



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA  
DOUTORADO EM PSICOLOGIA**

**IRACEMA ABRANCHES**

**Etarismo e sua Relação com o Trabalho e com a Saúde do Trabalhador**

**Juiz de Fora**

**2024**

**IRACEMA ABRANCHES**

**Etarismo e sua Relação com o Trabalho e com a Saúde do Trabalhador**

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial à obtenção do título de Doutora em Psicologia. Área de concentração: Processos Psicossociais em Saúde

Orientador: Prof. Dr. Lelio Moura Lourenço

**Juiz de Fora**

**2024**

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Abranches, Iracema.

Etarismo e sua relação com o trabalho e com a saúde do trabalhador / Iracema Abranches. -- 2024.

178 f.

Orientador: Lelio Moura Lourenço

Tese (doutorado) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Instituto de Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, 2024.

1. Preconceito. 2. Etarismo. 3. Violência no trabalho. 4. Capacidade para o trabalho. 5. Saúde mental. I. Lourenço, Lelio Moura, orient. II. Título.

**IRACEMA ABRANCHES**

**Êtarismo e sua Relação com o Trabalho e com a Saúde do Trabalhador**

**Autora: Iracema Abranches**

**Orientador: Prof. Dr. Lelio Moura Lourenço**

**Comissão Examinadora**

**Prof. Dr. Lelio Moura Lourenço**

Prof. Dr. Antonio Maurício Castanheira das Neves

Prof<sup>a</sup>. Dra. Carla Ferreira de Paula Gebara

Prof. Dr. João Eduardo Coin de Carvalho

Prof. Dr. Paulo Cesar Pontes Fraga

Prof. Dr. Luiz Gibier de Souza (Suplente)

Prof.<sup>a</sup> Dra. Francesca Stephan Tavares (Suplente)

**Juiz de Fora**

**2024**

**Iracema Abranches**

**Étarismo e sua Relação com o Trabalho e com a Saúde do Trabalhador**

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial à obtenção do título de Doutora em Psicologia. Área de concentração: Processos Psicossociais em Saúde.

**Aprovada em 29 de agosto de 2024**

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Professor Doutor Lelio Moura Lourenço – Orientador**  
**Universidade Federal de Juiz de Fora**

---

**Professora Doutor Antonio Maurício Castanheira das Neves**  
**CEFET – Rio de Janeiro**

---

**Professora Doutora Carla Ferreira de Paula Gebara**  
**UNIACADEMIA – Centro Universitário**

---

**Professor Doutor João Eduardo Coin de Carvalho**  
**Universidade Paulista – UNIP**

---

**Professor Doutor Paulo Cesar Pontes Fraga**  
**Universidade Federal de Juiz de Fora**

**Juiz de Fora**

**2024**

Dedico este estudo a todos que, a cada segundo, envelhecem.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço à vida, a cada momento que passa e a cada momento que chega, assim como àqueles que ainda residem nos sonhos e expectativas.

Agradeço às ilusões e às decepções por tanto ensinarem, cada uma à sua forma, aos medos e às coragens, por tanto que protegem e por tanto que nos deixam à deriva.

Agradeço à capacidade contínua de aprender, à curiosidade que não se finda, ao desejo de continuar, sempre.

Agradeço às tantas pessoas que amo, tantas que não tenho como citar cada uma delas, mas que, de alguma forma, estão em minhas palavras, pensamentos e em meus melhores sentimentos o tempo todo.

Agradeço ao meu amor, companheira de tantas vidas, parceria de vontade de viver, que clareia o dia e faz ver o horizonte mais límpido.

Agradeço ao meu pai, o homem que enxerga além das montanhas, amor em sua forma pura. Nenhuma boa palavra, nem mesmo se fossem incontáveis por serem muitas, seria suficiente para falar tudo dele.

Agradeço à minha mãe por tudo, por tudo que fez aqui e por tudo que ainda faz de lá. Muita saudade da sua melhor essência.

Agradeço aos meus irmãos e minha irmã que tanto me dão sem perceber, pelo amor que nos une e que me fortalece, às cunhadas e cunhado, sobrinhas e sobrinhos por serem tão presentes e especiais.

Agradeço ao meu filho por me apresentar o melhor de mim, pelo sentimento de amor pleno que inaugurou em minha vida, por ser tão iluminado e tão infinito.

Agradeço à minha nora que, se não fosse minha nora, seria minha filha, por toda a força e afeto nessa caminhada.

Agradeço ao meu orientador, Lelio Moura Lourenço, por ser o profissional que é, referência de professor e de respeito. E agradeço ao Lelio por ter se tornado um amigo, um irmão e por me receber sempre de braços abertos.

Agradeço à Edelvais Keller por me mostrar o amor pela Psicologia Organizacional e do Trabalho e por ser uma amiga tão especial e querida.

Agradeço aos professores da banca, Prof.<sup>a</sup> Carla Ferreira de Paula Gebara, Prof. Antonio Maurício Castanheira das Neves, Prof. João Eduardo Coin de Carvalho, Prof. Paulo Cesar Pontes Fraga, Prof. Luiz Gibier de Souza e Prof.<sup>a</sup> Francesca Stephan Tavares por tanta dedicação, respeito, contribuição e ensinamento.

Agradeço às pessoas que participaram da pesquisa e confiaram em expor suas histórias, receios e conquistas, assim como às Instituições que permitiram o estudo com seus trabalhadores.

Agradeço às minhas meninas de patas, pelos, latidos e asas, Maia e Amora, pois que são anjos disfarçados.

Agradeço, por fim e por início, mais uma vez, à vida!

## **Etarismo e sua Relação com o Trabalho e com a Saúde do Trabalhador**

### **Resumo**

Este estudo tem o objetivo de verificar a ocorrência do preconceito etário ou etarismo no ambiente de trabalho investigado e sua relação com a percepção que os trabalhadores mais velhos têm da própria capacidade para o trabalho e do assédio moral, uma vez que a violência no ambiente laboral é representada pelo etarismo, além de proporcionar uma reflexão sobre o fenômeno do etarismo em geral. A amostra desta pesquisa é composta por servidores na população de Técnicos Administrativos em Educação (TAE) da Universidade Federal de Juiz de Fora / MG (UFJF, 2020), de servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais (IFET) e funcionários administrativos das IES particulares da região, por ser uma população que apresenta algumas características em comum, como a qualificação para os cargos quanto à titulação e por não haver critério etário para a contratação nos processos seletivos em sua maioria. Quanto aos procedimentos quantitativos, são aplicadas a Escala de Envelhecimento no Contexto Organizacional (EACO), a Escala de Assédio Moral (ELAM) e de Capacidade para o Trabalho (ICT). Em relação à pesquisa qualitativa, a investigação é feita por entrevista semiestruturada, e o tratamento dos dados é feito através da técnica de Análise de Conteúdo de Bardin. Os resultados demonstram a ocorrência do etarismo na amostra, a percepção da capacidade para o trabalho como boa ou ótima pelos trabalhadores mais velhos e o desconhecimento sobre o preconceito etário, classificado muitas vezes como brincadeira. Não houve diferença significativa quanto ao etarismo entre as IES públicas e particulares, mas quanto a outros aspectos como carga horária semanal, baixa notificação de problemas de saúde mental e etarismo com mulheres, as IES particulares apresentaram situações laborais mais desfavoráveis. Assim, o etarismo não foi relacionado à violência no trabalho, apesar dos participantes, em geral, associarem este preconceito ao sofrimento no trabalho. A violência no trabalho é uma realidade no mundo todo, e o etarismo se configura como uma das formas de violência mais deletérias à saúde mental e física do trabalhador mais velho. As consequências do etarismo podem envolver desde a aposentadoria precoce a doenças relacionadas ao trabalho e podem levar ao suicídio, como fator extremo de consequência. Este estudo pode beneficiar os trabalhadores, que terão possibilidade de identificar e analisar o fenômeno do etarismo, e a Instituição, que pode utilizar a pesquisa, incluindo-a em seu planejamento de ações para a saúde do trabalhador, instigando, também, novas investigações sobre o tema.

Palavras-chave: Etarismo; preconceito; violência no trabalho; capacidade para o trabalho.

## **Ageism and its Relationship with Work and Occupational Health**

### **Abstract**

This study aims to verify the occurrence of ageism or ageism in the investigated work environment and its relationship with the perception that older workers have of their own ability to work and moral harassment, since violence in the work environment is represented by ageism, in addition to providing a reflection on the phenomenon of ageism in general. The sample for this research is made up of employees from the population of Administrative Education Technicians (TAE) at the Federal University of Juiz de Fora / MG (UFJF, 2020) and administrative employees from private HEIs in the region, as it is a population that presents some characteristics in common, such as qualification for positions in terms of degree and because there is no age criterion for hiring in the majority of selection processes. As for quantitative procedures, the Aging Scale in the Organizational Context (EACO), the Moral Harassment Scale (ELAM) and the Work Ability Scale (ICT) are applied. In relation to qualitative research, the investigation is carried out through semi-structured interviews, and data processing is carried out using Bardin's Content Analysis technique. The results demonstrate the occurrence of ageism in the sample, the perception of work ability as good or excellent by older workers and the lack of knowledge about ageism, often classified as a joke. There was no significant difference in ageism between public and private Higher Education Institutions (HEI), but regarding other aspects such as weekly workload, low reporting of mental health problems and ageism among women, private HEIs presented more unfavorable working situations. Thus, ageism was not related to violence at work, despite participants, in general, associating this prejudice with suffering at work. Violence at work is a reality all over the world, and ageism is one of the most harmful forms of violence to the mental and physical health of older workers. The consequences of ageism can range from early retirement to work-related illnesses and can lead to suicide, as an extreme consequence. This study can benefit workers, who will be able to identify and analyze the phenomenon of ageism, and the Institution, which can use the research, including it in its planning of actions for worker health, also instigating new investigations into the theme.

**Keywords:** Ageism; prejudice; violence at work; ability to work.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

### Resultados Quantitativos

- Figura 1:** Proporção de diagnóstico de distúrbio psiquiátrico em servidores Técnicos administrativos em Educação (TAEs) de uma instituição pública (n = 76) e funcionários administrativos de uma Instituição de ensino superior particular (n = 58) ..... 86
- Figura 2:** Percepção do ambiente de trabalho por parte de servidores Técnicos administrativos em Educação (TAEs) de uma instituição pública (n = 76) e funcionários administrativos de uma Instituição de ensino superior particular (n = 58) ..... 86
- Figura 3:** Percepção do nível de estresse, qualidade do sono, ansiedade, depressão e relações no trabalho por parte de servidores Técnicos administrativos em Educação (TAEs) de uma instituição pública (n = 76) e funcionários administrativos de uma Instituição de ensino superior particular (n = 58) ..... 87
- Figura 4:** Box-Plot do nível de Ageísmo (atitudes negativas e positivas) em servidores Técnicos administrativos em Educação (TAEs) de uma instituição pública e funcionários administrativos de uma Instituição de ensino superior particular (n = 134) ..... 88
- Figura 5:** Índice de capacidade para o trabalho (ICT) de servidores Técnicos administrativos em Educação (TAEs) de uma instituição pública e funcionários administrativos de uma Instituição de ensino superior particular (n = 134) ..... 89

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

### Estudos Preliminares

- Figura 1** - Percepção de profissionais técnico-administrativos de uma instituição de ensino particular quanto ao ambiente de trabalho (n = 23) ..... 172
- Figura 2** - Percepção de profissionais técnico-administrativos de uma instituição de ensino particular quanto ao nível de estresse, ansiedade, depressão e relações no trabalho e qualidade do sono (n = 23) ..... 173
- Figura 3** - Percepção de profissionais técnico-administrativos de uma instituição de ensino particular quanto ao nível de estresse, ansiedade, depressão e relações no trabalho e qualidade do sono (n = 23) ..... 174

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> – Relação de algumas sociedades primitivas com o envelhecimento .....	26
<b>Tabela 2</b> – Alguns marcos históricos da percepção e do estudo do envelhecimento e da velhice .....	34
<b>Tabela 3</b> – Classificação das teorias sobre o envelhecimento .....	42
<b>Tabela 4</b> – Fases do desenvolvimento psicológico ao longo da vida .....	43
<b>Tabela 5</b> – Estações da vida adulta e respectivas tarefas evolutivas .....	45
<b>Tabela 6</b> – As oito fases do desenvolvimento humano, com as crises psicossociais, tarefas evolutivas e qualidades do ego resultantes da resolução das crises .....	46
<b>Tabela 7</b> – Principais ações, políticas e projetos em relação aos idosos no Brasil a partir da década de 70 .....	56
<b>Tabela 8</b> – Tipologia e natureza do ato violento .....	72

## LISTA DE TABELAS

### Resultados Quantitativos

<b>Tabela 1:</b> Características demográficas e socioeconômicas de servidores Técnicos administrativos em Educação (TAEs) de uma instituição pública e funcionários administrativos de uma Instituição de ensino superior particular (n = 134) .....	83
<b>Tabela 2:</b> Características do ambiente de trabalho e da saúde de servidores Técnicos administrativos em Educação (TAEs) de uma instituição pública e funcionários administrativos de uma Instituição de ensino superior particular (n = 134) .....	84
<b>Tabela 3:</b> Média $\pm$ desvio-padrão de atitudes positivas e negativas na comparação de homens e mulheres em relação ao ageísmo .....	88
<b>Tabela 4:</b> Matriz de correlações entre ageísmo, assédio moral e capacidade para o trabalho de servidores Técnicos administrativos em Educação (TAEs) de uma instituição pública e funcionários administrativos de uma Instituição de ensino superior particular (n = 21) .....	90

## **LISTA DE TABELAS**

### **Resultados Qualitativos**

<b>Tabela 1</b> – Idade, natureza da IES, tempo de serviço e tempo no cargo.....	93
<b>Tabela 2</b> - Perfil sociodemográfico.....	94
<b>Tabela 3</b> – Categorias e subcategorias.....	95
<b>Tabela 4</b> – Resultado da questão 13 da entrevista.....	128

## **LISTA DE TABELAS**

### **Estudos Preliminares**

<b>Tabela 1</b> - Características demográficas e socioeconômicas de trabalhadores técnico-administrativos de uma instituição de ensino técnico privada (n = 23) .....	170
<b>Tabela 2</b> - Características do ambiente de trabalho e da saúde de trabalhadores técnico-administrativos de uma instituição de ensino técnico privada (n = 23) .....	171
<b>Tabela 3</b> - Média $\pm$ desvio-padrão de atitudes positivas e negativas na comparação de homens e mulheres em relação ao ageísmo .....	174
<b>Tabela 4</b> - Matriz de correlações .....	175

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AAS – Ambivalent Ageism Scale  
ABEP – Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa  
APA – American Psychological Association  
BVS – Biblioteca Virtual em Saúde  
CEP – Comitê de Ética em Pesquisa  
CNS – Conselho Nacional de Saúde  
CONEP – Comissão Nacional de Ética em Pesquisa  
COVID – Corona Virus Disease  
CT – Capacidade para o trabalho  
DECS – Descritores em Ciências da Saúde  
DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos  
DOU – Diário Oficial da União  
EACO – Escala de Envelhecimento no Contexto Organizacional  
ELAM – Escala Laboral de Assédio Moral  
FIOH – Finnish Institute of Occupational Health  
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística  
IBM – International Business Machines  
ICT – Índice de Capacidade para o Trabalho  
IES – Instituição de ensino superior  
IFET – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais  
MEC – Ministério da Educação e Cultura  
MESH - Medical Subject Headings  
OIT – Organização Internacional do Trabalho  
OMS – Organização Mundial da Saúde  
ONU – Organização das Nações Unidas  
PAF - Principle Axis Factoring  
PAS – Pressão Arterial Sistólica  
PDET – Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho  
PNADC – Pesquisa Nacional por amostra de domicílios contínua  
PRISMA – Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses  
PRONATEC – Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego  
SESC – Serviço Social do Comércio

SPSS - Statistical Package for Social Science

TAE – Técnico Administrativo em Educação

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TIS – Teoria da Identidade Social

UFJF/MG – Universidade Federal de Juiz de Fora/Minas Gerais

UN DESA - United Nations Department of Economic and Social Affairs

WHO – World Health Organization

WOS – Web of Science

## LISTA DE ANEXOS

<b>Anexo 1</b> - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE .....	150
<b>Anexo 2</b> - Questionário Sociodemográfico .....	152
<b>Anexo 3</b> - Escala de Envelhecimento no Contexto Organizacional – EACO com 14 itens .....	154
<b>Anexo 4</b> - Questionário Índice de Capacidade para o Trabalho – ICT .....	155
<b>Anexo 5</b> - Escala Laboral de Assédio Moral – ELAM .....	161
<b>Anexo 6</b> - Entrevista Semiestruturada .....	163
<b>Anexo 7</b> - Parecer do Comitê de Ética da Universidade Federal de Juiz de Fora .....	164
<b>Anexo 8</b> - Estudos preliminares .....	169
<b>Anexo 9</b> - Diário de Campo .....	177

## SUMÁRIO

RESUMO

ABSTRACT

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

LISTA DE TABELAS

LISTA DE ABREVIATURAS

LISTA DE ANEXOS

### 1 INTRODUÇÃO

1.1 ETARISMO E SUA RELAÇÃO COM O TRABALHO E COM A SAÚDE DO TRABALHADOR .....	20
1.2 OBJETIVO PRINCIPAL .....	23
1.3 OBJETIVOS SECUNDÁRIOS .....	23

### 2 DESENVOLVIMENTO

2.1 SOCIEDADE E ENVELHECIMENTO: BREVE HISTÓRICO .....	24
2.2 ENVELHECIMENTO: DESENVOLVIMENTO DE ESTUDOS NA ÁREA .....	34
<b>2.2.1 Teorias do Envelhecimento .....</b>	<b>37</b>
<i>2.2.1.1 Teorias Biológicas do Envelhecimento .....</i>	<i>38</i>
<i>2.2.1.2 Teorias Psicológicas do Envelhecimento .....</i>	<i>41</i>
2.3 DIMENSÕES FÍSICAS E ALTERAÇÕES FISIOLÓGICAS E COGNITIVAS DO ENVELHECIMENTO .....	50
<b>2.3.1 Mudanças ósseas .....</b>	<b>50</b>
<b>2.3.2 Mudanças musculares .....</b>	<b>51</b>
<b>2.3.3 Mudanças articulares .....</b>	<b>51</b>
<b>2.3.4 Mudanças na pele .....</b>	<b>52</b>
<b>2.3.5 Mudanças nos órgãos dos sentidos .....</b>	<b>52</b>
<b>2.3.6 Mudanças no Sistema Cardiovascular .....</b>	<b>53</b>
<b>2.3.7 Mudanças no Sistema Respiratório .....</b>	<b>53</b>
<b>2.3.8 Mudanças em outros órgãos ou Sistemas .....</b>	<b>54</b>
<b>2.3.9 Mudanças na cognição .....</b>	<b>54</b>
2.4 POLÍTICA NACIONAL PARA OS IDOSOS NO BRASIL .....	55
<b>2.4.1 Estatuto do Idoso .....</b>	<b>58</b>

<b>2.4.2 Envelhecimento e Trabalho</b> .....	59
<b>2.4.3 Envelhecimento saudável, ativo, bem-estar e saúde</b> .....	63
2.5 PRECONCEITO ETÁRIO .....	64
2.6 VIOLÊNCIA E PRECONCEITO .....	71
2.7 CRENÇAS, REPRESENTAÇÕES SOCIAIS E PRECONCEITO ETÁRIO .....	73
2.8 METODOLOGIA .....	76
<b>2.8.1 Caracterização do Estudo</b> .....	76
<b>2.8.2 Participantes e Seleção da Amostra</b> .....	77
<b>2.8.3 Descrição dos Procedimentos</b> .....	77
<b>2.8.4 Aspectos Éticos</b> .....	78
<b>2.8.5 Metodologia de Análise de dados</b> .....	78
2.8.5.1 <i>Análise Estatística</i> .....	78
2.8.5.2 <i>Análise de Conteúdo</i> .....	78
<b>2.8.6 Desenvolvimento Quantitativo</b> .....	79
2.8.6.1 <i>Questionário Sociodemográfico</i> .....	79
2.8.6.2 <i>Escala de Etarismo no Contexto Organizacional (EACO)</i> .....	79
2.8.6.3 <i>Escala Laboral de Assédio Moral (ELAM)</i> .....	80
2.8.6.4 <i>Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT)</i> .....	80
<b>2.8.7 Desenvolvimento Qualitativo</b> .....	81
2.8.7.1 <i>Entrevista Semiestruturada</i> .....	81
2.8.7.2 <i>Análise de Conteúdo</i> .....	81
<b>2.8.8 Estudos Preliminares</b> .....	82
<b>3 RESULTADOS, DISCUSSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	
3.1 RESULTADOS DA ANÁLISE QUANTITATIVA .....	82
3.1.1 <b>Análise Estatística</b> .....	82
3.1.2 <b>Resultados</b> .....	83
3.2 RESULTADOS DA ANÁLISE QUALITATIVA .....	90
3.2.1 <b>Caracterização do estudo</b> .....	90
3.2.2 <b>Participantes</b> .....	90
3.2.3. <b>Instrumento</b> .....	92
3.2.4 <b>Tratamento dos dados</b> .....	92
3.2.5 <b>Considerações éticas</b> .....	92
3.2.6 <b>Resultados</b> .....	93
3.2.7 <b>Categorias e subcategorias</b> .....	96

<b>3.2.8 Análise das respostas: contradições e crenças</b> .....	129
<b>3.2.9 Análise qualitativa e análise quantitativa</b> .....	132
<b>3.3 DISCUSSÃO</b> .....	133
<b>3.4 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	136
<b>4 REFERÊNCIAS</b> .....	138
<b>5 ANEXOS</b> .....	150

## 1 INTRODUÇÃO

### 1.1 ETARISMO E SUA RELAÇÃO COM O TRABALHO E COM A SAÚDE DO TRABALHADOR

O envelhecimento da população é um fenômeno mundial que se desenvolve desde o século XIX até à atualidade, em ritmo crescente e contínuo, analisado e discutido por várias áreas de conhecimento, por autores de nacionalidades diversas, áreas distintas e em épocas diferentes, sendo hoje um estudo necessário para a definição dos rumos sociais, econômicos e políticos da humanidade. A Organização Mundial da Saúde (WHO/OMS), através do Relatório Mundial de Envelhecimento e Saúde, define o Envelhecimento Saudável “como o processo de desenvolvimento e manutenção da capacidade funcional que permite o bem-estar em idade avançada” (World Health Organization [WHO], 2015, p.13). Este conceito compreende um envelhecimento saudável, com autonomia e permanência da capacidade e das faculdades do indivíduo, o que possibilitaria o bem-estar citado. No entanto, o processo de envelhecimento é muito mais complexo, pois envolve toda a sociedade, valores, desigualdade social, preconceitos, sistemas de saúde e de políticas públicas, enfim, todo o contexto que envolve a vida no planeta.

O envelhecimento não é somente biológico, é também social, e as representações sociais da velhice dependem da época e das características da sociedade em cada tempo, com sua cultura, valores e crenças. Considerando o âmbito laboral, existem a capacidade para o trabalho e a produtividade como forma de medir o valor do indivíduo para a sociedade, caracterizando uma realidade social que sempre existiu, mas que alcançou maiores proporções a partir da era industrial. Camarano e Fernandes (2022) destacam que o envelhecimento individual é diferente do envelhecimento populacional, sendo que o individual é aquele vivenciado pelo sujeito, o aumento da idade, experiência pessoal e intransferível. O envelhecimento populacional tem início com a diminuição da fecundidade e dos índices da natalidade, o que provoca a redução da população jovem e conseqüente aumento proporcional da população idosa. Este processo inclui o aumento da idade média da população, sendo que a queda da mortalidade da população com 50 anos ou mais desde 1990 também influencia no número crescente de idosos no mundo todo. Debert (1999) diz que esse processo gera um grupo mais homogêneo, e a velhice aparece, então, como uma nova categoria social e cultural, sendo, geralmente, associada a conteúdos negativos (imagem, estereótipo, cognição, capacidade para o trabalho e outros).

No Brasil, na década de 80, a população idosa era de 7,2 milhões de pessoas (6,1% da população brasileira da época). Em 2010, esse número era de 20,6 milhões de brasileiros (11%

do total da população). Em 2018, houve uma projeção que indicava que o número de idosos em 2020 seria de 28 milhões de habitantes. No entanto, a pandemia do Sars-CoV-2, coronavírus, que deu origem à COVID-19, mudou esses parâmetros, com uma nova projeção que reduziu em 101 mil habitantes acima dos 60 anos em 2020 (Camarano; Fernandes, 2022). Estas estimativas consideram como idosa a pessoa acima de 60 anos, englobando os mais idosos também, aqueles que estão com 80 anos ou mais. A projeção de expectativa de vida global ao nascer também foi alterada com a pandemia, passando de 72,8 anos em 2019 para 71,0 anos em 2021, sendo a primeira vez que isto ocorre desde 1972. Segundo o documento da ONU, lançado em 11 de julho de 2022, a população idosa permanece em crescimento, mas os impactos de eventos como a pandemia, guerras e acidentes naturais, interferiram também no índice e velocidade de aumento desta população. A projeção anterior da ONU era de que a população mundial seria de 11 bilhões em 2050, mas, a partir destes fatos, a nova projeção indica que a população do mundo em 2050 será de 9,7 bilhões, chegando a 10,4 bilhões em 2080 e permanecendo neste índice até 2100 (UN DESA, 2022).

As demonstrações de preconceito relacionado às pessoas idosas também recorrem a tempos passados e atuais, assim como existiram épocas ou civilizações que valorizaram o sujeito velho, como sábio e detentor da cultura, existe a desvalorização do envelhecimento em outras épocas, como, por exemplo, o momento atual. O preconceito etário, também denominado etarismo, ageísmo, idadeísmo, idosismo ou velhismo (Dórea, 2020), sendo as três primeiras terminologias as mais utilizadas, é o preconceito direcionado a qualquer pessoa por causa de sua idade, seja qual for. O termo foi criado em 1969 por Robert Neil Butler, médico e gerontólogo americano, para descrever o preconceito relacionado à idade, fenômeno que o médico via acontecer com seus pacientes idosos, assim como na sociedade em geral. O preconceito etário era tão evidente que se estendia a quem se dedicava ao cuidado e tratamento dos mais velhos, pois Butler era muito crítico ao preconceito que recebiam os geriatras e toda a equipe de saúde, considerando como preconceituosa até mesmo a sociedade de medicina da época (Achenbaum, 2014). Nesta pesquisa, considera-se de que forma o processo de envelhecimento é vivenciado pela própria pessoa e pelos outros no ambiente de trabalho, pois a pessoa considerada velha no trabalho nem sempre é alguém idoso, basta ser mais velho do que a maioria do grupo ou ser de uma geração diferente. Para efeito quantitativo, são considerados trabalhadores mais velhos aqueles que têm 50 anos ou mais, no entanto, o texto discorre sobre o processo de envelhecimento percebido e, muitas vezes, usa a referência de 60 anos ou mais porque os estereótipos, crenças e preconceito relacionados a quem tem mais de

60 anos atingem a qualquer pessoa de menor faixa etária quando o querem considerar velho, obsoleto ou improdutivo por causa da idade.

A violência é outro conceito complexo que envolve uma diversidade de estudos e consequências para toda a sociedade. Para a OMS, violência é o uso de força física ou poder, em ameaça ou na prática, contra si próprio, outra pessoa ou contra um grupo ou comunidade que resulte ou possa resultar em sofrimento, morte, dano psicológico, desenvolvimento prejudicado ou privação (WHO, 2002; Dahlberg; Krug, 2006). Nesta definição, os autores destacam a intencionalidade do ato violento, com exceção nos casos de queimaduras acidentais e lesões de trânsito, além de considerarem a violência como um problema de saúde pública, impactando todos os setores da sociedade. Nesta pesquisa, o preconceito etário é compreendido como um ato de violência, diante das consequências que pode causar no indivíduo, na família e na sociedade.

Esta pesquisa tem as três bases aqui descritas: o envelhecimento, o preconceito etário e a violência no trabalho. Com estes constructos, o objetivo é estabelecido, que é o de verificar se o etarismo é um fenômeno presente na amostra, além de verificar a possível relação entre a violência no trabalho e o preconceito relacionado à idade, a percepção que os trabalhadores mais velhos têm de sua capacidade para o trabalho e do assédio moral no ambiente laboral, bem como de proporcionar uma reflexão sobre o fenômeno do etarismo em geral. A capacidade para o trabalho e o assédio moral podem ser verificados mesmo que o etarismo não esteja presente nas relações entre os trabalhadores pesquisados. Para isso, serão utilizados os instrumentos: Escala de Envelhecimento no Contexto Organizacional – EACO; Escala Laboral de Assédio Moral – ELAM; Índice de Capacidade para o Trabalho – ICT, além do questionário sociodemográfico e do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, como previsto na Resolução CNS 466/12, da Comissão de Ética em Pesquisa (CONEP) e do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF, 2020), descritos no capítulo 3, da metodologia de pesquisa.

Os itens de 2.1 a 2.4 foram elaborados para contextualizar a forma como o processo de envelhecimento é vivenciado pela sociedade no decorrer do tempo, destacando a relação que o valor ou desvalor que o mais velho recebe tem com a capacidade para o trabalho e produção, desde os povos primitivos até as sociedades atuais. Os itens 2.5, 2.6 e 2.7 foram elaborados para identificar o etarismo e seus desdobramentos. O item 2.8 – Metodologia - caracteriza e informa o desenho da pesquisa, como é desenvolvida, os instrumentos utilizados, o parecer do Comitê de Ética da UFJF (CEP-UFJF), o planejamento da investigação proposta. e, por fim, os anexos quanto à produção, ao projeto de pesquisa aprovado e aos estudos preliminares realizados em

2022. O item 3 discorre sobre os resultados, as considerações finais e a conclusão. As revisões de literatura seguiram a metodologia PRISMA – Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA, 2024) – e os descritores foram definidos a partir da Base de Descritores em Ciências da Saúde – Decs/Mesh – da BVS (<https://decs.bvsalud.org/>, 2021).

A amostra foi escolhida por ser composta por profissionais com funções similares, sendo a maioria com o mesmo grau de instrução, além de não haver idade máxima para a ocupação dos cargos nos três últimos editais dos concursos para TAE's da UFJF, nos anos de 2016, 2019 e 2022 (UFJF, 2024). Os profissionais que atuam nas IES particulares têm funções similares às dos TAE's e, geralmente, o recrutamento e processo seletivo pelo qual passam não tem critério de idade declarado. Como um dos objetivos é comparar os resultados encontrados em uma instituição pública com os encontrados em IES particulares, a homogeneidade da amostra nesses critérios foi obedecida para evitar muitas variáveis no estudo.

## 1.2 OBJETIVO PRINCIPAL

Verificar a possível ocorrência do etarismo no ambiente organizacional dos participantes, além de verificar sua relação com a percepção que os trabalhadores mais velhos têm da própria capacidade para o trabalho e do assédio moral, proporcionando uma reflexão sobre o fenômeno do etarismo em geral.

## 1.3 OBJETIVOS SECUNDÁRIOS

- A. Avaliar se a violência no trabalho caracterizada pelo preconceito etário (etarismo) é assim percebida pelos servidores Técnicos Administrativos em Educação (TAE) da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF-MG), dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais (IFET) e de funcionários administrativos de IES particulares,
- B. Analisar a autopercepção dos trabalhadores mais velhos quanto à sua capacidade para o trabalho e ao assédio moral, assim como sua relação com o etarismo;
- C. Analisar qualitativamente se o etarismo está presente no cotidiano dos trabalhadores mais velhos;
- D. Comparar os resultados encontrados na Instituição pública e nas IES particulares a fim de demonstrar se existe diferença entre elas quanto ao etarismo;

## 2 DESENVOLVIMENTO

### 2.1 SOCIEDADE E ENVELHECIMENTO: BREVE HISTÓRICO.

Os estudos sobre o envelhecimento humano enfocam diversos aspectos como dados epidemiológicos, demográficos, biológicos, psicológicos, sociais, dentre outros. Ainda assim, há uma escassez de produções que analisem a história social da velhice ao longo do tempo, o que faz do texto de Beauvoir (2018) um registro utilizado por muitos autores, considerado por muitos como a descrição mais completa da história do envelhecimento (Musset, 2019; Procópio; Azevedo, 2019; Coors, 2020; Maio Nascimento, 2020). Portanto, este texto, originalmente escrito em 1970 e com a 2ª edição em 2018, conserva ainda o lugar de referência nos estudos que objetivam a análise do envelhecimento pelas sociedades dentro de um enfoque cronológico.

O envelhecimento sempre foi um processo que provocou diversas reações na sociedade, desde a rejeição absoluta daquele que envelheceu até à adoração do velho sábio. Beauvoir (2018) descreve várias sociedades primitivas e sociedades ditas civilizadas, ocidentais, e demonstra uma série de crenças, construções sociais, atitudes estereotipadas, sistemas de valor do sujeito no grupo social, definindo seu papel, lugar e destino na sociedade em que vive de acordo com a idade cronológica que tem. Esta estrutura social de convivência com o envelhecimento promoveu teorias biológicas, psicológicas e sociais que buscam explicar as transformações físicas, emocionais, cognitivas e psíquicas do homem ao envelhecer, vistas neste texto de forma resumida.

