

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

GETÚLIO OLIVEIRA ROSA

**O ENVELHECIMENTO DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR: PERCEPÇÕES
SOBRE O ETARISMO EM CURSOS DA ÁREA DE NEGÓCIOS**

UBERLÂNDIA-MG

2024

GETÚLIO OLIVEIRA ROSA

**O ENVELHECIMENTO DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR: PERCEPÇÕES
SOBRE O ETARISMO EM CURSOS DA ÁREA DE NEGÓCIOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis, da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis.

Área de concentração: Controladoria

Linha de pesquisa: Educação Contábil

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Marli Auxiliadora da Silva

UBERLÂNDIA-MG

2024

ATA DE DEFESA



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Ciências
Contábeis
Av. João Naves de Ávila, 2121, Bloco 1F, Sala 248 - Bairro Santa Monica, Uberlândia-MG,
CEP 38400-902
Telefone: (34) 3291-5904 - www.ppgcc.facic.ufu.br - ppgcc@facic.ufu.br



ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

Programa de Pós-Graduação em:	Ciências Contábeis				
Defesa de:	Dissertação de Mestrado Acadêmico, número 137 - PPGCC				
Data:	28 de Maio de 2024	Hora de início:	14:00 h	Hora de encerramento:	15h45
Matrícula do Discente:	12212CCT011				
Nome do Discente:	Getúlio Oliveira Rosa				
Título do Trabalho:	O envelhecimento docente no ensino superior: percepções sobre o etarismo em cursos da área de negócios				
Área de concentração:	Contabilidade e Controladoria				
Linha de pesquisa:	Controladoria				
Projeto de Pesquisa de vinculação:	PPGCC05 - Educação Contábil				

Reuniu-se virtualmente, a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis, assim composta: Professores(as) Doutores(as) Gilberto José Miranda (UFU), Elisabeth de Oliveira Vendramin (UFES) e Marli Auxiliadora da Silva, orientadora do candidato.

Iniciando os trabalhos a presidente da mesa, Marli Auxiliadora da Silva, apresentou a Comissão Examinadora e o candidato, agradeceu a presença do público, e concedeu ao discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação do discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir a presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, aos(às) examinadores(as), que passaram a arguir o candidato. Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu o resultado final, considerando o candidato:

APROVADO

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre.

O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pela Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **Marli Auxiliadora da Silva, Professor(a) do Magistério Superior**, em 28/05/2024, às 15:48, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Gilberto José Miranda, Professor(a) do Magistério Superior**, em 28/05/2024, às 19:09, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Elisabeth de Oliveira Vendramin, Usuário Externo**, em 29/05/2024, às 10:38, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **5360227** e o código CRC **002C74F6**.

FICHA CATALOGRÁFICA

Ficha Catalográfica Online do Sistema de Bibliotecas da UFU
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

R788 2024	<p>Rosa, Getúlio Oliveira, 1986- O ENVELHECIMENTO DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR [recurso eletrônico] : PERCEPÇÕES SOBRE O ETARISMO EM CURSOS DA ÁREA DE NEGÓCIOS / Getúlio Oliveira Rosa. - 2024.</p> <p>Orientador: MARLI AUXILIADORA DA SILVA. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia, Pós-graduação em Ciências Contábeis. Modo de acesso: Internet. Disponível em: http://doi.org/10.14393/ufu.di.2024.383 Inclui bibliografia.</p> <p>1. Contabilidade. I. SILVA, MARLI AUXILIADORA DA, 1966-, (Orient.). II. Universidade Federal de Uberlândia. Pós-graduação em Ciências Contábeis. III. Título.</p> <p>CDU: 657</p>
--------------	--

Bibliotecários responsáveis pela estrutura de acordo com o AACR2:

Gizele Cristine Nunes do Couto - CRB6/2091
Nelson Marcos Ferreira - CRB6/3074

AGRADECIMENTOS

A dissertação é resultado de escolhas a princípio individual e sustentada de maneira perseverante. A decisão como um fractal atinge outras pessoas, tornando como efeito um processo de construção coletiva. Me sinto honrado por registrar anjos-encarnados que me ajudaram neste caminho.

Começo agradecendo meus pais! Agradeço minha mãe, Sueli Benedita de Oliveira Rosa, por todo incentivo, apoio e direcionamento, me proporcionando segurança e firmeza em minhas escolhas. Meu pai Gilberto Ferreira Rosa, pela alegria e força para persistir mesmo em momentos complexos.

Minha irmã, Talita Oliveira Rosa, pelo carinho e acolhimento, que me permitiram conseguir forças e caminhar com mais tranquilidade em momentos difíceis. Destaco também a participação do meu sobrinho Gabriel Rocha Ferreira Hashimoto e meu cunhado Fernando Parreira Hashimoto.

Agradeço minha companheira, Rosana Oliveira Freitas, pela paciência e auxílio nos momentos que estive ausente, facilitando caminhos que me permitiram chegar até esse momento. Meu filho Gustavo Dias Damasceno Oliveira, por me perdoar pelas horas que deixamos de brincar por meus estudos, espero que meu exemplo o inspire no futuro, te amo!

Meus avós Seneli Rocha de Oliveira (*in memoriam*) e Agenor Dias de Oliveira, pela inspiração e ensinamentos de amor, cada um com seu jeito, me guiando desde antes do meu nascimento, muita gratidão, por pavimentar o caminho até aqui, vocês são muito especiais!

Silvio Donizett de Freitas e Silvana Oliveira Damasceno, meus sogros, por serem meus segundos pais, cuidando do Gustavo quando eu estava em viagem, me ensinando valores, apoiando minhas decisões mesmo sabendo que isso lhes daria mais trabalho, muito obrigado! Meus cunhados Elder e sua esposa Juliana, e Aldo, meus irmãos de coração por toda ajuda e carinho com o Gustavo.

Meus amigos, que me proporcionaram momentos de alegria e tornaram mais leve a caminhada, Thiago Araújo de Almeida, Rodrigo Hanauer, Raffer Brandão e Silva, Wellington Honório Serafim, e Josimeire Aparecida de Freitas.

Colegas de trabalho, em diversas situações me ampararam e foram alicerce para continuar, vocês fazem parte deste trabalho, todos tiveram participação indispensável, destaco aqui: Eduardo Moreira Marques; Lúcia Helena Ferreira Lopes; Pámella Arrais Vilela; Keven William Silva Rodrigues.

Agradeço a meus alunos de Ciências Contábeis e Administração na Faculdade Mais de Ituiutaba, que tanto me incentivaram nestes dois anos, espero que minhas novas competências os tenham proporcionado experiências agradáveis de aprendizado.

A relação entre orientando e orientadora é sempre única, tenho muito a agradecer a minha professora Dr^a. Marli Auxiliadora da Silva. Percorremos uma longa caminhada juntos desde o curso técnico em Gestão empresarial, passando pela graduação em Ciências Contábeis, e chegando como minha querida orientadora no mestrado em Ciências Contábeis. Uma verdadeira mãe acadêmica, sendo firme para aparar minhas arestas e companheira em todas as alegrias e adversidades. Tenho muito respeito e admiração pelo seu trabalho, vou levar o seu legado com muito carinho, você é a melhor!

Aos professores do Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia (PPGCC/UFU), tenho muito a agradecer a cada um por compartilhar suas experiências e contribuir de maneira tão ativa no meu crescimento pessoal e profissional, fui acolhido de maneira excepcional por todos que não mediram esforços para contribuir em meu processo evolutivo, espero continuar na carreira acadêmica e multiplicar todos os bons ensinamentos.

Colegas do PPGCC/UFU, parceiros de viagem no mestrado, vocês foram grandes professores, aprendi muito com cada um, personalidades incríveis e fontes de inspiração, todos com seus desafios pessoais e profissionais, sempre firmes. Tenho todos em minha memória com muito carinho.

Agradeço ao PPGCC/UFU, sem o qual nada disso seria possível. Tive dois anos incríveis, com desenvolvimento de competências além do esperado, obrigado.

A todos, muito obrigado!

RESUMO

Investigou-se, nesta dissertação, as percepções sobre a (in)existência de etarismo entre docentes nos cursos de graduação da área de negócios – Ciências Contábeis e Administração - da Universidade Federal de Uberlândia, a partir da análise das percepções docentes sobre o envelhecimento. Para a realização desta pesquisa, de natureza exploratória com abordagem quanti-qualitativa, foi realizada aplicação de questionário eletrônico, enviado aos 128 docentes das Unidades Acadêmicas Faculdade de Ciências Contábeis (FACIC) e Faculdade de Gestão e Negócios (FAGEN), ambas localizadas no *campus* Santa Mônica, em Uberlândia, e Faculdade de Administração, Ciências Contábeis, Engenharia de Produção e Serviço Social (FACES) no *campus* Pontal, em Ituiutaba. Foram obtidas 72 respostas válidas. O questionário foi separado em três blocos: o primeiro com questões que aborda o perfil do respondente e os dados funcionais e laborais; o segundo contendo a Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO) para levantamento dos níveis de concordância/discordância dos aspectos positivos e negativos do envelhecimento; e o terceiro com questões abertas para levantamento de autoestereótipos e estereótipos do outro. Para a análise foi usada a estatística descritiva, assim como análise fatorial exploratória e regressão múltipla com utilização do software IBM® SPSS® e compiladas em Excel; para análise qualitativa foi utilizada a técnica de análise de conteúdo. Foram identificadas cargas fatoriais significantes as questões do EACO sendo capaz de capturar a percepção sobre o envelhecimento docente, com a aplicação posterior de regressão múltipla onde foi identificado como variável independente que mais se relaciona com os fatores o curso onde o docente está lotado. Com relação a aspectos negativos do envelhecimento, como absenteísmo, adoecimento, falta de concentração e comprometimento, e baixa produtividade, a percepção da maioria dos respondentes, é que essas representações do envelhecimento não são atribuídas aos docentes mais velhos, com idade de 45 anos ou mais. Quanto aos aspectos positivos do envelhecimento os resultados indicaram que os docentes mais velhos são valorizados em relação ao seu conhecimento [aspectos cognitivos] e à inteligência emocional. Destacam-se como motivação para o trabalho docente: mais jovens com mais jovens - compatibilidade e a receptividade; mais jovens com mais velhos - experiência e empatia; mais velhos com mais velhos – experiência, conhecimento acumulado e o compartilhamento de ambos; mais velhos com mais jovens – oportunidade de aprender/troca de experiências e envolvimento. Confirmou-se que a experiência e conhecimento acumulados ao longo da vida profissional resultam em atitudes positivas em relação ao envelhecimento docente, independentemente do grupo etário. Constatou-se a premissa das representações sociais de que as crenças são usadas para significar determinadas pessoas acerca da aposentadoria, pois docentes, predominantemente mais jovens, creem que os docentes mais velhos – mesmo com todo o capital acumulado ao longo da trajetória docente - deveriam se aposentar. Corroborando as considerações sobre a (in)existência de etarismo entre os docentes dos cursos investigados, em processo de envelhecimento, os relatos obtidos confirmam que a discriminação e preconceitos não foi/é percebida por docentes mais velhos. Todavia, os relatos sugerem o etarismo em relação a docentes mais jovens, sobretudo quando do início da carreira docente. Entende-se como contribuições a inserção da discussão do tema em cursos de graduação da área de negócios de forma a construir agenda para estudos futuros com abordagem interpretativas, críticas e reflexivas, a da validação da EACO, e conhecer a percepção de docentes que podem estimular trocas e reduzir atitudes negativas frente ao envelhecimento.

Palavras-chave: Etarismo. Envelhecimento docente. Ensino Superior. Área de negócios. Ciências Contábeis. Administração.

ABSTRACT

In this dissertation, we investigated the perceptions about the (in)existence of ageism among professors in undergraduate courses in the area of business – Accounting Sciences and Administration – at the Universidade Federal de Uberlândia, based on the analysis of teachers' perceptions about aging. To carry out this research, of an exploratory nature with a quantitative-qualitative approach, an electronic questionnaire was applied, sent to 128 teachers from the Faculdade de Ciências Contábeis (FACIC) and Faculdade de Gestão e Negócios (FAGEN), both located on campus Santa Mônica, in Uberlândia, and the Faculdade de Administração, Ciências Contábeis, Engenharia de Produção e Serviço Social (FACES) on the Pontal campus, in Ituiutaba. They were obtained 72 valid responses. The questionnaire was separated into three blocks: the first with questions that address the respondent's profile and functional and work data; the second containing the Ageism Scale in the Organizational Context (EACO) to survey the levels of agreement/disagreement on the positive and negative aspects of aging; and the third with open questions to survey self-stereotypes and stereotypes of others. For the analysis, descriptive statistics were used, as well as exploratory factor analysis and multiple regression using IBM® SPSS® software and compiled in Excel; for qualitative analysis, the content analysis technique was used. Significant factorial loads were identified in the EACO questions, being able to capture the perception about teacher aging, with the subsequent application of multiple regression where the course where the teacher is assigned was identified as the independent variable that is most related to the factors. Regarding negative aspects of aging, such as absenteeism, illness, lack of concentration and commitment, and low productivity, the perception of most respondents is that these representations of aging are not attributed to older teachers, aged 45 or over more. Regarding the positive aspects of aging, the results indicated that older teachers are valued in relation to their knowledge [cognitive aspects] and emotional intelligence. The following stand out as motivation for teaching work: more young people with more young people - compatibility and receptivity; younger with older - experience and empathy; older people with older people – experience, accumulated knowledge and the sharing of both; older people with younger people – opportunity to learn/exchange experiences and involvement. It was confirmed that the experience and knowledge accumulated throughout professional life result in positive attitudes towards aging teachers, regardless of the age group. The premise of social representations was found that beliefs are used to signify certain people about retirement, as teachers, predominantly younger, believe that older teachers - even with all the capital accumulated throughout their teaching career - should retire. Corroborating the considerations about the (in)existence of ageism among the teachers of the courses investigated, in the aging process, the reports obtained confirm that discrimination and prejudices were/are not perceived by older teachers. However, reports suggest ageism in relation to younger teachers, especially at the beginning of their teaching career. Contributions are understood as including the discussion of the topic in undergraduate courses in the business area in order to build an agenda for future studies with an interpretative, critical and reflective approach, that of validating the EACO, and knowing the perception of teachers who can stimulate exchanges and reduce negative attitudes towards aging.

Keywords: Ageism. Teacher aging. University education. Business area. Accounting Sciences. Administration.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Perfil dos respondentes	51
Tabela 2 – Perfil funcional e laboral dos respondentes	52
Tabela 3 – Tempo de atuação na docência superior na graduação [em anos].....	53
Tabela 4 – Caracterização do ciclo de vida docente dos respondentes	54
Tabela 5 – Análise descritiva dos itens da Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional*	56
Tabela 6 – Variância total explicada	58
Tabela 7 – Variáveis dependentes por fator – Matriz de Componente ^a	58
Tabela 8 – Alfa de Cronbach – métrica de confiabilidade da Análise Fatorial.....	59
Tabela 9 – Adequação da amostragem: KMO e Bartlett.....	60
Tabela 11 – Modelo ajustado em cada fase de análise	62
Tabela 12 – ANOVA ^a em cada fase da análise	63
Tabela 13 – Coeficientes do modelo gerado em cada fase de análise.....	63
Tabela 14 – Modelo ajustado em cada fase de análise	65
Tabela 15 – ANOVA ^a em cada fase da análise	65
Tabela 16 – Coeficientes do modelo gerado em cada fase de análise.....	65
Tabela 17 – Variáveis independentes associadas a cada fator na regressão linear múltipla	66
Tabela 18 – Manifestação intergeracional de preferência por grupos de trabalho	68

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – População investigada	45
Quadro 2 – Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional: aspectos negativos e positivos	46
Quadro 3 – Variáveis independentes	48
Quadro 4 – Simplificação das assertivas da EACO para tratamento estatístico	57
Quadro 5 – Variáveis Inseridas/Removidas ^a – variável dependente FAC1	62
Quadro 6 – Variáveis Inseridas/Removidas ^a – variável dependente FAC2	64
Quadro 7 – Categorização das motivações de docentes mais jovens para trabalho conjunto ..	69
Quadro 8 – Categorização das motivações de docentes mais velhos para trabalho conjunto ..	71

SUMÁRIO

RESUMO	18
1 INTRODUÇÃO.....	23
1.1 Problema de pesquisa e objetivos	28
1.2 Justificativa e Contribuições	28
1.3 Delimitação da pesquisa	30
1.4 Estrutura da Dissertação	30
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	32
2.1 Teoria das Representações Sociais	32
2.2 O envelhecer no trabalho	35
2.3 Envelhecimento docente no ensino superior brasileiro	38
2.4 Etarismo no ambiente de trabalho: representações e estereótipos.....	43
3 ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	45
4 DISCUSSÃO DE RESULTADOS.....	50
4.1 Perfil descritivo dos docentes	50
4.2 Análise dos fatores positivos e negativos da EACO.....	54
4.3 Análise fatorial exploratória dos aspectos da EACO.....	57
4.4 Etarismo entre docentes – Regressão Múltipla.....	60
4.4.1 Regressão múltipla entre FAC1 (aspectos negativos) e variáveis independentes	61
4.4.2 Regressão múltipla entre FAC2 (aspectos positivos) e variáveis independentes	64
4.5 Síntese dos achados	66
4.6 Análise Qualitativa	67
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	77
5.1 Principais limitações e sugestões para estudos futuros.....	79
REFERÊNCIAS	81
APÊNDICE B – Matriz de multicolinearidade entre as variáveis independentes através da correlação de Spearman.....	105
APÊNDICE C – Matriz de Correlação ^a	106
APÊNDICE D – Matriz Anti-Imagem	107

1 INTRODUÇÃO

A população, em diversos países, passa por um processo de envelhecimento e no Brasil não é diferente, visto que projeções do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) evidenciam o aumento da população idosa em relação a mais jovem, bem como uma maior longevidade das pessoas (IBGE, 2023). Em nível global, a expectativa de vida, em 2019, era de 72,8 anos e até 2050 espera-se chegar a 77,2 anos. No Brasil, em 2010, a expectativa de vida que era de 73,86 anos, chegará a 81,04 anos em 2060 (IBGE, 2023).

Dada a expectativa de crescimento na densidade e longevidade populacional, que está modificando a pirâmide etária brasileira, espera-se que, em 2060, 25,5% da população, tenha mais de 65 anos, o que denota um envelhecimento da população mais jovem. Também mais de 67,2% de pessoas em idade de trabalho terão entre 15 e 64 anos (IBGE, 2023). Com o aumento da expectativa de vida, o envelhecimento, especialmente dos trabalhadores é uma questão que deve ganhar centralidade em estudos acadêmicos.

Envelhecer é um processo biopsicossocial que ocorre de diferentes maneiras para os indivíduos (Kalache, 2012; Loth; Silveira, 2014). Não obstante, a velhice é vista de forma homogênea, estereotipada e a idade é assumida como o principal fator associado ao envelhecimento (Loth; Silveira, 2014). Para além dos aspectos físicos que caracterizam o ‘ser velho’ – como as rugas e cabelos brancos – o envelhecimento é determinado por atributos estigmatizantes da personalidade, e do papel social, econômico e cultural do idoso¹. Nesse sentido, pesquisas com o foco no envelhecimento são relevantes por razões que buscam responder desde questões básicas sobre padrões de desenvolvimento humano ao entendimento do impacto da idade para as instituições sociais e as organizações (George; Ferraro, 2016; Kai, 2019; Kai; Lourenço; Fernandes, 2020).

Como o envelhecimento é um fenômeno que perpassa por todas as classes sociais, sendo uma transformação que vai além da esfera privada e familiar, o tema tem adquirido centralidade como objeto de discussão no contexto profissional. No Brasil, a discussão sobre o envelhecimento tem se acentuado em função de questões políticas e econômicas relacionadas à tentativa de alteração do padrão de aposentadoria, principalmente (Hanashiro; Pereira, 2020). Por isso, o papel das organizações em uma sociedade que envelhece e como

¹ O idoso, segundo é definido pela Organização Mundial de Saúde pela idade acima de 60 anos nos países em desenvolvimento e 65 nos países desenvolvidos (OMS, 2015).

este fenômeno se reflete nelas têm sido investigados e discutidos entre pesquisadores e profissionais (Locatelli; Fontoura, 2013; Kay; Lourenço; Fernandes, 2020).

A longevidade, e por consequência o envelhecimento, além de provocar mudanças econômicas devido à participação na força de trabalho, desencadeia também transformações sociais devido ao incremento nas relações intergeracionais e à troca de papéis na família (Chena *et al.*, 2015; Freitas; Gil, 2020; Guseh, 2016). Embora a sociedade ainda não assuma esse fato, o idoso trabalhador está cada dia mais presente no mercado de trabalho, principalmente devido à associação entre a formação e a experiência compreendidas como fatores positivos para sua permanência no mesmo (Ximenes *et al.*; 2012). Cepellos *et al.* (2013) corroboram que os principais benefícios de se ter funcionários mais velhos no ambiente de trabalho, estão ligados à experiência profissional, à diversidade de ideias e à capacidade de disseminar a cultura e as condutas esperadas pela organização.

Ainda que a Organização Mundial de Saúde (OMS) defina o idoso pela idade acima de 60 anos nos países em desenvolvimento e 65 nos países desenvolvidos, declaração da própria OMS (2015) aponta que o processo de envelhecimento funcional se inicia em torno de 45 anos de idade, resultando em adultos maduros, aqueles na faixa etária de 45 e 60 anos (Leão, 2008). Pessoas em envelhecimento funcional são a maioria no mercado de trabalho brasileiro (IBGE, 2023), sobretudo porque indivíduos com mais de 60 anos compõem parcela significativa da população economicamente ativa do país, e desde 2019, inclusive, tem sido registrada queda na taxa de desemprego para pessoas dessa faixa etária (IPEA, 2023).

No entanto, a maioria das empresas não possui medidas de incentivo de trabalho às pessoas com 45 anos ou mais em quaisquer níveis hierárquicos, embora relatórios de sustentabilidade empresarial tenham evidenciado a preocupação e as práticas adotadas por organizações no sentido de promoverem a equidade geracional (Ethos, 2016). Pelo fato de a força de trabalho estar envelhecendo, as organizações necessitam lidar com essa nova realidade, pois existem diferentes gerações exercendo atividades em um mesmo ambiente (Lima; Helal, 2013). Se por um lado a formação e experiência do adulto maduro, apontadas por Ximenes *et al.* (2012), são compreendidas como fatores positivos, as relações interpessoais de trabalhadores de diferentes faixas etárias podem resultar em etarismo.

O vocábulo etarismo se origina de *ageism*, uma palavra inglesa que descreve o preconceito contra pessoas devido à sua idade. O termo ageísmo, criado por Butler (1969), é usado para representar a intolerância que leva a preconceito e discriminação de uma faixa etária em relação a outra. Importa destacar que etarismo, ageísmo e idadismo são termos conceitualmente usados para uma mesma representação, refletindo um tratamento

inapropriado de membros de uma faixa etária em relação a outra (Sousa *et al.*, 2014). O etarismo é uma condição humana inescapável a todos os seres vivos, visto que todos envelhecem (Freitas, 2023; Loth; Silveira, 2014; Mattos, 2021; Palmore, 2004). É mister esclarecer que o etarismo não acontece somente com pessoas mais velhas, mas trata-se de todo e qualquer preconceito relacionado a idade de uma pessoa (Freitas, 2023; Hanashiro; Pereira, 2020). Nesta pesquisa será usado o termo etarismo ao longo das discussões.

Butler (1980) destaca que em relação ao etarismo, três atitudes merecem atenção, sendo elas: (i) o preconceito quanto à própria idade ou a idade de outros; (ii) a discriminação manifestada em atitudes contra as pessoas mais velhas, especialmente no campo profissional; e (iii) práticas e políticas institucionais que reforçam estereótipos, mesmo que sem a intenção de o fazer. O preconceito e discriminação etário impactam no processo de transição do conhecimento entre gerações (Goldani, 2010), e quando ocorrem no ambiente de trabalho denota o etarismo, sobretudo quando uma pessoa é considerada jovem ou velha demais para exercer determinada atividade profissional, como afirma Pereira (2014).

Categorizar pessoas em grupos é condição suficiente para ocorrência de preconceito e consequentemente discriminação, onde o mecanismo psicológico que explica essa relação envolve a formação de estereótipos que simplificam uma representação social (Pereira; Souza, 2016). As representações sociais estão presentes em diferentes situações e são forjadas nos discursos das pessoas, veiculadas em mensagens e imagens de mídias que acabam por cristalizar as condutas dos diferentes contextos sociais (Jodelet, 2001).

Na perspectiva da pesquisadora Denise Jodelet (2001, p. 22) a representação social é definida como: “uma forma de conhecimento, socialmente elaborada e partilhada, com um objetivo prático, e que contribui para a construção de uma realidade comum a um conjunto social”. Moscovici (2015) explica que, pautados nas representações sociais, julga-se e se cria uma imagem – estereótipo – de alguém antes mesmo de ouvi-lo ou vê-lo. Das representações sociais emergem os estereótipos positivos ou negativos.

O preconceito social tem sido objeto de estudo devido à uma postura tendenciosa em relação à idade, sobretudo no sistema de saúde, já identificada em investigações seminais de Butler (1969; 1980). Sem a pretensão de mapear todos esses estudos, as evidências apontadas nos achados de pesquisas de profissionais da saúde, gerontologistas e psicólogos sociais, é de uma percepção negativa e de discriminação à pessoas mais velhas, a exemplo das discussões apresentadas nas pesquisas de Cachioni e Aguilar (2008), Castro e Camargo (2017), Couto *et al.* (2009), Debert (1999), Neri (2002, 2006), Souza (2003), Veloz, Nascimento-Schulze e Camargo (1999) e Von Simson, Neri e Cachioni (2003). Além das pesquisas na área da saúde,

as ciências sociais aplicadas também têm se interessado pelo tema e confirmaram estereótipos e discriminação etária nos locais de trabalho (Freitas, 2023; Hanashiro; Pereira, 2020; Loth; Silveira, 2014), como já apontado. Todavia, Nascimento *et al.* (2016), Kai, Lourenço e Fernandes (2020) e Viana e Helal (2023), ao longo de seus estudos, tem chamado a atenção para a baixa produção de pesquisas na área das ciências sociais aplicadas, em especial aquelas cujo campo de investigação era o ambiente acadêmico.

