



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA  
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA  
(PROFIAP)**

**POLYANE CASAGRANDE ARAUJO PIOLI**

**ENVELHECIMENTO E TRABALHO:**

**Uma análise do ageismo em uma comarca do Tribunal de Justiça de  
Pernambuco**

**JUAZEIRO - BA  
2023**

**POLYANE CASAGRANDE ARAUJO PIOLI**

**ENVELHECIMENTO E TRABALHO:**

**Uma análise do ageismo em uma comarca do Tribunal de Justiça de Pernambuco**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (PROFIAP) da Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF), como requisito para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Alves Pinheiro

**JUAZEIRO - BA  
2023**

P662e Pioli, Polyane Casagrande Araujo  
Envelhecimento e trabalho: uma análise do ageismo em uma comarca do Tribunal de  
Justiça de Pernambuco / Polyane Casagrande Araujo Pioli. – Juazeiro - BA, 2023.  
xv, 123 f. : il. ; 29 cm.

Dissertação (Mestrado em Administração Pública) Universidade Federal do Vale do  
São Francisco, Campus Juazeiro, 2023.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Alves Pinheiro.

1. Envelhecimento. 2. Práticas de gestão da idade. I. Título. II. Pinheiro, Francisco  
Alves. III. Universidade Federal do Vale do São Francisco.

CDD 362.6



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO PROGRAMA DE  
PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MESTRADO  
PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

**FOLHA DE APROVAÇÃO**

**POLYANE CASAGRANDE ARAUJO PIOLI**

**ENVELHECIMENTO E TRABALHO: Uma análise do ageismo em uma comarcado  
Tribunal de Justiça de Pernambuco**

Dissertação apresentada como requisito parcial para  
obtenção do título de Mestre em Administração Pública  
pela Universidade Federal do Vale do São Francisco.

Aprovada em 10 de agosto de 2023.

Banca Examinadora

Prof. Dr. Francisco Alves Pinheiro, Univasf. (Orientador)

Documento assinado digitalmente  
 FRANCISCO ALVES PINHEIRO  
Data: 10/08/2023 16:34:23-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profª. Dra. Paula Regina Zarelli, UTFPR.

Documento assinado digitalmente  
 PAULA REGINA ZARELLI  
Data: 11/08/2023 08:39:38-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Marcelo de Maio Nascimento, Univasf

Documento assinado digitalmente  
 MARCELO DE MAIO NASCIMENTO  
Data: 11/08/2023 13:25:22-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Juazeiro, BA

2023

Dedico aos meus pais Damiana e Carlos e aos meus avós Luiz Gonzaga (*in memoriam*), Albertina e Francisca.

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente, a Deus, por possibilitar que tudo tivesse o momento e tempo certos de ocorrer. Pela sustentação, força e perseverança durante todo o processo do mestrado.

Aos meus pais, Carlos e Damiana, por serem porto seguro, sempre me incentivarem nos caminhos da educação. Por sonharem mais um sonho juntos e me apoiarem incondicionalmente nesta realização.

Aos demais familiares, por acreditarem nos meus projetos e torcerem para que fossem realizados. Ao meu namorado, Leonardo, por seu companheirismo e incentivo nesse percurso.

A Profa. Dra. Denise Dias Almeida, amiga de longa data, por todo apoio dado durante essa jornada, desde vibrar com minha aprovação até sugestões à dissertação. Por sua escuta compreensiva e pelas palavras sempre positivas que me sustentaram durante esse processo.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Francisco Alves Pinheiro, que aceitou caminhar ao meu lado neste desafio, com seus ensinamentos e diretrizes a serem seguidas. Pela confiança depositada em me guiar nesse percurso. Foi luz, compreensão e me passou a serenidade imprescindíveis para prosseguir nesta jornada.

Ao Prof. Dr. Paulo José Pereira, por sua postura colaborativa nas análises estatísticas desta dissertação, assim como por sua imensa paciência e disponibilidade em escutar minhas dúvidas, e preocupação em ensinar todas as interpretações possíveis.

Os meus sinceros agradecimentos ao Prof. Dr. Leonardo Rodrigues Sampaio e a Profa. Dra. Alvany Maria dos Santos Santiago, membros da banca de qualificação do projeto, pelas valiosas sugestões e contribuições tão relevantes nesta etapa.

Aos professores do mestrado, por todos ensinamentos e experiências compartilhadas. Especialmente, gratidão ao Prof. Dr. Marcelo Henrique Pereira dos Santos pelo espaço de fala a todos os alunos, por sua disponibilidade em ajudar e prestar os esclarecimentos necessários para a jornada acadêmica.

Aos colegas de mestrado, pelo apoio e às vivências únicas nas aulas remotas. Em especial, agradeço ao colega de turma Erlhinton de Abreu Barbosa Reis, pela enorme colaboração na etapa de construção do questionário *online* e nas longas conversas sobre os desafios do mestrado, trocas de materiais e dúvidas. Ainda, as minhas lindas amigas de mestrado, Carla Verônica Leal de Melo e Regiane da Silva Oliveira, por tornarem esse percurso mais leve e bem humorado, por dividirem as alegrias, angústias e conquistas.

Por fim, aos colegas da 1ª Vara Cível da Comarca de Petrolina, pelo suporte e por se prontificarem a contribuir com a pesquisa realizada. Aos demais profissionais lotados no Fórum

Doutor Manoel Souza Filho por colaborarem na divulgação e participação na pesquisa. Aos profissionais da Secretaria de Gestão de Pessoas do TJPE por se empenharem em disponibilizar as informações indispensáveis à pesquisa.

E a todos que de alguma forma cotribuíram nessa jornada.

PIOLI, Polyane Casagrande Araújo. **ENVELHECIMENTO E TRABALHO:** Uma análise do ageísmo em uma comarca do Tribunal de Justiça de Pernambuco. Dissertação de Mestrado realizado pelo Programa de Pós-Graduação em Administração Pública (Profiap/Univasf). Juazeiro (BA), 2023.

## RESUMO

O envelhecimento populacional e o ganho de longevidade têm reflexos no aumento da presença de pessoas mais velhas no mercado de trabalho. Em paralelo, estudos evidenciam que o ageísmo expresso por estereótipos, preconceito e discriminação em razão do critério etário tornam o contexto organizacional um espaço de exclusão. Assim, esta pesquisa teve como objetivo geral analisar o ageísmo contra profissionais mais velhos no Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE), Comarca de Petrolina, a partir da perspectiva de servidores de diversas idades da organização. Trata-se de uma pesquisa quantitativa e descritiva, a qual a primeira etapa da coleta de dados compreendeu uma pesquisa documental para identificar práticas direcionadas à gestão da idade no TJPE. Na segunda etapa, foi aplicado um questionário online composto por dados sociodemográficos e laborais, Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO) e itens baseados na Escala da Relação com Pessoas Idosas (ROPE). Os dados coletados foram analisados utilizando-se estatística descritiva, Teste Qui-quadrado de Independência e Regressão Logística. Como principais resultados, tem-se a pouca adoção de práticas de gestão de idade, com destaque para o Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA). Identificaram-se como atitudes negativas com maior concordância dos servidores as que associam o envelhecimento à improdutividade e ao adoecimento; por sua vez, as atitudes positivas com maior incidência relacionam o envelhecimento ao maior conhecimento e capacidade de lidar com pressões no trabalho. Verificou-se, ainda, como comportamento positivo mais frequente em relação às pessoas mais velhas, o auxílio na utilização de novas tecnologias; quanto aos comportamentos negativos com maior incidência, usar vocabulário simples e falar alto ou devagar ao conversar devido à idade. Não foram constatadas diferenças significativas nas percepções dos grupos de servidores mais jovens e mais velhos, bem como em relação ao sexo. Concluiu-se pela coexistência de atitudes e comportamentos que representam ageísmo positivo e negativo, com maior adesão à primeira dimensão, o que sugere a forma de manifestação do preconceito etário de forma sutil e benevolente. Logo, este trabalho corrobora a importância de a organização estudada discutir o envelhecimento e a adoção de estratégias para combater o ageísmo, propiciando um ambiente inclusivo e o fomento às relações intergeracionais.

**Palavras-chave:** Organizações. Envelhecimento. Ageismo. Gestão da idade.

PIOLI, Polyane Casagrande Araújo. **AGING AND WORK: An analysis of ageism in a district of the Court of Justice of Pernambuco.** Master's Dissertation conducted by the Public Administration Postgraduate Program (Profiap/Univasf). Juazeiro (BA), 2023.

### **ABSTRACT**

Population aging and increased longevity have had an impact on the growing presence of older individuals in the labor market. Concurrently, studies highlight that ageism expressed through stereotypes, prejudice, and discrimination based on age criteria creates an environment of exclusion within the organizational context. Thus, the overarching objective of this research was to analyze ageism against older professionals in the Pernambuco Justice Court (TJPE), Petrolina District, from the perspective of employees of various ages within the organization. It is a quantitative and descriptive study, where the first data collection stage involved documentary research to identify age management practices in TJPE. In the second stage, an online questionnaire was administered, comprising sociodemographic and work-related data, the Ageism Scale in the Organizational Context (EACO), and items based on the Relating to Old People Evaluation (ROPE). The collected data were analyzed using descriptive statistics, the Chi-square test of independence, and logistic regression. The main results indicate a limited adoption of age management practices, with the Retirement Planning Program (PPA) being highlighted. Negative attitudes with higher agreement among employees were identified, associating aging with decreased productivity and health issues. Conversely, positive attitudes with higher incidence linked aging to greater knowledge and ability to handle work pressures. Furthermore, the most frequent positive behavior toward older people was assisting them in using new technologies, while negative behaviors with higher incidence included using simple vocabulary and speaking loudly or slowly when conversing due to age. No significant differences were found in the perceptions of younger and older employee groups or in relation to gender. It was concluded that there is a coexistence of attitudes and behaviors representing both positive and negative ageism, with a greater adherence to the positive dimension, suggesting a subtle and benevolent manifestation of age-related prejudice. Therefore, this study reinforces the importance of the organization under study discussing aging and adopting strategies to combat ageism, fostering an inclusive environment and promoting intergenerational relationships.

**Keywords:** Organizations. Aging. Ageism. Age management.

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> – Brasil: Pirâmides etárias da população brasileira, por sexo, no cenário IBGE/IPEA, respectivamente dos anos de 2025, 2065 e 2100.....	22
---	----

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1</b> – Dimensões da Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO).....	42
<b>Quadro 2</b> – Teste de Qui-quadrado de Pearson dos itens da EACO em função da faixa etária.....	63
<b>Quadro 3</b> – Teste de Qui-quadrado de Pearson dos itens da EACO em função do sexo.....	65
<b>Quadro 4</b> – Influência do gênero ao item 1 baseado na escala ROPE.....	66

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> – Dados sobre o perfil geral dos participantes.....	50
<b>Tabela 2</b> – Resultados da EACO: Dimensão Negativa.....	53
<b>Tabela 3</b> – Resultados da EACO: Dimensão Positiva.....	55
<b>Tabela 4</b> – Frequência por categoria de resposta, moda e mediana da EACO.....	57
<b>Tabela 5</b> – Resultados dos itens positivos referentes a relação com pessoas mais velhas no contexto organizacional.....	58
<b>Tabela 6</b> – Resultados dos itens negativos referentes a relação com pessoas mais velhas no contexto organizacional.....	60
<b>Tabela 7</b> – Frequência por categoria de resposta, moda e mediana dos itens baseados na ROPE.....	62

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEJUSC	Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania
CEP	Comitê de Ética e Pesquisa
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
EACO	Escala de Ageismo no Contexto Organizacional
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PEA	População Economicamente Ativa
PIA	População em Idade Ativa
ROPE	Relating to Older People Evaluation
SPSS	Statistical Package for the Social Science
TIC'S	Tecnologias da Informação e Comunicação
TJPE	Tribunal de Justiça de Pernambuco

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>16</b>
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA .....	17
1.2 OBJETIVOS .....	18
<b>1.2.1 Objetivo Geral.....</b>	<b>18</b>
<b>1.2.2 Objetivos Específicos.....</b>	<b>18</b>
1.3 JUSTIFICATIVA.....	19
1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO.....	19
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>21</b>
2.1 ENVELHECIMENTO DEMOGRÁFICO .....	21
2.2 PROCESSO DE ENVELHECIMENTO HUMANO.....	23
2.3 ENVELHECIMENTO E TRABALHO .....	25
2.4 AGEISMO .....	28
<b>2.4.1 Conceito de Ageismo .....</b>	<b>28</b>
<b>2.4.2 Medindo o Ageismo .....</b>	<b>32</b>
<b>2.4.3 Ageismo no Contexto Organizacional .....</b>	<b>34</b>
2.5 GESTÃO DA IDADE NAS ORGANIZAÇÕES .....	36
<b>3 METODOLOGIA .....</b>	<b>39</b>
3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA.....	39
3.2 LÓCUS E PARTICIPANTES DA PESQUISA.....	40
3.3 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS E INSTRUMENTO .....	41
3.4 PROCEDIMENTOS DE TRATAMENTO E ANÁLISE DE DADOS .....	44
3.5 ASPECTOS ÉTICOS.....	45
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....</b>	<b>47</b>
4.1 ADOÇÃO DE PRÁTICAS DE GESTÃO DA IDADE NO TJPE .....	47
4.2 PERFIL DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA.....	50
4.3 IDENTIFICAR ATITUDES NEGATIVAS E/OU POSITIVAS DOS SERVIDORES DO TJPE, COMARCA DE PETROLINA, FRENTE AO ENVELHECIMENTO .....	52
<b>4.3.1. Escala de Ageismo no Contexto Organizacional - EACO.....</b>	<b>52</b>
<b>4.3.2 Relação com pessoas mais velhas no contexto organizacional.....</b>	<b>58</b>
4.4. DIFERENÇAS E/OU SIMILARIDADES DAS PERCEPÇÕES DOS GRUPOS DE SERVIDORES JOVENS E MAIS VELHOS EM FUNÇÃO DO ENVELHECIMENTO NA ORGANIZAÇÃO .....	63

<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>68</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>71</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>82</b>
<b>APÊNDICE A – Dados sociodemográficos e laborais.....</b>	<b>83</b>
<b>APÊNDICE B – Escala de Ageismo no Contexto Organizacional (EACO).....</b>	<b>84</b>
<b>APÊNDICE C – Relação com pessoas mais velhas no contexto organizacional .....</b>	<b>85</b>
<b>APÊNDICE D – Análise de confiabilidade dos itens negativos da EACO .....</b>	<b>86</b>
<b>APÊNDICE E – Análise de confiabilidade dos itens positivos da EACO .....</b>	<b>87</b>
<b>APÊNDICE F – Análise de confiabilidade dos itens positivos baseados na ROPE .....</b>	<b>88</b>
<b>APÊNDICE G – Análise de confiabilidade dos itens negativos baseados na ROPE.....</b>	<b>89</b>
<b>APÊNDICE H – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....</b>	<b>90</b>
<b>APÊNDICE I – CARTILHA: VAMOS FALAR DE AGEISMO NAS ORGANIZAÇÕES (PTT).....</b>	<b>93</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>112</b>
<b>ANEXO A – SEI nº 00004192-06.2023.8.17.8017 - Quantitativo de Pessoal.....</b>	<b>113</b>
<b>ANEXO B – Aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP).....</b>	<b>114</b>
<b>ANEXO C – Carta de anuência da pesquisa (Local) .....</b>	<b>121</b>
<b>ANEXO D – Carta de anuência da pesquisa (Estadual).....</b>	<b>122</b>
<b>ANEXO E – SEI nº 00004192-06.2023.8.17.8017 – Práticas de Gestão da Idade.....</b>	<b>124</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O envelhecimento populacional, considerado como fenômeno universal, se apresenta como um dos desafios do século XXI, exigindo a formulação e implementação de políticas públicas que atendam a essa demanda (PINHEIRO *et al.*, 2021). Nos países desenvolvidos esse processo ocorreu em uma velocidade menor comparado aos países em desenvolvimento. Por exemplo, a França levou aproximadamente 150 anos para se adaptar a uma mudança de 10% para 20% na população total com 60 anos ou mais. Por outro lado, o Brasil levará um pouco mais de 20 anos para proceder a mesma adaptação (OMS, 2015).

As projeções demográficas para o ano de 2060 da Organização das Nações Unidas (ONU) e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apresentam os percentuais, respectivamente, de 34,1% e 32,2%, para o Brasil, o que indica a participação de idosos próxima a um terço da população total (COSTANZI *et al.*, 2018).

No Brasil, o envelhecimento populacional vem ocorrendo de forma acelerada e está relacionado a diminuição da taxa de fecundidade e mortalidade, bem como ao aumento da expectativa de vida (CEPELLOS; TONELLI; ARANHA FILHO, 2013; LOCATELLI; FONTOURA, 2013). Contribuem para alterações na estrutura etária da população, os avanços na área da saúde e da tecnologia que trazem melhorias na qualidade de vida de pessoas mais velhas (MIRANDA; MENDES; SILVA, 2016).

Nesse sentido, os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua 2012/2019 evidenciou o envelhecimento populacional através da manutenção do alargamento do topo e estreitamento da base da estrutura etária (IBGE, 2020a). Por outro lado, a taxa de desocupação das pessoas com 50 anos de idade ou mais não apresentou redução, no mesmo período, o que indica maior participação desse grupo etário na força de trabalho ativa (IBGE, 2020b).

Essa transição demográfica impulsionada pelas transformações tecnológicas e mudanças no sistema previdenciário brasileiro, especialmente aumento da idade mínima para aposentadoria, tende a alterar os padrões de participação no mercado de trabalho com a ampliação da presença de pessoas mais velhas (FOGUEL; RUSSO, 2019).

No que tange ao envelhecimento e ao trabalho no Brasil, a Lei nº 10.741/2003 que dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências, assegura o exercício de atividade profissional com respeito as suas condições físicas, intelectuais e psíquicas. Ainda, estabelece o acesso a cursos com inclusão de avanços tecnológicos para sua integração à vida moderna,

bem como profissionalização especializada, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas (BRASIL, 2003).

Cabe registrar que a referida lei considera idoso aquela pessoa com idade igual ou superior a 60 anos. No mesmo sentido, a ONU através da Resolução nº 39/125 estabelece a referida faixa etária para caracterização do idoso em países em desenvolvimento, como o Brasil (ONU, 1982). Por outro lado, nos estudos em Administração, apesar da inexistência de consenso, profissional mais velho é aquele com 50 anos ou mais, quando os marcadores do início da velhice se tornam mais aparentes, idade que será utilizada na presente pesquisa (FONTOURA; PICCININI, 2012).

Em paralelo, os dados da Organização Mundial da Saúde (WHO, 2021) apontam que uma em cada duas pessoas apresentam atitudes moderadas ou altamente discriminatórias relacionadas à idade, bem como que o ageismo é mais predominante em países de baixa e média renda.

O termo ageismo inicialmente mencionado por Robert Butler (1969) como preconceito pelo simples motivo da idade, em qualquer fase da vida, posteriormente foi estudado especificamente em relação aos idosos (BUTLER, 1980). Esse construto se fundamenta em estereótipos que conformam as pessoas mais velhas e delimitam seu valor e capacidades, assim como influencia nas práticas de gestão das organizações. O ageismo, sob essa ótica, representa um empecilho a efetiva participação de pessoas mais velhas na sociedade e nas organizações.

O combate ao ageismo constitui uma das áreas de atuação da Década do Envelhecimento Saudável das Nações Unidas (2020-2030) que demonstra uma preocupação e colaboração global no sentido de promover o envelhecimento saudável e qualidade de vida das pessoas mais velhas e suas comunidades (WHO, 2020). Nesse sentido, serão necessárias mudanças para além de ações coordenadas, abrangendo a forma de pensar a velhice e o processo de envelhecimento.

## 1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Nesse cenário, é fundamental analisar as relações entre processo de envelhecimento, práticas ageístas e suas implicações, em um contexto de aumento do número de pessoas mais velhas nas organizações e mudanças nas próprias rotinas de trabalho, sobretudo com a introdução de novas tecnologias e trabalho remoto.

O serviço público torna mais aparente essa presença de profissionais mais velhos, principalmente, diante da estabilidade na carreira e remunerações mais atrativas com reflexos

na baixa rotatividade de pessoal, assim como ocorre no Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE), comarca de Petrolina, *locus* desta pesquisa. Sob outra perspectiva, muitos servidores enxergam a lotação na referida comarca como vantajosa, por se tratar de município de médio porte com disponibilidade de serviços diversos, condições que propiciam a permanência dos profissionais até a aposentadoria.

Em que pese o aumento da participação de pessoas mais velhas na força de trabalho e na População Economicamente Ativa (PEA), além da existência de legislação protecionista ao referido grupo etário, Fernandes-Eloi, Silva e Silva (2020) alertam para uma forma de expressão recente do ageismo, sutil e benevolente, em forma de práticas socialmente autorizadas, tornando o contexto organizacional um espaço de exclusão.

Desse modo, cabe averiguar a realidade descrita a partir da percepção dos servidores de diversas idades e os seus reflexos nas atribuições, relações entre servidores e gestores, bem como no seu desempenho. Ante o exposto, tem-se como pergunta de pesquisa que guia este trabalho: Como se revela o ageismo contra profissionais mais velhos no Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE), Comarca de Petrolina, a partir da perspectiva de servidores de diversas idades da organização?

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo Geral

Analisar o ageismo contra profissionais mais velhos no Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE), Comarca de Petrolina, a partir da perspectiva de servidores de diversas idades da organização.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar práticas de gestão de pessoas direcionadas para a gestão da idade no TJPE;
- Identificar atitudes negativas e/ou positivas dos servidores do TJPE, comarca de Petrolina, frente ao envelhecimento;
- Verificar diferenças e/ou similaridades das percepções dos grupos de servidores jovens e mais velhos em função do envelhecimento na organização;
- Elaborar uma cartilha para conscientização sobre o preconceito etário e fomento as relações intergeracionais.

### 1.3 JUSTIFICATIVA

Diante da transição demográfica com o aumento da longevidade e do percentual de pessoas mais velhas no país, acompanhada de representações negativas desse processo, torna-se necessário compreender o envelhecimento e suas consequências no contexto organizacional. Apesar disso, verifica-se que a produção científica sobre o tema é em sua maioria na área da saúde, sendo incipiente como objeto de estudo da Administração (LIMA; HELAL, 2013; LOCATELLI; FONTOURA, 2013).

Sobre a temática do ageísmo, Helal e Viana (2021), a partir de uma revisão sistemática de literatura em artigos publicados nas bases de dados Spell e Scielo, apontaram pouca produção sobre o tema no Brasil e em Portugal. No mesmo sentido, Silva F. *et al.* (2021) destacaram o número reduzido de pesquisas na área organizacional, e ainda mais escassas quando o *locus* de pesquisa são organizações públicas.

Dessa maneira, observada a referida lacuna e incremento da participação e permanência de profissionais mais velhos na Administração Pública, mostra-se relevante analisar determinado fenômeno – ageísmo – no contexto organizacional. Acrescente-se que na implementação da Política Nacional do Idoso cabe aos órgãos públicos, na área do trabalho, garantirem “mecanismos que impeçam a discriminação do idoso quanto a sua participação no mercado de trabalho, no setor público e privado” (BRASIL, 1994). Dessa forma, torna-se imprescindível descortinar práticas ageístas e relações na organização, na maior parte das vezes sutis que contribuem para sustentar os estereótipos negativos em torno do envelhecimento.

Assim, a importância do presente trabalho revela-se em trazer o foco da análise da pesquisa para o processo de envelhecimento a partir da ótica de profissionais de diversas idades, com o escopo de subsidiar adequações na gestão da organização, visando o aumento do engajamento e qualidade de vida no trabalho sob o enfoque do reconhecimento dos direitos dos servidores mais velhos e o fomento as relações intergeracionais.

### 1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

Esta dissertação está dividida em quatro capítulos. O primeiro capítulo correspondente a esta introdução do trabalho, a qual apresenta a contextualização do tema, o problema de pesquisa, o objetivo geral, os objetivos específicos e a justificativa da pesquisa.

No capítulo dois, consta o referencial teórico sobre o envelhecimento demográfico, o processo de envelhecimento e sua inserção no trabalho, além do objeto desta pesquisa, o ageismo, onde estão apresentados o conceito, as características, as principais escalas e os estudos no contexto organizacional. Ainda, contempla revisão de literatura sobre a gestão da idade nas organizações.

O capítulo três é o responsável por organizar os procedimentos metodológicos da pesquisa, em especial a classificação, o lócus e participantes da pesquisa, a coleta de dados e instrumento, o tratamento e análise de dados e os aspectos éticos. Já o capítulo quatro aborda os resultados da pesquisa e discussão a partir do referencial teórico selecionado. Por fim, são apresentadas as considerações finais, acompanhadas das limitações deste estudo e das sugestões de pesquisas futuras.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este Capítulo tem como objetivo apresentar a revisão da literatura sobre os temas envelhecimento demográfico, processo de envelhecimento humano, envelhecimento e trabalho, ageismo e gestão da idade nas organizações. Primeiramente, será apresentada a literatura sobre o envelhecimento populacional e suas consequências; na sequência, como o processo de envelhecimento é percebido pela sociedade; e, posteriormente, uma discussão sobre envelhecimento e trabalho. Em seguida, a literatura sobre o construto ageismo, perpassando seu conceito, como é medido e estudos no contexto organizacional; e por último, o tópico da gestão da idade nas organizações.

### 2.1 ENVELHECIMENTO DEMOGRÁFICO

O envelhecimento populacional refere-se ao crescimento das pessoas consideradas idosas, ampliando o seu peso relativo no total da população. Contribui para esse fenômeno a transição demográfica que compreende a passagem de uma fase de crescimento populacional caracterizado por altos níveis de fecundidade e mortalidade para outra definida por estes níveis mais baixos que resultam em um crescimento baixo, negativo ou em estabilização (KALACHE; VERAS; RAMOS, 1987; OLIVEIRA, 2019). Ressalte-se que a fecundidade se sobressai como a principal variável a impactar o crescimento populacional e a distribuição etária (CAMARANO; KANSO, 2011).

Kalache, Veras e Ramos (1987) e Oliveira (2019) acrescentam que tais processos estão associados a mudança do perfil das doenças que causam mortalidade. De modo que passa-se da predominância de doenças infecciosas e parasitárias para crônicas e degenerativas relacionadas ao envelhecimento populacional, o que exige a reorganização da rede de atenção à saúde.

No caso do Brasil, entre as décadas de 1940 e 1960, houve declínio significativo da mortalidade com efeito rejuvenescedor na população compensado por uma leve queda na fecundidade, resultando em uma distribuição etária constante (CARVALHO; GARCIA, 2003; WONG; CARVALHO, 2006).

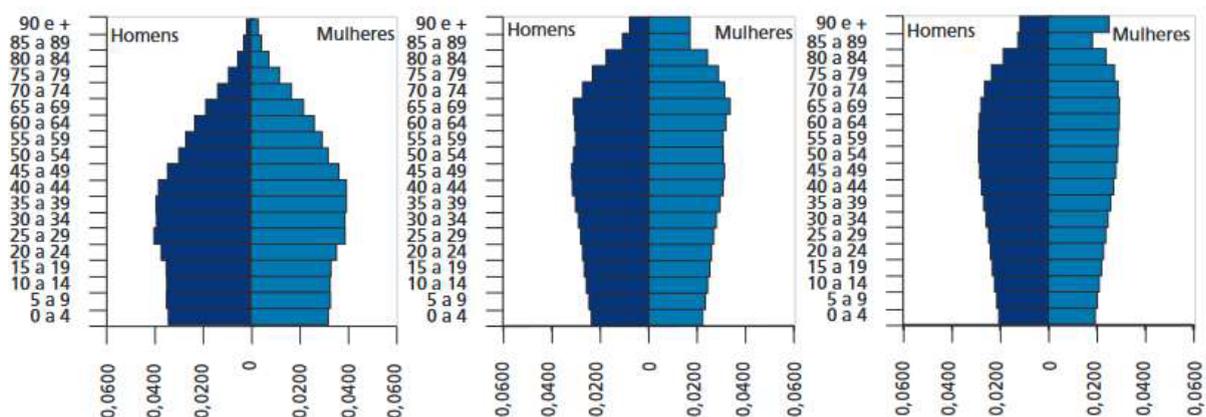
A partir do final de 1960, ocorreu um declínio da fecundidade, rápido e generalizado no país, sendo que no ano 2000, o nível de fecundidade se apresentou próximo ao de reposição que produz crescimento nulo da população a longo prazo. As tendências ao declínio rápido da fecundidade na região Nordeste e em grupos mais pobres da população sustentaram o estreitamento continuado da base da pirâmide e, por conseguinte, o envelhecimento

populacional (CARVALHO; GARCIA, 2003). Wong e Carvalho (2006) afirmam que essas mudanças na distribuição etária foram presentes nos países da América Latina e Terceiro Mundo.

Nessa perspectiva, observa-se que a Taxa de Fecundidade Total do Brasil em 2010 era de 1,75 filho por mulher, e que as projeções do IBGE/IPEA sugerem que passará de 1,66 em 2060 para 1,61 em 2100. Tais dados indicam continuidade da queda do nível de fecundidade, porém de forma menos acentuada neste último período, com destaque para postergação da maternidade. As projeções para mortalidade indicam tendência à diminuição caracterizada pela queda na mortalidade infantil e alteração do perfil epidemiológico, além da concentração dos óbitos nas idades mais avançadas, resultando em aumento da longevidade da população (BONIFÁCIO; GUIMARÃES, 2021).

Nesse caminho, as projeções do IBGE/IPEA revelam que em 2100, os idosos representarão 30% da população, ao passo em que os jovens apenas 13% (Figura 1). Para a Organização das Nações Unidas (ONU) o percentual de idosos no Brasil será de aproximadamente 40% da população. Os dois cenários se referem ao período de 2010-2100, e em qualquer deles, verifica-se a tendência de acentuação do envelhecimento populacional no país (BONIFÁCIO; GUIMARÃES, 2021). Dessa forma, as projeções apresentam a mudança da estrutura etária do Brasil com a continuidade da redução da base da pirâmide etária e aumento do topo.

**Figura 1** – Pirâmides etárias da população brasileira, por sexo, no cenário IBGE/IPEA, respectivamente dos anos de 2025, 2065 e 2100.



**Fonte:** Bonifácio e Guimarães (2021, p. 24).

Dentro do contexto do envelhecimento demográfico, outro fenômeno de destaque é a feminização da velhice que compreende a maior proporção de mulheres com idade mais avançada em relação aos homens, mormente em razão de diferenças de mortalidade entre os

sexos. No Brasil, no período 2012/2021, o grupo etário com 60 anos ou mais apresenta uma concentração de mulheres, de forma que existem aproximadamente 78,8 homens para cada 100 mulheres (IBGE, 2022).

Carvalho e Garcia (2003) realçam que o processo de envelhecimento da população é uma das consequências da transição de fecundidade, e comparando o referido fenômeno entre os países europeus e no Brasil, destacam que nos primeiros, antes do início do declínio da fecundidade, já contavam com uma proporção de idosos maior do que no último ao iniciar o mesmo processo. Nesse sentido, de acordo com Wong e Carvalho (2006), para que essa transição de fecundidade nos países europeus fosse completa decorreu quase um século, enquanto no Brasil apenas um quarto daquele tempo.