A produção científica sobre o processo de envelhecimento cresceu somente a partir do séc. XX, embora o interesse pelo assunto remonta à história da humanidade. Beauvoir (2018) destaca que o primeiro texto ocidental data de 2500 a.C., escrito por Ptah-hotep, poeta e filósofo egípcio, que descreve o envelhecimento como algo extremamente penoso diante das perdas das habilidades físicas e da impossibilidade do ser humano continuar a ser produtivo. Santos (2001) cita Lao-Tsé (604-531 a.C.) e Confúcio (551-479 a. C.) como filósofos que primeiro perceberam as implicações do envelhecimento no Oriente. A autora descreve que Lao-Tsé afirma que a velhice é um momento supremo, de intensa elevação espiritual e que, aos 60 anos, o homem alcança a liberdade do corpo “através do êxtase de se tornar um santo” (Santos, 2001, p. 91). Confúcio pregava que a aquisição da sabedoria era uma prerrogativa da velhice e que, aos 60 anos, o homem compreendia tudo sem esforço, sem a necessidade de refletir; aos 70 anos, poderia seguir sua intuição e desejo sem transgredir norma social alguma. Confúcio

almejava que os idosos pudessem viver em plenitude e que os jovens os amassem verdadeiramente (Santos, 2001).

Beauvoir (2018), tendo por base estudos etnológicos, diz que a velhice, na literatura chinesa, nunca é descrita como um flagelo, mas sempre tem essa conotação nas obras publicadas no Ocidente, sendo que, no discurso das duas autoras citadas, Beauvoir e Santos, é possível perceber essa diferença da cultura ocidental e oriental quanto ao sujeito envelhecido. A velhice compreende um declínio das funções vitais, o que é reconhecido em ambas as culturas; daí, a necessidade de vencê-la, tanto com o avanço da medicina quanto com crenças místicas ou fantásticas. Como exemplo destas crenças, Beauvoir (2018) cita papiros egípcios que sugeriam o consumo de glândulas frescas de animais jovens como uma forma de rejuvenescer, o que diz do desejo pelo rejuvenescimento, que é uma realidade sempre atual e alimenta indústrias bilionárias no mundo todo.

Sobrinho e Osório (2021), autores do artigo selecionado na revisão de literatura feita para este capítulo, também estudaram a sociedade chinesa quanto ao envelhecimento e descrevem alguns filósofos da Antiguidade que conceituaram a velhice na China, como Lao-Tsé (604-531 a.C.) que, no séc. VI a.C., fundou o Taoísmo, doutrina filosófica e mística, que prioriza a convivência harmoniosa com o Tao (caminho ou princípio), considerado o todo e único. Para Lao-Tsé (nome que significa ancião, velho sábio e mestre), a velhice era um momento supremo em que o homem atingia o máximo da espiritualidade e que, ao chegar aos 60 anos, o indivíduo estaria perto do momento de libertação do próprio corpo, podendo vivenciar, então, a passagem para a santidade (dimensão espiritual). Lao-Tsé afirmava que a velhice é percebida somente no outro e não pelo sujeito que a vivencia; a vida seria um caminho para que a pessoa aprendesse, evoluísse e se transformasse para que sua alma pudesse chegar pura ao mundo espiritual. Este processo era a evolução transcendental na velhice.

Quanto à sociedade japonesa, Sobrinho e Osório (2021) destacam o valor que os japoneses dão à tradição, à família e à cultura milenar, percebendo os idosos com muito respeito e atenção. Portanto, estes autores não fazem referência aos povos antigos japoneses que são descritos por Beauvoir (2018). Quanto às sociedades ocidentais, Sobrinho e Osório (2021) recorrem ao texto de Beauvoir (2018) e concluem que a filosofia é uma das ciências mais importantes para a compreensão dos valores associados ao envelhecimento no decorrer do tempo, afirmando que, apesar das visões positivas que precisam ser valorizadas socialmente, a velhice e o processo de envelhecimento são vistos de forma idêntica na Antiguidade e nos dias atuais, como algo ruim, penoso, que aterroriza a vida humana e como se não fossem atingir a todos.

**Tabela 1 - Relação de algumas sociedades antigas com o envelhecimento**

Povos	Relação com o envelhecimento
01 – IACUTOS (povo seminômade do nordeste siberiano)	<p style="text-align: center;"><b>Relação negativa com o envelhecimento</b></p> <p>As condições de vida eram precárias, a alimentação era escassa e o clima era severo. A família era patriarcal, com poder absoluto sobre os filhos, que podiam ser vendidos ou mortos pelo pai. O tratamento que o pai destinava à família era tirano e cruel. Assim que o envelhecimento enfraquecia o pai e a mãe, os filhos tomavam seu poder e os deixavam morrer, sem piedade. Os velhos eram expulsos da comunidade ou eram transformados em mendigos ou escravos pelos filhos. Muitas vezes, os pais nessas condições, pediam que os filhos os matassem. A religião praticamente não existia; a crença era na magia (xamanismo).</p>
02 – AINOS (sociedade rudimentar do Japão)	<p>As condições de vida eram semelhantes às do povo Iacuto, e a experiência dos velhos não era valorizada, a bebida era quase a única distração da comunidade. Os filhos eram negligenciados enquanto se desenvolviam, tanto pelo pai quanto pela mãe. As mães eram tratadas como párias durante toda a vida e os pais, quando envelheciam, eram ignorados pelos filhos. A religião se resumia a um animismo, não havia cerimônias nem festas, somente recolhiam ramos de salgueiro para homenagearem os deuses.</p>
03 – SIRIONOS (povo seminômade das florestas bolivianas)	<p>Os Sirionos sofreram muito com a fome, o que caracterizava a velhice precoce, geralmente aos 40 anos. Os velhos eram descartados por esta sociedade, principalmente quando a oferta de alimento diminuía. Na distribuição do escasso alimento, os velhos eram esquecidos e era costume abandoná-los quando o grupo se dirigia a outra região em busca de melhores condições de vida. Não tinham religião nem rituais religiosos.</p>
04 – FANGS (parte superior do Gabão)	<p>Conseguiram sua subsistência das conquistas de guerras e da economia. Os mais velhos tinham o poder político, mas os mais jovens é que dirigiam as expedições. O chefe da família era o mais velho dos adultos, desde que ativo. A idade era um trunfo, mas até que as capacidades se mantivessem em boas condições e até que a idade não fosse muito avançada. Os idosos conservavam um certo prestígio social enquanto eram considerados “homens de verdade” e “mulheres de verdade”, apesar da autoridade das mulheres ser menor durante toda a vida. O declínio das mulheres tem início no momento em que não podem mais ter filhos; o declínio do homem começa quando ele começa a perder as habilidades e capacidades. Para esse povo, a vida, da infância à maturidade, tem uma curva ascendente; a partir da maturidade, a vida tem uma curva descendente até o nível mais baixo, que é o envelhecimento. A curva volta a ascender depois da morte. Quando os velhos perdiam a capacidade de trabalho e suas habilidades morais e sociais, eram desprezados e abandonados. Os que se diziam “cansados da vida” cometiam suicídio, queimando-se vivos. A religião desse grupo foi destruída pelo cristianismo, mas antes disso, era constituída de um culto aos antepassados, com a conservação de seus crânios. A posse do crânio de um antepassado conferia poder e destaque social.</p>
05 – TONGAS (costa leste da África do Sul)	<p>Os Tongas tinham uma cultura de subsistência com o plantio, caça e pesca, portanto não eram nômades. As refeições eram em comum, sendo servidos na ordem: maridos, crianças, mulheres, deficientes e velhos. Os velhos eram desfavorecidos economicamente e não eram objeto de afeição. Cuidavam dos netos até que fizessem 13 ou 14 anos, com negligência. Os jovens, após uma dura iniciação, moravam juntos em uma cabana, com pouco contato com os pais e com a lembrança de uma convivência prejudicada com os avós. Quando se tornavam adultos, maltratavam os velhos, abandonando-os nos momentos de guerra e/ou deslocamento. A religião é rudimentar, com sacrifícios e com a utilização de “ossos divinatórios” para o questionamento ou consulta aos antepassados.</p>
06 – HOPIS, ÍNDIOS CREEK e CROW, BOSQUIMANOS (da África do Sul)	<p>Estes povos construíam cabanas próprias, longe das aldeias, para que os velhos fossem conduzidos para morrer. Nesta cabana, havia um pouco de água e comida; quando esse suprimento acabasse, o idoso ficaria à própria sorte, situação que levava à sua morte.</p>
07 – ESQUIMÓS (Groenlândia)	<p>Os recursos eram escassos. Os velhos eram orientados a se deitarem na neve a fim de esperar pela morte; ou eram esquecidos durante uma expedição de pesca; ou, ainda, eram trancados em um iglu, onde morriam de frio, fome e sede. Na Groenlândia, os esquimós de Angmassalik recorriam ao suicídio quando percebiam que eram um fardo para a comunidade. Eles faziam uma confissão pública em determinada noite e, depois de 2 ou 3 dias, saíam em seus caiaques, sem volta.</p>
08 – XORATIS, MATAÇOS e TOBAS (Grande Charco – Argentina e Paraguai)	<p>Tribos indígenas seminômades. Um homem idoso era o chefe, eleito por todos quando seu precedente morria. Os velhos tinham influência mais religiosa do que administrativa; os povos acreditavam que eles tinham grande poder mágico e eram temidos por isso. Quando morriam, transformavam-se em espíritos maus, pois o caráter nocivo aumentava com os anos, segundo suas crenças. Quando os idosos ficavam fracos e incapazes, eram assassinados com uma flechada no coração e seus corpos eram cremados. A magia era muito valorizada entre esses povos.</p>

<b>Relação negativa com o envelhecimento, associada à capacidade para o trabalho e à riqueza</b>	
09 – KORIAKS (Sibéria do Norte)	Os mais velhos não eram abandonados, mas quando perdiam a capacidade cognitiva e de trabalho, eram assassinados em cerimônias específicas, com o seu consentimento, segundo a comunidade. Esse era o procedimento também com os doentes incuráveis. Os Koriaks indicavam os locais do corpo onde o golpe seria fatal, a fim de evitar o sofrimento e dor na morte, que era presenciada por toda a comunidade nas cerimônias.
10 – CHUCKCHEERS (tribos do litoral da Sibéria)	Este grupo tinha relação com traficantes brancos, e a dificuldade de se alimentar era comum aos que viviam da pesca. Por isso, matavam as crianças que tinham alguma deficiência ao nascer. Os velhos que conseguiram fazer comércio e juntar uma pequena quantia tinham algum respeito, mas os outros tinham uma vida muito penosa, e eram persuadidos com facilidade a escolher a morte. A cerimônia era uma festa com comida, bebida, música. Em certo momento, o filho ou o irmão mais novo do idoso ficava às suas costas e o estrangulava com um osso de foca.
11 – OJIBWAS (norte do Canadá)	Povo do norte do Canadá, no início do séc. XX diferenciavam o tratamento em relação aos homens robustos e os “decrépitos”. Esse grupo tem relações harmoniosas com sujeitos de todas as idades, não há punição severa a ninguém, mas temem muito a feitiçaria que um pode lançar ao outro, o que explica em parte o respeito nas relações. Quando o idoso perde suas faculdades ou capacidade para o trabalho, é negligenciado porque acredita-se que perdeu seu poder mágico ou de realizar feitiçarias. Assim, ele é abandonado em uma cabana ou morto pelo filho em uma cerimônia específica para esse fim.
12 – NAVAJOS (noroeste do Arizona – EUA)	Esta sociedade viveu com abundância, as relações familiares eram harmoniosas e valorizadas, e as mulheres assumiam posições de destaque. Eles cuidavam dos fracos, incapazes e deficientes com atenção e proteção, embora alguns jovens caçassem dos mais velhos quando estavam em grupos menores. Com a idade, os velhos passavam do <i>status</i> de profano a sagrado e, principalmente aos homens, eram destinados poderes sobrenaturais. Isso fazia com que fossem temidos; qualquer crítica a eles era feita às escondidas. Mas, não eram todos os idosos que recebiam esse tratamento, somente os que tinham algum conhecimento, os cantores, os contadores de histórias, os que eram capazes de transmitir a cultura etc.; os que não tinham habilidades eram pouco considerados pela comunidade. Quando os idosos morriam, se transformavam em fantasmas perigosos; mas, quanto mais velho estivesse ao morrer, menos perigoso seria e não se transformaria em fantasma. Este reencarnava para viver novamente, e assim sucessivamente. Os fantasmas eram aqueles que morriam cedo ou a contragosto, tornavam-se vingativos e ameaçavam a família para sempre.
<b>Relação positiva com o envelhecimento</b>	
13 – TIVS (Nigéria)	Os velhos eram valorizados devido à contribuição cultural que poderiam oferecer à comunidade; caso não tivessem o que repassar aos mais jovens, eram tratados com polidez, embora fossem alimentados pelo grupo. Não associavam a incapacidade e a senilidade à velhice, mas à magia e à doença respectivamente. As famílias e a comunidade eram patriarcais e muito religiosas. Quando os idosos perdiam suas forças, eram retirados da vida social; não tinham mais papel na sociedade; alguns conservavam algum poder religioso. Continuavam sendo alimentados pelo grupo, mas ficavam à margem da sociedade.
14 – LEPCHAS (Himalaia)	A idade era respeitada e chamavam os sogros de avô e avó, assim como chamavam os irmãos mais velhos de pai e mãe, a fim de demonstrar respeito. Quanto mais velho, mais respeito a pessoa merecia. Eram bastante carinhosos com os idosos que mantivessem sua saúde física e mental. No entanto, eram indiferentes com aqueles que adoeciam e perdiam a produtividade, tratados como um fardo para o grupo. O idoso que ficava só, sem família, era considerado um flagelo.
15 – THAÃS (fronteiras do Yünã e de Burma, China)	Budistas que diferenciam os mais velhos pelo poder de riqueza que tinham. Esse grupo acreditava que a vida tinha 4 passagens, sendo cada uma delas comemorada com uma grande festa, denominada <i>Paã</i> . A última passagem era o <i>grande Paã</i> , uma festa muito cara que durava 3 dias e só os mais ricos podiam realiza-la. Estes eram vangloriados e venerados, mantendo-se na mais alta posição na hierarquia social. Os demais eram ignorados.
16 – HOTENTOTES (seminômades da África)	Construíram estreitas relações entre os familiares e na comunidade. Os idosos eram reverenciados e sustentados quando desgastados para o trabalho. Devido à difícil condição de vida, o desgaste geralmente acontecia a partir dos 50 anos. A comunidade considerava a experiência dos velhos, que eram consultados e considerados pelo Conselho do grupo. Apesar disso, quando se tornavam inúteis por perderem faculdades mentais, eram negligenciados e, até o início do sec. XX, o filho podia reivindicar o direito de livrar-se dos pais. Assim, o deixava em uma cabana com um pouco de comida até que morresse.
17 – CHUKCHEES (do interior da Sibéria)	A senilidade não pressupunha abandono nem decadência social, e as ligações entre os familiares eram fortes. O pai detinha o poder sobre os rebanhos e bens da família. Os jovens eram herdeiros dos mais velhos, o que mantinha a sociedade em equilíbrio. Ainda que as decisões dos idosos fossem comprometidas por perda das faculdades mentais e/ou físicas, os jovens o obedeciam até a morte.
18 – YAHGANS (costa da Terra do Fogo, América do Sul)	Existiram até o final do séc. XIX. Povo nômade, com condições precárias de vida. Apesar destas condições, tratavam a todos muito bem, principalmente os mais velhos. A comida era compartilhada por todos, mas os velhos eram os primeiros a serem servidos e possuíam o

	lugar mais confortável da cabana. Por toda a vida, os velhos eram respeitados, ouvidos e protegidos.
19 – ALEÚTES (Mongólia, Ilhas Aleutas)	Viviam em condições precárias, mas também protegiam e respeitavam os idosos e sua experiência de vida. Os pais tratavam as crianças com muito amor e atenção, e eram retribuídos da mesma forma quando envelheciam; era uma desonra se um filho maltratava ou negligenciava os pais idosos.
20 – ARANDAS (Austrália)	Os mais respeitados nesse povo eram os “homens de cabelos grisalhos”, que mantinham as faculdades mentais. Os “quase mortos” eram os anciãos que precisavam de muitos cuidados, eram bem alimentados, mas não tinham mais influência nas decisões da comunidade. Os “grisalhos” detinham o poder, inclusive da magia, e passavam sua experiência e conhecimento aos caçadores do grupo. Quando se tornavam incapazes, atingiam o apogeu; considera-se que dominavam a magia e não precisavam mais nem dos alimentos. Nesse momento, eram chamados de <i>yenkons</i> e podiam ser abandonados porque não sofreriam as mazelas e necessidades do corpo.
21 – ZANDES (Sudão)	A magia é essencial para este povo, e o homem idoso fundamenta seu domínio no medo. Essa comunidade vive na savana africana e tem alimento e caça em abundância, sendo a feitiçaria a sua principal preocupação; são monoteístas (deus <i>Mbori</i> ) e acreditam que cada pessoa tem um poder ( <i>mangu</i> ), uma substância que é relacionada com o fígado, e que aumenta com o passar dos anos. Portanto, o poder de um velho é maior do que dos outros da tribo; ele pode usá-lo para abençoar as caçadas ou para lançar feitiços maléficos. Os idosos morrem porque <i>Mbori</i> assim desejou ou porque seu poder diminuiu muito.
22 – JIVAROS (Andes Peruanos)	Sociedade próspera, viveram com abundância. Respeitavam os idosos, que tinham postos valorizados nas decisões das guerras em que se envolviam. Esse povo também temia a vingança dos velhos que morriam, que, sendo maltratados em vida, reencarnavam em algum animal perigoso (cobra, felino etc.) e voltavam para punir aqueles que os maltrataram. Acreditavam que todos possuíam um poder sobrenatural que aumentava com a idade.
23 – BUSHONGS (savanas do Congo)	Este grupo vivia em uma área com solo árido e com a estação seca mais longa, mas tinham condições de pesca, caça e plantio; além dessas atividades, dedicavam-se ao artesanato também. Mas, viviam de forma modesta e utilizavam técnicas rudimentares em suas tarefas. Não acumulavam bens para evitar a inveja. Praticavam a poligamia, e o idoso geralmente tinha uma posição de destaque e posses porque levava a filha para ser apropriada por todos que trabalhavam para ele. Os genros levavam tecido e alimentos para o sogro. O idoso tinha o domínio e monopólio de seu ofício e, em um determinado tempo, passava esse conhecimento a um jovem. Essa era sua aposentadoria; o jovem detinha o poder a partir deste momento. O poder religioso era destinado aos velhos, que dominavam os ritos, cerimônias e remédios.
24 – KIKUYUS (Monte Quênia)	A autoridade dos velhos dependia da sabedoria que possuíam. As “classes de idade” eram muito importantes para este grupo, e diziam respeito a todos os homens circuncidados no mesmo ano. Dessa forma, a classe mais antiga tinha predominância sobre as mais novas. As relações com os avós eram próximas e a avó chamava o neto de “meu marido” e o avô chamava a neta de “minha esposa”. Quando as pessoas envelheciam, eram cuidadas pelos filhos e consideradas como “Santos Homens”. As mulheres eram muito respeitadas quando não tinham mais dentes e consideradas mulheres muito inteligentes nessa situação. Um grupo de mulheres mais velhas formavam um conselho, a fim de manter os costumes e de deter um poder mágico.
25 – MIAOS (florestas da China e da Tailândia)	Família patriarcal, e o filho não deixava a casa dos pais antes dos 30 anos. Todos eram muito bem tratados, independente do gênero ou idade. Esta sociedade desenvolveu a cultura e, provavelmente, eram sustentados por ganhos em guerras. Acreditavam que as almas dos que morriam continuava vivendo na casa e reencarnava nos recém-nascidos. Os idosos eram conselheiros e guias da comunidade.
26 – MENDES (muçulmanos de Serra Leoa)	Famílias patriarcais, com grande valor à memória; várias gerações moravam juntas, e o homem mais idoso era o chefe da família. Existiam duas classes: a superior era formada por descendentes de guerreiros e caçadores, e eram os chefes e suas famílias, onde o homem mais velho era denominado de “grandes”. A segunda era constituída pelos recém-chegados e os descendentes de escravos. Quando o idoso fica senil, é substituído por um “regente”, que deve conhecer a memória do grupo, sua história, transmitidas pelos mais velhos. Os mais idosos que não são o chefe da família são conselheiros e dirigentes dos cultos religiosos, sempre valorizados pela sociedade.
27 – CUNAS (Panamá, na costa e nas ilhas do Atlântico)	As tarefas eram divididas entre os homens e mulheres que, além dos trabalhos domésticos, guardavam o dinheiro que os homens conseguiam com a pesca, caça e comércio. Eram muito organizados e cuidadosos, tanto com as habitações quanto o próprio corpo e saúde. Por terem boa saúde a vida toda, alcançavam os 100 anos comumente, de forma saudável e ativa. Os homens mais velhos eram responsáveis pela religião, que consistia em honrar somente os deuses associados à saúde física, do corpo. A idade, por si só, não significava nenhuma superioridade, a menos que a pessoa fosse inteligente e experiente. As condições de vida, de direito e deveres eram semelhantes entre todas as idades.

28 – INCAS (Peru, Equador, Colômbia, Argentina, Bolívia e Chile)	Os Incas formaram um império na América Latina, com uma sociedade muito organizada e ativa. O trabalho era essencial para esta sociedade, tendo início aos 5 anos de idade. Por toda a vida, o trabalho era incessante, sendo os homens divididos em 10 classes e as mulheres em outras dez, de acordo com o ofício. O grupamento nestas classes era feito pelo critério etário. A classe mais respeitada era a dos guerreiros (dos 25 aos 50 anos). Depois dos 50 anos, o serviço militar não era mais obrigatório, assim como as tarefas mais pesadas, mas continuavam trabalhando. A partir dos 80 anos, os idosos trabalhavam na tapeçaria. Os velhos que perdiam suas faculdades tinham todo o atendimento se fossem ricos; caso fossem pobres, tinham a caridade da sociedade. Em geral, os idosos eram respeitados e temidos.
29 – BALINESES (Bali, Indonésia)	A transmissão da cultura era oral, pois não sabiam ler ou escrever. A sociedade prezava a convivência harmoniosa e valorizava muito o próprio grupo. Os idosos permaneciam, em geral, com o físico saudável, pois o cuidado com o corpo era comum a todos, por toda a vida. Os velhos tinham deveres como médicos, contadores de história, ensinavam a arte e a poesia e, ao se tornarem incapazes, eram bem tratados, chamados de avô ou avó; quando perdiam os dentes, acreditava-se que estavam mais próximos da infância e que reencarnariam como recém-nascidos.
30 - GUARANI MBYÁ (Brasil, Bolívia, Paraguai, Argentina e Uruguai)	Os mais velhos eram responsáveis pela transmissão da cultura e da história do povo, sendo os mais respeitados da comunidade. Próximo aos 40 anos, as pessoas podiam ser consideradas como um ancião, desde que fossem responsáveis e maduros, pois já possuíam experiência e poderiam ter acumulado a sabedoria necessária para ensinar aos mais jovens.
31 – BANIWA (Brasil e Venezuela)	Os mais velhos passam a história do povo e do mundo, considerados como sábios ou profetas, respeitados extremamente por serem diretamente ligados a Deus.

Fonte: elaborada a partir de Beauvoir (2018), Marques *et al.* (2015) e Santos (2016b).

Dos 31 povos descritos acima, 12 construíram uma relação negativa com o envelhecimento, sendo que quatro destes modificavam o tratamento dado aos idosos quando perdiam suas habilidades físicas e mentais para o trabalho ou quando não acumulavam riqueza no decorrer da vida. Os outros 19 povos descritos tinham uma relação positiva com os velhos, destinando a eles o poder religioso, cultural ou de conhecimento e sabedoria. Nas discussões desenvolvidas por Beauvoir, várias possibilidades são consideradas para a compreensão do comportamento destas sociedades, sem, no entanto, definir uma explicação para um ou outro comportamento, mas sim para ponderar sobre prováveis causas que sustentam as relações que estas sociedades têm com o processo de envelhecimento, como descrito a seguir. Os povos que têm uma relação positiva com o envelhecimento geralmente reconhecem a importância da memória do mais velho, indo ao encontro do que Bosi (2022) defende quando diz que a memória dos mais velhos pode ocupar o lugar de mediador entre as gerações atuais e o passado, pois essa memória é uma testemunha do passado.

Seguindo o pensamento de Roheim, psicanalista e antropólogo húngaro que, de 1950 a 1967, iniciou os estudos que aliam a psicanálise à antropologia, Beauvoir (2018) destaca que há uma correspondência entre a felicidade na infância e a felicidade na velhice, pois, comumente, as crianças bem tratadas e amadas têm mais chances de se tornarem adultos que amam e tratam bem os idosos, sendo que o contrário também é verdadeiro, fato observado na descrição dos povos Iacutos e Ainos. Além disso, sinaliza a importância da religião no desenvolvimento dos valores sociais e, conseqüentemente, na forma como os velhos são tratados e como a velhice é vivenciada socialmente. Além destas questões, Beauvoir (2018)

sinaliza a religião como um fator importante na relação dos povos com o envelhecimento, e destaca que, quanto mais magia e religião rudimentar, menor o valor destinado ao idoso. Ao contrário, as sociedades que têm uma religiosidade mais estruturada apresentam uma valorização maior aos velhos, considerando-os sábios e mantenedores da cultura, pois são eles que as transmitem aos mais novos, comumente associando o idoso à criança, como duas fases importantes da vida, um eterno recomeço, inclusive com a crença na reencarnação, sendo a fase da velhice uma preparação para o renascimento.

Segundo a autora, os etnólogos destacam a organização social como um fator determinante para a condição do idoso nas sociedades. Destes grupos, muitos são nômades ou seminômades e, quando se fixam em algum lugar e desenvolvem a agricultura, deixam essa condição e definem as leis de hereditariedade, linhagem e direitos de sucessão, ainda que rudimentares. Em todas essas formas de estrutura social, os grupos apresentam uma organização, mais ou menos elaborada de acordo com o povo, e que engloba valores da sociedade, o que inclui os valores destinados ao envelhecimento. É importante destacar que as condições de sobrevivência, escassez de alimentos e recursos justificavam o assassinato ou abandono dos idosos em muitas destas sociedades, mas algumas, também em situação de alta vulnerabilidade, não recorriam às mesmas atitudes e valorizam e priorizam os idosos nos momentos mais difíceis. Ainda assim, é possível afirmar que o velho tem mais possibilidades de viver com respeito e qualidade nas relações nas sociedades mais ricas e sedentárias. Os nômades, além da dificuldade com a alimentação e sustento do idoso, têm a dificuldade com o transporte e divisão de tarefas; as sociedades sedentárias não têm a dificuldade do transporte.

No relato histórico de Beauvoir (2018), é destacado o valor que os povos destinam à capacidade produtiva do idoso, ou seja, quando perde suas faculdades ou quando não é capaz de produzir para si e para a sociedade, é abandonado ou morto. Neri (2013), ao discutir o conceito sociológico de defasagem estrutural e sua influência na atribuição de estereótipos negativos aos idosos, estuda a mesma relação, mas em sociedades atuais. A autora diz que o conceito sociológico de defasagem estrutural defende que as estruturas sociais não conseguem oferecer ao idoso economicamente improdutivo os mesmos benefícios sociais que oferece aos indivíduos produtivos por não serem capazes de acompanhar as transformações demográficas. Sendo assim, a defasagem estrutural acredita, por exemplo, que o aumento do número de idosos na população aumenta os custos dos serviços de saúde e de previdência, o que piora o atendimento a todos e sobrecarrega tributariamente os indivíduos não idosos. Essas crenças tendem a aumentar o preconceito social em relação aos idosos, pois os identificam como um fardo social.

Quanto às sociedades históricas e ocidentais, Beauvoir (2018) relaciona a velhice a uma questão de poder, principalmente no que diz respeito à classe dominante (os velhos pobres não foram muito citados nos estudos do séc. XIX porque foram poucos, devido às condições precárias de vida que provocaram mortes precoces). A autora diferencia o *status* da velhice do *status* do racismo do gênero na sociedade quando afirma que o racismo é um problema que se origina nos brancos, e a discriminação às mulheres é um problema que se origina nos homens, mas a velhice é um problema dos adultos ativos (que serão velhos no futuro), o que situa os velhos em um lugar de impotência, inoperância. Os negros lutam contra a opressão; as mulheres lutam pela igualdade; mas, os velhos não têm com o que lutar, segundo a autora, pois seu *status* é definido de acordo com o interesse dos adultos ativos que, quase sempre, os classificam como inúteis socialmente.

Palmore (2001; 2004) e Costa (2021) também fazem uma distinção quanto ao sexismo, o racismo e o etarismo (preconceito etário) ao afirmarem que a condição do idoso é algo que atinge também aquele que age preconceituosamente, uma vez que essa pessoa também vivenciará a velhice se viver o suficiente para isso. No caso do sexismo e do racismo, o preconceito é direcionado a alguém que é, por natureza, diferente do preconceituoso, que não vivenciará a condição de quem é alvo do seu preconceito. Por isso, os autores destacam o aspecto cruel e insensato da discriminação e do preconceito relacionado ao mais velho. Bosi (2022) traz uma importante reflexão sobre o que pode influenciar a forma como os mais velhos são vistos pela sociedade ao longo do tempo quando destaca o quanto que o capitalismo corrói a memória coletiva, forçando as pessoas a se apegarem em memórias individuais. Este fato é verificado quando, por exemplo, a ideologia dominante interpreta determinado acontecimento social e repassa esta interpretação para todo o grupo em que está inserida ou dirigida. A interpretação repassada se tornará memória coletiva, podendo influenciar a tal ponto que se torne, também, uma memória individual. O preconceito e a discriminação podem ser produtos dessa relação em determinadas sociedade e época, pois os estereótipos são passados de forma tão veemente que podem parecer um fato biológico (Bosi, 1992).

Beauvoir (2018) marca a importância da religião nas relações com o envelhecimento, a influência da Bíblia no estereótipo do ancião sábio, citando apenas uma situação em que o envelhecimento é associado ao vício e à má conduta, no Livro de Daniel. A mitologia também assume um lugar de ordenamento social, pois muitas regras sociais que orientavam a convivência e criavam os valores nos povos da Antiguidade eram baseadas em crenças mitológicas. Ainda que os documentos comprobatórios dessas civilizações sejam escassos segundo a autora, é possível exemplificar este fato com a estrutura da mais antiga civilização

que se tem conhecimento que é a de Sumer e Akkad. Nesta civilização, deuses jovens perturbaram o repouso do velho Apsu, um deus antigo. A deusa do mar, Tiamed, ordenou que os jovens deuses fossem banidos. Mas, houve um combate entre os deuses jovens e os antigos, com a vitória dos deuses jovens. Após a conquista do mundo, os deuses jovens criaram a humanidade, com a valorização da juventude em detrimento da velhice. As histórias dos fenícios e de Urano na mitologia grega, por exemplo, também remontam a uma situação em que os velhos são afastados do mundo governado por seus descendentes.

No entanto, os registros históricos demonstram que a ideia de honra foi associada à velhice na sociedade grega. A Grécia Antiga associava a velhice à sabedoria; o velho era o conselheiro, a autoridade, mas enfraquecido fisicamente. O jovem forte era quem vencias as batalhas, com a orientação dos anciãos (Paula, 2016; Beauvoir, 2018). Apesar da valorização ao idoso sábio, os gregos também têm, entre suas lendas, as de Títono e Éson por exemplo, que demonstram a relação entre a velhice e a decrepitude, relatando que Aurora, esposa de Títono, obteve a imortalidade para ele, mas se esqueceu de pedir a eterna juventude. Assim, seu marido tornou-se imortal, mas envelheceu, tornou-se decrépito e solitário. Os deuses misericordiosos o transformaram em uma cigarra. Éson foi rejuvenescido quando estava para morrer, tornando-se eterno e jovem, o que era reconhecido como o verdadeiro benefício dos deuses, pois a imortalidade sem a juventude era um castigo; a imortalidade com a juventude significava a felicidade plena (Beauvoir, 2018).

Um dos fatos que marcou o fim da Antiguidade foi o advento do Cristianismo. A religião cristã trouxe ao mundo uma série de valores e atitudes que caracterizaram a Idade Média. O processo de envelhecimento também sofreu as consequências deste período, pois os idosos eram normalmente excluídos da vida pública, ainda que a ordem de honrar os pais seja parte da crença cristã desde sempre. Os velhos, neste período, eram pouco proeminentes na sociedade. No decorrer dos séculos, os idosos assumiram papéis diferenciados nas sociedades, sendo que, na maioria delas, foram considerados como inúteis ou incapazes, tendo, por vezes e em comunidades específicas, o lugar de sábios e responsáveis pela transmissão da cultura, assim como nas sociedades primitivas. Nos séculos XV e XVI, por exemplo, o tema da fonte da juventude foi popularizado nas manifestações artísticas, denunciando um desejo social extremo pela juventude e a negação do envelhecimento (Beauvoir, 2018).

Bosi (2022) traz uma importante análise da memória como uma informação essencial da história, com uma particularidade que os textos científicos em geral não apresentam, que é a transmissão do sentimento, da subjetividade, das minúcias dos acontecimentos, da percepção dos eventos, ou seja, do que não é tangível. A informação escrita, cadastrada, catalogada de um

tempo pode retirar dele a essência, transformá-lo em uma simples cadeia de fatos. Mas, a memória, ainda que envolvida em muitas inverdades ou adaptações porque emana do sujeito, conserva todos os elementos emocionais dos acontecimentos.

Paula (2016) analisa a sabedoria do cristianismo como uma sabedoria *post mortem*, o que significa dizer que a alma só poderia alcançar o conhecimento sábio após deixar o corpo, na eternidade. Na análise deste autor, a sabedoria antiga era ligada à vida, à experiência dos anos vividos e, por isso mesmo, era importante viver bem. Mas, no cristianismo medieval, o importante é o sofrimento e a morte para que ocorra a liberdade merecida; o mundo terreno é um mundo de pecado, não há como ser sábio em um mundo impuro, somente quando a alma se salva no mundo eterno após a morte física. Na modernidade, a possibilidade de sabedoria no envelhecimento é praticamente anulada, pois o conhecimento científico característico desta época separou o conhecimento e a erudição da sabedoria, relegada a um lugar menor na cultura. As especialidades no conhecimento foram valorizadas na modernidade, o que aumentou seu caráter técnico. No entanto, não foi esse fato o mais importante para refutar qualquer forma de sabedoria, mas sim o advento do capitalismo com os valores sociais gerenciados pelo lucro econômico.