Em muitos países, no contexto organizacional, as pessoas com mais idade são regularmente preteridas por pessoas mais jovens em processos de contratação e promoção e, portanto, precocemente excluídos da atividade econômica, exclusivamente devido aos estereótipos associados ao envelhecimento e à velhice (Hanashiro; Pereira, 2020), revelando uma espécie de corte e segregação de trabalhadores mais velhos. O conjunto de atitudes negativas ou positivas frente ao envelhecimento, caracterizadoras do etarismo (França *et al.*, 2015, 2017) resulta na valorização ou desvalorização da força de trabalho dos mais velhos, e consequente inclusão/exclusão e permanência das pessoas nas organizações.

Os achados de pesquisas acerca da discriminação nas organizações com relação à idade têm revelado que as pessoas que se preparam para a velhice, se auto estereotipam assim como são estereotipados por pessoas mais jovens. Loth e Silveira (2014) observaram que os trabalhadores mais velhos percebem em si mesmos características positivas, mas quando qualificam trabalhadores mais jovens os estereotipam com características que se contrapõem às suas. Já os idosos, como afirmam França *et al.* (2017), são descritos pelos jovens com características positivas e negativas: os trabalhadores mais velhos são percebidos como pessoas com muito tempo livre, mas usualmente acometidos por doenças, mas que, por outro lado, possuem valores tradicionais relacionados à experiência e sabedoria.

Nas Ciências Sociais Aplicadas, outra categoria que tem sido objeto das análises acerca do envelhecimento é a de docentes do ensino superior (França, 2023; Kai, 2019; Kai, Lourenço; Fernandes, 2020; Stano, 2001; Viana, 2021; Viana e Helal, 2023). Os docentes fazem parte de um mercado de trabalho que envelhece, notadamente porque o aumento na expectativa de vida tende a provocar um maior tempo no trabalho (Nascimento *et al.*, 2016), e de acordo com Kai, Lourenço e Fernandes (2020) as reformas previdenciárias podem contribuir para esse prolongamento no exercício profissional.

Há um grupo significativo de docentes com mais de 45 anos atuando na educação superior como mostram os microdados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) relativos ao Censo da Educação Superior de 2022, ao apontarem que 50,42% dos docentes possuem de 45 a mais de 60 anos (INEP, 2023),

revelando a diversidade etária nas Instituições de Ensino Superior (IES) e a representatividade dos docentes adultos maduros e idosos, como grupo significativo na docência superior.

O compartilhamento do ambiente por docentes de diferentes gerações pode revelar situações de inclusão e acolhimento, como também de exclusão e discriminação, quando da interação entre eles. Quando ocorrem situações de exclusão ou discriminação é revelada a existência do etarismo, caracterizando o preconceito geracional e a consequente discriminação (Butler, 1969; Alves; Novo, 2006; Sousa *et al.*, 2014), sobretudo devido às representações sociais da velhice e envelhecimento, que levam [ou podem levar] a estereótipos e discriminação, ou seja, ao etarismo.

O envelhecimento carrega consigo as marcas de toda uma existência e do exercício profissional ao qual o trabalhador dedicou seu tempo. Dessa forma, compreender como é o envelhecer sendo docente, presume a análise do exercício da profissão sob o ponto de vista do próprio docente. Igualmente, essa análise deve considerar as representações sociais do envelhecimento docente, na perspectiva do docente maduro [com 45 anos ou mais] e daqueles com faixas etárias menores, a exemplo de pesquisas já realizadas para o contexto organizacional (França *et al.*, 2015; 2017; Loth; Silveira, 2014), de forma a conhecer os estereótipos que porventura permeiam o espaço social da docência, e discutir como os docentes concebem o envelhecimento.

No contexto das ciências sociais aplicadas, e de forma específica na graduação em cursos da área de negócios, nota-se a necessidade de estudos que discutam de forma conjunta questões relacionadas ao etarismo e às representações sociais a ele associadas. São várias as investigações em outras áreas do conhecimento como confirmado em pesquisa realizada em maio de 2023, na base de dados *Scielo* utilizando os termos etarismo, idadeísmo e ageísmo quando foram identificadas 40 publicações nacionais. Destas, 23 (vinte e três) da área de ciências da saúde, 18 (dezoito) nas ciências humanas, e 13 (treze) nas ciências sociais aplicadas. Entre as pesquisas da área das ciências sociais aplicadas, considerando o etarismo relacionado a docentes do ensino superior surgiram apenas três artigos.

Assim, considerando a premissa da Teoria das Representações Sociais de que a representação social é uma forma de conhecimento, socialmente elaborada e partilhada e que pautados nas representações sociais, julga-se e se cria uma imagem – estereótipo – de alguém e o conceito de etarismo já contextualizado, esta pesquisa tem como objeto de estudo o etarismo a fim de analisar como esse fenômeno se manifesta na carreira docente delimitando-se à graduação em cursos da área de negócios.

Mais especificamente, ao se considerar que o envelhecimento é um processo heterogêneo e que o envelhecimento, e por consequência a velhice é uma experiência individual problematiza-se as percepções de grupos etários de docentes da área de negócios revelam aspectos positivos ou negativos frente ao envelhecimento. Dessa forma, esta dissertação tem como temática de investigação as percepções sobre o etarismo em cursos da área de negócios, delimitando-se aos cursos de Ciências Contábeis e Administração da Universidade Federal de Uberlândia.

1.1 Problema de pesquisa e objetivos

A proposta de se levantar o debate sobre o etarismo acadêmico nos cursos da área de negócios, mais especificamente nas Ciências Contábeis e Administração, para além de inserir o tema nas discussões nesta área do conhecimento, busca dar visibilidade à questão do envelhecimento, e, por conseguinte ao etarismo, um tema já discutido no contexto organizacional, mas ainda não tão explorado no âmbito acadêmico, em relação à percepção dos próprios docentes quanto ao assunto. Nesse sentido apresenta-se a questão desta pesquisa: Quais as percepções sobre o etarismo entre docentes nos cursos de graduação da área de negócios da Universidade Federal de Uberlândia?

Busca-se, a partir da questão proposta, problematizar sobre a (in)existência de etarismo na graduação, nos cursos de Ciências Contábeis e Administração, denominados nesta pesquisa como cursos da área de negócios, a fim de analisar as percepções de docentes sobre o fenômeno do envelhecimento. Adicionalmente, intenta-se confirmar como o etarismo se manifesta entre os grupos etários de docentes em fase de envelhecimento funcional e aqueles mais jovens. A discussão se centrará nos autoestereótipos e nos estereótipos atribuídos ao outro, a partir da identificação de aspectos positivos e negativos do envelhecimento.

1.2 Justificativa e Contribuições

O aumento da expectativa de vida da população (ONU, 2022) representa importante pauta de discussões, e questões relativas às representações sociais atribuídas aos grupos etários mais longevos têm sido investigadas sobretudo por pesquisadores da área da saúde e humanas. No tocante às ciências sociais aplicadas França *et al.* (2015; 2017) entendem que há uma escassez de pesquisas e ações relacionadas ao contexto organizacional, especialmente quanto às atitudes preconceituosas e discriminatórias contra os trabalhadores mais velhos,

incluindo instrumentos que possam identificar o etarismo nas organizações e o que pode ser realizado para a sua redução. É preciso destacar, contudo, que os estudos que investigaram o contexto organizacional apontam uma diversidade de estereótipos, tanto positivos quanto negativos, em relação ao trabalhador mais longo (Brasão, 2018).

No contexto acadêmico, na área das ciências sociais aplicadas, pesquisas recentes de Kai, Lourenço e Fernandes (2020), Nascimento *et al.* (2016) e Viana e Helal (2023) identificaram atitudes positivas e negativas em relação aos docentes mais longevos, apontando o etarismo, mas nenhum desses estudos teve como campo de investigação, em específico, os cursos de Ciências Contábeis e Administração. Justifica-se, dessa forma, a realização dessa investigação em relação a ambos os cursos da área de negócios, a fim de confirmar como os docentes neles inseridos percebem ao envelhecimento docente e quais aspectos desse fenômeno emergem de suas percepções.

Outra justificativa para esta investigação, que também se configura como uma contribuição, é a possibilidade de validar a Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional (AECO) também para o contexto acadêmico. Essa escala foi validada no Brasil por França *et al* (2015; 2017) junto a trabalhadores de empresas, quando então reduziram 46 itens incluídos em diferentes dimensões para 14 itens de atitudes positivas e negativas frente ao envelhecimento. Após, foi utilizada por Helal e Viana (2023) com o fim de analisar o etarismo entre docentes da Universidade Federal do Piauí. Em suas discussões Helal e Viana (2023) não segregam os achados aos cursos de diferentes áreas do conhecimento, o que não permite identificar como docentes dos cursos da área de negócios percebem o etarismo. Dessa forma, ao utilizar a mesma escala para levantamento das percepções de docentes, este estudo além de contribuir para sua validação, poderá resultar em percepções diferenciadas.

Os resultados desta pesquisa serão de domínio público visto sua inserção, ao final, no repositório institucional da Universidade Federal de Uberlândia. Considerando a incipiência de estudos acerca desta temática, uma de suas contribuições refere-se à construção de uma agenda para estudos futuros com abordagens interpretativas, críticas e reflexivas que objetivem desconstruir padrões de etarismo no ambiente acadêmico na área de negócios, se confirmada sua existência, de modo a contribuir para a potencialização das relações interpessoais, limitando possíveis exclusões profissionais.

Por fim, a proposta de se conhecer a percepção de docentes, tanto daqueles mais jovens quanto daqueles em processo de envelhecimento funcional, podem estimular as trocas intergeracionais de modo a reduzir as atitudes negativas frente ao envelhecimento, sobretudo se os gestores e os órgãos de apoio ao docente conhecerem tais percepções.

1.3 Delimitação da pesquisa

No Brasil os cursos superiores da área de Negócios, Administração e Direito estão entre os dez mais procurados, o que se reflete pela maior quantidade de matrículas entre 2011 e 2021 com 1.130.891 (INEP, 2021). Considerando a organização acadêmica, a maior concentração destes estudantes está nas universidades públicas que mesmo correspondendo a 7,9% das IES do país concentram 55,1% das matrículas nacionais (INEP, 2021), sendo a Universidade Federal de Uberlândia (UFU) uma delas.

Tratando-se da fronteira espacial e populacional optou-se pelo estudo na Universidade Federal de Uberlândia, a qual oferta os cursos de Ciências Contábeis e Administração nos *campi* Santa Mônica, na cidade de Uberlândia, e Pontal na cidade de Ituiutaba, onde são lotados docentes em diversas faixas etárias, totalizando quando do levantamento para realização deste estudo em uma população de 128 docentes. A delimitação da pesquisa a uma única instituição de ensino superior é intencional e se dá principalmente pela acessibilidade do pesquisador às instalações da Universidade e à população, assim como à autorização concedida pelas coordenações dos cursos e diretores das unidades acadêmicas para a coleta de dados e uso das informações na pesquisa. A escolha pelos cursos de negócios para o estudo se deve à proximidade destes com o mercado profissional, o que pode revelar percepções semelhantes em relação aos ao etarismo.

1.4 Estrutura da Dissertação

Com o fim de alcançar e discutir os objetivos apresentados, esta dissertação estrutura-se em cinco capítulos, além das referências e dos apêndices. No capítulo 1 tem-se esta introdução, onde foi contextualizado o problema estudado, bem como apontados os objetivos, justificativa e contribuições para a realização da pesquisa.

Na sequência, no capítulo 2 tem-se a Fundamentação Teórica, onde é apresentada a revisão da literatura que trata do envelhecimento no trabalho, com foco no envelhecimento docente, bem como são apresentados aspectos teóricos e conceituais da Teoria das Representações Sociais. O objeto de estudo desta dissertação é o fenômeno do envelhecimento docente e os possíveis estereótipos que resultam em etarismo. Como os estereótipos resultam de crenças, valores e ideias que permite significar determinado objeto

(Moscovici, 1978), este capítulo inicia-se com a discussão dos aspectos da Teoria das Representações Sociais.

O percurso metodológico consta do capítulo 3, onde caracteriza-se a pesquisa e suas etapas, assim como o instrumento para coleta de dados e os procedimentos de análise utilizados. Por fim, no capítulo 4 em análise de resultados, com base na fundamentação teórica e artefatos definidos pelo percurso metodológico, são discutidos os resultados identificados. As considerações finais, no capítulo 5, resgata a questão de pesquisa e com base nos achados aponta as percepções dos docentes quanto à (in)existência do etarismo, no ensino superior de Ciências Contábeis e Administração na Universidade Federal de Uberlândia.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O envelhecimento é um acontecimento natural que se inicia no nascimento e termina na morte. Em uma perspectiva ampla, o envelhecimento é abordado de forma (i) cronológica – compreende a datação do registro de nascimento; (ii) biológica – marcada pelas singularidades corporais como enfraquecimento na saúde física, mental e funcional; (iii) psicológica – processo de contemplação da temporalidade do seu próprio tempo e subjetividade; e (iv) social – pautado pelo sistema de valores sociais, que denota que a condição do idoso depende do contexto social (Kai, 2019).

Nesta pesquisa o envelhecimento é analisado como um fenômeno social e, por isso, a discussão perpassa pelas representações sociais da velhice ou do processo de envelhecimento de modo a considerar os estereótipos que permeiam o espaço social. De acordo com Jodelet (2009) o envelhecimento como objeto social, mantém relações estruturais com noções que podem representar objetos sociais relevantes para determinados grupos etários. Nesse sentido, este capítulo trata do envelhecimento no trabalho, com foco no envelhecimento docente, bem como são apresentados aspectos conceituais da Teoria das Representações Sociais.

2.1 Teoria das Representações Sociais

As representações sociais se desenvolvem em diversas áreas nas ciências sociais como a Sociologia, a Antropologia, a História da Cultura, e a Psicologia Social com os trabalhos de Moscovici (Fonseca, 2001), sendo o suporte teórico de Serge Moscovici usado para a discussão neste estudo. A teoria das Representações Sociais é uma perspectiva epistêmica proposta e caracterizada por Serge Moscovici, em 1978, e pode ser descrita como um conjunto de práticas, crenças, valores e ideias que nos permite significar determinado objeto, acontecimento ou pessoa. Silva e Gonçalves (2021) corroboram as afirmações da autora Fonseca (2001), ao explicarem que os pressupostos da Teoria das Representações Sociais têm sido articulados em discussões no campo das Ciências Sociais, destacando investigações nos cenários educacionais, que são extensivos à área de gestão e negócios.

Moscovici (1989) explica que o primeiro a discutir a respeito do que se entende como representações sociais foi Émile Durkheim, que no início de sua carreira na década de 1890, pretendia analisar a religião como fenômeno social e não como escolha consciente do indivíduo, ao considerar que o indivíduo sob a pena de sanções se submete às regras do grupo. Durkheim apresentou a relação entre representação coletiva e objeto social, ao postular o

conhecimento social como resultado das escolhas coletivas dos indivíduos formando uma dimensão coletiva e científica do conhecimento em uma perspectiva sociológica e antropológica (Oliveira, 2012).

A nomenclatura de Representações Coletivas foi usada por Durkheim, em 1889, para designar o pensamento social em relação ao pensamento individual, sendo que o estudo das representações individuais ficaria a cargo da Psicologia e as representações coletivas a cargo da Sociologia. Para Durkheim (1973) as representações coletivas traduzem a maneira como o grupo pensa nas suas relações com os objetos que o afetam, sendo que para compreender como a sociedade se representa e ao mundo que a rodeia, precisa-se considerar a natureza da sociedade e não dos indivíduos.

As representações coletivas, por serem frutos sociais de uma consciência grupal (Araújo, 2008), se apresentam além da forma verbal e formam uma estrutura interna do indivíduo. Para Durkheim, na elaboração de um resultado comum, cada indivíduo contribui, mas os sentimentos privados se tornam sociais na combinação particular que o coletivo promove. Silva (2017) entende que é o acúmulo de sabedoria e ciência dos antepassados associados às experiências individuais como conceitos e características abstratas, que formam o acúmulo sociocultural como base para a representação adaptada do indivíduo.

Na busca pela compreensão da consciência coletiva, sob o peso das tradições, memórias e passado, Fonseca (2001) esclarece que Durkheim apresenta como conceito que as representações são algo estático e correspondem a produtos gerados pela sociedade por meio de experiências acumuladas entre indivíduos que ao longo do tempo se inter-relacionam, combinam, misturam ideias, sentimentos e formas de pensamento, de modo a construírem juntos uma representação coletiva, formando entidades explicativas absolutas e irredutíveis de outras análises. Assim, a sociedade é um organismo vivo que fixa e direciona o fluxo dos acontecimentos, negligenciando o indivíduo em detrimento do coletivo (Fonseca, 2001).

As discussões deixadas por Durkheim serviram como base para a Teoria das Representações Sociais de Moscovici (Crusoé, 2014). O modelo de sociedade, objeto de estudo de Durkheim, foi considerado por Moscovici estático e tradicional diante do dinamismo e fluidez das sociedades modernas, impactadas pelas tecnologias de comunicação e descentralização dos detentores de poder (Araújo, 2008). O papel do indivíduo, para Durkheim, era pequeno em relação ao grupo, enquanto para Moscovici os indivíduos têm papel atuante e particular em grupos na construção conjunta e consensual da realidade.

Para Moscovici, a Teoria das Representações Sociais é fundamentada na inter-relação entre o sujeito e o objeto, onde simultaneamente indivíduo e grupo constroem representações

sociais em conhecimento de senso comum, de modo que as relações sociais estabelecidas são resultado de representações aprendidas (Crusoé, 2014). Moscovici (1978, p. 181) afirma que por representações sociais “entendemos um conjunto de conceitos, proposições e explicações originadas na vida cotidiana do curso de comunicações interpessoais [...]”, e por serem ao mesmo tempo um produto e um processo a representação torna-se uma reconstrução de acordo com as estruturas de conhecimento formada pelo grupo.

Quanto às abordagens da Teoria das Representações Sociais a principal colaboradora de Moscovici é Denise Jodelet, que na busca de esclarecer o conceito e os processos formadores da teoria, sugere que o princípio básico é a articulação entre o sujeito e o objeto, pois o senso comum se estabelece nas interrelações e comunicações entre o mundo real e o simbólico (Fonseca, 2001). Segundo Jodelet (2001), o homem tem a necessidade de compreender o mundo que está em sua volta e isso o leva a criar representações que estão presentes nos discursos, palavras, mensagens, e imagens cristalizadas em condutas.

A construção de uma representação está associada ao contexto e ao grupo em que ela se desenvolve, principalmente. Por sua vez, um conhecimento científico torna-se não científico, portanto, familiar aos sujeitos sociais, quando ele é reelaborado pelo grupo, segundo a sua própria conveniência e de acordo com os seus meios e materiais disponíveis (Dias; Gonçalves, 2021). Os autores concluem afirmando que a representação sobre um fenômeno está diretamente relacionada com esse vínculo do fenômeno/objeto com o sujeito constituído pela lógica de um determinado grupo ou meio social. Dessa forma, “as representações sociais podem ser compreendidas como formas de conhecimento produzidas e sustentadas por grupos sociais específicos, em um determinado momento histórico” (Dias; Gonçalves, 2021, p. 152).

Uma vez que as representações sociais são descritas como um conjunto de práticas, crenças, valores e ideias que nos permite significar determinado objeto, acontecimento ou pessoa (Moscovici, 1978), é pertinente destacar que tais representações podem assumir a forma de estereótipos negativos decorrentes de preconceitos. Estudiosos da Teoria das Representações Sociais, de acordo com Menin (2006) apontam um fenômeno chamado de zona muda, que revela que pode haver uma mudança da representação de um objeto quando um grupo fala por si e por outros. Abric (2003) citado por Menin (2006, p. 43) explica que a zona muda, são “espaços de representações que embora sejam comuns a um determinado grupo e nele partilhadas, não se revelam facilmente nos discursos diários [...] pois são consideradas como não adequadas em relação às normas sociais vigentes”.

Os fenômenos relacionados à exclusão social, de acordo com Jodelet (1996), devem ser objeto de análise das representações sociais, sobretudo porque em diversas situações os indivíduos não verbalizam de fato o que pensam sobre um determinado objeto ou sujeito. Para Menin (2006, p. 48) os estereótipos negativos ou preconceitos podem “revelar o efeito de adaptação dos discursos às normas sociais vigentes de forma que quando os sujeitos falam por si tenderiam a não demonstrar representações mal-vistas”, condenáveis pelos grupos de referência. Por isso, as representações sociais contribuem para a elaboração de uma realidade comum devendo ser entendidas a partir do contexto em que foram produzidas.

Nesse sentido, entendemos a adequação da Teoria das Representações Sociais para embasar as discussões deste estudo, uma vez que ao final será analisada a percepção de um grupo social – docentes de uma IES pública de cursos da área de negócios – acerca do envelhecimento docente. Na manifestação das representações sociais sobre o envelhecimento docente, na universidade investigada, entende-se que será possível perceber a concepção e imagens que caracterizam o fenômeno envelhecimento, identificando representações positivas e negativas, e consequentes crenças e ideias relacionados a esse fenômeno.

2.2 O envelhecer no trabalho

O envelhecimento é um fenômeno pertencente a todas as classes sociais, sendo uma transformação que vai além da esfera privada e familiar, ocupando espaço na vida pública (Kai, 2019) e profissional. Envelhecer é um processo biopsicossocial que ocorre de diferentes maneiras para os indivíduos (Kalache, 2012; Loth; Silveira, 2014). Ainda conforme Loth e Silveira (2014), a velhice é vista de forma homogênea, estereotipada e a idade é assumida como o principal fator associado ao envelhecimento.

Além dos aspectos físicos que caracterizam o ‘ser velho’ – como as rugas e cabelos brancos – o envelhecimento é determinado por atributos estigmatizantes da personalidade e do papel social, econômico e cultural do idoso (Kai, 2019). Por isso, pesquisas sobre o envelhecimento são relevantes por razões que buscam responder desde questões básicas sobre padrões de desenvolvimento humano bem como por levarem ao entendimento do impacto da idade para as instituições sociais e as organizações (George; Ferraro, 2016; Kai; Lourenço; Fernandes, 2020).

A Organização das Nações Unidas (ONU) iniciou, em 1956, estudos sobre a situação dos idosos, e em 1982 na Primeira Assembleia Mundial sobre o Envelhecimento, realizada em Viena, apresentou o Plano de Ação sobre Envelhecimento, com recomendações para a

melhoria das condições de vida para a população idosa (Monteiro; Alves, 1995; ONU, 2022). A Segunda Assembleia Mundial sobre o envelhecimento ocorreu em Madrid, em 2002, onde foi discutida a revolução de longevidade no século XX, dado o aumento em 20 anos da expectativa de vida de nascidos em 1950, com previsão de mais de 10 anos em 2050.

O termo envelhecimento ativo surge na década de 1990, sendo usado pela OMS para a discussão de questões relacionadas à saúde, segurança e participação das pessoas mais velhas na sociedade e como trabalhadores, visto que os idosos permanecem ativos não apenas no trabalho, mas atuam continuamente nas relações sociais, econômicas, culturais, espirituais e civis (OMS, 2015; Ziger; Filippim; Beltrame, 2017). Ser ativo no trabalho, mesmo em processo de envelhecimento, reflete a condição de a pessoa mais velha estar capaz e motivada a trabalhar após a idade de aposentadoria (Kai; Lourenço; Fernandes, 2020; Marra *et al.*, 2013; Trigueiro *et al.*, 2016; Zacher *et al.*, 2017).

O envelhecimento no trabalho, portanto, traz em si aspectos positivos e negativos. Com idade mais avançada são percebidas características apreciadas pelas organizações como o conjunto de valores afetivos, comportamento, sabedoria, paciência, respeito e comprometimento organizacional (Carvalho, 2009). A *United Nations Economic Commission for Europe* (UNECE) elencou diferentes estereótipos positivos sobre trabalhadores mais velhos, destacando que eles:

- Têm maiores taxas de retenção e menor absenteísmo;
- São confiáveis, comprometidos e dedicados;
- Têm habilidades voltadas para pessoas e para o desenvolvimento de pessoas, sendo bons mentores;
- São bons líderes;
- São capazes de lidar com mudanças e têm conhecimento genérico de outras indústrias ou setores. (tradução nossa). (UNECE, 2019, p. 4)

Ao se considerar a relevância de trabalhadores maduros e o natural processo de mudança da pirâmide etária brasileira (IBGE, 2023), empresas estão se preparando para manter ou contratar pessoas com faixas etárias elevadas por reconhecerem a notória gama de saberes ao longo da carreira, que de acordo com Santos (2022) auxilia a organização e serve de guia para os trabalhadores mais jovens.

Mesmo com tantos aspectos positivos para a permanência de pessoas idosas no mercado de trabalho, os trabalhadores em situação de envelhecimento funcional são excluídos e discriminados (Hanashiro; Silveira, 2020; Loth; Silveira, 2014). A discriminação laboral contra a pessoa de idade mais avançada, segundo Mattos (2021) e Pereira e Hanashiro (2010) é feita de maneira implícita, o que dificulta intervenções, tanto no momento da contratação,

quando ainda no recrutamento quando as organizações optam por profissionais mais jovens. Também os programas de retenção e desenvolvimento, e promoções e benefícios concedidos têm como foco os profissionais mais jovens com possibilidades de gestão e liderança.

Em situações de exclusão no mercado de trabalho as pessoas de mais idade são caracterizadas por um conjunto de estereótipos negativos, sob a perspectiva de improdutividade, atraso e desatualização (Peres, 2005; Schneider; Irigaray, 2008). Estudo da Fundação Getúlio Vargas (FGV) evidencia que profissionais maduros tem dificuldades de se relacionar, apontando barreiras quanto ao manejo de ferramentas tecnológicas, flexibilidade e não adaptação ao ambiente de trabalho (FGV, 2022). Sobre os estereótipos negativos a UNECE (2019, p. 4) aponta que os trabalhadores mais velhos:

- Têm menor capacidade, são menos motivados e menos produtivos que os trabalhadores mais jovens;
- São resistentes à mudança, mais difíceis de treinar, menos adaptáveis e menos flexíveis;
- Têm menor capacidade de aprender e, portanto, menos potencial de desenvolvimento;
- Têm um mandato de trabalho mais curto e, portanto, proporcionarão menos anos em que o empregador pode colher os benefícios de investimentos em treinamento;
- Custam mais porque têm salários mais altos, usam mais os benefícios e estão mais próximos da aposentadoria;
- Têm deterioração da saúde e/ou capacidade cognitiva e faltam mais dias devido a doenças. (tradução nossa).