Desse modo, o envelhecimento da população brasileira ocorre em um ritmo mais rápido que nos países europeus, e em descompasso com o desenvolvimento social e econômico (WONG; CARVALHO, 2006). Esse aumento do tamanho e da participação de pessoas idosas na população representa um desafio que requer mudanças estruturais que proporcionem geração de recursos e desenvolvimento do envelhecimento ativo (WONG; CARVALHO, 2006).

Uma das implicações do envelhecimento populacional é a alteração na força de trabalho, de forma que a participação de jovens na População em Idade Ativa (PIA) apresentaria um declínio acentuado a partir de 2010. Por outro lado, os novos empregos se concentrariam na população com idade igual ou superior a 45 anos, segundo projeções para 2040, no percentual de 48,3%, representando um aumento mais expressivo desse grupo etário na futura PIA (CAMARANO; KANSO, 2011).

Essa dinâmica populacional apresentada nas projeções demográficas traz uma relevância em indicar uma nova demanda social e econômica, e que exige planejamento e implementação de políticas públicas adequadas às necessidades das pessoas mais velhas (MIRANDA; MENDES; SILVA, 2016). Ademais, representa um desafio para a sociedade repensar o envelhecimento e para as organizações, sobretudo em construir estratégias de recrutamento e retenção de profissionais nessa faixa etária.

## 2.2 PROCESSO DE ENVELHECIMENTO HUMANO

Para explicar o envelhecimento, Loth e Silveira (2014) citam que algumas teorias clássicas se distinguem pelo enfoque biológico, psicológico e social. Na Teoria do Desengajamento proposta por Cumming e Henry, compreende-se que com o decorrer do

tempo, de forma gradativa, as interações sociais da pessoa mais velha decrescem, de forma que perderia o papel que exercia socialmente (DOLL *et al.*, 2007; LOTH; SILVEIRA, 2014). Nessa perspectiva, o desengajar-se seria um processo natural e inevitável do envelhecimento, bem como permitiria espaço para os mais jovens (LUTTIGARDS, 2018).

A Teoria da Atividade proposta por Havighurst preconizava que as atividades dos sujeitos deveriam ser mantidas pelo maior tempo possível, inclusive o trabalho, como meio de propiciar um envelhecimento bem sucedido (DOLL *et al.*, 2007). Caso isso não ocorresse implicaria em infelicidade e reprovação social. Luttigards (2018) alerta que as duas teorias propõem um único modelo de envelhecer: de modo ativo.

Por sua vez, a Teoria da Modernização defende que a passagem de uma estilo de vida predominantemente rural para urbano levou a queda da importância social do idoso, especialmente relacionada a institucionalização da aposentadoria e de novos empregos decorrentes dos avanços tecnológicos característicos de sociedades modernas e industriais (DOLL *et al.*, 2007). Ainda, a diminuição do *status* social estaria relacionado a urbanização e surgimento da educação pública que enfraqueceu a ideia de pessoas mais velhas como transmissoras de conhecimento (COUTO *et al.*, 2009; LOTH; SILVEIRA, 2014).

Nota-se que a forma como as pessoas mais velhas são percebidas pela sociedade tem relação com dois fatos históricos de destaque (TEIXEIRA; SOUZA; MAIA, 2018). O primeiro, o surgimento da mídia impressa como forma de transmissão de conhecimento, e não mais o contato com os anciãos. O segundo, a revolução industrial que exigiu a saída dos membros da família para buscar emprego, o que não foi muitas vezes acompanhado pelos mais velhos, o que levou ao enfraquecimento dos laços familiares.

As principais críticas direcionadas as referidas teorias envolvem a concepção homogênea e reducionista do envelhecimento e/ou como algo estático, enquanto o mesmo deve ser analisado como um processo no decorrer da vida das pessoas. Dessa forma, Loth e Silveira (2014) defendem que fatores biológicos, psicológicos, sociais e culturais influenciam o processo de envelhecimento, porém a velhice é vista de forma estereotipada e com base unicamente na idade. Ainda, alertam que o processo de envelhecimento possui intersecções com outras dimensões sociais como período histórico, classe social, gênero, entre outros.

Para Loth e Silveira (2014, p. 69) ser velho “traduz-se em um conjunto de comportamentos socialmente associados à velhice decorrentes de um processo de auto reconhecimento e de reconhecimento pelo outro”. Desse modo, a velhice se constrói a partir das percepções da própria pessoa mais velha e do outro. Nesse sentido, Cardoso, Dietrich e

Souza (2021) defendem que o significado de ser velho depende do sentido dado pela sociedade, quais comportamentos lhe são atribuídos e como as demais pessoas devem se relacionar com ele.

Para esta pesquisa, o processo de envelhecimento não é considerado linear e homogêneo, mas tem sua singularidade relacionada à questões sociais, culturais e históricas, o que resulta em como cada um se percebe e representa o próprio envelhecimento. Ocorre que os estereótipos negativos acabam por rotular a pessoa mais velha com base unicamente na idade cronológica e impedem que se perceba algo além disso. O envelhecimento, sob a perspectiva de um processo, deve ser considerado no curso de vida, como uma continuação do vivido, e não como sua finalização. Tal compreensão se alinha a vertente contemporânea designada de perspectiva de desenvolvimento ao longo da vida ou paradigma *life span* que representou uma mudança na percepção acerca do envelhecimento (MOREIRA, 2012).

Daniel, Antunes e Amaral (2015), com o objetivo de analisar a representação social da velhice a partir da ótica de pessoas idosas e cuidadores de uma instituição particular de Solidariedade Social (IPSS), situada em Almalaguês, Portugal, confirmaram a hipótese de ser uma construção social que induz uma concepção negativa da velhice como fim da vida ativa. Tais resultados sugerem a prevalência de estereotipia idadista, em ambos os grupos, relacionando a velhice a atributos negativos como solidão, doença e dependência.

No mesmo sentido, o estudo de Souza, Matias e Brêtas (2010) acerca do significado do envelhecimento/velhice para idosos(as), evidencia uma visão pessimista associada a perda de funções físicas e mentais, bem como a proximidade da morte. Tal concepção é difundida na sociedade capitalista em oposição as sociedades pré-capitalistas que tinham a concepção de velho como o ancião, pois visto como acumulador de conhecimento e experiência. Souza, Matias e Brêtas (2010) destacam ainda o fato do envelhecimento ser percebido mais facilmente no outro e não em si próprio, neste último caso é notório, sobretudo quando comprometida a capacidade funcional ou se comparada sua imagem com fotos do passado.

### 2.3 ENVELHECIMENTO E TRABALHO

No Brasil, desde o ano de 2003, a taxa de desocupação de pessoas com 50 anos ou mais apresenta constante declínio, o que representa um aumento de pessoas mais velhas que se mantêm economicamente ativas. Em que pese os estudos organizacionais tratem da compreensão do processo de envelhecimento a partir de uma idade cronológica, Cepellos,

Silva e Tonelli (2019) ressaltam a existência de diferentes concepções de idades – múltiplas idades – como a idade moral, a idade corporal, a idade coletiva e a idade profissional.

No que tange a idade profissional, refere-se às identidades etárias construídas através de referências ao mundo do trabalho e considerando critérios como capacidade e disposição para estar atual; atividade de trabalho como positiva em relação à inatividade; as diferentes dimensões da experiência e aposentadoria como marco de mudança e não de fim (CEPELLOS; SILVA; TONELLI, 2019).

A idade profissional pode ser dividida em idade burocrática (setor público) e idade empresarial (setor privado), aquela orientada por “(1) um discurso motivador baseado no bem comum; (2) hiato intergeracional e envelhecimento das organizações; (3) rompimento com a ideia de progresso e (4) processos de demissão e aposentadoria simbólicos” (CEPELLOS; SILVA; TONELLI, 2019, p. 283).

No mesmo sentido é o posicionamento adotado nesta pesquisa, de forma que no ambiente organizacional uma concepção que tenha limite no critério da idade cronológica se mostra como insuficiente para abarcar a complexidade do envelhecimento. O processo descrito não é linear e está permeado de referências, simultaneamente, à valores, modos de estar e agir no mundo, e a partir disso, se determina a aproximação ou limitação de espaços.

Outro ponto relevante na discussão são as ideias em torno do sentido e do lugar do trabalho que sofreram influências do contexto sociohistórico. De forma que na pré-modernidade era desvalorizado como algo exercido pelos subalternos. De modo distinto, na contemporaneidade, o trabalho é dotado de centralidade na vida do homem e na sociedade, revelando-se como fator que constitui a identidade e significado a vida, de forma que “via de regra, é a pessoa vista conforme o papel que ocupa em uma organização, o lugar e o conseqüente poder de que dispõe” (CHRISOSTOMO; MACEDO, 2011, p. 153).

Nessa linha, o trabalho constitui um sistema de referência para construção de papéis e relações sociais. Ainda, pode ser visto como uma necessidade econômica, realização pessoal ou fonte de autonomia, sem que tais aspectos sejam excludentes (ARAÚJO; SCALON, 2005). O referido tema remete ao fato das sociedades atuais construídas sob o paradigma de que o valor é atribuído a quem possui capacidade de produzir mais, reforçar a inferioridade atribuída ao trabalhador mais velho.

Nesse sentido, a pesquisa de Souza, Matias e Brêtas (2010) com o objetivo de conhecer o significado do processo de envelhecimento no mercado de trabalho para pessoas com 60 anos ou mais, obteve como principais resultados o sentido do trabalho como positivo relacionado ao condicionamento físico e mental, a própria dignidade e ao ser útil na

sociedade. Em última análise, para os respondentes, o trabalho seria percebido como a realização da própria vida, enquanto a aposentadoria e o desemprego como incompletude e perda do valor social.

Tais conclusões corroboram a tese de que a força de trabalho na sociedade capitalista, vista como mercadoria, tem influência na percepção de pessoas mais velhas sobre o envelhecimento como mera perda das funções físicas e mentais. Além disso, a situação de não trabalho pelo desemprego ou aposentadoria levaria à consequências na qualidade do envelhecimento/velhice (SOUZA; MATIAS; BRÊTAS, 2010), o que reforça a ideia de que desempenhar uma atividade laboral seria uma forma de afastar os estereótipos construídos sobre o envelhecimento e a velhice.

No estudo de Moreira (2011), a representação do trabalho pelos professores universitários com mais de 60 anos e que continuaram a trabalhar, tem uma dimensão de satisfação pessoal, crescimento e aprendizagem, inserção social e contribuição para a sociedade. A valorização do trabalho também foi percebida no estudo de Sá e Wanderbroocke (2016) com mulheres servidoras públicas de uma instituição de ensino superior, com idades entre 45 e 70 anos, sobretudo ao mencionar que as afastam da ideia de envelhecimento e inatividade, além de permitir a aproximação com a juventude.

Batista e Teixeira (2021), através de uma revisão integrativa de literatura, destacaram como principais aspectos que influenciam a contratação e permanência de pessoas mais velhas no mercado de trabalho: condições e adaptações no trabalho como a flexibilização de horário e menor esforço físico; existência de uma legislação que incentive a contratação e manutenção desses profissionais. O estudo, ainda, revelou a violência sofrida pelos trabalhadores mais velhos em forma de uma estereotipagem negativa com fundamento na idade que permeia a gestão de recursos humanos das empresas e revela o despreparo em lidar com suas demandas.

Outro ponto relevante na discussão envolvendo envelhecimento e trabalho na contemporaneidade, se trata do imperativo tecnológico, que acaba por ser um fator limitante à inclusão e permanência de pessoas mais velhas no mercado de trabalho (LIMA; HELAL, 2013). Tais fatos levam à conclusão de que o envelhecimento constitui um fator de exclusão nas organizações, desde a seleção a incentivos na formação dos profissionais mais velhos (CEPELLOS, 2018). Como consequência, essa ideologia preconceituosa é internalizada pelos profissionais mais velhos que se tornam passivos dentro das organizações.

## 2.4 AGEISMO

Em que pese o aumento da proporção de idosos na população total, segundo relatório da Organização Mundial da Saúde (OMS) o ageismo está presente nas instituições e nos diversos setores da sociedade, representando um desafio global (WHO, 2021). Estudos confirmam que o ageismo está associado a efeitos negativos na saúde física e mental das pessoas mais velhas (BURNES *et al.*, 2019).

O advento da pandemia de covid-19 tornou mais evidente essa realidade com a utilização tão somente do critério etário para determinar o atendimento e tratamento, bem como a destinação dos recursos (SILVA, M. *et al.*, 2021). Dessa forma, torna-se importante tratar desse construto e suas definições, os preditores e suas implicações para as pessoas mais velhas, com ênfase no contexto organizacional. Nesse capítulo, ainda, será abordado como os estudos vem tentando medir a ocorrência do referido fenômeno.

### 2.4.1 Conceito de Ageismo

O termo *ageism*, introduzido por Butler (1969), considerado como outra forma de intolerância, se refere a discriminação ou preconceito de idade de uma faixa etária em relação a outra. Posteriormente, o autor trata do construto envolvendo atitudes e crenças preconceituosas em relação às pessoas mais velhas, a velhice e ao processo de envelhecimento, além de práticas discriminatórias, normas e políticas institucionais, aspectos que se reforçam mutuamente e contribuem para a ideia de um envelhecimento como um problema social com consequências deletérias (BUTLER, 1980). No mesmo sentido, Palmore (2004) tratou do ageismo como preconceito e discriminação em desfavor de idosos.

Por sua vez, Goldani (2010) afirma que o idadismo refere-se a um sistema de atitudes atribuídos pelas pessoas e sociedade em virtude da idade, enquanto a discriminação compreende uma situação que exclui tendo a idade um fator decisivo. Para Palmore (2001), o idadismo constitui o terceiro grande “ismo”, após o racismo e o sexismo, e se diferencia destes, porque a todos pode ser direcionado, se atingirem a longevidade.

Segundo Marques *et al.* (2020), o ageismo revela um conceito multifacetado com três dimensões distintas: cognitiva (estereótipos), afetiva (preconceito) e comportamental (discriminação). Ademais, os autores enfatizam suas manifestações no nível micro (individual), meso (redes sociais) e macro (institucional e cultural), bem como direcionado a outras pessoas ou a si mesmo (próprio envelhecimento). Sobre o tema, Goldani (2010) alerta que o fenômeno

em estudo deve ser compreendido em um contexto de multiplicidade de discriminações, em uma abordagem interseccional relacionada ao sexo, raça, classe social, deficiência, entre outros.

Nesse cenário, o ageísmo ocorre quando se utiliza apenas a idade como justificativa a legitimar um tratamento negativo ou positivo, por exemplo, a situação de gostar de conversar com pessoas mais velhas por sua idade que resgata o estereótipo da pessoa mais velha como aquela que gosta de conversar mais por ser carente. Tal situação citada por Cherry e Palmore (2008) pode camuflar a percepção estereotipada da velhice.

Por outro lado, Butler (1980) destaca um ageísmo manifesto em atitudes positivas e negativas, estas últimas ligadas a inutilidade das pessoas mais velhas. O autor afirma que os impactos negativos do ageísmo podem ser expressos como preconceito social e no sistema de saúde, assim como discriminação por idade no trabalho, sendo este último como apontado por Goldani (2010) com menor número de pesquisas no Brasil.

No que tange a terminologia utilizada em periódicos científicos em língua portuguesa, Helal e Viana (2021) apontam que no Brasil o termo comumente utilizado é ageísmo, enquanto em Portugal os mais utilizados são etarismo e idadeísmo. Alguns estudos brasileiros utilizam o termo etarismo, com destaque para os de Loth e Silveira (2014) e Hanashiro e Pereira (2020). Apesar disso, recentemente, nota-se que a mídia tem difundido com maior frequência os termos etarismo e idadeísmo.

Nesse passo, o ageísmo corresponderia ao processo de estereotipar sistematicamente e discriminar pessoas pela mera razão de serem mais velhas, com consequências nas decisões de contratar e demitir em uma organização, bem como influenciar se são destinatários de políticas públicas e determinar oportunidades sociais e de saúde. O ageísmo, ainda, pode ocorrer de forma implícita e sutil, quando não há um controle consciente sobre o ato, pensamento ou ação em relação às pessoas mais velhas como destacado por Couto *et al.* (2009).

Diante disso, faz-se necessário trazer considerações de como o preconceito é formado, partindo-se do conceito clássico de Allport (1954) que o considera como uma atitude hostil em face de uma pessoa pela simples razão de fazer parte de determinado grupo. Essa definição é composta de três elementos, quais sejam, afetivo (emoções), cognitivo (estereótipos) e comportamental (discriminação).

O preconceito seria um fenômeno social e estaria situado na seara das relações intergrupos e relacionado a tendência natural de categorizar (agrupar pessoas que compartilham das mesmas características). Nesse processo, há uma exaltação do endogrupo e uma homogeneização e desvalorização do exogrupo. A categorização social influencia a formação, desenvolvimento e sustentação de estereótipos, estes considerados crenças e pensamentos

generalizados, além de amplamente compartilhados na sociedade a respeito de um grupo. Esses estereótipos podem ser positivos, negativos ou neutros, possuindo a função de organizar a percepção da realidade e do outro (TEIXEIRA; SOUZA; MAIA, 2018).

Levy (2003) alerta que os estereótipos podem atuar como profecias autorrealizáveis, isso significa dizer que as expectativas e ações que se tem em relação aos membros de um grupo-alvo podem fazer com que estes se comportem conforme àquelas. Outro aspecto a ser considerado é a automaticidade dos estereótipos, podendo ser conscientemente ou inconscientemente confrontados, neste último caso, por exemplo, pela qualidade do vínculo com pessoa ou grupo hostilizado.

Quanto ao objeto da pesquisa - o preconceito direcionado às pessoas mais velhas - nota-se sua sustentação através de estereótipos negativos que as desqualificam e desvalorizam. Os principais são os vinculados a incapacidade e a inutilidade, acompanhados da infantilização da pessoa mais velha manifesto através da desconsideração das opiniões e exclusão do processo decisório, bem como da lentificação da fala, simplificação vocabular e entonação exagerada (TEIXEIRA; SOUZA; MAIA, 2018). Destaca-se que tais manifestações tidas como cuidado, proteção e/ou respeito, com um caráter aparentemente positivo, configuram, em verdade, hipótese de ageísmo.

Teixeira, Souza e Maia (2018) afirmam que a sociedade contemporânea traz características que propiciam os estereótipos negativos, sobretudo a associação entre velhice e morte. Em decorrência disso, há uma ideia de temor da finitude e de fazer parte de um grupo desvalorizado socialmente, então há a necessidade de encobrir ou suavizar as marcas do envelhecimento. Esse culto excessivo à jovialidade enfraquece a identificação da pessoa mais velha com seu grupo, além de ter consequências negativas, pois o não enquadramento nos padrões contemporâneos resulta em exclusão.

A sociedade contemporânea contribui para naturalizar o preconceito contra pessoas mais velhas de forma rápida e velada. Os estudos de Vieira e Lima (2015) e Teixeira, Souza e Maia (2018) revelam um paradoxo entre a percepção individual sobre a velhice com conteúdos positivos, mas o preconceito contra esse grupo manifestado como fenômeno coletivo. É como se o indivíduo enxergasse o preconceito na sociedade, mas não se considerasse preconceituoso.

No Brasil, por exemplo, é criminalizado o preconceito explícito através do aparato legislativo, mas a forma implícita e sutil se propaga através de estereótipos que diferenciam grupos. Busca-se legitimar o ageísmo através de uma narrativa aparentemente não preconceituosa, por exemplo, suavizar o conteúdo negativo da palavra velho, velhice e idoso e conferir conteúdos aparentemente positivos com a utilização de termos como melhor idade, boa

idade, idade dourada, entre outros (NERI, 2006). Tais ações, na verdade, mantêm e fortalecem estereótipos negativos sobre o velho e a velhice como vinculados ao declínio, ao descanso, a queda de desejo sexual, além de piadas ou ditos populares (TEIXEIRA; SOUZA; MAIA, 2018).

Palmore (2001) reforça a existência de formas positivas e negativas do ageísmo, com base nesta última tipologia, elaborou e validou o instrumento *Ageism Survey* composto de 20 itens abrangendo preconceito (estereótipos e atitudes) e discriminação (atos pessoais e políticas institucionais). Os resultados principais da aplicação do instrumento, em uma amostra por conveniência de 84 pessoas com mais de 60 anos, revelaram que o preconceito etário é generalizado e frequente entre os participantes, bem como os tipos mais prevalentes são de pessoas que mostravam falta de respeito por pessoas mais velhas, e as que tinham suposições sobre doenças e fragilidades em razão da idade. Ainda, sugeriram que pessoas com menor escolaridade seriam mais vulneráveis ao preconceito de idade.

Marques *et al.* (2020) identificaram os principais determinantes do preconceito etário contra pessoas mais velhas, através de uma revisão sistemática em 14 bancos de dados, em estudos quantitativos disponibilizados na íntegra em inglês, francês ou espanhol, no período de 1970 a 2017. Destacaram que a qualidade do contato com pessoas mais velhas e a apresentação positiva ou negativa dos idosos emergiram como os fatores mais robustos para o ageísmo dirigido por outros; por sua vez, no ageísmo autodirigido, a saúde física e mental apresentou uma associação mais robusta.

Na contemporaneidade, há uma ênfase nos estereótipos negativos relacionando pessoas mais velhas e a menor capacidade tecnológica comparada aos mais jovens. Os resultados da pesquisa de Mariano *et al.* (2021), com uma amostra de quatro países europeus (França, Alemanha, Itália e Portugal) e utilização do Modelo de Aceitação de Tecnologia (TAM), revelaram que pessoas mais velhas podem evitar a aceitação e o uso da tecnologia em razão da ameaça do estereótipo relacionado a idade (preocupação/medo em confirmá-lo). Como consequência, podem apresentar ansiedade e apreensão que implicam em decréscimo no desempenho de atividades que exijam esse domínio tecnológico.

Na pesquisa de Mariano *et al.* (2021) constam, ainda, como principais resultados, a associação negativa e indireta entre a ameaça estereotipada, facilidade de uso percebida (percepção do uso livre de esforço), e que esta última estaria positivamente relacionada a utilidade percebida (percepção de em que grau melhoraria seu desempenho). No modelo TAM, esses dois últimos fatores são preditores da intenção comportamental, que determina o uso da tecnologia. O referido estudo confirmou a hipótese de que a facilidade de uso percebida e utilidade percebida estariam positivamente relacionadas à intenção comportamental, e esta

positivamente relacionada ao uso da tecnologia.

Em outros países, como Portugal, em que pese ser um daqueles com maior porcentagem de pessoas idosas, igualmente apresenta alta ocorrência de preconceito etário. Como forma de combate ao ageismo, Mendonça *et al.* (2016) defendem a desconstrução de estereótipos negativos sobre envelhecimento através de campanhas de conscientização.

Para tanto, os autores descrevem uma experiência em Lisboa que envolveu uma diversidade de stakeholders - pesquisadores, estudantes, políticos e organizações - que culminou com a elaboração de três cartazes afixados em locais de grande circulação, assim como divulgados em jornais, sites institucionais e redes sociais. Tais cartazes apresentavam pessoas em diferentes momentos de suas vidas, a saber, na juventude e na velhice. Como resultados, o estudo destacou o aumento das imagens positivas em torno da velhice e envelhecimento, e o fomento a uma sociedade mais inclusiva (MENDONÇA *et al.*, 2016).

#### **2.4.2 Medindo o Ageismo**

Diante do envelhecimento populacional e da preocupação da prevalência do ageismo na sociedade, em seus diversos setores, foram desenvolvidas e validadas escalas para mensurar o referido fenômeno e subsidiar estratégias para seu enfrentamento. Na literatura internacional, destaca-se a *Relating to Older People Evaluation* (ROPE) desenvolvida por Cherry e Palmore (2008), composta por 20 itens, com o objetivo de medir comportamentos etários positivos e negativos em relação às pessoas mais velhas, conforme tipologia conceitual de Palmore (2001).

Entre os principais resultados, os autores identificaram que os participantes de diversas idades responderam mais itens positivos, os quais sugerem que estão relacionados a comportamentos que percebem como corteses ou atenciosos, mas que refletem uma visão estereotipada frente ao envelhecimento. Com a aplicação da ROPE, Cherry e Palmore (2008) identificaram que não há diferenças significativas entre as faixas etárias na frequência e nos tipos de comportamentos etários reportados. Por outro lado, em relação ao gênero, as mulheres apresentaram mais respostas relacionadas a comportamentos positivos.

Por sua vez, para avaliar o ageismo de forma explícita, a Escala Fraboni de Idadismo - FSA (FRABONI; SALTSTONE; HUGHES, 1990), tem fundamento no conceito clássico de preconceito de Allport (1954), para considerar três componentes envolvidos, quais sejam, evitação, antilocução e discriminação, distribuídos entre 29 itens. A escala descrita foi adaptada e validada em Portugal por Neto (2004) e no Brasil por Seidl (2019).

Segundo revisão integrativa da literatura para identificar e caracterizar os instrumentos

para avaliação do preconceito e a discriminação contra pessoas mais velhas, Silva, Souza e Aires (2022) obtiveram como um dos resultados que apenas a FSA analisa as três dimensões do ageismo (cognitiva, afetiva e comportamental da atitude).

No contexto brasileiro, destacam-se os estudos de Couto *et al.* (2009) e Silva e França (2015) com utilização do instrumento *Ageism Survey* elaborado por Palmore. No primeiro, os autores acrescentaram 5 itens a escala original para os participantes afirmarem se tinham ou não vivenciado as situações relacionadas a estereótipos negativos, atitudes e comportamentos de discriminação face as pessoas mais velhas, assim como uma variável de nível de estresse atribuída ao evento. Como principais achados, relatam a predominância de discriminação em contextos sociais e de saúde, e uma baixa intensidade de estresse atribuída à vivência.

Na pesquisa de Couto *et al.* (2009) foi revelada a ausência de diferenças significativas da percepção de discriminação quando considerado o sexo, a idade, a escolaridade e a saúde percebida, porém sugeriram que quanto menor a satisfação com o nível socioeconômico, maior o impacto do ageismo.

Silva e França (2015), preocupados com uma das consequências do ageismo – a violência – identificaram os fatores que influenciam sua ocorrência contra as pessoas mais velhas no Rio de Janeiro, em uma amostra com 284 participantes, com idade entre 60 e 91 anos. Os resultados apontaram maior frequência de violência psicológica manifestada, por exemplo, por preconceito, discriminação, ofensas e negação de direitos. Além disso, os achados confirmaram que o nível de conflitos, principalmente familiares, e o sexo, sendo mais direcionados aos homens, como preditores da violência.

Ayalon *et al.* (2019) buscaram identificar escalas de ageismo e avaliar seu alcance, e propriedades psicométricas, a partir de uma revisão sistemática da literatura, entre os anos de 1970 e 2017. Obtiveram 11 escalas para avaliação, das quais apenas uma - *Expectations Regarding Aging* - cumpriu os requisitos mínimos para validação psicométrica, embora contemplasse apenas uma dimensão do ageismo, a saber, os estereótipos. Diante disso, os autores recomendam o desenvolvimento e validação de uma escala para abarcar a natureza multidimensional do fenômeno em estudo.

Sob outra perspectiva, Libardoni, Portella e Chiarelli (2020) alertam para a influência do discurso politicamente correto em estudos intergeracionais que utilizam metodologia baseada na percepção. Dessa forma, apontam que o ageismo considerado como um dos tipos de preconceito pode também ser objeto do politicamente correto, de forma que há uma tendência à respostas socialmente aceitas, escondendo a verdadeira intenção do respondente.

Com o fim de obter maior clareza e fidedignidade nos posicionamentos dos

respondentes, Libardoni, Portella e Chiarelli (2020) recomendam a complementação às questões fechadas de questões abertas ou a aplicação de questionário de modo individual. Além disso, apresentam a sugestão de utilização de registro em áudio ou anotações complementares para permitir a análise do discurso, bem como de perguntas que aproximem o participante da situação questionada, evitando enunciados genéricos.

### 2.4.3 Ageismo no Contexto Organizacional

Os estudos organizacionais sobre ageismo tratam em sua maioria do âmbito privado, sendo escassos os que contemplam o serviço público. Algumas pesquisas focam a percepção dos gestores frente ao envelhecimento nas organizações, como o recente estudo de Hanashiro e Pereira (2020) que investiga como se manifesta o etarismo antes e após o desligamento do último emprego, a partir da percepção de gerentes desempregados com idade superior a 45 anos.

Os resultados apontaram que estereótipos, preconceitos e discriminação aos trabalhadores mais velhos, assim como normas etárias implícitas, fomentam práticas ageístas no contexto organizacional. A pesquisa indica que tais fatores são determinantes para o saneamento desses profissionais por meio de corte de efetivo e substituição por trabalhadores mais jovens (HANASHIRO; PEREIRA, 2020). No mesmo sentido, Loth e Silveira (2014) afirmam que os estereótipos sobre a velhice e o envelhecimento se disseminam no ambiente laboral, influenciando o recrutamento, os programas de retenção e desenvolvimento, a análise de clima organizacional e a saúde ocupacional.

Brito *et al.* (2019) buscaram avaliar o fenômeno do ageismo no contexto organizacional sob a ótica de pessoas de distintas idades, escolhidas de forma não probabilística, com utilização da Escala de Ageismo no Contexto Organizacional (EACO). Os principais resultados indicaram que atitudes negativas estão relacionadas principalmente a aspectos cognitivos e de saúde, bem como atitudes positivas definidas predominantemente por aspectos afetivos.

Ademais, os autores utilizaram para coleta de dados um questionário sociodemográfico e laboral, do qual extraiu-se que as variáveis idade e escolaridade podem estar significativamente correlacionadas com o ageismo, de modo que quanto maior a idade, menores os escores de atitudes negativas. Enquanto, o maior nível de escolaridade estaria correlacionado a mais atitudes positivas em relação ao envelhecimento do trabalhador na organização (BRITO *et al.*, 2019).

Siqueira-Brito, França e Valentini (2016) confirmaram que as variáveis idade e escolaridade são preditoras das atitudes negativas e positivas diante do envelhecimento do

trabalhador na organização. Os resultados mostraram a percepção dos trabalhadores mais jovens com um maior preconceito ao apresentarem atitudes mais negativas e menos positivas diante do envelhecimento, corroborando o estudo de Brito *et al.* (2019). De forma diversa, notou-se uma ambivalência entre os profissionais com nível de escolaridade mais baixo, ao expressarem, simultaneamente, os dois grupos de atitudes.

No estudo de Loth e Silveira (2014) com profissionais “envelhecetes” de uma empresa de grande porte do ramo de geração, produção e distribuição de energia, foram identificados os estereótipos percebidos em relação ao etarismo no trabalho. Foi utilizada uma abordagem qualitativa com utilização de entrevistas e dados analisados em três categorias temáticas. A primeira, relacionada aos estereótipos de si com predominância dos positivos como maior conhecimento, experiência, credibilidade e ponderação. A segunda refere-se à percepção dos estereótipos nos outros como negativa como a resistência à mudança, inabilidade com novas tecnologias e menor dinamismo.

O último eixo temático destacado no estudo é relacionado a percepção dos estereótipos frente aos jovens. Os achados revelaram, simultaneamente e paradoxalmente, que os mais velhos se sentem melhores pelo aprendizado anterior e enxergam os mais novos como substitutos ou sucessores no trabalho, bem como dotados de algo para agregar a organização, sobretudo no que diz respeito a capacitação tecnológica. Os autores asseveram como consequência dessa percepção, a competição entre grupos etários pelo espaço organizacional (LOTH; SILVEIRA, 2014).