As lutas políticas e de poder, entre eles o econômico, sempre estiveram presentes na história da humanidade, o que explica a relação entre envelhecimento e trabalho, por exemplo; no final do século XVII, com os prenúncios da sociedade industrializada, a máxima *quem não trabalha, não come* é caracterizada como uma ordem social, o que destaca ainda mais o preconceito, pois quem não tinha condições ou capacidade de trabalhar era considerado um preguiçoso, sendo a preguiça um pecado mortal na sociedade cristã. Os idosos miseráveis padeceram neste contexto. Na burguesia, ao contrário, o homem velho era valorizado, comandava a família, decidia seu futuro e era obedecido. Paula (2016) afirma que o capitalismo separa definitivamente a época da valorização da sabedoria da época do idoso como um refugio social, uma vez que divide os seres humanos em produtivos e improdutivos.

Com a industrialização contínua, o desenvolvimento da medicina e com as relações capitalistas, as sociedades foram se organizando em novos grupos, novas estruturas familiares, novas formas de locomoção, enfim, foram se adaptando às novidades tecnológicas e de consumo com mais intensidade a partir do século XIX. Beauvoir (2018) diz que houve o desaparecimento da família patriarcal na Europa do século XX, como consequência da urbanização da sociedade, apesar desta estrutura familiar ainda subsistir nas áreas rurais. Nesta época, tornou-se comum o êxodo rural, com o jovem que buscava melhores condições de vida nos grandes centros, fenômeno que perdura até a atualidade.

Igualmente importante é a reflexão de Netto (2022) sobre o preconceito em relação ao envelhecido, pois este autor destaca o preconceito que o idoso tem em relação aos mais jovens e em relação ao envelhecimento, o seu e o do outro. Diante da herança preconceituosa relacionada aos mais velhos e da ordem capitalista de produção e valorização do homem produtivo e incansável, o preconceito que o idoso tem direcionado à velhice é um resultado até mesmo esperado, pois ele pode ter sido o jovem preconceituoso. Mas, as razões para esse preconceito estão além destas duas possíveis causas, englobam também o medo da morte, da solidão, da demência, da decrepitude, a não aceitação de si mesmo em um corpo envelhecido, dentre outros motivos pessoais, o que pode tornar o processo de envelhecimento bem mais árduo do que poderia ser. Apesar destas pontuações, Netto (2022) é otimista quanto ao estado atual dos estudos e da visão sobre a velhice na ciência, afirmando que as áreas do saber evoluem cada vez mais, contrariando a percepção fatalista da velhice.

## 2.2 ENVELHECIMENTO: DESENVOLVIMENTO DE ESTUDOS NA ÁREA.

O desenvolvimento de estudos sobre o envelhecimento também demonstra a forma como este processo foi vivenciado no decorrer do tempo em relação à noção de saúde e doença, como pode ser comprovado a partir de alguns marcos históricos importantes, como descritos na tabela abaixo.

**Tabela 2 - Alguns marcos históricos da percepção e do estudo do envelhecimento e da velhice**

Marcos históricos	Descrição
<b>Hipócrates</b> 460 a.C. – 377 a.C.	A doença e a velhice eram resultado do desequilíbrio dos quatro humores: sangue, fleuma, bile amarela e bile negra. A velhice começava aos 56 anos. Comparou as fases da vida às estações do ano; a velhice era o inverno.
<b>Aristóteles</b> 384 a.C. – 322 a.C.	Acreditava que a condição de vida era um calor interior e, assim, associava a senescência a um resfriamento desse calor.
<b>Galeno</b> Século II	A velhice não é uma doença, mas é um intermediário entre a doença e a saúde, conciliando as duas teorias anteriores. O calor interior é nutrido pelos humores; quando o corpo se desidrata, os humores são evaporados. Galeno estabelece noções de higiene que foram respeitadas até o séc. XIX na Europa.
<b>Idade Média</b> Sec. V – Sec. XV	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avicena, discípulo de Galeno (sec. XI): fez observações sobre doenças crônicas e saúde mental dos idosos.</li> <li>• Escolásticos: comparação da vida a uma chama em uma lâmpada.</li> <li>• Escola de Salerno: regimes de saúde e longevidade.</li> <li>• Roger Bacon (sec. XIII): considerava a velhice uma doença. Mistura rituais de higiene na velhice à alquimia, mas teve a ideia de corrigir a dificuldade visual com lentes de aumento.</li> <li>• Final do sec. XV: todas as obras sobre a velhice são Tratados de higiene. Zerbi (médico) escreve uma <i>Gerontocomia</i>, primeira monografia sobre a patologia da velhice. No entanto, não renova o conhecimento que existia até então.</li> </ul>

<p><b>Idade Moderna</b> <b>Sec. XV – Sec. XVIII</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anatomia: desenvolvimento significativo deste ramo da medicina. O primeiro representante desta fase é Leonardo da Vinci.</li> <li>• Vesálio: continua o desenvolvimento da anatomia.</li> <li>• Paracelso (sec. XVI): o homem é um composto químico; a velhice é resultado de um processo de autointoxicação.</li> <li>• David Pomes: médico veneziano, o primeiro a escrever sobre o diagnóstico e a terapêutica com clareza, descreveu sintomas senis com perspicácia, principalmente a hipertensão arterial.</li> <li>• Gerard Van Swieten (sec. XVIII): a velhice é uma espécie de doença incurável.</li> <li>• Borelli e Bagliivi (Escola Iatrofísica): o corpo é uma máquina, um conjunto de rodas, cilindros, que obedece às leis da física. Portanto, o corpo tem o desgaste de uma máquina que se utiliza por muito tempo.</li> <li>• Stahl: Teoria do Vitalismo: o homem tem um princípio vital, uma entidade, que ocasiona a velhice se enfraquecer, e ocasiona a morte quando desaparece.</li> <li>• Última década do sec. XVIII: três importantes obras publicadas (Rusch, médico americano, com estudo fisiológico; Hufeland, alemão, vitalista; Seiler, obra lançada em 1789, dedicada à anatomia dos idosos).</li> </ul>
<b>Marcos históricos</b>	<b>Descrição</b>
<p><b>Idade Contemporânea</b> <b>Sec XIX - atual</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avanço da fisiologia.</li> <li>• Rostan: em 1817, estudou a asma nos idosos, demonstrando a relação desta com uma perturbação mental.</li> <li>• Prus: em 1840, escreveu o primeiro tratado sobre as doenças da velhice.</li> <li>• Meados do sec. XIX: a área da geriatria, sem ter essa denominação, começa a ser desenvolvida.</li> <li>• A medicina preventiva começou a ceder lugar à terapêutica.</li> <li>• Fim do sec. XIX e início do sec. XX: aumento das pesquisas (Boy-Tessier em 1895, Rauzier em 1908, Bürger em 1908, Minot e Metchnickoff em 1908, Pie e Bamamour em 1912, e Child em 1915).</li> <li>• Cazalis (início do sec. XX): considerava que a arteriosclerose era determinante para o envelhecimento e era causada pela diminuição do metabolismo.</li> </ul>
<p><b>Séc. XX e Séc XXI</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elie MetchniKoff: em 1903, defende a criação de uma área de saber intitulada “gerontologia”.</li> <li>• Nascher: considerado o pai da geriatria. Publicou o primeiro programa em 1909; fundou a Sociedade de Geriatria de Nova York em 1912 e publicou um livro sobre o assunto em 1914.</li> <li>• Maior desenvolvimento da Gerontologia: ciência que estuda o processo do envelhecimento.</li> <li>• 1922: publicação do livro <i>Senescence: the last Half of life</i>, de Stanley Hall, psicólogo.</li> <li>• População idosa nos EUA: entre os anos de 1900 e 1930, duplicou; entre os anos de 1930 e 1950, duplicou novamente.</li> <li>• A partir de 1930: desenvolvimento de pesquisas também nas áreas da biologia, psicologia e sociologia.</li> <li>• 1938: Conferência Nacional sobre a Senescência, em Kiev; publicação de uma grande obra de síntese de Bastaï e Pogliatti; e publicação do primeiro periódico especializado no assunto, na Alemanha.</li> <li>• 1939: criação de um clube internacional de pesquisas sobre a velhice, na Inglaterra. Nos EUA, foi publicado o importante livro <i>Problems of Ageing</i>, de Cowdry.</li> <li>• 1942: criação da <i>American Geriatric Society</i>, nos EUA.</li> <li>• 1946: criação da <i>Gerontological Society of America</i> e a <i>Division of Maturity and Old Age</i> da <i>American Psychological Association</i>, nos EUA. Esta sociedade de gerontologia editou o segundo periódico dedicado à velhice.</li> <li>• Entre 1950 e 1970: estudos importantes realizados nas cidades de Bonn (1951,1969), Kansas City (1964), Pensilvânia (1958) e na Virgínia Ocidental (1972) foram as bases do paradigma <i>Life-Span</i>, de desenvolvimento ao longo da vida.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1950: criação de uma associação internacional de gerontologia em Liège, na Bélgica.</li> <li>• 1958: inauguração da Sociedade Francesa de Gerontologia; criação do Centro de Estudos e Pesquisas Gerontológicas, também na França.</li> <li>• 1959 e 1960: publicação de três Tratados sobre a velhice na Universidade de Chicago, EUA, e grande produção de livros sobre o assunto.</li> <li>• 1969 e 1979: grande aumento das pesquisas na área do envelhecimento.</li> <li>• 1980 e 1990: o interesse se voltou para pessoas e áreas envolvidas no trabalho com o idoso, como familiares, cuidadores e políticas públicas.</li> <li>• Século XXI: aumento contínuo de pesquisas, estudos, subáreas e especialidades de várias profissões devido às demandas do envelhecimento populacional. No entanto, apesar do desenvolvimento científico na área, os obstáculos como o preconceito e a ignorância ainda são consideráveis.</li> </ul>
--	---

Fonte: Elaborada com base no texto de Simone de Beauvoir (Beauvoir, 2018) e de Netto (2022).

A partir de 1970, os estudos da gerontologia e geriatria apresentaram um significativo desenvolvimento, impulsionado pelo progresso do envelhecimento populacional em todo o mundo. A concepção de que a velhice é uma etapa do desenvolvimento humano dominou, com o tempo, a medicina e outras áreas como a sociologia e a psicologia, com o objetivo de que os estudos fossem alinhados na busca pela qualidade de vida nesta fase da vida. Ainda assim, o envelhecimento é alvo de preconceito desde sempre, como pode ser observado no modo como povos primitivos conviviam com os idosos.

Rivero *et al.* (2013) destacam que, no início do século XX, autores como Stanley Hall, psicólogo e educador americano, começaram a delinear as características da velhice, considerando as transformações fisiológicas e as perdas físicas pelas quais o homem passa nesse período da vida, e que Telford e Sawrey, em 1976, viam o envelhecimento como uma fase onde o comportamento ficava pouco produtivo. No entanto, o contrário também foi apontado, como afirma Debert (2010) quando diz que o envelhecimento era valorizado no início do século XX, existiam cremes que deixavam os cabelos dos jovens com o aspecto de grisalhos para que parecessem mais maduros, experientes e estáveis financeiramente. Além disso, o mercado também oferecia produtos como bengalas, óculos, cartolas etc. para que os jovens aparentassem mais idade, a fim de serem respeitados socialmente.

Debert (2010) justifica essa tendência social em relação ao envelhecimento nesta época ao relatar que a *belle époque*, fase cultural que ocorreu entre os anos de 1871 a 1914, foi invadida por arrivistas recém enriquecidos que tinham pressa em ascender socialmente. Por isso, assimilavam posturas e características físicas daqueles que, por origem, ocupavam as classes mais favorecidas da sociedade, e replicavam a imagem dos mais velhos porque estes eram considerados os mais estáveis, sábios e respeitados no meio social. Desde então, a forma como o idoso é visto socialmente e o modo como vive o envelhecimento foram modificados com o tempo. Hoje, a população idosa desenvolveu esferas socioculturais próprias, assumindo

um novo perfil e papel na sociedade. Ainda assim, os mais velhos passam por rejeição e exclusão social, refletidos em sua vida pessoal e profissional, sendo possível concluir, então, que a valorização ou desvalorização do envelhecimento ocorre desde sempre e concomitantemente com as demais transformações sociais. Atualmente, a busca pela juventude reflete uma desvalorização da velhice, que se manifesta também através do preconceito etário. Os estudos sobre o envelhecimento geraram teorias que buscam explicar, sob determinados pontos de vista, o processo pelo qual os indivíduos passam ao envelhecer, tanto biologicamente quanto psiquicamente, sempre inserido em um contexto social, como descritas a seguir.

### **2.2.1 Teorias do Envelhecimento**

O desenvolvimento do estudo sobre o envelhecimento fez surgir várias teorias em diversas ciências, o que demonstra a complexidade do estudo. O envelhecimento pode ser definido como um processo ou uma série de processos que ocorrem com os seres vivos e que, com o passar do tempo, provocam perdas de adaptabilidade, funcionalidade e capacidade, levando os organismos vivos à morte (Spirduso, 2005). Este autor distingue tais processos dos ritmos biológicos cotidianos ou sazonais ou referentes a mudanças temporárias. Para ele, os efeitos do envelhecimento e os efeitos seculares são efeitos ambientais relacionados a um período específico e que influenciam todas as pessoas que vivem em tal período. Pode-se entender essa situação quando, por exemplo, é detectada uma variação nos índices de colesterol e glicemia de uma população idosa em determinada década. Caso essas alterações ocorram em uma década onde ocorreu uma publicidade maciça de produtos alimentícios que provoquem alterações destes índices, essas alterações podem ser resultado de uma mudança de dieta desta população e não dos efeitos do envelhecimento propriamente dito. Este é um exemplo que demonstra que o estudo do envelhecimento envolve muitas variáveis.

Spirduso (2005) diz que “o envelhecimento é uma extensão lógica dos processos fisiológicos do crescimento e desenvolvimento, começando com o nascimento e terminando com a morte” (Spirduso, 2005, p. 06). Neri (2013) denomina idosos os indivíduos que, em determinado contexto sociocultural, mostram-se diferentes quanto à aparência, funcionalidade, força, ao desempenho de papéis sociais e à produtividade em relação a adultos não idosos. Quanto à definição da idade limite para definir os idosos, Neri (2013) explica que os 60 anos em países em desenvolvimento e os 65 anos em países desenvolvidos são atribuídos de acordo com os papéis sociais (relacionados com a classe social, o gênero e a idade) que são assumidos pelos indivíduos em uma sociedade, o que é a base para as políticas públicas serem direcionadas a um grupo ou a outro (idosos e adultos, por exemplo) na distribuição de recursos e planejamento de ações. Para atribuir os direitos e deveres dos idosos, a idade de início da velhice

é marcada de acordo com critérios demográficos, que consideram o número de idosos sobreviventes nascidos há 50 ou 60 anos, o número de indivíduos em idade não produtiva (crianças e jovens) e o número de adultos ativos. Considerando as áreas de conhecimento da biologia e da psicologia, pode-se descrever sucintamente algumas das principais teorias do envelhecimento desenvolvidas nas áreas a seguir.

### **2.2.1.1 Teorias Biológicas do Envelhecimento**

Moreira (2022) destaca que as teorias biológicas do envelhecimento analisam o tema sob a ótica da degeneração da função e da estrutura dos sistemas orgânicos e células. De modo geral, podem ser classificadas em duas categorias a partir de suas naturezas, genético-desenvolvimentista ou sistêmicas e estocásticas. As teorias de natureza genético-desenvolvimentista compreendem o envelhecimento dentro de um processo controlado geneticamente, enquanto que as teorias de natureza estocástica o compreendem relacionado a fatos sujeitos ao acaso, entendendo que o envelhecimento é um processo que depende, principalmente, do acúmulo de agressões ambientais e ataques aleatórios que podem causar a degradação das células. Outros autores, como Spirduso (2005), Friés e Pereira (2013), Mota *et al.* (2004), classificam as teorias biológicas de forma diferente ou com denominações diferentes, mas todos estes referem-se às mesmas teorias, descrevendo-as de forma similar, sendo a diferença somente classificatória ou quanto à denominação. Moreira (2022) diz que as teorias biológicas não são suficientes para a compreensão do fenômeno do envelhecimento, mas é importante estudá-las para compreender uma parte do processo de desenvolvimento da vida humana. Em termos gerais, as teorias biológicas mais citadas são as descritas a seguir.

Segundo Friés e Pereira (2013), as Teorias Genético-desenvolvimentistas ou sistêmicas defendem a ideia de que o envelhecimento é proveniente de alterações bioquímicas programadas pelo próprio genoma, que seria o regulador da expectativa de vida através de diferentes genes. Assim, cada ser vivo, de acordo com seu padrão genético, apresentaria uma duração de vida, algo que pesquisas sobre a longevidade tentam comprovar, ainda sem amplo alcance, de acordo com os autores. Algumas doenças que envolvem o envelhecimento precoce (progeria infantil ou síndrome de Hutchinson-Gilford e progeria do adulto ou síndrome de Werner) estariam relacionados a deficiências de enzimas controlados por genes autossômicos recessivos. Spirduso (2005) cita o argumento de Montague que, em 1953, em seu livro *The Natural Superiority of Women*, disse que uma das razões para as mulheres estatisticamente viverem mais do que os homens é o fato de terem dois cromossomos X e os homens terem somente um cromossomo X (mulheres são designadas como XX e homens como XY). O autor explica que, caso o homem tenha um gene ligado ao cromossomo X para uma doença do gene

recessivo, desenvolverá a doença, uma vez que o gene está no único cromossomo X que possui. A mulher, caso tenha um gene recessivo ligado ao cromossomo X, pode funcionar com o outro cromossomo X, pelo menos teoricamente, o que a livraria do desenvolvimento da doença.

Este argumento mostra-se bastante simplista atualmente, como diz Spirduso (2005), pois a medicina sabe que um dos cromossomos X está inativo na maioria das mulheres, o que as tornaria igual ao homem quanto ao funcionamento dos cromossomos. Mas, o autor enfatiza que a importância deste argumento é que vários estudos sobre o envelhecimento partiram dele, assim como vários estudos sobre a influência do gênero no processo do envelhecimento. Uma proposição baseada na Teoria Genética é a do médico norte-americano Leonard Hayflick, em 1977, denominada o Limite de Hayflick. Esta formulação diz que as células passam por um processo de divisão e reprodução em um número limitado de vezes, e é a genética que determina esse número de vezes. Assim, a idade fisiológica da célula, ou seja, o número de divisões que a célula faz antes de parar de reproduzir-se, é determinada pelo material genético da célula. Esta ideia compara o envelhecimento ao processo de puberdade, com suas rápidas fases de desenvolvimento; e é nesse ponto em que as críticas têm base, pois apontam que o envelhecimento é gradual e a puberdade é mais rápida, questionando o fato de a mesma célula passar por ritmos diferentes de divisão e reprodução.

A Teoria Imunológica, por exemplo, defende que a diminuição da resposta imunológica está relacionada ao envelhecimento do timo, órgão responsável pelo desenvolvimento e diferenciação dos Linfócitos T. Para entender essa afirmação, é preciso compreender que o sistema imune é constituído por dois mecanismos: o mecanismo celular, representado pelos Linfócitos T (Linfócitos são glóbulos brancos que atuam na defesa do organismo contra substâncias estranhas – antígenos. São chamados de Linfócitos T porque dependem do Timo para se desenvolverem. Daí, a letra T e o fato de receberem a denominação “Timo-dependentes”) responsáveis pela manutenção do equilíbrio homeostático e pela vigilância imunológica do indivíduo (Friés; Pereira, 2013), e o humoral, representado pelas imunoglobulinas originárias dos Linfócitos B. A função imunológica cai com o passar do tempo, o que tornaria as pessoas mais suscetíveis às ocorrências e agressões, provocando, dessa forma, o envelhecimento. Com o envelhecimento do timo, o desenvolvimento dos Linfócitos T fica prejudicado, o organismo fica com menos defesa, e a pessoa responde a essa situação envelhecendo. A Teoria do Desequilíbrio Gradual é uma teoria que considera o fator imune também, além do cérebro e das glândulas endócrinas como sistemas que podem envelhecer em ritmos diferentes, causando um desequilíbrio no organismo e a redução da eficácia de cada

sistema (Spirduso, 2005). Outros exemplos de Teorias Sistêmicas são teorias metabólicas, Apoptose (morte celular programada) e neuroendócrinas (Moreira, 2022).

As teorias estocásticas partem do princípio termodinâmico de equilíbrio ou desequilíbrio celular diante das interferências aleatórias do ambiente, da saúde do indivíduo, das condições emocionais, enfim, de qualquer fenômeno que possa influenciar na estrutura celular. As células são, à princípio, instáveis considerando a termodinâmica; os ataques aleatórios contínuos promovem uma certa organização celular em busca do equilíbrio, que podem ser danificadas por este processo ininterrupto de interferências. Os fenômenos celulares resultantes desta desordem provocam erros em vários segmentos orgânicos, o que dá origem um declínio celular progressivo, causando o envelhecimento (Moreira, 2022).

A Teoria do Acúmulo de Danos, também chamada de Erro-Catástrofe ou Teoria do Acúmulo de Erros ou Teoria do Erro Catastrófico, é um exemplo de teoria estocástica que acredita que o envelhecimento tem como principal causa o acúmulo de moléculas defeituosas resultado das falhas no reparo e na síntese de moléculas intracelulares com o passar do tempo, o que provocaria a perda gradual da função do organismo. Segundo Spirduso (2005), essas teorias baseiam-se no fato das reações químicas naturais nos organismos vivos começarem a produzir um número de defeitos irreversíveis nas células. Além disso, afirma que danos químicos pequenos e diários podem ocorrer com o cotidiano, ou seja, o ar respirado, a comida, a poluição, a fumaça do cigarro ou produtos do metabolismo do próprio organismo.

Os proponentes destas teorias acreditam que se os danos químicos fossem minimizados, o processo do envelhecimento seria mais lento e as pessoas viveriam mais. Spirduso (2005) relata que Jonhson, em 1985, sugere que as microagressões são inevitáveis e universais, todos os organismos passam pelas mesmas e que as pequenas agressões se tornam lesões devido à repetição; estas lesões podem ser reparadas ou provocarem uma perda de função. Quando as reparações não acompanham as lesões, ocorre uma falha no sistema, que acontece quando há perda de uma quantidade considerável de função. Johnson argumenta que uma doença é “um acúmulo gradual de lesões reparadas de forma incompleta devido a inúmeras microagressões” (Spirduso, 2005, p. 20). Sendo assim, o próprio envelhecimento pode ser visto como uma doença, segundo o autor. A Teoria do Uso e Desgaste também avalia os danos, defendendo que o envelhecimento é resultado do acúmulo de agressões diárias que diminuiriam a capacidade do organismo de resgatar sua condição de saúde anterior às agressões. Essa consequência acumulativa de perda da capacidade do organismo provocaria o envelhecimento. Esta teoria está desacreditada porque os críticos afirmam que a perda de capacidade de uma parte ou de todo o organismo não significa, necessariamente, o envelhecimento.

A Teoria das Mutações pressupõe que as sucessivas alterações que ocorrem nas células somáticas (46 cromossomos), com o passar dos anos, produziriam células mutantes incapazes de cumprir suas funções biológicas. Isto seria a causa de um declínio progressivo dos órgãos e tecidos, com a instalação do envelhecimento (Moreira, 2022). As mutações podem ser originadas nos processos de reparação das moléculas de DNA. Sendo assim, podem ser transmitidas a outras células. Caso a mutação seja agressiva à saúde do organismo, pode promover o envelhecimento da célula e do organismo. De acordo com Friés e Pereira (2013), há poucas pesquisas que analisem as mutações em relação ao envelhecimento, sendo mais direcionadas ao estudo de doenças como o câncer e a arteriosclerose.

A Teoria dos Radicais Livres ou Danos Oxidativos é fundamentada na ação dos radicais livres, que são produtos instáveis do metabolismo do oxigênio; podem ser átomos, moléculas ou fragmentos de moléculas. Falando de uma forma muito reduzida, os Radicais Livres, ao buscarem a estabilidade, extraem elétron de outras células, moléculas e partículas diversas, causando alterações ou mau funcionamento que se acumulam com o decorrer do tempo. Neste contexto, as células acumulam tantos danos que, por fim, morrem, o que acontece cada vez mais com um maior número de células de acordo com o aumento da idade do indivíduo. Apesar de ainda estar em fase de estudo, os especialistas sugerem o consumo de suplementos de vitaminas C, E e de betacarotenos, que são antioxidantes, e que acreditam que destroem os danos que os radicais livres provocam (Spirduso, 2005).

A Teoria do Uso e Desgaste parte do pressuposto que quanto mais uma célula é usada, mais se desgasta, assim como ocorre com os objetos em geral. O envelhecimento, então, é resultado da replicação celular que, por sua vez, provoca o desgasta naturalmente. Esta teoria é criticada por não ser coerente com a observação prática e por não responder a todas as situações que envolvem o desgaste celular como, por exemplo, o que é causado por um acidente ou por uma doença específica, não sendo uma situação de envelhecimento propriamente dito. Outra crítica diz respeito a animais que vivem protegidos e, assim mesmo, envelhecem (Moreira, 2022). As teorias biológicas são diversas, mas em geral, tratam do envelhecimento de forma semelhante com as descritas acima.

#### ***2.2.1.2 Teorias Psicológicas do Envelhecimento***

Neri (2007) afirma que a expressão “ciclo de vida” é usada em cinco sentidos: a) Pode significar sucessão de estágios ou idades, ou a repetição das experiências de desenvolvimento geração após geração; b) Outra possibilidade é entendê-la como a coordenação entre o desenvolvimento individual e a história das instituições sociais; c) Pode-se pensar também em ciclo ou ciclos de vida quando é considerado que as experiências de vida tendem ao fechamento

e à coerência; d) Historiadores, sociólogos e demógrafos falam em ciclos de vida quando se referem à histórias de vida, padrões de mudança e estudos populacionais; e e) Psicólogos e sociólogos da família falam em ciclo ou ciclos com os sentidos de sucessão, repetição e tendência ao fechamento. As teorias psicológicas do envelhecimento, em geral, consideram o ciclo de vida como referência para as considerações sobre o processo de envelhecer; no entanto, tais considerações relevam mais os aspectos cognitivos, psíquicos e contextuais do que a idade propriamente dita, indo ao encontro do que fundamenta a análise do homem feita pela psicologia.

**Tabela 3 - Classificação das teorias sobre o envelhecimento**

Teoria	Autor(es)
<i>Clássicas</i>	
Desenvolvimento psicológico ao longo da vida	Jung (1971)
Desenvolvimento ao longo da vida	Bühler (1935) e Kühlen (1964)
Tarefas Evolutivas	Havighurst (1951)
Atividade	Havighurst e Albrechtn(1953)
Afastamento	Cummings e Henry (1961)
Estações da vida adulta	Levinson (1978)
<i>Transição</i>	
Psicossocial do desenvolvimento da personalidade ao longo da vida	Erikson (1959)
Social-interacionista do desenvolvimento no curso de vida	Neugarten (1969); Neugarten e colaboradores (1965)
<i>Contemporâneas</i>	
Desenvolvimento ao longo da vida ( <i>lifespan</i> )	Baltes (1987); Baltes (1997)
Dependência comportamental ao longo da vida	M. M. Baltes (1996)
Seletividade socioemocional ao longo da vida	Carstensen (1991)
Controle primário e secundário ao longo da vida	Heckhausen & Schultz (1995)
Eventos críticos ao longo da vida	Diehl (1999)

Fonte: Neri, 2013, p. 18.

Quanto às Teorias Psicológicas Clássicas, Charlotte Büthler, psicóloga alemã, fez um estudo a partir de 400 autobiografias de adultos de Viena, coletadas no início da década de 1930. A análise feita por Büthler constatou que houve uma progressão ordenada de metas, atitudes e realizações no decorrer do desenvolvimento, coerentes com os movimentos de crescimento, culminância e contração que podem ser observados no desenvolvimento biológico humano. Mas, este estudo também demonstrou que o desenvolvimento é dinâmico, envolve ganhos e perdas, retorno a condições passadas e muita variabilidade de condições e

possibilidades no indivíduo e nos ambientes social e físico, o que configura a Teoria do Desenvolvimento ao longo da vida (Neri, 2013; Tomé; Formiga, 2020).

**Tabela 4 - Fases do desenvolvimento psicológico ao longo da vida**

Idade	Processos envolvidos
0 a 15	Dependência. Metas inespecíficas. Preparação para a definição de metas de vida.
15 a 25	Tendência à especificação de metas para a vida. Expansão. Teste das metas.
25 a 45	Culminância do desenvolvimento.
45 a 65	Conflito entre a expansão e a contração. Revisão de vida. Reelaboração de metas.
65 e mais	Contração. Senso de realização ou de fracasso. Metas de curto prazo.

Fonte: Bühler (1935); Neri (2013, p. 24)

Neri (2013) descreve que o psicólogo R. G. Kühlen, em 1964, replicou a pesquisa de Bühler, observando as mesmas tendências, mas sinalizando diferenças de estilo na perseguição das metas em relação às idades. Este autor identificou que o desenvolvimento inicial que visa o alcance de desempenho, poder, criatividade e autorrealização pode ser diferenciado de acordo com o gênero, a profissão ou os acontecimentos da vida. Por outro lado, verificou que o movimento de contração, característico do desenvolvimento nos anos mais tardios, pode ser realizado através de ações indiretas ou ser influenciado pelo controle dos comportamentos de outras pessoas e na autorregulação emocional.

Na Teoria das Tarefas Evolutivas, as tarefas são desafios normativos associados à idade cronológica, que são produzidos conjuntamente pela maturação biológica, pelos desejos e valores do indivíduo e pela pressão cultural da sociedade; envolvem as habilidades, conhecimentos e atitudes que o indivíduo deve adquirir no decorrer de sua vida, a partir do desenvolvimento de suas condições físicas e biológicas, das perspectivas sociais e das intenções pessoais. Havighurst, educador e especialista em desenvolvimento humano, organiza os desafios em torno de sete polos: “1. Crescimento físico. 2. Desempenho intelectual. 3. Ajustamento emocional. 4. Relacionamento social. 5. Atitudes diante do eu. 6. Atitudes diante da realidade e 7. Formação de padrões e valores” (Neri, 2013, p. 26).

A satisfação é alcançada quando as tarefas são executadas com sucesso, e a insatisfação quando a execução das tarefas é fracassada, o que provoca dificuldades na realização de tarefas futuras. Este autor defende que a manutenção das atividades evolutivas facilita o sucesso na execução dos desafios na velhice, o que propicia uma qualidade de vida superior no envelhecimento, com a manutenção do autoconceito positivo e do potencial de adaptabilidade.

Para isso, os idosos devem substituir os papéis sociais que perderam por novos papéis e, conseqüentemente, ampliar as possibilidades de sucesso na execução das tarefas evolutivas. Estas também são as ideias centrais da Teoria da Atividade, de Havighurst e Albrecht que, em 1953, sublinharam a importância da substituição dos papéis para a manutenção da atividade na fase do envelhecimento. Doll *et al.* (2007) consideram esta teoria como uma teoria sociológica do envelhecimento.

Bühler (1935) e Jung (1971) apontaram a tendência dos idosos à interiorização e ao afastamento social como processos intrínsecos e capazes de gerar crescimento. Tomé e Formiga (2020) defenderam que essa tendência ao afastamento, ou desengajamento social, era um produto natural da socialização e, desconsiderando o crescimento do idoso, entenderam que este afastamento era um requisito de estabilidade social. Sendo assim, citam a teoria de Cummings e Henry que, em 1961, criaram a Teoria do Afastamento, em que o desengajamento é compreendido como um afastamento natural dos papéis sociais e das atividades exercidas pelos idosos, que, agindo assim, aumentariam a preocupação consigo mesmos e diminuiriam o envolvimento emocional com as outras pessoas. Estes autores dizem que este afastamento é útil para os idosos e para a sociedade, pois permite a preparação para a morte aos primeiros e o desenvolvimento ao segundo, possibilitando o crescimento das pessoas mais jovens e mais produtivas. Além disso, os autores afirmam que o afastamento é consentido pelas partes e que o aprendizado é compartilhado, pois os idosos aprendem com o dever de afastar-se, e os jovens com os benefícios sociais que adquirem com o desengajamento dos mais velhos. Os autores declaram que o afastamento é natural e espontâneo, uma vez que o envelhecimento pressupõe o declínio das interações sociais.

As críticas a essa teoria são pertinentes, e a mesma não se sustenta, pois não há evidência de que o afastamento dos idosos é voluntário, ou que os que se afastam não têm problemas de saúde ou ainda que os idosos que se afastam voluntariamente o fazem porque têm condições econômicas de fazê-lo, até mesmo sem prejuízo da qualidade de vida. O afastamento pode até ser gradual ou diferencial, mas não universal como defende esta teoria, generalizando o comportamento sem considerar as muitas variáveis deste contexto. Doll *et al.* (2007) consideram esta teoria também como uma teoria sociológica do envelhecimento.

Em um estudo feito com homens executivos norte-americanos, Levinson (1978) chegou aos mesmos resultados de Bühler (1935) e Kühlen, em 1964, observando a linha evolutiva do desenvolvimento ao longo da vida. Mas, este autor focalizou seus estudos na fase entre 17 e 50 anos e verificou, neste grupo, a conquista do status adulto como um objetivo do movimento de expansão, e a revisão de vida como uma consequência da fase de contração, na faixa etária mais

velha do grupo estudado. Abaixo, um quadro para explicitar os resultados obtidos por Levinson e que constituem a Teoria das Estações da Vida Adulta.