Os estereótipos negativos revelam o etarismo em relação ao envelhecimento e de acordo com Cepellos *et al.* (2013, p. 25) demandam de práticas de gestão com iniciativas que combatam “as barreiras impostas à idade e promovem a diversidade nas organizações, colaborando para criar um ambiente no qual os funcionários mais velhos são capazes de atingir o seu potencial”. Sobre as práticas e políticas para combater os preconceitos de idade no mercado de trabalho a UNECE (2019) recomenda algumas, que envolvem iniciativas legais, científicas e empresariais, como por exemplo:

- (i) A remoção de dispositivos anti-idade na estrutura legal e regulatória e aplicação da implementação de atos de igualdade, ao mesmo tempo em que promova a conscientização sobre os direitos dos funcionários e o apoio para vítimas de discriminação por idade;
- (ii) A abordagem dos preconceitos e estereótipos negativos sobre trabalhadores mais velhos por meio de pesquisas sobre preconceito de idade, de modo a resultar em campanhas de sensibilização que desfaçam os mitos sobre os trabalhadores mais

- velhos, de forma a melhorar sua imagem, destacar suas contribuições positivas para o mercado de trabalho e promover os benefícios da diversidade e inclusão de idade;
- (iii) Promoção do contato intergeracional por meio de programas de tutoria e compartilhamento de empregos, de modo a aumentar a confiança e a autoestima dos trabalhadores, assim como aprimorar as habilidades e a empregabilidade dos trabalhadores mais velhos;
- (iv) O incentivo a locais de trabalho com idade inclusiva e com diversidade etária, mediante a oferta de incentivos financeiros aos empregadores, bem como a promoção de parcerias com as partes interessadas a fim de facilitar mudanças mais amplas e duradouras.

Tais práticas exigem políticas abrangentes em todos os níveis e colaboração entre vários grupos de partes interessadas devido à complexidade e a interseccionalidade do fenômeno ‘envelhecimento’, que conforme já mencionado, carrega em si estereótipos, preconceitos e práticas discriminatórias, decorrentes de crenças coletivas compartilhadas, não necessariamente verdadeiras. Isto ocorre porque, de acordo com Lima e Pereira (2004), a percepção social do envelhecimento é muito peculiar de cada cultura, sendo importante considerar que durante muito tempo a realidade preponderante era de uma população jovem. Assim, sentimentos negativos relacionados à velhice influenciam a percepção de si e dos outros em relação a idade, e negar o envelhecimento se torna uma proteção psicológica na sociedade (Viana, 2021; Viana; Helal, 2023), influenciando ações de indivíduos e grupos que se traduzem em estereótipos.

As questões relativas ao processo de envelhecimento também atingem os trabalhadores na docência, sobretudo na docência superior, visto que o docente ao se aposentar pode optar por permanecer atuando tanto na graduação quanto na pós-graduação, como professor visitante ou voluntário. Ao longo da carreira e à medida que vai acumulando capital científico em virtude do reconhecimento por seu trabalho (Melo; Serva, 2014), o docente mesmo que em processo de envelhecimento pode ser sujeito de etarismo, como se discute a seguir sobre o envelhecer docente no ensino superior.

2.3 Envelhecimento docente no ensino superior brasileiro

Os professores do magistério superior a nível federal, representam uma parcela significativa dos servidores caracterizados em processo de envelhecimento funcional (OMS,

2015) devido à média de idade de 48,75 anos em 2023 (Ministério da Economia, 2024). Sobre o trabalho docente no magistério superior, para além do ensino, sobretudo na carreira docente em Instituições de Ensino Superior (IES) públicas, as atividades são ampliadas, visto que a extensão e a pesquisa são privilegiadas (Gemelli; Closs, 2022). Embora o professor universitário esteja incluso na classe de docentes, Cunha (2019) afirma que este possui elementos que o distinguem dos demais docentes em condições, espaço e tempo de trabalho. Segundo a autora, uma das principais demandas que diferem os docentes universitários é o envolvimento com a pesquisa e extensão, marcada pela multiplicidade de perspectivas de saberes desenvolvidos.

Viana e Helal (2023, p. 2) concordam que o escopo de responsabilidades dos docentes é ampliado, pois o docente se dedica ao ensino na graduação e pós-graduação, à pesquisa e orientações e diferentemente de outras profissões, “os docentes, à medida que concluem o doutorado e se inserem na pós-graduação e na pesquisa, acumulam mais atividades”. Outra característica do trabalho docente é a realização de parte das atividades fora do ambiente institucional, de forma que vida pessoal e profissional se imbricam no processo laboral a fim de que as demandas do trabalho sejam atingidas (Bianchetti; Zuin; Ferraz, 2018).

A atividade laboral do docente no ensino superior possui, portanto, uma natureza complexa, que compreende o ensino na sala de aula, estudos e preparação de conteúdo das disciplinas, pesquisas, orientações (Melo; Bianco; Martins-Silva, 2021) e atividades relacionadas a questões administrativas. Ademais, o trabalho docente não é uma atividade exercida de forma isolada, pois envolve o compartilhamento de tarefas ou o suporte institucional de pares [outros docentes], discentes, profissionais administrativos, além de membros externos às IES.

Sobre o envelhecimento na carreira docente pesquisas nacionais e internacionais apontam que o envelhecimento por si não significa fim da vida profissional, mas pode indicar um período de mudança na carreira, ocasionadas pelas transformações nos níveis biológico e psicossocial (Freitas, 2023; Nascimento *et al.*, 2016; Rothermund; Klusmann; Zacher, 2021; Smuczek, 2022; Viana e Helal, 2023). Uma das formas de mudança na carreira é a aposentadoria que não significa a ruptura completa com as atividades de trabalho, visto que os trabalhadores podem, após a aposentadoria, se transferirem para outra área, organização ou entidade (Andrade; Torres, 2020; Zanelli, 2012). No entanto, Zeferino (2018) destaca que ainda há uma percepção de quem se aposenta é velho.

No ensino superior, os docentes mesmo após cumprir os requisitos para a aposentadoria optam por permanecer na docência (Nascimento *et al.*, 2016), confirmando que

ela [a aposentadoria] não significa a ruptura completa com as atividades de trabalho (Andrade; Torres, 2020; Zanelli, 2012). Inclusive, ao se considerar estruturação da carreira docente em fases que compreendem intervalos temporais e comportamentos diferentes, como compreende Huberman (2000), nota-se que ao longo da carreira e até atingir as fases finais do ciclo o docente poderá ter mais de 60 anos, e, portanto, será um idoso.

As diferentes fases do ciclo de vida docente, notadamente a quarta e quinta fase que correspondem, respectivamente, à serenidade e conservadorismo – quando o docente possui de 25 a 35 anos de carreira – e desinvestimento, quando o docente possui de 35 a 40 anos (Huberman, 2000), reflete que ao longo da carreira o docente já vivenciou experiências diversas e acumulou capitais, sobretudo o científico. Quanto mais maduro na profissão, ou seja, quanto mais o docente avança nos estágios do ciclo de vida, maior é o acúmulo de experiências, vivências, além do próprio desenvolvimento exigido pela carreira (Nagib; Silva, 2020). Problematiza-se, dessa forma, que a experiência e conhecimento acumulados ao longo da vida profissional resultam em atitudes positivas em relação ao envelhecimento docente, independentemente do grupo etário.

Embora nesta pesquisa as duas últimas fases do ciclo de vida docente carreguem em si experiências que se refletem no conhecimento acumulado que pode se refletir em uma percepção positiva do trabalhador em envelhecimento funcional, elas são precedidas pelas fases de entrada, estabilização e diversificação/questionamento. A fase de entrada na profissão corresponde aos três primeiros anos de carreira (Huberman, 2000), e embora o docente se encontre entusiasmado com o exercício da profissão, isso não impede a frustração com mesma, sobretudo se o ingresso decorrer de uma oportunidade (Huberman, 2000; Isaia: Bolzan, 2008), o que pode revelar falta de experiência e resultar em inadequação pedagógica.

A estabilização, caracterizada como a segunda fase do ciclo de vida docente, corresponde a um período de 4 a 6 anos de exercício profissional, e devido à uma segurança já adquirida permite ao docente se posicionar e tomar decisões acerca da carreira (Nagib; Silva, 2020). A fase da diversificação/questionamento, cujo intervalo temporal vai de 7 anos a 25 anos na carreira, indica que devido ao conhecimento adquirido ao longo da carreira, o docente se posiciona em relação às suas próprias decisões, é mais questionador e está aberto à experimentação de novas possibilidades (Huberman, 2000).

Por outro lado, nas últimas fases do ciclo de vida docente, observa-se o abismo de gerações entre docente e discentes, e, por consequência o distanciamento entre eles. Esse abismo intergeracional também pode ser observado entre os próprios docentes, sobretudo se considerarmos que nas IES, como demonstra dados estatísticos do Instituto Nacional de

Estudos e Pesquisas Anísio Teixeira (INEP), há um significativo percentual de docentes ingressando na docência com menos de 30 anos (INEP, 2022). A resistência e, por consequência, a falta de vontade de inovar e buscar outros métodos para sua atuação profissional, como citam Nagib e Silva (2020), também se estende ao uso de tecnologias, sobretudo as digitais.

Há, segundo Freitas e Gil (2020) uma pressuposição de associação entre o envelhecimento docente e a dificuldade de adaptação a mudanças, principalmente as tecnológicas. Essa generalização, todavia, não corresponde com a literatura (Alvez; Lopes; Pereira, 2020; Pereira; Lopes; Dotta, 2022; Rothermund; Klusmann; Zacher, 2021), visto que a inabilidade pode ser suprimida com formações e orientações específicas (Freitas; Gil, 2020). Emerge assim, uma segunda problematização: a experiência e conhecimento acumulados ao longo da vida profissional não são suficientes para eliminar as atitudes negativas em relação ao envelhecimento docente, independentemente do grupo etário.

Como já mencionado, o trabalho docente no ensino superior brasileiro, em especial nas IES públicas, possui configuração peculiar, fato este que Nascimento *et al.*, em 2016, já destacava não ser suficiente para discussões acerca da temática do envelhecimento no campo das Ciências Sociais Aplicadas, em particular na área de Administração (Nascimento *et al.*, 2016). Mesmo passados alguns anos, em 2024, o fenômeno do envelhecimento ainda é objeto de estudos majoritariamente na área de saúde, seguida pela psicologia, serviço social, ciências sociais e outras disciplinas.

Entre as pesquisas empíricas no contexto das Ciências Sociais Aplicadas que investigaram o envelhecimento docente, Nascimento *et al.* (2016) buscaram compreender o sentido do trabalho para o professor idoso de ensino superior confirmando aspectos positivos do trabalho, que para ele/ela é de extrema importância e se reflete em seu bem-estar físico, mental e emocional, proporcionando-lhe a condição de se manter produtivo perante a família e a sociedade, além de indicar sentimentos de liberdade de autonomia.

Por outro lado, as percepções dos sujeitos investigados em Nascimento *et al.* (2016) sobre o envelhecimento confirmam situações de discriminação, resultando atitudes negativas acerca do fenômeno. Entre as atitudes negativas os relatos apontaram situações de marginalização e sensação de sofrimento, o que gera banalização da competitividade e conflitos geracionais. Em especial a aposentadoria, afirmam Nascimento *et al.* (2016), é indesejada e temida, visto ser considerada uma ameaça às garantias adquiridas, além de provocar um sentimento de inutilidade, improdutividade, diminuição dos laços sociais e redução das condições econômicas.

O processo de envelhecimento docente, nas ciências sociais aplicadas, também foi objeto de estudo de Kai, Lourenço e Fernandes (2020) a fim de identificar e analisar os significados que os elementos da cultura organizacional representam para os docentes do ensino superior no processo de envelhecer enquanto professores de IES públicas e privadas. Em relação aos elementos da cultura organizacional analisados – valores, crenças, rituais e cerimônias [reuniões, treinamentos e festas], normas e regras, e comunicação – os autores apontaram o despreparo das IES quanto ao fenômeno do envelhecimento no trabalho docente.

Kai, Lourenço e Fernandes (2020) chamam a atenção para o fato de que especialmente no meio acadêmico, há uma percepção de indiferença com os docentes no processo de envelhecimento, e indicam ainda, o despreparo nas IES, campo de sua investigação, em proporcionar ao docente idoso um processo que seja planejado e desenvolvido para esta fase da vida. No que diz respeito ao envelhecimento os relatos denotam percepção de estereótipos do envelhecimento atribuindo maior valorização a docentes doutores mais jovens, sobretudo quando são realizadas comparações entre a produção acadêmica de docentes mais jovens em relação aos mais velhos. Como aspectos positivos é destaque a melhora dos relacionamentos com os colegas, ganho de experiência, sabedoria e respeito, que surgem de maturidade e maior inteligência emocional.

Um terceiro estudo, datado de 2023, de autoria de Viana e Helal, investigou a percepção sobre o envelhecimento docente entre professores da Universidade Federal do Piauí a fim de analisar a ocorrência de etarismo. Esta pesquisa também teve como objetivo validar a utilização de uma escala para medir a percepção do etarismo para o meio acadêmico, já usada para o contexto organizacional. A Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional (AECO) foi usada pelos autores para identificar o etarismo docente, assim como para identificar os fatores que levam à percepção e estereotipagem do envelhecimento mediante atitudes positivas e negativas sobre esse fenômeno. Embora a escala tenha sido proposta e validada por França *et al.* (2015; 2017) e meça o etarismo no contexto de organizações, Viana (2021) e Viana e Helal (2023) a adaptaram para o contexto acadêmico, sem, contudo, alterar seu título para escala de ageísmo acadêmico.

Viana e Helal (2023) observaram que quanto maior for a faixa etária, menor é a percepção de atitudes negativas a respeito do envelhecimento, e por consequência de etarismo a docentes mais velhos; e, igualmente quanto maior a faixa etária, maior é a percepção de atitudes positivas relacionadas ao envelhecimento. Os achados apontam que os aspectos positivos se sobrepõem os negativos na medida do envelhecimento docente, e que a experiência laboral induz ao etarismo positivo entre os docentes. Outro ponto evidenciado

pelo estudo de Viana e Helal (2023) é que os docentes do sexo masculino percebem o etarismo negativo de forma mais intensa que as mulheres, enquanto docentes lotados em *campus* fora de sede são mais sensíveis às percepções positivas do envelhecimento.

Oportuno ressaltar que Viana e Helal (2023) usam as expressões etarismo positivo e etarismo negativo, para a percepção de atitudes positivas e negativas sobre o processo de envelhecimento docente. Como o etarismo [ageísmo] é a discriminação e preconceito referente à idade – que pode ser de uma pessoa mais jovem ou mais velha (Butler, 1980), nesta pesquisa a discussão adota o termo etarismo para se referir à discriminação e preconceitos que emergem de percepção relativas às atitudes ou aspectos negativos do envelhecimento. Já em relação aos estereótipos que emergem de representações sociais, esses podem ser categorizados em positivos e negativos.

2.4 Etarismo no ambiente de trabalho: representações e estereótipos

Discussões relacionadas à discriminação e preconceitos em relação à idade ainda demanda estudos e discussões, mais especificamente em relação as pessoas na idade do envelhecimento funcional, diante da iminente tendência de envelhecimento populacional no Brasil e no mundo já contextualizada.

O preconceito relacionado à idade tem origem, de acordo com Macnicol (2010), em três fontes: (1) psicológica, socio-biológica ou de capital humano; (2) cultural; e (3) econômica. A primeira fonte tem relação com a própria valorização da juventude associada à energia, vitalidade e fertilidade, e o envelhecimento está associado à decrepitude e morte. A fonte cultural, tem origem nos tempos pré-industriais e está relacionada à natural queda de produtividade com o envelhecimento. A fonte econômica, por sua vez, tem relação com o custeamento de aposentaria, pensão, saúde e gastos sociais dos idosos.

Decorrente das representações do envelhecimento e da velhice emergem os estereótipos sociais já descritos como crenças compartilhadas acerca de um atributo, característica, traço psicológico, moral ou físico atribuído a um grupo. Relativamente às categorias de estereótipos sociais, Krüger (2004) os classificam como individuais ou coletivos, caracterizando-os como autoestereótipos, quando se aplicam ao grupo ao qual o indivíduo pertence. Os autoestereótipos são de natureza positiva e buscam beneficiar ou serem benevolentes ao grupo estereotipado, mas igualmente podem ser negativos. Já os heteroestereótipos se aplicam a grupos distintos, e podem ser também positivos ou negativos. Quando negativos retratam o grupo de forma punitiva ou excludente.

O efeito imediato do preconceito social é a discriminação manifestada em graus de intensidade crescente como explica Parreira (2002) compreendendo: (i) rejeição verbal caracterizada por comentários ácidos, anedotas e insultos depreciativos; (ii) evitação por meio de comportamentos que objetivam manter distância entre o discriminador e o grupo, muitas vezes evitando contato e acesso a um mesmo ambiente; (iii) ameaças diretas, sendo a forma mais intensa de discriminação, onde há tanto ameaças quanto ataques reais aos grupos alvo. Qualquer tipo de discriminação ou preconceito em virtude da idade reflete o etarismo, que pode existir de maneira velada e discreta, ocorrendo de forma sistêmica e culturalmente aceito na sociedade em diversos contextos (Viana, 2021).

Para North e Fiske (2013) o preconceito etário no ambiente de trabalho é predominantemente dos jovens, já que os mais velhos nem sempre conseguem se aposentar para desocupar vagas de trabalho, consomem mais que o justo de recursos limitados da sociedade e não agem de acordo com sua identidade etária. Para Loth e Silveira (2014) o etarismo pode se manifestar em comportamentos positivos e negativos, embora predominem os negativos, que são relacionados a estereótipos, preconceito, segregação social, discriminação e conflitos de gerações. São exemplos de estereótipos positivos o conhecimento amplo, maior experiência, respeitabilidade, sensatez, ponderação, maturidade, energia remanescente, autocrítica e credibilidade. Quanto aos estereótipos negativos no campo organizacional Loth e Silveira (2014) citam a obsolescência, resistência a mudança, e dificuldade de adaptação a novas tecnologias, entre outros, são destacados.

No contexto acadêmico, mais especificamente tendo como investigados docentes de uma instituição pública federal do Piauí, Viana (2021) e Viana e Helal (2023) apontam a estereotipagem do envelhecimento e afirmam que o etarismo positivo se apresenta à medida que aumenta a faixa etária, e ainda que docentes mais velhos possuem menor influência dos fatores negativos do etarismo. Já os docentes mais jovens percebem com maior intensidade o etarismo negativo em relação a si próprios, e apontam aspectos negativos do etarismo em relação aos docentes mais maduros, o que reflete um possível choque de gerações. Em contraponto, os docentes com maior faixa etária não percebem o etarismo com tanta intensidade.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Neste estudo exploratório, com abordagem quanti-qualitativa, propõe-se uma discussão acerca da (in)existência de etarismo na graduação, nos cursos de Ciências Contábeis e Administração, denominados nesta pesquisa como cursos da área de negócios, a partir da análise das percepções de docentes sobre o fenômeno do envelhecimento. Dessa forma acredita-se que se confirmará como o etarismo se manifesta entre os grupos etários [docentes em fase de envelhecimento funcional e aqueles mais jovens]. A discussão centrou-se nos autoestereótipos² e nos estereótipos atribuídos ao outro, a partir da identificação de atitudes positivas e negativas de docentes frente ao envelhecimento, considerando a escala de ageísmo [etarismo] no contexto organizacional.

A investigação foi delimitada aos docentes dos cursos de graduação em Ciências Contábeis e Administração, na modalidade presencial, ofertados pela Universidade Federal de Uberlândia, nos *campi* Santa Mônica, em Uberlândia, e Pontal, em Ituiutaba. Para mapeamento dos nomes e *e-mails* dos docentes vinculados aos cursos foi realizada pesquisa no dia 15/02/2024 nas páginas eletrônicas da Faculdade de Gestão e Negócios (FAGEN) e Faculdade de Ciências Contábeis (FACIC), ambas lotadas no *campus* Santa Mônica. No dia 20/02/2024, foram mapeados dados similares dos docentes lotados nos cursos de Administração e Ciências Contábeis do *campus* Pontal, mediante acesso e consulta às páginas eletrônicas de ambos os cursos no *site* da Faculdade de Administração, Ciências Contábeis, Engenharia de Produção e Serviço Social (FACES). A população, detalhada por curso, unidade acadêmica e quantitativo é vista no Quadro 1.

Quadro 1 – População investigada

Curso	Unidade Acadêmica	Quantidade de docentes
Ciências Contábeis	FACIC	33
Administração	FAGEN	76
Ciências Contábeis	FACES	10
Administração	FACES	09
Total		128

Fonte: elaboração própria.

² Krüger (2004) cunhou o termo hetero-estereótipos para aplicação a grupos distintos, considerando que os estereótipos podem ser positivos ou negativos. Como uma consulta etimológica não confirmou o uso do termo na literatura, nesta pesquisa adotamos os termos autoestereótipos para percepção de estereótipos nos quais a própria pessoa se inclui, e estereótipos dos outros para referência à percepção sobre pessoas de outros grupos.

Para o levantamento dos dados foi aplicado um questionário que se encontra ao final desta dissertação, como Apêndice A, para levantamento do perfil sociodemográfico e de informações relativas às percepções quanto aos docentes mais velhos e mais jovens, com o uso da Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO). Essa escala foi validada para o contexto organizacional por França *et al.* (2015; 2017) e após usada no estudo de Siqueira-Brito, França e Valentini (2016) e adaptada para o contexto acadêmico por Viana (2021). A EACO utiliza uma escala no formato Likert de cinco pontos, sendo 1 para discordo totalmente e 5 para concordo totalmente.

Sobre a Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional é oportuno destacar que a escassez de instrumentos para medir o etarismo, em especial nas organizações, levou França *et al.* (2015; 2017), a construir e validarem a escala, a partir de um conjunto de atitudes negativas ou positivas diante do envelhecimento, que valorizam ou desvalorizam o trabalho laboral de funcionários mais velhos. Para os autores quanto mais atitudes negativas a pessoa demonstrar diante do envelhecimento, mais ageísta ela será. Igualmente, quanto menos atitudes negativas (ou mais positivas) ela apresentar, menos ageísta será. Inicialmente, as autoras e autores propuseram uma escala com 28 itens que foram reduzidos para 14 itens devido à análise fatorial realizada.

As assertivas, após Análise Fatorial Exploratória realizada por França *et al.* (2017) foram agregadas em fatores negativos e positivos, inseridos em quatro dimensões teóricas, sendo elas: aspectos cognitivos (D1), inteligência emocional (D2), produtividade nas organizações (D3), e saúde e segurança no trabalho (D4). Ao final, a EACO apresenta 5 itens relativos à D1; 4 itens relativos à D2; 2 itens incluídos na D3; e 3 itens inseridos na D4. Quando da utilização da EACO para o contexto acadêmico, Viana (2021) a adaptou mediante a substituição da palavra ‘trabalhadores’ para ‘docentes’. As assertivas adaptadas por Viana (2021), e vistas no Quadro 2, foram usadas em pesquisa Viana e Helal (2023) e são replicadas para a coleta de dados neste estudo.

Quadro 2 – Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional: aspectos negativos e positivos

Aspectos	Assertivas	Dimensão
Negativos	1.Docentes mais velhos levam mais tempo para realizar tarefas no ambiente de trabalho	D1
	2.Docentes mais velhos costumam adoecer com mais facilidade	D4
	3.Docentes mais velhos costumam faltar mais ao trabalho	D4
	4.Docentes mais jovens costumam ter maior capacidade de concentração	D1
	5.Docentes mais velhos tendem a esquecer novas tarefas	D1
	6.Docentes mais jovens são mais produtivos do que os mais velhos	D3
	7.O envelhecimento afeta a produtividade dos docentes	D3
	8.Docentes mais velhos tendem a sofrer mais acidentes de trabalho do que os mais jovens	D4

	9.Docentes mais jovens compreendem melhor as rotinas de trabalho do que os mais velhos	D1
Positivos	10.Docentes mais velhos são mais persistentes do que os mais jovens	D2
	11.Docentes mais velhos são mais comprometidos com o trabalho do que os mais jovens	D2
	12.De modo geral, docentes mais velhos têm mais conhecimento do trabalho	D1
	13.Docentes mais velhos são mais capazes de lidar com pressões do trabalho	D2
	14.Docentes mais velhos têm mais habilidade para resolver problemas do que os mais jovens	D2

Fonte: adaptado de França *et al.* (2017) e Viana (2021).

Por se tratar de dois *campi* optou-se por construir o questionário no formato eletrônico e disponibilizar pela plataforma *online Google Forms*. Antes da socialização aos docentes foi realizado um pré-teste dos questionários, em fevereiro de 2024, com docentes dos cursos de Administração e Ciências Contábeis de uma IES privada na cidade de Ituiutaba. O instrumento foi encaminhado por mensagem eletrônica, visto que tanto os nomes e *e-mails* estavam disponíveis na página desta instituição. O pré-teste validou o instrumento em termos de compreensibilidade e legibilidade, apontando, todavia, a necessidade de deixar mais explícitas informações sobre o conceito de etarismo e a caracterização de docentes mais velhos e mais jovens. Solicitou-se aos respondentes que considerassem como docentes mais velhos aqueles com idade de 45 anos ou mais, por usarmos nesta pesquisa o conceito de envelhecimento funcional da OMS (2015). Por conseguinte, os docentes mais jovens são aqueles com idade inferior a 45 anos.

O questionário foi composto por três blocos, antecidos pelo Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). No primeiro bloco constam questões sobre o perfil pessoal, funcional e laboral; no segundo foi apresentada a EACO a fim de analisar as percepções de docentes sobre o envelhecimento, a partir da identificação de atitudes positivas e negativas de docentes frente ao fenômeno; e no terceiro, foram apresentadas questões abertas para levantamento da percepção do respondente de ambos os grupos etários, sobre autoestereótipos e estereótipos do outro, a fim de discutir a [possível] manifestação de etarismo entre os docentes.