Diante do fenômeno do envelhecimento populacional e da feminização da velhice, algumas pesquisas trataram da questão do preconceito de gênero e idade. Recentemente Vieira e Cepellos (2022), realizaram entrevistas com mulheres executivas com 40 anos ou mais com o escopo de compreender como vivenciam seu corpo envelhecido no contexto organizacional, apresentando como um dos principais resultados, a percepção do ageísmo atrelado ao fato de ser mulher. Tais achados confirmam a ideia de que corpos femininos e envelhecidos teriam menos valor no mercado de trabalho, levando a aceitação de condições inferiores, por conseguinte com menor remuneração para sua permanência.

Abordando a temática na Administração Pública, Carvalho (2021) buscou identificar percepções de servidores públicos federais em efetivo exercício e com mais de 60 anos sobre o envelhecimento e suas implicações sobre as diferenças socioeconômicas. O estudo mostrou que os profissionais mais velhos percebem diferenciação no tratamento em relação ao gênero, escolaridade, região do país, cargo e/ou remuneração, e não em função da idade. Por outro lado, enxergam como limitações, o conhecimento e a manipulação de tecnologias. Outros resultados

evidenciam a existência de práticas que privilegiam servidores mais jovens para capacitação e exercício de chefia, bem como relações de trabalho intergeracionais conflituosas.

Ainda no setor público, a pesquisa de Paiva, Sobreira e Lima (2019) com servidores docentes e técnico-administrativos de uma universidade pública, teve o escopo de identificar percepções e atitudes de ageismo em relação às diferentes gerações na referida organização. Para tanto, utilizaram um questionário composto pela Escala do Clima Intergeracional do Ambiente de Trabalho (ECIAT) e perfil sociodemográfico dos respondentes.

Como principais achados, destaca-se um ambiente institucional propício a inclusão e relacionamento intergeracional saudável, porém apresenta ageismo sobretudo relacionado a forma como uma geração enxerga a outra, manifestada pelo desinteresse em manter uma relação próxima e à forma de exercer as atividades laborais. Além disso, a pesquisa mostra que as variáveis renda, idade e cargo podem influenciar o ageismo percebido (PAIVA; SOBREIRA; LIMA, 2019).

Sobre o tema em análise, torna-se relevante destacar quais fatores afetam o desenvolvimento de estereótipos sobre trabalhadores mais velhos e sustentam o ageismo no contexto organizacional. Cepellos (2018) ao sistematizar a literatura sobre envelhecimento nos estudos em administração de empresas identificou entre os principais fatores: variáveis demográficas, nível de interação com esses profissionais, características do contexto organizacional, posição que o próprio trabalhador ocupa na organização e culto a juventude nas sociedades ocidentais.

## 2.5 GESTÃO DA IDADE NAS ORGANIZAÇÕES

O envelhecimento populacional tem repercussão direta no envelhecimento da força de trabalho, e conforme estudos apresentados anteriormente, acompanhada da ocorrência do ageismo, o que representa um desafio para implementação de iniciativas que atendam às necessidades desses profissionais. Esse cenário exige das organizações formas de pensar e compreender o envelhecimento e a adoção de práticas de gestão de idade definidas por Cepellos e Tonelli (2017, p. 7) como “condutas que visam minimizar os efeitos do envelhecimento do profissional nas organizações e minimizar as barreiras etárias”.

Para promover a diversidade etária e uma organização mais inclusiva, um grande número de pesquisas sobre ageismo no contexto organizacional enfatizam as estratégias de enfrentamento e mitigação dessas práticas, conferindo relevância à formação de equipes intergeracionais. Alguns autores discutem, concomitantemente, outras iniciativas para se

alcançar essa finalidade. Silva, T. *et al.* (2021), a partir de um ensaio teórico, destacam a elaboração de políticas públicas direcionadas aos profissionais mais velhos, além de políticas organizacionais e práticas de recursos humanos que estimulem a equidade entre os trabalhadores.

Por sua vez, Luttigards (2018) verificou que estudos da área propõem como estratégias de gestão de pessoas direcionadas a gestão de idade: o treinamento, desenvolvimento e educação de todas as pessoas da organização; práticas que envolvam flexibilidade; avaliação de desempenho e concessões de benefícios e incentivos. Também mencionaram o recrutamento e seleção que evitem o viés de idade, programas de mentoria e transferência de conhecimento, assim como intervenções ergonômicas, promoção da saúde e preparação para aposentadoria.

Sobre o tema, os resultados da pesquisa de Burnes *et al.* (2019), a partir de uma revisão sistemática e meta-análise, revelaram que estratégias para reduzir o ageísmo tem um efeito fortemente significativo nas atitudes e conhecimento em relação ao envelhecimento, conforto e interações comportamentais com pessoas mais velhas. Não houve efeito negativo significativo da ansiedade sobre o próprio envelhecimento e trabalho na área de geriatria e gerontologia.

A pesquisa de Burnes *et al.* (2019) evidenciou ainda que intervenções que combinam educação e contato intergeracional apresentam maiores efeitos nas atitudes frente ao envelhecimento, e mais acentuado em pessoas do sexo feminino, grupos de adolescentes e adultos jovens. Os autores realçam que tais alternativas se mostram viáveis e são de baixo custo.

Nesse sentido, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) destacou como políticas para promoção do emprego na velhice, por exemplo, fomentar incentivos e combater barreiras dos gestores para contratação e retenção de pessoas mais velhas no trabalho, além de uma abordagem de ciclo de vida que compreenda todos os grupos etários.

Por outro lado, as pesquisas de Cepellos e Tonelli (2017) e Luttigards (2018) analisaram as percepções de profissionais de gestão de pessoas em relação aos profissionais mais velhos e sobre práticas de gestão de idade. Os resultados apontaram tanto concepções positivas quanto negativas relativas aos trabalhadores mais velhos, sendo que no primeiro estudo predominam a influência de representações negativas sobre a velhice. No segundo estudo, as percepções se mostraram relativamente positivas. Os achados de ambas as pesquisas convergiram no sentido de pouca adoção de práticas de gestão de idade nas organizações, o

que sugere o despreparo em assegurar meios para o desenvolvimento e a continuidade de pessoas mais velhas no mercado de trabalho.

### 3 METODOLOGIA

A ciência pressupõe a utilização de métodos científicos para alcançar o objetivo de produzir conhecimento válido e sistematizado (LAKATOS, 2017). Nesse passo, a metodologia se configura na aplicação de procedimentos intelectuais e técnicos para condução de uma pesquisa. A importância da metodologia resta evidenciada ao se constituir no percurso para investigar e compreender o fenômeno estudado, permitindo a construção de um adequado *design* de pesquisa de acordo com critérios de como está estruturado o estudo e o seu objetivo (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Esta seção tem como objetivo apresentar os procedimentos metodológicos utilizados nesta pesquisa. Destacando-se, a classificação, o lócus e os participantes da pesquisa, bem como os procedimentos de coleta de dados, os procedimentos de tratamento e análise de dados e os aspectos éticos.

#### 3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

No que tange aos objetivos, a presente pesquisa é classificada como descritiva, ao trazer como foco a apresentação das características do seu objeto de estudo ou identificação de relações entre variáveis (GONSALVES, 2001; GIL, 2008). Entre as pesquisas descritivas, segundo Gil (2008, p. 28), enquadram-se aquelas que “[...] têm por objetivo levantar as opiniões, atitudes e crenças de uma população”. Dessa forma, a pesquisa pretende analisar o ageísmo contra profissionais mais velhos no Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE), Comarca de Petrolina, a partir da percepção de servidores de diversas idades da organização.

Quanto aos meios de investigação, classifica-se como bibliográfica, documental e pesquisa de campo. A primeira, segundo Gil (2008, p. 50) “é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. Com efeito, foram utilizados textos científicos para abordar os construtos base, a saber, envelhecimento, ageísmo e gestão da idade.

Gil (2008, p. 51) ressalta que a diferença entre pesquisa bibliográfica e documental, reside na natureza das fontes, sendo que a última se utiliza de “materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa”. Nesta pesquisa, foram consultados documentos oficiais como legislação protecionista direcionada às pessoas mais velhas no país, além de relatórios e dados estatísticos (IBGE, IPEA e OMS), visando apresentar a questão do envelhecimento na sociedade.

Em complementação, a pesquisa documental foi realizada a partir de relatórios internos da organização e os disponibilizados no próprio site do TJPE com o fim de identificar práticas de gestão de pessoas direcionadas à gestão da idade, em conformidade com o primeiro objetivo deste estudo.

Quanto à pesquisa de campo, Vergara (2003, p. 47) a define como “investigação empírica no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo”. Com efeito, o fenômeno investigado é o ageísmo em face de profissionais mais velhos, e o *locus* da pesquisa é o TJPE, comarca de Petrolina.

No que tange a abordagem do problema, a pesquisa é caracterizada como quantitativa. Segundo Moresi (2003, p. 64) o método quantitativo é apropriado para “medir tanto opiniões, atitudes e preferências como comportamentos”. Posteriormente, são traduzidos em números, para análise dos dados, através de recursos e técnicas estatísticas. Para Creswell (2010) a pesquisa quantitativa busca testar teorias através do exame da relação entre variáveis com utilização de algum instrumento.

No caso específico, para identificar atitudes negativas e positivas dos servidores do TJPE, comarca de Petrolina, frente ao envelhecimento, assim como verificar diferenças e/ou similaridades das percepções dos grupos de servidores jovens e mais velhos, foi utilizado o instrumento de coleta de dados descrito no tópico 3.3.

### 3.2 LÓCUS E PARTICIPANTES DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada no Tribunal de Justiça de Pernambuco, um dos órgãos do Poder Judiciário do Estado, nos termos do art. 92, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), especificamente na comarca de Petrolina considerada a maior, em quantitativo de pessoal e setores, da região denominada Sertão do São Francisco.

Em breve síntese, a população é o conjunto de elementos dotados de características que serão objeto de estudo, enquanto a amostra seu subconjunto e a partir do qual pode se estimar as suas características (GIL, 2008). Com base em um levantamento de dados realizado junto a Secretaria de Gestão de Pessoas desse tribunal, em fevereiro de 2023, conforme SEI nº 00004192-06.2023.8.17.8017 (Anexo A), constatou-se a população estimada do presente estudo em 234 profissionais na comarca de Petrolina, dos quais 217 servidores públicos e 17 magistrados.

Os servidores e magistrados estão distribuídos nas duas Varas Criminais, cinco Varas Cíveis, duas Varas de Família e Registro Civil, Vara da Fazenda Pública, Vara Regional de

Execução Penal, Vara do Tribunal do Júri, Vara da Violência Contra Mulher, Vara Regional da Infância e Juventude, dois Juizados Especiais Cíveis e de Relações de Consumo e Juizado Especial Criminal. Ainda, há trabalhadores lotados nos seguintes setores: Núcleo de Apoio Psicossocial, Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC), Central de Distribuição do Juizado, Colégio Recursal, Núcleo de Distribuição de Mandados, Distribuição, Unidade de Tecnologia e Diretoria do Fórum (PORTAL TJPE, 2022a).

Quanto à amostra, foi não probabilística, mas por conveniência, pois dependeu da disponibilidade dos servidores e juízes em responder ao instrumento. Nesse caso, a amostra foi selecionada pela facilidade de acesso aos seus elementos (VERGARA, 2003). Foram adotados como critérios de inclusão, ser servidor ou juiz em exercício da comarca de Petrolina, além de aceitar participar da pesquisa mediante Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

### 3.3 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS E INSTRUMENTO

Quanto aos procedimentos de coleta de dados foi utilizado um levantamento ou *survey* tipo questionário com o escopo de mensurar o ageísmo percebido na organização estudada por pessoas de diversas idades frente ao envelhecimento. Para Gil (2008) e Martins (2014) é o método de coleta de dados mais adequado para se conhecer acerca de ideias, crenças e sentimentos, como no caso da pesquisa.

Algumas vantagens da sua utilização destacadas pela literatura são: baixo custo em comparação com outros métodos (MARTINS, 2014), além da possibilidade de abarcar mais participantes com maior rapidez, garantia de anonimato e conveniência do momento para responder as questões (GIL, 2008).

Por outro lado, destaca-se como limitações do questionário, sobretudo de forma *online*, a ausência de auxílio imediato em caso de dúvidas dos respondentes e o fato de envolver menor número de questões, sob pena de desestimular a participação (GIL, 2008). Para contornar tais desvantagens, a pesquisadora disponibilizou no corpo do instrumento seu e-mail e telefone para fins de esclarecimentos sobre as instruções e/ou perguntas. Ademais, simultaneamente, para o questionário não ficar extenso e alcançar os objetivos propostos, foi utilizada uma escala validada de modo integral, com 14 itens e outra adaptada, apenas com os itens necessários aos fins da pesquisa.

A primeira parte do instrumento foi composta por um questionário sociodemográfico e laboral para caracterização da amostra (Apêndice A). As variáveis foram selecionadas conforme

análise fatorial confirmatória da Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional - EACO (SIQUEIRA-BRITO; FRANÇA; VALENTINI, 2016), quais sejam, sexo, idade, escolaridade, estado civil e sobre o exercício ou não de função de chefia. Como a pesquisa foi realizada dentro de apenas uma organização pública, não se adequam os fatores tipo e tamanho da organização, e setor da economia, optando por sua exclusão.

Na segunda parte do questionário constou os itens propriamente ditos da EACO, de acordo com o Apêndice B. O referido instrumento foi construído e validado no país por Siqueira-Brito, França e Valentini (2016) e França *et al.* (2017), com 600 trabalhadores de todas as regiões do país. A escala original de 28 itens, após exclusão gradativa de itens por baixa comunalidade e avaliação dos números de fatores a serem extraídos, resultou em 14 itens agrupados em duas dimensões, conforme descrito no Quadro 1.

**Quadro 1** – Dimensões da Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO).

Dimensões	Definição
D1 – Atitudes Negativas Itens: 1 a 5, 7, 11, 13 e 14	aspectos cognitivos e de saúde
D2 – Atitudes Positivas Itens: 6, 8 a 10 e 12	aspectos afetivos

Fonte: França *et al.* (2017).

A referida escala apresentou propriedades psicométricas satisfatórias com adequada consistência interna para atitudes negativas ( $\alpha=0,83$ ) e atitudes positivas ( $\alpha=0,77$ ). Ademais, nesta pesquisa foi utilizada a referida versão do instrumento com itens dispostos em uma escala do tipo *Likert* de cinco pontos, variando de 1 (Discordo Totalmente) a 5 (Concordo Totalmente).

Nos itens da escala original, os trabalhadores mais velhos representam pessoas com 60 anos ou mais, porém para o presente estudo foi necessária adaptação para considerá-los como aqueles com idade igual ou superior a 50 anos, seguindo concepção de Fontoura e Piccinini (2012). Ainda, na escala original se considerou trabalhadores mais jovens os com idade entre 18 e 35 anos, e nesta pesquisa, seriam os com menos de 50 anos, a fim de abarcar todos os respondentes e conseguir uma amostra mais representativa.

A terceira parte do questionário, composta de 16 itens, a maioria deles foram adaptados da Escala da Relação com Pessoas Idosas - ROPE (CHERRY; PALMORE, 2008) e trata do ageísmo explícito negativo e positivo manifesto através de comportamentos (Apêndice C). A escala apresentou resultados satisfatórios quanto a consistência interna ( $\alpha=0,70$ ). Para a pesquisa, foram escolhidos entre os 20 itens existentes, os 15 que se adequariam mais a situações de como o respondente se relaciona com pessoas mais velhas no contexto organizacional.

Destaca-se que apesar da escala buscar evidenciar comportamentos discriminatórios, os autores escolheram o referido título para não deixar explícita a finalidade, e assim levar aos respondentes recusarem a participar ou acabar respondendo conforme a desejabilidade social (SOARES, 2014).

Assim, se busca saber quais os tipos (itens e dimensões) mais prevalentes de comportamentos idadistas. Os itens foram organizados em uma escala do tipo *Likert* de três pontos. As pontuações dos itens, que tratam da frequência em que os respondentes relacionam-se com pessoas mais velhas de diferentes modos, dividem-se em: Nunca (pontuação 0), Raramente (pontuação 1) e Frequentemente (pontuação 2).

Na escala original (CHERRY; PALMORE, 2008), os itens relacionados ao idadismo negativo são 14 e ao idadismo positivo, 6. Na dissertação de Vieira (2013), a qual foi utilizada a referida escala, por considerar a redação dos itens 8 (Quando descubro a idade de uma pessoa mais velha digo “Você não aparenta ter tudo isto”) e 16 (Chamar uma mulher mais velha de “jovem senhora” ou chamar um homem mais velho “jovem senhor”) como ambivalentes e não revelarem comportamentos claramente negativos, após análise fatorial, houve inversão dos referidos itens para ageismo positivo.

Nesta pesquisa, foi adotado o posicionamento de Vieira (2013), pois os itens 8 e 16 em conformidade com a revisão de literatura configurarem comportamentos corteses pela sociedade, portanto, manifestação de ageismo positivo. Com o mesmo fundamento, foi acrescentado como ageismo positivo, o item 6 (Auxiliar pessoas mais velhas na utilização de novas tecnologias), por se adaptar às situações das organizações contemporâneas, as quais nas rotinas estão presentes meios digitais.

Diante de tais considerações, no instrumento de coleta de dados constaram 9 itens como ageismo negativo, quais sejam, 2, 4, 7, 10, 11, 12, 13, 14 e 15; e, como ageismo positivo 7 itens, a saber, 1, 3, 5, 6, 8, 9 e 16.

O questionário foi aplicado aos participantes por meio do formulário eletrônico *Google Forms*, ficando acessível no período de 17 de outubro de 2022 a 31 de janeiro de 2023. Foi encaminhado para o e-mail institucional dos servidores públicos (auxiliares, técnicos, analistas judiciários e oficiais de justiça) e juízes, o convite, as instruções e o questionário. Como os mencionados endereços eletrônicos não são divulgados no portal do tribunal, o acesso foi obtido junto à Administração do Fórum de Petrolina. Além disso, a pesquisa foi divulgada em grupos de WhatsApp da organização.

Ressalte-se que a página inicial do questionário contém o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) descrevendo os objetivos, a duração, o caráter voluntário e

anônimo, o número de aprovação do projeto pelo Comitê de Ética (CEP) e o contato dos pesquisadores para o caso de esclarecimentos (Apêndice H). A participação na pesquisa ocorreu, apenas, após a leitura e aceitação dos termos do TCLE. Logo na primeira página do formulário, o convidado a participar da pesquisa teve que ler o TCLE e confirmar ou não se aceitava participar. Se não, o formulário se encerrava; se aceitasse, teria acesso às respostas aos quesitos da pesquisa.

Ao final do período acima e aplicados os critérios de inclusão da amostra explicitados na subseção 3.2, obteve-se o total de 110 questionários respondidos, os quais foram tabulados e tratados para detecção de dados faltantes ou repetições. Após análise do banco de dados, foi verificado que quatro participantes responderam mais de uma vez ao questionário, de forma que foi considerada como válida a primeira resposta dada.

Ainda, foi observado que em todos os questionários retornados, houve aceite do TCLE seguido de resposta à integralidade dos itens. Diante disso, descartados 04 questionários em razão de repetição, obteve-se 106 questionários válidos para análises seguintes.

### 3.4 PROCEDIMENTOS DE TRATAMENTO E ANÁLISE DE DADOS

Para o tratamento dos dados obtidos por meio do questionário eletrônico foi utilizado o programa *Microsoft Excel*. Na etapa de análise de dados foram aplicadas técnicas estatísticas com o auxílio dos softwares *Statistical Package for the Social Science* (SPSS), Minitab e R.

A análise da consistência interna dos itens do instrumento foi calculada por meio do coeficiente Alfa de *Cronbach* ( $\alpha$ ). Ressalte-se que os estudos da área de psicometria indicam que não há consenso sobre quais valores do coeficiente são adequados. Apesar disso, foi adotada para esta pesquisa o posicionamento de Collares, Grec e Machado (2012) que consideram os valores como: baixos (abaixo de 0,5); aceitáveis (acima de 0,6); bons (maiores que 0,7) e ótimos (maiores que 0,8).

Realizou-se análises descritivas em relação a primeira parte do questionário (dados sociodemográficos e laborais), com cálculo das frequências absoluta e em porcentagem em relação às categorias propostas, para caracterizar a amostra desta pesquisa.

Na parte seguinte, que aborda os itens da EACO, foi feita uma análise do percentual das respostas para cada um dos 14 itens, considerando a variação de Discordo Totalmente (1) a Concordo Totalmente (5). Posteriormente, foi calculada a moda e a mediana da amostra a partir de cada item dividida em dois fatores (atitudes negativas e atitudes positivas) de acordo com o

que consta no Quadro 1.

Na terceira parte do questionário, baseada na escala ROPE, foi calculado o percentual das respostas para cada item, considerando a divisão em Nunca (1), Raramente (1) e Frequentemente (3), com a finalidade de identificar quais os comportamentos em face das pessoas mais velhas que se mostraram mais frequentes. Em seguida, foi calculada a moda e a mediana da amostra a partir de cada item dividida em duas dimensões (ageísmo positivo e negativo), conforme explicado na subseção 3.3, com o escopo de se obter qual delas possuiu maior prevalência entre os respondentes.

Foi utilizado o Teste  $\chi^2$  (Qui-quadrado) de Independência para verificar se as variáveis sexo e idade e as afirmações constantes na EACO são independentes. Para todos os testes de hipóteses feitos no trabalho, houve divisão de faixa etária em três níveis, quais sejam, 30 à 39 anos, 40 à 49 anos e 50 anos ou mais. As variáveis relacionadas à opinião sobre as afirmações foram também divididas em três níveis, a saber: Discordo; Não Concordo, Nem Discordo e Concordo. Ressalte-se que em todos os testes de hipóteses foi considerado o nível de significância de 5%.

Como os 16 itens seguintes do instrumento (terceiro bloco) não preencheram os requisitos para o Teste Qui-quadrado, utilizou-se a Regressão Logística Ordinal para verificar se sexo e idade (variáveis independentes) influenciaram as respostas aos itens (variável dependente). Foi utilizado como referência para o respectivo cálculo o sexo masculino, por constituir a maior incidência na amostra. Por fim, os resultados após as análises acima foram compreendidos a partir do referencial teórico selecionado para os principais construtos.

### 3.5 ASPECTOS ÉTICOS

Esta pesquisa foi realizada conforme os critérios éticos que regulamentam estudos envolvendo seres humanos, com fulcro na Resolução nº 510/16 do Conselho Nacional de Saúde (CNS). Desse modo, foi submetida à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário do Rio São Francisco (CEP/UniRios), sendo aprovada por meio do Parecer nº 5.657.047, emitido em 21 de setembro de 2022 (Anexo B). A pesquisadora se comprometeu de forma explícita em iniciar a pesquisa, apenas, após a referida aprovação, o que de fato ocorreu.

A pesquisa foi consentida pela autoridade institucional competente no âmbito local (Juiz Diretor do Foro de Petrolina/PE) e estadual (Presidente do Tribunal de Justiça de Pernambuco por intermédio da Secretaria de Gestão de Pessoas), mediante assinatura, respectivamente, da Carta de Anuência, conforme Anexos C e D, para viabilizar a coleta de dados documentais e

aplicação dos questionários.

Ainda, atendeu as orientações para procedimentos em pesquisas com qualquer etapa em ambiente virtual, conforme previsto no Ofício Circular nº 2, de 14 de fevereiro de 2021, emitido pelo Conselho Nacional de Saúde – Comissão Nacional de Ética em Pesquisa. Dessa forma, o convite para participação na pesquisa foi enviado via e-mail, na forma de lista oculta, para evitar a identificação do convidado, e com informações sobre o objetivo da pesquisa, preenchimento do instrumento, voluntariedade e riscos e benefícios de sua participação.

No referido e-mail foi informada a necessidade da anuência à pesquisa através do TCLE antes de ter acesso ao questionário, assim como a garantia de confidencialidade e privacidade das informações. Aos participantes foi assegurado que não teriam ônus ou receberiam pagamentos, bem como da possibilidade de desistência da pesquisa a qualquer momento.

Conforme as orientações do ofício acima, no que tange ao armazenamento dos dados coletados, foi realizado o *download* para um dispositivo eletrônico local, apagando todo e qualquer registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou “nuvem”. O participante foi orientado a guardar em seus arquivos uma cópia do documento eletrônico.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta seção apresenta os resultados alcançados por meio da coleta de dados em decorrência da análise documental e da aplicação dos questionários. Como elencado na primeira seção, o escopo desta pesquisa é analisar o ageísmo contra profissionais mais velhos no TJPE, Comarca de Petrolina, a partir da perspectiva de servidores de diversas idades da organização.

Dessa forma, para atingir o objetivo geral descrito, optou-se, inicialmente, pela apresentação dos resultados da parte documental para cumprimento do primeiro objetivo específico da pesquisa. Assim, foi identificada a existência ou não de práticas de gestão da idade no TJPE, e em caso positivo, quais seriam estas.

Nas subseções seguintes, os resultados obtidos foram divididos em três blocos de acordo com o questionário aplicado. O primeiro, refere-se aos dados sociodemográficos e laborais a fim de traçar o perfil dos respondentes. A subseção seguinte, contempla os 14 itens da EACO. Posteriormente, 16 itens sobre a relação com pessoas mais velhas no contexto organizacional.

Ressalte-se que ao apresentar os resultados da 2º e 3º blocos do questionário e discutí-los, foram identificadas as atitudes e comportamentos negativos e/ou positivos dos profissionais da organização estudada frente ao envelhecimento. Ao final, apresentados os resultados dos blocos descritos, foi possível verificar as diferenças e/ou similaridades das percepções dos servidores considerando os grupos etários e o sexo. Tal estruturação teve o escopo de cumprir os objetivos definidos na subseção 1.2.2.

### 4.1 ADOÇÃO DE PRÁTICAS DE GESTÃO DA IDADE NO TJPE

Segundo o que foi informado no SEI nº 00004192-06.2023.8.17.8017 (Anexo E), a prática de gestão de idade promovida regularmente pela Secretaria de Gestão de Pessoas do Tribunal de Justiça de Pernambuco é o Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA). Por outro lado, no portal do TJPE foi encontrado também o Programa Prata da Casa e o Programa Joia da Casa.

O Programa Prata da Casa visa a valorização e o reconhecimento dos servidores com 25 anos de efetivo exercício na organização, por meio de uma solenidade, na qual são entregues placas e diplomas “Prata da Casa Maria Valéria Pragana”. O nome faz uma analogia as Bodas de Prata (25 anos) para designar o aniversário de casamento dos servidores com a organização em prol da pacificação social e dos serviços prestados à sociedade (PORTAL TJPE, 2022b).

A Resolução nº 444, de 1º de Dezembro de 2020, dispôs sobre a referida homenagem

por tempo de serviço, destacando que além dos 25 anos de serviços prestados ao TJPE, os servidores devem preencher os seguintes requisitos: não incorrer em penalidade disciplinar e punição de natureza penal, nos últimos 05 (cinco) anos e não possuir antecedentes criminais (PERNAMBUCO, 2020a).

Ainda, restou determinada pela Resolução que a Diretoria de Desenvolvimento Humano-DDH/SGP é a responsável por planejar, divulgar e executar a solenidade, em conformidade com o princípio da valorização dos conhecimentos, habilidades e atitudes dos servidores que orienta suas ações. A Unidade de Ambiente do TJPE está diretamente envolvida no desenvolvimento do programa, pois tem a atribuição de promover ações que busquem melhorias das condições de trabalho e harmonização das relações interpessoais (PORTAL TJPE, 2023).

O programa foi implantado em 2016, e a última edição da solenidade ocorreu em novembro de 2022, na Escola Judicial – ESMAPE, em Recife/PE, em formato híbrido (presencial e virtual). Na oportunidade, a programação contemplou palestras e atrações culturais. Por sua vez, o Programa Joia da Casa realizou-se na mesma solenidade do programa anteriormente descrito, na edição de 2018, apenas se diferenciando deste último, ao valorizar e premiar servidores por tempo de serviço superior a 25 anos (PORTAL TJPE, 2018).

Importante destacar que aproximadamente 1.696 servidores do Judiciário Pernambucano foram homenageados, evidenciando sua dedicação, competência e comprometimento pelos bons serviços prestados (PORTAL TJPE, 2022c). Diante disso, tais programas, conjuntamente, revelam a preocupação do TJPE em promover ações de reconhecimento institucionais aos profissionais com a finalidade de alcançar melhorias no clima organizacional e fomentar o sentimento de pertença à organização.

No que tange ao Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA), se inclui entre uma das diretrizes da Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário, ao “[...] estabelecer, no decorrer da vida profissional, ações de preparação para aposentadoria e pós-carreira” como uma das formas de promover a valorização e garantir um ambiente de trabalho adequado e qualidade de vida aos profissionais (BRASIL, 2016).

Ademais, o PPA está em conformidade com o Plano de Logística Sustentável-PLS recomendado pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ, e desde 2016 implementado no TJPE. De acordo com a Resolução nº 400/2021 do CNJ, entre os indicadores de desempenho mínimos fixados para avaliação do desenvolvimento ambiental, social e econômico do PLS estão os relacionados, entre outros, aos temas qualidade de vida no ambiente de trabalho, sensibilização e capacitação contínua do quadro pessoal, assim como equidade e diversidade (BRASIL, 2021).

A referida resolução prevê:

Art. 2o Os órgãos do Poder Judiciário devem adotar modelos de gestão organizacional com processos estruturados que promovam a sustentabilidade, com base em ações ambientalmente corretas, economicamente viáveis e socialmente justas e inclusivas, culturalmente diversas e pautadas na integridade, em busca de um desenvolvimento nacional sustentável.

[...]

§ 3o As ações socialmente justas e inclusivas devem fomentar na instituição e em ações externas a adoção de comportamentos que promovam o equilíbrio e o bem-estar no ambiente de trabalho, por meio de atividades voltadas ao cuidado preventivo com a saúde, acessibilidade e inclusão social dos quadros de pessoal e auxiliar.

§ 4o As ações culturalmente diversas têm como objetivo respeitar a variedade e a convivência entre ideias, características, gêneros e regionalismos no ambiente de trabalho.

Dessa forma, o PPA constitui uma das ações de qualidade de vida no trabalho com a finalidade de fomentar a valorização, o bem-estar, o comprometimento e a motivação do quadro de pessoal. O público alvo do programa são servidores e magistrados no período de até o quinto ano anterior à aposentadoria ou em gozo de abono de permanência e contempla palestras e outras ações ligadas à temática da aposentadoria (educação financeira, legislação previdenciária, direitos, empreendedorismo e saúde). A existência da referida política direcionada aos profissionais mais velhos no TJPE, confirma o que França *et al.* (2019) observaram ao afirmarem que o PPA é mais desenvolvido em organizações públicas do que privadas.

Por fim, ressalte-se a existência de algumas ações isoladas na organização que envolvem algum tema referente às pessoas mais velhas, conforme busca no portal do TJPE. Foram identificadas as seguintes: capacitação sobre atenção integral ao idoso em situação de violência (PORTAL TJPE, 2021); Quinzena Pernambucana do Idoso durante a Semana Nacional de Conciliação para resolução de processos de pessoas com 60 anos ou mais (PORTAL TJPE, 2020) e palestra em comemoração ao Dia do Idoso sobre qualidade de vida e funcionamento do Juizado Especial Criminal do Idoso (PORTAL TJPE, 2012).