**Tabela 5 - Estações da vida adulta e respectivas tarefas evolutivas**

<b>Estações da vida</b>	<b>Tarefas evolutivas</b>
<b>Transição para a vida adulta</b>	Deixar a adolescência, explorar possibilidades da vida adulta e fazer escolhas preliminares.
<b>Entrada no mundo adulto</b>	Criar uma estrutura de vida, estabelecer vínculos, explorar as opções para a vida adulta delineadas na adolescência.
<b>Transição dos 30 anos</b>	Trabalhar a estrutura de vida, avaliar escolhas e corrigir rumos.
<b>Estabilidade</b>	Trabalhar, criar, produzir; seguir modelos.
<b>Transição para a meia-idade</b>	Revisão de vida.
<b>Entrada na velhice</b>	Redefinição de papéis familiares e profissionais, atuar como modelo; estabelecimento de nova e final estrutura de vida.

Fonte: Levinson (1978); Neri (2013, p. 25)

Carl Gustav Jung é um dos pioneiros da psicanálise e desenvolveu a psicologia analítica, afastando-se da psicanálise desenvolvida por Freud, mas mantendo a compreensão da vida em toda a sua extensão. Para Jung, a vida é dividida em duas metades, de acordo com a meta predominante em cada uma dessas metades. A meta inicial da vida envolve a fase da infância, da adolescência e do início da vida adulta e diz respeito a relacionar-se com o mundo externo e ocupar um espaço na sociedade. Nesta metade da vida, os temas principais são o crescimento pessoal e o cultivo das capacidades, o que é a realização e a expansão da própria personalidade. Na época da formulação da Teoria das Fases do Desenvolvimento Psicológico ao Longo da Vida, de Jung, a idade de 40 anos marcava o começo da meia-idade, devido à expectativa de vida vigente. Neste momento, para o autor, o indivíduo tem consciência de que atingiu a segunda metade da vida. Sendo assim, tem início um movimento de contração em relação às metas da primeira metade da vida. É uma contração positiva porque ocorrem processos de revisão de vida, de busca de autoconhecimento e aceitação de si mesmo, o que significa uma adesão do adulto a metas de gradual diferenciação e também à integração do self, assim como o desenvolvimento de metas de conciliação entre os aspectos mais reprimidos da personalidade e a aquisição de novos papéis e ao planejamento e atuação de novas contribuições à sociedade. Para Jung, o autoconhecimento, o desenvolvimento da espiritualidade, o investimento na justiça e no bem-estar da humanidade são atitudes que ajudam o idoso a encontrar sentido na vida e também na morte e, assim, ganhar em ajustamento social (Neri, 2013).

As Teorias Psicológicas de Transição consideram a vida em sua totalidade, ou seja, abrange todo o seu desenvolvimento. A Teoria do Desenvolvimento da Personalidade ao Longo da Vida, segundo Erikson (1959), postula que o desenvolvimento pode ser compreendido como uma sucessão de oito fases ou ciclos; e cada um desses ciclos é caracterizado por uma crise evolutiva. Este autor acredita que o desenvolvimento do ego ocorre naturalmente durante o ciclo vital, pois os acontecimentos e influências sociais criam uma tensão com as crises que surgem no decorrer do tempo, o que proporciona o surgimento de qualidades do ego e o conseqüente crescimento e amadurecimento. Neri (2013) destaca que cada crise é relacionada com todas as outras, e é a vivência dessas crises que define o desenvolvimento do indivíduo.

**Tabela 6 - As oito fases do desenvolvimento humano, com as crises psicossociais, tarefas evolutivas e qualidades do ego resultantes da resolução das crises**

<b>Fases</b>	<b>Crise Psicossocial</b>	<b>Tarefas evolutivas</b>	<b>Qualidade do ego</b>
<b>Fase bebê</b>	Confiança X desconfiança	Formação de vínculo com a figura materna, confiança nessa figura e em si mesmo; confiança na própria capacidade de fazer as coisas acontecerem.	Esperança
<b>Infância inicial</b>	Autonomia X vergonha e dúvida	Desenvolvimento da liberdade de escolha; controle sobre o próprio corpo.	Vontade / domínio
<b>Idade do brinquedo</b>	Iniciativa X culpa	Atividades orientadas à meta, autoafirmação	Propósito
<b>Idade escolar</b>	Trabalho X inferioridade	Aquisição de repertórios escolares e sociais básicos exigidos pela cultura.	Competência
<b>Fases</b>	<b>Crise Psicossocial</b>	<b>Tarefas evolutivas</b>	<b>Qualidade do ego</b>
<b>Adolescência</b>	Identidade X difusão de identidade	Subordinação do self a um projeto de vida; senso de identidade; capacidade crítica; aquisição de novos valores.	Fidelidade
<b>Idade adulta</b>	Intimidade X isolamento	Desenvolvimento de relações amorosas estáveis que implicam conhecimento, respeito, responsabilidade e doação, como base em relações amorosas estáveis; capacidade de revelar-se sem medo de perda da identidade.	Amor
<b>Maturidade</b>	Geratividade X estagnação	Geração de filhos, ideias e valores; transmissão de conhecimentos e valores à geração seguinte.	Cuidado
<b>Velhice</b>	Integridade do ego X desespero	Integração dos temas anteriores do desenvolvimento; autoaceitação; formação de um ponto de vista sobre a morte; preocupação com deixar um legado espiritual e cultural.	Sabedoria

Fonte: Erikson (1959); Neri (2013, p. 28)

Para Erikson (1959), o conflito que existe durante a velhice é a integridade. O idoso tem o desafio de encontrar o significado da própria vida na rotina cotidiana. Este fato aponta a capacidade de adaptação que o ser humano possui, e que permite, também, que o idoso identifique seus valores pessoais como valores importantes (dignidade, sabedoria, hombridade etc.). Erikson (1964) acreditava que se esses valores não fossem devidamente percebidos, o desespero poderia se instalar, trazendo sentimentos de amargura, raiva, depressão, inadequação e inutilidade.

Neugarten et al. (1965) e Neugarten (1969) consideram a interação social e a socialização como conceitos fundamentais para a compreensão do desenvolvimento do curso de vida. Segundo Neri (2013), os autores defendem que as crenças sociais constroem o curso de vida e referem-se a como deve ser a história de vida de cada um, aos papéis e posições sociais institucionalizadas, aos limites e possibilidades dos papéis etários e de gênero e às decisões individuais. De acordo com a Teoria Social-interacionista da Personalidade na Velhice de Neugarten et al. (1965) e Neugarten (1969), a relação entre os eventos biológicos e psicossociais é o que permite às pessoas criarem conceitos de desenvolvimento normal e de fases de desenvolvimento. Este desenvolvimento é marcado por eventos de transição de natureza biológica, como a menarca e a menopausa, por exemplo, e sociológica, como a entrada no mundo do trabalho e a aposentadoria, que são associadas a tarefas evolutivas.

Para Neugarten (1969), as mudanças adaptativas são provocadas pelos eventos de transição, e diferencia as transições entre transições normativas e transições idiossincrásicas. As transições normativas são as que têm uma época esperada para acontecerem, são consonantes com o que é reconhecido ou prescrito pela cultura e são vivenciadas normalmente em grupos sociais aos quais as pessoas pertencem. As transições idiossincrásicas são mais raras e pontuais, vivenciadas geralmente de forma solitária. Por serem esperadas, as transições normativas não causam tanto impacto emocional quanto as idiossincrásicas. Para esta autora, os idosos bem adaptados são aqueles que conseguem lidar bem com as alterações associadas ao envelhecimento, criando novos padrões de vida.

Quanto às Teorias contemporâneas, no Paradigma de Desenvolvimento ao Longo de toda a Vida, Baltes (1987; 1997) considera diversos níveis e dimensões do desenvolvimento, vistos como um processo dinâmico e contextualizado. Segundo Neri (2013), esta teoria “integra a noção de existência de mudanças evolutivas de base ontogenética do paradigma de ciclos de vida com as ideias dos paradigmas de curso de vida” (Neri, 2013, p. 29). Baltes (1987) identifica três classes de influência sobre o desenvolvimento: 1. Influências graduadas por idade (são as que ocorrem nas fases etárias); 2. Influências graduadas por história (são as que afetam

indivíduos que nasceram em um mesmo período histórico); e 3. Influências não normativas (ou idiossincrásicas, imprevisíveis e, por isso, as que requerem mais recursos de enfrentamento). Baltes (1997) propõem três novas influências que atuam sobre o desenvolvimento: a) Com o avanço da idade, há um declínio quanto à plasticidade biológica e à fidelidade genética, pois “a natureza privilegia o crescimento nas fases pré-reprodutiva e reprodutiva” (Neri, 2013, p. 30). Esta característica da natureza visa a continuidade da espécie, considerando a seleção natural biológica; b) A expectativa de vida só é ampliada se os recursos tecnológicos, da saúde, da evolução cultural, enfim, quando a qualidade de vida melhora. Portanto, o desenvolvimento de recursos que melhorem a qualidade de vida aumenta as probabilidades de uma vida mais longa; c) A velhice apresenta perdas e declínio quanto à capacidade física e mental. E, mesmo a cultura promovendo o desenvolvimento para minimizar os efeitos destas perdas, não há garantia de sua eficácia, pois os idosos são menos responsivos aos recursos culturais, considerando que sua resiliência biológica e sua plasticidade comportamental são menores.

O conceito de plasticidade comportamental de Baltes e Baltes (1990) foi elaborado para explicar o envelhecimento bem sucedido e é utilizado até hoje para falar da capacidade de adaptação de pessoas de todas as idades, pois diz da forma como as pessoas selecionam e administram seus recursos internos e externos para otimizá-los e compensar prováveis perdas. A seleção ocorre quando as pessoas organizam suas prioridades para atender aos limites de tempo, energia e capacidade que diminuem com o decorrer dos anos. Assim, a seleção diz da reorganização da hierarquia de metas, ajustando as aspirações e as metas aos recursos disponíveis. A otimização é associada à aquisição e manutenção dos recursos internos e externos com a finalidade de ampliar a capacidade pessoal; pode ser realizada, por exemplo, através da educação, da saúde, do exercício da capacidade física e cognitiva. A compensação, por sua vez, envolve a adoção de formas para a manutenção do funcionamento físico e mental, como o uso de aparelhos auditivos, técnicas de memorização, aparatos como cadeira de rodas, próteses etc. Estes três mecanismos, seleção, otimização e compensação, são utilizados em todas as idades, mas, na velhice, explicam o bem-estar subjetivo e a funcionalidade continuada mesmo diante de riscos e de perdas naturais do processo de envelhecimento.

Baltes (1996), com a Teoria da dependência comportamental ou aprendida, considera que a dependência não é somente a dependência padrão como, por exemplo, a de um bebê em relação a quem o cuida, ou em função de diferenças físicas, dificuldades de adaptação social, limitações ambientais, desigualdades sociais ou outras situações de dependência que podem estar presente na vida de qualquer pessoa. Para Baltes (1996), existe a dependência comportamental, que designa a dependência com duas funções básicas: 1. Pedir e aceitar ajuda

quando alguma capacidade foi prejudicada por doenças; 2. Controle passivo para conseguir um contato social seguro, evitar a solidão e controlar o comportamento de outras pessoas. Esta dependência é comportamental e diferente das demais porque tem origem no indivíduo, é escolha dele; e é aprendida porque os comportamentos associados a essa dependência tendem a ser reforçados socialmente, o que cria uma retroalimentação do comportamento. A dependência ocorre em todas as idades e sua valorização social vai depender da época histórica e da relação comportamento/idade apresentada pelo indivíduo; na velhice, o campo social pode reforçar a dependência através de práticas superprotetoras e infantis, por exemplo. Os pontos principais da teoria da dependência para Margret Baltes e colaboradores são: a) A dinâmica dependência – autonomia desenvolve-se e é modificada ao longo da vida, sofrendo influências do meio social; b) A alta dependência física, emocional, cognitiva e social não é algo natural da velhice, e ocorre como consequência das condições biológicas, sociais e culturais do idoso; c) A dependência comportamental do idoso pode ser uma ferramenta de manipulação do ambiente, de compensação de perdas ou para evitar o desgaste físico e emocional; d) A dependência comportamental dos idosos pode ser acentuada nos meios que estimulam a infantilização na velhice e nos ambientes preconceituosos; e) Esta dependência pode estar associada a experiências negativas quanto ao bem-estar e à autonomia (Baltes, 1996).

Carstensen (1995) defende, com a Teoria da seletividade socioemocional, que a redução da participação social na velhice não significa necessariamente que o idoso tem perdas físicas e sociopsicológicas, mas que ocorre uma redistribuição dos recursos socioemocionais, devido à mudança de perspectiva em relação ao tempo e ao futuro. A seletividade é uma característica da velhice porque os idosos têm maior chance de manter seu conforto emocional com as pessoas e situações que já conhecem, priorizando as relações de longo prazo. Scheibe e Carstensen (2010) realizaram pesquisas de análise do comportamento que verificaram que os idosos preferem experimentar emoções menos intensas, tendem a evitar emoções negativas e a ter menos capacidade para a decodificação de expressões emocionais. Os autores concluíram que os idosos adaptam seu ambiente social a fim de potencializar os afetos positivos e minimizar os negativos através da seletividade, e sugerem que a velhice bem sucedida significa viver bem com os recursos disponíveis e não, necessariamente, ter excelentes recursos físicos, emocionais, sociais e cognitivos.

Com a Teoria do controle primário e secundário, Heckhausen e Schulz (1995) afirmam que o controle primário é a adequação do ambiente aos próprios desejos, e o controle secundário é a adequação de si mesmo ao ambiente, o que serve para minimizar as perdas do controle primário. Os autores explicam, através destes princípios, a crença que muitos idosos têm na

sorte, destino, milagres ou pessoas que se dizem portadoras de poderes extraordinários, pois essa crença desfoca a atenção da incapacidade, da impossibilidade e da falta do controle primário. Descrevem, também, que os processos de revisão de vida e de nova dimensão das metas fazem parte das estratégias de controle secundário. O equilíbrio entre o controle primário e o controle secundário auxilia a vivência de uma velhice bem sucedida.

Diehl (1999) formulou a teoria dos Eventos críticos do curso de vida, acreditando que os eventos de vida são determinantes para o sentido histórico do curso de vida. Na velhice, há mais possibilidade de ocorrer eventos incontroláveis, como doenças, morte de pessoas próximas e problemas familiares, por exemplo, o que pode prejudicar a capacidade de resiliência dos idosos, provocando um esforço muito maior de adaptação. Este modelo considera o desenvolvimento ao longo de toda a vida, assim como as teorias da dependência aprendida, da seletividade socioemocional e do controle primário e secundário, como destaca Neri (2013).

### 2.3 DIMENSÕES FÍSICAS E ALTERAÇÕES FISIOLÓGICAS E COGNITIVAS DO ENVELHECIMENTO

O envelhecimento biológico é o resultado do desenvolvimento fisiológico do homem, marcado por alterações de funções, modificações de capacidades e variabilidade quanto ao envelhecimento dos órgãos, uma vez que cada um envelhece de forma diferenciada. De acordo com Moraes et al. (2010), o envelhecimento é igual à soma de variabilidade, vulnerabilidade e irreversibilidade. Neste texto, serão apresentadas, resumidamente, as principais alterações e modificações fisiológicas pertinentes ao envelhecimento, pois o instrumento Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT), utilizado nesta pesquisa, tem como objeto de investigação a forma como as condições físicas são percebidas pelo indivíduo.

#### 2.3.1 Mudanças ósseas

Dentre as funções do esqueleto humano estão o suporte e sustentação do corpo, proteção de órgãos internos, locomoção e armazenamento da medula óssea. O tecido ósseo é formado por vários tipos e interações celulares. Os cristais de fosfato de cálcio e os sais de fosfato de cálcio amorfo são componentes inorgânicos dos ossos e correspondem a 65% da estrutura óssea; o colágeno (90%) e outras proteínas (10%) são os componentes orgânicos e correspondem a 35% da constituição dos ossos (Bicalho; Cintra, 2013).

A integridade do esqueleto é mantida através do processo de remodelamento ósseo, que envolve a remoção de osso antigo com a substituição por uma matriz jovem. Bicalho e Cintra (2013) explicam que a matriz jovem é resultado da interação entre diversos elementos como osteoblastos, osteoclastos, fatores de crescimento, hormônios e citocinas, sendo esse processo

fundamental para a manutenção da estrutura óssea e da homeostase do cálcio sistêmico. Quando jovem, o corpo humano tem um equilíbrio entre a formação óssea feita pelos osteoblastos e a sua reabsorção feita pelos osteoclastos. Após os 30 anos, esse equilíbrio se desfaz, ocorrendo excesso de reabsorção do osso pelos osteoclastos e, por outro lado, um declínio na formação do osso pelos osteoblastos. Este desequilíbrio é influenciado por fatores intrínsecos, próprio do corpo humano, e por fatores extrínsecos, próprios do ambiente e estilo de vida de cada indivíduo, sendo a carência de vitamina D um fator importante também para a perda óssea.

De acordo com Spirduso (2005), são três importantes fatores que influenciam as modificações ósseas nos idosos: “mudanças nos hormônios relacionados à idade, deficiências dietéticas e diminuição da atividade física” (Spirduso, 2005, p. 77). As mudanças nos hormônios alteram os níveis de estrógeno, testosterona e de hormônio do crescimento. As deficiências dietéticas relacionam-se à dieta com alimentos pobres em cálcio e em vitamina D. E a diminuição da atividade física interfere no desenvolvimento e na manutenção do osso. Este autor destaca, também, as mudanças hormonais das mulheres na menopausa, que têm a perda óssea acentuada como uma das consequências.

A osteoporose é uma doença irreversível e incapacitante, causada pela perda de massa óssea associada principalmente ao envelhecimento, os ossos ficam frágeis e quebradiços, o que aumenta o risco de fraturas. Segundo de Carvalho *et al.* (2020), a osteoporose pode ser a osteoporose pós-menopausa e a osteoporose senil. A osteoporose pós-menopausa depende do nível de estrógeno no organismo, e as fraturas que ocorrem neste quadro são sobrepostas sobre as fraturas que ocorrem na osteoporose relacionada à idade. A osteoporose senil é a perda óssea extrema relacionada à idade, e as fraturas ocorrem com pessoas de ambos os sexos.

### **2.3.2 Mudanças musculares**

De acordo com Bicalho e Cintra (2013), a força muscular tem seu auge por volta dos 25 aos 30 anos. Após essa idade, a força muscular inicia um processo de declínio, observando-se uma redução de 30 a 50% dessa força em pessoas que têm entre 30 e 80 anos. As consequências desse fato quase sempre são fraqueza muscular, perda de mobilidade, lentidão de movimentos e reflexos e dependência física, o que influencia de forma significativa a qualidade de vida do idoso.

### **2.3.3 Mudanças articulares**

As articulações são pontos de junção dos ossos, que são ligados entre si por tendões, tecido conectivo e ligamentos, e capacitam o corpo para os movimentos e flexibilidade. Para que os ossos possam mover-se com atrito reduzido, há um revestimento elástico de cartilagem hialina que cobre as extremidades dos mesmos. O espaço entre as articulações contém o líquido

sinovial, que serve como uma lubrificação das articulações, a fim de prevenir o desgaste do atrito e do movimento (Spirduso, 2005).

Com o desgaste das articulações, a flexibilidade é comprometida, o que, em conjunto com a fraqueza muscular, prejudica a mobilidade e aumenta os riscos de lesões e danos físicos permanentes. Autores como Spirduso (2005) e Bicalho e Cintra (2013) concordam que a prática de exercícios físicos previne o desgaste muscular e articular, o que contribui para a qualidade de vida em todas as faixas etárias e, em particular, na velhice.

#### **2.3.4 Mudanças na pele**

A pele é o maior órgão do corpo humano e sofre mudanças degenerativas progressivas. A ação de fatores intrínsecos do envelhecimento somados aos fatores extrínsecos, como exposição ao sol, tabagismo, consumo de álcool e outras drogas, agentes químicos, dentre outros, tornam o corpo humano mais suscetível às doenças dermatológicas. Bicalho e Cintra (2013) destacam que a pele do idoso é clinicamente seca, menos hidratada, enrugada e descamativa (o que pode provocar o prurido senil), fina, lisa e com elasticidade e tônus reduzidos. Essas características possibilitam o aparecimento de escoriações, manchas, fissuras e infecções cutâneas. Com a diminuição da vascularização, ocorre a fragilidade capilar, consequentemente as equimoses, palidez e redução da temperatura da pele, predispondo o idoso à hipotermia.

#### **2.3.5 Mudanças nos órgãos dos sentidos**

O aparelho auditivo, após os 30 anos, sofre cada vez mais as alterações associadas ao envelhecimento, tais como perda da audição, prurido, zumbidos e impactação de cera. De acordo com Baraldi *et al.* (2007), a perda auditiva relacionada ao processo do envelhecimento atinge cerca de 60% das pessoas acima dos 65 anos e 90% após os 80 anos, sendo a doença neurodegenerativa mais comum, caracterizada pela perda lentamente progressiva da sensibilidade auditiva para sons de alta frequência, pela perda de células sensoriais auditivas e do processamento auditivo central. A audição reduzida pode prejudicar a comunicação do idoso, o que amplia as possibilidades de isolamento social, depressão e até mesmo demência.

A perda visual ocorre em 32% dos idosos após os 85 anos, devido à diminuição da elasticidade da cápsula do cristalino, prejudicando o ajuste refrativo para enxergar objetos próximos. Segundo Gates e Mills (2005), o envelhecimento envolve também uma maior dificuldade para adaptação ao escuro porque, com a idade, há uma redução do diâmetro das pupilas e da velocidade da condução intraocular do estímulo. Quanto ao paladar, Silva Paula (2008) diz que há uma tendência para a redução da percepção dos sabores doce e salgado, e os sabores amargos e azedos são mais percebidos nos alimentos. Isso se deve a uma diminuição

das papilas gustativas na língua, responsáveis pelo paladar; nos jovens, são em cerca de mais de 250 corpúsculos para cada papila; acima dos 70 anos, são em torno de 100. É comum os idosos aumentarem os condimentos e temperos por causa dessa perda sensorial no paladar.

### **2.3.6 Mudanças no Sistema Cardiovascular**

O envelhecimento, por si só, não determina alterações microscópicas ou em geral no coração, além de degeneração e perda de algumas células, mas que não são causa de anormalidades funcionais (Spirduso, 2005). No entanto, o coração é um músculo e, por isso, sofre desgastes em seu funcionamento assim como os outros músculos do corpo. Assim, Bicalho e Cintra (2013) afirmam que o envelhecimento tem relação com o aumento da incidência das doenças cardiovasculares e com a redução da reserva cardíaca, sendo as doenças cardíacas as principais causas de morbidade e mortalidade entre os idosos, e que estas doenças são representadas principalmente por doenças isquêmicas do miocárdio, insuficiência cardíaca e doença cerebrovascular. Estes autores esclarecem que, apesar do envelhecimento tradicional não ser necessariamente responsável por alterações significativas na estrutura do coração, gera redução nas reservas funcionais e maior vulnerabilidade a doenças, além de propiciar o surgimento de sinais de insuficiência cardíaca nas situações de sobrecarga que são inexistentes quando o indivíduo está em repouso. De acordo com Spirduso (2005), o músculo cardíaco na velhice demora mais para chegar a sua força total, o que tem como resultado um relaxamento incompleto durante o início da diástole (parte do ciclo cardíaco caracterizado pelo relaxamento muscular e enchimento dos ventrículos). Com isso, as válvulas cardíacas aumentam sua circunferência, principalmente as válvulas aórtica e pulmonar. Entretanto, os autores concordam que as mudanças mais significativas no coração são as patológicas, originadas por doenças e alterações nos hábitos e estilo de vida.

A parede do ventrículo esquerdo do coração tem a espessura maior que a parede do ventrículo direito e dos átrios, esquerdo e direito. Isso ocorre porque o ventrículo esquerdo bombeia o sangue para o corpo todo; portanto, é preciso que tenha mais força muscular que as outras cavidades. A espessura da parede do ventrículo esquerdo aumenta em aproximadamente 30% entre os 25 e os 80 anos. De acordo com Lakatta (2002), este aumento provavelmente é uma compensação pelo aumento da pressão arterial sistólica com o decorrer do tempo, pois na medida em que a pressão arterial aumenta, o músculo do coração tem que fazer mais esforço para exercer sua função. Os vasos sanguíneos também são alterados com o decorrer do tempo, ocorrendo a dilatação e espessamento das grandes artérias. A pressão arterial sistólica (PAS) aumenta com a idade, fator influenciado pelo enrijecimento arterial.

### **2.3.7 Mudanças no Sistema Respiratório**

Uma causa importante de morbidade e mortalidade em idosos são as infecções respiratórias, e a vulnerabilidade a essas infecções na velhice é determinada por muitos fatores, tanto do próprio organismo com o processo de envelhecimento quanto de fatores externos. Para Gorzoni (2011), o envelhecimento provoca um declínio da imunologia natural do ser humano, o que contribui para uma incidência maior de pneumonia em idosos. A rigidez pulmonar, ou seja, a diminuição da retração elástica pulmonar que acontece com o processo de envelhecimento, é uma das principais causas para a restrição da capacidade pulmonar nesta fase.

### **2.3.8 Mudanças em outros órgãos ou Sistemas**

As mudanças físicas ocorrem em todos os sistemas do corpo humano. O envelhecimento do sistema urinário é resultado de modificações na estrutura e na função desse sistema, pois há uma redução observável da massa e do volume renal, assim como alterações na irrigação sanguínea dos órgãos devido ao envelhecimento das artérias e veias. O sistema gastrointestinal e hepático sofre poucas alterações por causa da grande reserva funcional que possui (Bicalho; Cintra, 2013). Mas, como estes autores afirmam, é preciso destacar algumas alterações deste sistema, como a maior ocorrência de espasmos esofagianos que podem simular um infarto ou falência do sistema circulatório, além de maior incidência de constipação intestinal e diverticulite, processo infeccioso dos divertículos, estruturas presentes no trato intestinal. Quanto às mudanças hepáticas, os autores falam que a menor irrigação sanguínea que ocorre no envelhecimento influencia no metabolismo, que pode ser mais lento nesta fase da vida. Cada uma das alterações citadas tem seus desdobramentos e são muito mais complexas se descritas em estudos médicos.

### **2.3.9 Mudanças na cognição**

Segundo Pereira (2019) e Cochar-Soares et al. (2021), a pesquisa neurocientífica tem identificado a redução progressiva no volume da massa ou matéria cinzenta do cérebro, mais intensamente no córtex pré-frontal e no hipocampo e menos pronunciado no lobo temporal; os neurônios também se modificam com o envelhecimento, o que inclui a diminuição de seu tamanho, assim como há queda nas ligações sinápticas. A matéria branca é reduzida em proporção maior do que a matéria cinzenta, cerca de 16% a 20% em pessoas acima dos 70 anos. Essas alterações e outras consequentes influenciam na memória, na atenção, na função executiva (conjunto de recursos cognitivos que permitem o desenvolvimento da autonomia, tomada de decisão e independência, por exemplo), na linguagem e na capacidade visual e espacial.

A intensidade e o tanto de mudanças que podem ocorrer no envelhecimento dependem de cada indivíduo, apesar de ser um processo natural da vida humana. Outros fatores interferem nas alterações físicas e mentais neste processo, tais como a desigualdade social, as condições de vida, a infraestrutura ambiental, política, econômica, cultural, enfim, de todo o contexto em que o sujeito está inserido; Lima-Costa e Macinko (2022), por exemplo, destacam que a desigualdade social é a causa principal das condições de saúde para as diferentes faixas etárias, o que demonstra mais uma mazela da desigualdade social.

#### 2.4 POLÍTICA NACIONAL PARA OS IDOSOS NO BRASIL

Antes de 1994, o que foi feito para a proteção da população idosa no Brasil pode ser encontrado em alguns artigos do Código Civil de 1916, do Código Penal de 1940, do Código Eleitoral de 1965 e em diversos decretos, leis e portarias inseridos em tantos outros documentos. A Constituição Federal do Brasil de 1988 faz referência aos idosos como cidadãos brasileiros em geral, havendo pouca menção específica ao idoso no texto original deste documento. (Rodrigues, 2001; Brasil, 2023).

A Lei nº 8.842, de 04 de janeiro de 1994, dispõe sobre a política nacional do idoso e cria o Conselho Nacional do Idoso, considerando como idoso a pessoa com idade a partir de 60 anos (DOU, 1994). Esta Lei destaca o processo de envelhecimento populacional e a importância da família, da sociedade e do Estado assegurarem os direitos do idoso, proporcionando seu bem-estar físico, emocional e psíquico. As ações governamentais previstas na Lei 8.842 são nas áreas da promoção e assistência social; da saúde; da educação; do trabalho e previdência social; da habitação e urbanismo; da justiça; e da cultura, esporte e lazer. Na área do trabalho e previdência social, as ações se destinam a impedir a discriminação dos mais velhos no mercado de trabalho público e privado, priorizar o atendimento do idoso nos benefícios da previdência, e fomentar os programas de preparação para a aposentadoria com antecedência mínima de dois anos da data do afastamento do trabalhador.

No Brasil, a atenção direcionada aos idosos teve um impulso mais significativo a partir da década de setenta, com destaque para os benefícios como a aposentadoria para os trabalhadores rurais e a renda vitalícia para os indivíduos urbanos e rurais com mais de 70 anos. Mas, somente em 1994 foi instituída uma política nacional voltada para esta população (Fernandes; Santos, 2007). Resumidamente, as principais ações em relação ao idoso no Brasil podem ser observadas no quadro a seguir.

Tabela 7

**Principais ações, políticas e projetos em relação aos idosos no Brasil a partir da década de 70.**

<b>Ano</b>	<b>Ações</b>	<b>Objetivos das ações</b>
<b>1975</b>	Primeiro programa em nível nacional, por iniciativa do então Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), denominado PAI – Programa de Assistência ao Idoso.	Organizar e implementar grupos de convivência para idosos previdenciários nos postos de atendimento do INPS, o que ocorreu durante dois anos.
<b>1976</b>	Realização de três Seminários regionais (São Paulo, Belo Horizonte e Fortaleza) e um nacional (Brasília).	Buscar um diagnóstico para a velhice no país e apresentar as linhas gerais de uma política de assistência e promoção social do idoso.
	Elaboração do documento Políticas para a 3ª Idade – Diretrizes básicas, pela Secretaria de Assistência Social.	Organizar as informações obtidas nos seminários e delinear a política de assistência e promoção social do idoso.
<b>1977</b>	Com a reforma da Previdência, houve a criação do Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social (SINPAS). Com isso, o PAI ficou sob a responsabilidade da Legião Brasileira de Assistência (LBA).	Atendimento direto e indireto aos idosos, com a doação de alimentos, roupas, próteses, concessão de documentos etc., e através de um convênio com asilos, que dispunham vagas para idosos encaminhados pela LBA.
<b>1979</b>	Criação da Comissão Especial de Gerontologia Social (entidade privada).	Congregar médicos e outros profissionais com interesse na área da geriatria e da gerontologia.
<b>Década de 80</b>	Criação do Programa de Saúde do Idoso pelo Ministério da Saúde.	Acompanhamento e promoção da saúde do idoso.
	A Fundação Roquete Pinto lançou o programa <i>Realidade</i> , pela TV Educativa.	Informação sobre aspectos jurídicos, culturais, saúde, lazer e outros assuntos com foco na velhice.
<b>1985</b>	Fundação da Associação Nacional de Gerontologia (ANG).	Melhoria das condições de vida da população idosa do país.
<b>1987</b>	O Programa PAI foi transformado em Projeto de Apoio à Pessoa Idosa (PAPI), ainda sob a responsabilidade da LBA.	Inclusão social dos idosos e maior participação cidadã dos mesmos em seus grupos sociais.
	Ministério da Saúde lança o programa <i>Viva bem a idade que você tem</i> , através de um jornalzinho que veiculou de julho de 87 a abril de 90 no território nacional.	Melhorar a qualidade de vida dos idosos.
<b>1989</b>	Ministério da Saúde editou as normas de funcionamento das instituições geriátricas.	Normatização de conduta.
<b>1990</b>	Governo Federal lançou o Programa <i>Vivência</i> .	Desenvolver ações para o idoso nas áreas da saúde, educação, cultura, lazer, promoção e assistência social e preparação para a aposentadoria.
	Publicação da Portaria Interministerial nº 252, instituindo um grupo de representantes dos ministérios da Ação Social, da Justiça, da Educação, do Trabalho e da Previdência Social, da Marinha, do Exército e Aeronáutica, e secretários dos Desportos e da Cultura para apresentarem propostas de política e programas para a 3ª idade.	Atender às demandas da população idosa e melhorar a qualidade de vida dos mesmos.
	Início dos Programas de Preparação para a Aposentadoria pelas Universidades brasileiras.	Preparar os trabalhadores, muitas vezes idosos, para a aposentadoria.
<b>1991</b>	Apresentação do documento preliminar da Política Nacional do Idoso.	Promover a autonomia, a integração e a efetiva participação dos idosos na sociedade, a fim de que sejam agentes do desenvolvimento social e co-participes dos princípios fundamentais da Nação.
	Fundação da Associação Brasileira de Alzheimer.	Auxiliar a família, cuidadores e profissionais para a melhor compreensão e atendimento do idoso com Alzheimer.