1. Bloco 1 - Perfil dos respondentes, onde foram questionadas: identidade de gênero, idade, raça/etnia, estado civil, maior nível de formação e percepção sobre a maioria dos docentes do curso a qual atua serem mais jovens (até 45 anos) ou mais velhos (acima de 45 anos);
2. Bloco 1 - Dados funcionais e laborais, onde se levantou informações sobre: *campus* e curso de lotação, regime de trabalho, nível funcional, forma de atuação, tempo de

docência, se recebe abono de permanência, atuação na pós-graduação, vínculo como professor na pós-graduação, se for o caso;

3. Bloco 2 - Escala de ageísmo no contexto organizacional (EACO);
4. Bloco 3 - Percepção sobre o envelhecimento e etarismo: cinco questões abertas, com objetivo de buscar a percepção individual sobre envelhecimento e etarismo e captar experiências vivenciadas pelos respondentes sobre preconceitos e estereótipos.

O envio do instrumento de pesquisa à população foi realizado no dia 20 de fevereiro de 2024 e reenviado no dia 10 de março de 2024. Foram aguardadas devolutivas até o dia 26 de março de 2024. Ao final foram devolvidos 72 questionários considerados válidos para a análise, gerando um índice de 56,25% de respostas, o que atende à estimativa amostral definida para a população finita de docentes de ambos os cursos da área de negócios, com nível de confiança de 95% e margem de erro de 5% e proporção estimada da população de 10%, como adotado por Viana (2021). A coleta de dados somente teve início após a aprovação da pesquisa pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFU, para o qual o projeto foi encaminhado tendo recebido o CAAE 69616023.3.0000.5152.

Para a análise das informações, e justificando a abordagem quantitativa, usou-se o *software* IBM® SPSS®, em sua versão 26. As respostas foram compiladas em planilha eletrônica Excel que faz parte da versão *Microsoft Office Professional Plus 2016*. A confiabilidade do instrumento foi medida pelo *Alfa de Cronbach*; para identificação da adequabilidade da amostra foi utilizado o critério de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Foram utilizadas correlação e regressão múltipla entre as variáveis independentes, compostas pelos dados pessoais, funcionais e laborais, e as variáveis dependentes, sendo elas as questões da EACO segregadas em aspectos positivos e negativos. As variáveis independentes são detalhadas no Quadro 3.

Quadro 3 – Variáveis independentes

Descrição	Opções
Identidade de gênero (Id_Gênero)	Mulher cisgênero; Mulher transgênero; Homem cisgênero
Idade	<i>Dummy</i> sendo 1 para idades agrupadas até 44 anos (mais jovens) e 2 para idades de 45 anos a mais.
Raça/Etnia	Amarela; Branca; Parda; Preta/Negra; indígena
Estado civil (Est_Civil)	Solteiro(a); Casado(a) / União Estável; Divorciado(a) / Separado(a); Viúvo(a)
Formação Acadêmica	Mestrado; doutorado
Campus de atuação (C atuação)	Santa Mônica – Uberlândia; Pontal - Ituiutaba
Curso no qual atua (C lotação)	Administração; Ciências Contábeis

Regime de trabalho (Reg_Trab.)	Dedicação exclusiva; Integral - 40 horas; Parcial - 20 horas
Nível funcional (Nível Func.)	Auxiliar; Assistente; Adjunto; Associado; Titular
Forma de vinculação (Forma_Vinc.)	Professor(a) efetivo(a); Professor(a) substituto(a); Professor(a) voluntário(a); Professor(a) visitante
Tempo total de atuação como docente do ensino superior na graduação [em anos] – representativa do ciclo de vida docente	<i>Dummy</i> sendo (1) Fase de entrada; (2) Estabilização; (3) Diversificação / questionamento; (4) Serenidade/conservadorismo; (5) Desinvestimento.
Recebe Abono de Permanência?	Sim; Não.
Atuação na pós-graduação?	Sim; Não.
Vínculo na pós-graduação?	Sim; Não.

Fonte: dados da pesquisa.

Em relação à análise qualitativa as respostas foram analisadas por meio da técnica de Análise de Conteúdo. Bardin (1977) afirma que para tornar a informação acessível e manejável, é necessário submetê-la a um processo que resulte em representações condensadas [análise descritiva do conteúdo] e explicativas [análise do conteúdo, veiculando informações suplementares adequadas ao objetivo proposto] que no caso desta pesquisa é a manifestação de etarismo entre os docentes.

Em um primeiro momento foram realizadas transcrições das respostas obtidas para uma planilha em *Excel*. Posteriormente, foram realizadas leituras das respostas com o intuito de destacar os principais atributos considerados a fim de caracterizá-los em aspectos positivos e negativos, classificando-os conforme as dimensões da EACO (aspectos cognitivos, inteligência emocional, produtividade e saúde e segurança no trabalho).

Para essa análise foram pré-definidas duas categorias: (i) autoestereótipos; e (ii) estereótipos do outro. Nessa análise buscou-se verificar a existência de representações condenáveis [etarismo] pelas normas sociais a outros grupos de representação quando os sujeitos falam por outros grupos e não por si mesmo (Menin, 2006), e acredita-se que a percepção acerca do envelhecimento [em seus aspectos positivos e negativos], assim como a manifestação de preferência para o trabalho conjunto, captados pela EACO no segundo bloco do questionário, e por meio de respostas discursivas, no terceiro bloco, podem ratificar [ou não] a existência dos estereótipos.

4 DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Este capítulo se dedica às análises dos dados coletados e inicia-se pela apresentação descritiva dos dados pessoais, funcionais e laborais dos respondentes. Após procede-se à análise quantitativa dos fatores positivos e negativos percebidos em relação aos docentes mais velhos e mais jovens capturados pelo nível de concordância/discordância às assertivas da EACO. Finaliza-se com a análise qualitativa das percepções e estereotipagem do envelhecimento docente.

4.1 Perfil descritivo dos docentes

Em relação ao perfil dos docentes, para identificação do gênero, usamos opções para coletar a identidade de gênero ao invés do sexo [biológico] como usualmente se apresenta em pesquisas acadêmicas quando de levantamentos sociodemográficos. Todavia, as opções ‘masculino’ e ‘feminino’ foram apresentadas para aqueles(as) que se sentissem mais confortáveis em assinalar essa opção. Quando do tratamento dos dados as respostas ‘masculino’ e ‘feminino’ foram agrupadas às identidades ‘homem cisgênero’ e ‘mulher cisgênero’, respectivamente.

Também as respostas ao campo idade, que permitia uma resposta aberta, foram agrupadas de forma a compor dois grupos etários: o primeiro com docentes mais jovens com até 44 anos; e o segundo com docentes mais velhos com 45 anos ou mais. Destaca-se que a respondente mais jovem autodeclarou possuir 29 anos, é mestra, professora substituta lotada no curso de Ciências Contábeis da Unidade Acadêmica FACIC, no *campus* Santa Mônica, em regime de trabalho de 40 horas. O respondente mais velho autodeclarou possuir 62 anos, possui doutorado, é professor titular lotado no curso de Administração da Unidade Acadêmica FAGEN, no *campus* Santa Mônica, atua em regime de dedicação exclusiva; também atua na pós-graduação com vínculo permanente. Esse respondente está na docência a mais de 30 anos, mas ainda não recebe abono permanência³.

O perfil dos respondentes relativo às variáveis pessoais que refletem a identidade de gênero, idade, raça/etnia, estado civil, e maior nível de formação, é sintetizado na Tabela 1.

³ O abono de permanência é um benefício pecuniário concedido ao servidor ativo, no valor equivalente à sua contribuição previdenciária, que opte por permanecer em atividade após ter cumprido todos os requisitos para a aposentadoria voluntária, até completar os requisitos para a aposentadoria compulsória (Brasil, 2019).

Tabela 1 – Perfil dos respondentes

n = 72			
Variável	Descrição	f	f%
Identidade de gênero	Mulher cisgênero / Feminino	37	51,4
	Homem cisgênero / Masculino	34	47,2
	Mulher transgênero	1	1,4
Faixa etária	Até 44 anos	27	37,5
	De 45 anos a 62 anos	45	62,5
Raça/etnia	Amarela	2	2,8
	Branca	52	72,2
	Parda	15	20,8
	Preta/Negra	3	4,2
	Indígena	0	0,0
Estado civil	Casado(a) / União Estável	49	68,1
	Divorciado(a) / Separado(a)	9	12,5
	Solteiro(a)	13	18,1
	Viúvo(a)	1	1,4
Formação	Mestrado	6	8,3
	Doutorado	66	91,7

Fonte: dados da pesquisa

Os dados apontam que os respondentes compõem um grupo de docentes em sua maioria doutores(as), em fase de envelhecimento funcional, de etnia branca e casados(as). Predominam entre os respondentes as mulheres cisgênero e uma única autodeclarada transgênera totalizando 52,6% da amostra. A maioria são docentes casados(as). Com relação à formação acadêmica 91,7% possuem doutorado, característica esta comum a docentes que atuam em universidades públicas, visto ser uma das condições usualmente exigidas para participação em concursos públicos. Em relação à faixa etária a maioria dos docentes estão em processo de envelhecimento funcional com 45 anos ou mais, totalizando 62,5% dos respondentes, valores que se estão alinhados com os apresentados pelo Ministério da Economia (2024) e (INEP, 2022).

Embora esta pesquisa não tenha por objetivo discutir questões interseccionais, ao se cruzar as variáveis gênero e raça/etnia observa-se que os(as) docentes dos cursos de Ciências Contábeis e Administração, na Universidade Federal de Uberlândia, em sua maior parte são pessoas brancas (72,2%), valor acima da média nacional que apresenta 56,6% (INEP, 2022). As mulheres cisgênero docentes são mais da metade dos respondentes (51,4%) número maior que a média nacional (47,27%) (INEP, 2022) o que demonstra ruptura de períodos anteriores e evolução na conquista por igualdade (Alvarenga; Silva; Wenzel, 2022).

Na Tabela 2 os dados descrevem o perfil funcional e laboral dos respondentes em relação ao *campus* e curso de lotação, regime de trabalho, forma de vinculação, nível

funcional, recebimento [ou não] de abono permanência, atuação e vínculo do docente com a pós-graduação, quando identificada.

Tabela 2 – Perfil funcional e laboral dos respondentes

n = 72			
Variável	Descrição	f	f%
Campus de lotação	Pontal - Ituiutaba	20	27,8
	Santa Mônica - Uberlândia	52	72,2
Curso de atuação	Administração – FAGEN – Santa Mônica	30	41,7
	Administração – FACES – Pontal	8	11,1
	Ciências Contábeis – FACIC – Santa Mônica	24	33,3
	Ciências Contábeis – FACES – Pontal	10	13,9
Regime de trabalho	Dedicação exclusiva	64	88,9
	Integral - 40 horas	7	9,7
	Parcial - 20 horas	1	1,4
Forma de vinculação	Professor(a) efetivo(a)	67	93,1
	Professor(a) substituto(a)	4	5,6
	Professor(a) visitante	1	1,4
Nível funcional	Adjunto	34	47,2
	Assistente	5	6,9
	Associado	26	36,1
	Auxiliar	5	6,9
	Titular	2	2,8
Recebe abono de permanência?	Não	68	94,4
	Sim	4	5,6
Atua na pós-graduação?	Não	37	51,4
	Sim	35	48,6
Vínculo na pós-graduação	Colaborador(a)	7	9,7
	Permanente	26	36,1
	Visitante	2	2,8

Fonte: dados da pesquisa

Observa-se, entre os respondentes, a predominância de docentes lotados no *campus* Santa Mônica, em Uberlândia, onde o curso de Ciências Contábeis e Administração são ofertados em regime integral e noturno, o que demanda maior número de docentes. O curso de Administração é o que concentra a maioria (52,8%) dos respondentes. Se observamos as devolutivas por *campi* e cursos de lotação e comparamos com o total de docentes [Quadro 1] nota-se que todos os docentes do curso de Ciências Contábeis do *campus* Pontal, e praticamente todos lotados no curso de Administração, também do *campus* Pontal, responderam o instrumento de pesquisa.

O regime de trabalho é marcado por docentes em dedicação exclusiva (88,9%). Em relação aos docentes em regime de trabalho integral de 40 horas o cruzamento com a variável forma de vinculação resultou em quatro docentes substitutos e uma professora visitante que se declarou aposentada. O único docente a trabalhar em regime de 20 horas também respondeu ser docente efetivo lotado no curso de Ciências Contábeis na FACIC.

A variável nível funcional revela que 47,2% são docentes adjuntos e 36,1% associados, representando a maioria dos respondentes. Essa classificação reflete que esses docentes estão a mais tempo na carreira do magistério superior, visto que tais níveis são atingidos mediante progressão horizontal, que é uma condição para ascensão a diferentes níveis salariais. Os níveis funcionais, além de representar maior tempo na carreira e, por conseguinte a inserção dos professores nas diferentes fases do ciclo de vida docente (Huberman, 2000), também podem revelar que a maioria dos docentes nos cursos investigados estão inseridos no grupo etário de profissionais com 45 anos ou mais. De fato, o cruzamento das variáveis ‘nível funcional’ com a faixa etária evidenciou que 44 docentes estão em envelhecimento funcional.

Registra-se, ainda que 4 docentes recebem abono permanência o que denota que já cumpriram os requisitos para a aposentadoria, mas optaram por permanecer atuando na docência. São todas mulheres cisgênero com faixa etária superior a 50 anos, em regime de dedicação exclusiva, sendo uma delas em nível funcional de titular. O tempo de atuação de todas é superior a 31 anos, sendo que três delas atuam como docentes permanentes em programas de pós-graduação (PPG). Embora nesta pesquisa o motivo de permanência na profissão de docentes que já tenham adquirido as condições para a aposentadoria não tenha sido questionado, é um achado que foi constatado por Nascimento *et al.* (2016). No estudo citado a aposentadoria era indesejada e temida, devido ao sentimento de inutilidade, improdutividade, e diminuição dos laços sociais.

O tempo de docência, variável inserida no perfil funcional, trouxe resultados muito diversos: há docentes com um tempo mínimo de 1 ano dedicado à docência, e igualmente docentes com 35 anos de atuação na profissão [Tabela 3]. A média de tempo na docência é de 17,7 anos, isso porque é maior a quantidade de respondentes cujo tempo [ciclo de vida docente] varia de 7 a 25 anos: 80,6% dos docentes estão nesse intervalo de tempo.

Tabela 3 – Tempo de atuação na docência superior na graduação [em anos]

Média	17,7 anos
Mediana	18 anos
Moda	10 anos
Mínimo	1 ano
Máximo	35 anos
Desvio padrão	7,7 anos

Fonte: dados da pesquisa

Mediante o levantamento desse tempo de docência foi possível evidenciar a frequência de respondentes por fases do ciclo de vida docente (Huberman, 2000) como visto na Tabela 4.

Tabela 4 – Caracterização do ciclo de vida docente dos respondentes

n = 72			
Fase	Intervalo temporal	f	f%
Entrada	1 - 3 anos	2	2,8
Estabilização	4 - 6 anos	3	4,2
Diversificação/Questionamento	7 - 25 anos	57	79,2
Serenidade/Distanciamento	26 - 35 anos	10	13,9
Desinvestimento	36 - 40 anos	0	0,0

Fonte: dados da pesquisa.

A maioria dos respondentes (79,2%) encontra-se na fase de diversificação/questionamento o que revela possuírem um conhecimento já consolidado adquirido ao longo da carreira. O conhecimento lhes permite se posicionar em relação às suas próprias decisões, além de serem mais questionadores e estarem dispostos a experimentarem novas possibilidades como explica Huberman (2000). A segunda maior frequência é de docentes entre 26 e 35 anos de carreira profissional, caracterizando a fase de serenidade e desinvestimento. Nesta fase é maior o acúmulo de experiências, vivências, e consequentemente o conhecimento acumulado (Nagib; Silva, 2020).

Uma vez que a quase totalidade de respondentes estão classificados na terceira e quarta fase do ciclo de vida docente, fez-se um cruzamento entre o tempo de docência e a faixa etária, verificando-se que 22 docentes se incluem no grupo etário de docentes mais jovens, com idade mínima de 32 anos e máxima de 44 anos. Logo, 45 docentes estão no grupo de envelhecimento funcional com idades variando de 45 anos a 62 anos, o que nos leva a inferir possuem conhecimento e experiência [aspectos cognitivos] e características como comprometimento e paciência que sugerem inteligência emocional.

4.2 Análise dos fatores positivos e negativos da EACO

Nessa seção a discussão centra-se nas percepções de docentes sobre o fenômeno do envelhecimento, mediante a análise das respostas às assertivas da Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional, e busca identificar a existência de etarismo nos cursos de graduação da área de negócios, Ciências Contábeis e Administração, da UFU. Freitas *et al.* (2015, 2017) entendem que as assertivas que caracterizam fatores positivos e negativos relacionados à

percepção de pessoas mais velhas, capturados pelas respostas às assertivas da EACO, revelam o preconceito relativo a trabalhadores mais maduros e a existência de etarismo.

A análise descritiva dos itens da EACO, na Tabela 5, inicia-se pelas assertivas caracterizadoras de fatores negativos, seguida pelos fatores positivos. Nesta pesquisa, mantivemos a nomenclatura usada por França *et al.* (2015; 2017) para a EACO, embora o nome faça referência ao contexto organizacional. Procedimento semelhante foi adotado na pesquisa de Viana (2021) e Viana e Helal (2023) que embora a tenham adaptado para o contexto acadêmico não alteraram seu título.

Na Tabela 5, constam resultados das análises descritivas realizadas para determinar a frequência, a moda e a mediana dos itens em relação à amostra estudada. Com relação às assertivas representativas de **aspectos negativos** do envelhecimento, a maior frequência (33) foi observada na resposta 1 [discordo totalmente] da assertiva 3 [Docentes mais velhos costumam faltar mais ao trabalho]; na maioria das assertivas, a moda ficou concentrada na resposta 3 [não concordo/nem discordo]; a mediana também se concentra nas respostas à opção de resposta 3. É interessante observar que seis alternativas, sendo elas as de número 1, 3, 4, 5, 8 e 9, obtiveram mais da metade dos seus resultados concentrados na discordância total ou discordância.

Os achados quanto aos aspectos negativos do envelhecimento indicam que, na percepção da maioria dos respondentes, os docentes em situação de envelhecimento não são estereotipados negativamente. É possível que tais resultados decorram do fato de que os próprios respondentes, em sua maioria, estão em situação de envelhecimento funcional (Tabela 1) e, se mostram aderentes aos achados de Viana (2021) e Viana e Helal (2023), que em suas investigações constataram que os docentes mais velhos não percebem o etarismo com maior intensidade.

Quanto às assertivas representativas de **aspectos positivos** do envelhecimento, a maior frequência (35) foi observada na resposta 4 [concordo parcialmente] da assertiva 12 [De modo geral, docentes mais velhos têm mais conhecimento do trabalho]; na maioria das assertivas, a moda ficou concentrada nas opções 4 e 5, que indicam concordância parcial ou total à dimensão investigada. À exceção da assertiva 11, que compara o comprometimento de docentes mais velhos e mais jovens, as outras quatro assertivas, sendo elas as de número 10, 12, 13 e 14, obtiveram mais da metade dos seus resultados concentrados na concordância [parcial ou total]. Esses resultados indicam que, na percepção da maioria dos respondentes, os docentes mais velhos são valorizados em relação ao seu conhecimento [aspectos cognitivos] e à inteligência emocional. Resultado que corrobora com Kai, Lourenço e Fernandes (2020) que

apontam que decorrente do tempo de atuação há uma valorização do docente devido ao ganho de conhecimento e à inteligência emocional que pode ser explicado pelo fato de que na docência convive-se com pessoas de diferentes personalidades, inclusive com docentes mais jovens.

Tabela 5 – Análise descritiva dos itens da Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional*

n = 72								
Itens	Frequência por categoria de resposta (Likert)					Moda	Mediana	
	1	2	3	4	5			
Aspectos negativos	1.Docentes mais velhos levam mais tempo para realizar tarefas no ambiente de trabalho (D1)	29	23	11	8	1	1	3
	2.Docentes mais velhos costumam adoeecer com mais facilidade (D4)	14	21	11	23	3	4	1
	3.Docentes mais velhos costumam faltar mais ao trabalho (D4)	33	27	8	4	0	1	3
	4.Docentes mais jovens costumam ter maior capacidade de concentração (D1)	26	22	17	5	2	1	3
	5.Docentes mais velhos tendem a esquecer novas tarefas (D1)	32	23	14	3	0	1	3
	6.Docentes mais jovens são mais produtivos do que os mais velhos (D3)	20	20	24	7	1	3	2
	7.O envelhecimento afeta a produtividade dos docentes (D3)	16	18	16	17	5	2	3
	8.Docentes mais velhos tendem a sofrer mais acidentes de trabalho do que os mais jovens (D4)	24	18	21	8	1	1	2
	9.Docentes mais jovens compreendem melhor as rotinas de trabalho do que os mais velhos (D1)	27	19	18	7	1	1	3
Aspectos positivos	10.Docentes mais velhos são mais persistentes do que os mais jovens (D2)	6	6	23	22	15	3	4
	11.Docentes mais velhos são mais comprometidos com o trabalho do que os mais jovens (D2)	10	7	25	21	9	3	1
	12.De modo geral, docentes mais velhos têm mais conhecimento do trabalho (D1)	2	3	11	35	21	4	3
	13.Docentes mais velhos são mais capazes de lidar com pressões do trabalho (D2)	5	4	13	30	20	4	3
	14.Docentes mais velhos têm mais habilidade para resolver problemas do que os mais jovens (D2)	4	6	18	27	17	4	4

* Apesar de o título do instrumento referir-se ao contexto organizacional as respostas referem-se às percepções acerca do contexto acadêmico.

Fonte: dados da pesquisa.

Em relação às respostas dadas as assertivas representativas da dimensão produtividade (D3) a concentração de respostas nas opções 1, 2, 3 que indicam discordância e indiferença à afirmação, mostra que o envelhecimento não afeta a produtividade dos docentes mais velhos. Essa percepção generalizada pode ser atribuída ao fato de que praticamente a metade dos respondentes estão vinculados à pós-graduação, onde a pesquisa é incentivada e valorizada, e é aderente às considerações de Viana e Helal (2023) que afirmam que no ensino superior,

sobretudo nas IES públicas, ocorre um acúmulo de atividades à medida os docentes concluem o doutorado e se inserem na pós-graduação e na pesquisa.

Por fim, ao se analisar as respostas às assertivas inclusas na dimensão saúde e segurança no trabalho (D4) também se observa a concentração de respostas nas opções 1, 2, 3 que indicam discordância e indiferença à afirmação. Não é percebido pelos respondentes que docentes mais velhos adoecem com mais facilidade, achado corroborado por Siqueira-Brito *et al.* (2016) e se mostra divergente à percepções de que docentes mais velhos costumam faltar mais ao trabalho e tendem a esquecer novas tarefas.

4.3 Análise fatorial exploratória dos aspectos da EACO

Para revelar se há etarismo nos cursos da área de negócios da Universidade Federal de Uberlândia realizou-se análise fatorial exploratória, técnica de interdependência métrica, onde dados não-métricos podem ser codificados, recomendada para análise de variáveis, como ensina Hair Júnior *et al.* (2006). Para facilitar a interpretação dos dados houve simplificação dos nomes das variáveis dependentes como se apresenta no Quadro 4.

Quadro 4 – Simplificação das assertivas da EACO para tratamento estatístico

Assertivas	Simplificação
1.Docentes mais velhos levam mais tempo para realizar tarefas no ambiente de trabalho.	mais_velhos_mais_tempo_tarefas
2.Docentes mais velhos costumam adoecer com mais facilidade.	mais_velhos_adoecem
3.Docentes mais velhos costumam faltar mais ao trabalho.	mais_velhos_faltam
4.Docentes mais jovens costumam ter maior capacidade de concentração.	mais_jovens_concentrados
5.Docentes mais velhos tendem a esquecer novas tarefas.	mais_velhos_esquecem
6.Docentes mais jovens são mais produtivos do que os mais velhos.	mais_jovens_produtivos
7.O envelhecimento afeta a produtividade dos docentes.	mais_velhos_improdutivos
8.Docentes mais velhos tendem a sofrer mais acidentes de trabalho do que os mais jovens.	mais_velhos_mais_acidentes
9.Docentes mais jovens compreendem melhor as rotinas de trabalho do que os mais velhos.	mais_jovens_compreendem_rotinas
10.Docentes mais velhos são mais persistentes do que os mais jovens.	mais_velhos_persistentes
11.Docentes mais velhos são mais comprometidos com o trabalho do que os mais jovens.	mais_velhos_comprometido
12.De modo geral, docentes mais velhos têm mais conhecimento do trabalho.	mais_velhos_conhecimento
13.Docentes mais velhos são mais capazes de lidar com pressões do trabalho.	mais_velhos_pressão
14.Docentes mais velhos têm mais habilidade para resolver problemas do que os mais jovens.	mais_velhos_resolvem_problemas

Fonte: dados da pesquisa.

Na Tabela 6, os dados resultantes da análise fatorial exploratória, com a extração dos componentes principais para verificar a fatorabilidade da matriz e rotação Equamax, evidenciam que a variância total explicada foi de 46,8% com dois fatores. Para o tratamento

das respostas, no SPSS foi solicitada a redução da dimensão [ou fatores] explicativos, após a seleção das assertivas da EACO, aqui denominadas de variáveis dependentes.

Tabela 6 – Variância total explicada

Componente	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	3,809	27,205	27,205	3,809	27,205	27,205	3,385	24,177	24,177
2	2,751	19,650	46,855	2,751	19,650	46,855	3,175	22,677	46,855
3	1,344	9,601	56,456						
4	1,256	8,973	65,429						
5	0,905	6,462	71,891						
6	0,747	5,332	77,223						
7	0,687	4,908	82,131						
8	0,621	4,437	86,568						
9	0,523	3,736	90,304						
10	0,423	3,019	93,323						
11	0,378	2,698	96,021						
12	0,227	1,622	97,643						
13	0,196	1,398	99,041						
14	0,134	0,959	100,000						

Método de Extração: análise de Componente Principal

Fonte: dados da pesquisa.