Em que pese a existência de algumas práticas de gestão de idade na organização estudada, não há uma discussão sobre a questão do envelhecimento para os profissionais de todas as idades da organização. Tais achados convergem com os das pesquisas de Cepellos e Tonelli (2017) e Luttigards (2018) ao concluírem pela pouca adoção de práticas de gestão de idade nas organizações. Os resultados sugerem, ainda, um despreparo da organização em assegurar meios para o desenvolvimento e a continuidade das pessoas mais velhas no serviço público, além de possibilitar que o ageísmo se perpetue.

As implicações do envelhecimento populacional no mundo do trabalho, requerem das organizações mudanças urgentes nas políticas e práticas de recursos humanos com a finalidade

de propiciar condições para o desenvolvimento da potencialidade dos trabalhadores mais velhos e um ambiente mais inclusivo. A literatura menciona alternativas viáveis e de baixo custo implementadas no contexto organizacional, sobretudo para o combate ao ageísmo, como ações educativas e de conscientização direcionadas a todos os profissionais da organização, bem como o fomento ao contato intergeracional (BURNES *et al.*, 2019).

Outros autores indicam práticas de recursos humanos que estimulem a equidade entre os trabalhadores (SILVA, T. *et al.*, 2021), bem como programas de mentoria e transferência de conhecimento e flexibilidade no trabalho (LUTTIGARDS, 2018). Conforme achados de Carvalho (2021), servidores públicos federais em efetivo exercício e com mais de 60 anos perceberam práticas que privilegiavam profissionais mais jovens para realizar capacitações e exercício de funções de chefia. Nesse passo, na Administração Pública, também mostra-se relevante que o recrutamento e seleção para funções gratificadas, assim como o treinamento, o desenvolvimento e a educação evitem o viés de idade.

#### 4.2 PERFIL DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

A partir dos dados sociodemográficos e laborais presentes na parte 1 do questionário utilizado como instrumento de coleta de dados, permitiu-se traçar o perfil predominante dos 106 participantes da pesquisa. Para tanto, foi feita uma análise estatística descritiva dos dados obtidos nas questões relacionadas as categorias sexo, estado civil, grau de escolaridade, cargo exercido e exercício de função de chefia apresentada na Tabela 1.

**Tabela 1** – Dados sobre o perfil geral dos participantes

<b>Sexo</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem (%)</b>
Feminino	52	49,1
Masculino	54	50,9
Outro	-	-
<b>Estado civil</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem (%)</b>
Solteiro(a)	19	17,9
Casado(a)	66	62,3
Viúvo(a)	1	0,9
Divorciado(a)	17	16,0
Outro	3	2,8
<b>Grau de escolaridade</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem (%)</b>
Ensino Médio	1	0,9
Graduação	14	13,2
Pós-Graduação e/ou especialização	82	77,4
Mestrado		
Doutorado	9	8,5
Pós-doutorado	-	-
	-	-
<b>Cargo</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem (%)</b>

Auxiliar Judiciário	6	5,7
Técnico Judiciário	57	53,8
Analista Judiciário	25	23,6
Oficial de Justiça	15	14,2
Juiz de Direito	3	2,8
<b>Exercício de função de chefia</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem (%)</b>
Não	80	75,5
Sim	26	24,5

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Inicialmente, destaca-se que o formulário *online* foi aplicado considerando o universo de servidores e magistrados do TJPE, comarca de Petrolina (234 trabalhadores). Foram obtidos 106 questionários válidos, perfazendo uma amostra de cerca de 45,29% da população pesquisada. Em razão da amostra, apenas constar uma minoria de magistrados, optou-se pela nomenclatura dos respondentes como servidores.

Com relação à distribuição dos participantes da pesquisa de acordo com o sexo, apresentou uma leve preponderância dos que se declararam do sexo masculino (n = 54; 50,9%). Em relação ao estado civil, a maioria dos respondentes informou ser casado (n = 66; 62,3%).

O grau de escolaridade correspondente a Pós-Graduação e/ou especialização, predominou entre os respondentes, representando 77,4% do total da amostra. O que sugere que apesar de existirem cargos na estrutura da organização que exijam apenas o ensino médio para aprovação em concurso público, quais sejam, Auxiliar Judiciário e Técnico Judiciário, os profissionais investem em sua formação acadêmica. Tal fato pode ser justificado pelo incentivo financeiro decorrente da concessão de adicional de qualificação, estabilidade e/ou de remunerações tidas como atrativas para candidatos que possuem escolaridade maior que a exigida para determinado cargo.

Quanto aos cargos dos respondentes, mais da metade exercem o vínculo funcional de Técnico Judiciário (n = 57; 53,8%), seguido de Analista Judiciário (n = 25; 23,6%). Prepondera entre os participantes o não exercício de função de chefia (n = 80; 75,5%). Por outro lado, dos 26 participantes da pesquisa que informaram que possuíam chefia, a mais exercida mencionada por meio de questão aberta, foi de Chefe de Secretaria (n = 15).

O instrumento, ainda, contemplou mais duas perguntas abertas. Na 2ª pergunta foi questionada a idade dos profissionais da organização estudada, de modo que a idade mínima obtida foi de 31 e a máxima de 62 anos, com média de aproximadamente 43 anos. Ademais, dos 106 respondentes, 26 possuem idade igual ou superior a 50 anos, o que representa 24,5% da amostra. Tais resultados convergem com os obtidos no 1º Censo do Poder Judiciário realizado em 2013, o qual constatou que entre os servidores do TJPE que participaram o

percentual de 21,9% possuíam 50 anos ou mais (BRASIL, 2014).

O referido percentual da amostra mostra-se relevante, tendo em vista que estudos da área de administração apontam que tal faixa etária compreende os profissionais considerados mais velhos (FONTOURA; PICCININI, 2012), e a referida pesquisa tem como objetivo analisar o preconceito direcionado ao referido grupo. Além disso, os 26 respondentes considerados mais velhos representaram 42,6% da população de profissionais mais velhos da organização estudada (n = 61), conforme informado no SEI nº 00004192-06.2023.8.17.8017 (Anexo A).

Em complemento, a 6ª pergunta do questionário revelou que os respondentes possuem em média 14 anos de tempo de exercício na organização, o que sinaliza uma predominância do corpo funcional de profissionais com mais tempo de serviço. Tais dados, em conjunto, demonstram a tendência do envelhecimento da força de trabalho impulsionada sobretudo pela estabilidade no serviço público somada a baixa rotatividade de pessoal decorrente dos atrativos da comarca de Petrolina já mencionados na terceira seção.

Outro ponto que se infere da amostra, é que a maioria dos profissionais mais velhos da organização são do sexo feminino (57,7%, n = 15), o que denota o fenômeno da feminização da velhice com reflexos no ambiente laboral.

#### 4.3 ATITUDES NEGATIVAS E/OU POSITIVAS DOS SERVIDORES DO TJPE, COMARCA DE PETROLINA, FRENTE AO ENVELHECIMENTO

Esta subseção apresenta a análise de dados coletados por intermédio de questionário *online*, referente a Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional - EACO e Relação com pessoas mais velhas no contexto organizacional. Desse modo, busca-se revelar as atitudes dos servidores de diversas idades da organização estudada frente ao envelhecimento, conforme segundo objetivo específico desta pesquisa.

##### 4.3.1. Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional - EACO

A EACO, como já citado, foi aplicada nesta pesquisa na versão de 14 itens e dividida em dois fatores, atitudes negativas e positivas, conforme análise fatorial exploratória, estudo de França *et al.* (2017), explicado no tópico de coleta de dados. A escala apresentou alfas de Cronbach para atitudes negativas ( $\alpha = 0,83$ ) e para atitudes positivas ( $\alpha = 0,77$ ).

A consistência interna do instrumento para esta amostra apresentou alfas de Cronbach com valores levemente superiores aos do estudo original. Revelou excelente consistência

interna para o primeiro fator ( $\alpha = 0,887$ ) e adequada consistência interna para o segundo fator ( $\alpha=0,787$ ), conforme demonstrado nos Apêndices D e E.

Em relação as estatísticas de item-total (Apêndice D), se fosse retirado quaisquer dos itens da dimensão 1 (atitudes negativas), não haveria aumento do índice de confiabilidade. No caso da dimensão 2 (atitudes positivas), de acordo com Apêndice E, o item *Trabalhadores mais velhos são mais persistentes do que os mais jovens* seria o único a aumentar o índice de confiabilidade do instrumento para esta amostra, porém de forma não substancial ( $\alpha = 0,790$ ). Diante disso, optou-se por não eliminá-lo e manter os itens conforme formato original.

Os resultados obtidos foram sistematizados em duas tabelas. Na Tabela 2 apresentados os itens referentes à dimensão negativa e na Tabela 3 os relativos à dimensão positiva do ageísmo organizacional.

**Tabela 2 – Resultados da EACO: Dimensão Negativa**

Questões	Discordo Totalmente (%)	Discordo (%)	Não concordo, nem discordo (%)	Concordo (%)	Concordo Totalmente (%)
1 - Trabalhadores mais velhos levam mais tempo para realizar tarefas no ambiente de trabalho.	13,2	22,7	30,2	29,2	4,7
2 - Trabalhadores mais velhos costumam adoecer com mais facilidade.	3,8	34,0	20,7	39,6	1,9
3 - Trabalhadores mais velhos costumam faltar mais ao trabalho.	17,9	48,1	16,00	17,0	1,0
4 - Trabalhadores mais jovens costumam ter maior capacidade de concentração.	11,3	41,5	24,6	19,8	2,8
5 - Os trabalhadores mais velhos tendem a esquecer novas tarefas.	10,4	34,0	25,5	27,3	2,8
7 - Trabalhadores mais jovens são mais produtivos do que os mais velhos.	12,3	29,2	34,9	22,6	1,0
11 - O envelhecimento afeta a produtividade dos trabalhadores.	8,5	23,6	22,6	42,5	2,8
13 - Trabalhadores mais velhos tendem a sofrer mais acidentes de trabalho do que os mais jovens.	14,2	45,3	21,7	17,9	0,9
14 - Trabalhadores mais jovens compreendem melhor as rotinas de trabalho do que os mais velhos.	13,2	39,6	22,6	23,6	1,0

Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2023).

Observa-se que a maior concordância entre os participantes, 42,5%, refere-se a questão 11, a qual se afirma que *o envelhecimento afeta a produtividade dos trabalhadores*; seguido do item 2 (Trabalhadores mais velhos costumam adoecer com mais facilidade), no percentual de 39,6%. Por outro lado, os respondentes demonstraram os maiores percentuais de dúvida (não concordo, nem discordo) nos itens 7 e 1, respectivamente, *trabalhadores mais jovens são mais produtivos do que os mais velhos* (34,9%) e *trabalhadores mais velhos levam mais tempo para realizar tarefas no ambiente de trabalho* (30,2%).

Em sentido semelhante, a pesquisa de Ehmke (2020) com a utilização da EACO,

apresentou que mais de 47,1% da amostra de acadêmicos dos cursos de graduação da Universidade de Cruz Alta (UNICRUZ) manifestou concordância ao item que relaciona negativamente o envelhecimento à produtividade nos estudos.

O teor dos itens acima refere-se à associação entre o envelhecimento e a improdutividade, assim como o envelhecimento ao adoecimento. Os achados descritos remetem ao meio de produção típico capitalista presente nas sociedades ocidentais que atribui à pessoa mais velha menor valor, pois não seria dotada de capacidade de produção tal qual a mais jovem. Tal afirmação é sustentada pelo estereótipo de perda das funções físicas e mentais ligada ao envelhecimento, o qual coloca o trabalhador mais velho numa posição de inferioridade e exclusão dentro das organizações.

Seguindo essa compreensão, Souza, Matias e Brêtas (2010) tratam da concepção pessimista do significado do envelhecimento/velhice internalizada pelas pessoas mais velhas, associada à sociedade capitalista. Como umas das implicações, constataram que o fenômeno é mais facilmente identificado no outro do que em si mesmo como reflexo da ideia de não identificação com o grupo desvalorizado socialmente (mais velhos).

No estudo de Fernandes-Eloi, Silva e Silva (2020), predominou a ocorrência do preconceito que relacionava dores à idade, de modo que mais de 60% dos respondentes considerava a referida associação como uma verdade ou “normal” ao processo de envelhecimento. Tal fato reafirma o estereótipo do envelhecimento como declínio ou sinônimo de doença. No mesmo sentido, Daniel, Antunes e Amaral (2015), em Portugal, confirmaram a prevalência de estereotipia ageista associando a velhice a atributos negativos como doença e dependência.

Nesse passo, alguns estudos afirmam que os trabalhadores mais velhos estão associados aos estereótipos com conotação negativa como decréscimo da produtividade e dependência de terceiros. Neri (2002) alerta que o potencial de produtividade desse grupo pode ser afetado pela ausência de incentivo da organização ao desenvolvimento de habilidades ou sua atualização, o que poderia ocorrer pela efetivação de programas de educação continuada. Como consequência, a própria pessoa mais velha pode internalizar essa visão pessimista e começar a agir em conformidade. Nessa perspectiva, os estereótipos podem atuar como profecias autorrealizáveis (LEVY, 2003).

Tais achados demonstram que apesar do envelhecimento demográfico implicar no aumento de pessoas mais velhas em relação ao total da população, o ageismo está presente em diversos setores da sociedade e contextos. No caso em análise, trata-se do ageismo no contexto organizacional, o qual se manifesta por meio de atitudes negativas e positivas que favorecem

e/ou desfavorecem a inclusão e permanência das pessoas mais velhos no trabalho (SIQUEIRA-BRITO; FRANÇA; VALENTINI, 2016).

Revela-se nos dados coletados um dos preditores do ageísmo: o desconhecimento sobre o processo de envelhecimento. Isso faz com que se construa desde a infância, mitos, crenças e estereótipos acerca das pessoas mais velhas, como os já citados (SOARES, 2014). Diante disso, estudos alertam que há formas diversas de envelhecer, a depender de vários fatores como acesso aos serviços de saúde, estilos de vida, relações interpessoais, nível de escolaridade e o modo de ser de cada um, entre outros (CASTRO, 2016; FERNANDES-ELOI; SILVA; SILVA, 2020). Nessa concepção, o envelhecimento se constituiria em um fenômeno heterogêneo.

Outro achado de destaque na presente pesquisa são as maiores incidências de respostas para as questões 3 e 13, as quais 48,1% e 45,3% dos participantes, respectivamente, assinalaram discordar de que *trabalhadores mais velhos costumam faltar mais ao trabalho e tendem a sofrer mais acidentes de trabalho do que os mais jovens*. Assim, pode-se identificar que os respondentes possuem uma ideia de que os trabalhadores mais velhos tem uma maior responsabilidade e cuidado no exercício de suas atribuições.

Novamente, tais estereótipos são socialmente contruídos e perpetuados como algo inerente a tão somente o envelhecer, o que pode explicar sua alta incidência de respostas. No entanto, tais aspectos dependem da singularidade desse trabalhador mais velho, de forma que podem ser influenciados pela história de vida, personalidade, interações no ambiente laboral, entre outros (LUTTIGARDS, 2018).

**Tabela 3** – Resultados da EACO: Dimensão Positiva

Questões	Discordo Totalmente (%)	Discordo (%)	Não concordo, nem discordo (%)	Concordo (%)	Concordo Totalmente (%)
6 - Trabalhadores mais velhos são mais persistentes do que os mais jovens	2,8	34,9	41,5	17,9	2,8
8 - Trabalhadores mais velhos são mais comprometidos com o trabalho do que os mais jovens	7,5	33,0	43,4	14,2	1,9
9 - De modo geral, trabalhadores mais velhos têm mais conhecimento do trabalho.	0,9	26,4	25,5	42,5	4,7
10 - Trabalhadores mais velhos são mais capazes de lidar com pressões do trabalho	2,8	22,6	30,2	36,8	7,5
12 - Trabalhadores mais velhos têm mais habilidade para resolver problemas do que os mais jovens	2,8	32,1	35,8	26,4	2,8

Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2023).

A maior manifestação de concordância dos servidores foi ao item 9, correspondendo a 42,5%, quando questionados se *de modo geral, trabalhadores mais velhos têm mais conhecimento do trabalho*. Em seguida, 36,8% concordaram com o item 10, o qual consta que *trabalhadores mais velhos são mais capazes de lidar com pressões do trabalho*. Tais itens também foram os mais pontuados como concordância no estudo de Ehmke (2020), respectivamente, com 57,4% e 57%.

Tais achados remetem a representação social das pessoas mais velhas composta de estereótipos tidos como positivos associados a sabedoria e experiência (PALMORE, 1999; CASTRO, 2016). Corroborando o referido estudo, Loth e Silveira (2014) também identificaram nos profissionais “envelhecetes” estereótipos de si com predominância dos positivos como experiência, maior conhecimento, credibilidade e ponderação.

Em verdade, a literatura afirma que são estereótipos pseudopositivos, pois superestimar qualidades e aspectos positivos pode trazer consequências como uma ideia errônea sobre as capacidades das pessoas mais velhas (PALMORE, 1999), além de homogeneizar o referido grupo. Outra implicação relevante é a frustração e ansiedade dos mais velhos em confirmar o referido estereótipo (CHERRY; PALMORE, 2008).

Ainda, nos resultados, foi possível observar que os respondentes demonstraram mais dúvida nos itens 8 e 6, respectivamente, *trabalhadores mais velhos são mais comprometidos com o trabalho do que os mais jovens* (43,4%) e *trabalhadores mais velhos são mais persistentes do que os mais jovens* (41,5%).

Os resultados demonstram uma certa contradição de significativa parte dos respondentes ao afirmarem uma percepção dos profissionais mais velhos como experientes e ponderados, porém, simultaneamente, não há certeza se são comprometidos e persistentes. Os achados evidenciam uma visão ambivalente sobre o envelhecimento e a velhice, como afirmado nos estudos de Palmore (1999) e Luna (2010). Essa concepção é externada até mesmo no Estatuto do Idoso, ao reconhecer a pessoa mais velha como sujeito de direitos, mas trazer uma imagem de fragilidade e ausência de autonomia (JUSTO; ROZENDO, 2010).

Na tabela 4 consta a análise descritiva dos 14 itens da EACO. Os pontos da escala mais informados referem-se as respostas 2 (discordo) e 3 (não concordo, nem concordo), de forma que se trata de um conjunto bimodal. A maioria dos itens da dimensão negativa se concentram na discordância; enquanto os relativos a dimensão positiva, demonstram uma postura neutra dos respondentes. A mediana apresentou variação entre as respostas 2 e 3. Além disso, houve baixa adesão, em ambas dimensões, ao Discordo Totalmente e Concordo Totalmente.

**Tabela 4** – Frequência por categoria de resposta, moda e mediana da EACO

Itens	Frequência por					Categoria de Resposta	
	1	2	3	4	5	Moda	Mediana
1. Trabalhadores mais velhos levam mais tempo para realizar tarefas no ambiente de trabalho	14	24	32	31	5	3	3
2. Trabalhadores mais velhos costumam adoecer com mais facilidade	4	36	22	42	2	4	3
3. Trabalhadores mais velhos costumam faltar mais ao trabalho	19	51	17	18	1	2	2
4. Trabalhadores mais jovens costumam ter maior capacidade de concentração	12	44	26	21	3	2	2
5. Os trabalhadores mais velhos tendem a esquecer novas tarefas	11	36	27	29	3	2	3
6. Trabalhadores mais velhos são mais persistentes do que os mais jovens	3	37	44	19	3	3	3
7. Trabalhadores mais jovens são mais produtivos do que os mais velhos	13	31	37	24	1	3	3
8. Trabalhadores mais velhos são mais comprometidos com o trabalho do que os mais jovens	8	35	46	15	2	3	3
9. De modo geral, trabalhadores mais velhos têm mais conhecimento do trabalho	1	28	27	45	5	4	3
10. Trabalhadores mais velhos são mais capazes de lidar com pressões do trabalho	3	24	32	39	8	4	3
11. O envelhecimento afeta a produtividade dos trabalhadores	9	25	24	45	3	4	3
12. Trabalhadores mais velhos têm mais habilidade para resolver problemas do que os mais jovens	3	34	38	28	3	3	3
13. Trabalhadores mais velhos tendem a sofrer mais acidentes de trabalho do que os mais jovens	15	48	23	19	1	2	2
14. Trabalhadores mais jovens compreendem melhor as rotinas de trabalho do que os mais velhos	14	42	24	25	1	2	2

Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2023).

Assim, os achados sugerem uma tentativa de posicionamento neutro dos servidores diante dos questionamentos, o que pode indicar a vontade de não revelar o ponto de vista ou opinião, ou até mesmo de mascarar o ageísmo. Corrobora a manifestação menos flagrante do ageísmo característica da contemporaneidade (FERNANDES-ELOI; SILVA; SILVA, 2020).

Além disso, pode revelar uma ambivalência na forma como as pessoas mais velhas são retratadas na sociedade, ora com valorização de experiências e afetividade, ora desprestigiadas na associação aos aspectos de saúde e cognitivos, conforme alerta Vieira (2018). Tais ideias em conjunto influenciam a percepção dos respondentes sobre o envelhecimento no contexto organizacional. Ressalte-se que as percepções dos servidores frente ao envelhecimento e a forma como a organização implementa práticas de gestão de pessoas direcionados a gestão da idade, refletem a forma como se trata a referida temática.

Diante dessas constatações de ageísmo, emerge a necessidade da organização estudada discutir e implementar estratégias para diminuir estereótipos, bem como atitudes negativas em face do envelhecimento no contexto organizacional. Uma das principais alternativas é o estímulo ao contato intergeracional, considerando sua qualidade e quantidade (PEREIRA; PONTE; COSTA, 2018; FRANÇA *et al.*, 2017; MARQUES *et al.* (2020). Assim, pode-se buscar fomentar equipes intergeracionais como forma de favorecer a diversidade etária saudável na organização. Outra estratégia para mitigar o ageísmo, indicada pela literatura e de baixo

custo, é o desenvolvimento de ações de educação sobre o envelhecimento na organização (BURNES *et al.*, 2019). Tais ações podem ser implementadas conjuntamente.

#### 4.3.2 Relação com pessoas mais velhas no contexto organizacional

Os resultados da terceira parte do instrumento são fundamentados na Escala ROPE e tem o escopo de indicar a frequência com que os respondentes se relacionam com pessoas idosas na organização. Assim, busca revelar quais comportamentos ageístas prevalecem e os tipos mais frequentes.

Quanto a confiabilidade do instrumento para amostra deste estudo, foi testada através do alfa de *Cronbach*, resultando para os itens positivos ( $\alpha = 0,618$ ) e para os itens negativos ( $\alpha = 0,657$ ), respectivamente, apresentados nos Apêndices F e G. Os referidos valores são considerados como aceitáveis conforme classificação de Collares, Grec e Machado (2012), pois superiores a 0,6. Em relação as estatísticas de item-total, constatou-se que excluídos quaisquer dos itens do ageismo positivo e/ou negativo, não haveria aumento do índice de confiabilidade, conforme Apêndices F e G.

Os dados obtidos através das respostas dos participantes para os itens referentes a relação com pessoas mais velhas no contexto organizacional foram divididos em duas tabelas, que apresentam, respectivamente, o ageismo positivo (Tabela 5) e o ageismo negativo (Tabela 6).

Conforme a tabela 5, a maioria dos participantes (79,2%) afirmou frequentemente *Auxiliar pessoas mais velhas na utilização de novas tecnologias*, assim como *Gostar de conversar com pessoas mais velhas devido a sua idade* (70,7%). Nota-se ainda, como comportamento tido como mais frequente *Segurar portas abertas para pessoas mais velhas por conta de suas idades* (56,6 %).

**Tabela 5** – Resultados dos itens positivos referentes a relação com pessoas mais velhas no contexto organizacional

Questões	Nunca (%)	Raramente (%)	Frequentemente (%)	Total (%)
1 - Elogiar pessoas mais velhas por sua boa aparência, apesar de suas idades.	8,5	41,5	50,0	100
3 - Gostar de conversar com pessoas mais velhas devido a sua idade.	5,7	23,6	70,7	100
5 – Segurar portas abertas para pessoas mais velhas por conta de suas idades.	9,4	34,0	56,6	100
6 – Auxiliar pessoas mais velhas na utilização de novas tecnologias	1,0	19,8	79,2	100
8 - Quando descubro a idade de uma pessoa mais velha	18,9	59,4	21,7	100

9 - Pedir conselho a uma pessoa mais velha por conta de sua idade.	5,7	50,0	44,3	100
16 - Chamar uma mulher mais velha de “jovem senhora” ou chamar um homem mais velho “jovem senhor”.	73,6	18,9	7,5	100
<b>Média</b>	<b>17,6</b>	<b>35,3</b>	<b>47,1</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2023).

Inicialmente, ressalte-se que a escala ROPE construída e validada por Cherry e Palmore (2008) para tratar do ageísmo na forma de discriminação pessoal (comportamentos), contou com uma amostra de pessoas com diversas idades. Esta pesquisa corrobora os achados do estudo de Cherry e Palmore (2008), igualmente, ao apresentar as referidas afirmações como comportamentos ageístas positivos mais frequentes. Resultados semelhantes ao desta pesquisa, foram encontrados por Ehmke (2020), o qual obteve como comportamentos mais frequentes os itens 3 e 5, respectivamente, 82,7% e 77%.

Tais resultados indicam a ideia difundida na contemporaneidade de que as pessoas mais velhas possuem menor capacidade tecnológica em comparação com as mais jovens. Esse estereótipo tornou-se mais evidente com o advento da pandemia de covid-19 e as restrições ao trabalho presencial. Dessa forma, o trabalho remoto passou a ser regra na Administração Pública, com inserção prioritária de servidores mais velhos, por exemplo, no âmbito federal, conforme artigo 7º, inciso I, alínea “a” da Instrução Normativa nº 109/2020 do Ministério da Economia.

Igualmente no Judiciário Estadual de Pernambuco, em resposta ao alerta do Ministério da Saúde, de 11 de março de 2020, sobre o risco de crescimento exponencial de casos do novo coronavírus (COVID 19), editou o ato nº 1015/2020. No normativo foi estabelecido que magistrados e servidores maiores de 60 anos que compõem risco de aumento de mortalidade por COVID-19 poderiam optar pela execução de suas atividades por teletrabalho/homeoffice (PERNAMBUCO, 2020b).

Some-se que desde 2017, na comarca de Petrolina, iniciou-se a implantação do Processo Judicial eletrônico (PJe) — sistema desenvolvido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) para trâmite de processos de forma eletrônica — conforme Ato nº 125/2017 (PERNAMBUCO, 2017). Desde então, foi exigido da organização que os profissionais tenham competência com tecnologias da informação e comunicação (TIC’s).

Sobre a temática em discussão, Fernandes *et al.* (2021), a partir de uma revisão sistemática nas bases de dados *Scielo*, *Scopus* e *Web of Science*, delimitando artigos em inglês a partir de 2011, listaram como dificuldades mais mencionadas no uso de tecnologias por

peças mais velhas: adversidades motoras, diminuição da visão, complexidade do uso diante da ausência de familiaridade e de experiência anterior. Segundo apontou o estudo de Mariano *et al.* (2021) o ato de evitar a aceitação e o uso da tecnologia teria relação com o medo de confirmar o referido estereótipo - pessoas mais velhas com dificuldades ou limitação referentes as TIC's - baseado tão somente na idade.

Ainda, como principais resultados, Fernandes *et al.*, 2021 ressaltaram que as ações da Administração Pública Federal para desenvolver as competências tecnológicas com objetivo de integrar servidores mais velhos no serviço remoto emergencial se mostraram insuficientes. Mencionaram que foram enfatizadas as ações que visavam a aquisição de conhecimentos para uso de ferramentas tecnológicas, sem estimular habilidades e atitudes nesta área.

De acordo com o relatório do Banco Mundial, as novas tecnologias requerem menos habilidades físicas e analíticas repetitivas e mais habilidades associadas a resoluções de problemas, trabalhos em grupo e adaptabilidade. Diante disso, se sobressai a necessidade das organizações planejarem o retreinamento e a qualificação dos profissionais ao longo do ciclo de vida, considerando pedagogias e instrumentos adequados às pessoas mais velhas (CARDOSO; DIETRICH; SOUZA, 2021). Tal prática inclusive constitui uma das estratégias de gestão de pessoas direcionada à gestão de idade (LUTTIGARDS, 2018) que contribui para redução do ageismo no contexto organizacional.

Com relação ao comportamento com maior incidência que os respondentes afirmaram nunca o fazer é *Chamar uma mulher mais velha de “jovem senhora” ou chamar um homem mais velho “jovem senhor”* (73,6%). Ainda, 59,4% dos profissionais assinalaram que raramente quando descobrem a idade de uma pessoa mais velha dizem “Você não aparenta ter tudo isto”.

**Tabela 6** – Resultados dos itens negativos referentes a relação com pessoas mais velhas no contexto organizacional

Questões	Nunca (%)	Raramente (%)	Frequentemente (%)	Total (%)
2 - Enviar mensagens de aniversário para pessoas mais velhas com piadas sobre suas idades.	84,9	12,3	2,8	100
4 - Contar a pessoas mais velhas piadas sobre velhice.	71,7	24,5	3,8	100
7 - Dizer para uma pessoa mais velha: “Você está velho(a) demais para isto”.	87,7	11,3	1,0	100
10 - Quando uma pessoa mais velha tem uma doença digo: “Isso é normal na sua idade”.	67,9	30,2	1,9	100
11 - Quando uma pessoa mais velha não consegue lembrar de algo digo: “Olha a idade chegando”.	52,8	39,6	7,6	100
12 - Falar alto ou devagar com pessoas mais velhas por conta de suas idades.	37,7	44,3	18,0	100
13 - Usar vocabulário simples ao conversar com pessoas mais velhas.	23,6	34,9	41,5	100
14 - Evitar contato com pessoas mais velhas.	94,3	5,7	-	100

15 - Chamar pessoas mais velhas de de mal humoradas.	89,6	10,4	-	100
<b>Média</b>	<b>67,8</b>	<b>23,7</b>	<b>8,5</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2023).

Pode-se perceber na Tabela 6, que quase a totalidade dos respondentes (94,3%) afirmou que nunca evitou contato com pessoas mais velhas. Outros comportamentos com maior incidência dos quais os respondentes afirmaram que nunca ocorreram foi de *Chamar pessoas mais velhas de mal humoradas* (89,6%), *Você está velho(a) demais para isto* (87,7 %) e *Enviar mensagens de aniversário para pessoas mais velhas com piadas sobre suas idades* (84,9%). De forma semelhante, Ehmke (2020) obteve como itens negativos mais assinalados como os que não ocorreram com os respondentes, os itens 14 (92 %), 7 (86,1%) e 4 (80,2%).

Uma das possibilidades para alta incidência das referidas situações, na Tabelas 6, como algo que nunca ocorreu entre os respondentes está na fuga de expressões abertas que representam comportamentos considerados não aceitos pela sociedade.

Entre os comportamentos que representam o ageísmo negativo, o que preponderou como mais frequente foi o de *Usar vocabulário simples ao conversar com pessoas mais velhas* (41,5%), seguido de *Falar alto ou devagar com pessoas mais velhas por conta de suas idades* (18%).