<b>1994</b>	Em 4 de janeiro, foi promulgada a Lei 8.842, da Política Nacional do Idoso. O grupo constituído de representantes de Ministérios e da Sociedade Civil formulou o Plano Integrado de Ação Governamental para o desenvolvimento da Política Nacional do Idoso.	Atender às demandas dos idosos e melhorar a qualidade de vida, prevendo ações de nove Ministérios: Saúde, Previdência, Educação, Trabalho, Esporte e lazer, Cultura, Planejamento, Justiça, Indústria, Comércio e Turismo.
<b>1996</b>	Regulamentação da Lei 8.842 pelo Decreto 1948, de 03 de julho.	Atender às demandas dos idosos e melhorar a qualidade de vida, prevendo ações de nove Ministérios: Saúde, Previdência, Educação, Trabalho, Esporte e lazer, Cultura, Planejamento, Justiça, Indústria, Comércio e Turismo.
<b>2003</b>	Estatuto do Idoso, Lei 10.741, de 1º de outubro.	Garantir os direitos dos idosos e promover políticas públicas de atendimento à população idosa.
<b>2006</b>	1º Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa Idosa.	Definir estratégias para implementar uma rede de atenção, proteção e defesa da pessoa idosa, com base no Plano de Ação Internacional.
<b>2009</b>	2º Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa Idosa. A partir deste ano, a Política Nacional do Idoso passou a ser coordenada pela Secretaria dos Direitos Humanos da Presidência da República (SDH-PR).	Ampliar as políticas públicas voltadas para o idoso com foco na assistência, na garantia de renda e nos direitos dos mesmos.
<b>2010</b>	Criação do Fundo Nacional do Idoso, através da Lei nº 12.213.	Financiar programas e ações destinados ao idoso, a fim de assegurar seus direitos e incluí-lo socialmente.
	Criação do <i>Disque 100 – Módulo Idoso</i> , em 06 de dezembro de 2010.	Ser um instrumento para a população em geral denunciar a violência contra o idoso.
<b>2011</b>	3º Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa Idosa.	Levantamento de demandas dos idosos e ampliação das políticas públicas voltadas a essa população.
<b>2013</b>	Presidência do Brasil assinou o Compromisso Nacional para o Envelhecimento Ativo, Decreto 8.114, de 30 de setembro de 2013.	Dar continuidade à política sobre o envelhecimento humano com qualidade de vida.
	Lançamento da Campanha Permanente de Enfrentamento à Violência contra a Pessoa Idosa.	Prevenir, cuidar e acolher as vítimas de qualquer tipo de violência.
	Mapeamento das delegacias especializadas em atendimento à pessoa idosa (80 delegacias especializadas no país).	Promoção do sistema de justiça mais acessível e criação de serviços especiais que atendam a população idosa para a prevenção e solução da violência.
<b>2014</b>	Lançamento do Manual de Enfrentamento à Violência contra a Pessoa Idosa, pela SDH-PR.	Divulgar estratégias de ação e prevenção contra a violência em relação aos idosos.
<b>2015</b>	A 4º Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa Idosa ocorreria em dezembro de 2015, mas foi adiada para 2016.	Promover o protagonismo e o empoderamento da pessoa idosa.
<b>2016</b>	4º Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa Idosa.	Promover o protagonismo e o empoderamento da pessoa idosa. Discussão sobre gênero, raça e etnia, diversidade sexual e geracional.
<b>2018</b>	Estratégia Brasil amigo da pessoa idosa.	É um programa que objetiva a integração de políticas públicas para a melhor convivência com os idosos nas cidades, comunidades e grandes centros urbanos.
<b>2020</b>	Cartilha do Pacto Nacional de Implementação dos direitos da pessoa idosa.	Documento que pretende cumprir com as orientações da OMS para a década do envelhecimento (2020-2030).

Fonte: elaborada pela autora com base em Rodrigues (2001) e Brasil (2020)

Cada ministério desenvolve políticas próprias para os idosos, com projetos associados à saúde, lazer, educação, cidadania etc., com produções de material didático e informativo e com programas de assistência em níveis federais, estaduais e municipais, além da iniciativa privada. Quanto ao Ministério do Trabalho e Emprego, as principais ações envolvem um acordo com o Ministério da Educação e Cultura – MEC em 2013 para incluir o curso de Cuidador de Idosos nos cursos oferecidos por este ministério no Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC), além de incluir a atividade de acompanhante de idosos na lista de atividades que o empregado doméstico pode exercer, com a finalidade de assegurar os direitos deste trabalhador e de valorizar a atividade exercida.

Várias outras iniciativas e instituições foram desenvolvidas com foco na população idosa. Uma das instituições que mais apresentou trabalhos direcionados aos idosos é o Departamento Regional do SESC de São Paulo, que, em 1963, foi precursor nas atividades de atenção a essa parte da população, através da implantação de novas formas de atendimento, do aperfeiçoamento de profissionais da Gerontologia Social e da sensibilização de outros setores da sociedade para as condições da velhice no país, trabalho que desenvolve até hoje. Os Conselhos Estaduais do Idoso foram criados, sendo os três primeiros em São Paulo, em 1984; no Rio Grande do Sul, em 1988 e em Santa Catarina, em 1990. Hoje, quase todos os estados brasileiros têm seus Conselhos próprios. Na década de 80, vários municípios inauguraram associações privadas de assistência ao idoso, e diversas instituições, religiosas, de apoio social, filantrópicas etc., desenvolveram e desenvolvem ações destinadas ao idoso no Brasil (Rodrigues, 2001).

#### **2.4.1 Estatuto do Idoso**

O Estatuto do Idoso foi sancionado pela Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003 (DOU, 2003) e dispõe sobre os direitos do idoso e as políticas destinadas a essa população. O Estatuto contém capítulos e itens direcionados à saúde e bem-estar em geral da pessoa idosa, com temas que abordam desde o direito à vida até à alimentação, educação, saúde, trabalho, justiça, entidades de atendimento, vida na sociedade, assistência social etc. Além deste conteúdo, o Estatuto apresenta a Legislação Correlata e uma lista de outras normas e informações de interesse. O objetivo principal deste documento é regularizar os direitos assegurados ao idoso, considerado como aquele que tem 60 anos ou mais. Como consequência de ter os direitos regularizados, a pessoa idosa tende a uma qualidade de vida melhor, que é a finalidade do Estatuto. Quanto à real eficácia das normas criadas pelo Estatuto em benefício dos idosos, Costa Dourado *et. al* (2022) dizem que é preciso analisar aspectos socioculturais e econômicos fundamentais, pois toda a realidade cultural, cognitiva e condição social do indivíduo pode

interferir no modo como ele entende as normas e seus direitos e como ele usufrui dos benefícios previstos, assim como toda a realidade política e econômica do país determina a forma como o Estatuto é praticado no dia-a-dia. As políticas públicas podem existir na legislação, mas podem não atingir seu objetivo na prática por condições socioculturais, políticas e econômicas vigentes.

No entanto, ao objetivar a regulamentação dos direitos dos idosos, o Estatuto reafirma princípios muitas vezes desconsiderados no meio social e nas relações interpessoais. Sendo assim, o Estatuto busca resgatar o idoso e seu papel na sociedade e suas instituições ao defender sua igualdade em relação aos demais membros da sociedade. Essa tentativa de igualdade social é evidenciada quando o Estatuto assegura ao idoso uma série de benefícios que visam à preservação de sua saúde física e mental e de seu convívio com as outras pessoas, garantindo-lhe uma velhice com qualidade de vida, tais como atendimento prioritário e formulação de políticas públicas próprias.

As garantias que o estatuto do idoso traz podem ser de caráter prático e imediato, como a reserva de vagas em estacionamentos ou assentos preferenciais em instituições bancárias e outras, por exemplo; ou podem ser garantias que privilegiam a interação social, como o desconto de, no mínimo, 50% em eventos culturais e esportivos. Romero *et al.* (2019) destacam a importância da criminalização de algumas condutas praticadas contra os idosos e da efetivação de políticas públicas complexas, tais como as políticas de proteção e atendimento ao idoso e afirmam que, com as modificações no documento ocorridas com o tempo, houve uma melhora quanto a essas políticas, com diretrizes mais robustas de proteção. O Estatuto do Idoso trouxe muitos avanços quanto à valorização do idoso e quanto ao respeito aos seus direitos, mas ainda há muito que fazer para que as políticas públicas previstas sejam praticadas em sua integridade. A sua aplicabilidade tem muitos obstáculos, de diversas naturezas, que devem ser superados para que o Estatuto do Idoso e a condição do idoso no país conduzam, efetivamente, a uma qualidade de vida melhor. No âmbito do trabalho, existem, nas organizações, estatais e privadas, vários programas direcionados ao trabalhador mais velho ou idoso, principalmente no que envolve a preparação para a aposentadoria.

#### **2.4.2 Envelhecimento e Trabalho**

A relação entre o envelhecimento e o trabalho é influenciada, além de pelos valores sociais, pela expectativa de vida e pelo envelhecimento populacional e, por isso também, essa relação tem suscitado tantas análises e pesquisas atualmente, principalmente na área de relações intergeracionais no trabalho, tecnologia e envelhecimento e preparação para a aposentadoria. No Brasil, o número de idosos economicamente ativos aumentou com o aumento de expectativa

de vida e com mudanças nas leis trabalhistas da aposentadoria através da Reforma da Previdência, assegurada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019 (DOU, 2019). Dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) informam que, em 2021, os maiores de 60 anos eram 37,7 milhões de brasileiros, sendo que destes 18.5% trabalhavam, 75% contribuíam com metade ou mais da renda familiar, 58% tinham comorbidades e 2,5% testaram positivo para Covid. A pandemia de COVID-19 diminuiu os índices de inserção de idosos no mercado de trabalho que crescia desde 2016, mas, segundo o Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho – PDET (2023), os índices já aumentaram novamente. O Ministério do Trabalho e Previdência (2022), relatou que, em 2020, a maioria dos trabalhadores brasileiros tinham entre 30 e 39 anos (30,11% do emprego formal no país / 14.218.760 pessoas), seguidos pelos trabalhadores que estavam na faixa etária de 40 a 49 anos (23,98% / 11.870.984 pessoas), depois os de 50 anos ou mais (18,96% / sendo 6.992.124 pessoas de 50 a 59 anos e 2.331.840 pessoas de 60 anos ou mais).

Santos (2016a), através de entrevistas com 121 idosos, apontou quatro principais razões para o trabalhador mais velho continuar no mercado de trabalho: 1. A identidade que o trabalho possibilita ao sujeito; 2. As relações sociais que podem ser construídas no ambiente laboral; 3. A família que motiva a pessoa ao trabalho; e 4. Complementar a renda da família. Neste período de recessão (entre 2015 e 2016), os idosos não sofreram muito o impacto do desemprego, mas, no período pandêmico, todas as faixas etárias foram atingidas pelas condições do mercado de trabalho, com o desemprego e com a precarização do trabalho, como afirmam Corseuil *et al.* (2022). Camarano (2022) destaca a importância do trabalhador mais velho na renda familiar, sugerindo que a complementação da renda é um dos motivos mais evidentes para que o idoso permanecesse no trabalho durante a pandemia, o que demonstra que o último motivo selecionado por Santos (2016a) pode ter se tornado o primeiro no momento de crise extrema como a pandemia.

Com a pandemia de COVID-19 e com a Reforma da Previdência no Brasil, as condições de trabalho ficaram ainda mais precárias e com salários menores. Estas condições atingiram outras faixas etárias também, como consequência também da crise global que se instalou no período pandêmico e que se estende até à atualidade. Romero *et al.* (2021), em um estudo multicêntrico, tiveram uma amostra de 9.173 idosos no Brasil (destes, 3969 homens e 5204 mulheres), que trouxeram informações sobre o trabalho durante a pandemia de COVID-19, dentre outros dados. Quanto ao trabalho, os resultados apontaram que, antes de pandemia, pouco mais da metade deles trabalhava (52,3%). Durante a pandemia, 8,3% continuaram em seus postos de trabalho, e 21,2% trabalharam em casa. Para 31,9% dos idosos, a renda familiar

foi menor que um salário mínimo. Além disso, as alterações quanto à aposentadoria no Brasil, publicadas em 2019 (DOU, 2019), pressupõem um número maior e crescente de trabalhadores idosos ativos, mesmo com as mudanças que a pandemia acarretou no país e no mundo.

A participação da renda do idoso no orçamento familiar era, em 2019, de 70,6 % da renda total, sendo que quase metade da renda vinha da seguridade social (46,8 %) e o restante do próprio trabalho do idoso (45,2 %). Isto reflete a importância do trabalho do idoso em termos de orçamento familiar, assim como derruba a ideia de que o idoso brasileiro é dependente da família para o seu sustento (Camarano, 2020). Romero *et al.* (2021) demonstram que, no período pandêmico, a renda familiar dos idosos foi menor que um salário mínimo (31,9% dos idosos), com a diminuição da renda em quase metade dos domicílios de idosos, sendo que 23,6% destes tiveram um decréscimo acentuado ou ficaram sem renda.

No Brasil, considerando o primeiro trimestre de 2020, cerca de 230 mil idosos pararam de trabalhar ou de procurar emprego devido à pandemia. Dados da Pesquisa Nacional por amostra de domicílios contínua (PNADC) referente a esse período informam que 49,8 % dos homens idosos trabalhavam de forma autônoma, e 21,8 % trabalhavam como pedreiros, comerciantes, motoristas de aplicativo e de caminhão; as mulheres idosas que trabalhavam eram 38,6 % da população, com atividades como cozinheiras, trabalho doméstico, costureiras, faxineiras e comerciantes. As ocupações, tanto dos homens quanto das mulheres, sofreram grandes impactos com a pandemia devido ao isolamento, à falta de vagas e à substituição destes por trabalhadores mais jovens, pois os idosos eram os mais vulneráveis no início do período pandêmico. Estes dados incluíram também a queda do rendimento médio na população em geral, mas de forma mais significativa na população de 60 anos ou mais (IBGE, 2021; Camarano, 2020).

Os textos selecionados na revisão de literatura realizada com os descritores “Trabalho” AND “Envelhecimento” nos idiomas português, inglês e espanhol foram 3: *Aging and the future of decent work*, de Ficher *et al.* (2021); *Motivation and healthy aging at work*, de Zacher *et al.* (2021); e *Framework for considering productive aging and work*, de Schulte *et al.* (2018). Ficher *et al.* (2021) analisaram o envelhecimento e o envelhecimento funcional como fatores que influenciam a conquista do trabalho decente, terminologia utilizada para indicar um trabalho que permita a realização pessoal e profissional do trabalhador. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) formalizou o conceito de trabalho decente em 1999 para definir um trabalho que gerasse possibilidades de crescimento para o trabalhador, com qualificação, segurança, remuneração justa, equidade de gênero, produtividade e qualidade, tanto no trabalho quanto na vida em geral dos indivíduos (OIT, 2023).

Ficher *et al.* (2021) apontam a relação entre a capacidade para o trabalho, fatores organizacionais e o envelhecimento e a relação destes com o trabalho decente, enfatizando que há uma lacuna de produção científica na área. Segundo os autores, a capacidade para o trabalho é fundamental para que as pessoas mudem a natureza do próprio trabalho ou deixem de trabalhar, mas, apesar da perda da capacidade para o trabalho obedecer a um envelhecimento natural do homem, é diferente de indivíduo para indivíduo e depende também das condições de vida e de trabalho que cada um teve, se houve realização pessoal e/ou profissional ou não, se a estrutura física e das relações do trabalho foram satisfatórias ou não, se houve perda de oportunidade de trabalho, desemprego, dentre outros fatores.

Quanto aos fatores organizacionais, Ficher *et al.* (2021) destacam a natureza do trabalho propriamente dito, como aqueles que demandam habilidades físicas, citando como exemplos a profissão dos bombeiros, estivadores de porto, trabalhadores da construção civil, policiais etc. No caso destes profissionais, a capacidade funcional do trabalhador pode diminuir seu tempo de trabalho ativo, pois o físico é muito exigido, o que dificulta a permanência do indivíduo mais velho no trabalho. As funções que demandam habilidades mentais também podem diminuir o tempo de trabalho dos mais velhos, devido à possibilidade de perda cognitiva com o envelhecimento. No entanto, os autores salientam que as organizações podem ajustar o trabalho para que a força de trabalho do trabalhador mais velho seja valorizada, como mudança de horário, treinamento de novas habilidades, promoção de boas relações intergeracionais e bom ambiente de trabalho.

Zacher *et al.* (2021) investigaram a motivação e o envelhecimento saudável no trabalho, analisando modelos teóricos e empíricos de motivação, saúde e bem-estar no trabalho, idade em comparação com o conceito de envelhecimento saudável da OMS, definido como um processo de desenvolvimento humano que permita a manutenção da capacidade funcional, o que possibilita o bem-estar na velhice. Este conceito considera também a resiliência dos idosos, pois podem ter adversidades que exijam adaptações, recuperações ou resistência. Aplicado ao ambiente laboral, este conceito abrange ações institucionais e dos trabalhadores para que o bem-estar seja efetivamente vivenciado, com orientações semelhantes para atitudes organizacionais e pessoais que Ficher *et al.* (2021) indicaram em seus estudos.

A estas conclusões também chegaram Schulte *et al.* (2018) ao analisarem o Centro Nacional para o Envelhecimento Produtivo no Trabalho do Instituto Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, nos Estados Unidos, verificando que o envelhecimento produtivo e o bem-estar no envelhecimento do trabalho são conceitos interdependentes e demandam ações governamentais, organizacionais e sociais para que se tornem uma realidade cada vez mais

abrangente. Os autores enfatizam pontos essenciais para o envelhecimento produtivo, compreendido como aquele que é remunerado e o que é voluntário também, que são: 1. A expectativa de vida; 2. A saúde ocupacional; 3. A valorização dos resultados positivos; e 4. Educação multigeracional. Portanto, os três textos selecionados na revisão de literatura deste tema indicam os mesmos resultados, ou seja, o envelhecimento no trabalho precisa ser uma questão da vida toda, a preparação para o envelhecimento produtivo e com bem-estar é uma construção conjunta entre a sociedade e o mundo do trabalho em uma mudança estrutural de valores sociais em relação ao envelhecimento humano.

#### **2.4.3 Envelhecimento saudável, ativo, bem-estar e saúde**

Diante de uma construção histórica do envelhecimento que evidencia a negação e o preconceito ao mais velho, é importante destacar as pesquisas, produções e ações para reverter ou melhorar a forma como os idosos são considerados socialmente. As ações governamentais, os programas de socialização (atividades sociais promovidas pelas prefeituras municipais), os programas que objetivam a boa convivência entre as gerações no trabalho são exemplos que demonstram as ações em prol da melhor qualidade de vida na velhice ou na fase dos adultos mais velhos. Geralmente, os autores discutem alternativas para que as pessoas consigam associar a idade com a realização pessoal, a atividade física e mental e a condição emocional para vivenciar da forma mais saudável todas as novas experiências desta fase da vida (Debert, 2020; Becca, 2022; Goldenberg, 2022; Neri *et al.*, 2022; Speranza *et al.*, 2022 e outros).

Neri *et al.* (2022) falam da importância do bem-estar na literatura da gerontologia para explicar o processo do envelhecimento, com a nítida intenção de substituir a crença de que a velhice é um período de doenças e degeneração por uma realidade de manutenção de competências, aprendizagem, compensação de perdas e desenvolvimento de habilidades. Nos anos 90, surgiram relatos de bem-estar na velhice, pessoas ativas, que queriam viver outras experiências, o que contrariava o discurso da velhice inútil e adoecida. Daí, a expressão “paradoxo do bem-estar” para explicar estes relatos, a satisfação com a vida e o crescimento pessoal e profissional no envelhecimento apesar das perdas naturais e inerentes do processo de envelhecer. As pesquisas que analisaram o bem-estar do adulto mais velho e do idoso, em geral, identificaram essa condição como uma variável de proteção para a vivência do envelhecimento (os estudos da Universidade de Chicago, em 1950; a escala *Life Satisfaction Index*, de Neugarten e colaboradores, em 1961; Bradburn, em 1969 e outros).

O bem-estar psicológico pode ser constituído por três elementos, segundo Neri *et al.* (2022), satisfação com a vida, bem-estar eudaimônico (ajustamento psicológico, harmonia entre necessidades internas e externas, plenitude) e afetos positivos e negativos. A satisfação com a

vida pode ser compreendida como um julgamento que o sujeito faz sobre sua própria vida; afetos positivos ou negativos dizem respeito aos sentimentos associados a algo prazeroso ou não. As teorias sobre o bem-estar psicológico na velhice são, geralmente, baseadas na perspectiva *life-span* (desenvolvimento ao longo da vida, sendo envelhecimento uma fase multideterminada e heterogênea) e apresentam quatro explicações para que o bem-estar psicológico seja uma realidade na velhice: 1. A personalidade do indivíduo influencia na manutenção do bem-estar psicológico; 2. As emoções e os processos cognitivos interagem; 3. Na velhice, as pessoas adotam estratégias de acomodação para compensar as perdas e lidar com o estresse; e 4. Os idosos se tornam mais competentes e tendem a regular as emoções, valorizando mais as positivas e minimizando as negativas (Scheibe; Carstensen, 2010). Existem críticas a essas explicações, mas a literatura demonstra que os argumentos utilizados não são suficientes para refuta-las por completo, segundo Neri *et al.* (2022).

Os estudos sobre envelhecimento no trabalho indicam a importância da visão social do envelhecimento humano, a necessidade de uma educação que envolva o respeito, a empatia e a percepção de que o mais velho é alguém em uma fase da vida, com suas especificidades, medos, receios e desejos, como qualquer outra fase da vida. O preconceito etário é cada vez mais comum nas notícias, nas redes sociais e nas atitudes cotidianas, demonstrando que a educação e o desenvolvimento emocional e cognitivo podem modificar esta realidade com o tempo.

## 2.5 PRECONCEITO ETÁRIO

O preconceito foi objeto de estudo de Allport que, em 1954, fundamentou as análises sobre o tema, definindo-o como uma atitude hostil em relação ao outro por esse outro pertencer a um grupo diferente, desvalorizado pela sociedade. Lima (2013) demonstra que conceitos como discriminação, crenças, pertencimento grupal, poder, conduta normativa, emoções, erro cognitivo e outras contribuições teóricas foram acrescentados por estudos que se desenvolveram depois da definição de Allport. Lima (2013) analisa o papel do poder nas relações entre os grupos e diz que o preconceito é um fenômeno inerente a tais relações, além de reafirmar a importância da desvalorização social para alguém ou um grupo ser alvo do preconceito. Para o autor, existem elementos em comum, presentes em todas as manifestações preconceituosas, que dizem respeito a apontar e destacar as diferenças entre os grupos ou pessoas, ao sentimento de antipatia em relação àquele que pertence a outro grupo sempre aparece, ocorre a homogeneização dos alvos do preconceito, ou seja, são sempre vistos de forma massificada e as pessoas tendem a manter as crenças, mesmo que motivos para pensar o contrário ou evidências favoráveis existam em relação ao grupo ou pessoa alvo do preconceito.

Crochik (2006) afirma que não é possível criar uma definição única para o preconceito, uma vez que é um fenômeno complexo, que diz mais do preconceituoso do que daquele que é seu alvo (apesar de haver uma relação entre eles, pois o alvo do preconceito exibe características que servem como justificativas ao preconceituoso), além de estar relacionado a uma conduta rígida frente aos objetos. Os aspectos variáveis estão associados às necessidades individuais do preconceituoso e aos valores culturais, que são o ponto de partida para o preconceituoso desenvolver os próprios preconceitos. Assim o autor explica que “as ideias sobre o objeto do preconceito não surgem do nada, mas da própria cultura” (Crochick, 2006, p. 14) e diz que o indivíduo é produto da cultura, mas resguarda ainda uma singularidade que o permite se diferenciar e desenvolver um senso crítico. Quando isso não é possível devido à alta identificação do sujeito com a cultura, ele simplesmente reproduz o discurso cultural, sem questioná-lo e sem criticá-lo, aumentando a alienação e a propagação de preconceitos. Isso não quer dizer que o sujeito crítico não será preconceituoso, mas que terá mais condições de analisar os valores próprios e os herdados culturalmente.

Myers (2014) estuda os estereótipos e os define como crenças negativas que podem ser mais ou menos verdadeiras ou falsas, negativas ou positivas, e generalistas, com influência cultural. O autor descreve as atitudes no preconceito como sendo as afetivas, referentes aos sentimentos, a intenção comportamental e a predisposição para agir e a cognição, representadas pelas crenças. Quando os estereótipos são extremamente generalizados ou quando são equivocados, podem se transformar em um problema social significativo, pois, além de incentivar o preconceito, podem fomentar a discriminação, que é um comportamento negativo, por vezes agressivo, em relação ao alvo do preconceito. Para Krüger (2013), crença “é qualquer afirmativa feita por alguma pessoa, obtida mediante sua experiência própria” (Krüger, 2013, p.282), e alerta que esta é uma definição resumida porque as crenças têm um conceito muito complexo. No entanto, apesar desta definição ser resumida, é possível perceber a relação que faz entre todos os conceitos citados, ou seja, estereótipos, preconceito, comportamento e atitude, pois as crenças surgem a partir de critérios subjetivos, da própria experiência do sujeito.

O preconceito se manifesta de diversas formas, como o preconceito contra as mulheres (sexismo, misoginia, machismo), o preconceito racial (racismo), o social (classismo), o preconceito religioso, a homofobia, a transfobia etc. O etarismo foi classificado por Palmore (2004) como o outro grande “ismo” dos preconceitos identificado no Ocidente, logo após o racismo e o sexismo. E, como Iversen *et al.* (2009) o conceituaram, o etarismo envolve estereótipos positivos e negativos, direcionados a pessoas mais velhas ou na percepção do que

é ser mais velho, independentemente da idade cronológica, podendo ser implícito ou explícito e expresso em nível micro, meso ou macro.

Quanto ao preconceito etário nas organizações de trabalho, França *et al.* (2017) o compreendem como um conjunto de atitudes diante do envelhecimento, sejam atitudes positivas ou negativas que valorizem ou não a força de trabalho dos idosos, o que pode favorecer ou desfavorecer a sua exclusão ou inclusão no ambiente laboral, bem como sua permanência no mercado de trabalho. O etarismo organizacional pode abranger desde as políticas de empregabilidade até as relações interpessoais no trabalho, o que evidencia que pode ocorrer em qualquer instância do mundo do trabalho. No ambiente organizacional, o etarismo pode evoluir para o assédio moral. As consequências do preconceito etário envolvem doenças relacionadas ao trabalho, como estresse, depressão, Síndrome de Burnout, e podem culminar em suicídio. Daí, a importância do tema como uma forma de prevenção e proteção à saúde do trabalhador.

Algumas perspectivas teóricas dedicam-se a compreender o fenômeno do etarismo, como a gerontologia, a neuropsicologia, a psicologia social e do trabalho, a enfermagem, a sociologia, a ciência política, com estudos que envolvem os aspectos biológicos, sociais, psíquicos, culturais e econômicos da relação social com o envelhecimento, mas com a atenção voltada mais para o processo de envelhecimento do que propriamente para o etarismo. Os estudos sobre o etarismo originaram-se, principalmente, da Europa, sendo mais relevantes as pesquisas feitas por Van Dalen *et al.* (2010) e Van Dalen e Henkens (2017) e, no Brasil, por França *et al.* (2014) e França *et al.* (2017), com conclusões próximas quanto à percepção dos gestores em relação aos trabalhadores mais velhos, em que se destacaram a lealdade, a confiabilidade e as habilidades gerenciais. A professora e pesquisadora brasileira, Lúcia Helena de Freitas Pinho França (França *et al.*, 2014; França *et al.*, 2017) realiza estudos sobre o envelhecimento no trabalho, considerando diversos aspectos desta realidade, dentre eles o etarismo, com a adaptação e validação de escalas. Goldani (2010), socióloga brasileira, também se dedica ao estudo do etarismo, trazendo a reflexão para a análise de estereótipos, preconceito e discriminação, tanto nas relações intergeracionais quanto nas políticas públicas.

Baltes e Finkelstein (2011) fizeram um levantamento dos principais estudos feitos até 2010 sobre o etarismo no contexto organizacional em diversos países, principalmente de língua inglesa, o que trouxe mais visibilidade ao fenômeno do etarismo e suas consequências. Neste levantamento, os autores destacaram um estudo que demonstrou que, apesar dos trabalhadores mais velhos não serem um grupo homogêneo, eram tratados como se o fossem nos processos de recrutamento; um estudo que investigou o papel do supervisor na reação pessoal e profissional do trabalhador idoso; estudos que apontaram a importância do treinamento para o

trabalhador mais velho, a fim de melhorar seu desempenho; estudos que priorizaram o clima organizacional como um instrumento do etarismo; e um estudo que argumentava sobre as perspectivas do trabalho para o trabalhador idoso. O trabalho de Baltes e Finkelstein (2011) trouxe o assunto do etarismo para a pauta da produção científica.

Recentemente, Finkelstein et al. (2020) realizaram um estudo sobre metaestereótipos de idade, assim como Weiss e Perry (2020), que explicaram que o metaestereótipo é definido como o que as pessoas pensam que as outras pessoas pensam sobre sua faixa etária ou geração. No primeiro estudo, Finkelstein et al. (2020) realizaram uma pesquisa diária com 185 funcionários de várias empresas nos Estados Unidos para analisarem as reações e os comportamentos associados a metaestereótipos de idade (positivos e negativos) que aconteceram no decorrer de uma semana de trabalho. Essa pesquisa identificou reações aos metaestereótipos tanto em trabalhadores mais jovens quanto nos mais velhos, como ameaça, impulso ou desafio. O segundo estudo incluiu 183 participantes entre 50 e 79 anos de idade, verificando até que ponto a autoeficácia em procurar emprego foi influenciada por metaestereótipos identificados nesta amostra. Como resultado, Weiss e Perry (2020) observaram que os efeitos mais significativos ocorreram nos adultos mais velhos (de 60 a 79 anos), e não foram significativos para adultos de meia-idade (de 50 a 59 anos). A análise dos metaestereótipos pode ser um dos instrumentos para a verificação do etarismo no trabalho.

Hanashiro *et al.* (2020) realizaram uma pesquisa qualitativa com 18 gestores com mais de 45 anos, no Brasil, com a finalidade de compreender como os gestores desempregados percebem o preconceito de idade antes e depois do último emprego. Como resultado, os autores apresentaram que os gestores percebem uma estratégia de saneamento etário, o que destaca a política demissional como claramente baseada nos critérios etários. No entanto, apesar das pesquisas descritas e da gravidade das consequências do etarismo, este fenômeno ainda é pouco estudado e percebido pela academia e pela sociedade, o que demanda estudos e ações quanto a este tema (França *et al.*, 2017).

Para explorar o assunto, foram feitas algumas revisões de literatura sobre etarismo e suas repercussões. A primeira revisão foi mais ampla, realizada em 2021, sem limite de tempo para a busca, com os descritores “ageísmo”, “etarismo”, “idadismo”, “idosismo”, “discriminação por idade”, “ageism”, “age discrimination”, “edadismo” e “discriminación por edad”. As bases de dados foram BVS, SCOPUS, APA/PSCYINFO, WOS e PUBMED/MEDLINE. O resultado inicial mostrou 15.648 documentos. Após a retirada dos duplicados, ficaram 8.274 produções. Após a análise a partir dos critérios de exclusão (artigos sem acesso livre, trabalhos de conclusão de curso, editoriais, reportagens, artigos de opinião,

informativos, livros e capítulos de livros e revisões de literatura), permaneceram 646 artigos, sendo artigos com estudos desenvolvidos (382), artigos relacionados a instrumentos, validação, elaboração de escalas etc. (32) e artigos teóricos (232).

Outras revisões integrativas de literatura foram feitas com temas mais específicos do etarismo, a saber: ageísmo e trabalho, etarismo e repercussões nas Políticas públicas e governamentais, etarismo na percepção e experiência do adulto mais velho. Todas as revisões não tiveram período de tempo definido, incluíram artigos científicos de acesso aberto e consideraram os idiomas português, inglês e espanhol. Todas foram pesquisadas nas bases BVS, SCOPUS, APA/PSCYINFO), WOS e PUBMED/MEDLINE. Os critérios de exclusão foram artigos sem acesso livre, trabalhos de conclusão de curso, editoriais, reportagens, artigos de opinião, informativos, livros e capítulos de livros e revisões de literatura. Todas as revisões de literatura seguiram a metodologia PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), e os descritores foram definidos a partir da Base de Descritores em Ciências da Saúde (Decs/Mesh) da BVS.

A revisão de literatura “Etarismo e trabalho” utilizou os descritores “etarismo” AND “etarismo” AND “trabalho”, “etarismo” AND “trabalho”, “Discriminação etária” AND “trabalho”, em português; “ageism” AND “work”, “ageism” AND “job”, “ageism” AND “working life”, “Age Discrimination” AND “work”, “age discrimination” AND “working life”, em inglês; “ageísmo” AND “trabajo”, “Idadismo AND trabalho”, “Age Discrimination AND job”, “Discriminación por edad AND trabajo”, “ageísmo” AND “vida laboral”, “etarismo” AND “vida laboral”, “discriminación por edad” AND “vida laboral”. O resultado da busca foi 3.615 documentos, com 3236 duplicados. A leitura dos títulos e resumos resultou em 35 artigos para leitura. Após essa análise, 26 artigos foram analisados e classificados em três categorias, devido ao foco que deram ao assunto: 1. Etarismo na gestão empresarial e nas políticas de emprego para os trabalhadores mais velhos. 2. Análise do etarismo nas relações interpessoais no trabalho. 3. Percepção do etarismo pelo trabalhador mais velho. Os resultados apontaram para a ocorrência significativa nos grupos de trabalho. O artigo resultante desta revisão foi submetido em fevereiro de 2024 e aceito para publicação em junho de 2024.

O título “Etarismo e repercussões nas Políticas públicas e governamentais” resultou em 418 documentos na primeira busca. Após a leitura dos títulos e resumos, 11 artigos foram selecionados para a leitura e análise. A categorização deste artigo foi: 1. Etarismo e análise legislativa; 2. Etarismo e análise da gestão governamental e repercussões nas políticas públicas; 3. Etarismo e análise das políticas de atendimento na Pandemia de COVID-19; 4. Etarismo e análise de mídia eleitoral. O tema “Etarismo na percepção e experiência do adulto mais velho”

teve também 418 documentos na primeira busca. Com a leitura dos títulos e resumos, ficaram 47 artigos, organizados em 8 categorias: 1. Etarismo e trabalho, 2. Etarismo e suicídio, 3. Etarismo e estereótipo, 4. Etarismo, autoestima, imagem corporal e discriminação, 5. Etarismo benevolente e hostil, 6. Percepção do etarismo, do envelhecimento e da atenção ao idoso, 7. Etarismo e sintomas depressivos e 8. Experiências de etarismo. Em ambas as revisões, o período considerado foi de cinco anos, de 2017 a 2022, e a elaboração de seus textos estão em andamento.