Hair Júnior *et al.* (2009) explicam que a interpretação fatorial por natureza é circular, onde se avalia primeiro os resultados iniciais, e posteriormente são feitos julgamentos observando e refinando resultados. A matriz rotacionada é o valor da carga fatorial de cada item que compõe determinado fator e explicam as variações dos dados. A variância total explicada foi de 46,855% com dois fatores, achado semelhante observado por Viana (2021) que chegou o valor de 48,2% também com dois fatores.

Como nessa pesquisa, a percepção sobre o envelhecimento de docentes é delimitada a dois fatores explicativos considerados como aspectos negativos formados por 9 componentes [itens], e aspectos positivos, formados por 5 componentes [itens], a matriz rotacionada apresentou, ao final, a carga fatorial de cada um desses componentes, como visualiza-se na Tabela 7. Foi utilizada a sigla FAC1 para aglutinação dos Fatores de Ageísmo dos Componentes do grupo 1 [aspectos negativos do envelhecimento], e FAC2 para referência aos Fatores de Ageísmo dos Componentes do grupo 2 [aspectos positivos do envelhecimento].

Tabela 7 – Variáveis dependentes por fator – Matriz de Componente^a

Simplificações	Componente	
	FAC1	FAC2
mais velhos mais tempo tarefas	0,646	

mais velhos adoecem	0,569	
mais velhos faltam	0,539	
mais jovens concentrados	0,606	
mais velhos esquecem	0,668	
mais jovens produtivos	0,600	
mais velhos improdutivos	0,576	
mais velhos mais acidentes	0,509	
mais jovens compreendem rotinas	0,575	
mais velhos persistentes		0,750
mais velhos comprometido		0,762
mais velhos conhecimento		0,732
mais velhos pressão		0,800
mais velhos resolvem problemas		0,859
Método de Extração: análise de Componente Principal.		
Método de Rotação: Equamax com Normalização de Kaiser.		
a. Rotação convergida em 3 iterações.		
Fonte: dados da pesquisa.		

As cargas fatoriais dos componentes FAC1 e FAC2 são convergentes aos obtidos por França *et al.* (2017) e Viana (2021). Como se observa na Tabela 7 todas as cargas fatoriais são significantes e bem definidas (Hair Júnior *et al.*, 2009). Entende-se, dessa forma que as assertivas propostas pela Escala de Ageísmo, também são aplicáveis ao contexto acadêmico, sendo capazes de capturar a percepção sobre o fenômeno do envelhecimento docente.

Para averiguar a confiabilidade da EACO, para uso em cursos da área de negócios deste estudo, utilizou-se o Alfa de Cronbach. A confiabilidade é uma avaliação do grau de consistência entre múltiplas medidas de uma variável. Como nenhum item isolado é uma medida perfeita de um conceito, Hair Júnior *et al.* (2009) explica que devemos confiar em várias medidas diagnósticas para avaliar a consistência interna de um conjunto de dados. O Alfa de Cronbach é a medida diagnóstica mais usada como coeficiente de confiabilidade da consistência da escala interna deve ser superior a 0,7. Como demonstrado na Tabela 8, o resultado de 0,779 demonstra a confiabilidade interna da EACO, aplicada com 14 itens.

Tabela 8 – Alfa de Cronbach – métrica de confiabilidade da Análise Fatorial

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,779	,783	14

Fonte: dados da pesquisa.

Por fim, para verificar a adequação da base de dados ou amostra comumente usa-se o teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que apresenta um valor global para todas as variáveis e um valor individual para cada variável. Hair Júnior *et al.* (2009) indicam que o valor mínimo do KMO é 0,5 e o ideal a partir de 0,7. Quanto mais próximo de 1 o valor global, mais adequada é a amostra. O KMO de 0,662 visto na Tabela 9 indica a adequação da amostra,

composta por 72 docentes dos cursos de Ciências Contábeis e Administração da UFU. Também na Tabela 9 observa-se a significância do teste de Bartlett (BTS) que habilita a continuidade da análise dos dados.

Tabela 9 – Adequação da amostragem: KMO e Bartlett

Teste de KMO e Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem		,662
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	391,360
	gl	91
	Sig.	,000

Fonte: dados da pesquisa.

A matriz de correlação tem o objetivo de correlacionar simultaneamente diversas variáveis e envolve a obtenção de pesos que fornece a correlação entre o conjunto de variáveis (Hair Júnior *et al.*, 2009). Os valores apresentados na Matriz de Correlação [Apêndice C] são predominantemente menores que 0,6, indicando que as variáveis possuem baixa correlação entre si, sugerindo não estarem sob influência de mesmo fator.

A matriz de correlação anti-imagem [Apêndice D] identifica as correlações parciais entre variáveis após análise fatorial e que representa o grau em que os fatores se explicam nos resultados, onde a diagonal contém as medidas de adequação da amostra para cada variável e os demais são parciais, ou seja, revela variáveis que estejam atrapalhando a análise (Hair Júnior *et al.*, 2009). Todos os itens apresentaram valores significativos, sendo o valor 0,578 o mais baixo, relativo ao item ‘docentes mais jovens são mais produtivos’, e o maior foi 0,781 referente ao item ‘docentes mais velhos levam mais tempo para realizar tarefas’. Esses valores, aliados ao KMO de 0,662 sugerem a validade dos 14 itens da EACO para a proposta desta pesquisa, cuja análise tem por objeto o envelhecimento funcional e o etarismo entre docentes da área de negócios.

4.4 Etarismo entre docentes – Regressão Múltipla

Os modelos de regressão são utilizados em diversos campos do conhecimento, onde através de variáveis métricas ou quantitativas é possível criar estimativas, com a finalidade de analisar como se comportam as relações entre um conjunto de variáveis explicativas, métricas ou *dummies* que podem ser dicotômicas, e uma variável dependente métrica (Fávero; Belfiore, 2017). A análise de regressão permite verificar a dependência estatística de uma

variável, a dependente, a uma ou mais variáveis, que pode ser explicada pela equação $Y_i = a + b_1.X_{1i} + b_2.X_{2i} + u_i$ (Hair Júnior *et al.*, 2009).

Nesta etapa do tratamento dos dados, foram realizadas regressões múltiplas para identificar o comportamento das variáveis pessoais, funcionais e laborais – variáveis independentes, em relação aos dois fatores FAC1 (aspectos negativos) e FAC2 (aspectos positivos) do etarismo – variáveis dependentes. Essa análise, além de identificar o etarismo em si, possibilita relacioná-lo aos aspectos pessoais ou profissionais em maior profundidade.

Para realização do modelo de regressão, após a seleção das variáveis dependentes e independentes, é necessário realizar o teste de colinearidade ou multicolinearidade que expressa a relação entre duas ou mais variáveis independentes. A alta correlação entre as variáveis podem distorcer a análise sobre a variável dependente (Hair Júnior *et al.*, 2009). A correlação entre as variáveis independentes é visualizada no Apêndice B, onde foram destacadas as correlações mais altas, em cores distintas. Em amarelo, a exemplo de procedimento adotado por Viana (2021) as correlações significativas, mas com baixo coeficiente de correlação, e em laranja as correlações significativas com alto coeficiente de correlação. Hair Júnior *et al.* (2009) indicam correlações fracas até 0,59 e, acima de 0,6, correlações fortes.

Foi observada forte correlação entre as variáveis regime de trabalho (Reg_Trabalho) e forma de vinculação (Forma_Vinc.), o que é explicado pelas características dos respondentes, visto que eles, em sua maioria atuam em regime de dedicação exclusiva e são professores efetivos. As variáveis atuação na pós-graduação (AtuaçãoPPG) e tipo de vínculo docente na pós-graduação (VínculoPPG) estão correlacionadas porque a maior parte dos docentes que atuam na pós-graduação estão vinculados como professores permanentes. A colinearidade alta entre essas variáveis independentes já era esperada em virtude das características dos respondentes. Por isso, não foi realizada regressões nessas variáveis.

4.4.1 Regressão múltipla entre FAC1 (aspectos negativos) e variáveis independentes

Para determinar as variáveis independentes que resultam em relações mais fortes com os aspectos negativos do etarismo (FAC1), foi realizada regressão múltipla com todas as variáveis independentes, após o teste de multicolinearidade, ao mesmo tempo, utilizando-se o método *Stepwise*. Esta técnica tem a propriedade de automaticamente excluir variáveis independentes cujo parâmetro não se mostrar estatisticamente diferente de zero (Fávero; Belfiore, 2017), e é usada para indicar a variável independente com maior poder preditivo

incremental dentro do conjunto de dados já presentes no modelo de regressão (Hair Júnior *et al.*, 2019).

O modelo de regressão conta com índice de confiabilidade 95% e análises residuais de Durbin-Watson, e na regressão múltipla foram inclusas todas as variáveis independentes, exclusive Reg_Trabalho, Forma_Vinc., AtuaçãoPPG) e VínculoPPG. As variáveis independentes inseridas no modelo que mostraram relação forte foram: curso de lotação; nível funcional; raça/etnia, e abono permanência, como apresentado no Quadro 5.

Quadro 5 – Variáveis Inseridas/Removidas^a – variável dependente FAC1

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	Curso_Lotação		Stepwise (Critérios: Probabilidade de F a ser inserido \leq ,050, Probabilidade de F a ser removido \geq ,100).
2	Nível_Func.		Stepwise (Critérios: Probabilidade de F a ser inserido \leq ,050, Probabilidade de F a ser removido \geq ,100).
3	Raça/Etnia		Stepwise (Critérios: Probabilidade de F a ser inserido \leq ,050, Probabilidade de F a ser removido \geq ,100).
4	Abono_Perm.		Stepwise (Critérios: Probabilidade de F a ser inserido \leq ,050, Probabilidade de F a ser removido \geq ,100).

a. Variável Dependente: FAC1

Fonte: dados da pesquisa.

O modelo ajustado em cada uma das quatro fases de análise apresenta R coeficiente de correlação para a regressão simples e a variável dependente; R quadrado é o coeficiente de regressão ao quadrado, conhecido como coeficiente de determinação que indica o percentual de variação total entre a variável independente e dependente; Erro de estimativa padrão é uma medida de precisão das previsões e representa a estimativa do desvio-padrão dos valores reais dependentes em torno da reta de regressão (Hair Júnior *et al.*, 2019). Observando o resultado da automatização do SPSS na Tabela 11 percebe-se através do coeficiente R a correlação de força baixa ao considerar as fases 1 e 2; nas fases 3 e 4 cujas variáveis preditoras são curso, nível de formação e raça/etnia; e curso, nível funcional, raça/etnia e abono permanência, a correlação média. Observa-se através do R quadrado que 30,7% de FAC1 são de responsabilidade do modelo 4 e que depois de ajustado [desconsidera o acaso] responde por mais de um quarto da predição dos fatores negativos.

Tabela 10 – Modelo ajustado em cada fase de análise

Resumo do modelo ^c					
Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Durbin-Watson
1	,333 ^a	0,111	0,098	0,186683	1,429
2	,447 ^b	0,199	0,176	0,178437	
3	,513 ^c	0,264	0,231	0,172387	

4	,554 ^d	0,307	0,265	0,168491
a. Preditores: (Constante), Curso Lotação				
b. Preditores: (Constante), Curso Lotação, Nível Func.				
c. Preditores: (Constante), Curso Lotação, Nível Func., Raça/Etnia				
d. Preditores: (Constante), Curso Lotação, Nível Func., Raça/Etnia, Abono Perm.				
e. Variável Dependente: FACI				

Fonte: dados da pesquisa.

A ANOVA é um teste para comparar médias de três ou mais populações, baseado em uma amostra extraída de cada população com o objetivo de determinar se as diferenças entre as médias amostrais sugerem significativas entre as médias populacionais ou se estas decorrem da variabilidade implícita da amostra (Fávero; Belfiore, 2017). Ao observar o valor Sig. Percebe-se que considerar os modelos 2, 3 e 4 melhorou o modelo.

Tabela 11 – ANOVA^a em cada fase da análise

		ANOVA ^a				
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	0,304	1	0,304	8,736	,004 ^b
	Resíduo	2,440	70	0,035		
	Total	2,744	71			
2	Regressão	0,547	2	0,274	8,591	,000 ^c
	Resíduo	2,197	69	0,032		
	Total	2,744	71			
3	Regressão	0,723	3	0,241	8,112	,000 ^d
	Resíduo	2,021	68	0,030		
	Total	2,744	71			
4	Regressão	0,842	4	0,210	7,414	,000 ^e
	Resíduo	1,902	67	0,028		
	Total	2,744	71			

a. Variável Dependente: FACI

b. Preditores: (Constante), Curso Lotação

c. Preditores: (Constante), Curso Lotação, Nível Func.

d. Preditores: (Constante), Curso Lotação, Nível Func., Raça/Etnia

e. Preditores: (Constante), Curso Lotação, Nível Func., Raça/Etnia, Abono Perm.

Fonte: dados da pesquisa.

O coeficiente de regressão B representa a forma padronizada que estão na unidade de medida da variável e os coeficientes padronizados Beta (β) que se afastam da unidade de medida e facilita a leitura do modelo. Ambos refletem a mudança na medida dependente para cada unidade de mudança na variável independente, o que representa uma avaliação relativa da importância de cada variável no modelo de regressão (Hair Junior *et al.*, 2019).

Tabela 12 – Coeficientes do modelo gerado em cada fase de análise

Modelo	Coeficientes ^a						
	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	95% Intervalo de Confiança para B	
	B	Erro	Beta			Limite	Limite

						inferior	superior	
1	(Constante)	-0,114	0,069		-1,669	0,100	-0,251	0,022
	Curso_Lotação	0,130	0,044	0,333	2,956	0,004	0,042	0,218
2	(Constante)	0,115	0,106		1,086	0,281	-0,096	0,326
	Curso_Lotação	0,119	0,042	0,304	2,809	0,006	0,034	0,203
	Nível Func.	-0,066	0,024	-0,299	-2,760	0,007	-0,114	-0,018
3	(Constante)	0,319	0,132		2,415	0,018	0,055	0,583
	Curso_Lotação	0,118	0,041	0,303	2,898	0,005	0,037	0,200
	Nível Func.	-0,069	0,023	-0,312	-2,984	0,004	-0,116	-0,023
	Raça/Etnia	-0,086	0,035	-0,254	-2,435	0,018	-0,156	-0,015
4	(Constante)	0,685	0,220		3,105	0,003	0,245	1,125
	Curso_Lotação	0,107	0,040	0,273	2,639	0,010	0,026	0,187
	Nível Func.	-0,073	0,023	-0,331	-3,223	0,002	-0,119	-0,028
	Raça/Etnia	-0,078	0,035	-0,231	-2,256	0,027	-0,147	-0,009
	Abono Perm.	-0,181	0,088	-0,212	-2,045	0,045	-0,357	-0,004

a. Variável Dependente: FAC1

Fonte: dados da pesquisa.

Ao observar, na Tabela 13, o modelo 4 que agrupa as quatro variáveis inseridas, percebe-se que o Sig. (significância) constante ficou abaixo de 0,05 sendo relevantes para o modelo e coeficiente Beta percebe-se a força positiva em relação a variável independente curso, o que demonstra que mesmo em um nível baixo a conformidade com a variável dependente FAC1, ou seja, o curso de lotação tem poder preditivo em FAC1 e tende ao curso de Administração. O nível de formação, Raça/Etnia e Abono de permanência apresentam respectivamente baixa força preditiva.

4.4.2 Regressão múltipla entre FAC2 (aspectos positivos) e variáveis independentes

Para determinar quais variáveis independentes devem compor o modelo, agora para os aspectos positivos do etarismo (FAC2), igualmente optou-se pela regressão múltipla com todas as variáveis independentes simultaneamente, utilizando o método *stepwise* [Quadro 6].

Quadro 6 – Variáveis Inseridas/Removidas^a – variável dependente FAC2

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	Curso_Lotação		Stepwise (Critérios: Probabilidade de F a ser inserido <= ,050, Probabilidade de F a ser removido >= ,100).
2	Formação		Stepwise (Critérios: Probabilidade de F a ser inserido <= ,050, Probabilidade de F a ser removido >= ,100).

a. Variável Dependente: FAC2

Fonte: dados da pesquisa.

O modelo R identificou correlação fraca, mas presente entre os preditores curso de lotação e formação em relação a variável dependente. O R² indica o modelo 2 como adequado, com capacidade das variáveis independentes responderem por 14,8% de FAC2. O

teste Durbin-Watson válida o modelo em relação a independência dos resíduos e quanto mais perto de 2 melhor [Tabela 14].

Tabela 13 – Modelo ajustado em cada fase de análise

Resumo do modelo ^c					
Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Durbin-Watson
1	,292 ^a	0,085	0,072	0,201506	
2	,385 ^b	0,148	0,123	0,195852	1,869

a. Preditores: (Constante), Curso_Lotação

b. Preditores: (Constante), Curso_Lotação, Formação

c. Variável Dependente: FAC2

Fonte: dados da pesquisa.

A análise de variância ANOVA [Tabela 15], aponta um nível de significância dentro do admissível, $< 0,05$ no segundo modelo, para as variáveis independentes curso de lotação e formação e variável dependente FAC2.

Tabela 14 – ANOVA^a em cada fase da análise

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	0,265	1	0,265	6,521	,013 ^b
	Resíduo	2,842	70	0,041		
	Total	3,107	71			
2	Regressão	0,460	2	0,230	6,002	,004 ^c
	Resíduo	2,647	69	0,038		
	Total	3,107	71			

a. Variável Dependente: FAC2

b. Preditores: (Constante), Curso_Lotação

c. Preditores: (Constante), Curso_Lotação, Formação

Fonte: dados da pesquisa.

Por fim, os níveis de significância foram aceitáveis em ambas as variáveis e se apresentam como preditores para as variáveis Formação e Curso_Lotação, com predominância do curso de Administração como visto na Tabela 16.

Tabela 15 – Coeficientes do modelo gerado em cada fase de análise

Coeficientes ^a								
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	95,0% Intervalo de Confiança para B	
		B	Erro	Beta			Limite inferior	Limite superior
1	(Constante)	-0,117	0,074		-1,581	0,118	-0,264	0,031
	Curso_Lotação	0,121	0,048	0,292	2,554	0,013	0,027	0,216
2	(Constante)	-0,948	0,375		-2,528	0,014	-1,696	-0,200
	Curso_Lotação	0,157	0,049	0,376	3,210	0,002	0,059	0,254
	Formação	0,199	0,088	0,265	2,258	0,027	0,023	0,375

a. Variável Dependente: FAC2

Fonte: dados da pesquisa.

Ao observar os coeficientes gerados utilizando o método *stepwise* identifica-se as variáveis mais significativas, sendo curso de lotação de 0,002, seguido de formação 0,027 o que significa que entre os cursos existe a percepção quanto aos aspectos positivos do envelhecimento de maneira preditiva. Verifica-se também o impacto da formação com índice de 0,199, o que revela que quanto maior o nível de formação maior a percepção de atitudes positivas relacionadas ao envelhecimento.

4.5 Síntese dos achados

Após as análises os resultados das regressões foram sintetizados na Tabela 17, onde a relação entre as variáveis independentes dependentes – FAC1 e FAC2 – é apresentada.

Tabela 16 – Variáveis independentes associadas a cada fator na regressão linear múltipla

	FAC1 (aspectos negativos do envelhecimento)		FAC2 (aspectos positivos do envelhecimento)	
	Variável	Coeficiente	Variável	Coeficiente
Todos os docentes	Curso Lotação	0,273	Curso Lotação	0,376
	Nível Func.	-0,331	Formação	0,265
	Raça/Etnia	-0,231		
	Abono Perm.	-0,212		

Fonte: dados da pesquisa.

Em relação à variável dependente, tanto para os aspectos negativos [FAC1], quanto para os aspectos positivos [FAC2], a variável independente Curso_Lotação é elemento presente. Embora diversas variáveis independentes em relação ao perfil, além daquelas de natureza funcional e laboral, tenham sido relacionadas elas não mostraram nível de significância que explicasse o etarismo.

Com relação aos cursos, a análise de discordância/concordância à EACO evidencia que os cursos apresentam diferenças em relação à percepção do envelhecimento. Se isoladas as percepções de docentes, nota-se maior frequência de percepção acerca da existência de aspectos negativos e positivos do envelhecimento no curso de Administração. Esse achado sugere que as características da área de atuação profissional impactam a percepção dos docentes participantes desta pesquisa. Nascimento *et al.* (2016), em estudo com docentes do curso de Administração, confirmou percepções de situações de discriminação, resultando

atitudes negativas acerca do fenômeno do envelhecimento, inclusive gerando competitividade e conflitos geracionais.

Quanto à formação, variável independente que impacta positivamente a percepção sobre os aspectos do envelhecimento [Tabela 17], também quando analisada isoladamente as respostas em relação à concordância/discordância dos itens da EACO, os achados apontam que professores com doutoramento discordam da existência de etarismo. Viana (2021) e Viana e Helal (2023) já haviam apontado que a experiência laboral induz ao etarismo positivo entre os docentes.

Nesta pesquisa a análise descritiva relativa ao perfil dos docentes aponta que 91,7% [a quase totalidade dos respondentes] possui formação em nível de doutorado. Também, 35 entre os 72 respondentes estão vinculados a programas de pós-graduação, o que resulta em experiências docentes diversas, sobretudo em relação aos aspectos cognitivos. É possível que as experiências e o conhecimento tenham impactado a percepção positiva do envelhecimento, e igualmente a percepção de ausência de etarismo, dada a discordância dos aspectos negativos do envelhecimento. A fim de discutir com mais profundidade essas questões, na sequência apresenta-se uma análise qualitativa das informações coletadas em respostas discursivas ao terceiro bloco do instrumento de pesquisa.

4.6 Análise Qualitativa

Esta etapa de análise tem por objetivo apresentar e discutir as respostas representativas da percepção sobre a manifestação de etarismo entre os docentes, por meio de duas categorias pré-definidas: (i) autoestereótipos; e (ii) estereótipos do outro. As quatro questões abertas, precedidas de uma questão fechada de múltipla escolha, buscaram captar a percepção individual sobre envelhecimento e etarismo e identificar experiências vivenciadas pelos respondentes sobre preconceitos e estereótipos.

As questões foram elaboradas considerando a revisão de literatura, e na primeira delas, cuja resposta era obrigatória, deu-se a opção de resposta ao respondente porque o objetivo era levantar sua percepção quanto à preferência em trabalhar com docentes mais jovens [até 44 anos] ou docentes mais velhos [acima de 45]. Essa questão foi fundamentada em Butler (1980) que destaca que o etarismo é manifestado pelo preconceito quanto à própria idade ou a idade dos outros, bem como pela discriminação em relação a pessoas mais velhas no campo profissional. No contexto organizacional os estudos de Goldani (2010), Loth e Silveira

(2014), Hanashiro e Pereira (2020), entre outros, reforçam que o preconceito e discriminação etário intergeracional no ambiente de trabalho leva a atitudes etaristas.

As respostas indicam que 47 docentes, ou seja, a maioria dos respondentes [65,3%], preferem trabalhar com pessoas mais velhas, como se vê na Tabela 18, onde também se nota que docentes mais velhos preferem trabalhar com seus pares também inseridos no grupo etário de docentes mais maduros.

Tabela 17 – Manifestação intergeracional de preferência por grupos de trabalho

Manifestação da preferência	Faixa etária [do respondente]			
	Até 44 anos [n=27]		De 45 anos a mais [n=45]	
	<i>f</i>	<i>f</i> %	<i>f</i>	<i>f</i> %
Trabalhar com docentes mais novos (até 44 anos)	13	48,1	12	26,7
Trabalhar com docentes mais velhos (45 anos ou mais)	14	51,2	33	73,3

Fonte: dados da pesquisa.

Cita-se, todavia, que quando da análise de conteúdo das respostas discursivas quanto à manifestação de preferência, alguns respondentes, sobretudo os mais velhos, justificaram que não tem problemas intergeracionais e não veem dificuldades ou conflitos ao trabalhar com seus pares mais jovens. A resposta recortada a seguir é representativa das justificativas para aqueles que afirmam trabalhar bem com docentes mais jovens ou mais velhos: *“Marquei preferência em trabalhar com docentes mais velhos porque não tinha uma opção neutra, a idade para mim não define com quem gosto de trabalhar”*. O respondente é um homem cisgênero, docente do curso de Ciências Contábeis, mais velho, formação em nível de doutorado; nível funcional de associado, vinculado à programa de pós-graduação. O *campus* onde o/a respondente estão lotados não serão evidenciados para não haver o mínimo risco de identificação.

Uma observação interessante refere-se à manifestação de preferência de docentes mais jovens com titulação de mestres em trabalharem com docentes mais velhos. Entre os 6 respondentes com essa titulação, cinco deles destacaram aspectos positivos como: experiência, comprometimento, segurança e paciência. A experiência citada por todos insere-se na dimensão aspectos cognitivos; enquanto comprometimento, segurança e paciência refletem construtos da inteligência emocional, que de acordo com França *et al.* (2015; 2017) caracterizam aspectos positivos do envelhecimento.

Para compreender o motivo da manifestação de preferência foi solicitado que os respondentes nos contassem por que preferem trabalhar com docentes mais jovens ou mais velhos. As respostas confirmam que a experiência e conhecimento acumulados ao longo da

vida profissional resultam em atitudes positivas em relação a docentes mais velhos, independentemente do grupo etário [ao qual pertence o respondente]. Após análise do conteúdo das respostas extraímos delas as motivações e/ou adjetivos citados.

Essas motivações foram segregadas nas categorias de análise pré-definidas em (i) autoestereótipos e (ii) estereótipos do outro. No Quadro 7 são vistos, em ordem alfabética, os autoestereótipos e estereótipos do outro na percepção dos respondentes do grupo etário até 44 anos. Consideramos como autoestereótipos aqueles que respondentes mais jovens atribuíram às motivações para trabalharem com docentes também mais jovens. Os estereótipos do outro, por sua vez, são aqueles que docentes mais jovens atribuíram aos docentes mais velhos.