Nota-se que a maioria dos respondentes afirma gostar de conversar com pessoas mais velhas em razão da idade, porém sugere que tentam mascarar uma suposição de que o envelhecimento relaciona-se à capacidade intelectual reduzida por meio da infantilização com uso de entonação mais aguda ou linguagem simples. Esses dados corroboram a pesquisa de Marques (2016), ao trazer uma revisão de literatura sobre a linguagem infantilizada expressa, entre outros, por utilização de diminutivos, tom de voz alto e lento, bem como excesso de educação.

Na mesma lógica, está a alta frequência de respostas ao item que apresenta o comportamento de segurar portas abertas para pessoas mais velhas devido suas idades. O comportamento descrito supõe que os respondentes tendem a prestar ajuda desnecessária ao referido grupo, o que configura forma de infantilização, portanto igualmente hipótese de ageísmo (MARQUES, 2016), ao retirar a autonomia e carregar a ideia de fragilidades físicas.

**Tabela 7** – Frequência por categoria de resposta, moda e mediana dos itens baseados na ROPE

Itens	Frequência por Categoria de Resposta				
	1	2	3	Moda	Mediana
1. Elogiar pessoas mais velhas por sua boa aparência, apesar de suas idades	9	44	53	3	2
2. Enviar mensagens de aniversário para pessoas mais velhas com piadas sobre suas idades	90	13	3	1	1
3. Gostar de conversar com pessoas mais velhas devido a sua idade	6	25	75	3	3
4. Contar a pessoas mais velhas piadas sobre velhice	76	26	4	1	1
5. Segurar portas abertas para pessoas mais velhas por conta de suas idades	10	36	60	3	3
6. Auxiliar pessoas mais velhas na utilização de novas tecnologias	1	21	84	3	3
7. Dizer para uma pessoa mais velha: “Você está velho(a) demais para isto”	93	12	1	1	1
8. Quando descubro a idade de uma pessoa mais velha digo “Você não aparenta ter tudo isto”	20	63	23	2	2
9. Pedir conselho a uma pessoa mais velha por conta de sua idade	6	53	47	2	2
10. Quando uma pessoa mais velha tem uma doença digo: “Isso é normal na sua idade”	72	32	2	1	1
11. Quando uma pessoa mais velha não consegue lembrar de algo digo: “Olha a idade chegando”	56	42	8	1	1
12. Falar alto ou devagar com pessoas mais velhas por conta de suas idades	40	47	19	2	2
13. Usar vocabulário simples ao conversar com pessoas mais velhas	25	37	44	3	2
14. Evitar contato com pessoas mais velhas	100	6	-	1	1
15. Chamar pessoas mais velhas de de mal humoradas	95	11	-	1	1
16. Chamar uma mulher mais velha de “jovem senhora” ou chamar um homem mais velho “jovem senhor”	78	20	8	1	1

Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2023).

A Tabela 7 apresenta os dados descritivos dos 16 itens baseados na ROPE nesta amostra. Observa-se que dos 9 itens que representam o ageísmo negativo, na maioria deles, a moda ficou concentrada na resposta 1 (nunca). Por outro lado, nos 7 itens referentes ao ageísmo positivo, a moda se concentrou na resposta 3 (frequentemente). Quanto à mediana, houve variação entre as respostas 1 e 2.

Esses resultados parecem revelar uma tendência aos servidores de diversas idades da organização estudada responderem como comportamentos de maior frequência os positivos relacionados ao envelhecimento. Os achados descritos sugerem uma percepção dos respondentes aos itens positivos correspondente a comportamentos respeitosos direcionados às pessoas mais velhas, mas não como preconceito de idade em si. Fato que pode indicar o desconhecimento ou conhecimento limitado sobre o envelhecimento, bem como uma suposição de incapacidades físicas e cognitivas inerentes a pessoa mais velha.

Os resultados da segunda e terceira parte do questionário (Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional - EACO e Relação com pessoas mais velhas no contexto organizacional), em conjunto, indicam uma ambivalência de atitudes e comportamentos

direcionados às pessoas mais velhas no contexto organizacional, de forma que quando questionados diretamente acerca de situações que evidenciavam o preconceito etário, a resposta de discordância se mostrou contundente.

Quando a questão abordava o mesmo ponto, indiretamente, os profissionais demonstraram dúvida. No mesmo sentido, quanto a questão claramente buscava evidenciar uma atitude ou comportamento positivo em relação ao envelhecimento, os respondentes manifestaram uma prevalência em confirmá-la.

Tais achados levam a conclusão de que os participantes da pesquisa distanciam-se de respostas expressamente preconceituosas. Segundo Neri (2009), o preconceito existe, porém a maioria das pessoas, mais jovens e mais velhos, se apresentam como não preconceituosas. Isto demonstra a tentativa de mascarar o ageísmo e responder conforme o politicamente correto, quando em verdade se confirma os estereótipos referentes ao envelhecimento.

#### 4.4. DIFERENÇAS E/OU SIMILARIDADES DAS PERCEPÇÕES DOS GRUPOS DE SERVIDORES JOVENS E MAIS VELHOS EM FUNÇÃO DO ENVELHECIMENTO NA ORGANIZAÇÃO

Na EACO, validada por França *et al.* (2017), ainda, buscou-se identificar se a idade, o sexo e os níveis de escolaridade influenciariam nas atitudes negativas ou positivas frente ao envelhecimento no contexto organizacional. No caso específico, não houve participantes significativos de diferentes níveis educacionais, pois dos 106 respondentes, apenas 1 afirmou ter ensino médio, enquanto os demais, nível superior. Diante disso, mostrou-se dispensável a análise da influência do grau de escolaridade nas diferenças de percepções contra trabalhadores mais velhos, prosseguindo em relação as variáveis idade e sexo por meio do Teste Qui-quadrado de Independência, conforme Quadros 2 e 3.

Ressalte-se que os resultados de “*p-valor*” apresentados nos quadros a seguir devem ter como referência de significância o resultado  $p < 0,05$ . A letra “n” refere-se à frequência com a qual os respondentes escolheram um dos três índices da escala.

**Quadro 2** – Teste de Qui-quadrado de Pearson dos itens da EACO em função da faixa etária

Itens da EACO	Opinião dos Servidores	Faixa etária			Total	p-valor
		30 à 39 anos	40 à 49 anos	50 anos ou mais		
		n	n	n		
1	Discordo	12	11	15	38	0,095
	Não concordo, nem discordo	14	12	6	32	
	Concordo	19	12	5	36	

2	Discordo	19	11	10	40	0,545
	Não concordo, nem discordo	6	10	6	22	
	Concordo	20	14	10	44	
3	Discordo	31	19	20	70	0,271
	Não concordo, nem discordo	7	6	4	17	
	Concordo	7	10	2	19	
4	Discordo	24	19	13	56	0,997
	Não concordo, nem discordo	11	8	7	26	
	Concordo	10	8	6	24	
5	Discordo	19	14	14	47	0,710
	Não concordo, nem discordo	11	9	7	27	
	Concordo	15	12	5	32	
6	Discordo	19	13	8	40	0,649
	Não concordo, nem discordo	18	16	10	44	
	Concordo	8	6	8	22	
7	Discordo	19	10	15	44	0,134
	Não concordo, nem discordo	13	16	8	37	
	Concordo	13	9	3	25	
8	Discordo	21	16	6	43	0,233
	Não concordo, nem discordo	18	15	13	46	
	Concordo	6	4	7	17	
9	Discordo	16	10	3	29	0,253
	Não concordo, nem discordo	10	10	7	27	
	Concordo	19	15	16	50	
10	Discordo	11	12	4	27	0,126
	Não concordo, nem discordo	16	11	5	32	
	Concordo	18	12	17	47	
11	Discordo	13	8	13	34	0,190
	Não concordo, nem discordo	9	10	5	24	
	Concordo	23	17	8	48	
12	Discordo	17	14	6	37	0,592
	Não concordo, nem discordo	15	13	10	38	
	Concordo	13	8	10	31	
13	Discordo	28	19	16	63	0,831
	Não concordo, nem discordo	8	10	5	23	
	Concordo	9	6	5	20	
14	Discordo	26	13	17	56	0,148
	Não concordo, nem discordo	8	10	6	24	
	Concordo	11	12	3	26	

Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2023).

No Quadro 2, os resultados obtidos revelaram que a percepção dos servidores sobre as questões da EACO independe da faixa etária. Tais achados foram opostos aos do estudo de França *et al.* (2017), nos quais a correlação com a variável idade foi significativa e positiva para a dimensão positiva, de forma que os servidores mais velhos demonstraram atitudes mais positivas diante do envelhecimento no contexto organizacional. Diversamente, os trabalhadores mais jovens no referido estudo apresentaram atitudes mais negativas, o que evidencia uma correlação negativa entre a variável descrita e a dimensão negativa do ageísmo .

Corroborando o estudo de França *et al.*(2017), a variável idade se mostrou também significativamente correlacionada ao ageísmo na pesquisa de Brito *et al.* (2019), com a utilização da EACO, no sentido de que quanto maior a idade, menores os escores de atitudes negativas.

Quanto à aplicação da regressão logística aos itens do instrumento adaptados da ROPE, constatou-se que não há evidência de que a idade influenciou de forma significativa as respostas aos itens. Para a amostra, todos os valores de “p” estavam acima do nível de significância estipulada ( $p\text{-valor} > 0,05$ ).

No mesmo sentido desta pesquisa, os achados da Escala Rope para Cherry e Palmore (2008) apresentaram para dimensão positiva e negativa do ageísmo, pouca ou nenhuma diferença entre faixas etárias. Naquele estudo, destaca-se que foram formados 3 grupos etários: 18 a 39 anos; 40 a 57 anos e a partir de 60 anos.

A ausência de diferenças significativas em relação a idade aos itens do instrumento sugerem que o ageísmo é tão arraigado na nossa cultura, que a forma como as pessoas se relacionam com as pessoas mais velhas não se modifica com o envelhecer (CHERRY; PALMORE, 2008).

**Quadro 3** – Teste de Qui-quadrado de Pearson dos itens da EACO em função do sexo

Itens da EACO	Opinião dos servidores	Sexo		p-valor
		Feminino	Masculino	
		n	n	
1	Discordo	16	22	0,494
	Não concordo, nem discordo	18	14	
	Concordo	18	18	
2	Discordo	20	20	0,974
	Não concordo, nem discordo	11	11	
	Concordo	21	23	
3	Discordo	33	37	0,679
	Não concordo, nem discordo	10	7	
	Concordo	9	10	
4	Discordo	27	29	0,983
	Não concordo, nem discordo	13	13	
	Concordo	12	12	
5	Discordo	18	29	0,063
	Não concordo, nem discordo	18	9	
	Concordo	16	16	
6	Discordo	20	20	0,930
	Não concordo, nem discordo	22	22	
	Concordo	10	12	
7	Discordo	18	26	0,344
	Não concordo, nem discordo	21	16	
	Concordo	13	12	
8	Discordo	24	19	0,369
	Não concordo, nem discordo	19	27	
	Concordo	9	8	
9	Discordo	19	10	0,059
	Não concordo, nem discordo	14	13	
	Concordo	19	31	
10	Discordo	15	12	0,284
	Não concordo, nem discordo	18	14	
	Concordo	19	28	
11	Discordo	15	19	0,741
	Não concordo, nem discordo	13	11	

	Concordo	24	24	
12	Discordo	20	17	0,603
	Não concordo, nem discordo	19	19	
	Concordo	13	18	
13	Discordo	30	33	0,033
	Não concordo, nem discordo	16	7	
	Concordo	6	14	
14	Discordo	25	31	0,340
	Não concordo, nem discordo	11	13	
	Concordo	16	10	

Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2023).

Em relação ao sexo, no Quadro 3, percebe-se que apenas a percepção dos servidores ao item 13 da EACO (Trabalhadores mais velhos tendem a sofrer mais acidentes de trabalho do que os mais jovens) alcançou significância estatística ( $p = 0,033$ ). Ademais, obteve-se como resultado que servidores do sexo masculino responderam com uma maior concordância ao referido item que evidencia uma atitude negativa frente ao envelhecimento no contexto organizacional que os do sexo feminino.

Já na pesquisa de França *et al.* (2017), a dimensão das atitudes positivas frente ao envelhecimento não apresentou correlação com o sexo, porém a referida variável indicou correlação negativa e significativa com a dimensão de atitudes negativas. Diante disso, os trabalhadores do sexo masculino apresentaram mais atitudes negativas em relação ao envelhecimento no contexto organizacional.

**Quadro 4** – Influência do sexo ao item 1 baseado na escala ROPE

Preditor	Coeficiente	p-valor	Razão de Chance	Intervalo de Confiança – 95%	
				Inferior	Superior
Sexo					
Masculino	-1.559966	0.0002366	0,210	0,092	0,460

Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2023).

Para os itens fundamentados na ROPE, obteve-se como resultado estatisticamente significativo ( $p\text{-valor} < 0,001$ ) em relação ao sexo apenas o item 1 (Elogiar pessoas mais velhas por sua boa aparência, apesar de suas idades). O resultado da razão de chance foi de 0,210 ou 21%, utilizando como referência o sexo masculino.

Ao se verificar a relação entre o sexo dos respondentes e a concordância ao referido item, notou-se que a razão de chances é menor que 1, portanto, menos provável que um servidor do sexo masculino responda as categorias ordinais mais elevadas, ou seja, “raramente” com relação a “nunca” ou “frequentemente” com relação à “raramente”. Dessa forma, em sendo do sexo masculino, diminuem-se as chances em 79% de os respondentes afirmarem a

ocorrência/frequência ao referido comportamento ageista.

Trata-se de um item que configura ageismo positivo, que foi mais assinalado por servidoras do sexo feminino, o que pode indicar ser mais comum entre estas comportamentos tidos como corteses direcionados aos mais velhos. E nessa questão em específico, há o entendimento pelos respondentes de que seria um elogio, porém encobre o culto excessivo a jovialidade tão presente na contemporaneidade. Essa visão tem implicações na própria identificação da pessoa mais velha com seu grupo, fazendo-a encobrir ou suavizar as marcas do envelhecimento (TEIXEIRA; SOUZA; MAIA, 2018)

Nesse sentido, no estudo de Cherry e Palmore (2008), houve significância estatística em relação ao sexo, de forma que as mulheres responderam mais aos itens ligados ao ageismo positivo que os homens. Por outro lado, não houve diferenças entre os sexos para os itens do ageismo negativo.

Em conjunto, nota-se que os resultados que apresentaram significância estatística, o referente ao ageismo negativo teve mais concordância dos servidores do sexo masculino; por outro lado, o que representa o ageismo positivo foi assinalado como mais frequente por mulheres.

Na pesquisa de Paiva, Sobreira e Lima (2019), com servidores de uma universidade pública, os achados revelaram que as variáveis idade, renda e cargo influenciavam o ageismo percebido. De forma diversa, o estudo de Couto *et al.* (2009) não foram identificadas diferenças significativas na percepção de discriminação entre pessoas mais velhas em relação ao sexo, a idade, a escolaridade e a saúde percebida.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Brasil apresenta um contexto de acelerado processo de envelhecimento populacional decorrente sobretudo da transição de fecundidade associada à queda da mortalidade e aumento da longevidade da população. Uma das implicações do envelhecimento demográfico é notada na força de trabalho, de modo que projeções para 2040 indicam um percentual de 48,3% de empregos ocupados por pessoas com idade igual ou superior a 45 anos (CAMARANO; KANSO, 2011).

No entanto, a literatura alerta sobre a ocorrência de ageísmo que se fundamenta em estereótipos que delimitam as capacidades e valor das pessoas mais velhas, assim como influencia a adoção de práticas de gestão da idade.

Como o ageísmo é considerado um óbice à participação efetiva desse grupo etário nos diversos setores da sociedade, torna-se premente investigar o referido fenômeno a partir da percepção de trabalhadores de diversas idades, bem como o envelhecimento no contexto organizacional está sendo tratado na instituição estudada.

Nesse passo, a análise de dados indicou que a organização estudada tem sofrido as consequências do envelhecimento populacional, sobretudo com uma amostra de mais de 20% de servidores e juízes considerados mais velhos, bem como a idade média de aproximadamente 43 anos. Em que pese o percentual significativo de profissionais mais velhos na organização estudada, das respostas ao instrumento, verifica-se a coexistência de atitudes negativas e positivas diante do envelhecimento.

Acerca das práticas de gestão de idade, foi possível constatar, com algum grau de adoção na organização estudada, as relacionadas ao reconhecimento pelo tempo de serviço prestado e programa de preparação para aposentadoria. Desse modo, a maioria das práticas de gestão da idade citadas pela literatura não são implementadas pela organização, o que sugere um despreparo para lidar com o envelhecimento e retenção dos profissionais mais velhos.

Da análise das respostas à EACO, esses profissionais demonstraram como principais atitudes negativas em relação ao envelhecimento as relacionadas ao adoecimento e improdutividade. Por outro lado, a pesquisa revelou também atitudes positivas, sendo com maior frequência as que relacionam o envelhecimento ao maior conhecimento das rotinas da organização e lidar com as pressões no trabalho.

Quanto aos itens positivos do formulário que traziam questões sobre a relação dos respondentes com pessoas mais velhas, nota-se como comportamentos frequentes: auxiliar pessoas mais velhas na utilização de novas tecnologias, gostar de conversar e segurar portas

abertas para pessoas mais velhas por conta de suas idades. Além disso, no que tange aos itens negativos, foram assinalados como mais frequentes os comportamentos de usar vocabulário simples e falar alto ou devagar ao conversar com pessoas mais velhas, em razão de suas idades.

Tais respostas, independente da divisão em itens positivos e negativos, refletem a percepção dos profissionais de que são comportamentos positivos, que demonstram respeito e cuidado com as pessoas mais velhas no contexto organizacional, porém como a literatura aponta configuram hipóteses de ageísmo.

Ademais, não foi encontrada correlação entre a percepção dos profissionais sobre os itens da EACO e a variável idade. Em relação a variável sexo, apenas alcançou significância estatística o item 13 que relaciona o envelhecimento a acidentes de trabalho, apresentando um maior percentual de concordância, os respondentes do sexo masculino. Quanto aos itens fundamentos na ROPE, constatou-se resultado significativo ao considerar a influência do sexo apenas à resposta ao item 1 (Elogiar pessoas mais velhas por sua boa aparência, apesar de suas idades), com maior concordância dos respondentes do sexo feminino.

Em que pese os estudos demonstrarem que o ageísmo possui consequências biopsicossociais às pessoas mais velhas, a maioria das pessoas que praticam o ageísmo e as que o sofre, o reconhecem. Isso se deve principalmente, a pouca difusão do tema e pelo fato da naturalização na sociedade. Apesar da alta ocorrência do ageísmo em todos os âmbitos da sociedade, há poucos estudos que o abordem na Administração Pública, o que contribui para dificuldade de percepção e combate no contexto organizacional.

Ainda, diante do aumento da população de pessoas mais velhas com reflexos no âmbito laboral, faz-se necessário que a organização pesquisada adote práticas de gestão da idade, estimulando programas educacionais com metodologias de ensino específicas para os mais velhos, além de formação de equipes intergeracionais.

As pesquisas brasileiras apresentam ainda escassez quanto à temática de envelhecimento e trabalho, e em sua maioria são conduzidas na seara privada. Portanto, a vantagem desta pesquisa é trazer a discussão para dentro das organizações públicas.

A presente pesquisa apresenta algumas limitações, por sua abrangência local, com aplicação restrita de questionários aos servidores e magistrados do TJPE, apenas da comarca de Petrolina. Seria importante investigar respostas de profissionais lotados em regiões diversas do Estado, para analisar possíveis diferenças e/ou similaridades das percepções sobre o envelhecimento no contexto organizacional.

Outra limitação a ser ponderada consiste na análise do ageísmo no contexto organizacional a partir somente da perspectiva de profissionais de diversas idades da

organização. Um estudo que identificasse as atitudes dos gestores em relação aos trabalhadores mais velhos pode abarcar a complexidade do fenômeno, bem como permitir a análise de correlação entre as referidas atitudes e às práticas de gestão adotadas na organização.

Ainda, outra limitação desta pesquisa refere-se a composição dos grupos etários, em razão da amostra possuir baixa amplitude entre as idades para viabilizar a comparação entre percepções dos trabalhadores mais novos e mais velhos. Esse fato pode ter influenciado na ausência de variação significativa das respostas ao questionário *online* entre os profissionais. Outro ponto a ser considerado, é que as respostas podem ser influenciadas pela desejabilidade social, de modo que as respostas as quais o preconceito era mais explícito apresentaram maior discordância ou menor frequência entre os servidores e juízes.

Para estudos futuros, sugere-se, com o objetivo de mensurar o ageísmo no contexto organizacional, a construção de uma escala para verificar o grau de internalização das práticas de gestão da idade, bem como correlacioná-las as atitudes dos gestores diante do envelhecimento.

Para um maior aprofundamento acerca do tema pesquisado, recomenda-se que outros estudos sobre ageísmo sejam realizados, sobretudo tendo como *locus* a Administração Pública. Ademais, como o ageísmo se manifesta mais de forma sutil e encoberta na contemporaneidade, sugere-se que futuras pesquisas o investiguem e os mecanismos que o legitima, sobretudo com realização de grupos focais sobre envelhecimento e ageísmo, bem como entrevistas com trabalhadores e gestores. Tais instrumentos de coleta de dados em complementação aos questionários podem permitir um maior acesso ao que os trabalhadores e gestores de diversas idades pensam, sentem e agem em relação ao objeto de estudo.

## REFERÊNCIAS

- ALLPORT, G. W. **The nature of prejudice**. Cambridge: Perseus Books, 1954.
- ARAÚJO, C.; SCALON, C. Percepções e atitudes de mulheres e homens sobre a conciliação entre família e trabalho pago no Brasil. **Gênero, família e trabalho no Brasil**, p. 15-77, 2005.
- AYALON, L. *et al.* A systematic review of existing ageism scales. **Ageing Research Reviews**, v. 54, n. 100919, p. 1/9, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.arr.2019.100919>. Acesso em: 23 mar. 2022.
- BATISTA, R. L.; TEIXEIRA, K. M. D. O cenário do mercado de trabalho para idosos e a violência sofrida. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia** [online], v. 24, n. 6, e210022, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/1981-22562020024.210022>. Acesso em: 24 fev. 2022.
- BONIFÁCIO, G. M. de O.; GUIMARÃES, R. R. de M. **Texto para Discussão (TD) 2698**: Projeções populacionais por idade e sexo para o Brasil até 2100. Rio de Janeiro: IPEA, 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/td2698>. Acesso em: 28 mar. 2022.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 20 nov. 2021.
- BRASIL. **Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994**. Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, [1994]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8842.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm). Acesso em: 21 nov. 2021.
- BRASIL. **Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003**. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, [2003]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/110.741.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm). Acesso em: 21 nov. 2021.
- BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Censo do Poder Judiciário 2013**: Relatórios por Tribunal/ Tribunal de Justiça de Pernambuco. Brasília: CNJ, 2014. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/censo-do-poder-judiciario/relatorio-por-tribunal/>. Acesso em: 15 maio 2023.
- BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução 240, de 09 de setembro de 2016**. Dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário. Brasília, DF. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2342>. Acesso em: 25 abril 2023.
- BRASIL. Ministério da Economia. **Instrução Normativa nº 109, de 29 de outubro de 2020**. Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC para o retorno gradual e seguro ao

trabalho presencial. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-109-de-29-de-outubro-de-2020-285756030>. Acesso em: 25 abril 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução 400, de 16 de junho de 2021**. Dispõe sobre a política de sustentabilidade no âmbito do Poder Judiciário. Brasília, DF. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3986>. Acesso em: 25 abril 2023.

BRASIL. Comissão Nacional de Ética em Pesquisa. **Ofício circular 02/ 2021/ CONEP/ SECNS /MS**. Brasília, DF: Ministério da Saúde. <http://conselho.saude.gov.br/images/OficioCi>. Acesso em: 23 mar. 2022.

BRITO, V. F. de *et al.* Trabalho e envelhecimento: uma análise do ageismo no contexto organizacional. *In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE ENVELHECIMENTO HUMANO*, 6., 2019, Campina Grande. **Anais eletrônicos [...]**. Campina Grande: Realize Editora, 2019. Disponível em: <https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/54262>. Acesso em: 24 jan. 2022.

BURNES, D. *et al.* Interventions to reduce ageism against older adults: a systematic review and meta-analysis. **AJ Public Health**, v. 109, n. 8, p. e1-e9, aug. 2019. DOI: <https://10.2105/ajph.2019.305123>. Acesso em: 24 des. 2021.

BUTLER, R. N. Ageism: a foreword. **Journal of Social Issues**, v. 36, n. 2, p. 08-11, 1980.

BUTLER, R. N. Age-ism: another form of bigotry. **The Gerontologist**, v. 9, n. 4, p. 243-246, 1969.

CAMARANO, A. A.; KANSO, S. **Perspectivas de crescimento para a população brasileira: velhos e novos resultados**. Rio de Janeiro: Ipea, 2011 (Texto para Discussão, n. 1426).

CARDOSO, E.; DIETRICH, T. P.; SOUZA, A. P. Envelhecimento da população e desigualdade. **Brazilian Journal of Political Economy**, v. 41, n. 1, p. 23-43, jan./mar. 2021. DOI: <https://10.1590/0101-31572021-3068>. Acesso em: 15 fev. 2023.

CARVALHO, J. A. M. de; GARCIA, R. A. O envelhecimento da população brasileira: um enfoque demográfico. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 3, p. 725-733, mai./jun.2003. DOI: <https://10.1590/S0102-311X2003000300005>. Acesso em: 15 fev. 2022.

CARVALHO, S. T. N. Diagnóstico do ageismo no serviço público brasileiro: a necessidade de combater o preconceito projetado para o futuro do servidor. **Revista da CGU**, v. 13, n. 23, p.106-120, jan./jun. 2021. DOI: <https://10.36428/revistadacgu.v13i23.399>. Acesso em: 19 jan. 2022.

CASTRO, G. G. S. O idadismo como viés cultural: refletindo sobre a produção de sentidos para a velhice em nossos dias. **Galáxia** (São Paulo), n. 31, p. 79–91, jan./abril. 2016. DOI: <https://10.1590/1982-25542016120675>. Acesso em: 18 abril 2023.

CEPELLOS, V. Envelhecimento nas organizações: os grandes debates sobre o tema nos estudos de administração. **Teoria e Prática em Administração (TPA)**, v. 8, n. 1, p. 138-159, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.21714/2238-104X2018v8i1-37614>. Acesso em: 13 ago. 2022.

CEPELLOS, V. M.; SILVA, G. T.; TONELLI, M. J. Envelhecimento: múltiplas idades na construção da idade profissional. **Revista Organizações & Sociedade**, v. 26, n. 89, p. 269-290, abr./jun. 2019. DOI: <https://10.1590/1984-9260894>. Acesso em: 16 nov. 2021.

CEPELLOS, V. M.; TONELLI, M. J.; ARANHA FILHO, F. J. E. Envelhecimento nas Organizações: Percepções e Práticas de RH no Brasil. *In: Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho (EnGPR)*, 4., 2013, Brasília. **Anais eletrônicos [...]**. Brasília: ANPAD, 2013. P. 1-16. Disponível em: [http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2013\\_EnGPR129.pdf](http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2013_EnGPR129.pdf). Acesso em: 24 jan. 2022.

CEPELLOS, V. M.; TONELLI, M. J. Envelhecimento profissional: percepções e práticas de gestão da idade. **Revista Alcance**, v. 24, n. 1, p. 004-021, jan./mar. 2017.

CHERRY, K. E.; PALMORE, E. Relating to older people evaluation (ROPE): A measure of self-reported ageism, **Educational Gerontology**, v. 34, n. 10, p. 849-861, 2008. DOI: 10.1080/03601270802042099. Acesso em: 23 mar. 2022.

CHRISOSTOMO, A. C. R.; MACEDO, R. O trabalho segundo a visão de um grupo de aposentados. **Revista Kairós-Gerontologia**, v. 14, n. 1, p. 149-161, 2011. DOI: <https://10.23925/2176-901X.2011v14i1p149-161>. Acesso em: 27 fev. 2023.

COLLARES, C. F.; GREC, W. L. P.; MACHADO, J. L. M. Psicometria na garantia de qualidade da educação médica: conceitos e aplicações. **Science in Health**, v. 3, n. 1, p. 33-49, 2012.

COSTANZI, R. N. *et al.* **Nota técnica nº 51 (Disoc):** Breve análise da nova projeção da população do IBGE e seus impactos previdenciários. Brasília: IPEA, 2018. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota\\_tecnica/1801207\\_nt\\_51\\_disoc\\_breve\\_analise\\_nova\\_projecao\\_populacao\\_ibge\\_impactos\\_previdenciarios.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/1801207_nt_51_disoc_breve_analise_nova_projecao_populacao_ibge_impactos_previdenciarios.pdf). Acesso em: 16 nov. 2022.

COUTO, M. C. P. *et al.* Avaliação de discriminação contra idosos em contexto brasileiro-ageismo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, p. 509-518, 2009. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722009000400006>. Acesso em: 24 mar. 2022.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa:** métodos qualitativo, quantitativo e misto. Tradução de Magda Lopes. 3. Ed. Porto Alegre: Artmed, 2010. 296 p. (título original: *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*).

DANIEL, F.; ANTUNES, A.; AMARAL, I. Representações sociais da velhice. **Análise Psicológica**, p. 291-301, v. 3, n. 33, 2015. DOI: <https://>

<https://doi.org/10.14417/ap.972>. Acesso em: 28 fev. 2022.

DOLL, J. *et al.* Atividade, Desengajamento, Modernização: teorias sociológicas clássicas sobre o envelhecimento. **Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento**, Porto Alegre, v. 12, p. 7-33, 2007.

EHMKE, D. P. **Práticas de ageísmo: investigação sobre o Preconceito contra o idoso entre universitários**. Dissertação de Mestrado, 2020. Programa de Pós-Graduação em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social - PPGPSDS. Cruz Alta: Universidade de Cruz Alta - UNICRUZ RS, 2020. Disponível em: <https://unicruz.edu.br>. Acesso em: 15 jan. 2023.

FERNANDES-ELOI, J.; SILVA, A. M. de S.; SILVA, J. da. Ageísmo: percepção de pessoas idosas usuárias do Cras. **Revista Subjetividades**, v. 20 (Esp 1. Relações Intergrupais: Preconceito e Exclusão Social), 2020. DOI: <https://10.5020/23590777.rs.v20iEsp1.e8945>. Acesso em: 16 nov. 2021.

FERNANDES, Keise Raiane Franco *et al.* Desenvolvimento de competências tecnológicas: o serviço remoto emergencial e as dificuldades enfrentadas por servidores públicos federais idosos. **Revista Economia & Gestão**, v. 21, n. 60, p. 160-177, 2021. DOI: <https://10.5752/P.1984-6606.2021v21n60p160-177>. Acesso em: 22 out. 2022.

FOGUEL, M. N.; RUSSO, F. M. Decomposição e projeção da taxa de participação do Brasil utilizando o modelo idade-período-coorte (1992 a 2030). **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**. Brasília: IPEA, 2019. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9923/1/bmt\\_66\\_NT\\_decomposicao\\_e\\_projecao.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9923/1/bmt_66_NT_decomposicao_e_projecao.pdf). Acesso em: 16 nov. 2021.

FONTOURA, D. S.; PICCININI, V. C. Envelhecimento Populacional e Gestão de Pessoas: pesquisas internacionais e notas para o Brasil. *In: Encontro da ANPAD (EnANPAD)*, 26., 2012, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos [...]**. Rio Janeiro: ANPAD, 2012. p. 1-16.