Uma revisão de literatura foi elaborada para discutir o etarismo no período pandêmico, sendo publicada em outubro de 2022 (Abranches; Lourenço, 2022), incluindo artigos publicados em 2020, 2021 e 2022, disponibilizados nas bases de dados WOS, Pubmed, Scopus, BVS e PsycInfo, considerando o intervalo de tempo de julho de 2020 a janeiro de 2022. Os critérios de inclusão consideraram artigos científicos e de opinião, sendo artigos de acesso livre, que fossem textos completos e que contivessem os descritores no título e/ou resumo. Os critérios de exclusão consideraram comentários, revisões de literatura, teses e dissertações. Após a triagem dos artigos repetidos, da leitura dos títulos e resumos e da leitura flutuante dos textos, o total de artigos selecionados para a leitura integral foi de 21. A revisão de literatura se desenvolveu com a busca por termos definidos no DecsMesh, sendo eles: “Pandemia COVID-19” AND “etarismo”; “Pandemia COVID-19” AND “etarismo”; “Pandemia COVID-19” AND “preconceito etário”; “COVID-19 pandemic” AND “ageism”; “COVID-19 pandemic” AND “age discrimination”; “Pandemia da COVID-19” AND “discriminación por edad” e “Pandemia da COVID-19” AND “etarismo”.

A pandemia da COVID-19 expôs o etarismo de uma forma significativa, destacando alguns valores que os mais velhos têm na sociedade atual, como por exemplo, o de inutilidade social, de refugio populacional ou de empecilho para o desenvolvimento da sociedade, como demonstram a maioria dos artigos selecionados neste estudo. Os programas de proteção como horários específicos para idosos em estabelecimentos comerciais e de atendimento em geral, a vacinação com critério etário etc., tiveram um papel importante na saúde dos adultos mais velhos, o que é um aspecto positivo. Essas medidas, no entanto, fortaleceram o preconceito e a agressão em situações descritas nos artigos selecionados, pois muitas pessoas mais jovens se sentiram preteridas nas determinações e protocolos de saúde na pandemia. Também é indiscutível que os critérios dos protocolos de atendimento na saúde precisam de constante reestruturação, como defendem os autores que analisaram estes protocolos, observando a ética e os princípios da dignidade humana.

O etarismo é classificado em negativo e positivo, sendo que, o negativo é aquele caracterizado por atitudes hostis e agressivas, e o positivo é o que se manifesta por atitudes protetoras e benevolentes, quando a pessoa mais velha é tratada como alguém inútil, infantil ou incapaz (Palmore, 1999). A partir de pesquisas sobre sexismo ambivalente (Glick; Fiske, 2001) e do *Stereotype Content Model* (Fiske *et al.*, 2002), que compreende como ambivalentes os estereótipos de idosos, Cary *et al.* (2017) conceituaram as manifestações do preconceito etário como etarismo benevolente e etarismo hostil. O estereótipo de idosos é percebido como ambivalente porque o idoso pode ser considerado uma pessoa calorosa, por exemplo, o que é uma característica positiva, mas também pode ser percebido como incompetente, o que é uma característica negativa; o paternalismo é o resultado desta combinação de percepções. No entanto, é preciso destacar que o comportamento cordial, educado e respeitoso com os mais velhos não configura o etarismo benevolente; considerá-los e tratá-los como pessoas incapazes ou infantilizá-los, sim. Os autores afirmam que é mais fácil identificar o etarismo hostil, pois as atitudes dos preconceituosos são mais evidentes, do que o etarismo benevolente, que é mais sutil, e elaboraram uma escala para que ambos pudessem ser medidos, a *Ambivalent Ageism Scale – AAS*.

A discriminação ocorre quando o sentimento do preconceito estimula um comportamento preconceituoso, e a discriminação etária é aquela direcionada à idade cronológica para agir e distinguir classes de pessoas que não são valorizadas da mesma forma pela sociedade (Bytheway, 2005; Goldani, 2010). Como esse fato está presente em todas as sociedades, é possível afirmar que influencia as políticas públicas e práticas sociais (Couto *et al.*, 2009). Goldani (2010) acrescenta que o etarismo pode ter duas perspectivas, uma psicológica e uma econômica; a psicológica discute a negação da morte e o medo da degeneração física e mental como resultados da percepção do envelhecimento; a perspectiva econômica percebe o envelhecimento como um empecilho para a produtividade do mercado capitalista.

A fim de compreender o fenômeno do etarismo e os acontecimentos que, porventura, possam explicá-lo, autores como Cuddy e Fiske (2002) e Tajfel e Turner (1986) elaboraram teorias como a Teoria da Modernização (Cuddy; Fiske, 2002), que defende a redução do *status* da pessoa à medida em que envelhece. De acordo com essa teoria, a passagem da sociedade agrária para a industrial trouxe quatro mudanças na estrutura social que se mostraram fundamentais para a desvalorização do mais velho: 1. Com a diminuição da taxa de natalidade, com o desenvolvimento da medicina e das condições de moradia e alimentação, a expectativa de vida aumentou, o que aumentou também o número da população idosa; com isso, mais

pessoas chegaram à aposentadoria, porém com menos poder aquisitivo e conseqüente menor valorização social; 2. As novas tecnologias possibilitaram a criação de novos postos de empregos, mas muitas pessoas mais velhas não acompanharam o desenvolvimento tecnológico em sua maioria, o que os deixa à margem do mercado de trabalho; 3. O êxodo rural provocado pelo crescimento dos centros urbanos levou os mais jovens às grandes cidades, enfraquecendo o vínculo com os mais velhos; 4. A educação pública atingiu cada vez mais pessoas, o que retirou do idoso o lugar de referência cultural e de conhecimento.

Tajfel e Turner (1986) desenvolveram a Teoria da Identidade Social (TIS), que diz que os indivíduos tendem a se identificar com aqueles que se parecem mais com eles mesmos, ou seja, os jovens se identificam com os jovens, os adultos com os adultos, os mais velhos com os mais velhos. No entanto, existe um fator nesta teoria que intensifica esta identificação, que é a valorização da pessoa no grupo, ou seja, quanto mais um sujeito é valorizado no grupo, mais pessoas tendem a se aproximar dele. Como os mais velhos, geralmente, são desvalorizados socialmente, o grupo em que estão tende a desvalorizá-los também.

## 2.6 VIOLÊNCIA E PRECONCEITO

A violência é um fenômeno presente em qualquer sociedade, é multifacetada de acordo com a forma, objeto da violência, agentes, recursos utilizados, e é um componente das relações entre as pessoas, podendo ser acessado a qualquer momento. Como já descrito neste texto, segundo a OMS, a violência é caracterizada pelo “uso de força física ou poder, em ameaça ou na prática, contra si próprio, outra pessoa ou contra um grupo ou comunidade que resulte ou possa resultar em sofrimento, morte, dano psicológico, desenvolvimento prejudicado ou privação” (WHO, 2002; Dahlberg; Krug, 2006). Essa definição destaca a intencionalidade inerente ao ato violento, exceto quando se trata de queimaduras acidentais e lesões de trânsito. Desta forma, pode-se afirmar que a violência impacta todos os setores da sociedade, sendo considerada um problema de saúde pública pela OMS (WHO, 2002).

As principais formas de violência no trabalho estudadas são: incivildade, assédio moral, abuso do poder hierárquico, conflito interpessoal e *social undermining* (minar o sujeito socialmente), tanto no ambiente virtual quanto no real. Sob outro enfoque, as outras formas de violência estudadas são as que se originam das condições e organização do trabalho (condições insalubres, horários abusivos, ausência de instrumentos adequados para o trabalho e outros). Andrade et al. (2020) definem a incivildade como comportamentos rudes, atitudes que violam as regras e normas de convivência que o próprio grupo determinou, ou seja, são microviolências que possibilitam a ocorrência de outras formas mais severas de violência, incluindo o assédio

moral. A Incivilidade ocorre devido à ignorância, descuido, personalidade do agressor ou, também, devido ao preconceito, discriminação, desprezo pelas normas e/ou autoridade etc.

O contexto social de discriminação em relação aos mais velhos fornece elementos para que o mesmo ocorra no ambiente de trabalho, principalmente por ser um local de produtividade e de cobrança quanto a isso. Assim, as práticas de assédio moral, que são uma forma de violência, podem se concretizar em relação aos trabalhadores mais velhos. O assédio moral é caracterizado por toda e qualquer conduta abusiva, agressiva e violenta manifestada; os comportamentos associados ao assédio têm potencial para causar danos e sequelas físicas, mentais, psíquicas e emocionais ao assediado, além de ser sistemático, repetitivo e intencional (Santos; Silva, 2020). Blackstone (2013), em uma pesquisa sobre o tema, identificou que os comportamentos mais vivenciados pela amostra do estudo envolveram contribuições dos trabalhadores que eram ignoradas, isolamento quanto às decisões do trabalho e a desqualificação dos mais velhos pelos gestores e por pares.

**Tabela 8**  
**Tipologia e natureza do ato violento**

<p><b>Quanto às características do autor do ato de violência</b></p>	<p>Violência autoinfligida (dirigida a si mesmo), que é subdividida em comportamento suicida (ideação, tentativas e suicídios efetivos) e autoabuso (automutilação);</p> <p>Violência interpessoal, subdividida em violência de família e de parceiro íntimo (abuso infantil, abuso pelo parceiro íntimo e abuso de idosos, fora ou dentro de casa);</p> <p>Violência comunitária (aquela que ocorre entre pessoas sem laços de parentesco, como violência juvenil, estupro, violência no ambiente de trabalho etc.);</p> <p>Violência coletiva, subdividida em social (atos terroristas, violência de multidão, violência de grupos organizados etc.), política (guerras e conflitos, violência do Estado etc.) e econômica (negar o acesso a serviços essenciais, monopólio econômico em detrimento da sociedade etc.).</p>
	<p>Natureza física, com o uso da força física para subjugar ou causar danos a outrem;</p> <p>Natureza sexual, que significa impor práticas de caráter sexual contra a vontade do outro ou que o vitimize;</p>

<b>Quanto à natureza do ato violento</b>	Natureza psicológica, que envolve a agressão verbal ou gestual a fim de humilhar, manipular, atingir negativamente a autoestima do outro etc. ; Natureza que envolve privação ou negligência, que implica em negar ou negligenciar os cuidados a quem necessita deles.
--	---

Fonte: Abranches e Lourenço (2021)

A violência contra os trabalhadores mais velhos encontra-se na classificação de “violência comunitária”, com a intenção de atingir a autoestima e a percepção de si mesmo. Quanto às ações organizacionais para evitar o etarismo, Cepellos e Tonelli (2017) afirmam que não há, no Brasil, uma formalização ou um protocolo que auxilie na educação para o convívio no ambiente de trabalho. Então, o que pode ser observado em algumas organizações que se atentam para o trabalho intergeracional são especificações do trabalho de acordo com a capacidade do trabalhador, formação de equipes com pessoas de idades diferentes e seleção de pessoal também considerando diversas idades. Na pesquisa destas autoras, os gestores apontaram algumas práticas que não são tomadas pelas organizações e que seriam de grande impacto, segundo eles, para evitar o etarismo, como ergonomia e saúde, remuneração e/ou benefícios diferenciados para os mais velhos, treinamentos e campanhas para a seleção de trabalhadores mais velhos, plano de carreira específico e preparação e educação para que uma atividade autônoma possa ser desenvolvida.

As práticas citadas acima geralmente compõem o planejamento da Gestão da Idade (GI), conceito que surgiu no séc. XX, ganhou maiores proporções nos estudos no séc. XXI e abrange ações geracionais que visem a minimizar os efeitos que o envelhecimento do trabalhador possa ter nas organizações, bem como diminuir as barreiras etárias no trabalho (Cepellos; Tonelli, 2017). A *European Agency for Safety and Health at Work* agrega o planejamento das políticas públicas em âmbito global, além de destacar o papel preventivo das práticas da GI nas organizações. Em geral, a GI envolve: recrutamento e admissão no trabalho, aprendizagem ao longo da vida (educação para o trabalho), desenvolvimento de carreiras, horários flexíveis, promoção e gestão da saúde e segurança no trabalho, rotatividade e saída do emprego e/ ou aposentadoria (EU-OSHA, 2024).

Coutinho (2022) faz uma importante análise do poder e da violência no trabalho, dizendo que o poder é inerente às relações laborais, mas a violência não deve e não pode estar presente nestas relações. O poder a que se refere o autor compreende desde o poder democrático ao autoritário, e diz que o poder pode ser exercido sem que a pessoa subordinada a ele seja

aviltada ou agredida. No entanto, a violência tem diversas formas de manifestação e de consequências, quase sempre graves, pois onde há violência, há coerção, imposição, agressão, ameaça, pressão, exercidos de forma física, moral, psicológica, subliminar, e consequências psíquicas, mentais e físicas.

## 2.7 CRENÇAS, REPRESENTAÇÕES SOCIAIS E PRECONCEITO ETÁRIO

O conceito de crenças na psicologia é sintetizado por Krüger (2013), como já citado neste texto, para explicar as afirmações feitas pelas pessoas com base em sua própria experiência, o que significa dizer que as crenças têm fundamento na subjetividade dos indivíduos, pois retrata a forma como cada uma assimila e compreende o mundo em que vive. Como o autor demonstra em seus estudos, este conceito pode parecer simples, mas a natureza das crenças é muito complexa, o que faz com que as crenças sejam profundamente responsáveis pela forma como as pessoas se manifestam nos grupos e na sociedade. Beck (2020) orienta o terapeuta a identificar as crenças nucleares ou centrais (que, resumidamente, são as crenças que o indivíduo tem dele mesmo, as verdades em que acredita mais profundamente sobre a própria identidade) e as intermediárias (que, sucintamente, são crenças subjacentes às centrais, podem ser compreendidas como atitudes, imposições ou regras que a pessoa assume para a própria vida) para que possa planejar o atendimento ao paciente, diante da importância das crenças para o desenvolvimento do tratamento psicoterápico.

Em particular, acerca das crenças sobre o processo de envelhecer, alguns trabalhos se destacam no Brasil, apesar de ser um tema que necessita de mais pesquisas no país. Torres *et al.* (2015), por exemplo, com base na Teoria das Representações Sociais, realizaram um estudo com 638 participantes (adolescentes, adultos e idosos), no estado de Santa Catarina, Brasil, a fim de analisar a proximidade ou o distanciamento entre as representações sociais e as crenças normativas sobre o envelhecimento. Os autores perceberam que os elementos que definiam os idosos eram direcionados ao papel social de “Avô” ou destacavam objetos representativos deste papel, como rugas, óculos, bengalas, cabelos brancos etc.) e analisam que os estudos sobre este tema sempre se contrapõem em aspectos positivos (sabedoria, experiência de vida, transmissão cultural etc.) e aspectos negativos (inatividade, doenças, tristeza, solidão, depressão e morte). Além disso, demonstraram que a representação social dos idosos sobre a pessoa que envelhece deixa claro que existe pouca identificação no grupo, pois os idosos não se reconheceram como pessoas velhas, falaram do outro e não de si mesmos.

Os primeiros estudos de Moscovici sobre representação social foram feitos em 1961, com a obra *La Psicanalyse: son image et son public*, e tem influência dos estudos de Émile

Durkheim e Lévy-Bruhl (representações coletivas e pensamentos místicos, respectivamente), com a contribuição da abordagem construtivista de Jean Piaget e Lev Vygotsky, do estudo do imaginário, de Gilbert Durand e da Teoria da Sexualidade, de Freud, além de outros autores que aprimoraram o estudo da TRS no decorrer do tempo, como por exemplo Denise Jodelet, que aprofundou os estudos sobre o tema. Moscovici criou, então, a Teoria das Representações Sociais, aprimorando o conceito de representações sociais a partir do desenvolvimento de seus estudos (Arruda, 2002; De Souza; De Sousa, 2021; Nogueira; Di Grillo, 2020). Jodelet apresenta uma definição geralmente utilizada na literatura que diz que a representação social é “uma forma de conhecimento, socialmente elaborada e compartilhada, que possui uma finalidade prática e que contribui para a construção de uma realidade comum a um conjunto social” (Jodelet, 2003, p. 53), o que pode ser compreendido como formas de pensamento que visam à organização e interpretação da vida social, orientam a comunicação e tornam familiares os objetos sociais que são apropriados por eles.

De acordo com Sousa e Chaves (2023), o conceito de Representação Social pode ser analisado como um produto e como um processo. Como produto, diz respeito às crenças e valores que dão ao objeto social um caráter de realidade; como processo, refere-se aos comportamentos, discursos, imagens midiáticas, que dão forma e função ao conteúdo dos objetos, reconstruindo o real através de uma atividade sociossimbólica. Há dois processos básicos que constituem a representação social segundo Moscovici, que são a “objetivação” e a “ancoragem”, sendo a objetivação um processo que envolve a materialização do objeto a partir de suas significações, transformar palavras em objeto. A ancoragem é o processo que permite que esse objeto materializado possa agir, interpretar e modificar a realidade (Carvalho, 2005; Souza; Chaves, 2023; Spink, 1993).

O envelhecimento, as crenças e representações sociais são objetos de pesquisas diversas, com avaliações da visão de crianças, jovens, adultos e idosos. Como exemplo de pesquisas recentes sobre esse tema, é possível citar Wachelke *et al.* (2008) que realizaram uma pesquisa com 469 jovens e adultos não idosos, e Aguiar *et al.* (2018) que desenvolveram uma investigação com 30 mulheres de meia idade, ou seja, estes autores não tinham participantes idosos em seus estudos. Aguiar *et al.* (2018) trabalharam com atitudes favoráveis e contrárias às práticas de rejuvenescimento, com resultados que identificaram ganhos e perdas e que a ideologia do envelhecimento ativo e saudável sustenta as representações sociais do processo de envelhecer e das práticas de rejuvenescimento. Walcheke *et al.* (2008) convidaram os participantes a responderem com 7 a 10 palavras que evocavam mentalmente a partir de imagens na internet. Identificaram também uma oposição recorrente entre ganhos e perdas no

envelhecimento, além de perceberem a mudança quanto ao modo de pensar o envelhecimento com o passar da idade.

Veloz *et al.* (1999), Torres *et al.* (2015), Teixeira *et al.* (2019), Da Rosa *et al.* (2022) analisaram grupos etários diferentes, incluindo os idosos. Veloz *et al.* (1999) entrevistaram 37 pessoas de 52 a 92 anos, pertencentes a três grupos diferentes: professores aposentados da UFSC, participantes de um programa da universidade da terceira idade e residentes num centro para idosos. O resultado apontou três representações sociais distintas: 1. uma representação doméstica e feminina, que centralizou a perda dos laços familiares; 2. uma representação masculina que visou a atividade, identificando o envelhecimento como perdas no trabalho (ritmo e qualidade); 3. uma representação utilitarista que trouxe a noção do envelhecimento como o desgaste da máquina humana. Os autores apontaram que a variável sexo foi significativa para as diferentes representações encontradas.

Torres *et al.* (2015) trabalharam com 638 participantes de diferentes grupos etários que responderam a um questionário auto aplicado. Neste estudo, o envelhecimento foi relacionado a estereótipos positivos, no entanto, a aposentadoria foi vinculada ao envelhecimento, mas de forma negativa, principalmente em relação aos homens, associando os homens aposentados à solidão, adoecimento e incapacidade. A velhice foi preterida em comparação com a fase adulta, que foi a preferida. O trabalho foi considerado o contrário do envelhecimento, como aspectos opostos. Os participantes destacaram a necessidade de políticas públicas que melhorem as relações intergeracionais e o preconceito e discriminação que existem contra os mais velhos.

Teixeira *et al.* (2019) tiveram em sua pesquisa setenta e duas mulheres como participantes, sendo 34 de 25 a 35 anos, 18 de 40 a 50 anos e 20 acima de 60 anos. Foi possível concluir que as ideias antigas associadas ao envelhecimento como sabedoria e experiência ainda fazem parte das representações sociais. Quanto ao rejuvenescimento, houve um resultado favorável à prevenção do envelhecimento para fins de saúde, em detrimento de motivos estéticos. Da Rosa *et al.* (2022) contaram com 16 participantes, sendo 4 de cada faixa etária (criança, adolescente, adultos e idosos), que foram apresentados a histórias que relatavam crenças sobre o processo do envelhecimento. Os resultados descreveram uma representação social comum a todas as idades do estudo, sendo uma visão negativa e que retira do idoso o lugar de cidadão.

Costa e Campos (2009), Fernandes e De Andrade (2016) e Castro *et al.* (2020) pesquisaram a representação social de idosos, sem considerar outras faixas etárias. Costa e Campos (2009) estudaram as representações sociais quanto ao envelhecimento de três grupos: idosos da Universidade Aberta à Terceira Idade (Unati), idosos do Clube da Terceira Idade e

idosos de um centro de convivência. Os resultados indicaram um ponto em comum entre os três grupos que foi o de conceberem o envelhecimento como sinônimo de declínio e morte. Cada grupo relacionou o envelhecimento a algo específico: os idosos da Unati com as perdas orgânicas; os idosos do Clube da Terceira Idade à conquista dos direitos sociais; e os idosos do centro de convivência aos direitos sociais e ao envelhecimento orgânico.

Fernandes e De Andrade (2016) trabalharam com 14 idosos de ambos os sexos que foram divididos em dois grupos de acordo com a escolaridade e nível econômico: o grupo 1 tinha uma escolaridade média de 11 anos e maior nível econômico. O grupo 2 tinha uma média de escolaridade de 3 anos e menor nível econômico. Como resultado, as representações sociais do grupo 1 foram relacionadas a um envelhecimento saudável, com contatos com amigos e atividades em geral. O grupo 2 apontou representações sociais relacionadas à frustração, desesperança e preocupação com o futuro. Castro et al. (2020) estudaram as representações sociais de idosos que participavam de centros de convivência e de idosos que não participavam destes centros, com um número total de 60 participantes, divididos em 30 homens e 30 mulheres. Os resultados apontaram que os idosos dos centros de convivência tinham representações sociais positivas do envelhecimento, com atividades físicas e contato social, enquanto o outro grupo associou o envelhecimento a conteúdos negativos, como doenças e perdas.

As crenças e as representações sociais são estudadas cientificamente de forma robusta, são conceitos que desencadeiam estudos, pesquisas, análises conceituais, aplicabilidade empírica, enfim, instigam a produção científica de modo significativo. Neste texto, foram apresentados resumidamente, o que constitui uma breve apresentação dos temas, uma vez que subsidiarão a análise qualitativa desta pesquisa.

## 2.8 METODOLOGIA

A metodologia deste trabalho tem a finalidade de apresentar a estruturação da pesquisa, assim como foi o desenvolvimento da investigação.

### 2.8.1 Caracterização do Estudo

Este projeto é de caráter transversal, exploratório e correlacional com a utilização de abordagens quantitativa e qualitativa na coleta e análise dos dados, e visa investigar a relação entre o preconceito etário, etarismo ou etarismo, no trabalho e a percepção do indivíduo quanto à sua capacidade para o trabalho e quanto ao assédio moral e à violência no ambiente laboral. A violência no trabalho é avaliada através do etarismo, o preconceito etário. A pesquisa quantitativa foi conduzida por meio do tratamento estatístico dos dados resultantes da aplicação de escalas na amostra. A pesquisa qualitativa foi feita com a análise das entrevistas através da

técnica qualitativa de Análise de Conteúdo de Bardin. A população de interesse é composta por servidores públicos Técnicos Administrativos em Educação (TAE) da Universidade Federal de Juiz de Fora, de servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais (IFET) e por funcionários administrativos de três Instituições de Ensino Superior (IES) da rede privada, no estado de Minas Gerais, Brasil (UFJF/MG). A amostra desta pesquisa foi calculada através da aplicação da técnica da amostragem aleatória estratificada, e a proporção de homens e mulheres da amostra é definida com base na proporção observada na população.

### **2.8.2 Participantes e Seleção da Amostra**

A amostra é composta de Técnicos Administrativos em Educação da UFJF, de servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais (IFET) e por funcionários de IES particulares. O contato com os participantes foi feito pessoalmente, por telefone ou correio eletrônico, de acordo com a necessidade. A segunda fase da pesquisa teve a amostra composta por trabalhadores mais velhos (50 anos ou mais) que aceitaram participar da entrevista, portanto é uma amostra por conveniência. O contato foi feito da mesma forma. Assim, 134 pessoas aceitaram participar da pesquisa, sendo que, destes, 22 pessoas têm 50 anos ou mais. Na pesquisa qualitativa, 10 pessoas aceitaram participar. No relato da pesquisa, os procedimentos para o contato e chamada para a participação são descritos mais detalhadamente.

### **2.8.3 Descrição dos Procedimentos**

A pesquisa ocorreu segundo a cronologia dos passos a serem realizados, o que envolve o processo de qualificação, a escrita e apresentação da Tese. Em termos gerais, a pesquisa foi desenvolvida da seguinte forma:

- Houve o contato com a Instituição, Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), através da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, para o pedido de uma carta de anuência da Instituição quanto à realização da pesquisa e para levantamento de dados sobre os participantes, como idade, posto e horário de serviço;
- Contato com as IES particulares, para o pedido de autorização para a realização da pesquisa e para levantamento de dados sobre os participantes, como idade, posto e horário de serviço;
- Aprovação do Projeto de Pesquisa ao Comitê de Ética da UFJF: Parecer nº 5.154.050, em 08 de dezembro de 2021 (anexo 8);

- Com a aprovação do Comitê de Ética e após a qualificação da pesquisa, foi feito o contato com os trabalhadores pessoalmente, por telefone ou meio eletrônico, nesta ordem e de acordo com a necessidade;
- O contato com os participantes foi feito pela pesquisadora;
- Assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido-TCLE (Anexo 1);
- Aplicação da Escala de Envelhecimento no Contexto Organizacional (EACO) em toda a amostra estabelecida de TAEs e funcionários administrativos;
- Aplicação das escalas: Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT) e Escala Laboral de Assédio Moral (ELAM) na amostra de trabalhadores mais velhos.
- Entrevista semiestruturada com os trabalhadores com 50 anos ou mais que aceitaram participar desta fase do estudo;
- Análise dos dados qualitativos e, destes, em relação aos dados quantitativos;

#### **2.8.4 Aspectos Éticos**

Quanto aos aspectos éticos, os participantes receberam todas as informações necessárias sobre o estudo. Aqueles que concordaram em participar da pesquisa foram convidados a assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Anexo 1). Os instrumentos de pesquisa foram explicados e aplicados pelo(a) pesquisador(a). A Entrevista Semiestruturada foi aplicada individualmente e realizada pelo(a) pesquisador(a). Em qualquer momento de contato com os participantes, sendo identificada a demanda de algum participante por um tratamento especializado ou se os participantes solicitassem ajuda, o(a) pesquisador(a) os encaminharia para um acompanhamento específico, o que aconteceu com três respondentes na fase qualitativa.

#### **2.8.5 Metodologia de Análise de dados**

##### *2.8.5.1 Análise Estatística*

A análise descritiva dos dados foi apresentada por meio da média e desvio-padrão (variáveis quantitativas) e frequência absoluta e relativa (variáveis qualitativas). Para análise do pressuposto de normalidade dos dados foi utilizado o teste Kolmogorov-Smirnov e os valores de assimetria e curtose. Para testar a relação entre variáveis foi utilizado o coeficiente de correlação de Pearson e o teste Qui-Quadrado ( $X^2$ ). Para a análise do tamanho do efeito (significância clínica) foram adotados os critérios de Cohen (1992), sendo pequeno 0.10 – 0.29; moderado 0.30 – 0.49; e elevado  $\geq 0.50$ . Todas as análises foram feitas em software estatístico apropriado, de acesso livre, sendo considerados estatisticamente significantes os valores de  $p \leq 0,05$ .

### 2.8.5.2 *Análise de Conteúdo*

Segundo a autora da técnica, Bardin (2016), a “análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações” (p.18). Nesta pesquisa, a opção é por uma análise temática, por considerar a análise dos significados da comunicação em uma descrição analítica, que realiza um tratamento das informações das mensagens. As principais técnicas da análise de conteúdo são: 1. Técnica de análise de avaliação ou representacional; 2. Técnica de análise da enunciação; 3. Técnica de análise da expressão; 4. Técnica proposicional do discurso; 5. Técnica da análise das relações; 6. Técnica de análise temática ou categorial, que é a mais utilizada e consiste, resumidamente, em “uma contagem de um ou vários temas ou itens de significação previamente determinada” (Bardin, 2016, p. 39). As etapas da análise de conteúdo servem para a organização do material e, dependendo da técnica utilizada, algumas podem ser suprimidas. As etapas são: 1. Pré-análise; 2. A exploração do material; e 3. O tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação. O *Corpus* é o conjunto dos documentos brutos selecionados (livros, conjunto de entrevistas, palavras, e pode ser um único documento ou um único livro etc.); O corpus depende do objetivo da pesquisa e pode ser escolhido antes da pesquisa começar ou durante seu processo.

## 2.8.6 **Desenvolvimento Quantitativo**

### 2.8.6.1 *Questionário Sociodemográfico*

Foi utilizado um questionário dividido em duas partes principais: a primeira é referente a dados pessoais (coletará dados como idade, escolaridade, gênero, tempo de serviço na Instituição, função, tipo de trabalho, número de colegas imediatos, grau hierárquico etc.); e a segunda envolve dados sobre hábitos comportamentais e estilo de vida (como por exemplo, qualidade do sono, cuidados básicos com a saúde, atividades de lazer etc.), segundo os critérios da Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa, ABEP (<https://www.abep.org/criterio-brasil>).

### 2.8.6.2 *Escala de Envelhecimento no Contexto Organizacional (EACO)*

A EACO (França *et al.*, 2015) foi construída com o objetivo de verificar o etarismo organizacional percebido pelos trabalhadores de todas as idades frente ao envelhecimento. A escala inicial de 28 itens resultou em uma escala com 14 itens (Anexo 4) devido ao critério de exclusão gradativa, por se tratar de um estudo exploratório (comunalidade de 0,20, depois 0,25 e depois 0,28): os itens 14 e 19 por não terem variabilidade nas respostas, ou seja, 90% das respostas variaram entre as opções 1 e 2 (discordo totalmente e discordo); os itens 8, 13, 17,25 e 28 foram retirados por terem comunalidade abaixo de 0,20; os itens 6, 9, 12, 21 e 24 foram retirados por apresentarem comunalidade abaixo de 0,25; e os itens 5 e 22 devido à

comunalidade abaixo de 0,28. A EACO foi dividida em dois grupos (mais jovens, com idade até 35 anos; mais velhos, com idade acima de 50 anos) porque os dois grupos apresentaram uma diferença significativa quanto à percepção e quanto às atitudes positivas e negativas em relação ao envelhecimento no trabalho. A escala com 14 itens está anexada neste texto (anexo 3). A análise fatorial confirmatória desta escala foi realizada por Siqueira-Brito et al. (2016), com 383 trabalhadores do estado do Rio de Janeiro, Brasil. As atitudes negativas em relação ao envelhecimento são definidas principalmente por fatores cognitivos e de saúde, e as atitudes positivas são definidas principalmente por aspectos afetivos.

#### 2.8.6.3 Escala Laboral de Assédio Moral (ELAM)

A ELAM (Anexo 6) se destina a medir a percepção do trabalhador sobre o assédio moral em seu ambiente de trabalho; é dividida em 3 dimensões, sendo as condições de trabalho (com 11 itens), a humilhação (com 7 itens) e o preconceito (com 9 itens), organizada em escala tipo Likert (com as alternativas “sempre”, “muitas vezes”, “poucas vezes” e “nunca”). Esta escala apresenta propriedades psicométricas adequadas e evidências de validade (Campos; Rueda, 2016; Rueda *et al.*, 2015). Por meio desta escala, poderão ser analisados dados sobre fatos cotidianos de violência no trabalho.

Uma análise fatorial exploratória encontrou evidências de validade e indicou três fatores que eram capazes de explicar 46,45% da variância total. O fator 1 é denominado *Condições de Trabalho* (composto por 11 itens, com índice de confiabilidade  $\alpha=0,85$ ) e engloba as dificuldades que o trabalhador pode enfrentar em seu ambiente laboral, como pressão e controle excessivos, exercer função para a qual não foi contratado, desrespeito etc. O fator 2 é denominado *Humilhação* (composto por 8 itens, com índice de confiabilidade  $\alpha=0,87$ ) e envolve a violência psicológica, como isolamento, constrangimento, humilhação, exposição, etc. O fator 3 é denominado *Preconceito* (composto por 8 itens, com índice de confiabilidade  $\alpha=0,82$ ) e diz respeito à intolerância e discriminação que o trabalhador pode sofrer, como racismo, sexismo, homofobia etc. As pontuações máximas para item são: Fator 1 (44), Fator 2 (32) e Fator 3 (32) (Campos; Rueda, 2016; Rueda *et al.*, 2015).