Quadro 7 – Categorização das motivações de docentes mais jovens para trabalho conjunto

Motivações		<i>f</i>
Categoria: autoestereótipos*	Compatibilidade [quanto a forma de pensar, trabalhar e vivências]	5
	Comunicação	1
	Dinamismo	1
	Engajamento	1
	Equilíbrio/compartilhamento de tarefas	1
	Menor resistência a mudanças	1
	Receptividade [em relação a novos colegas e novas ideias]	4
	Socialização	1
Categoria: estereótipos do outro**	Compartilhamento de conhecimentos e experiências	2
	Comprometimento	1
	Disciplina	1
	Empatia [para apontar/corrigir falhas]	3
	Experiência	5
	Oportunidade de aprender	2
	Paciência	1
	Segurança	1

* Trabalhar com docentes mais novos (até 44 anos)

** Trabalhar com docentes mais velhos (45 anos ou mais)

Fonte: dados da pesquisa.

Entre os respondentes são 13 os docentes que preferem trabalhar com mais jovens, e 14 respondentes jovens que preferem trabalhar com mais velhos, como já demonstrado na Tabela 18, inclusive. Nota-se que as motivações que levam a essa decisão difere conforme o grupo, sendo que o conhecimento acumulado e as experiências que se incluem nos aspectos cognitivos foram os atributos mais citados em relação ao outro. As opiniões convergem com as discussões apresentadas anteriormente e corroboram as respostas tratadas na EACO, que mostraram que os docentes dos cursos da área de negócios, na UFU, não concordam parcial ou totalmente com atitudes negativas que caracterizam o etarismo. Para ilustrar, a seguir apresentamos alguns excertos das opiniões.

O primeiro e segundo recortes refletem uma crítica sobre a dificuldade de docentes mais jovens que preferem trabalhar com docentes de seu próprio grupo etário. Todavia, suas motivações devem-se às dificuldades que sentem em trabalhar com docentes mais maduros. Nos excertos das falas, apresentados ao longo da discussão, os respondentes serão qualificados quanto à idade como mais jovens ou mais velhos; também não será evidenciado o *campus* onde o/a respondente estão lotados para minimizar o risco de identificação.

Seria excelente compartilhar experiência com os mais velhos, mas sinto mais facilidade em trabalhar com os mais jovens. Os docentes mais velhos tendem a não se socializar com os mais novos. Existem grupos de docentes mais velhos que são difíceis de "adentrar" para os mais jovens. (mulher cisgênero, mais jovem, doutora, atua no curso de Ciências Contábeis).

Embora eu sinta que docentes "mais velhos" possuem mais conhecimento sobre a universidade e já vivenciaram mais situações ao longo da carreira que podem contribuir muito mais, muitas vezes percebo uma falta de engajamento com o trabalho. Percebo que de maneira geral os "mais velhos", e principalmente "velhos de casa" sentem que as piores tarefas, por exemplo dentro de comissões, devem ficar a cargo dos docentes mais jovens, pois eles já estão em um patamar diferente da carreira, por isso por vezes prefiro trabalhar com os "mais jovens" e as tarefas serem divididas de forma mais equilibrada. Mas claro que isso não se aplica a todos [...]. (mulher cisgênero, mais jovem, doutora, dedicação exclusiva, atua no curso de Ciências Contábeis).

Também são destacados dois outros recortes da opinião de docentes mais jovens que preferem trabalhar com docentes mais velhos. O registro destaca a inteligência emocional e os aspectos cognitivos percebidos nesses docentes mais maduros e que motivaram as respostas. "*Os mais velhos tendem a nos compreender e relevar nossas falhas, nossas aflições.*" foi citado por um homem cisgênero, mais jovem, lotado no curso de Ciências Contábeis, no *campus* Pontal.

O conhecimento e experiência que qualifica os aspectos cognitivos aparecem na opinião a seguir recortada.

Me considero um docente ainda em formação, por isso a troca de experiências com docentes mais velhos que conhecem os trâmites da instituição, são atentos ao perfil dos estudantes da região e comprometidos com a cultura da Universidade, me proporcionam mais conhecimento e novas capacidades. (homem cisgênero, mais jovem, doutor, regime de trabalho integral – 40 horas, lotado no curso de Administração).

As opiniões dos docentes mais jovens acima recortadas convergem com as considerações de estudos relacionados à organizações como destacado por Carvalho (2009) que afirma que com a idade mais avançada são percebidas características apreciadas como o

conjunto de valores afetivos, comportamento, sabedoria, paciência, respeito e comprometimento organizacional. França *et al.* (2017) também cita que trabalhadores mais velhos são percebidos como pessoas que possuem valores tradicionais relacionados à experiência e sabedoria. As percepções dos docentes mais jovens também foram observadas por Viana e Helal (2023), agora no contexto acadêmico, visto que concluíram que docentes mais velhos possuem menor influência dos fatores negativos do etarismo.

A categorização dos autoestereótipos e estereótipos do outro, agora considerando os respondentes do grupo etário 45 anos ou mais, está apresentada no Quadro 8, onde são segregadas as motivações para o trabalho destes com docentes de seu próprio grupo etário [autoestereótipos], e igualmente com docentes mais jovens [estereótipos do outro].

Quadro 8 – Categorização das motivações de docentes mais velhos para trabalho conjunto

n=45 [respondentes de 45 anos a mais]		
Motivações		<i>f</i>
Categoria: autoestereótipos*	Afinidade	3
	Capacidade resolução de problemas	1
	Compartilhamento de conhecimentos e experiências	8
	Comprometimento	4
	Conhecimento acumulado	9
	Empatia [compreensivos/atenciosos/respeitosos]	5
	[são] estáveis	1
	Experiência	12
	Maturidade	2
	Menor seletividade nas escolhas de atividades	1
	Objetividade	1
	Organização	2
	Paciência	1
	Resiliência	1
Responsabilidade	1	
Categoria: Estereótipos do outro**	Atualização tecnológica	1
	Envolvimento	3
	Menor resistência a mudanças	2
	Oportunidade de aprender / troca de experiências	3

* Trabalhar com docentes mais velhos (45 anos ou mais)

** Trabalhar com docentes mais novos (até 44 anos)

Fonte: dados da pesquisa.

Entre os respondentes são 33 os docentes mais velhos que preferem trabalhar com os mais velhos, e 12 respondentes mais velhos que preferem trabalhar com os mais jovens, como demonstrado anteriormente na Tabela 18. É preciso destacar que alguns respondentes criticaram a ausência de uma resposta neutra, assegurando que não tem preferência em trabalhar com docentes mais jovens, mas justificaram suas escolhas descrevendo os motivos de optarem pelo trabalho conjunto de sua faixa etária.

A maioria dos docentes mais velhos preferem trabalhar com pessoas de seu grupo etário, devido sobretudo à experiência, conhecimento acumulado e compartilhamento desse conhecimento e experiências. Novamente os aspectos cognitivos resultantes de todas as vivências ao longo da carreira são citados como os motivos para a manifestação de preferência de trabalho conjunto e convergem as respostas tratadas na EACO, que mostraram que os docentes dos cursos da área de negócios, na UFU, percebem a existência de aspectos positivos relacionados ao envelhecimento.

A frequência maior de docentes com 45 anos ou mais que preferem trabalhar com seus pares [mais velhos], devido à experiência, conhecimento acumulado e compartilhamento de conhecimentos e experiências, também se alinha com as características das últimas fases do ciclo de vida docente de Huberman (2000) que explica que ao longo da carreira o docente já vivenciou experiências diversas e acumulou capitais, sobretudo o científico. As motivações comprovam que o acúmulo de experiências, vivências, além do próprio desenvolvimento exigido pela carreira, citados por Nagib e Silva (2020) e que caracterizam os estágios finais do ciclo de vida docente são percebidos como aspectos positivos do envelhecimento na docência no ensino superior.

Embora não possa ser citado que exista um abismo geracional (Huberman, 2000) entre docentes mais velhos e mais jovens, a opinião apresentada a seguir destaca uma percepção de que docentes mais jovens são imaturos e não se envolvem ou selecionam as atividades das quais participam.

Eu considero que na área contábil e na carreira acadêmica o/a docente, à medida que envelhece, desenvolve mais sua capacidade intelectual. Prefiro trabalhar com docentes mais velhos devido ao conhecimento acumulado que eles ou elas possuem, além do comprometimento. Também não têm medo de compartilhar suas experiências e estão sempre dispostos a ajudar e tem mais interesse. Uma outra questão que me leva a preferir trabalhar com docentes mais velhos é que, atualmente não tenho muita paciência com os mais jovens: eles são imaturos e muitas vezes não se envolvem muito nas atividades ou 'selecionam' as atividades às quais querem se dedicar, o que por vezes afeta o trabalho em grupo. (mulher cisgênero, mais velha, doutora, dedicação exclusiva, lotada no curso de Ciências Contábeis).

Os trechos a seguir, além de representar a percepção positiva do envelhecimento, reflete uma representação social de docentes mais velhos no contexto dos cursos da área de negócios da UFU. Dias e Gonçalves (2021) afirmam que a construção de uma representação está associada ao contexto e ao grupo em que ela se desenvolve, principalmente: os autoestereótipos dos docentes mais velhos, em ambos os cursos, refletem representações de uma pessoa sábia e experiente. Esses autoestereótipos também estão de acordo com Krüger

(2004) que afirma autoestereótipos são de natureza positiva e buscam beneficiar ou serem benevolentes ao grupo estereotipado. Loth e Silveira (2014) também observaram que os trabalhadores mais velhos percebem em si mesmos características positivas.

Professores mais velhos geralmente são mais providos de sabedoria e conhecimento, possuem experiência profissional que contribui inclusive com orientação e mentoria dos futuros profissionais e também dos professores mais novos (apesar de na maioria das vezes serem ignorados). Além disso, considero-os mais estáveis e resilientes. (homem cisgênero, mais velho, doutor, dedicação exclusiva, lotado no curso de Administração).

Docentes mais velhos tem mais experiência e conhecimento e estão mais dispostos a partilhar e compartilhar esse conhecimento. Tem paciência e capacidade para ouvir. Também resolvem mais rapidamente questões imprevistas e problemas que eventualmente surjam no dia a dia. (mulher cisgênero, mais velha, doutora, dedicação exclusiva, lotada no curso de Administração).

Sobre os estereótipos atribuídos ao outro, Loth e Silveira (2014) citam que os trabalhadores mais velhos quando qualificam trabalhadores mais jovens os estereotipam com características que se contrapõem às suas. As opiniões a seguir sugerem que docentes mais jovens não apresentam resistência ao novo, em especial às tecnologias digitais como citam Nagib e Silva (2020). O docente mais jovem *“Reclama menos, apresenta ideias novas e gosta de trocar experiências”*, foi a justificativa da respondente mulher cisgênero, mais velha, doutora, dedicação exclusiva, lotada no curso de Ciências Contábeis.

“Estão mais atualizados com as tecnologias” foi a justificativa da docente mulher cisgênero, mais velha, doutora, dedicação exclusiva, lotada no curso de Ciências Contábeis, não vinculada a PPG. A *“maior disposição para novos projetos, maior interesse”* é opinião de uma mulher cisgênero, mais velha, doutora, dedicação exclusiva, lotada no curso de Administração.

Ao final dessa discussão sobre os autoestereótipos e os estereótipos dos outros, compilados a partir das motivados manifestadas para o trabalho conjunto entre os grupos, é pertinente resgatar duas problematizações levantadas quando da revisão de literatura. A primeira delas afirmava que a experiência e conhecimento acumulados ao longo da vida profissional resultam em atitudes positivas em relação ao envelhecimento docente, independentemente do grupo etário. De fato, confirmamos que os docentes mais velhos e mais jovens consideram esses atributos em suas relações laborais, e, por isso a segunda problematização que afirmava que a experiência e conhecimento acumulados ao longo da vida profissional não são suficientes para eliminar as atitudes negativas em relação ao

envelhecimento docente, independentemente do grupo etário, não é uma opinião compartilhada pelo *corpus* desta pesquisa.

Com o objetivo de ratificar a opinião sobre o envelhecimento docente questionou-se se em algum momento da trajetória profissional o docente já presenciara alguma atitude discriminatória e/ou preconceituosa com colegas devido à idade deles(as) e se podia relatá-la em caso afirmativo. Dentre os 72 respondentes, apenas 20 docentes disseram ter presenciado situações dessa natureza, sendo que quatro não relataram o fato. Nos relatos a questão da aposentadoria é recorrente. Conforme premissa das representações sociais as crenças são usadas para significar determinado objeto, acontecimento ou pessoas, emergindo delas os estereótipos (Moscovici, 2015). Há uma crença, predominantemente de docentes mais jovens, de que os mais velhos deveriam se aposentar, como se lê nas opiniões a seguir:

Já presenciei certo preconceito a professores, mais velhos, que estavam prestes a se aposentar. Infelizmente parecia que outros colegas se incomodavam com isso, chegando afirmar que alguns docentes eram 'preguiçosos', 'caçadores de doenças', 'inconvenientes' etc. A impressão que eu tinha e tenho até hoje é que os extremos incomodam! Os mais jovens podem ser considerados menos aptos ou que 'não sabem nada' e os mais velhos como àqueles que já estão cansados. A meu ver, são estereótipos ruins que precisam ser quebrados! A idade influencia não deveria ser o foco, e sim a competência do indivíduo. (mulher cisgênero, mais jovem, doutora, dedicação exclusiva, lotada no curso de Ciências Contábeis.)

Sim, me lembro de uma situação que me deixou bem triste e refere-se a um professor que inclusive já faleceu. Ele dava aula na universidade e os alunos por vezes riam, comentavam “o professor X (por favor não identificar o nome dele), as vezes está escrevendo e esquece o que ia escrever ou falar... na verdade porque já passou da hora de aposentar”. Eu me recordo o quanto essa cena me fez repensar inclusive na minha carreira e o quanto eu não gostaria de passar por algo semelhante... então me veio o sentimento que eu deveria ter um plano B para não “precisar passar por isso no final da carreira” (mulher cisgênero, mais jovem, doutora, dedicação exclusiva, lotada no curso de Ciências Contábeis, colaboradora em PPG).

Talvez devido a minha idade, eu entendo que tenho sido preterido em comissões e colegiados ultimamente, e bancas de defesa, por exemplo. Tenho percebido que os docentes mais jovens, que ingressaram na instituição e no curso a pouco mais de 5 anos (naturalmente mais jovens) tem se unido e parecem não gostar de trabalhar com docentes mais velhos (comigo, inclusive). Ouvi certa vez que me convidar para bancas era querer arrumar problemas porque eu criticava muito os trabalhos porque era o 'sabe-tudo'. Na universidade para participar de alguns órgãos como o NDE, por exemplo, a idade e o tempo de trabalho são fatores considerados, talvez por isso seja o único órgão para o qual fui convidado ultimamente. (homem cisgênero, mais velho, doutor, dedicação exclusiva, lotado no curso de Administração, docente permanente em PPG).

Por fim, foi solicitado ao respondente que caso se sentisse confortável e se já tivesse sido o alvo e/ou a vítima de julgamento discriminatório e/ou preconceituoso devido à sua

idade que relatasse sua experiência. Três docentes não responderam; 53 respondentes alegaram não terem passado por essa experiência, afirmando que se passaram não perceberam. Apenas dezesseis docentes se identificaram como vítimas, como destacado em alguns recortes.

Os principais relatos de situações de etarismo docente, principalmente no início da carreira, são aderentes à fase de entrada na carreira docente quando o docente se sente inseguro e tem sua capacidade questionada (Huberman, 2000). Também reflete uma representação social da inexperiência de pessoas jovens em início de carreira. O julgamento pelo pouco tempo na carreira docente, o despreparo e a quase ausência de experiências profissionais colocam em xeque a capacidade do novato.

Como eu comecei na docência com 23 anos já presenciei algumas cenas ou situações que julguei discriminatória. Por vezes, me senti deixada de lado por ser mais nova. Como se em alguns casos eu não pudesse opinar e mesmo que o fizesse não seria ouvida. Pode ser apenas uma percepção, mas na época me sentia deixada de lado e que isso poderia ser devido a minha idade. Minha primeira experiência na docência foi em uma Universidade estadual como professora colaboradora (substituta) que tinha a composição predominantemente masculina, então não sei se era só a idade, por ser mulher ou professora não permanente. A questão, é que algumas sutis mudanças ocorreram quando a coordenação do curso passou a ser realizada por outra mulher! Como por exemplo, a possibilidade de opinar na sugestão de disciplinas e horários que passaram a ser mais ouvidas/consideradas que antes. (mulher cisgênero, mais jovem, doutora, dedicação exclusiva, lotada no curso de Ciências Contábeis, não vinculado a PPG).

Sim, demaissss. Comecei a dar aula bem cedo, com 23 anos e por isso sofria uma falta de crédito com meu trabalho, por parte dos alunos (que muitas vezes tinham idade próxima a minha) ou até mesmo de outros professores mais velhos que julgavam saber sempre bem mais. Então, eu sentia que tinha que provar muito mais que os demais que eu era competente para estar ali, a mulher naturalmente já passa por isso, imagina mulher e com 23 anos. (mulher cisgênero, jovem, doutora, dedicação exclusiva, lotada no curso de Ciências Contábeis.)

A primeira vez que me tornei professor universitário foi aos 24 anos. Até recentemente e em diversas instituições eu sempre sou o professor mais "jovem" do departamento. Isso sempre vem com uma série de julgamentos discriminatórios sobre "falta de experiência", "falta de formação" e "ainda estar aprendendo". (homem cisgênero, mais jovem, doutor, regime de trabalho integral – 40 horas, lotado no curso de Administração).

Questões interseccionais também aparecem nos relatos de alguns dos dezesseis docentes que relataram já terem sido vítimas de preconceito e discriminação. A questão do envelhecimento foi atravessada também pela discriminação de gênero na opinião de uma docente mulher cisgênero, mais velha, doutora, lotada no curso de Administração e sem vínculo com a pós-graduação.

Sempre houve julgamento sobre gênero e idade e comigo não foi diferente. Quando iniciei meu doutorado, por exemplo, já mãe de 2 filhos e com quase 40 anos, muitos de meus colegas me olhavam com desconfiança sobre a real possibilidade de conseguir completar o compromisso 'nessa idade' e com uma família para cuidar. A impressão que tenho é que mulher não tem direito de envelhecer.

O preconceito racial também foi citado por uma mulher cisgênero, mais jovem, negra/preta, doutora, lotada no curso de Ciências Contábeis. Em seu relato ela esclarece que o preconceito racial é refletido em piadas machistas e homofóbicas praticadas por docentes homens cisgêneros mais velhos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Investigou-se, nesta dissertação, as percepções sobre a (in)existência de etarismo entre docentes nos cursos de graduação da área de negócios – Ciências Contábeis e Administração - da Universidade Federal de Uberlândia, a partir da análise de suas percepções sobre o fenômeno do envelhecimento. A discussão, embasada pelos conceitos da Teoria das Representações, se baseia em crenças socialmente construídas sobre o envelhecimento e os autoestereótipos e estereótipos atribuídos aos outros, decorrentes de discriminação e preconceitos relativos à idade.

Inicialmente, os resultados permitiram identificar a diversidade etária dos respondentes, predominando, no entanto, docentes em fase de envelhecimento funcional com idade de 45 anos a 62 anos. Também se confirmou que a maioria possui qualificação acadêmica em nível de doutorado, sendo que alguns já adquiriram o direito à aposentadoria, mas ainda não se decidiram pela mesma, visto que recebem o abono permanência e continuam na atividade, inclusive com vínculos com programas de pós-graduação.

Para levantamento das percepções sobre o fenômeno do envelhecimento foi utilizada a Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO) para levantamento dos níveis de concordância/discordância dos aspectos positivos e negativos do envelhecimento. Foram identificadas cargas fatoriais significantes às questões da EACO sendo capaz de capturar a percepção sobre o envelhecimento docente. Com a aplicação de regressão múltipla foi identificado, mesmo que com níveis baixos, o curso de lotação como principal variável independente relacionada tanto em aspectos negativos quanto positivos do envelhecimento, resultados que diferem de pesquisas anteriores de França *et al.* (2015), Viana (2021), e Viana e Helal (2023), que apontam para a faixa etária como preditora do etarismo.

Com relação a aspectos negativos do envelhecimento, como absenteísmo, adoecimento, falta de concentração e comprometimento, e baixa produtividade, a percepção da maioria dos respondentes, é que essas representações do envelhecimento não são atribuídas aos docentes mais velhos, com idade de 45 anos ou mais. Quanto aos aspectos positivos do envelhecimento os resultados indicaram que os docentes mais velhos são valorizados em relação ao seu conhecimento [aspectos cognitivos] e à inteligência emocional.

A experiência e conhecimento acumulados ao longo da vida profissional resultam em atitudes positivas em relação ao envelhecimento docente, independentemente do grupo etário. Essa afirmação foi constatada pela manifestação de preferência pelo trabalho conjunto com pessoas de diferentes grupos etários, sendo que notadamente os docentes mais jovens são

mais pré-dispostos a trabalharem com docentes mais velhos, sobretudo pela oportunidade de aprenderem com eles. Mediante o levantamento de autoestereótipos e dos estereótipos atribuídos aos outros destacam-se como motivação para o trabalho docente: mais jovens com mais jovens - compatibilidade e a receptividade; mais jovens com mais velhos - experiência e empatia; mais velhos com mais velhos – experiência, conhecimento acumulado e o compartilhamento de ambos; mais velhos com mais jovens – oportunidade de aprender/troca de experiências e envolvimento.

Confirmou-se que a experiência e conhecimento acumulados ao longo da vida profissional resultam em atitudes positivas em relação ao envelhecimento docente, independentemente do grupo etário. A construção de uma representação está associada ao contexto e ao grupo em que ela se desenvolve, principalmente (Dias; Gonçalves, 2021), o que sugere que o corpus investigado, predominantemente formado por docentes em processo de envelhecimento [45 anos ou mais] se auto estereotipou com adjetivos e características que reconhece em si. É preciso, destacar, também que os docentes mais jovens compartilham dessa representação social que docentes mais velhos carregam consigo a experiência e o conhecimento acumulado. Por outro lado, também se constatou a premissa das representações sociais de que crenças são usadas para significar determinadas pessoas: nesta pesquisa a crença de que pessoas mais velhas devem se aposentar foi levantada, pois docentes predominantemente mais jovens, creem que os docentes mais velhos – mesmo com todo o capital acumulado ao longo da trajetória docente - deveriam se aposentar.

Corroborando as considerações sobre a inexistência de etarismo entre os docentes dos cursos investigados, em processo de envelhecimento, os relatos obtidos confirmam que a discriminação e preconceitos não foi ou é percebida por docentes mais velhos. Todavia, os relatos sugerem o etarismo [professores despreparados, sem experiência] em relação a docentes mais jovens, sobretudo quando do início da carreira docente. Dessa forma, no que se refere a ser alvo e/ou vítima de etarismo têm-se como principais relatos a fase de entrada na carreira docente (Huberman, 2000), onde são apresentadas situações que refletem a representação social de inexperiência dos jovens, onde há o julgamento pelo pouco tempo na carreira docente e a pouca experiência profissional que coloca em dúvida ou julgamento a capacidade do novato.

Entende-se que este estudo contribui para a área das Ciências Sociais Aplicadas, e de forma específica à área contábil e de gestão representada pelos cursos de Ciências Contábeis nos quais o envelhecimento docente e o etarismo ainda são temáticas não investigadas ou com baixa frequência de investigações no campo científico, especialmente se comparadas a outras

áreas do conhecimento. As análises apresentadas nesta dissertação nos parecem ser suficientes para a inserção de discussões sobre o tema de forma a construir uma agenda para estudos futuros com abordagens interpretativas, críticas e reflexivas que objetivem desconstruir padrões de etarismo no ambiente acadêmico na área de negócios, sobretudo em relação à percepção de docentes mais jovens que apontaram dificuldades em sua fase de entrada na profissão docente.

Outra contribuição refere-se à validação da Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional (AECO) também para o contexto acadêmico para os cursos da área de negócios. Entendemos que as assertivas representativas dos aspectos negativos e positivos do envelhecimento, inseridas nas dimensões aspectos cognitivos, inteligência emocional, produtividade e saúde e segurança no trabalho, foram suficientes para capturar a discordância e concordância dos docentes sobre o fenômeno. Importante destacar que os achados desta pesquisa são convergentes aos de Viana (2021), que usou a EACO para diferentes cursos de diferentes áreas de uma IES pública, e observou que etarismo positivo [expressão usada pelo autor para se referir à percepção dos aspectos positivos do envelhecimento] se apresenta à medida que aumenta a faixa etária, e ainda que docentes mais velhos possuem menor influência dos fatores negativos do etarismo.

Por fim, a proposta de se conhecer a percepção de docentes, tanto daqueles mais jovens quanto daqueles em processo de envelhecimento funcional, podem estimular as trocas intergeracionais de modo a reduzir as atitudes negativas frente ao envelhecimento, sobretudo se os gestores e os órgãos de apoio ao docente conhecerem tais percepções.

5.1 Principais limitações e sugestões para estudos futuros

Entre as limitações o tamanho da amostra, de apenas setenta e dois respondentes, deve ser destacado. Embora cálculos estatísticos tenham confirmado sua adequação, entendemos que uma amostra maior ou uma pesquisa censitária poderiam levar à identificação de relações significativas entre as diversas outras variáveis independentes [de perfil, funcional e laboral]. Decorrente dessa limitação apontamos algumas possibilidades de pesquisas futuras:

- a. Ampliar a população para docentes dos cursos de Ciências Contábeis e Administração de todas as IES públicas que os ofertam, o que permitiria análises adicionais relativas ao contexto sociodemográfico inclusive.
- b. Realizar um estudo nos mesmos cursos em IES privadas onde os docentes são celetistas e [possivelmente] não possuem plano de carreira. Nas IES públicas os

docentes possuem um plano de carreira para ascensão a diferentes níveis funcionais e salariais, o que ao mesmo tempo o ingresso nas IES sabedores de que a aposentadoria pode ser postergada tendo em vista o nível funcional [essa condição está delimitada ao período de ingresso no serviço público, visto que ingressantes após 2013 se aposentará com valores iguais aos celetistas];

- c. Utilizar procedimentos e técnicas qualitativas, em uma pesquisa de natureza interpretativa e crítica, para que se tenha uma maior compreensão sobre como os docentes percebem ou relacionam os aspectos negativos e positivos do envelhecimento em suas vivências.