FRABONI, M.; SALTSTONE, R.; HUGHES, S. The Fraboni Scale of Ageism (FSA): An attempt at a more precise measure of ageism. **Canadian Journal on Aging**, n. 9, 56-66, 1990. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1990-24218-001>. Acesso em: 10 fev. 2023.

FRANÇA, L. H. de F. P. *et al.* Ageísmo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 20, n. 06, p. 762-772, nov./dez. 2017. DOI: <https://10.1590/1981-22562017020.170052>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbagg/a/TwtsHVTkHjm9D4YV5B3rjBn/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 25 jan. 2022.

FRANÇA, L. H. de F. P. *et al.* Análise dos Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) desenvolvidos por instituições públicas brasileiras. **Revista Kairós-Gerontologia**, v. 22, n. 1, p. 59-80, 2019. DOI: <https://10.23925/2176-901X.2019v22i1p59-80>. Acesso em: 07 abril 2023.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOLDANI, Ana Maria. Desafios do “preconceito etário” no Brasil. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 31, n. 111, p. 411- 434, abr./jun. 2010. DOI: [https:// 10.1590/S0101-73302010000200007](https://10.1590/S0101-73302010000200007). Acesso em: 29 jan. 2022.

GONSALVES, E. P. **Iniciação à pesquisa científica**. 2. Ed. Campinas: Alínea, 2001.

HANASHIRO, D. M. M.; PEREIRA, M. F. M. W. M. O etarismo no local de trabalho: evidências de práticas de “saneamento” de trabalhadores mais velhos. **RGO – Revista Gestão Organizacional**, Chapecó, v. 13, n. 2, p. 188-206, maio/ago. 2020. DOI: <http://10.22277/rgo.v13i2.5032>. Acesso em: 17 nov. 2021.

HELAL, D. H.; VIANA, L. O. Ageísmo: uma revisão integrativa da literatura em língua portuguesa. **Conhecimento & Diversidade**, Niterói. V. 13, n. 29, p. 171-191, jan./abr. 2021. DOI: <http://10.18316/rcd.v13i29.8115>. Acesso em: 15 jan. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGEa). **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua**: Características gerais dos moradores 2020-2021. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101957>. Acesso em: 15 fev. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua**: Características gerais dos domicílios e dos moradores 2019. Rio de Janeiro: IBGE, 2020a. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101707>. Acesso em: 01 dez. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGEb). **Síntese de indicadores sociais**: Uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro: IBGE, 2020b. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101629.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2021.

JUSTO, J. S.; ROZENDO, A. da Si. A velhice no Estatuto do Idoso. **Estud. psicol. psicol.**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 2, p. 471-489, ago. 2010. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1808-42812010000200012&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812010000200012&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 20 maio 2023.

KALACHE, A.; VERAS, R. P.; RAMOS, L. R. O envelhecimento da população mundial: um desafio novo. **Revista de Saúde Pública**. v. 21, n. 3, 1987, p. 200-210. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-89101987000300005>. Acesso em: 28 mar. 2022.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. de. **Fundamentos da metodologia científica**. 8. Ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LEVY, B. Mind matters: Cognitive and physical effects of aging selfstereotypes. **Journal of Gerontology: Psychological Sciences**, v., n. 58B, p. 203-211, 2003.

LIBARDONI, T. D.; PORTELLA, A.; CHIARELLI, L. M. Á. O discurso politicamente correto em estudos intergeracionais: uma abordagem metodológica. **PIXO-Revista de Arquitetura, Cidade e Contemporaneidade**, v. 4, n. 14, 2020.

LIMA, T. B. De; HELAL, D. H. Trabalho na terceira idade: uma revisão sistemática da literatura brasileira entre 2008 e 2012. **Gestão e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 7, n. 18, p.369-394, set./dez. 2013. DOI: <https://doi.org/10.21171/ges.v7i18.1914>. Acesso em: 17 nov. 2021.

LOCATELLI, P. A. P. C.; FONTOURA, D. S. Envelhecimento populacional e os estudos emAdministração. **Gestão e Sociedade**, v. 7, n. 17, p. 273-300, maio./ago. 2013. DOI: <https://doi.org/10.21171/ges.v7i17.1689>. Acesso em: 25 jan. 2022.

LOTH, G. B.; SILVEIRA, N. Etarismo nas organizações: um estudo dos esteriótipos em trabalhadores envelhecetes. **Revista de Ciências da Administração**, v. 16, n. 39, p. 65-82, agosto. 2014. DOI: <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2014v16n39p65>. Acesso em: 29 jan. 2022.

LUNA, V. Juventude, velhice e preconceito na perspectiva das representações sociais. *In*: LUNA, V. NASCIMENTO, Z. (Eds.). **Desafios da psicologia contemporânea**. João Pessoa: Editora Universitária da UFPB, p. 49-62, 2010.

LUTTIGARDS, P. M. **Envelhecimento e gestão da idade: Perspectiva e atuação dos profissionais da área de gestão de pessoas**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal da Bahia. Salvador - BA, 2018.

MARIANO, J. *et al.* Too old for technology? Stereotype threat and technology use by older adults. **Behaviour & Information Technology**, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1080/0144929X.2021.1882577>. Acesso em: 21 fev. 2022.

MARQUES, A. P. S. **A discriminação na velhice: a infantilização da pessoa idosa**. 2016. 173f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) - Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Instituto de Serviço Social, 2016. Disponível em: [https://recil.ensinolusofona.pt/bitstream/10437/7653/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o\\_EntragaFinal.pdf](https://recil.ensinolusofona.pt/bitstream/10437/7653/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o_EntragaFinal.pdf). Acesso em: 17 maio 2023.

MARQUES, S. *et al.* Determinants of ageism against older adults: a systematic review. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 2560, 2020. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph17072560>. Acesso em: 21 fev. 2022.

MARTINS, R. A. **Guia para elaboração de monografia e TCC em Engenharia de produção**. São Paulo: Editora Atlas, 2014.

MENDONÇA, J.; MARIANO, J.; MARQUES, S. Lisbon street campaign against ageism: a promising multi-stakeholder initiative. **Journal of Intergenerational Relationships**, v. 14, n.3), p. 258-265, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1080/15350770.2016.1195216>. Acesso em: 21 fev.2022.

MIRANDA, G. M. D.; MENDES, A. da C. G.; SILVA, A. L. A. da. O envelhecimento populacional brasileiro: desafios e consequências sociais atuais e futuras. **Rev. Bras.**

**Geriatr.Gerontol.**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 3, p. 507-519, 2016. DOI: <https://10.1590/1809-98232016019.150140>. Acesso em: 03 mar. 2022.

MOREIRA, J. de O. Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: estudo de caso com professores universitários. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 16, n. 14, p. 541-550, out./dez. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/DNBQDrHZgZTScdvTPxWPKfr/abstract/?lang=pt#>. Acesso em 20 fev. 2023.

MOREIRA, J. de O. Mudanças na percepção sobre o processo de envelhecimento: reflexões preliminares. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 28, p. 451-456, 2012. DOI: <https://10.1590/S0102-37722012000400003>. Acesso em : 08 maio 2023.

MORESI, E. **Metodologia da pesquisa**. 2003. Monografia (Especialização) – Universidade Católica de Brasília, 2003. Disponível em: <https://www.inf.ufes.br/~pdcosta/ensino/2010-2-metodologia-de-pesquisa/MetodologiaPesqui sa-Moresi2003.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2021.

NERI, A. L. Envelhecer bem no trabalho: possibilidades individuais, organizacionais e sociais. **Terceira Idade**. v. 13, n. 24, p. 7-27, 2002.

NERI, A. L. Atitudes em relação à velhice: questões científicas e políticas. In: Freitas, E. V. P. L., Cançado, F. A. X., Doll, J., & Gorzoni, M. L. (Eds.). **Tratado de Geriatria e Gerontologia**. (2a ed. rev. e ampl.), 1316-1323. Rio de Janeiro, RJ: Guanabara Koogan, 2006.

NERI, A. L. *et al.* **Idosos no Brasil: vivências, desafios e expectativas na terceira idade**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2009.

NETO, Idadismo. In: LIMA, Marcus Eugênio Oliveira; PEREIRA, Marcos Emanuel(Orgs.). **Estereótipos, preconceito e discriminação: perspectivas teóricas e empíricas** (p. 279-300). Salvador: Editora da Universidade Federal da Bahia, 2004.

OLIVEIRA, A. S. Transição demográfica, transição epidemiológica e envelhecimento populacional no Brasil. **Hygeia-Revista Brasileira de Geografia Médica e da Saúde**, v. 15,n. 32, p. 69-79, 2019. DOI: <http://10.14393/Hygeia153248614>. Acesso em: 03 mar. 2022.

ORGANIZATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. **Working Better With Age: Aging and Employment Policies**. OECD Publishing: Paris, 2019. DOI:<https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>. Acesso em 03 abril 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Assembléia mundial sobre envelhecimento: resolução 39/125**. Viena, 1982.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Relatório Mundial sobre Envelhecimento eSaúde**. Organização Mundial da Saúde: Genebra, Suíça, 2015.

PAIVA, N. M. F.; SOBREIRA, É. M. C.; LIMA, T. C. B. Que clima é esse? Ageísmo e

Relações Intergeracionais em uma Organização do Setor Público. **Anais do X Encontro de Estudos Organizacionais da Anpad**, Fortaleza: 16 a 18 de maio, 2019. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/eventos.php?cod\\_evento=4&cod\\_evento\\_edicao=95&cod\\_edicao\\_subsecao=1649&cod\\_edicao\\_trabalho=25809](http://www.anpad.org.br/eventos.php?cod_evento=4&cod_evento_edicao=95&cod_edicao_subsecao=1649&cod_edicao_trabalho=25809)>. Acesso em: 06 fev. 2020.

PALMORE, E. B. **Ageism: Negative and positive**. New York: Springer, 1999.

PALMORE, E.B. The ageism survey: First findings. **The Gerontologist Society of America**, n.41, p. 572-575, 2001.

PALMORE, E. B. Research note: ageism in Canada and the United States. **Journal of Cross-Cultural Gerontology**, n. 7, p. 43-47, 2004.

PEREIRA, D.; PONTE, F.; COSTA, E. C. Preditores das atitudes negativas face ao envelhecimento e face à sexualidade na terceira idade. **Análise Psicológica**, v. 36, n. 1, p. 31-46, 2018. DOI: <http://10.14417/ap.1341>. Acesso em: 22 abril 2023.

PERNAMBUCO. Tribunal de Justiça de Pernambuco. **Ato 125/2017**. Altera o anexo da Ato nº 319/2016, prorrogando datas de implantação do PJe nos Polos Serra Talhada e Petrolina. Recife, PE. Disponível em: [https://www.tjpe.jus.br/documents/101861/102050/Ato\\_N\\_125\\_2017\\_Altera%C3%A7%C3%A3o\\_Ato+319\\_Prorroga%C3%A7%C3%A3o\\_Datas.pdf/90af7f9e-c396-4f68-aeb8-1bc67bcdee5e](https://www.tjpe.jus.br/documents/101861/102050/Ato_N_125_2017_Altera%C3%A7%C3%A3o_Ato+319_Prorroga%C3%A7%C3%A3o_Datas.pdf/90af7f9e-c396-4f68-aeb8-1bc67bcdee5e). Acesso em: 25 abril 2023.

PERNAMBUCO. Tribunal de Justiça de Pernambuco. **Resolução 444, de 01 de dezembro 2020**. Dispõe sobre a homenagem por tempo de serviço a servidores do Poder Judiciário do Estado de Pernambuco, denominada “Prata da Casa Maria Valéria Pragana”. Diário de Justiça Eletrônico. Recife, PE, 4 dez. 2020a. Disponível em: <http://www.tjpe.jus.br/documents/10180/132214/Resolu%C3%A7%C3%A3o+444+PDF.pdf/7ece2f3a-b6d0-f611-509f-46c492334f76>. Acesso em: 25 abril 2023.

PERNAMBUCO. Tribunal de Justiça de Pernambuco. **Ato 1015/2020**. Diário de Justiça Eletrônico. Recife, PE, 13 mar. 2020b. Disponível em: [https://www.tjpe.jus.br/documents/10180/149195/DJ47\\_2020-ASSINADO.PDF.pdf/9f717e00-e21b-e97d-1468-bb8c552e541f](https://www.tjpe.jus.br/documents/10180/149195/DJ47_2020-ASSINADO.PDF.pdf/9f717e00-e21b-e97d-1468-bb8c552e541f). Acesso em: 25 abril 2023.

PINHEIRO, F. A.; TATO DIOGO, M. F.; GOIS, J. E. S.; PAÚL, C. Age-Friendly Cities Performance Index: proposal of model. **REVISTA KAIRÓS GERONTOLOGIA**, v. 24, p. 39-64, 2021. DOI: <https://10.23925/2176-901X.2021v24i2p39-64>. Acesso em: 02 maio 2023.

PORTAL TJPE. **Comunicação**: Notícias TJPE. Recife, 2012. Disponível em: [https://www2.tjpe.jus.br/noticias\\_ascomSY/ver\\_noticia.asp?id=8687](https://www2.tjpe.jus.br/noticias_ascomSY/ver_noticia.asp?id=8687). Acesso em: 05 jan. 2023.

PORTAL TJPE. **Conecta TJPE**: Lista de Notícias. Recife, 2018. Disponível em: [https://www.tjpe.jus.br/web/revista-conecta-tjpe/noticias/-/asset\\_publisher/RW6tvE0HuWTT/content/joia-e-prata-da-casa-ja-tem-data-para-realizacao-](https://www.tjpe.jus.br/web/revista-conecta-tjpe/noticias/-/asset_publisher/RW6tvE0HuWTT/content/joia-e-prata-da-casa-ja-tem-data-para-realizacao-)

?inheritRedirect=false&redirect=https%3A%2F%2Fwww.tjpe.jus.br%2Fweb%2Frevista-conecta-tjpe%2Fnoticias%3Fp\_p\_id%3D101\_INSTANCE\_RW6tvE0HuWTT%26p\_p\_lifecycle%3D0%26p\_p\_state%3Dnormal%26p\_p\_mode%3Dview%26p\_p\_col\_id%3Dcolumn-2%26p\_p\_col\_pos%3D1%26p\_p\_col\_count%3D2. Acesso em: 30 mar. 2022.

PORTAL TJPE. **Comunicação:** Notícias TJPE. Recife, 2020. Disponível em: <https://www.tjpe.jus.br/-/tjpe-promove-quinzena-pernambucana-do-idoso-durante-semana-nacional-de-conciliacao>. Acesso em: 05 jan. 2023.

PORTAL TJPE. **Comunicação:** Notícias TJPE. Recife, 2021. Disponível em: [https://www.tjpe.jus.br/comunicacao/-/asset\\_publisher/ubhL04hQXv5n/content/inscricoes-para-o-curso-sobre-atencao-integral-ao-idoso-em-situacao-de-violencia-estao-abertas?inheritRedirect=false&redirect=http%3A%2F%2Fwww.tjpe.jus.br%2Fcomunicacao%3Fp\\_p\\_id%3D101\\_INSTANCE\\_ubhL04hQXv5n%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dnormal%26p\\_p\\_mode%3Dview%26p\\_p\\_col\\_id%3Dcolumn-2%26p\\_p\\_col\\_pos%3D1%26p\\_p\\_col\\_count%3D2](https://www.tjpe.jus.br/comunicacao/-/asset_publisher/ubhL04hQXv5n/content/inscricoes-para-o-curso-sobre-atencao-integral-ao-idoso-em-situacao-de-violencia-estao-abertas?inheritRedirect=false&redirect=http%3A%2F%2Fwww.tjpe.jus.br%2Fcomunicacao%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_ubhL04hQXv5n%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_pos%3D1%26p_p_col_count%3D2). Acesso em: 05 jan. 2023.

PORTAL TJPE. **Transparência:** Gestão de Pessoas. Recife, 2022a. Disponível em: <https://www.tjpe.jus.br/web/transparencia/gestao-de-pessoas/tabela-de-lotacao-de-pessoal-tp>. Acesso em: 30 mar. 2022.

PORTAL TJPE. **Comunicação:** Notícias TJPE. Recife, 2022b. Disponível em: <https://www.tjpe.jus.br/-/sgp-promove-o-evento-prata-da-casa-que-premia-servidores-com-25-anos-de-tjpe>. Acesso em: 05 jan. 2023.

PORTAL TJPE. **Comunicação:** Notícias TJPE. Recife, 2022c. Disponível em: <https://www.tjpe.jus.br/-/sgp-promove-a-7-edicao-do-prata-da-casa-que-premia-servidores-com-25-anos-de-tjpe>. Acesso em: 05 jan. 2023.

PORTAL TJPE. **Desenvolvimento Humano:** Ações. Recife, 2023. Disponível em: <https://www.tjpe.jus.br/web/ddh/ambiencia>. Acesso em: 05 jan. 2023.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. de. **Metodologia do trabalho científico:** métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

SÁ, R. A. de; WANDERBROOCKE, A. C. N. de S. Os significados do trabalho face ao envelhecimento para servidoras de uma instituição pública de ensino superior. **Bol. psicol**, São Paulo, v. 66, n. 145, p. 145-158, jul. 2016.

Disponível em

[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0006-59432016000200004&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432016000200004&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 06 mar. 2023.

SEIDL, J. **Ageismo, gestão da diversidade etária nas organizações e entrincheiramento na carreira como preditores do planejamento para aposentadoria**, 2019. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília, Brasília, DF. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/35394>. Acesso em: 25 jan. 2023.

SILVA, E. A.; FRANÇA, L. H. de F. P. Violência contra idosos na cidade do Rio de

Janeiro. **Estudos e pesquisas em Psicologia**, v. 15, n. 1, p. 155-177, 2015. DOI: 10.12957/epp.2015.16067. Acesso em: 20 mar. 2022.

SILVA, A. M. S.; SOUZA, L. E. C.; AIRES, L. C. Revisão sistemática de instrumentos de atitudes em relação aos idosos e ao envelhecimento. **Avaliação Psicológica**, v. 21, n. 1, p. 64-73, 2022. DOI: <http://10.15689/ap.2022.2101.20074.07>. Acesso em: 25 fev. 2023.

SILVA, M. F. *et al.* Ageísmo contra idosos no contexto da pandemia da Covid-19: uma revisão integrativa. **Revista de Saúde Pública**, v. 55, n. 4, 2021. DOI: <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2021055003082>. Acesso em: 27 mar. 2022.

SILVA, T. F. da C. *et al.* Além das equipes intergeracionais: possibilidades de estudos sobre ageísmo. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**. v. 27, n. 2, p. 642-662, maio/ago. 2021. DOI: <https://10.1590/1413-2311.327.101822>. Acesso em: 20 dez. 2021.

SIQUEIRA-BRITO, A. da R.; FRANCA, L. H. F. P.; VALENTINI, F. Análise fatorial confirmatória da Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional. **Aval. Psicol.**, Itatiba, v. 15, n. 3, p. 337-345, dez. 2016. DOI: <https://10.15689/ap.2016.1503.06>. Acesso em: 26 jan. 2022.

SOARES, J. S. M. **Crenças baseadas na idade em profissionais de saúde**. Dissertação de Mestrado, 46 p., 2014. Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar da Universidade do Porto. Porto: Universidade do Porto, 2014. Disponível em: <<https://pdfs.semanticscholar.org/11f4/f36d5eb5d8d5f1aa825ee069d49d2f5f1fa7.pdf>>. Acesso em: 15 jan. 2023.

SOUZA, R. F. de; MATIAS, H. A.; BRÊTAS, A. C. P. Reflexões sobre envelhecimento e trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva** [online]. v. 15, n. 6, p. 2835-2843, 2010. DOI: <https://10.1590/S1413-81232010000600021>. Acesso em: 25 jul. 2022.

TEIXEIRA, S. M. O; SOUZA, L. E. C.; MAIA, L. M. Ageísmo institucionalizado: uma revisão teórica. **Revista Kairós-Gerontologia**, v. 21, n. 3, p. 129-149, 2018. DOI: <http://10.23925/2176-901X.2018v21i3p129-149>. Acesso em: 28 fev. 2023.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

VIEIRA, R. S. S. **Estereótipos e preconceito contra os idosos**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Centro de Ciências de Educação e Ciências Humanas. Universidade Federal de Sergipe. São Cristóvão, 2013. Disponível em: [https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/5953/1/RODRIGO\\_SENA\\_SILVA\\_VIEIRA.pdf](https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/5953/1/RODRIGO_SENA_SILVA_VIEIRA.pdf). Acesso em: 15 maio 2023.

VIEIRA, R. S. S. **Idadismo: a influência de subtipos nas atitudes sobre os idosos**. 2018. 173f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal da Bahia-UFBA, Instituto de Psicologia Programa de Pós-Graduação em Psicologia, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/28506>. Acesso em: 17 maio 2023.

VIEIRA, R. A.; CEPellos, V. M. Mulheres Executivas e seus Corpos: as Marcas do Envelhecer. **Organizações & Sociedade**, v. 29, n. 100, p. 154-180, 2022. DOI: 10.1590/1984-92302022v29n0006PT. Acesso em: 20 fev. 2023.

WONG, L. L. R.; CARVALHO, J. A. O rápido processo de envelhecimento do Brasil: sérios desafios para as políticas públicas. **Revista Brasileira de Estudos de População**, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 5-26, jan./jun. 2006. DOI: <https://10.1590/S0102-30982006000100002>. Acesso em: 28 fev. 2022.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Active ageing: a policy framework**. Geneva: WHO; 2002.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Decade of healthy ageing lobal report on ageism 2010-2030**, 2020. Disponível em: <https://cdn.who.int/media/docs/default-source/decade-of-healthy-ageing/final-decade-proposal/decade-proposal-final-apr2020en.pdf?sfvrsn=b4b75ebc>. Acesso em: 03 mar. 2022.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Global report on ageism**, 2021. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240016866>. Acesso em: 26 jan. 2022.

**APÊNDICES**

## APÊNDICE A – Dados sociodemográficos e laborais

**DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS E LABORAIS**

1. Sexo: ( ) Feminino ( ) Masculino ( ) Outro

2. Informe sua idade: \_\_\_\_\_

3. Estado civil: ( ) Solteiro(a) ( ) Casado(a) ( ) Viúvo(a) ( ) Divorciado(a) ( )  
Outro

4. Qual o grau de escolaridade?

( ) Ensino Médio ( ) Graduação ( ) Pós-Graduação e/ou especialização  
( ) Mestrado ( ) Doutorado ( ) Pós-doutorado

5. Qual o cargo exercido?

( ) Auxiliar Judiciário ( ) Técnico Judiciário ( ) Analista Judiciário  
( ) Oficial de Justiça ( ) Juiz de Direito

6. Quanto tempo de serviço no TJPE? (em anos) \_\_\_\_\_

7. Exerce função de chefia? ( ) Não ( ) Sim

7.1 Caso tenha assinalado possuir função de chefia, informe qual a função? \_\_\_\_\_

### APÊNDICE B – Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO)

Este instrumento aborda o envelhecimento e o trabalho. Leia cada frase e escolha entre as alternativas 1, 2, 3, 4 ou 5, o valor que parecer mais apropriado. Sendo 1 = “discordo totalmente” e, 5 = “concordo totalmente”.

ITENS	1	2	3	4	5
1.Trabalhadores mais velhos levam mais tempo para realizar tarefas no ambiente de trabalho					
2.Trabalhadores mais velhos costumam adoecer com mais facilidade					
3.Trabalhadores mais velhos costumam faltar mais ao trabalho					
4.Trabalhadores mais jovens costumam ter maior capacidade de concentração					
5.Os trabalhadores mais velhos tendem a esquecer novas tarefas					
6.Trabalhadores mais velhos são mais persistentes do que os mais jovens					
7.Trabalhadores mais jovens são mais produtivos do que os mais velhos					
8.Trabalhadores mais velhos são mais comprometidos com o trabalho do que os mais jovens					
9.De modo geral, trabalhadores mais velhos têm mais conhecimento do trabalho					
10.Trabalhadores mais velhos são mais capazes de lidar com pressões do trabalho					
11.O envelhecimento afeta a produtividade dos trabalhadores					
12.Trabalhadores mais velhos têm mais habilidade para resolver problemas do que os mais jovens					
13.Trabalhadores mais velhos tendem a sofrer mais acidentes de trabalho do que os mais jovens					
14.Trabalhadores mais jovens compreendem melhor as rotinas de trabalho do que os mais velhos					

Fonte: Adaptado de França *et al.* (2017, p. 772).

### APÊNDICE C – Relação com pessoas mais velhas no contexto organizacional

Leia cada frase e escolha a opção que indica a frequência com que as situações abaixo se enquadram em como você se relaciona com pessoas consideradas mais velhas no trabalho. Considere como trabalhador mais velho aquele com 50 anos ou mais.

ITENS	N	R	F
1. Elogiar pessoas mais velhas por sua boa aparência, apesar de suas idades.			
2. Enviar mensagens de aniversário para pessoas mais velhas com piadas sobre suas idades.			
3. Gostar de conversar com pessoas mais velhas devido a sua idade.			
4. Contar a pessoas mais velhas piadas sobre velhice.			
5. Segurar portas abertas para pessoas mais velhas por conta de suas idades.			
6. Auxiliar pessoas mais velhas na utilização de novas tecnologias.			
7. Dizer para uma pessoa mais velha: “Você está velho(a) demais para isto”			
8. Quando descubro a idade de uma pessoa mais velha digo “Você não aparenta ter tudo isto?”			
9. Pedir conselho a uma pessoa mais velha por conta de sua idade.			
10. Quando uma pessoa mais velha tem uma doença digo: “Isso é normal na sua idade”.			
11. Quando uma pessoa mais velha não consegue lembrar de algo digo: “Olha a idade chegando”.			
12. Falar alto ou devagar com pessoas mais velhas por conta de suas idades.			
13. Usar vocabulário simples ao conversar com pessoas mais velhas.			
14. Evitar contato com pessoas mais velhas.			
15. Chamar pessoas mais velhas de de mal humoradas.			
16. Chamar uma mulher mais velha de “jovem senhora” ou chamar um homem mais velho “jovem senhor”.			

Fonte: Adaptado de Cherry e Palmore, 2008

## APÊNDICE D – Análise de confiabilidade dos itens negativos da EACO

### Estadísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,887	9

<b>Estadísticas de item-total</b>					
	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Correlação múltipla ao quadrado	Alfa de Cronbach se o item for excluído
1. Trabalhadores mais velhos levam mais tempo para realizar tarefas no ambiente de trabalho.	21,60	34,870	,646	,558	,874
2. Trabalhadores mais velhos costumam adoecer com mais facilidade.	21,48	37,204	,534	,405	,883
3. Trabalhadores mais velhos costumam faltar mais ao trabalho.	22,15	36,377	,602	,455	,878
4. Trabalhadores mais jovens costumam ter maior capacidade de concentração.	21,89	36,539	,569	,473	,880
5. Os trabalhadores mais velhos tendem a esquecer novas tarefas.	21,72	34,395	,738	,647	,866
6. Trabalhadores mais jovens são mais produtivos do que os mais velhos.	21,79	35,061	,734	,602	,867
7. O envelhecimento afeta a produtividade dos trabalhadores.	21,42	34,170	,753	,627	,865
8. Trabalhadores mais velhos tendem a sofrer mais acidentes de trabalho do que os mais jovens.	22,04	37,446	,518	,368	,884
9. Trabalhadores mais jovens compreendem melhor as rotinas de trabalho do que os mais velhos.	21,91	35,534	,658	,473	,873

## APÊNDICE E – Análise de confiabilidade dos itens positivos da EACO

### Estadísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,787	5

<b>Estadísticas de item-total</b>					
	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Correlação múltipla ao quadrado	Alfa de Cronbach se o item for excluído
10. Trabalhadores mais velhos são mais persistentes do que os mais jovens.	12,11	8,368	,423	,343	,790
11. Trabalhadores mais velhos são mais comprometidos com o trabalho do que os mais jovens.	12,25	7,539	,602	,436	,736
12. De modo geral, trabalhadores mais velhos têm mais conhecimento do trabalho.	11,71	7,637	,523	,321	,761
13. Trabalhadores mais velhos são mais capazes de lidar com pressões do trabalho.	11,71	7,123	,594	,479	,738
14. Trabalhadores mais velhos têm mais habilidade para resolver problemas do que os mais jovens.	12,00	7,067	,690	,517	,705

## APÊNDICE F – Análise de confiabilidade dos itens positivos baseados na ROPE

### Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,618	7

Estatísticas de item-total					
	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Correlação múltipla ao quadrado	Alfa de Cronbach se o item for excluído
1. Elogiar pessoas mais velhas por sua boa aparência, apesar de suas idades.	13,66	4,017	,368	,162	,567
3. Gostar de conversar com pessoas mais velhas devido a sua idade.	13,42	4,170	,364	,257	,570
5. Segurar portas abertas para pessoas mais velhas por conta de suas idades.	13,60	4,051	,333	,173	,580
6. Auxiliar pessoas mais velhas na utilização de novas tecnologias.	13,29	4,761	,227	,123	,609
8. Quando descubro a idade de uma pessoa mais velha digo "Você não aparenta ter tudo isto?"	14,05	4,198	,297	,186	,592
9. Pedir conselho a uma pessoa mais velha por conta de sua idade.	13,69	4,083	,394	,268	,559
16. Chamar uma mulher mais velha de "jovem senhora" ou chamar um homem mais velho "jovem senhor".	14,74	4,177	,329	,153	,581

## APÊNDICE G – Análise de confiabilidade dos itens negativos baseados na ROPE

### Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,657	9

Estatísticas de item-total					
	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Correlação múltipla ao quadrado	Alfa de Cronbach se o item for excluído
2. Enviar mensagens de aniversário para pessoas mais velhas com piadas sobre suas idades.	11,48	5,128	,444	,295	,610
4. Contar a pessoas mais velhas piadas sobre velhice.	11,34	5,312	,254	,188	,648
7. Dizer para uma pessoa mais velha: "Você está velho(a) demais para isto".	11,53	5,642	,269	,170	,644
10. Quando uma pessoa mais velha tem uma doença digo: "Isso é normal na sua idade".	11,32	5,115	,372	,185	,621
11. Quando uma pessoa mais velha não consegue lembrar de algo digo: "Olha a idade chegando".	11,11	4,558	,474	,269	,592
12. Falar alto ou devagar com pessoas mais velhas por conta de suas idades.	10,86	4,561	,377	,292	,623
13. Usar vocabulário simples ao conversar com pessoas mais velhas.	10,48	4,347	,386	,287	,624
14. Evitar contato com pessoas mais velhas.	11,60	5,880	,277	,121	,648
15. Chamar pessoas mais velhas de mal humoradas.	11,56	5,773	,257	,111	,647

## APÊNDICE H – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

---

**Título da Pesquisa:** “Envelhecimento e trabalho: uma análise do ageísmo em uma comarca do Tribunal de Justiça de Pernambuco”

**CAEE N° 58973222.0.000.8166**

Nome da Pesquisadora responsável: Polyane Casagrande Araujo Pioli

Nome do Orientador: Francisco Alves Pinheiro

Mestrado Profissional em Administração Pública – PROFIAP/UNIVASF

---

Convidamos o (a) Sr. (a) para participar como voluntário (a) desta pesquisa cujo **objetivo** é analisar a percepção dos servidores do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE), comarca de Petrolina, frente ao ageísmo e suas influências no processo de envelhecimento no contexto organizacional.