#### 2.8.6.4 Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT)

É um instrumento de inquérito subjetivo composto por sete itens em um questionário sobre dados gerais (com 14 itens) e por 60 questões sobre as condições gerais dos indivíduos em relação à própria saúde e sua capacidade para o trabalho. O questionário foi elaborado por Tuomi *et al.* (2005), e o processo de validade e confiabilidade da versão brasileira do Índice de Capacidade para o Trabalho foi feito por Martinez *et al.* (2009) através de um estudo transversal com amostra de 475 trabalhadores de uma empresa do setor elétrico, no estado de São Paulo,

realizado em 2005. As categorias do ICT são sete e cada uma é avaliada por uma ou mais questões. Este instrumento é calculado pela soma dos pontos recebidos para cada um dos itens. Os itens são: 1. Capacidade atual para o trabalho comparada com a melhor de toda a vida. 2. Capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho. 3. Número de doenças atuais diagnosticadas por médico. 4. Perda estimada para o trabalho por causa de doenças. 5. Faltas ao trabalho por doenças no último ano (12 meses). 6. Prognóstico próprio da capacidade para o trabalho daqui a 2 anos. 7. Recursos mentais. Caso haja meio ponto na quantidade final, este número deve ser arredondado (por exemplo, se a quantidade final for de 38,5, deve ser arredondado para 39 pontos). Os itens 2 e 3 têm cálculo diferenciado, sendo que o item 2 tem um cálculo ponderado, e o item 3 tem uma tabela própria de soma das respostas equivalente a um valor determinado de pontos (por exemplo, se a soma das respostas for de 0 a 3, equivale a um ponto; se for de 4 a 6, equivale a dois pontos etc.). Através deste instrumento, será possível verificar quão bem um trabalhador percebe que é capaz de exercer seu trabalho e retratar a avaliação que o próprio trabalhador faz sobre sua capacidade.

## **2.8.7 Desenvolvimento Qualitativo**

### *2.8.7.1 Entrevista Semiestruturada*

As entrevistas semiestruturadas podem envolver perguntas abertas e fechadas, e o participante pode discorrer sobre o tema proposto. As questões serão previamente elaboradas, com foco no tema da pesquisa e no processo de entrevista proposto. Flick (2015) define a entrevista semiestruturada como aquela que apresenta questões mais ou menos abertas com base em um guia de entrevista e salienta a importância do treinamento do entrevistador para que suas intervenções não desvirtuem o foco da entrevista. Para explorar o que uma determinada amostra conhece ou percebe um determinado fenômeno, a entrevista semiestruturada é bastante indicada.

Quanto ao papel do entrevistador, é importante destacar a neutralidade, a empatia e a capacidade de dirigir o processo. O entrevistador precisa conhecer muito bem os objetivos da pesquisa, as condições estruturais físicas do ambiente em que a entrevista será feita e deve seguir os procedimentos éticos da investigação científica. Quanto à seleção dos entrevistados, na pesquisa qualitativa, a qualidade se impõe à quantidade. Os sujeitos ou os grupos a serem entrevistados são escolhidos de acordo com os objetivos da pesquisa, com a representatividade da amostra (o quanto a amostra representa os sujeitos da população que está sendo pesquisada), com o ambiente e suas características, além da possibilidade de esgotamento do tema. O pesquisador avalia a pertinência em usar a entrevista individual ou grupal segundo seus objetivos, tema a ser abordado, condições de acessibilidade à amostra e outros critérios da

metodologia da pesquisa em questão (Fraser; Gondim, 2004). A pesquisa qualitativa permite que a visão de mundo dos participantes seja investigada, sendo uma abordagem que, além da discussão sobre o assunto da pesquisa em questão, promove a reflexão sobre a forma como o fenômeno estudado é vivenciado pelos entrevistados. Essa característica da abordagem qualitativa permite ao pesquisador observar e, e tiver condições pessoais e profissionais, compreender o objeto do estudo de uma forma muito ampla. Assim, a construção metodológica precisa ser muito bem elaborada, para que a pesquisa obtenha toda a complexidade dos resultados.

#### *2.8.7.2 Análise de Conteúdo*

Segundo a autora do método, Bardin (2016), a “análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações” (p.18). Nesta pesquisa, a opção é por uma análise temática, por considerar a análise dos significados da comunicação em uma descrição analítica, que realiza um tratamento das informações das mensagens.

#### **2.8.8 Estudos Preliminares**

Os estudos preliminares foram realizados com os trabalhadores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais – IFET – Juiz de Fora, de julho a novembro de 2022, desde o contato inicial até a aplicação dos instrumentos. A amostra foi de 23 indivíduos, sendo dois com idade acima de 50 anos. A receptividade dos participantes foi significativa e houve interesse na pesquisa. O contato foi feito com a parte gestora da instituição, e os participantes eram da parte administrativa educacional do IFET. Após a apresentação da pesquisa e as respostas às dúvidas sobre a palavra “etarismo”, os participantes leram e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE – e responderam os instrumentos, na ordem: questionário sociodemográfico, EACO, ELAM e ICT, em seus próprios locais de trabalho. Devido ao “n” muito baixo de participantes com mais de 50 anos, não foi possível realizar uma análise quantitativa dos questionários ELAM e ICT. Portanto, a análise apresentada refere-se à EACO.

### **3 RESULTADOS, DISCUSSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS**

#### **3.1 RESULTADOS DA ANÁLISE QUANTITATIVA**

Os participantes foram de duas IES públicas e três IES particulares, totalizando o total de 134 pessoas, sendo 22 com 50 anos ou mais.

##### **3.1.1 Análise Estatística**

A estatística descritiva foi realizada usando a média e o desvio-padrão para as variáveis contínuas e proporções para as variáveis categóricas. Diferenças entre variáveis quantitativas foram avaliadas pelo teste *t* de Student para amostras independentes. Os pressupostos de normalidade e igualdade de variâncias foram avaliados pelo teste de Komolgorov-Smirnov e pelo teste de Levene, respectivamente. Para testar a associação ente variáveis categóricas, utilizou-se o teste do Qui-Quadrado ( $X^2$ ). O tamanho do efeito (TE) foi avaliado pelo *d* de Cohen (variáveis contínuas) e pelo *V* de Cramer (variáveis categóricas), utilizando a classificação proposta por (Cohen, 1992). Para testar a relação entre as variáveis quantitativas, utilizou-se o teste de correlação produto-momento de Pearson. Todas as análises foram feitas no software SPSS (IBM SPSS Statistics, version 22.0; IBM Corporation), sendo adotado o nível de significância de 5%.

### 3.1.2 Resultados

As características demográficas e socioeconômicas da amostra estão apresentadas na Tabela 1. Não foram observadas diferenças estatisticamente significantes entre os participantes da instituição pública e privada nas variáveis idade, gênero, cor e estado civil. A média de idade da amostra foi de 39 anos, variando de 20 a 75 anos. Cerca de 10% tinham mais de 50 anos. A maioria da amostra foi do gênero masculino (68,7%), brancos (67,2%), solteiros (49,0%) e católicos (50,7%). Os participantes da instituição pública apresentaram maior escolaridade e maior renda em relação aos participantes da instituição privada. Quanto ao uso de álcool, 70,1% declararam consumir bebida alcoólica e 14,9% declararam fazer uso de drogas. Além disso, a maioria dos participantes (86,6%) viviam com 2 a 5 familiares.

**Tabela 1:** Características demográficas e socioeconômicas de servidores Técnicos administrativos em Educação (TAEs) de uma instituição pública e funcionários administrativos de uma Instituição de ensino superior particular (n = 134).

Variáveis	Todos	Pública (n = 76)	Privada (n = 58)	p-valor
Idade (anos)	39,3 ± 10,7	39,9 ± 10,0	38,5 ± 11,7	0,48
Gênero				
Feminino	42 (31,3%)	26 (34,2%)	16 (27,6%)	0,41
Masculino	92 (68,7%)	50 (65,8%)	42 (72,4%)	
Cor				
Branco	90 (67,2%)	53 (69,7%)	37 (63,8%)	0,38
Preto	12 (9,0%)	8 (10,5%)	4 (6,9%)	
Pardo	31 (23,1%)	14 (18,4%)	17 (29,3%)	

Amarelo	1 (0,7%)	1 (1,3%)	0 (0,0%)	
Estado civil				
Solteiro	66 (49,3%)	35 (46,1%)	31 (53,4%)	0,17
Casado	50 (37,3%)	31 (40,8%)	19 (32,8%)	
Separado	4 (3,0%)	3 (3,9%)	1 (1,7%)	
União Estável	6 (4,5%)	5 (6,6%)	1 (1,7%)	
Viuvez	8 (6,0%)	2 (2,6%)	6 (10,3%)	
Escolaridade				
Pós-graduação	68 (50,7%)	54 (71,1%)	14 (24,1%)	<0,001*
Ensino Superior	53 (39,5%)	18 (23,7%)	35 (60,3%)	
Ensino Médio	13 (9,7%)	4 (5,2%)	9 (15,6%)	
Renda individual				
<1 salário mínimo	6 (4,5%)	2 (2,6%)	4 (6,9%)	<0,001*
1 a 2 salários mínimos	55 (41,0%)	14 (18,4%)	41 (70,7%)	
3 a 6 salários mínimos	53 (39,6%)	44 (57,9%)	9 (15,5%)	
7 a 12 salários mínimos	16 (11,9%)	12 (15,8%)	4 (6,9%)	
>12 salários mínimos	4 (3,0%)	4 (5,3%)	0 (0,0%)	

(diferença estatisticamente significativa, \*p<0,05 – teste do Qui-Quadrado)

As características laborais e de saúde da amostra estão apresentadas na Tabela 2. Não foram observadas diferenças estatisticamente significantes entre os participantes da instituição pública e privada nas variáveis tempo de trabalho e tempo na função. A mediana do tempo de trabalho dos participantes e do tempo na função foi de 8 a 11 anos. Quanto a carga horária semanal, a maioria dos funcionários da instituição pública trabalham 30h semanais enquanto na instituição privada trabalham 44h semanais. Na instituição privada, o número de subordinados é maior, enquanto o número de colegas é maior na instituição pública. O percentual de afastamento e de doença crônica é maior na instituição pública comparada a instituição privada – Tabela 2.

**Tabela 2:** Características do ambiente de trabalho e da saúde de servidores Técnicos administrativos em Educação (TAEs) de uma instituição pública e funcionários administrativos de uma Instituição de ensino superior particular (n = 134).

Variáveis	Todos	Pública (n = 76)	Privada (n = 58)	p-valor
-----------	-------	------------------	------------------	---------

## Tempo de trabalho

<1 ano	26 (19,4%)	14 (18,4%)	12 (20,7%)	
1 a 3 anos	14 (10,4%)	7 (9,2%)	7 (12,1%)	0,08
4 a 7 anos	25 (18,7%)	12 (15,8%)	13 (22,4%)	
8 a 11 anos	29 (21,6%)	22 (28,9%)	7 (12,1%)	
12 a 16 anos	16 (11,9%)	10 (13,2%)	6 (10,3%)	
17 a 21 anos	14 (10,4%)	5 (6,6%)	9 (15,5%)	
22 a 25 anos	6 (4,5%)	2 (2,6%)	4 (6,9%)	
≥26 anos	4 (3,0%)	4 (5,3%)	0 (0,0%)	

## Tempo na função

<1 ano	33 (25,2%)	19 (25,0%)	14 (24,1%)	0,35
1 a 3 anos	20 (15,3%)	8 (10,5%)	12 (20,7%)	
4 a 7 anos	25 (19,1%)	14 (18,4%)	11 (19,0%)	
8 a 11 anos	24 (18,3%)	15 (19,7%)	9 (15,5%)	
12 a 16 anos	13 (9,9%)	9 (11,8%)	4 (6,9%)	
17 a 21 anos	9 (6,9%)	4 (5,3%)	5 (8,6%)	
22 a 25 anos	4 (3,1%)	1 (1,3%)	3 (5,2%)	
≥26 anos	3 (2,3%)	3 (3,9%)	0 (0,0%)	

## Carga horária semanal

20h	4 (3,0%)	0 (0,0%)	4 (6,9%)	<0,001*
30h	57 (42,5%)	56 (73,7%)	1 (1,7%)	
40h	29 (21,6%)	10 (13,2%)	19 (32,8%)	
44h	44 (32,8%)	10 (13,2%)	34 (58,6%)	

## Subordinados

Sim	24 (17,9%)	9 (11,8%)	15 (25,9%)	0,04*
Não	110 (82,1%)	67 (88,2%)	43 (74,1%)	

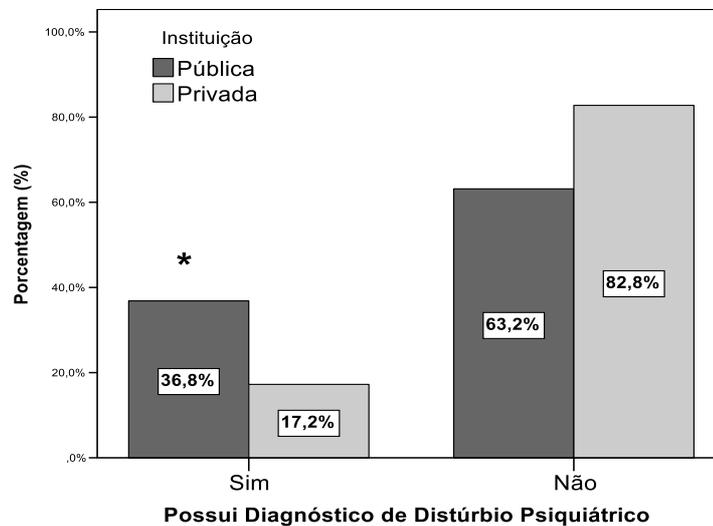
## Número de colegas

Nenhum	5 (3,8%)	0 (0,0%)	5 (8,6%)	
1 a 3 colegas	49 (36,8%)	25 (32,9%)	24 (41,4%)	0,04*
4 a 7 colegas	49 (36,8%)	29 (38,2%)	20 (34,5%)	

---

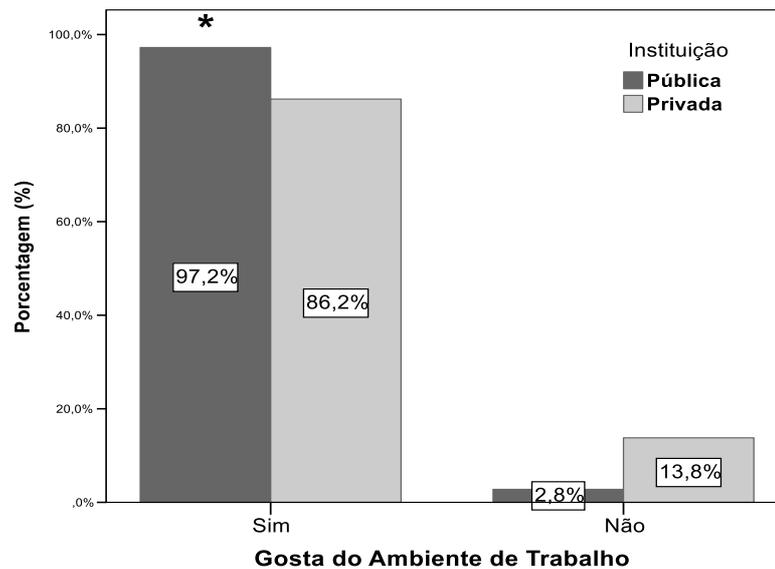
8 a 10 colegas	12 (9,0%)	8 (10,5%)	4 (6,9%)	
>10 colegas	18 (13,5%)	13 (17,1%)	5 (8,6%)	
Teve afastamento				
Sim	56 (41,8%)	38 (50,0%)	18 (31,0%)	0,03*
Não	78 (58,2%)	38 (50,0%)	40 (69,0%)	
Possui doença crônica				
Sim	35 (26,1%)	28 (36,8%)	7 (12,1%)	0,001*
Não	99 (73,9%)	48 (63,2%)	51 (87,9%)	

Na amostra total, 28,4% dos servidores declaram possuir algum tipo de distúrbio psiquiátrico, sendo observada uma maior proporção de diagnóstico de distúrbio psiquiátrico nos servidores da instituição pública comparado a instituição privada ( $X^2 = 6,221$ ;  $p = 0,01$ ;  $V = 0,21$ ) – Figura 1.



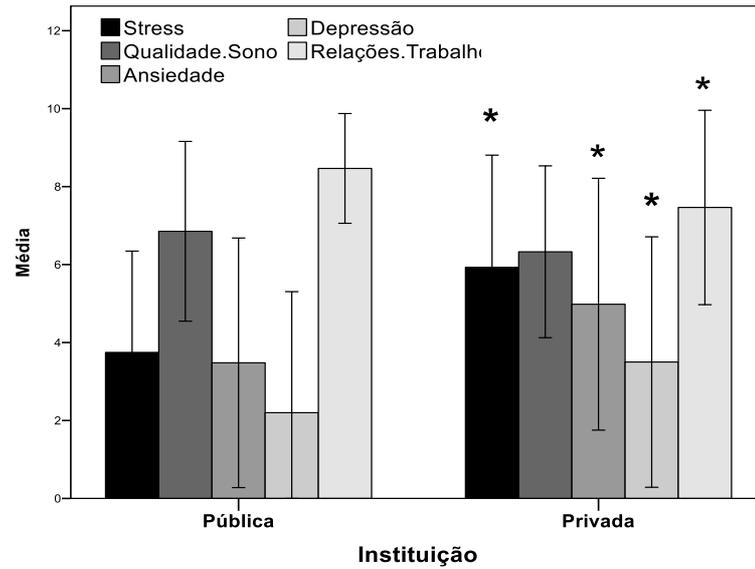
**Figura 1:** Proporção de diagnóstico de distúrbio psiquiátrico em servidores Técnicos administrativos em Educação (TAEs) de uma instituição pública ( $n = 76$ ) e funcionários administrativos de uma Instituição de ensino superior particular ( $n = 58$ ). (\*diferença estatisticamente significativa,  $p=0,01$ ).

Quanto à percepção do ambiente de trabalho, 92% dos servidores ou funcionários declaram gostar do ambiente de trabalho. A satisfação com o ambiente de trabalho foi maior nos servidores da instituição pública comparados aos da instituição privada ( $X^2 = 5,489$ ;  $p = 0,02$ ;  $V = 0,20$ ) – Figura 2.



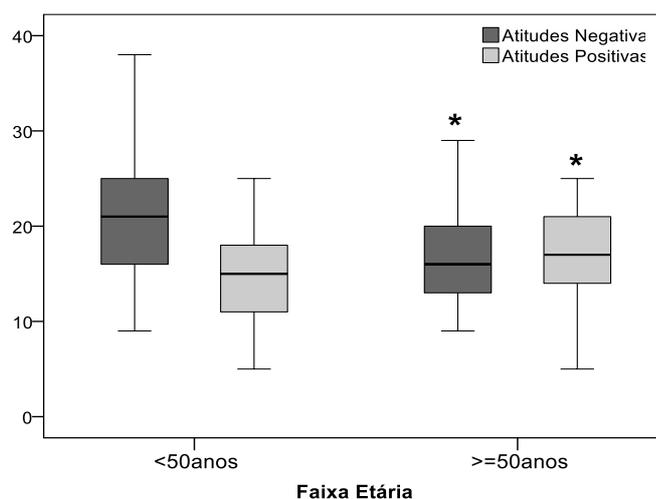
**Figura 2:** Percepção do ambiente de trabalho por parte de servidores Técnicos administrativos em Educação (TAEs) de uma instituição pública (n = 76) e funcionários administrativos de uma Instituição de ensino superior particular (n = 58). (\*diferença estatisticamente significante, p=0,02).

Na figura 3, pode-se observar a percepção dos servidores e funcionários em relação ao nível de estresse no trabalho, como eles avaliam sua qualidade do sono, quão são ansiosos ou depressivos em relação ao trabalho e como avaliam suas relações de trabalho. A percepção de estresse ( $5,9 \pm 2,9$  vs.  $3,7 \pm 2,6$ ;  $p < 0,001$ ), ansiedade ( $5,0 \pm 3,2$  vs.  $3,4 \pm 3,2$ ;  $p = 0,007$ ) e depressão ( $3,5 \pm 3,2$  vs.  $2,2 \pm 3,1$ ;  $p = 0,02$ ) foi maior nos funcionários da instituição privada quando comparados aos servidores da instituição pública, respectivamente. Por outro lado, os servidores da instituição pública apresentaram melhor percepção das relações de trabalho em relação aos funcionários da instituição privada ( $8,5 \pm 1,4$  vs.  $7,5 \pm 2,5$ , respectivamente;  $p = 0,008$ ). Não houve diferença estatisticamente significante entre os servidores públicos e funcionários da instituição privada em relação a qualidade do sono ( $6,9 \pm 2,3$  vs.  $6,3 \pm 2,2$ , respectivamente;  $p = 0,15$ ).



**Figura 3:** Percepção do nível de estresse, qualidade do sono, ansiedade, depressão e relações no trabalho por parte de servidores Técnicos administrativos em Educação (TAEs) de uma instituição pública (n = 76) e funcionários administrativos de uma Instituição de ensino superior particular (n = 58). (\*diferenças estatisticamente significantes,  $p < 0,05$ ).

Quanto ao Etarismo, verificou-se que o nível das atitudes negativas foi menor nos servidores ou funcionários acima de 50 anos quando comparados àqueles abaixo de 50 anos ( $17,1 \pm 6,4$  vs.  $20,6 \pm 6,7$ ;  $p = 0,03$ ;  $d = 0,53$ ), enquanto as atitudes positivas foram maiores para os acima de 50 anos ( $16,9 \pm 4,9$  vs.  $14,8 \pm 4,6$ ;  $p = 0,049$ ;  $d = 0,44$ ) – Figura 4.



**Figura 4:** Box-Plot do nível de Ageísmo (atitudes negativas e positivas) em servidores Técnicos administrativos em Educação (TAEs) de uma instituição pública e funcionários administrativos de uma Instituição de ensino superior particular (n = 134). (\*diferenças estatisticamente significantes,  $p < 0,05$ ).

As variáveis de assédio moral e o índice de capacidade para o trabalho não apresentaram correlação estatisticamente significativa com a idade dos funcionários ( $p>0,05$ ). Não houve diferença estatisticamente significativa entre homens e mulheres em relação ao ageísmo, assédio moral e índice de capacidade para o trabalho ( $p>0,05$ ). Na comparação entre instituição pública e privada, observou-se maior média em relação a atitudes positivas na instituição privada, não sendo observada diferença estatisticamente significativa nas atitudes negativas – Tabela 3. Nos trabalhadores acima de 50 anos, não foram observadas diferenças estatisticamente significantes em relação aos indicadores de assédio moral (condições de trabalho, humilhação e preconceito) e no índice de capacidade para o trabalho entre as instituições ( $p>0,05$ ) – Tabela 3.

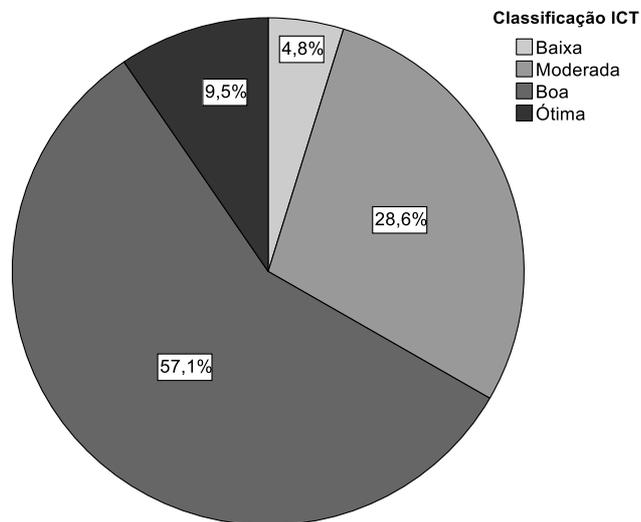
**Tabela 3:** Média  $\pm$  desvio-padrão de atitudes positivas e negativas na comparação de homens e mulheres em relação ao ageísmo.

Variáveis / Instituição	Pública (n = 76)	Privada (n = 58)	p-valor	TE
EACO - Atitudes Negativas	19,4 $\pm$ 6,4	20,9 $\pm$ 7,1	0,18	0,22
EACO - Atitudes Positivas	14,0 $\pm$ 4,6	16,5 $\pm$ 4,5	0,02*	0,55
	Pública $\geq$ 50anos (n = 10)	Privada $\geq$ 50anos (n = 11)		
ELAM - Condições de Trabalho	11,1 $\pm$ 1,2	11,0 $\pm$ 2,4	0,90	0,06
ELAM - Humilhação	9,4 $\pm$ 1,0	11,9 $\pm$ 6,6	0,29	0,66
ELAM - Preconceito	8,0 $\pm$ 2,6	9,8 $\pm$ 4,0	0,26	0,54
ICT	40,0 $\pm$ 3,9	36,3 $\pm$ 6,2	0,12	0,74

(EACO: Escala de Ageísmo; ELAM: Escala de Assédio Moral; ICT: índice de Capacidade para o Trabalho; TE: tamanho do efeito avaliado pelo d de Cohen. \* $p<0,05$  teste t de Student para amostras independentes).

Na figura 5, observa-se a classificação do índice de capacidade para o trabalho observado na amostra. A maioria dos trabalhadores apresentaram uma capacidade para o trabalho ótima ou boa. Na tabela 4 observa-se a matriz de correlações entre ageísmo, assédio moral e capacidade para o trabalho entre os trabalhadores acima de 50 anos, não sendo

observadas correlações estatisticamente significantes entre as variáveis, exceto entre as subescalas de assédio moral.



**Figura 5:** Índice de capacidade para o trabalho (ICT) de servidores Técnicos administrativos em Educação (TAEs) de uma instituição pública e funcionários administrativos de uma Instituição de ensino superior particular (n = 134).

**Tabela 4:** Matriz de correlações entre ageísmo, assédio moral e capacidade para o trabalho de servidores Técnicos administrativos em Educação (TAEs) de uma instituição pública e funcionários administrativos de uma Instituição de ensino superior particular (n = 21).

		Atitudes Negativas	Atitudes Positivas	Condições Trabalho	Humilhação	Preconceito	ICT
Atitudes Negativas	r	1					
	p-valor	-					
Atitudes Positivas	r	0,13	1				
	p-valor	0,59	-				
Condições Trabalho	r	0,23	-0,24	1			
	p-valor	0,35	0,33	-			
Humilhação	r	-0,08	-0,13	0,86**	1		
	p-valor	0,75	0,60	<0,001	-		
Preconceito	r	0,18	0,10	0,79**	0,84**	1	
	p-valor	0,48	0,69	<0,001	<0,001	-	

ICT	r	0,03	-0,15	-0,33	-0,44	-0,44	1
	p-valor	0,88	0,53	0,18	0,07	0,07	-

(Teste de correlação de Pearson; \*\*p<0,01)

## 3.2 RESULTADOS DA ANÁLISE QUALITATIVA

### 3.2.1 Caracterização do estudo

A pesquisa qualitativa tem como fundamentação principal as orientações de Breakwell (2010) e Breakwell e Rose (2010) e, de acordo com os autores, este estudo pode ser caracterizado por uma coleta de dados do tipo intrapessoais, identificando crenças, por um estudo descritivo, pois não houve manipulação de variáveis, realizado por meio de entrevistas diretas, com estímulo à autodescrição, e com tratamento qualitativo dos dados.

### 3.2.2 Participantes

Os participantes foram trabalhadores, com 50 anos ou mais, do setor público e privado, da área da administração educacional da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais (IFET) e de três Instituições de Ensino Superior (IES) da rede particular. Os critérios de inclusão dos entrevistados foi o de terem participado da pesquisa quantitativa deste estudo e de aceitarem responder à entrevista. Sendo assim, dos 22 participantes do estudo quantitativo, onze aceitaram participar também da parte qualitativa. No entanto, um dos participantes, embora tenha informado que respondeu às escalas, não as respondeu, sendo excluído da análise qualitativa. Dessa forma, o número de participantes da análise qualitativa é dez, sendo quatro respondentes da rede pública e seis da rede particular de ensino superior de Juiz de Fora/MG.

A pesquisadora entrou em contato, por e-mail, com sete IES da cidade de Juiz de Fora. Destas, duas responderam ao e-mail, sendo que uma aceitou participar da pesquisa e uma procurou por mais informações. As demais não responderam ao e-mail. Diante disso, um primeiro contato foi marcado com a responsável pelo departamento de Recursos Humanos da IES que respondeu ao e-mail. A pesquisadora, então, foi pessoalmente às outras IES que não responderam ao e-mail e à que pediu mais informações, sendo recebida pelo responsável em duas, que aceitaram participar da pesquisa após esse contato. A pesquisadora retornou às três IES que não a receberam, mas não obteve resposta nem conseguiu contato com a pessoa que poderia autorizar a pesquisa em suas instituições. Assim, realizou a pesquisa nas três IES particulares que aceitaram participar, desde que não fossem identificadas no texto.

As IES participantes receberam a pesquisadora e a proposta da pesquisa de forma solícita e disponível, com interesse nos resultados e na pertinência do estudo. Em todas as IES, foram apresentados os objetivos da pesquisa, o Parecer Consubstanciado do Comitê de Ética da UFJF, os procedimentos a serem realizados, tanto para a parte quantitativa quanto para a parte qualitativa, apresentação dos instrumentos e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), além da disponibilidade da pesquisadora para contatos e para esclarecimentos necessários a qualquer momento. Em uma IES, a pesquisadora foi acompanhada pela responsável para conhecer os trabalhadores e falar com eles pessoalmente sobre a pesquisa, chamando-os à participação. Nas outras duas IES, os responsáveis contactados preferiram eles mesmos conversarem com os trabalhadores, não ocorrendo o contato direto da pesquisadora com os funcionários, apesar do pedido para isso por parte da pesquisadora. Dos seis participantes, dois estão vinculados a uma IES e quatro a outra. A terceira IES não participou da parte qualitativa por ter apenas um trabalhador com mais de 50 anos, o diretor da instituição, que não aceitou participar, se restringindo à autorização da pesquisa na IES que administra. Esta IES específica passou por uma reformulação no quadro de trabalhadores há uns três anos e só contratou pessoas mais novas. Ao ser questionada pelo motivo, a pessoa que deu essa informação não soube responder, dizendo que foi critério da gestão nacional.

As entrevistas ocorreram em locais reservados, duraram, em média, 50 minutos, de acordo com o entrevistado, sendo uns mais diretos em suas respostas e outros mais explanativos. O *rappor*t foi feito antes do início das perguntas, e contou com as informações sobre a pesquisa, apresentação da pesquisadora novamente, abertura para perguntas e dúvidas, pedido de autorização para gravar as entrevistas para efeito de transcrição das mesmas e conversar rápidas sobre temas gerais que os participantes trouxeram. Não houve intercorrência em nenhuma entrevista.

### **3.2.3. Instrumento**

A pesquisa qualitativa foi realizada através de entrevista individual semiestruturada elaborada pela pesquisadora e revisada pelo orientador, com perguntas classificadas em três eixos ou blocos temáticos principais (Flick, 2009; Silvestre *et al.*, 2014): 1. Relação entre o indivíduo e o trabalho (quatro perguntas); 2. Relação entre o indivíduo e os outros trabalhadores do local em que trabalha (três perguntas); 3. Relação entre o indivíduo e o preconceito (cinco perguntas).

### **3.2.4 Tratamento dos dados**

O tratamento dos dados foi feito através da Análise de Conteúdo de Bardin (Bardin, 2016), que é um método com várias técnicas, utilizado em estudos que envolvem a

comunicação. É uma abordagem de análise de dados, uma forma de compreender e analisar os conteúdos presentes em uma mensagem, um conjunto metodológico que promove uma interpretação controlada, com base na inferência. Bardin (2016) descreve a importância e complexidade da comunicação, assim como o desafio de analisar cientificamente o conteúdo dos discursos, mas desenvolveu esta técnica com o objetivo de compreender e, de certa forma, mensurar ou classificar o que os participantes de uma pesquisa informam através da palavra. Para isso, elaborou o método com todo o rigor científico da pesquisa qualitativa.

Neste estudo, a técnica utilizada é a técnica de análise temática ou categorial, que é a mais utilizada e consiste, resumidamente, em “uma contagem de um ou vários temas ou itens de significação previamente determinada” (Bardin, 2016, p. 39). As etapas de análise são: 1. Pré-análise; 2. A exploração do material; e 3. O tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação. O *corpus* é o conjunto de entrevistas, a unidade de registro são as palavras, frases e as expressões das respostas dos participantes, suas crenças sobre os temas contidos nas questões da entrevista, que foram agrupadas em categorias temáticas. As perguntas da entrevista são as unidades de contexto. O sistema de categorias foi o resultado da análise do corpo documental.

### **3.2.5 Considerações éticas**

A pesquisa foi apresentada aos participantes através do TCLE e pela pesquisadora, com a possibilidade de sanar possíveis dúvidas sobre a pesquisa, os procedimentos e a entrevista, além de conversar sobre o assunto com quem se interessou por ele. Todos os participantes assinaram o TCLE, em duas vias, uma para a pesquisadora e outra para o respondente. O TCLE informa aos participantes a não obrigatoriedade de participação, ou seja, a participação é voluntária, não há nenhum tipo de pagamento ou benefício por parte da instituição, o participante pode se retirar a qualquer momento, além de outras informações. O anonimato é garantido, e todo o material da pesquisa ficará guardado por cinco anos pela pesquisadora que, após esse prazo, irá descartá-los de forma segura, que impeça a sua identificação.

### **3.2.6 Resultados**

Abaixo, uma tabela que demonstra a idade e a instituição em que o respondente trabalha, assim como há quanto tempo é funcionário da IES.

**Tabela 1 – Idade, natureza da IES, tempo de serviço e tempo no cargo**

<b>Respondente</b>	<b>idade</b>	<b>Natureza da IES</b>	<b>Tempo de serviço na IES</b>	<b>Tempo de serviço no cargo</b>
<b>R1/ETR</b>	53 anos	Particular	6 anos	6 anos
<b>R2/ETR</b>	52 anos	Particular	7 anos	1 ano
<b>R3/ETR</b>	60 anos	Particular	21 anos	20 anos
<b>R4/ETR</b>	52 anos	Particular	22 anos	20 anos
<b>R5/ETR</b>	51 anos	Particular	1 ano	1 ano
<b>R6/ETR</b>	50 anos	Particular	20 anos	20 anos
<b>R7/ETR</b>	55 anos	Pública	20 anos	6 anos
<b>R8/ETR</b>	61 anos	Pública	36 anos	20 anos
<b>R9/ETR</b>	51 anos	Pública	15 anos	2 anos
<b>R10/ETR</b>	51 anos	Pública	28 anos	2 anos

A tabela do Perfil sociodemográfico demonstra que os respondentes foram 10 pessoas, sendo dois do sexo masculino e oito do sexo feminino, a cor autodeclarada, escolaridade, que é maior nos trabalhadores das IES públicas, o estado civil e a renda média dos participantes, com a renda maior também relacionada às IES públicas.