REFERÊNCIAS

- ALVES, José Ferreira; NOVO, Rosa Ferreira. Avaliação da discriminação social de pessoas idosas em Portugal. **International Journal of Clinical and Health Psychology**, v. 6, n. 1, p. 65-77, jan., 2006. Disponível em: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/4466>. Acesso em: 22 nov. 2022.
- ALVES, Kelly; LOPES, Amélia; PEREIRA, Fernando. Ser um professor experiente não é sempre uma felicidade: perspectivas de professores sobre o envelhecimento. **Série-Estudos**, v. 25, n. 55, p. 279-301, set./dez. 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.20435/serie-estudos.v0i0.1418>. Disponível em: <https://serieucdb.emnuvens.com.br/serie-estudos/article/view/1418>. Acesso em: 23 set. 2023.
- ANDRADE, Laura; TORRES, Cláudio. Aposentadoria e atribuição de significado: um estudo com trabalhadores ativos no Brasil. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 36, e3652, p. 1-11, 2020. DOI: <https://dx.doi.org/10.1590/0102.3772e3652>. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistapt/article/view/28297/29117>. Acesso em: 19 abr. 2023.
- ARAÚJO, Marivânia Conceição de. A teoria das representações sociais e a pesquisa antropológica. **Revista Hospitalidade**, v. 5, n. 2, p. 98-119, jul./dez. 2008. Disponível em: <https://www.rev Hosp.org/hospitalidade/article/view/155/180>. Acesso em: 10 abr. 2023.
- BARDIN, Lawrence. **Análise de conteúdo**. Trad. Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. 1. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1977. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7684991/mod_resource/content/1/BARDIN__L._1977._Analise_de_conteudo._Lisboa_edicoes__70__225.20191102-5693-11evk0e-with-cover-page-v2.pdf. Acesso em: 18 abr. 2024.
- BIANCHETTI, Lucídio; ZUIN, Antônio A. S.; FERRAZ, Obdália. (2018). **Publique, apareça ou pereça: produtivismo acadêmico, pesquisa administrativa e plágio nos tempos da cultura digital**. Salvador: Edufba, 2018. Disponível em: <https://play.google.com/books/reader?id=s5bIDwAAQBAJ&pg=GBS.PP1.w.2.0.0&hl=pt>. Acesso em: 19 mar. 2024.
- BUTLER, Robert N. Ageism: another form of bigotry. **The Gerontologist**, v. 9, n. 4 (Part 1), p. 243-246, 1969. DOI:10.1093/geront/9.4_Part_1.243. Disponível em: <http://agisme.eu/wp-content/uploads/2018/02/Butler-Ageism.pdf>. Acesso em: 07 maio 2023.
- BRASÃO, Marília Pereira. **Diversidade e envelhecimento: um estudo sobre servidores idosos do hospital de clínicas da UFU**. 2018. 129 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2018.
- BRASIL. **Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019**. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 04 jan. 2024.

BUTLER, Robert N. (1980). Ageism: a foreword. **Journal of Social Issues**, v. 36, n. 2, p. 8-11. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1980.tb02018.x>. Acesso em: 07 maio 2023.

CACHIONI, Meire; AGUILAR, Luís Enrique. Crenças em relação à velhice entre alunos da graduação, funcionários e coordenadores-professores envolvidos com as demandas da velhice em universidades brasileiras. **Revista Kairós-Gerontologia**, [S. l.], v. 11, n. 2, 2009. DOI: 10.23925/2176-901X.2008v11i2p%0p. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/2395>. Acesso em: 9 mar. 2024.

CARVALHO, Alessandra Silva. Gestão de pessoas e envelhecimento: sentido do trabalho para o idoso, 19 a 23 set. 2009. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 33. 2009, São Paulo, SP. **Anais eletrônicos [...]**. São Paulo, SP: EnANPAD, 2009. Disponível em: https://arquivo.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MTEwMTU=. Acesso em: 06 jun. 2023.

CASTRO, Amanda; CAMARGO, Brígido Vizeu. Representações sociais da velhice e do envelhecimento na era digital: revisão da literatura. **Psicologia em Revista**, v. 23, n. 3, p. 882-900, dez. 2017. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/per/v23n3/v23n3a07.pdf>. Acesso em: 9 mar. 2024.

CEPELLOS, Vanessa Martines; TONELLI, Maria José; ARANHA, Francisco; PEREIRA FILHO, João Lins. Envelhecimento nas organizações: preconceito ou tendência? **GVexecutivo**, v. 12, n. 2, p. 24-27, jul/dez, 2013. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/view/20704/19438>. Acesso em: 07 maio 2023.

CHENA, Daniela Nazaré Cotrim; ORTOLANI, Fátima Pedro Barbosa; MAGALHÃES, Fernanda Guilhermino; WITTER, Carla; RODRIGUES, Graciele Massoli. Envelhecimento e interdisciplinaridade: análise da produção científica da revista estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento. **Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento**, v. 20, n. 3, p. 883-901, 2015. DOI: <https://doi.org/10.22456/2316-2171.54423>. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/RevEnvelhecer/article/view/54423>. Acesso em: 31 maio de 2023.

COUTO, Maria Clara P. de Paula; KOLLER, Sílvia Helena; NOVO, Rosa; SOARES, Pedro Sanchez. Avaliação de discriminação contra idosos em contexto brasileiro – ageísmo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, n. 4, p. 509-518, out./dez. 2009. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722009000400006>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/dkt7tRSPpN7zCnrrK4vG3Rc/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 31 maio de 2023.

CRUSOÉ, Nilma Margarida de Castro. A teoria das representações sociais em Moscovici e sua importância para a pesquisa em educação. **Aprender - Caderno de Filosofia e Psicologia da Educação**, [S. l.], n. 2, 2014. Disponível em: <https://periodicos2.uesb.br/index.php/aprender/article/view/3065>. Acesso em: 13 abr. 2023.

CUNHA, Maria Isabel da. A formação docente na universidade e a resignificação do senso comum. **Educar em Revista**, v. 75, p. 121-133, mai./jun. 2019. DOI: 10.1590/0104-4060.67029. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/334728324_A_formacao_docente_na_universidade_e_a_resignificacao_do_senso_comum#fullTextFileContent. Acesso em: 31 maio de 2023.

DEBERT, Guita Grin. **A reinvenção da velhice: socialização e processos de reprivatização do envelhecimento**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, FAPESP, 1999.

DURKHEIM, Émile. **As formas elementares da vida religiosa**. São Paulo: Abril, 1973.
FÁVERO, Luiz Paulo Lopes; BELFIORE, Patrícia Prado. **Manual de análise de dados: estatística e modelagem multivariada com excel, SPSS e stata**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017.

ALVARENGA, Elda; SILVA, Erineusa Maria da; WENETZ, Ileana. A Representatividade Feminina e o Exercício da Docência no Ensino Superior. **Interseções** [Rio de Janeiro] v. 23 n.3, p.577-600, jan.2022. DOI: 10.12957/irei.2022.64912. Acesso em: 12 jun. 2024.
Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/412/41275396003/html/>

FONSECA, Gema Galgani da. **Representação social do papel do educador no curso de Pedagogia da Universidade Federal de Uberlândia 1997/2000: história e perspectivas**. 210f. 2001. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2001. DOI <http://doi.org/10.14393/ufu.di.2001.42>. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/29796>. Acesso: 09 jun. 2023.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; SIQUEIRA-BRITO, Andreia da Rocha; VALENTINI, Felipe; VASQUES-MENEZES, Ione; TORRES, Claudio Vaz. Ageísmo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 20, n. 6, p. 765-777, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1981-22562017020.170052>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbagg/a/TwtsHVTkHjm9D4YV5B3rjBn/?lang=en>. Acesso em: 25 fev. 2024.

FREITAS, Milena Cristina; GIL, Claudia Aranha. Envelhecimento e trabalho: percepções e vivências de docentes do ensino superior na maturidade. **Revista Internacional de Educação Superior**, v. 6, p. e020018, 2019. DOI: 10.20396/riesup.v6i0.8653008. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/riesup/article/view/8653008>. Acesso em: 2 jun. 2023.

FREITAS, Vanessa Carla de. Envelhecimento docente no ensino superior. In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 26, 2023, São Paulo. **Anais eletrônicos** [...] São Paulo, 2023. Disponível em: <https://login.semead.com.br/26semead/anais/arquivos/219.pdf?>. Acesso em 24 abr. 2024.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS [FGV]. **Profissionais brasileiros buscam flexibilidade no mercado de trabalho, revela estudo**. 2022. Disponível em: <https://portal.fgv.br/noticias/profissionais-brasileiros-buscam-flexibilidade-mercado-trabalho-revela-estudo>. Acesso em: 2 jun. 2023.

GEMILLI, Catia Eli; CLOSS, Lisiane Quadrado. Trabalho docente no ensino superior: análise da produção científica publicada no brasil (2010-2019). *Educ. Soc.*, Campinas, v. 43, e246522, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/ES.246522>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/7nxMVpRSVhk6XDrzpHS8fgy/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 de maio. 2024.

GEORGE, Linda K.; FERRARO, Kenneth F. **Aging and the social science: progress and prospects**. In: Handbook of Social Science, 8th edition. USA: Elsevier, 2016. DOI:<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-417235-7.00001-9>. Acesso em: 2 jun. 2023.

GOLDANI, Ana Maria. Desafios do “preconceito etário” no Brasil. **Educação & Sociedade**, v. 31, n. 111, p. 411-434, abr.-jun. 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0101-73302010000200007>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/PBGcfLysHXVXtcfbrhJjdbF/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 2 abr. 2024.

GUSEH, James S. **Aging of the world’s population**. North Carolina Central University, USA. First Edition, 2016. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/9781119085621.wbef352>. Acesso em: 31 maio 2023.

HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori; PEREIRA, Marie Françoise Marguerite Winandy Martins. O etarismo no local de trabalho: evidências de práticas de “saneamento” de trabalhadores mais velhos. **RGO - Revista Gestão Organizacional**, v. 13, n. 2, p. 188-206, maio/ago. 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.22277/rgo.v13i2>. <https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/article/view/5032>. Acesso em: 31 maio 2023.

HAIR JÚNIOR, Joseph F.; BABIN, Barry; MONEY, Arthur H.; SAMUEL, Phillip. **Fundamentos métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2006.

HUBERMAN, Michael. **O ciclo de vida profissional dos professores**. In: NÓVOA, Antônio (Org.). Vidas de professores. 2. ed. Portugal: Porto Editora, 2000.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA [IBGE]. **População: projeções e estimativas da população do Brasil e das Unidades da Federação**. 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/>. Acesso em: 01 mar. 2023.

INSTITUTO DE PESQUISA E ECONOMICA APLICADA [IPEA]. **Desempenho recente do mercado de trabalho e perspectivas**. Carta de conjuntura - número 58 – nota de conjuntura 30 - 1º trimestre de 2023. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/wp-content/uploads/2023/04/230411_cc_58_nota_30_mercado_de_trabalho.pdf. Acesso em 08 de maio 2023.

INSTITUTO ETHOS [Ethos]. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. 2016. Disponível em: https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500emp. Acesso em: 23 mar. 2023.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA [INEP]. **Censo do ensino superior**. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/microdados/censo-da-educacao-superior>. Acesso em 29 abr. 2023.

ISAIA, Sílvia Maria de Aguiar; BOLZAN, Doris Pires Vargas. Compreendendo os movimentos construtivos da docência superior: construções sobre pedagogia universitária. **Linhas Críticas**, Brasília, v. 14, n. 26, p. 43-59, jan./jun. 2008. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/linhascriticas/article/view/3424/3112>. Acesso em 29 abr. 2024.

JODELET, Denise. **As Representações Sociais**. Rio de Janeiro: UERJ, 2001.

KAI, Flávia Obara. **A idade silenciada nas organizações: o processo de envelhecer no trabalho docente e a cultura organizacional das instituições de ensino superior**. 2019. 258 p. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Paraná, Paraná, 2019. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/59927>. Acesso em: 01 maio 2023.

KAI, Flávia Obara; LOURENÇO, Mariane Lemos; FERNANDES, Camilla. A cultura organizacional no processo de envelhecer do trabalho docente. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 21, n. 3 p.385-424, set-dez., 2020. DOI 10.13058/raep.2020.v21n3.1809. Disponível em: <https://raep.emnuvens.com.br/raep/article/view/1809/401>. Acesso em: 01 maio 2023.

KALACHE, Alexandre. Prefácio. In: BERZINS, Marília Viana; BORGES, Maria Cláudia (Orgs.). **Políticas públicas para um país que envelhece**. São Paulo: Martinari, 2012.

KRÜGER, Helmuth. **Cognição, estereótipos e preconceitos sociais**. In: LIMA, Marcus Eugênio Oliveira; PEREIRA, Marcos Emanuel (Org.). Estereótipos, preconceitos e discriminação: perspectivas teóricas e metodológicas. Salvador: EDUFBA, 2004. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/32112/1/Estere%C3%B3tipos%2C%20preconceitos%20e%20discrimina%C3%A7%C3%A3o%20RI.pdf>. Acesso em: 05 jan. 2024.

LEÃO, Marluce Auxiliadora Borges Glaus. Educação permanente de adultos maduros, idosos e de profissionais da área do envelhecimento: fundamentos para um projeto pedagógico de extensão universitária. **Revista de Extensão da Universidade de Taubaté – Pró-Reitoria de Extensão e Relações Comunitárias**. n. 1, Taubaté, 2008, p. 45-54. Disponível em: http://www.unitau.br/files/arquivos/category_1/Revista_2008_1416922575.pdf. Acesso em: 20 jan. 2023.

LIMA, Thales Batista; HELAL, Diogo Henrique. Trabalho na terceira idade: uma revisão sistemática da literatura brasileira entre 2008 e 2012. **Revista Gestão e Sociedade**, v. 7, n. 18, p. 369-394, 2013. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/34264/trabalho-na-terceira-idade--uma-revisao-sistemica-da-literatura-brasileira-entre-2008-e-2012->. Acesso em 31 maio 2023.

LOCATELLI, Patrícia Augusta Pospichil Chaves; FONTOURA, Daniele dos Santos. Envelhecimento populacional e os estudos em administração. **Revista Gestão e Sociedade**, v.7, n. 17, p. 273-300, 2013. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/304428066_ENVELHECIMENTO_POPULACIONAL_E_OS_ESTUDOS_EM_ADMINISTRACAO/fulltext/577dd80c08aed39f598f8531/ENV

ELHECIMENTO-POPULACIONAL-E-OS-ESTUDOS-EM-ADMINISTRACAO.pdf.
Acesso em: 02 jun. 2023.

LOTH, Guilherme Blauth; SILVEIRA, Nereida. Etarismo nas organizações: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecidos. **Revista de Ciências da Administração**, v. 16, n. 39, p. 65-82, 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.5007/2175-8077.2014v16n39p65>. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2014v16n39p65/pdf_19. Acesso em: 01 fev. 2023.

MACNICOL, John. **Ageism and age discrimination**: some analytical issues. © ILC-UK 2010. Disponível em: <https://ilcuk.org.uk/wp-content/uploads/2018/10/AgeismAndAgeDiscrimination.pdf>. Acesso em: 01 fev. 2024.

MARRA, Adriana Ventola; SOUZA, Mariana Mayumi Pereira de; MARQUES, Antônio Luiz; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. Significado do trabalho e envelhecimento. **Revista de Administração em Diálogo**, v. 15, n. 2, p. 103-128, maio/jun./jul./ago. 2013. DOI: <https://doi.org/10.20946/rad.v15i2.12737>. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/12737/16698>. Acesso em: 01 fev. 2023.

MATTOS, Renata Leme de. **Mudanças nas organizações**: etarismo e contratação de profissionais 50+. 85f. 2021. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão para a Competitividade) - Fundação Getúlio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, 2021. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/30750/TA_Renata%20Leme%20de%20Mattos_pr_otcolofi.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 03 jun. 2023.

MELO, Danilo; SERVA, Maurício. A agenda do professor-pesquisador em administração: uma análise baseada na sociologia da ciência. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 12, n. 3, p. 606-632, jan./jul./set. 2014. DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-39518559>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/xnS5m7VRPMkhRxFPcRWjV8M/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 03 jan. 2024.

MELO, Mariana Ramos; BIANCO, Mônica de Fátima; MARTINS-SILVA, Priscilla de Oliveira. Problemáticas no trabalho docente brasileiro: uma revisão de literatura na perspectiva. **Trabalho & Educação**, v. 30, n. 2, p. 103-119, 2021. DOI: 10.35699/2238-037X.2021.32554. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/32554>. Acesso em: 13 abr. 2024.

MENIN, Maria Suzana de Stefano. Representação Social e estereótipo: a zona muda das Representações Sociais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 22, n. 1, p. 54-52, jan./abr. 2006. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722006000100006>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/NDdhJbHGFccwNG3CZX7sstr/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 13 abr. 2024.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Painel estatístico de pessoal**. 2024. Disponível em: <http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true>. Acesso em: 13 jan. 2024.

MOLINER, Pascal; VIDAL, Julien. Stéréotype de la catégorie et noyau de la représentation sociale. **Revue Internationale de Psychologie Sociale**, v. 16, n. 1, p. 157-175, 2003.

Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/289066493_Stereotype_de_la_categorie_et_noyau_de_la_representation_sociale. Acesso em: 01 jan. 2024.

MONTEIRO, Mário F. G.; ALVES, Maria I. C. **Aspectos demográficos da população idosa no Brasil**. In: VERAS, Renato Peixoto (Orgs.). *Terceira idade: um envelhecimento digno para o cidadão do futuro*. Rio de Janeiro: Relume-Dumará/UNATI-UERJ, 1995.

MOSCOVICI, Serge. **Representações sociais: investigações em psicologia social**. 11. ed. Petrópolis: Vozes, 2015.

MOSCOVICI, Serge. **A representação social da psicanálise**. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

MOSCOVICI, Serge. Des représentations collectives aux Représentations Sociales. In: JODELET, Denise (Org.). **Les Représentations Sociales**. Paris, Press University de France, 1989.

NAGIB, Leonardo de Rezende Costa; SILVA, Denise Mendes da. Adoção de metodologias ativas e sua relação com o ciclo de vida e a qualificação docente no ensino de graduação em ciências contábeis. **Revista Contabilidade e Finanças – USP**, v. 31, n. 82, p. 145-164, jan./abr. 2020. DOI: 10.1590/1808-057x201909030. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rcf/article/view/165971/158858>. Acesso em: 01 maio 2023.

NASCIMENTO, Rejane Prevot; COSTA, Débora Vargas Ferreira; SALVÁ, Maria Nair Rodrigues; MOURA, Renan Gomes de; SIMÃO, Lutumba António Sebastião. “Trabalhar É Manter-Se Vivo”: envelhecimento e sentido do trabalho para docentes do ensino superior. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 11, n. 2, p.118-138, 2016. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/scg/article/view/13382/9204>. Acesso em: 01 maio 2023.

NERI, Anita Liberalesso. Atitudes em relação à velhice: questões científicas e políticas. In: FREITAS, Elizabete Viana; PY, Lígia. **Tratado de geriatria e gerontologia**. Rio de Janeiro: Guanabara, 2002.

NERI, Anita Liberalesso; JORGE, Mariana Dias. Atitudes e conhecimentos em relação à velhice em estudantes de graduação em educação e em saúde: subsídios ao planejamento curricular. **Estudos de Psicologia**, v. 23, n. 2, p. 127-137, abr./jun. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/P9V5MD5XLGZp3PYGSjkYt7n/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 01 maio 2023.

OLIVEIRA, Márcio de. O conceito de representações coletivas: uma trajetória da divisão do trabalho às formas elementares. **Debates do NER**, [S. l.], v. 2, n. 22, p. 67-94, 2012. DOI: 10.22456/1982-8136.30352. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/debatesdoner/article/view/30352>. Acesso em: 13 abr. 2023.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE [OMS]. **Definition of an older or elderly person**. 2015. Disponível em: <http://www.who.int/healthinfo/survey/ageingdefnolder/en/>. Acesso em: 28 maio 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS [ONU]. **Word Population Prospects 2022**. Summary of results. UM DESA/POP/2021/TR/NO. 3. United Nations, New York, 2022.

Disponível em:

https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/wpp2022_summary_of_results.pdf. Acesso em: 15 abr. 2023.

PALMORE, Erdman Ballagh. **Ageism: negative and positive**. New York: Springer Publishing Co, 1999.

PALMORE, Erdman Ballagh. The ageism survey: first findings. **The Gerontologist**, v. 41, n. 5, p. 572-575, 2001. DOI: 10.1093/geront/41.5.572. Acesso em: 11 jul. 2023.

PALMORE, Erdman Ballagh. Research Note: ageism in Canada and the United States. **Journal of Cross-Cultural Gerontology**, v. 19, n. 1, p. 41-46, abr. 2004. DOI: 10.1023/B:JCCG.0000015098.62691.ab. Acesso em: 28 maio 2023.

PEREIRA, Jamille Barbosa Cavalcanti; HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori. Ser ou não ser favorável às práticas de diversidade? Eis a questão. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 4, p. 670-683, 2010. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/1202/ser-ou-nao-ser-favoravel-as-praticas-de-diversidade--eis-a-questao>. Acesso em: 03 jun. 2023.

PEREIRA, Marie Françoise Marguerite Winandy Martins. Um estudo sobre etarismo nas organizações. 126f. 2014. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2014. Disponível em: <https://adelpha-api.mackenzie.br/server/api/core/bitstreams/3d8b1f4b-32a9-4ef6-8175-b280af4ab166/content>. Acesso em: 03 jun. 2023.

PEREIRA, Cícero Roberto; SOUZA, Luana Elayne Cunha de. Fatores legitimadores da discriminação: uma revisão teórica. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 32, n. 2, p. 1-10, abr./jun. 2016. DOI: doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0102-3772e322222>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/L5Nw4KhKLPdKJssbvgWJ8DR/?format=pdf>. Acesso em: 28 maio 2023.

PEREIRA, Fátima; LOPES, Amélia; DOTTA, Leanete Teresinha Thomas. Saberes e identidades profissionais em formação de professores com mais de 50 anos em novas tecnologias digitais. **Revista Portuguesa de Educação**, [S. l.], v. 35, n. 1, p. 449-470, 2022. DOI: 10.21814/rpe.22309. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/rpe/article/view/22309>. Acesso em: 14 mar. 2024.

PERES, Marcos Augusto de Castro. O envelhecimento do trabalhador no contexto dos novos paradigmas organizacionais e os indicadores de exclusão por idade no trabalho. **Revista Linhas**, v. 6, n. 2, 2005. Disponível em: <https://www.revistas.udesc.br/index.php/linhas/article/view/1273>. Acesso em: 06 jun. 2023.

ROTHERMUND, Klaus; KLUSMANN, Verena; ZACHER, Hans. Age discrimination in the context of motivation and healthy aging. **The Journals of Gerontology**, v. 76, n. 2, p. 167-180, outubro 2021. DOI: <https://doi.org/10.1093/geronb/gbab081>. Acesso em: 06 jun. 2023.

SANTOS, Joyce M. **Requalificação profissional do trabalhador para reingresso ao mercado de trabalho e a exclusão por idade na contratação do empregado**. 2022.

Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”. Franca, 2022.

SCHNEIDER, Rodolfo Herberto; IRIGARAY, Tatiana Quarti. O envelhecimento na atualidade: aspectos cronológicos, biológicos, psicológicos e sociais. **Estudos de Psicologia**, v. 25, n. 4, p. 585-593, out./dez. 2008. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2008000400013>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/LTdthHbLvZPLZk8MtMNmZyb/?for=#>. Acesso em: 02 jan. 2024.

SILVA, Derley Júnior Miranda. **Mulheres na contabilidade: os estereótipos socialmente construídos sobre a contadora**. 2017. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) – Programa de pós-graduação em Ciências Contábeis, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.14393/ufu.di.2018.110>. Acesso em: 13 abr. 2023.

SILVA, Igor Moura Danieleviz; GONÇALVES, Josiane Peres. Os pressupostos das Ciências Sociais tidos como referência para os estudos da Teoria das Representações Sociais na área da educação. **Revista Humanidades e Inovação**, v. 8, n. 4, p. 148-158, 2021. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadesinovacao/article/view/4944#:~:text=A%20teoria%20das%20Representa%C3%A7%C3%B5es%20Sociais,determinado%20objeto%2C%20acontecimento%20ou%20pessoa>. Acesso em: 7 mar. 2023.

SIQUEIRA-BRITO, Andreia da Rocha; FRANÇA, Lúcia Helena Freitas Pinho; VALENTINI, Felipe. Análise fatorial confirmatória da Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional. **Avaliação Psicológica**, v.15, n.3, p. 333-345, dez. 2016. <http://dx.doi.org/10.15689/ap.2016.1503.06>. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712016000400007. Acesso em 01 de maio 2023.

SMUCZEK, Marina Irene Weschenfelder. **O trabalho e a aposentadoria: conexões estabelecidas através dos programas de preparação para aposentadoria**. 97f. 2022. Dissertação (Mestrado em Política Social e Serviço Social) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. Disponível em:<http://hdl.handle.net/10183/250552>. Acesso em: 7 mar. 2023.

SOUZA, Elza Maria. Integração entre gerações na promoção da saúde: estudo qualitativo no Brasil. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 37, n. 4, p. 463-469, ago. 2003. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-89102003000400011>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/pmzm66CDMg34rGXCWwJtymG/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 03 jun. 2023.

SOUSA, Ana Carla Santos Nogueira de; LODOVICI, Flaminia Manzano Moreira; SILVEIRA, Nádia Dumara Ruiz; ARANTES, Regina Pilar Galhego. Alguns apontamentos sobre o idadismo: a posição de pessoas idosas diante desse agravo à sua subjetividade. **Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento**, v. 19, n. 3, p. 853-877, 2014. DOI: <https://doi.org/10.22456/2316-2171.50435>. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/RevEnvelhecer/article/view/50435>. Acesso em: 30 out. 2022.

STANO, Rita de Cássia Magalhães Trindade. **Identidade do professor no envelhecimento**. São Paulo: Cortez, 2001.

TRIGUEIRO, Francisco Mirialdo Chaves; BITANTE, Alessandra Preeto; KUBO, Edson Keyso de Miranda; OLIVA, Eduardo de Camargo. Fatores motivacionais e os idosos em atividades laborais. **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 14, n.3, 2016. DOI: <https://doi.org/10.19094/contextus.v14i3.864>.