Todas as suas dúvidas podem ser esclarecidas com o responsável por esta pesquisa. Apenas quando todos os esclarecimentos forem dados e você concorde com a realização do estudo, rubrique as folhas e assine ao final deste documento. Sua participação é importante, porém, você não deve aceitar participar contra a sua vontade.

### INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA:

**Descrição da Pesquisa:** A pesquisa será realizada no âmbito do Tribunal de Justiça de Pernambuco, especificamente na comarca de Petrolina. Justifica-se sua realização ao trazer o foco da análise para o processo de envelhecimento a partir da percepção de profissionais de diversas idades, com o escopo de subsidiar adequações na gestão da organização, visando aumento do engajamento e qualidade de vida no trabalho sob o enfoque do reconhecimento dos direitos dos servidores mais velhos e fomentar relações intergeracionais. Com o escopo de mensurar o ageísmo, o questionário será composto pela Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO) e dados sociodemográficos.

Os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos conforme Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde e as Orientações para procedimentos em pesquisas com qualquer etapa em ambiente virtual de acordo com o Ofício Circular nº 2, de 14 de fevereiro de 2021, do Conselho Nacional de Saúde – Comissão Nacional de Ética em Pesquisa.

**Riscos/Formas de Amenizar os Riscos:** A participação nesta pesquisa não infringe as normas legais e éticas, contudo requer do participante desprendimento de tempo, constrangimento e desconforto físico mínimo no preenchimento do questionário. Desse modo, para minimizar eventuais riscos que possam surgir e o desconforto físico, o pesquisador irá informar no questionário, de modo claro e preciso, os objetivos do estudo (art. 10 da Resolução nº 510/2016), evitando-se possíveis frustrações dos participantes e o instrumento de coleta de dados utilizado será disponibilizado de forma *online* e cujo tempo gasto para preenchê-lo será de aproximadamente 10 minutos.

**Benefícios:** A participação como voluntário da pesquisa oferece a possibilidade de opinar sobre um tema socialmente relevante, contribuindo assim para a formulação de estratégias e ações por parte do TJPE, para que se possa combater o preconceito com os mais velhos e fomentar melhores relações intergeracionais.

**Confidencialidade:** É garantida a manutenção do sigilo e da privacidade dos participantes da pesquisa, mesmo após o término da pesquisa. Somente o(s) pesquisador(es) terão conhecimento de sua identidade e nos comprometemos a mantê-la em sigilo ao publicar os resultados. É garantido ainda que você terá acesso aos resultados com o(s) pesquisador(es). Sempre que quiser poderá pedir mais informações sobre a pesquisa com o(s) pesquisador(es) do projeto e, para quaisquer dúvidas éticas, poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa. Os contatos estão descritos no final deste termo.

**Local/Forma/Tempo mínimo de armazenamento dos dados:** Os dados coletados nesta pesquisa por meio de questionários *online*, após *download*, ficarão armazenados em dispositivo eletrônico local, apagando todo e qualquer registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou “nuvem”, conforme previsto no Ofício Circular nº 2, de 14 de fevereiro de 2021, emitido pelo Conselho Nacional de Saúde – Comissão Nacional de Ética em Pesquisa. Ressalte-se que o participante poderá guardar em seus arquivos uma cópia do documento eletrônico. Os dados coletados ficarão sob a responsabilidade da pesquisadora responsável e orientador, na Instituição de origem da pesquisadora (Universidade Federal do Vale do São Francisco, Av. Antônio C. Magalhães, 510 - Santo Antônio, Juazeiro - BA, cep: 48902-300), pelo período de mínimo 5 anos, após o término da pesquisa (art. 28, inciso IV, Resolução nº 510/16 do Conselho Nacional de Saúde).

**Garantias éticas:** Nada lhe será pago e nem será cobrado para participar desta pesquisa, pois a aceitação é voluntária, mas fica também garantida a indenização em casos de danos, comprovadamente decorrentes da participação na pesquisa, conforme decisão judicial ou extrajudicial. Se houver necessidade, as despesas para a sua participação serão assumidas pelos pesquisadores (ressarcimento de transporte e alimentação).

Você estará livre para decidir participar ou recusar-se. Caso não aceite participar, não haverá nenhum problema, desistir é um direito seu, bem como será possível retirar o consentimento em qualquer fase da pesquisa, também sem nenhuma penalidade.

Este documento foi elaborado em duas vias de igual teor, que serão assinadas e rubricadas em todas as páginas uma das quais ficará com o(a) senhor(a) e a outra com o(s) pesquisador(es).

Após estes esclarecimentos, solicitamos o seu consentimento de forma livre para participar desta pesquisa.

Confirmo que recebi uma via deste termo de consentimento, e autorizo a execução do trabalho de pesquisa e a divulgação dos dados obtidos neste estudo. Observação: Não assine esse termo se ainda tiver dúvida a respeito.

Juazeiro/BA, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022.

---

Assinatura do Participante da Pesquisa

---

Polyane Casagrande Araujo Pioli

**Pesquisadora Responsável:** Polyane Casagrande Araújo Pioli, Rua Bahia, 179, apartamento 02, CEP 56304-410 – Centro, Petrolina/PE, polyane.pioli@discente.univasf.edu.br, (87) 99910-6428.

**Demais pesquisadores da equipe de pesquisa:** Francisco Alves Pinheiro, Av. Antonio Carlos Magalhães, 510, CEP 48902-300 – Santo Antonio, Juazeiro/BA, francisco.pinheiro@univasf.edu.br, (87) 998214916.

**Em caso de dúvidas com respeito aos aspectos éticos deste estudo, você poderá consultar:**

**COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS DO UNIRIOS**

Endereço: Rua Vereador José Moreira nº 1000 – Perpétuo Socorro - CEP: 48603-004 - Paulo Afonso – Bahia - Fone/Fax: (75) 3501-0776.

**APÊNDICE I – Cartilha – Vamos falar sobre ageismo nas organizações? (PTT)**



# **CARTILHA – VAMOS FALAR DE AGEISMO NAS ORGANIZAÇÕES?**



Pioli, Polyane Casagrande Araujo  
P662c Cartilha – Vamos falar de ageismo nas organizações? / Polyane  
Casagrande Araujo Pioli e Francisco Alves Pinheiro. – Juazeiro - BA, 2023.  
iii, 18 f. : il. ; 29 cm.

Cartilha (PDF)

ISBN: 978-85-5322-203-2

1. Envelhecimento. I. Título. II. Pinheiro, Francisco Alves. III. Universidade  
Federal do Vale do São Francisco.

CDD 362.6

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Integrado de Biblioteca SIBI/UNIVASF  
Bibliotecário: Márcio Pataro. CRB - 5 / 1369.

# SUMÁRIO

<b>O que motivou esta cartilha?.....</b>	<b>4</b>
<b>A questão do envelhecimento demográfico.....</b>	<b>5</b>
<b>O envelhecimento na legislação brasileira.....</b>	<b>6</b>
<b>Processo de envelhecimento.....</b>	<b>8</b>
<b>O que é ageismo?.....</b>	<b>9</b>
<b>Como você pode identificar o ageismo no contexto organizacional?.....</b>	<b>13</b>
<b>Tome nota.....</b>	<b>15</b>
<b>Como combater o ageismo no contexto organizacional?.....</b>	<b>16</b>
<b>Considerações Finais.....</b>	<b>17</b>
<b>Referências.....</b>	<b>18</b>

## O QUE MOTIVOU ESTA CARTILHA?

### 4

A presente cartilha constitui o **produto técnico e tecnológico** da dissertação “Envelhecimento e Trabalho: uma análise do ageismo em uma comarca do Tribunal de Justiça de Pernambuco” apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (PROFIAP) da Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF) pela aluna, Polyane Casagrande Araujo Pioli, tendo como orientador o Professor Doutor Francisco Alves Pinheiro.

A ideia da cartilha surge em um **contexto de envelhecimento populacional com consequências no mundo do trabalho**, de modo que se nota um aumento da participação de pessoas mais velhas na População Economicamente Ativa-PEA. Ressalte-se que não há consenso na literatura sobre quem seriam os **servidores/profissionais mais velhos**, porém neste trabalho serão considerados aqueles com **idade igual ou superior a 50 anos**, pois os marcadores ligados ao início da velhice se tornam mais aparentes<sup>1</sup>.

Em paralelo, percebe-se a ocorrência do **ageismo que se fundamenta em estereótipos que conformam as pessoas mais velhas e delimitam seu valor e capacidades, além de influenciar nas práticas de gestão das organizações**. Dessa forma, o ageismo representa um empecilho a efetiva participação de pessoas mais velhas na sociedade e no contexto organizacional.

Estudos indicam que **intervenções que combinam educação e contato intergeracional apresentam maiores efeitos nas atitudes frente ao envelhecimento**. Diante disso, a relevância da presente cartilha está em trazer reflexões acerca do ageismo, com **objetivo de conscientização sobre o tema e fomento as relações intergeracionais no contexto organizacional**.



# A QUESTÃO DO ENVELHECIMENTO DEMOGRÁFICO

5

O envelhecimento demográfico ou populacional refere-se ao **aumento do tamanho e participação das pessoas consideradas idosas no total da população**. Contribui para esse fenômeno a **diminuição dos níveis de fecundidade e mortalidade** (transição demográfica)<sup>2</sup>.

Ademais, verifica-se uma tendência na **longevidade da população relacionada a queda na mortalidade infantil e alteração do perfil das doenças** (da predominância de doenças infecciosas e parasitárias para crônicas e degenerativas), além da **concentração dos óbitos nas idades mais avançadas**<sup>3</sup>.

Os **avanços na área da saúde e da tecnologia** que ocasionaram melhorias na qualidade de vida das pessoas mais velhas também constituem **fatores que contribuíram para as alterações na estrutura etária da população**<sup>4</sup>.

Como resultado, as **projeções do IBGE/IPEA<sup>5</sup>** apresentam a distribuição etária brasileira, com a **continuidade do estreitamento da base da pirâmide e alargamento do topo**. Assim, **para 2100, 30% da população será de idosos, ao passo em que os jovens representarão apenas 13%**, conforme demonstrado abaixo.

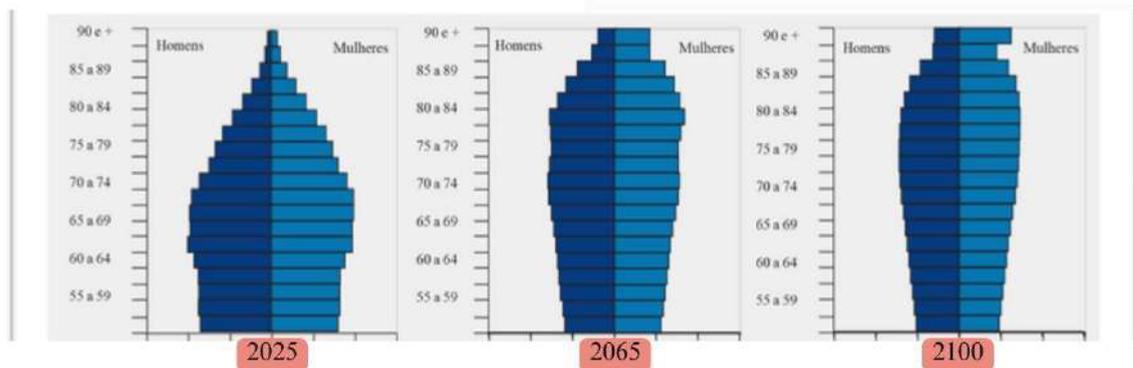
A alteração na força de trabalho é uma das consequências do envelhecimento populacional.

Projeções indicam que em **2040 os novos empregos se concentrarão na população com idade igual ou superior a 45 anos**, representando o percentual de **48,3%**<sup>6</sup>.



Ressalte-se que o **envelhecimento da população brasileira ocorre em um ritmo mais acelerado que nos países europeus**, e em descompasso com o desenvolvimento social e econômico<sup>7</sup>.

Tal cenário exige mudanças que abarquem essa nova demanda, como **novas formas de pensar o envelhecimento e a velhice bem como ações para promoção do envelhecimento saudável e qualidade de vida**<sup>8</sup>.



# O ENVELHECIMENTO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

6

Nessa discussão, é importante apresentar algumas considerações sobre os **direitos assegurados as pessoas mais velhas na legislação brasileira**, com destaque para as questões relacionadas **ao trabalho, a educação e combate ao preconceito etário**.



## CONSTITUIÇÃO FEDERAL 9

Art. 3º Constituem **objetivos fundamentais** da República Federativa do Brasil (art. 3º):

IV - **promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação**.

Art. 230. A família, a **sociedade** e o **Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas**, assegurando sua **participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar** e garantindo-lhes o direito à vida.

Art. 1º A política nacional do idoso tem por objetivo **assegurar os direitos sociais do idoso, criando condições para promover sua autonomia, integração e participação efetiva na sociedade**.

## POLÍTICA NACIONAL DO IDOSO (LEI Nº 8.842/1994)10

Como **princípios** (art. 3º):

I - a família, a **sociedade** e o **estado têm o dever de assegurar ao idoso todos os direitos da cidadania**, garantindo sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade, bem-estar e o direito à vida;

II - o **processo de envelhecimento diz respeito à sociedade em geral**, devendo ser **objeto de conhecimento e informação para todos**;

III - o **idoso não deve sofrer discriminação de qualquer natureza**.

São **diretrizes** (art. 4º):

I - viabilização de **formas alternativas de participação, ocupação e convívio do idoso**, que proporcionem sua **integração às demais gerações**;

VII - estabelecimento de mecanismos que favoreçam a **divulgação de informações de caráter educativo sobre os aspectos biopsicossociais do envelhecimento**;

Os órgãos e entidades públicos tem como competência (art. 10) :

III- na área de **educação**:

b) inserir nos currículos mínimos, nos diversos níveis do ensino formal, **conteúdos voltados para o processo de envelhecimento, de forma a eliminar preconceitos e a produzir conhecimentos sobre o assunto**;

d) **desenvolver programas educativos**, especialmente nos meios de comunicação, a fim de **informar a população sobre o processo de envelhecimento**;

IV - na área de **trabalho** e previdência social:

a) **garantir mecanismos que impeçam a discriminação do idoso quanto a sua participação no mercado de trabalho, no setor público e privado**;

c) criar e **estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado** com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento;

VI - na **área de justiça**: b) zelar pela aplicação das normas sobre o idoso determinando **ações para evitar abusos e lesões a seus direitos**;

# O ENVELHECIMENTO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA



7

## ESTATUTO DA PESSOA IDOSA 11



Art. 2º A pessoa idosa goza de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se-lhe, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, para preservação de sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual, espiritual e social, em condições de liberdade e dignidade.

Art. 3º É obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do poder público assegurar à pessoa idosa, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária.

Art. 4º Nenhuma pessoa idosa será objeto de qualquer tipo de negligência, discriminação, violência, crueldade ou opressão, e todo atentado aos seus direitos, por ação ou omissão, será punido na forma da lei.

§ 1º É dever de todos prevenir a ameaça ou violação aos direitos da pessoa idosa.

Art. 8º O envelhecimento é um direito personalíssimo e a sua proteção um direito social, nos termos desta Lei e da legislação vigente.

Art. 9º É obrigação do Estado, garantir à pessoa idosa a proteção à vida e à saúde, mediante efetivação de políticas sociais públicas que permitam um envelhecimento saudável e em condições de dignidade.

Art. 96. Discriminar pessoa idosa, impedindo ou dificultando seu acesso a operações bancárias, aos meios de transporte, ao direito de contratar ou por qualquer outro meio ou instrumento necessário ao exercício da cidadania, por motivo de idade:

Pena – reclusão de 6 (seis) meses a 1 (um) ano e multa.

§ 1º Na mesma pena incorre quem desdenhar, humilhar, menosprezar ou discriminar pessoa idosa, por qualquer motivo.

Art. 21. O poder público criará oportunidades de acesso da pessoa idosa à educação, adequando currículos, metodologias e material didático aos programas educacionais a ela destinados.

§ 1º Os cursos especiais para pessoas idosas incluirão conteúdo relativo às técnicas de comunicação, computação e demais avanços tecnológicos, para sua integração à vida moderna.

Art. 26. A pessoa idosa tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.

Art. 27. Na admissão da pessoa idosa em qualquer trabalho ou emprego, são vedadas a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir.

Art. 28. O Poder Público criará e estimulará programas de:

I – profissionalização especializada para as pessoas idosas, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas;

II – preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania;

III – estímulo às empresas privadas para admissão de pessoas idosas ao trabalho.



## CRIMES

Art. 100. Constitui crime punível com reclusão de 6 (seis) meses a 1 (um) ano e multa:

I – obstar o acesso de alguém a qualquer cargo público por motivo de idade;

II – negar a alguém, por motivo de idade, emprego ou trabalho;

## PROCESSO DE ENVELHECIMENTO

### 8

O envelhecimento pode ser visto por várias perspectivas. Nesta cartilha, é considerado como **um processo no decorrer da vida das pessoas. É influenciado por fatores biológicos, psicológicos, sociais e culturais**<sup>12</sup>.

Como consequência, pode-se afirmar que **o processo de envelhecimento é complexo e heterogêneo**.

#### IMPORTANTE

O processo de envelhecimento possui **intersecções com o período histórico, classe social, estilo de vida, gênero, entre outros**<sup>12</sup>.

## SER VELHO ...

**“traduz-se em um conjunto de comportamentos socialmente associados à velhice decorrentes de um processo de auto reconhecimento e de reconhecimento pelo outro”**<sup>12</sup> (LOTH; SILVEIRA, 2014, p. 69)

Ocorre que a **velhice ainda é percebida de forma estereotipada e com base unicamente na idade cronológica**.

Assim, há um **concepção pessimista associada a perda de funções físicas e mentais, solidão, dependência e fim da vida ativa**. Ainda, é relacionada a **proximidade da morte**<sup>13,14</sup>.

Diante disso, há um **medo de ser velho e a própria recusa ao envelhecimento**. Dessa forma, as pessoas tendem a **perceber o envelhecimento no “outro” mais facilmente do que em si mesmas**<sup>14</sup>.

#### SAIBA MAIS

O modo como as **pessoas mais velhas são percebidas pela sociedade tem relação com dois fatos histórico**:

- a) surgimento da **mídia impressa como forma de transmissão de conhecimento**, não mais o contato com os anciãos;
- b) a **revolução industrial** que exigiu a saída dos membros da família para buscar emprego, ocasionando o **enfraquecimento dos laços familiares**<sup>15</sup>.

## O QUE É AGEISMO?

# 9

O termo *ageism* foi introduzido pelo médico e gerontologista norte americano Butler (1969)<sup>16</sup> e se refere a **discriminação ou preconceito de idade de uma faixa etária em relação a outra.**

Posteriormente, compreendeu **atitudes e crenças preconceituosas em relação as pessoas mais velhas, a velhice e ao processo de envelhecimento, além de incluir práticas discriminatórias, normas e políticas institucionais**<sup>17</sup>. Neste caso, se baseia esta cartilha.

O **ageismo é considerado o terceiro grande “ismo”,** após o racismo e o sexismo, e se distingue destes, pois **a todos pode ser direcionado, se atingirem a longevidade**<sup>18</sup>.

### IMPORTANTE

O **ageismo pode ser compreendido em um contexto de múltiplas discriminações: intersecções relacionadas ao sexo, raça, classe social, deficiência, entre outros**<sup>19</sup>.



#### CURIOSIDADE

O **ageismo também é conhecido como IDADISMO ou ETARISMO.**

- Apesar do ageismo ter efeitos negativos na saúde física e mental das pessoas mais velhas<sup>20</sup>, **há pouco conhecimento e discussão na sociedade acerca do referido tema, além do escasso número de pesquisas sobre o ageismo** na área organizacional <sup>21</sup>.
- O ageismo é um **fenômeno universal de grande incidência.** Segundo a Organização Mundial da Saúde<sup>22</sup> uma em cada duas pessoas apresentam atitudes moderadas ou altamente discriminatórias relacionadas à idade. Além disso é mais prevalente em países de baixa e média renda.
- A **forma de expressão mais recente do ageismo ocorre de forma sutil e benevolente**<sup>23</sup>, em forma de práticas socialmente autorizadas. Nesta perspectiva, o ageismo representa um **empecilho a efetiva participação de pessoas mais velhas na sociedade e nas organizações.** Diante disso, a importância em falar sobre o ageismo.

## O QUE É AGEISMO?

# 10

Pensar em ageismo remete ao processo natural de categorizar objetos e pessoas, ou seja, agrupar o que ou quem compartilha das mesmas características, e de acordo com informações prévias sobre eles.

Como consequência da **categorização social**, há uma **tendência de valorizar o endogrupo (o que pertencemos) e desvalorizar/excluir membros do exogrupo**<sup>15</sup>.

### IMPORTANTE

**A categorização social influencia como percebemos o outro!**

Então, o **ageismo estaria relacionado ao processo de categorização social por idade que fundamenta os estereótipos acerca das pessoas mais velhas.**

**Estereótipos se referem a “uma crença exagerada associada a uma categoria. A sua função é justificar (racionalizar) a nossa conduta em relação a essa categoria” (ALLPORT, 1954, p.191)**<sup>24</sup>

De outro modo, os **estereótipos** constituiriam em um atalho cognitivo para compreensão da realidade e grupos sociais de forma mais simplificada e categorizada, bem como **influenciam o pensamento, sentimento e comportamento das pessoas.**

- No entanto, os estereótipos socialmente compartilhados podem acarretar generalizações incorretas<sup>15</sup>. Na maior parte das vezes, referem-se a **concepções negativas e justificam o preconceito em face de pessoas mais velhas. Por exemplo, velhice como sinônimo de doença ou decadência.**
- Como consequência, esses estereótipos são **internalizados pelas pessoas mais velhas que podem se comportar como as expectativas que a sociedade tem deles**<sup>25</sup>. **Por exemplo, a associação entre velhice e limitações na memória.** Diante disso, as pessoas mais velhas tendem a sentir sua autoestima ameaçada com receio de ter um mal desempenho, e acabam por evitar atividades que exijam memorização<sup>26</sup>.

## O QUE É AGEISMO?

# 11

No Brasil, há normas jurídicas antipreconceito como anteriormente destacado, porém não significa necessariamente que há diminuição de sua incidência, pois estaria se criminalizando apenas a forma mais flagrante e aberta do preconceito. Por outro lado, se propaga de forma rápida a expressão do ageismo mais suavizada ou implícita<sup>15</sup>

Nesse sentido, as pessoas usam os estereótipos como forma de justificar e legitimar sua postura preconceituosa, sem que sejam objeto de censura ou repreensão social.

Outros fatores que podem ser elencados como mantenedores do ageismo são: a associação entre velhice e morte difundida nas sociedades ocidentais e o medo de fazer parte de um grupo desvalorizado socialmente.

Dessa forma, tenta-se encobrir ou suavizar as marcas do envelhecimento para manter uma aparência mais jovem<sup>15</sup>.



Quem nunca disse ou escutou as seguintes expressões:  
 “Melhor Idade, Idade Dourada, Terceira Idade”  
 “Você tem um espírito de velho”  
 “Você não aparenta ter esta idade”



Tais expressões revelam uma conotação negativa que desqualifica a pessoa mais velha/velhice camuflada em atitudes/significados positivos. É um mecanismo de manutenção do ageismo. E assim, diz-se que o ageismo é naturalizado na sociedade contemporânea.



## O QUE É AGEISMO?

# 12

Na nossa sociedade diante do culto excessivo a juventude, torna-se imperativo a pessoa mais velha enfraquecer sua identificação com seu grupo etário permeado de estereótipos negativos e de exclusão, para fazer parte de um grupo admirado socialmente (os mais jovens)!



De outra banda, **muitos jovens tendem a se distanciar do contato com pessoas mais velhas ou utilizar estratégias para confirmar os estereótipos negativos (ageismo implícito)** direcionados aos membros do referido grupo etário.

Daí, pode-se falar em um **paradoxo: é atribuído um sentido positivo a percepção individual da velhice e o preconceito contra idosos explicado como fenômeno coletivo**<sup>15</sup>.



Ou seja, “eu não sou preconceituoso, mas enxergo o preconceito na sociedade”.

## COMO VOCÊ PODE IDENTIFICAR O AGEISMO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL?

13

O ageismo no contexto organizacional refere-se a:

“um conjunto de atitudes negativas ou positivas frente ao envelhecimento, valorizando ou desvalorizando a força de trabalho dos mais velhos, favorecendo ou desfavorecendo a sua inclusão/exclusão e permanência”<sup>27</sup> (FRANÇA *et al.* 2017, p. 766).

Do conceito, extrai-se que o ageismo nas organizações pode se apresentar como<sup>9</sup>:

- ➔ **AGEISMO POSITIVO:** relacionados aos estereótipos como maior conhecimento, experiência, credibilidade e ponderação.
- ➔ **AGEISMO NEGATIVO:** expresso por estereótipos negativos atribuídos a pessoa mais velha como resistência à mudança, inabilidade com novas tecnologias e menor dinamismo.

### SÃO ATITUDES E COMPORTAMENTOS QUE REVELAM AGEISMO:

Achar que trabalhadores mais velhos<sup>27</sup>:

- levam mais tempo para realizar tarefas no ambiente de trabalho
- costumam adoecer com mais facilidade
- costumam faltar mais ao trabalho
- tem menor capacidade de concentração
- tendem a esquecer novas tarefas
- são menos produtivos do que os mais jovens
- tendem a sofrer mais acidentes de trabalho

As seguintes ações configuram ageismo<sup>28</sup>:

- Contar as pessoas mais velhas piadas sobre velhice
- Dizer para uma pessoa mais velha: “Você está velho(a) demais para isto”
- Quando uma pessoa mais velha tem uma doença digo: “Isso é normal na sua idade”
- Quando uma pessoa mais velha não consegue lembrar de algo digo: “Olha a idade chegando”
- Falar alto ou devagar com pessoas mais velhas por conta de suas idades
- Usar vocabulário simples ao conversar com pessoas mais velhas
- Evitar contato com pessoas mais velhas
- Chamar pessoas mais velhas de de mal humoradas
- Práticas que privilegiam servidores mais jovens para capacitação e exercício de chefia
- Relações de trabalho intergeracionais conflituosas

## COMO VOCÊ PODE IDENTIFICAR O AGEISMO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL?

14



### ATENÇÃO

É **considerado ageismo** também quando atribuímos as pessoas mais velhas características como<sup>27</sup>:

- maior persistência
- maior comprometimento com o trabalho
- mais conhecimento sobre as rotinas do trabalho
- mais capacidade de lidar com pressões do trabalho
- mais habilidade para resolver problemas do que os mais jovens

Ou quando acontece alguns desses comportamentos<sup>28</sup>:

- Elogiar pessoas mais velhas por sua boa aparência, apesar de suas idades
- Quando descubro a idade de uma pessoa mais velha digo “Você não aparenta ter tudo isto”
- Gostar de conversar com pessoas mais velhas
- Segurar portas abertas para pessoas mais velhas
- Auxiliar pessoas mais velhas na utilização de novas tecnologias
- Pedir conselho a uma pessoa mais velha



**Devido  
sua idade**

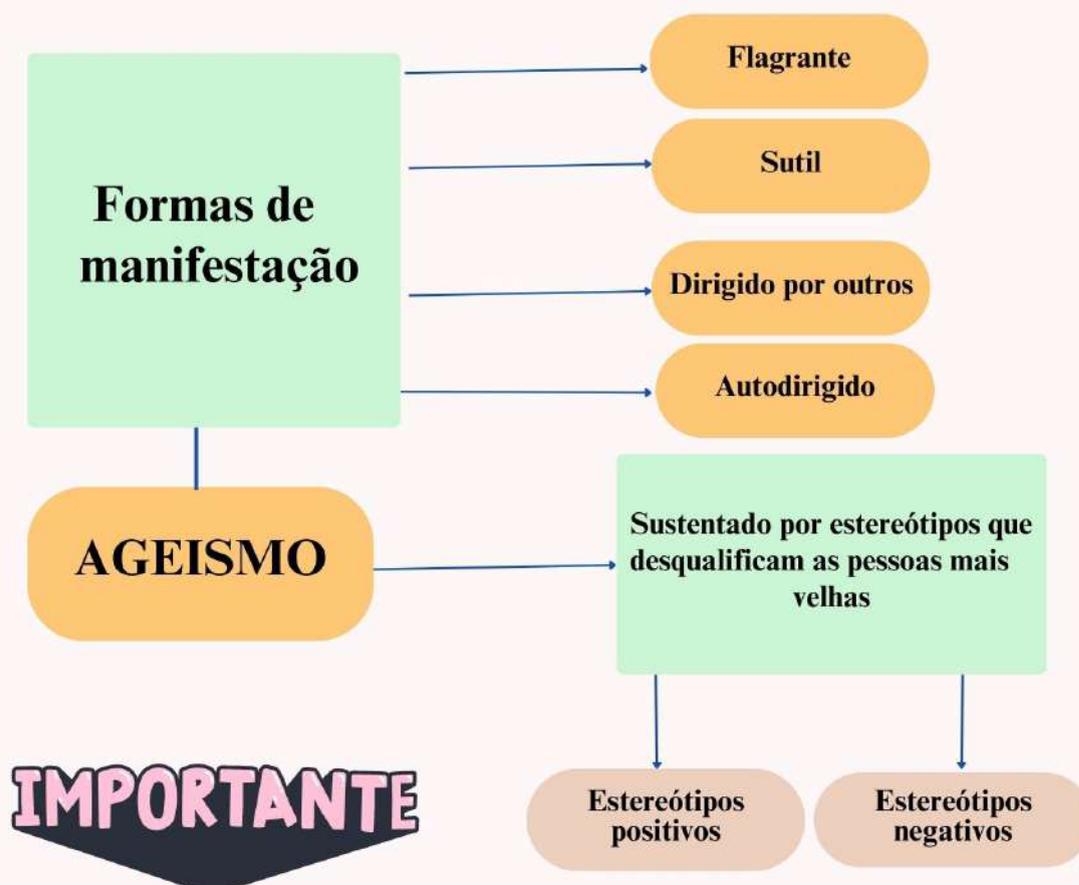
**Saiba  
mais**



Embora tais atitudes e comportamentos reflitam uma percepção de respeito e cuidado com as pessoas mais velhas, em verdade são exemplos de ageismo positivo ou pseudopositivo<sup>23</sup>.

## TOME NOTA

15



Atitudes sutis que fortalecem estereótipos: infantilizar através de fala lentificada, entonação exagerada, discurso simplificado e desconsideração das opiniões das pessoas mais velhas; ajudas desnecessárias; cuidado e proteção excessivos; piadas e ditos populares.

## NÃO ESQUEÇA

O ageismo ocorre quando a idade é utilizada para justificar algum tipo de tratamento negativo ou positivo frente a pessoa mais velha!

## COMO COMBATER O AGEISMO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL?

16

### COMO A ORGANIZAÇÃO PODE COLABORAR?

- Fomentando campanhas de conscientização sobre o envelhecimento e suas implicações
- Estimulando a qualidade do contato com pessoas mais velhas por meio da formação de equipes intergeracionais como oportunidade de ganho para todos os profissionais e para organização
- Considerando as opiniões dos profissionais mais velhos para tomada de decisões na organização
- Efetivando práticas de gestão de idade como:

programas de mentoria e transferência de conhecimento; intervenções ergonômicas; promoção da saúde; Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA); recrutamento e seleção para funções gratificadas ou participação em grupos de trabalho que evitem o viés de idade; treinamento, desenvolvimento e educação de todas as pessoas da organização.