<http://periodicos.ufc.br/contextus/article/view/32277/pdf>. Acesso em: 30 out. 2022.

UNITED NATIONS ECONOMIC COMMISSION FOR EUROPE [UNECE]. Combating ageism in the world of work. **UNECE Policy Brief on Ageing**, n. 21, 2019. Disponível em: https://unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/Policy_briefs/ECE_WG1_30.pdf. Acesso: 30 abr. 2023.

VELOZ, Maria Cristina Triguero; NASCIMENTO-SCHULZE, Clélia Maria; CAMARGO, Brígido Vizeu. Representações sociais do envelhecimento. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, n. 12, v. 2, p. 479-501, 1999. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-79721999000200015>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prc/a/VCfX7sxTFPjKYBJgnYVDbpv/#>. Acesso: 30 abr. 2023.

VIANA, Lauro Oliveira. **Ageísmo na carreira docente: um estudo com professores da Universidade Federal do Piauí**. 2021. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2021. Disponível em: https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/24902?locale=pt_BR. Acesso: 30 abr. 2023.

VIANA, Lauro Oliveira; HELAL, Diogo Henrique. Ageísmo na carreira acadêmica: um estudo com professores universitários. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 48, e121896, 2023. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/2175-6236121896vs01>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/edreal/a/jMXGqNRw8dntJmvPScnLdnP/?format=pdf&lang=pt>. Acesso: 30 maio 2023.

VON SIMSON, Olga R. de Moraes; NERI, Anita Liberalesso; CACHIONI, Meire (ed.). **As múltiplas faces da velhice no Brasil**. Campinas: Alínea Editora, 2003.

XIMENES, Maria Amélia; CÔRTE, Beltrina; DE CONTI, Marta Helena Souza; ALMEIDA, Stela Neme Daré de; CARNAZ, Letícia; FERREIRA, Luciene. Reflexão sobre o trabalho, ócio, lazer e o tempo livre de idosos na contemporaneidade. **Revista Kairós Gerontologia**, São Paulo, v. 15, n. 8, p. 67-81, 2012. DOI: <https://doi.org/10.23925/2176-901X.2012v15i4p67-81>. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/17079>. Acesso em: 07 maio. 2023.

ZACHER, Hannes; KOOIJ, Dorien; TAM, Kooij; BEIER, Margarida E. Active aging at work. **Organizational Dynamics**, v. 47, n. 1, August 2017. DOI: [10.1016/j.orgdyn.2017.08.001](https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.08.001). Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/319125017_Active_aging_at_work. Acesso em: 07 maio 2023.

ZANELLI, José Carlos. Processos psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 3, p. 329-340, set./dez. 2012. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n3/v12n3a07.pdf>. Acesso em: 07 maio 2023.

ZEFERINO, Arlindo Aparecido dos Reis. **Aposentadoria. E agora? Significados, expectativas e dificuldades no processo de aposentadoria de servidores federais.** 82f. 2018. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro Universitário Unihorizontes, Belo Horizonte, 2018. Disponível em: <https://locus.ufv.br/handle/123456789/27439>. Acesso em: 07 maio 2023.

ZIGER, Renata; FILIPPIM, Eliane Salete; BELTRAME, Vilma. Perspectivas de carreira para pessoas idosas nas organizações. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 7, n. 3, p. 64-87, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.20503/recape.v7i3.33169>. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/33169/24365>. Acesso em: 07 maio 2023.

ZOMER, Luisa Bunn; SANTOS, Aline Regina; COSTA, Kelly Cristina de Oliveira. O perfil de alunos do curso de administração: um estudo com base nas gerações x, y e z. **Revista Gestão Universitária na América Latina – GUAL**, v. 11, n. 2, p. 1-18, 2018. DOI: <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2018v11n2p198>. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=319356242010>. Acesso em: 25 jan. 2023.

APÊNDICE A – Instrumento de pesquisa

O ENVELHECIMENTO DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR: PERCEPÇÕES SOBRE O ETARISMO EM CURSOS DA ÁREA DE NEGÓCIOS

Meu nome é Getúlio Oliveira Rosa, estudante do Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis na Universidade Federal de Uberlândia orientado pela Prof^a. Dr^a. Marli Auxiliadora da Silva. Encaminho a você esse questionário com o objetivo de levantar informações para finalização de minha dissertação intitulada "**O ENVELHECIMENTO DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR: PERCEPÇÕES SOBRE O ETARISMO EM CURSOS DA ÁREA DE NEGÓCIOS**", que tem por objetivo investigar se e como o fenômeno do ageísmo (preconceito em relação a idade) se manifesta na carreira docente.

Agradeço desde já pela sua contribuição com a pesquisa!

* Indica uma pergunta obrigatória

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) docente,

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada “**O envelhecimento docente no ensino superior: percepções sobre o etarismo em cursos da área de negócios**”, sob a responsabilidade dos pesquisadores Getúlio Oliveira Rosa e Marli Auxiliadora da Silva, ambos do Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis da Faculdade de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia. Nesta pesquisa buscamos investigar se e como o fenômeno do ageísmo (preconceito em relação a idade) se manifesta na carreira de docentes de cursos de graduação da área de negócios da Universidade Federal de Uberlândia.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido será obtido pelos pesquisadores no momento em que o(a) participante acessar a plataforma online onde o instrumento de pesquisa no formato de questionário ficará disponível. Ao acessar a plataforma você deverá concordar com o TCLE assinalando a opção ‘ACEITO’ para ser direcionado(a) às questões. Caso assinale a opção ‘NÃO ACEITO’ você visualizará uma nota de agradecimento e sua participação estará finalizada.

Na sua participação, você será convidado(a) a responder a um questionário online e todas as respostas serão analisadas em conjunto, preservando a identidade dos(as) participantes. Ressaltamos que a pesquisa será conduzida por procedimentos éticos, visando assegurar a confidencialidade dos(as) participantes da pesquisa. **Será mantido sigilo absoluto sobre suas respostas, portanto, você não será identificado(a) e nem exposto(a).** Não existe resposta certa ou errada. Sua resposta deve exprimir exatamente o que você pensa sobre cada afirmativa.

Em nenhum momento você será identificado(a). Os resultados da pesquisa serão publicados e ainda assim a sua identidade será preservada. Caso deseje, os resultados da pesquisa lhes serão encaminhados, ou você poderá acessá-los no repositório institucional da Universidade Federal de Uberlândia, onde o trabalho será publicado, cujo link de acesso é público. Atendendo às orientações da Resolução nº 510/2016, Capítulo VI, Art. 28, os dados da pesquisa serão mantidos em arquivo físico ou digital, sob nossa guarda e responsabilidade, por um período de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa.

Você não terá nenhum gasto nem ganho financeiro por participar na pesquisa. Havendo algum dano decorrente da pesquisa, você terá direito a solicitar indenização através das vias judiciais (Código Civil, Lei 10.406/2002, Artigos 927 a 954 e Resolução CNS nº 510/2016, Artigo 19).

Para minimizar alguns riscos do ambiente virtual é importante que você tenha todo o cuidado com a segurança e privacidade do local quando realizar o acesso às etapas virtuais da pesquisa para que sejam garantidos o sigilo e a confidencialidade necessários. Considerando os riscos característicos dos meios eletrônicos e ambiente virtual, para assegurar sua total confidencialidade e minimizar o potencial risco de violação, o convite e envio do link para acesso ao questionário será feito de

forma individual, tendo apenas um remetente e um destinatário. No instrumento de pesquisa não será solicitada qualquer informação que o(a) identifique.

O tratamento para análise das respostas também minimizará o risco de identificação, pois as mesmas serão analisadas de forma conjunta, por meio de técnicas estatísticas e nenhum(a) participante será identificado(a). Os benefícios serão indiretos, pois os resultados do estudo contribuirão para a ampliação de discussões sobre o fenômeno do ageísmo e envelhecimento docente em cursos de graduação da área de negócios.

Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem qualquer prejuízo ou coação. Até o momento da divulgação dos resultados, você também é livre para solicitar a retirada das suas respostas do questionário online.

Uma via original deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido poderá ser impressa e arquivada por você assim que concordar em participar da pesquisa quando do acesso à plataforma online.

Em caso de dúvidas ou necessidade de esclarecimentos sobre questões do questionário, entre em contato com os pesquisadores pelos e-mails, telefones ou WhatsApp informados: Marli Auxiliadora da Silva (marli.silva@ufu.br / (34) 9 9973-3857) OU Getúlio Oliveira Rosa (getulio.rosa@ufu.br / (34) 9 9998-7323).

Contamos com a sua colaboração e agradecemos por sua resposta.

Atenciosamente,

Getúlio Oliveira Rosa (discente) / Marli Auxiliadora da Silva (docente/orientadora).

1. Após a leitura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido você aceita participar da pesquisa? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim, eu aceito participar, voluntariamente, após ter sido devidamente esclarecido(a).
- Não aceito participar.

BLOCO 1 - INFORMAÇÕES GERAIS

Optamos, na pergunta 1, por questionar a identidade de gênero ao invés de apenas o sexo biológico. Caso não sinta-se a vontade para marcar as opções relativas a essas identidades, colocamos ao final as opções 'Feminino' e 'Masculino' (relativas ao sexo biológico).

2. 1. Identidade de gênero: *

Marcar apenas uma oval.

- Mulher cisgênero
- Mulher transgênero
- Homem cisgênero
- Homem transgênero
- Travesti
- Não-binária
- Prefiro não declarar
- Feminino
- Masculino

3. Idade: *

4. Raça/Etnia: *

Marcar apenas uma oval.

- Amarela
- Branca
- Parda
- Preta/Negra
- Indígena

5. Estado civil: *

Marcar apenas uma oval.

- Solteiro(a)
 Casado(a) / União Estável
 Divorciado(a) / Separado(a)
 Viúvo(a)

6. Maior nível de formação atual é: *

Marcar apenas uma oval.

- Graduação
 Especialista/MBA
 Mestrado
 Doutorado

7. No curso em que atua os(as) docentes, seus colegas de trabalho, em sua maioria, são: *

Marcar apenas uma oval.

- MAIS NOVOS (até 45 anos)
 MAIS VELHOS (acima de 45 anos)

BLOCO 2 - DADOS FUNCIONAIS

8. Campus de atuação: *

Marcar apenas uma oval.

- Santa Mônica - Uberlândia
 Pontal - Ituiutaba

9. Curso no qual atua: *

Marcar apenas uma oval.

- Administração
 Ciências Contábeis

10. Regime de trabalho: *

Marcar apenas uma oval.

- Dedicção exclusiva
 Integral - 40 horas
 Parcial - 20 horas

11. Nível funcional: *

Marcar apenas uma oval.

- Auxiliar
 Assistente
 Adjunto
 Associado
 Titular

12. Forma de vinculação: *

Marcar apenas uma oval.

- Professor(a) efetivo(a)
 Professor(a) substituto(a)
 Professor(a) voluntário(a)
 Professor(a) visitante

13. Tempo total de atuação como docente do ensino *
superior na graduação (em anos):

14. Recebe Abono de Permanência? *

Abono de permanência é o reembolso da contribuição previdenciária devido ao servidor(a) que ao cumprir os requisitos para aposentadoria opta por permanecer na ativa.

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

15. Você também atua na pós-graduação? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

16. Se você também atua na pós-graduação seu vínculo é de professor(a): *

Marcar apenas uma oval.

Permanente

Colaborador(a)

Visitante

Não se aplica

CONCEITOS USADOS NESTA PESQUISA:

Ageísmo: intolerância que leva a discriminação e preconceito de uma faixa etária em relação a outra (Butler, 1969).

Envelhecimento funcional: processo que se inicia em torno dos 45 anos de idade de acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS, 2015).

BLOCO 3 - ESCALA DE AGEÍSMO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

A escala de ageísmo no contexto organizacional (AECO) é um Instrumento de Pesquisa desenvolvido para medir o grau de ageísmo nas empresas e foi validado por Viana (2021) para aplicação também no contexto acadêmico.

A escala é composta por 14 assertivas. Leia cada uma delas e escolha a alternativa que lhe parecer mais apropriada, sendo que 1 = 'discordo totalmente' e 5 = 'concordo totalmente'.

Docentes mais novos = até 45 anos

Docentes mais velhos = acima de 45 anos

17. 1. Docentes mais velhos levam mais tempo para realizar tarefas no ambiente de trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc Concordo totalmente

18. 2. Docentes mais velhos costumam adoecer com mais facilidade. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc Concordo totalmente

19. 3. Docentes mais velhos costumam faltar mais ao trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc Concordo totalmente

20. 4. Docentes mais jovens costumam ter maior capacidade de concentração. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc Concordo totalmente

21. 5. Docentes mais velhos tendem a esquecer novas tarefas. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc Concordo totalmente

22. 6. Docentes mais velhos são mais persistentes do que os mais jovens. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc Concordo totalmente

23. 7. Docentes mais jovens são mais produtivos do que os mais velhos. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc Concordo totalmente

24. 8. Docentes mais velhos são mais comprometidos com o trabalho do que os mais jovens. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc Concordo totalmente

25. 9. De modo geral, docentes mais velhos têm mais conhecimento do trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc Concordo totalmente

26. 10. Docentes mais velhos são mais capazes de lidar com pressões do trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc Concordo totalmente

27. 11. O envelhecimento afeta a produtividade dos docentes. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc Concordo totalmente

28. 12. Docentes mais velhos têm mais habilidade para resolver problemas do que os mais jovens. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc Concordo totalmente

29. 13. Docentes mais velhos tendem a sofrer mais acidentes de trabalho do que os mais jovens. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc Concordo totalmente

30. 14. Docentes mais jovens compreendem melhor as rotinas de trabalho do que os mais velhos. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc Concordo totalmente

BLOCO 4 - PERCEPÇÕES SOBRE AGEÍSMO

Conhecer sua percepção, experiências e vivências sobre a temática 'envelhecimento' e 'preconceitos acerca do envelhecimento' é muito importante para nós. Por isso, nos dê sua opinião nas questões a seguir:

31. 15. No meu dia a dia prefiro trabalhar com docentes ... *

Marcar apenas uma oval.

- MAIS NOVOS (até 45 anos)
 MAIS VELHOS (acima de 45 anos)

32. 16. Considerando sua resposta à questão anterior, nos conte porque você *
prefere trabalhar com o/a docente MAIS NOVO ou MAIS VELHO.

33. 17. Ainda considerando sua resposta à questão 15, nos conte quais atividades *
você costuma desenvolver ao trabalhar com o/a docente MAIS NOVO ou MAIS
VELHO (por exemplo: desenvolver pesquisas científicas, redigir artigos,
participar de projetos de extensão, comissões, etc.)

34. 18. Em algum momento da sua trajetória docente **você presenciou** alguma
atitude discriminatória e/ou preconceituosa com colegas devido à idade
deles(as)? Se sim, pode nos relatar essa experiência?

35. 19. Independentemente de sua idade, em algum momento da sua trajetória docente **você foi o alvo e/ou a vítima** de julgamento discriminatório e/ou preconceituoso devido à sua idade? Se sim, pode nos relatar essa experiência?

36. **OPCIONAL:** Para dar continuidade a essa pesquisa gostaríamos de entrevistar você. Caso concorde em ceder uma entrevista, poderia informar seu e-mail para entrarmos em contato?

MUITO OBRIGADO por suas respostas!

37. **OPCIONAL:** Caso deseje receber os resultados dessa pesquisa informe seu e-mail.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

APÊNDICE B – Matriz de multicolinearidade entre as variáveis independentes através da correlação de Spearman

		Id_Gênero	Idade	Raça/Etnia	Est_Civil	Formação	G_etários	Campi_atuação	Curso_Lotação	Reg_Trabalho	Nível_Func.	Forma_Vinc.	Ciclo_docente	Abono_Perm.	AtuaçãoPPG	VínculoPPG
Id_Gênero	Coefficiente de Correlação	1,000	-0,057	0,173	0,118	0,001	0,073	0,149	0,094	0,114	0,124	0,034	-0,133	0,148	0,122	0,063
	Sig. (2 extremidades)		0,634	0,147	0,325	0,992	0,544	0,211	0,434	0,342	0,300	0,775	0,265	0,214	0,308	0,600
Idade	Coefficiente de Correlação		1,000	-0,083	0,029	0,178	-0,156	-0,084	-0,186	-0,133	,564**	-0,153	,479**	-0,041	-,235*	-0,182
	Sig. (2 extremidades)			0,489	0,808	0,135	0,192	0,486	0,117	0,267	0,000	0,200	0,000	0,731	0,047	0,127
Raça/Etnia	Coefficiente de Correlação			1,000	0,137	-0,059	0,130	-0,049	0,020	0,105	-0,142	0,095	-0,060	0,119	-0,208	-0,130
	Sig. (2 extremidades)				0,252	0,625	0,276	0,680	0,870	0,379	0,233	0,426	0,618	0,319	0,079	0,275
Est_Civil	Coefficiente de Correlação				1,000	0,065	-0,176	-0,065	-0,081	-0,127	0,141	-0,171	0,062	0,199	-0,121	-0,050
	Sig. (2 extremidades)					0,590	0,138	0,586	0,497	0,288	0,236	0,150	0,603	0,095	0,311	0,675
Formação	Coefficiente de Correlação					1,000	0,059	-,262*	-,319**	-0,226	,309**	-0,113	-0,088	0,146	-,293*	-,281*
	Sig. (2 extremidades)						0,621	0,026	0,006	0,056	0,008	0,347	0,460	0,220	0,012	0,017
G_etários	Coefficiente de Correlação						1,000	-,289*	-0,092	0,045	-0,134	0,089	-,349**	0,211	-0,108	-0,088
	Sig. (2 extremidades)							0,014	0,442	0,710	0,261	0,458	0,003	0,075	0,365	0,462
Campi_atuação	Coefficiente de Correlação							1,000	0,159	-0,025	-,280*	0,071	,306**	-,256*	,293*	,239*
	Sig. (2 extremidades)								0,183	0,837	0,017	0,553	0,009	0,030	0,013	0,044
Curso_Lotação	Coefficiente de Correlação								1,000	0,025	-0,181	-0,035	0,104	-0,135	-0,026	0,075
	Sig. (2 extremidades)									0,838	0,128	0,771	0,385	0,258	0,827	0,532
Reg_Trabalho	Coefficiente de Correlação									1,000	-0,146	,760**	-0,143	0,086	0,169	0,134
	Sig. (2 extremidades)										0,220	0,000	0,231	0,474	0,155	0,260
Nível_Func.	Coefficiente de Correlação										1,000	-,203	0,211	-0,025	-,339**	-0,184
	Sig. (2 extremidades)											0,088	0,075	0,833	0,004	0,121
Forma_Vinc.	Coefficiente de Correlação											1,000	-0,150	0,066	0,150	0,078
	Sig. (2 extremidades)												0,209	0,580	0,208	0,512
Ciclo_docente	Coefficiente de Correlação												1,000	-,266*	-0,173	-0,065
	Sig. (2 extremidades)													0,024	0,147	0,586
Abono_Perm.	Coefficiente de Correlação													1,000	0,128	0,166
	Sig. (2 extremidades)														0,284	0,163
AtuaçãoPPG	Coefficiente de Correlação														1,000	,838**
	Sig. (2 extremidades)															0,000
VínculoPPG	Coefficiente de Correlação															1,000
	Sig. (2 extremidades)															

Fonte: dados da pesquisa.

APÊNDICE C – Matriz de Correlação^a

	VelhosMaisTempo	VelhosAdoecem	VelhosFaltam	JovensConcentrados	VelhosEsquecem	VelhosPersistentes	JovensProdutivos	VelhosComprometidos	VelhosConhecimento	VelhosPressão	VelhosImprodutivos	VelhosCapazes	VelhosAcidentes	JovensCompreendem	
Correlação	VelhosMaisTempo	1,000	0,369	0,324	0,358	0,264	-0,096	0,292	-0,013	0,127	0,061	0,340	0,052	0,071	0,289
	VelhosAdoecem	0,369	1,000	0,510	0,378	0,207	0,192	0,088	0,090	0,239	0,159	0,363	0,157	0,325	0,010
	VelhosFaltam	0,324	0,510	1,000	0,393	0,250	0,169	0,095	0,107	0,114	0,148	0,124	0,253	0,269	0,144
	JovensConcentrados	0,358	0,378	0,393	1,000	0,368	0,019	0,154	0,186	0,244	0,100	0,214	0,101	0,300	0,125
	VelhosEsquecem	0,264	0,207	0,250	0,368	1,000	0,055	0,329	0,183	-0,023	0,070	0,233	0,077	0,473	0,430
	VelhosPersistentes	-0,096	0,192	0,169	0,019	0,055	1,000	-0,141	0,660	0,453	0,371	0,028	0,470	0,207	-0,181
	JovensProdutivos	0,292	0,088	0,095	0,154	0,329	-0,141	1,000	-0,257	0,155	-0,065	0,412	-0,046	0,093	0,465
	VelhosComprometidos	-0,013	0,090	0,107	0,186	0,183	0,660	-0,257	1,000	0,419	0,455	0,027	0,503	0,254	-0,034
	VelhosConhecimento	0,127	0,239	0,114	0,244	-0,023	0,453	0,155	0,419	1,000	0,609	0,185	0,674	0,132	0,072
	VelhosPressão	0,061	0,159	0,148	0,100	0,070	0,371	-0,065	0,455	0,609	1,000	0,069	0,820	0,145	-0,051
	VelhosImprodutivos	0,340	0,363	0,124	0,214	0,233	0,028	0,412	0,027	0,185	0,069	1,000	0,082	0,220	0,157
	VelhosCapazes	0,052	0,157	0,253	0,101	0,077	0,470	-0,046	0,503	0,674	0,820	0,082	1,000	0,232	-0,054
	VelhosAcidentes	0,071	0,325	0,269	0,300	0,473	0,207	0,093	0,254	0,132	0,145	0,220	0,232	1,000	0,257
	JovensCompreendem	0,289	0,010	0,144	0,125	0,430	-0,181	0,465	-0,034	0,072	-0,051	0,157	-0,054	0,257	1,000
Sig. (Unilateral)	VelhosMaisTempo		0,001	0,003	0,001	0,013	0,211	0,006	0,457	0,143	0,305	0,002	0,332	0,278	0,007
	VelhosAdoecem	0,001		0,000	0,001	0,040	0,053	0,232	0,227	0,021	0,092	0,001	0,094	0,003	0,467
	VelhosFaltam	0,003	0,000		0,000	0,017	0,078	0,215	0,187	0,170	0,108	0,149	0,016	0,011	0,113
	JovensConcentrados	0,001	0,001	0,000		0,001	0,436	0,098	0,059	0,020	0,201	0,036	0,199	0,005	0,147
	VelhosEsquecem	0,013	0,040	0,017	0,001		0,323	0,002	0,062	0,425	0,279	0,024	0,260	0,000	0,000
	VelhosPersistentes	0,211	0,053	0,078	0,436	0,323		0,119	0,000	0,000	0,001	0,409	0,000	0,040	0,064
	JovensProdutivos	0,006	0,232	0,215	0,098	0,002	0,119		0,015	0,096	0,294	0,000	0,350	0,218	0,000
	VelhosComprometidos	0,457	0,227	0,187	0,059	0,062	0,000	0,015		0,000	0,000	0,412	0,000	0,016	0,388
	VelhosConhecimento	0,143	0,021	0,170	0,020	0,425	0,000	0,096	0,000		0,000	0,060	0,000	0,134	0,274
	VelhosPressão	0,305	0,092	0,108	0,201	0,279	0,001	0,294	0,000	0,000		0,284	0,000	0,111	0,336
	VelhosImprodutivos	0,002	0,001	0,149	0,036	0,024	0,409	0,000	0,412	0,060	0,284		0,248	0,032	0,094
	VelhosCapazes	0,332	0,094	0,016	0,199	0,260	0,000	0,350	0,000	0,000	0,000	0,248		0,025	0,327
	VelhosAcidentes	0,278	0,003	0,011	0,005	0,000	0,040	0,218	0,016	0,134	0,111	0,032	0,025		0,015
	JovensCompreendem	0,007	0,467	0,113	0,147	0,000	0,064	0,000	0,388	0,274	0,336	0,094	0,327	0,015	

a. Determinante = ,003

APÊNDICE D – Matriz Anti-Imagem

	VelhosMais Tempo	VelhosMais Tempo	VelhosMais Tempo	VelhosMais Tempo	VelhosMais Tempo	VelhosMais Tempo	VelhosMais Tempo	VelhosMais Tempo	VelhosMais Tempo	VelhosMais Tempo	VelhosMais Tempo	VelhosMais Tempo	VelhosMais Tempo	VelhosMais Tempo
VelhosMaisTempo	,781 ^a	-0,213	-0,113	-0,166	-0,061	0,111	-0,055	-0,036	0,007	-0,010	-0,175	-0,027	0,208	-0,181
VelhosAdoecem		,655 ^a	-0,405	-0,057	-0,048	-0,121	0,137	0,150	-0,205	-0,111	-0,267	0,201	-0,222	0,168
VelhosFaltam			,603 ^a	-0,293	0,044	-0,170	-0,029	0,102	0,280	0,112	0,130	-0,326	0,024	-0,182
JovensConcentrados				,617 ^a	-0,259	0,277	-0,019	-0,213	-0,340	0,015	0,020	0,195	-0,143	0,220
VelhosEsquecem					,669 ^a	-0,065	-0,264	-0,163	0,349	-0,083	-0,001	-0,061	-0,281	-0,272
VelhosPersistentes						,649 ^a	-0,111	-0,566	-0,261	0,106	0,058	-0,023	-0,080	0,273
JovensProdutivos							,578 ^a	0,382	-0,252	0,055	-0,356	0,023	0,089	-0,300
VelhosComprometidos								,672 ^a	-0,049	-0,093	-0,101	-0,090	-0,019	-0,163
VelhosConhecimento									,660 ^a	-0,117	-0,010	-0,404	0,095	-0,245
VelhosPressão										,745 ^a	0,022	-0,654	0,103	0,010
VelhosImprodutivos											,698 ^a	-0,020	-0,113	0,096
VelhosCapazes												,675 ^a	-0,192	0,162
VelhosAcidentes													,716 ^a	-0,221
JovensCompreendem														,544 ^a

Fonte: dados da pesquisa.