Práticas de gestão de idade são “condutas que visam minimizar os efeitos do envelhecimento do profissional nas organizações e minimizar as barreiras etárias”<sup>29</sup> (CEPELLOS; TONELLI, 2017, p. 7)

### COMO VOCÊ SERVIDOR PÚBLICO E MAGISTRADO PODEM CONTRIBUIR PARA O COMBATE AO AGEISMO?

- Compreender a heterogeneidade do processo de envelhecimento e da velhice = não ocorre da mesma forma para todos, sendo influenciado pelo sexo, idade, classe social, condições socioeconômicas, origem geográfica e condições de trabalho
- Considerar que o ageismo possui intersecções com outras formas de preconceito como racismo e sexismo
- Investir diariamente na desconstrução de crenças limitantes e negativas sobre o envelhecimento e a velhice
- Participar de atividades educacionais que tenham como foco a temática do envelhecimento
- Evitar condutas que manifestem protecionismo e infantilização das pessoas mais velhas
- Não compartilhar piadas e brincadeiras que reproduzam estereótipos negativos em relação ao envelhecimento e à velhice
- Não reproduzir a concepção de que ter uma boa velhice é “se manter jovem”
- Não retirar a autonomia dos profissionais mais velhos, prestando ajuda de modo desnecessário

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

17

O envelhecimento demográfico representa um desafio na contemporaneidade, exigindo que a sociedade em geral e as organizações repensem o processo de envelhecimento e a velhice. No caso em discussão, torna-se um imperativo construir estratégias de retenção de profissionais nessa faixa etária. Além disso, modificar as imagens em torno do envelhecimento, uma das gêneses do ageísmo.

Dessa forma, esta cartilha buscou informar e conscientizar os profissionais do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE) acerca da referida temática, sobretudo com o foco na identificação do ageísmo e como contribuir para minimizar seus efeitos. Por fim, constitui um meio de proporcionar um ambiente institucional inclusivo e um relacionamento intergeracional saudável.



## REFERÊNCIAS

- 1 FONTOURA, D. S.; PICCININI, V. C. Envelhecimento Populacional e Gestão de Pessoas: pesquisas internacionais e notas para o Brasil. In: Encontro da ANPAD (EnANPAD), 26., 2012, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos [...]**. Rio Janeiro: ANPAD, 2012. p. 1-16.
- 2 KALACHE, A.; VERAS, R. P.; RAMOS, L. R. O envelhecimento da população mundial: um desafio novo. **Revista de Saúde Pública**, v. 21, n. 3, 1987, p. 200-210. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-89101987000300005>. Acesso em: 28 mar. 2022.
- 3 OLIVEIRA, A. S. Transição demográfica, transição epidemiológica e envelhecimento populacional no Brasil. **Hygeia-Revista Brasileira de Geografia Médica e da Saúde**, v. 15, n. 32, p. 69-79, 2019. DOI: <http://10.14393/Hygeia153248614>. Acesso em: 03 mar. 2022.
- 4 MIRANDA, G. M. D.; MENDES, A. da C. G.; SILVA, A. L. A. da. O envelhecimento populacional brasileiro: desafios e consequências sociais atuais e futuras. **Rev. Bras. Geriatr. Gerontol.**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 3, p. 507-519, 2016. DOI: <https://10.1590/1809-98232016019.150140>. Acesso em: 03 mar. 2022.
- 5 BONIFÁCIO, G. M. de O.; GUIMARÃES, R. R. de M. **Texto para Discussão (TD) 2698: Projeções populacionais por idade e sexo para o Brasil até 2100**. Rio de Janeiro: IPEA, 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/td2698>. Acesso em: 28 mar. 2022.
- 6 CAMARANO, A. A.; KANSO, S. **Perspectivas de crescimento para a população brasileira: velhos e novos resultados**. Rio de Janeiro: Ipea, 2011 (Texto para Discussão, n. 1426).
- 7 WONG, L. L. R.; CARVALHO, J. A. O rápido processo de envelhecimento do Brasil: sérios desafios para as políticas públicas. **Revista Brasileira de Estudos de População**, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 5-26, jan./jun. 2006. DOI: <https://10.1590/S0102-30982006000100002>. Acesso em: 28 fev. 2022.
- 8 WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Decade of healthy ageing lobal report on ageism 2010-2030**, 2020. Disponível em: [https://cdn.who.int/media/docs/default-source/decade-of-healthy-ageing/final-decade-proposal/decade-proposal-final-apr2020en.pdf?sfvrsn=b4b75ebc\\_](https://cdn.who.int/media/docs/default-source/decade-of-healthy-ageing/final-decade-proposal/decade-proposal-final-apr2020en.pdf?sfvrsn=b4b75ebc_). Acesso em: 03 mar. 2022.
- 9 BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 20 nov. 2021.
- 10 BRASIL. **Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994**. Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, [1994]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18842.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18842.htm). Acesso em: 21 nov. 2021.
- 11 BRASIL. **Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2013**. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, [2003]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/10.741.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/10.741.htm). Acesso em: 21 nov. 2021.
- 12 LOTH, G. B.; SILVEIRA, N. Etarismo nas organizações: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecidos. **Revista de Ciências da Administração**, v. 16, n. 39, p. 65-82, agosto. 2014. DOI: <https://10.5007/2175-8077.2014v16n39p65>. Acesso em: 29 jan. 2022.
- 13 DANIEL, F.; ANTUNES, A.; AMARAL, I. Representações sociais da velhice. **Análise Psicológica**, p. 291-301, v. 3, n. 33, 2015. DOI: <https://doi.org/10.14417/ap.972>. Acesso em: 28 fev. 2022.
- 14 SOUZA, R. F. de; MATIAS, H. A.; BRÉTAS, A. C. P. Reflexões sobre envelhecimento e trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva** [online], v. 15, n. 6, p. 2835-2843, 2010. DOI: <https://10.1590/S1413-81232010000600021>. Acesso em: 25 jul. 2022.
- 15 TEIXEIRA, S. M.; DE SOUZA, L. E. C.; MAIA, L. M. Ageismo institucionalizado: uma revisão teórica. **Revista Kairós-Gerontologia**, v. 21, n. 3, p. 129-149, 2018. DOI: <http://10.23925/2176-901X.2018v21i3p129-149>. Acesso em: 28 fev. 2023.
- 16 BUTLER, R. N. Age-ism: another form of bigotry. **The Gerontologist**, v. 9, n. 4, p. 243-246, 1969.
- 17 BUTLER, R. N. Ageism: a foreword. **Journal of Social Issues**, v. 36, n. 2, p. 08-11, 1980.
- 18 PALMORE, E.B. The ageism survey: First findings. **The Gerontologist Society of America**, n. 41, p. 572-575, 2001.
- 19 GOLDANI, A. M. Desafios do "preconceito etário" no Brasil. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 31, n. 111, p. 411- 434, abr./jun. 2010. DOI: <https://10.1590/S0101-73302010000200007>. Acesso em: 29 jan. 2022.
- 20 BURNES, D. et al. Interventions to reduce ageism against older adults: a systematic review and meta-analysis. **AJ Public Health**, v. 109, n. 8, p. e1-e9, aug. 2019. DOI: <https://10.2105/ajph.2019.305123>. Acesso em: 24 des. 2021.
- 21 SILVA, T. F. da C. et al. Além das equipes intergeracionais: possibilidades de estudos sobre ageismo. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**, v. 27, n. 2, p. 642-662, maio/ago. 2021. DOI: <https://10.1590/1413-2311.327.101822>. Acesso em: 20 dez. 2021.
- 22 WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Global report on ageism**, 2021. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240016866>. Acesso em: 26 jan. 2022.
- 23 FERNANDES-ELOI, J.; SILVA, A. M. de S.; SILVA, J. da. Ageismo: percepção de pessoas idosas usuárias do Cras. **Revista Subjetividades**, v. 20 (Esp 1. Relações Intergrupais: Preconceito e Exclusão Social), 2020. DOI: <https://10.5020/23590777.rs.v20iEsp1.e8945>. Acesso em: 16 nov. 2021.
- 24 ALLPORT, G. W. **The nature of prejudice**. Cambridge: Perseus Books, 1954.
- 25 LEVY, B. Mind matters: Cognitive and physical effects of aging selfstereotypes. **Journal of Gerontology: Psychological Sciences**, v., n. 58B, p. 203-211, 2003.
- 26 VIEIRA, R. S. S. **Esteretótipos e preconceito contra dos idosos**. 2013. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Sergipe - UFS, Núcleo de Pós-Graduação e Pesquisa em Psicologia Social, 2013. Disponível em: <https://repositorio.ufes.br/handle/10007/10000>. Acesso em: 17 maio 2023.
- 27 FRANÇA, L. H. de F. P. et al. Ageismo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 20, n. 06, p.762-772, nov./dez. 2017. DOI: <https://10.1590/1981-22562017020.170052>. Disponível em: <https://www.scielo.br/rbrgg/a/TwtsHVTkHjm9D4YV5B3rjBn/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 25 jan. 2022.
- 28 CHERRY, K. E.; PALMORE, E. Relating to older peoplevaluation (ROPE): A measure of self-reported ageism. **Educational Gerontology**, v. 34, n. 10, p. 849-861, 2008. DOI: <https://doi.org/10.1080/03601270802042099>. Acesso em: 23 mar. 2022.
- 29 CEPellos, V. M.; TONELLI, M. J. Envelhecimento profissional: percepções e práticas de gestão da idade. **Revista Alcance**, v. 24, n. 1, p. 004-021, jan./mar. 2017.



**ANEXOS**

**ANEXO A – SEI nº 00004192-06.2023.8.17.8017 - Quantitativo de Pessoal**

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE PERNAMBUCO  
R IMPERADOR DOM PEDRO II - Bairro SANTO ANTONIO - CEP 50010-240 - Recife - PE - <https://www.tjpe.jus.br>  
FOR PAULA BAPTISTA

**INFORMAÇÃO**

À 1ª Vara Cível de Petrolina

Att. Servidora: **POLYANE CASAGRANDE ARAUJO PIOLI**

Em resposta ao primeiro questionamento no documento ( 1944168), cujo tema é de competência desta Diretoria. informo-vos que existem atualmente no Fórm de Petrolina:

- **População:** 234 Pessoas (sendo 217 Servidores e 17 Magistrados)
- **Amostra:** 61 servidores com 50 anos ou mais (sendo 52 efetivos e 9 à disposição do TJPE)



Documento assinado eletronicamente por **MARCIO JOSE PESSOA DO NASCIMENTO**, **DIRETOR ADJUNTO/PJC-III**, em 06/02/2023, às 14:02, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://www.tjpe.jus.br/sei/autenticidade> informando o código verificador **1945361** e o código CRC **A59E9F7F**.

00004192-06.2023.8.17.8017

1945361v2

## ANEXO B – Aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP)

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO  
RIO SÃO FRANCISCO -  
UNIRIOS



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** ENVELHECIMENTO E TRABALHO: uma análise do ageismo em uma comarca do Tribunal de Justiça de Pernambuco

**Pesquisador:** POLYANE CASAGRANDE ARAUJO PIOLI

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 58973222.0.0000.8166

**Instituição Proponente:** UNIVASF

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 5.657.047

#### Apresentação do Projeto:

As informações elencadas no campo "Apresentação do projeto" foram retiradas do arquivo de Informações Básicas da Pesquisa e/ou Projeto Detalhado: RESUMO, OBJETIVOS E METODOLOGIA.

De acordo com informações extraídas do detalhamento do projeto de pesquisa, a investigação consiste num estudo quantitativo tem como escopo analisar a percepção dos servidores do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE), comarca de Petrolina, frente ao ageismo e suas influências no processo de envelhecimento no contexto organizacional. Trata-se de uma pesquisa quantitativa e descritiva a qual será aplicada um questionário sociodemográfico e a Escala de Ageismo no Contexto Organizacional (EACO) aos servidores de diferentes idades da referida organização.

Ademais, as informações contidas no projeto de pesquisa indicam que os questionários serão aplicados aos participantes eletronicamente por meio de formulário eletrônico Google Forms e encaminhados para o e-mail institucional. Os nomes e e-mail funcional dos servidores públicos – auxiliares, técnicos, analistas judiciários e oficiais de justiça – não são divulgados no portal do tribunal, desse modo será solicitado um relatório de contatos institucionais dos servidores à Secretaria de Tecnologia da Informação (STI) do TJPE para fins desta pesquisa.

A investigação tem como fonte financiadora a própria pesquisadora.

**Endereço:** Av. Vereador José Moreira, 1000, Bloco B, 3º andar, Perpétuo Socorro

**Bairro:** CENTRO **CEP:** 48.601-180

**UF:** BA **Município:** PAULO AFONSO

**Telefone:** (75)3501-0776

**E-mail:** cep@unirios.edu.br

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DO  
RIO SÃO FRANCISCO -  
UNIRIOS**



Continuação do Parecer: 5.657.047

**Objetivo da Pesquisa:**

As informações elencadas no campo "Objetivo da pesquisa" foram retiradas do arquivo de Informações Básicas da Pesquisa e/ou Projeto Detalhado: RESUMO e OBJETIVOS.

De acordo com a leitura do projeto apresentado pelas pesquisadoras, infere-se que o objetivo primário da investigação é analisar a percepção dos servidores do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE), comarca de Petrolina, frente ao ageísmo e suas influências no processo de envelhecimento no contexto organizacional.

Em sede de objetivos, também foram apresentados os tópicos abaixo:

- a) Identificar práticas de gestão de pessoas direcionadas para a gestão da idade no TJPE;
- b) Identificar atitudes negativas e/ou positivas dos servidores do TJPE, comarca de Petrolina, frente ao envelhecimento;
- c) Verificar diferenças e/ou similaridades das percepções dos grupos de servidores jovens e mais velhos em função do envelhecimento na organização;
- d) Elaborar uma cartilha para conscientização sobre o preconceito etário e fomento as relações intergeracionais.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

As informações elencadas no campo "Apresentação do projeto" foram retiradas do arquivo de Informações Básicas da Pesquisa e/ou Projeto Detalhado.

**Riscos:**

A participação nesta pesquisa não infringe as normas legais e éticas, e os procedimentos adotados obedecem aos Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos. A pesquisa oferece riscos mínimos àqueles que participarem do estudo, tais como, constrangimentos em não querer expor concepções sobre o tema, demonstrar desconhecimento do assunto em estudo ou ainda pequenos aborrecimentos decorrentes da pausa em suas atividades para responder às perguntas. Contudo, não serão feitas perguntas de natureza pessoal, constrangedoras ou que fujam aos objetivos do trabalho. Toda a pesquisa será pautada pelo disposto nas resoluções vigentes sobre os princípios

**Endereço:** Av. Vereador José Moreira, 1000, Bloco B, 3º andar, Perpétuo Socorro  
**Bairro:** CENTRO **CEP:** 48.601-180  
**UF:** BA **Município:** PAULO AFONSO  
**Telefone:** (75)3501-0776 **E-mail:** cep@unirios.edu.br

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DO  
RIO SÃO FRANCISCO -  
UNIRIOS**



Continuação do Parecer: 5.657.047

éticos envolvendo as pesquisas com seres humanos. A fim de minimizar os riscos, o entrevistado possui autonomia para não responder quaisquer perguntas que lhe possam constranger ou que lhe possa expor indevidamente, sendo o tratamento e a exposição dos dados, quando de sua publicação, apresentados de forma consolidada de maneira a impossibilitar identificação individual de algum participante da pesquisa. Além disso, é garantido ao participante da pesquisa o direito de desistir da pesquisa a qualquer momento sem prejuízo à sua pessoa.

**Benefícios:**

Os pesquisados não pagarão nada, por sua participação nesta pesquisa. Diretamente, a pesquisa contribuirá para o estudo do envelhecimento da população brasileira, em especial, dos servidores públicos do Tribunal de Justiça do Estado de Pernambuco.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Embora a pesquisa seja destinada a um tribunal estadual, o estudo analisará apenas uma comarca do interior, o que demonstra a sua abrangência local.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Vide campo "Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações".

**Recomendações:**

Vide campo "Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações".

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Trata-se de análise de resposta a parecer pendente CEP do UniRios, portanto, a seguir serão listadas as presentes no projeto.

**Pendência 1 –** A pesquisadora precisa informar de que forma será apresentado o TCLE para a pessoa envolvida na entrevista. Nesse sentido, existe a necessidade de mencionar a maneira como será aferido o consentimento.

**Pendência 2 -** Para que possam ser analisados os riscos da pesquisa, a responsável precisa apresentar os quesitos que serão formulados para as pessoas entrevistadas. Destaco que no Anexo I do Projeto consta uma tabela que será utilizada para mensurar os dados obtidos, não

**Endereço:** Av. Vereador José Moreira, 1000, Bloco B, 3º andar, Perpétuo Socorro  
**Bairro:** CENTRO **CEP:** 48.801-180  
**UF:** BA **Município:** PAULO AFONSO  
**Telefone:** (75)3501-0776 **E-mail:** cep@unirios.edu.br

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DO  
RIO SÃO FRANCISCO -  
UNIRIOS**



Continuação do Parecer: 5.857.047

atendendo a pendência aqui apresentada.

**Pendência 3** - No tocante ao armazenamento das informações obtidas através de meios eletrônicos, a pesquisadora precisa adequar o projeto para atender os requisitos estabelecidos no Ofício Circular nº 2, de 24 de fevereiro de 2021, que trata das "Orientações para procedimentos em pesquisas com qualquer etapa em ambiente virtual", emitido pelo Conselho Nacional de Saúde.

**Pendência 4** - O cronograma deve ser ajustado para inicia coleta de dados após aprovação da pesquisa pelo CEP.

Os pontos sugeridos serão listados a seguir, acompanhados das correspondentes respostas às solicitações requeridas. Informamos, ainda, que o Projeto de Pesquisa corrigido também foi anexado.

**Resposta 1** - Os servidores do Tribunal de Justiça de Pernambuco, comarca de Petrolina, serão informados sobre os objetivos e possíveis riscos da pesquisa, os quais estarão explícitos no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, como parte integrante do formulário online, utilizando a plataforma Google Forms e encaminhado via e-mail institucional. A participação na pesquisa ocorrerá, apenas, após a leitura e aceitação dos termos do TCLE. Logo na primeira página do formulário, o convidado a participar da pesquisa terá que ler o TCLE e confirmar ou não se aceita participar. Se não, o formulário se encerra. Se aceitar, terá acesso ao questionário. A referida informação foi inserida no Projeto, no subtítulo Procedimentos de Coleta de Dados e Instrumento, pág. 24.

**Resposta 2** - Como esclarecido na coleta de dados (pág. 23 do Projeto), os quesitos que serão apresentados no formulário eletrônico serão compostos de: a) dados sociodemográficos e laborais (sexo, idade, escolaridade, estado civil e exercício ou não de função de chefia); b) Escala de Ageismo no Contexto Organizacional (EACO), instrumento construído e validado no país por Siqueira-Brito, França e Valentini (2016) com (doi: <https://10.15689/ap.2016.1503.06>) e França et al. (2017), com (doi: <https://10.1590/1981-22562017020.170052>) e que consta no projeto como anexo A.

**Resposta 3** - O convite para participação na pesquisa será enviado na forma de lista oculta

**Endereço:** Av. Vereador José Moreira, 1000, Bloco B, 3º andar, Perpétuo Socorro  
**Bairro:** CENTRO **CEP:** 48.601-180  
**UF:** BA **Município:** PAULO AFONSO  
**Telefone:** (75)3501-0776 **E-mail:** cep@unirios.edu.br

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DO  
RIO SÃO FRANCISCO -  
UNIRIOS**



Continuação do Parecer: 5.657.047

evitando a identificação do convidado. Neste e-mail o convidado será informado dos objetivos da pesquisa e dos riscos e benefícios de sua participação. Também será informado da necessidade de sua anuência à pesquisa através do TCLE antes de ter acesso ao questionário. O participante também será orientado a guardar em seus arquivos uma cópia do documento eletrônico. Após a coleta de dados, será realizado o download dos dados para um dispositivo eletrônico local, apagando todo e qualquer registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou "nuvem", conforme previsto no Ofício Circular nº 2, de 14 de fevereiro de 2021, do Conselho Nacional de Saúde – Comissão Nacional de Ética em Pesquisa. Foi acrescentada a referida informação no Projeto, págs. 24/25, e nas referências (pág. 27), bem como adequações no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Resposta 4 - No cronograma original, a coleta de dados iniciava-se em julho/2022, após o ajuste, a previsão será a partir de setembro/2022, posteriormente à aprovação da pesquisa pelo Comitê de Ética. Como consequência, foram ajustados também o início da etapa de Elaboração de Instrumentos de coleta de dados para junho/2022 e da Tabulação e Análise de Dados para o mês de outubro/2022. As respectivas alterações foram efetuadas no documento Cronograma de Execução de Pesquisa nas etapas Elaboração de Instrumentos de coleta de dados, Coleta de Dados e Tabulação e Análise de Dados. Também, a referida informação foi adequada no Projeto, pág.26.

ANÁLISE: Em apreciação a justificativa apresentada pelo autor, na carta resposta a este Comitê de ética, o presente trabalho adequa-se as normativas éticas vigentes na resolução 466/12. Assim, os termos obrigatoriedade encontram-se presentes e adequados.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Ressalta-se que cabe ao pesquisador responsável encaminhar os relatórios da pesquisa, por meio da Plataforma Brasil, via notificação do tipos "relatório" para que sejam devidamente apreciadas no CEP, conforme Resolução CNS nº 466/12, item XI.2.d e Resolução CNS nº 510/16, art. 28, item V.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1947007.pdf	03/08/2022 19:37:43		Aceito
Outros	Resposta_pendencias.pdf	03/08/2022 19:32:01	POLYANE CASAGRANDE	Aceito

**Endereço:** Av. Vereador José Moreira, 1000, Bloco B, 3º andar, Perpétuo Socorro  
**Bairro:** CENTRO **CEP:** 48.601-180  
**UF:** BA **Município:** PAULO AFONSO  
**Telefone:** (75)3501-0776 **E-mail:** cep@unirios.edu.br

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DO  
RIO SÃO FRANCISCO -  
UNIRIOS**



Continuação do Parecer: 5.657.047

Outros	Resposta_pendencias.pdf	03/08/2022 19:32:01	ARAUJO PIOLI	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_de_pesquisa_alteracoes.pdf	03/08/2022 19:23:08	POLYANE CASAGRANDE ARAUJO PIOLI	Aceito
Cronograma	Cronograma.pdf	03/08/2022 19:13:47	POLYANE CASAGRANDE ARAUJO PIOLI	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_2.pdf	03/08/2022 19:13:14	POLYANE CASAGRANDE ARAUJO PIOLI	Aceito
Outros	CARTA_DE_RESPOSTA_PENDeNCIA S.pdf	18/05/2022 12:07:03	POLYANE CASAGRANDE ARAUJO PIOLI	Aceito
Outros	TERMO_DE_COMPROMISSO_E_CON FIDENCIALIDADE.pdf	18/05/2022 10:25:52	POLYANE CASAGRANDE ARAUJO PIOLI	Aceito
Outros	curriculo_do_sistema_de_curriculos_Latt es_Francisco_Alves_Pinheiro.pdf	18/05/2022 09:51:31	POLYANE CASAGRANDE ARAUJO PIOLI	Aceito
Outros	curriculo_do_Sistema_de_Curriculos_La ttes_Polyane_Casagrande_Araujo_Pioli. pdf	18/05/2022 09:50:36	POLYANE CASAGRANDE ARAUJO PIOLI	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_Resposta.pdf	13/05/2022 14:41:21	POLYANE CASAGRANDE ARAUJO PIOLI	Aceito
Declaração de concordância	carta_de_anuencia.pdf	12/05/2022 00:41:35	POLYANE CASAGRANDE ARAUJO PIOLI	Aceito
Orçamento	Orcamento_de_pesquisa.pdf	12/05/2022 00:35:26	POLYANE CASAGRANDE ARAUJO PIOLI	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

**Endereço:** Av. Vereador José Moreira, 1000, Bloco B, 3º andar, Perpétuo Socorro  
**Bairro:** CENTRO **CEP:** 48.601-180  
**UF:** BA **Município:** PAULO AFONSO  
**Telefone:** (75)3501-0776 **E-mail:** cep@unirios.edu.br

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO  
RIO SÃO FRANCISCO -  
UNIRIOS



Continuação do Parecer: 5.657.047

PAULO AFONSO, 21 de Setembro de 2022

---

**Assinado por:**  
**KATIA CILENE DA SILVA FELIX**  
(Coordenador(a))

**Endereço:** Av. Vereador José Moreira, 1000, Bloco B, 3º andar, Perpétuo Socorro  
**Bairro:** CENTRO **CEP:** 48.601-180  
**UF:** BA **Município:** PAULO AFONSO  
**Telefone:** (75)3501-0776 **E-mail:** cep@unirios.edu.br

## ANEXO C – Carta de anuência da pesquisa (Local)



### CARTA DE ANUÊNCIA

Ao Comitê de Ética em Pesquisas

Eu, ELDER MUNIZ DE CARVALHO SOUZA (Juiz Diretor do Foro de Petrolina/TJPE)

na qualidade de responsável pela Comarca de Petrolina, do Tribunal de Justiça de Pernambuco, autorizo a realização da pesquisa de mestrado da servidora Polyane Casagrande Araujo Pioli intitulada “Envelhecimento e trabalho: uma análise do ageísmo em uma comarca do Tribunal de Justiça de Pernambuco” sob a orientação do Professor Doutor Francisco Alves Pinheiro. A pesquisa será realizada no Mestrado em Administração Pública – Profiap, da Universidade Federal do Vale do São Francisco – UNIVASF, na forma de questionário eletrônico junto aos servidores desta comarca, com o objetivo de analisar a percepção dos servidores do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE), comarca de Petrolina, frente ao ageísmo e suas influências no processo de envelhecimento no contexto organizacional.

Ciente dos objetivos, métodos e técnicas de coleta de dados, concordo com a realização desde que seja assegurado o que segue abaixo:

- 1 – O cumprimento das determinações éticas da Resolução 510/2016 do Ministério da Saúde;
- 2 – A garantia de solicitar e receber informações antes, durante e depois do desenvolvimento da pesquisa;
- 3 – Que não haverá ônus e despesas para esta instituição que seja decorrente da participação nesta pesquisa; e,
- 4 – No caso do não cumprimento dos itens acima, a liberdade de retirar minha anuência a qualquer momento da pesquisa sem qualquer penalização.

Petro. Pin. . 06/05/22

Assinatura e carimbo

Elder Muniz de Carvalho Souza  
Juiz de Direito

## ANEXO D – Carta de anuência da pesquisa (Estadual)

SEI/TJPE - 1924011 - Autorização

[https://sei.app.tjpe.jus.br/sei/controlador.php?acao=documento\\_imprim...](https://sei.app.tjpe.jus.br/sei/controlador.php?acao=documento_imprim...)

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE PERNAMBUCO  
R IMPERADOR DOM PEDRO II - Bairro SANTO ANTONIO - CEP 50010-240 - Recife - PE - <https://www.tjpe.jus.br>  
FOR PAULA BAPTISTA

**AUTORIZAÇÃO Nº 1924011 - TJPE-111111111/PRESIDENCIA-1000000000/DIRETORIA  
GERAL-1950000000/SECRETARIA GESTAO-1952000000**

**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE PERNAMBUCO**

**CNPJ - 11.431.327/0001-34**

### TERMO DE ANUÊNCIA DA INSTITUIÇÃO

A Secretaria de Gestão de Pessoas do Tribunal de Justiça de Pernambuco, está de acordo com a execução do projeto de pesquisa intitulado ENVELHECIMENTO E TRABALHO: uma análise do ageísmo em uma comarca do Tribunal de Justiça de Pernambuco, coordenado pelo(a) pesquisador(a) **Polyane Casagrande Araujo Pioli**, servidor(a) deste Tribunal de Justiça e cursando Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional, da Universidade Federal do Vale do São Francisco, que está sob a coordenação/orientação do(a) Prof.ª, Dr(a). Francisco Alves Pinheiro, assume o compromisso de apoiar o desenvolvimento da referida pesquisa pela autorização da coleta de dados no período de **19/04/2022 a 31/03/2023**. A autorização para realização da pesquisa fica condicionada à obediência de procedimentos de autorização do Comitê de Ética em Pesquisa e sua aprovação.

Declaramos ciência de que nossa instituição é coparticipante do presente projeto de pesquisa, sem qualquer ônus financeiro para este Tribunal de Justiça, e requeremos o compromisso da pesquisadora responsável com o resguardo da segurança e bem-estar dos participantes de pesquisa nela recrutados. Autorizamos a citação do nome da instituição nos títulos e textos das futuras publicações dos resultados do estudo.

Em 18 de janeiro de 2023.



Documento assinado eletronicamente por **WAGNER BARBOZA DE LUCENA, SEC GESTAO PESSOAS/SPJC**, em 19/01/2023, às 09:38, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

SEI/TJPE - 1924011 - Autorização

[https://sei.app.tjpe.jus.br/sei/controlador.php?acao=documento\\_imprim...](https://sei.app.tjpe.jus.br/sei/controlador.php?acao=documento_imprim...)

A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://www.tjpe.jus.br/sei/autenticidade> informando o código verificador **1924011** e o código CRC **22B480E0**.

---

00000936-40.2023.8.17.8017

1924011v2

## ANEXO E – SEI nº 00004192-06.2023.8.17.8017 – Práticas de Gestão da Idade



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE PERNAMBUCO  
R IMPERADOR DOM PEDRO II - Bairro SANTO ANTONIO - CEP 50010-240 - Recife - PE  
FOR PAULA BAPTISTA

### INFORMAÇÃO

À Gerência de Promoção de Bem-Estar – GPBE/DDH/SGP,

Atendendo ao questionado no expediente de identificador n.º 1944168, e considerando as autorizações deferidas (ids. 1944175 e 1944620), informamos que, no âmbito da temática da pesquisa referenciada, a Secretaria de Gestão de Pessoas do Tribunal de Justiça de Pernambuco promove regularmente o Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA), que tem como objetivo principal orientar os servidores em processo de aposentação a conduzir suas atividades de vida pós carreira de forma aplicável, produtiva e com qualidade sustentável.

O PPA compreende a realização de palestras e outras ações nas áreas ligadas à temática da aposentadoria e a respectiva fase da vida, tais como saúde e qualidade de vida, educação financeira, legislação previdenciária, direitos do idoso, empreendedorismo, dentre outras pertinentes.

O Programa tem como público-alvo os servidores que se encontram no período de até o quinto ano anterior à aposentadoria ou que estejam em gozo de abono de permanência, e pauta-se pelas disposições do Plano de Logística Sustentável recomendado pelo CNJ (Portaria n.º 32/2017) e da Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário (Resolução CNJ n.º 240/2016).

Segue para conhecimento e eventuais providências.



Documento assinado eletronicamente por **CELSO RODRIGO SILVA MELO, TÉCNICO JUDICIÁRIO - TPJ**, em 11/04/2023, às 15:52, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **MARIA DE FATIMA CARNEVAL COSTA, TÉCNICO JUDICIÁRIO - TPJ**, em 11/04/2023, às 15:53, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://www.tjpe.jus.br/sei/autenticidade> informando o código verificador **2029359** e o código CRC **5C3687EE**.