**Tabela 2 - Perfil sociodemográfico**

<b>Respondente</b>	<b>Sexo</b>	<b>Raça/cor</b>	<b>Escolaridade</b>	<b>Estado civil</b>	<b>Renda (média)</b>
<b>R1/ETR</b>	Masculino	Branco	Pós-graduação	Casado	Entre 3 e 6 salários mínimos
<b>R2/ETR</b>	Masculino	Pardo	Ensino superior completo	Solteiro	Entre 1 e 2 salários mínimos
<b>R3/ETR</b>	Feminino	Branco	Ensino superior completo	Viúva	Entre 1 e 2 salários mínimos

<b>R4/ETR</b>	Feminino	Branco	Ensino superior completo	Casada	Entre 3 e 6 salários mínimos
<b>R5/ETR</b>	Feminino	Branco	Ensino superior completo	Solteira	Entre 1 e 2 salários mínimos
<b>R6/ETR</b>	Feminino	Branco	Ensino superior completo	Casada	Entre 1 e 2 salários mínimos
<b>R7/ETR</b>	Feminino	Branco	Pós-graduação	Casada	NR
<b>R8/ETR</b>	Feminino	Preto	Pós-graduação	Solteira	NR
<b>R9/ETR</b>	Feminino	Branco	Pós-graduação	Separada	Acima de 12 salários mínimos
<b>R10/ETR</b>	Feminino	Branco	Pós-graduação	Casada	Acima de 12 salários mínimos

Diante das principais palavras e expressões utilizadas pelos sujeitos da pesquisa, foi possível elaborar a tabela abaixo e descrever os discursos logo em seguida para contextualizar os termos que os respondentes usaram, assim como a pergunta de referência de cada resposta. É importante salientar que a pesquisadora se colocou à disposição de todos os respondentes caso houvesse necessidade de conversar mais sobre algum assunto da entrevista ou da vida pessoal dos mesmos, a fim de indicá-los a um acompanhamento psicoterápico se necessário. A pesquisadora ressaltou que seus contatos estavam na folha do TCLE, além de passar o contato da Clínica de Psicologia Aplicada (CPA) a alguns sujeitos que demonstraram interesse, especificamente os sujeitos R1/ETR, R3/ETR, R4/ETR e R8/ETR, que pediram para conversar mais depois da entrevista, desde que o gravador fosse desligado.

**Tabela 3 – Categorias e subcategorias**

<b>Categorias</b>	<b>subcategorias</b>	<b>n</b>
-------------------	----------------------	----------

1ª – O Trabalhador e o trabalho	1.1 - - Realização pessoal/profissional (satisfatório, maravilhoso, gratificante, conhecimento, aprendizado, responsabilidade)	6
	1.2 - Falta de realização pessoal/profissional (paciência/impaciência, chato, cansativo, estressante, apreensivo, burocrático, manipulação de situações e de pessoas)	4
	1.3 - Saúde Mental avaliada como positiva (harmonia, aprendizado, satisfação)	3
	1.4 - Saúde Mental avaliada como negativa (altos e baixos, transtorno, stress, difícil, capenga, problemas de saúde)	7
	1.5 - Sugestões de mudanças no trabalho (estrutura do trabalho, pessoas, burocracia, remuneração, mudança pessoal interna, comunicação, ambiente, sem mudanças)	10
	1.6 – O que mais gosta no trabalho (o serviço, feriados e dia de pagamento, alunos, relacionamento interpessoal, atendimento ao público, treinamentos)	10
	1.7 – O que menos gosta no trabalho (gestão, relações interpessoais ruins, julgamento desnecessário, comunicação ineficiente, burocracia em excesso, nada)	10
2ª – Relações interpessoais no trabalho	2.1 - Relações com colegas de trabalho (positivo, excelente, boa, agradável, respeito)	10
	2.2 – Mudaria algo na relação com os colegas de trabalho (mais presença, valor pessoal e profissional, falar mais, interação, confiança)	5
	2.3 – Não mudaria nada na relação com os colegas (harmonia, cumplicidade)	2
	2.4 - Idade como fator que interfere negativamente no relacionamento interpessoal no trabalho (vivência, experiência, pessoa mais velha, discriminação, produtividade, obsoleto)	3
	2.5 – Idade como fator que não interfere negativamente no relacionamento interpessoal no trabalho (vivência, experiência, responsabilidade, aprendizagem)	5
3ª – O trabalhador e o preconceito etário	3.1 - Preconceito em geral no trabalho (desnecessário, absurdo, discriminação, vício, horrível, ruim, pesado, opinião, gênero, diferença de tratamento)	10
	3.2 – Não identificou etarismo ou outro preconceito no trabalho ou no dia-a-dia (racismo, mais velha, noticiário)	5
	3.3 – Identificou etarismo ou outro tipo de preconceito no trabalho ou no dia-a-dia (relação de poder, isolamento, gênero)	5
	3.4 – Opinião pessoal sobre o preconceito etário (idiotia, negativo, brincadeiras, produtividade, abandono, invisibilidade, incapacidade)	10
	3.5 – Reação frente a um trabalhador mais novo no ambiente de trabalho (ajuda, apoio, felicidade, troca de experiência)	
	3.6 - Reação frente a um trabalhador mais velho no ambiente de trabalho (ajuda, apoio, felicidade, troca de experiência)	10
	3.7 – Não existe etarismo no próprio ambiente de trabalho (harmonia, fato natural da vida, envelhecimento natural)	10

---

3.8 – Existe etarismo no próprio ambiente de trabalho (brincadeiras, pessoas mais velhas, isolamento, críticas)	6
	4

---

### 3.2.7 Categorias e subcategorias

#### 1ª – O trabalhador e o trabalho

As subcategorias 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6 e 1.7 pertencem ao primeiro eixo da entrevista, “Relação entre o indivíduo e o trabalho”, com os objetivos de conhecer a forma como os sujeitos se relacionam com o próprio trabalho, os valores que destinam à vida profissional e quais as repercussões em sua saúde mental.

Subcategorias:

#### 1.1 – Realização pessoal/profissional (*satisfatório, maravilhoso, gratificante, conhecimento, aprendizado, responsabilidade*)

A pergunta referente às subcategorias 1.3 e 1.4 é “Você pode definir a sua relação com o seu trabalho atual em três palavras? Quais?”. A questão pediu três palavras que definissem o próprio trabalho a fim de identificar a realização pessoal e profissional com o trabalho, como algo mais positivo ou mais negativo. Seis pessoas identificaram o trabalho com palavras que identificaram a realização pessoal e profissional (R1/ETR, R2/ETR, R5/ETR, R6/ETR, R7/ETR, R8/ETR).

**R1/ETR:** Eu e meu trabalho? É... **compromisso, responsabilidade e gosto.**

**R2/ETR:** É... em três palavras, eu definiria seguinte: extremamente satisfatório pra mim (*sic*) poder tá atuando nessa área, é... uma realização dum sonho e é um objetivo que eu tinha, uma meta a cumprir, é isso.

**R5/ETR:** É... satisfatório, satisfatório em termos de realizar, né, é... nossa, difícil (*risos*). Satisfatório e gratificante talvez fosse a mesma coisa, né? **Satisfatório, desafiador e aprendizado.**

**R6/ETR:** **Excelente, gratificante, é... aprimoramento mesmo.** Quem fica aqui, são pessoas mais experientes já. Não gosto dos termos velho, idoso, terceira idade, não gosto, são mais experientes. Geralmente, os novos não ficam muito.

**R7/ETR:** Ah, é **maravilhoso.** É maravilhoso porque, como eu vim lá do HU, é... eu gosto de lidar com pessoas, principalmente as pessoas mais vulneráveis, vulneráveis de todos os tipos, da sociedade... e aqui a gente trabalha com esse perfil. Adoro por causa desse contato, de acolhimento mesmo, adoro.

**R8/ETR:** A relação? Uai, uma relação assim de **harmonia**, né? Relação, assim, de comprometimento, né? E também de conhecimento.

#### 1.2 – Falta de realização pessoal/profissional (*paciência/impaciência, chato, cansativo, estressante, apreensivo, burocrático, manipulação de situações e de pessoas*)

Quanto à realização pessoal e profissional, os respondentes R3/ETR, R4/ETR, R9/ETR e R10/ETR demonstraram enfado, cansaço e falta de identificação com algumas funções do cargo que ocupam. R3/ETR disse da dificuldade do atendimento a pessoas, alunos e pais de alunos, pois sempre estão com urgência em suas demandas e agressivos em sua comunicação. Ela informa que tem receio de ser agredida inclusive fisicamente por estas pessoas e declara já ter sido agredida verbalmente diversas vezes. R4/ETR tem dificuldade com a hierarquia e com a forma como os superiores tratam os subordinados, associando o trabalho ao “cansaço, chatice e *stress*”. R9/ETR se diz incomodada com a manipulação de pessoas que se viu realizando para administrar os conflitos no ambiente de trabalho, o que a deixa distante da realização pessoal e profissional no cargo que ocupa atualmente. R10/ETR fala da tensão que vive no trabalho devido ao caráter burocrático e legalista de seu cargo de gestão, além da grande responsabilidade que sente em não errar, a fim de não trazer prejuízos a si mesma e a seus colegas de trabalho.

**R3/ETR: Paciência, paciência e paciência** (*expressão de enfado*) porque é a única coisa, vou te falar a verdade, *cê (sic)* tem que ter experiência também, saber como é que *cê (sic)* vai resolver, mas *cê (sic)* tem que ser esperto, sabedoria na hora de você ter resposta na lata, sabe? Respirar fundo, porque tem hora que você tem que respirar fundo pra você responder a aluno, pai, mãe, periquito, papagaio; pai, mãe te pondo o dedo na cara, já passei por isso, é difícil, então, assim, paciência, paciência (*risos*), paciência. Muitas vezes, no balcão, eu afasto, principalmente quando eu sei que é aluno mais, como é que eu vou te falar, mais nervoso, que eu sinto que é aluno que pode ó (*gesto de agressão física, tapa*), afasto mesmo, eu afasto de pai, uma hora eles perdem o controle, tenho certeza, com muita coisa acontecendo em escola, afasto mesmo. Perdão, paciência, sabedoria... nem sei, me ajuda... mas é paciência, paciência, paciência mesmo. Se *ocê (sic)* não tiver paciência, *cê (sic)* vai embora daqui. Pessoal que trabalha com... tem gente que não tem um pingão (*risos*).

**R4/ETR: Cansativo, estressante, chato.** Tem empresa que parece uma coisa e depois não é. E aqui tem muita gente, são muitas hierarquias, então, por isso que fica difícil.

**R9/ETR:** É... o meu trabalho, a gente logo que a gente pensa em gestão, a gente pensa num trabalho técnico, num trabalho de planejamento, num trabalho de definição de políticas (*respiração profunda*), mas quando você assume a gestão efetivamente o que a gente tem é muito... **manipulação de conflitos, né? Manipulação das pessoas** que não conseguem se falar, a comunicação que não flui de um setor pro outro. Então hoje eu entendo que o meu... meu trabalho ele tá muito ligado a pessoa e não a técnica como a gente tem a expectativa que esteja.

**R10/ETR:** Ah, meu trabalho é uma coisa muito **burocrática e legalista**, até pela posição que eu me encontro hoje, é... eu sou muito pautada pelo que a legislação manda, e isso gera um pouco de, não vou dizer de *stress*, mas gera um pouco de apreensão, né? Porque você não pode errar. E às vezes o que você errar, as consequências elas são desastrosas não só pra mim, mas toda uma gama de pessoas que dependem das minhas decisões. Então, isso pra mim

é uma coisa que me deixa um pouco tensa (*ênfase*), em relação ao meu trabalho.

### 1.3 – Saúde mental avaliada como positiva (*harmonia, aprendizado, satisfação*)

A pergunta de referência para os itens 1.1 e 1.2 foi “Como você descreve a relação entre o seu trabalho e sua saúde mental?”. Quanto à saúde mental, três respondentes (R2/ETR, R5/ETR e R6/ETR) avaliaram como positiva, utilizando palavras como *harmonia, aprendizado* e *satisfação*. Como a pergunta se referiu ao trabalho de forma ampla, não se restringindo ao trabalho atual, os respondentes avaliaram o trabalho também de forma ampla, ou seja, não avaliaram somente o cargo e emprego atual. Os três respondentes avaliaram o trabalho de forma diferentes: R2/ETR considerou a relação entre sua saúde e o bom desempenho da profissão como uma sintonia necessária; R5/ETR disse do aprendizado pessoal de desenvolver sua capacidade de lidar com pessoas, sendo mais racional do que emocional atualmente e avaliou esse fato como positivo; e R6/ETR também falou de uma satisfação pessoal, de se sentir importante através do trabalho. Todos esses fatores, para os respondentes, são essenciais para o desenvolvimento de uma boa saúde mental e emocional. É importante destacar que a pergunta utilizou a palavra “mental”, mas, alguns respondentes utilizaram a palavra “emocional” em suas respostas.

**R2/ETR:** Então, é... com relação ao meu trabalho e minha saúde mental é... a nossa relação é extremamente **harmoniosa**, entendeu? A gente procura tá, dia-a-dia, né, tá aprimorando e tá com a mente sã e corpo são pra tá desempenhando bem as tarefas, né, e eu... com relação a isso é super tranquilo, me sintonizo bem com a minha saúde mental e com a minha profissão, andam lado a lado.

**R5/ETR:** Aprendizado também, **aprendizado** porque, ao longo desses anos aqui, principalmente, eu aprendi a lidar melhor com as pessoas, eu... eu era muito emocional, né, eu era muito emocional, hoje eu tô entre o emocional e o racional porque a gente vai aprendendo, né, (*inaudível*) com os desafios mesmo, a gente vai aprendendo.

**R6/ETR:** Então, o meu trabalho me auxilia muito, me faz sentir importante, independente, é uma **satisfação** realmente.

### 1.4 – Saúde mental avaliada como negativa (*altos e baixos, stress, difícil, capenga, problemas de saúde*)

Sete respondentes avaliaram a própria saúde mental no trabalho como negativa (R1/ETR, R3/ETR, R4/ETR, R7/ETR, R8/ETR, R9/ETR e R10/ETR), sendo que dois sujeitos utilizaram a expressão “altos e baixos” (R1/ETR e R7/ETR), dizendo da influência que a vida familiar e social na vida laboral e da escuta que precisa fazer em sua atividade diária de

atendimento respectivamente. A respondente R3/ETR descreveu um grave quadro de doença física decorrente do *stress* no trabalho, da qual ainda se recupera, informando que faz tratamento psiquiátrico além do controle cardíaco e hormonal. R4/ETR discorreu sobre as limitações que a idade pode trazer para as pessoas, como debilitações mentais, emocionais e de concentração e das relações interpessoais no trabalho, principalmente com sua supervisora.

Esta respondente, R4/ETR, após a entrevista, pediu que o gravador fosse desligado e comentou, muito emocionada, sobre a relação que tem com a sua chefe. A sua chefe é sua amiga há mais de 30 anos, mas está muito distante atualmente. No relato, a respondente informou que foi vítima de um assalto agressivo em sua casa e resolveu se mudar após o ocorrido. No dia em que se mudou, recebeu, do porteiro do novo prédio, uma sacola com macarrão, molho, uma goiabada e um bilhete dizendo que era para ela ficar alimentada no primeiro dia de casa nova. Este bilhete era de sua amiga, da qual ela esperava uma atitude muito mais próxima, de apoio e amizade, o que não aconteceu de acordo com a sua percepção. Isso a magoou muito e está influenciando em seu convívio com a amiga que, hoje, também é sua supervisora. Além desse fato, a respondente R4/ETR disse que a amiga/supervisora chama à atenção dos funcionários em qualquer ambiente e em voz alta, na frente dos outros trabalhadores, o que a deixou muito assustada porque ela imaginou que jamais passaria por isso tendo o histórico de amizade que tem com a supervisora. No entanto, a supervisora chama a sua atenção da mesma forma que faz com todos os outros trabalhadores. A respondente se emocionou e disse que esta situação a incomoda muito e atrapalha o seu trabalho, que já é considerado por ela como chato, cansativo e estressante.

A respondente R8/ETR declarou que sua saúde mental este meio “capenga”, pois está passando por uma situação muito desagradável que é o isolamento no trabalho, tanto em suas funções quanto fisicamente (ela trabalha em uma sala ampla, com seis mesas e cadeiras, mas sozinha). Ele trouxe importantes informações que sinalizam um trabalhador adoecido pelo trabalho, como não estar “adequada” ao ambiente de trabalho e às pessoas, excluída de tudo e ociosa. O enfrentamento a esta situação está em ocupar seus dias com atualização de conhecimento, inclusive para não entrar em depressão, segundo ela. Após a entrevista, a respondente contou sobre sua vida, a luta para criar o filho sozinha, a alegria ao passar no concurso federal há 36 anos e o tanto que já passou por outros setores da universidade, apesar de estar no mesmo setor há 20 anos, sendo que é a primeira vez que se sente tão isolada no trabalho. Disse que gostaria de mudar de ambiente, mas que não pretende pedir transferência para outro setor porque não sabe como será recebida e que, ali, ela já conhece as pessoas e sabe

o que esperar. A esta respondente, além do contato da pesquisadora e do CPA, foi informado que ela pode recorrer também ao setor de Saúde do Trabalhador da instituição.

As respondentes R9/ETR e R10/ETR disseram do desafio do trabalho, principalmente o que envolve a gestão de pessoas. A respondente R10/ETR trouxe uma questão significativa sobre os problemas de saúde física associados ao *stress* do trabalho, informando que passou a ter hipertensão arterial (HAS) por causa disso, e destacou que é uma pessoa que não consegue separar muito bem a vida familiar e social da vida laboral, o que a adocece por vezes. Informou que tenta sempre essa separação, mas que sabe que sempre será assim. Portanto, é melhor aprender a lidar com isso do que lutar contra esta sua característica pessoal.

**R1/ETR:** Olha, a saúde emocional, ela vai tendo aí **altos e baixos**, né? É... dependendo do que for é... o seu dia-a-dia é... às vezes ela está mais em baixa, às vezes ela está mais em alta, mas normalmente ela está mais pra alta do que pra baixa. Isso interfere no dia-a-dia da gente, né? Tanto em casa, às vezes a gente até consegue separar que que é trabalho, que que é de casa, mas tem dia que não tem jeito, *cê (sic)* não consegue mudar sua personalidade, né? Então, às vezes, a gente consegue, fica em casa mais sério, mais quieto, mas tem dia que não tem jeito, tem dia que a gente solta os cachorro (*sic*) pra ver se (*risos*) melhora.

**R3/ETR:** Olha, já foi boa. Hoje, não. Eu tô passando um aperto, tô fazendo tratamento, eu desencadeei uma série de problemas no final de 2022. Eu desenvolvi um *stress* aqui no final do ano que eu tô (*sic*) até hoje tratando. Tudo que você... eu tive um transtorno no meu exame de sangue, tudo que você imaginar, TGO, que é de fígado, né, TGP, ferritina, alterou tudo porque eu tive um stress muito grande e, quando eu entrei janeiro adentro, aquela confusão, nunca tive, eu sempre fui atleta, sempre fiz muita ginástica, fui atleta, eu desenvolvi pressão arterial, esse problema no fígado que eu tô até hoje buscando, tomando remédio, coisa que eu nunca tive, estourou (*sic*) dois canais em mim, no dente. Aí, eu procurei, o stress foi muito grande, eu tive que procurar ajuda, aí, tô (*sic*) tomando remédio pra tentar ficar mais calma pra me equilibrar, não teve jeito, eu tive que procurar. Antes, eu lidava assim, eu sempre gostei das coisas muito certas. Então, com isso, eu acho que eu sempre fui mais estressada mesmo, mas agora foi o estopim. É tudo relacionado ao trabalho.

**R4/ETR: Difícil.** Acredito também por causa da idade, completei 51 anos, a gente não quer se sentir excluída, mas há debilitações funcionais, mentais, de concentração. A maturidade é boa, mas ao mesmo tempo, pro trabalho, também pesa porque a gente fica mais cansada, com mais insônia, com mais indisposição. Acho que isso interfere bastante no trabalho porque... ainda mais aqui que são turnos diferenciados, não são funções definidas, todo mundo tem que fazer tudo, então..., primeira coisa errada. Quem errou? Aponta o dedo, mas quem acertou? Não aparecem os elogios. Então, se fosse diferenciado e... ou produtivo e a pessoa ser responsável e assumiria, talvez não fosse tão desgastante.

**R7/ETR:** A minha saúde emocional relacionada ao trabalho é, assim, tem **altos e baixos**, né? Porque nem tudo são flores. As pessoas que vem aqui também já vem sobrecarregada de casa, os próprios beneficiados, os acolhidos, já vem, já traz uma história de vida às vezes sobrecarregada, quer

desabafar, soltar aquela angústia, você só escuta. Às vezes, brigou com o mundo acha que a gente tá preocupado da briga com o mundo e a gente escuta, tentar acalmar aquela pessoa.

**R8/ETR:** Olha, hoje, é... então, hoje, a minha saúde mental é, tá assim, é..., por exemplo, igual como eu havia dito, né, é..., assim, por eu ter mais tempo de trabalho, por eu estar aqui no setor já tem 20 anos, né, então, e hoje, assim, as pessoas, os colegas, me vê assim, como uma assim é..., que não tá adequada no ambiente, não tá adequada às pessoas, sabe, e eu tô sempre buscando, me atualizando com tudo, sabe, eu tenho boas relações com, tento ter uma boa relação com os colegas, né, as relações que eu tenho aqui, com a coordenação do curso, eu me relaciono muito bem com os alunos, e... que que tá acontecendo, tão assim, é, então onde que eu tô (*sic*), assim, **capenga** com a minha saúde mental, onde que tá assim, me excluindo de uma porção de coisa, me excluindo de tudo, praticamente até outro dia, a diretora me perguntou assim: “Fulana, que que você tá fazendo hoje? Qual o seu trabalho?”, eu falei pra diretora, falei assim: “Olha, eu tô ociosa.” Aí, ela falou assim: “Ociosa? Mas, é tão ruim ficar ociosa, *nêga*.” “É ruim. Mas, acontece que a demanda do gestor, né, que aqui é coordenador, não me passa serviço, né, transferiu tudo pra, pra outras pessoa (*sic*), né, e me deixou assim, assim é... tipo a cabeça vazia, né. Mas, eu faço um atendimento, uma coisa e outra assim, mas isso não é (inaudível), né, então, aí que eu tenho que trabalhar na minha saúde mental, pra mim (*sic*) não entrar numa depressão, pra mim (*sic*) não entrar pra dentro de mim, entendeu? E é uma coisa assim que te, sempre causa consequência futuramente. Então, tô trabalhando, então como..., a sorte minha é que eu tô fazendo uns curso (*sic*) aí, tô fazendo um curso de formação pedagógica, então assim é que tá ocupando a minha mente, mas fico aqui à toa, fico à toa sem fazer nada, entendeu?

**R9/ETR:** É... como eu te disse... trabalhar tecnicamente pra mim nunca foi um desafio não, sempre foi... muito bom. Eu gosto da... da... do trabalho técnico, os problemas eu resolvo com facilidade, eu decido com facilidade (*pausa*), mas tratar de relacionamentos humanos é sempre **desafiador**. Porque nem sempre o que você faz com um você faz com o outro e a resposta é a mesma. então, é... eu tenho uma certa é... tô aprendendo muito agora com... né... nesse cargo de gestão (*respiração profunda*) é... mais do que eu aprendi no... no passado. Eu já... já estive gestão antes, mas foi numa... numa gestão técnica numa empresa privada e aí era técnico mesmo, não tinha muito... muito problema de relacionamento não, mas aqui eu tenho visto o contrário.

**R10/ETR:** (*Suspiro*) Bom, até pela posição que eu ocupo hoje, tem hora que ela me afeta muito, eu vou falar uma situação que eu vivenciei semana passada. Semana passada eu vivenciei um problema específico do meu cargo, e que isso me tirou o meu sossego emocional. Que eu saí (*ênfase*) do ambiente de trabalho e fiquei pensando como que eu iria resolver, e isso acaba refletindo até nas relações familiares, né? Então, isso é... é ruim, mas é uma coisa que não tem jeito, é eu acho que ela é inerente à personalidade de cada um, tem pessoas que conseguem se desligar dos assuntos de trabalho e não levam isso pra sua vida pessoal e tem pessoas que conseguem se desligar dos assuntos de trabalho e não levam isso para sua vida pessoal. E tem pessoas que não são assim. Eu sou assim. Não adianta. Então, o que eu tomei como decisão na minha vida é aprender a lidar com isso. Eu não mudei até hoje. Eu acho que não vai ser agora que eu vou conseguir mudar. Então, estou tentando trabalhar isso na minha cabeça, deixar isso não impactar na minha saúde, o emocional às vezes ela, ela impacta sim, mas, eu não deixo isso impactar a minha saúde como no passado já aconteceu. **Eu já tive alterações de Pressão Arterial por causa de problemas no trabalho.** Isso não acontece mais. Aí, eu falei um pouquinho da experiência de até de vida, de saber que você fica doente não

vai resolver o problema né? Só vai atrapalhar ele um pouco mais. Então é, é isso.

**1.5 – Sugestões de mudanças no trabalho** (*estrutura do trabalho, pessoas, burocracia, remuneração, mudança pessoal interna, comunicação, ambiente, sem mudanças*)

A pergunta referência do item 1.5 é “O que você mudaria em seu trabalho?”. Nessa subcategoria, as respostas foram direcionadas à estrutura física e organizacional e social do trabalho (R1/ETR, R2/ETR, R5/ETR, R7/ETR, R8/ETR e R10/ETR), à mudança interna e pessoal em relação ao trabalho (R3/ETR e R4/ETR) e a não mudar nada (R9/ETR). Quanto à estrutura física, R8/ETR disse que mudaria de ambiente, de local de trabalho, com o objetivo de não ter depressão, de modificar algo na situação de trabalho em que se encontra. No entanto, informou também que tem receio de viver a mesma coisa em outro setor da instituição. R5/ETR mudaria a estrutura física quanto ao espaço e conforto dos funcionários. Quanto à estrutura organizacional do trabalho, R1/ETR mudaria para o sistema de *home office*, que garantiu a ele um contato maior com a família; R2/ETR e R5/ETR melhorariam a remuneração e incentivo aos trabalhadores; R10/ETR diminuiria a exigência de legalidade do próprio trabalho; R3/ETR e R4/ETR analisaram que a mudança precisa partir da própria pessoa para que ela consiga se relacionar melhor com o trabalho, sendo que R3/ETR disse já ter feito essa mudança interna, de não se estressar tanto com o trabalho, há um tempo e que foi essencial para que ela continuasse trabalhando; R4/ETR disse que precisa trabalhar a própria relação que tem com o trabalho para não sofrer tanto com as questões laborais e de relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho; R6/ETR mudaria as pessoas, pois nem todos pensam da mesma forma. R7/ETR melhoraria a comunicação, afirmando que a maior parte dos problemas no trabalho têm origem nas falhas de comunicação, tanto entre as pessoas quanto da instituição para os trabalhadores. R9/ETR foi a única respondente que não mudaria nada no trabalho.

**R1/ETR:** Olha, eu gostei bastante do *home office*. Se fosse possível um *home office* é, eu não iria achar ruim não, né, mas não aquele *home office* que você fica só lá, né; precisou d’eu ir lá na unidade, presente, né, mas se pudesse... E funcionou, funcionou muito bem, muito bem.

**R2/ETR:** O que eu mudaria? Então, é... o meu trabalho... a única coisa que eu tenho vontade de... não seria mudar, né, seria mermo aprimorar, né, seria com relação à **remuneração**, o resto tá perfeito, não precisa mudar mais nada.

**R3/ETR:** Hoje? Hoje, com 21 anos aqui, com eles, com o pessoal aqui... depois que eu tive esse problema, eu já mudei muito, *cê (sic)* entendeu? Agora, antigamente, eu ficava estressada pra atender. Agora, eu vou calma, tranquila, “o próximo”. Uma aluna falou comigo: “você está me irritando com a sua paciência!”. Ouvi isso de uma aluna: “Você me irrita com a sua paciência”.

*Cê (sic)* acredita que eu ouvi isso? Aí, porque agora eu mudei nisso e fiquei mais calma, “o próximo”, eu não corro mais, até esqueci a pergunta que *cê (sic)* me fez. Ah, é, o que eu mudei foi isso, fiquei mais tranquila e eu não fico mais igual doida, foi uma **mudança interna**... aqui mesmo, vou te falar uma coisa, 21 anos e aqui não muda, o tipo de serviço, muda nada, sai período, só muda as pessoas, é sempre o mesmo serviço.

**R4/ETR:** Então, assim, a minha perspectiva de hoje há algum tempo, com o amadurecimento, já trabalhei em muitas empresas e muitos anos sempre lidando ao... com o público, então, isso eu já me identifiquei. Com o trabalho administrativo, também já me identifiquei. O que eu tento **trabalhar é o meu “eu”**, a minha relação com o trabalho, o que eu vou fazer dessa situação difícil. Então, tanto com os colegas de trabalho quanto com a hierarquia e com os próprios... seres humanos que são as pecinhas do meu trabalho. Eu sempre fui contra o sistema. Por que? Eu acho que não deveria ter tanto desigualdade; porque se você trabalhasse com produtividade, você iria ganhar melhor, e a oportunidade, ela tem que ser dada a todos... porque eu fui a vida inteira cobrada que eu tinha que fazer um curso superior, mas eu tinha que trabalhar desde cedo pra ter o segundo grau, trabalhar pra fazer uma faculdade, trabalhar pra ter minha independência, então, assim, tudo isso é muito custoso, e pra mulher é pior.

**R5/ETR:** Hoje? (pausa) Eu mudaria... não sei, assim, se eu tivesse a autonomia, mais a **estrutura**, mais, né, os **incentivos aos funcionários**, mas eu não tenho essa autonomia... mudaria isso, né... mas, de tudo, eu ainda acho que a equipe com quem eu trabalho, eu acho que é uma equipe bem ajustada, sabe, eu tento, porque eu não sei se você sabe, sou secretária, sou responsável por todo o setor. Então, não sei nem se faz diferença ou não, mas assim eu prezo muito pela, pela harmonia, né, a sintonia de todos, a comunicação, o respeito, né, de todos. É mais é isso mesmo, não tem uma coisa, é isso, talvez uma estrutura melhor dentro do setor mesmo e valorizar mais...

**R6/ETR:** Ah, eu mudaria algumas... **pessoas**. É... nem todo mundo pensa igual à gente, né, e tem aquelas pessoas que não contribuem, nem pro bem-estar delas mesmas nem da empresa e acaba atrapalhando a gente também, também influencia.

**R7/ETR:** Eu acho que a gente precisa melhorar no trabalho em geral a **comunicação** mesmo, ser mais... a comunicação.

**R8/ETR:** Ah, o que eu mudaria? Ah, eu queria mudar de **ambiente**, queria mudar de ambiente, assim, de local, sabe? Pra ver se é..., pra ver se eu, assim, não entro, né, nessa fase, né, de depressão, porque eu vejo muitos colegas meu aqui mesmo, professores, com uma, um alto nível de depressão, né, e eu sei que é muito difícil depois sair dela. Então, por isso que eu procuro sempre estar trabalhando mentalmente, sabe, sempre assim me harmonizando com as pessoas, sabe.

**R9/ETR:** [pausa] huum, eu acho que **nada**. Humm, acho que é um desafio que tá sendo proposto e que tá indo... tá indo bem.

**R10/ETR:** O que, o que me incomoda no meu trabalho, eu acho que não depende de mim, que seria essa **rigidez da legalidade**. Então, eu não vou, eu não conseguiria assim... Eu acho que não está na minha, nas minhas mãos a essa mudança, então eu só tento fazer ela ficar mais suave.

## 1.6 – O que mais gosta no trabalho (o serviço, feriados e dia de pagamento, alunos, relacionamento interpessoal, atendimento ao público, treinamentos)

A pergunta de referência dos itens 1.6 e 1.7 é “O que você mais gosta e o que menos gosta em seu trabalho?”. As respostas dizem respeito à natureza da função e ao relacionamento interpessoal, com R2/ETR, R6/ETR, R8/ETR apontando, principalmente, a natureza da função; R4/ETR, R5/ETR, R7/ETR, R9/ETR e R10/ETR falando, principalmente, das relações interpessoais no trabalho e R1/ETR, R3/ETR e R4/ETR trazendo outros aspectos, como R1/ETR que avalia o trabalho como um todo, R3/ETR que, embora em tom de brincadeira, informa que gosta quando não precisa trabalhar e do pagamento, e R4/ETR que fala também do sentido do trabalho ao dizer que se sente útil e digna em trabalhar.

**R1/ETR:** do trabalho como um todo.

**R2/ETR:** O que eu mais gosto é... **desmontar e montar computador...** o hardware.

**R3/ETR:** Que eu mais gosto (risos), Nossa Senhora (risos), por ser área de educação, né, aí tem os feriados que emendam, vou te falar a verdade, tem **os feriados** que emendam, a gente fica em casa... que que eu mais gosto? **O quinto dia útil** (risos), mais o que? **Eu gosto de lidar com os alunos**, gosto, adoro fazer amizade com eles, conviver com eles, gosto mesmo, ih eu vou hoje, aonde que eu vou assim às vezes algum lugar que tem ex-aluno, eles me chamam longe, até alunos médicos, que já formaram, que eu já até esqueci, eles dão conta de mim, é assim, uma coisa boa, uma resposta bacana.

**R4/ETR:** Eu gosto, **eu gosto de vir trabalhar**, me sinto útil, me sinto digna de trabalhar. Eu **gosto de atendimento sim**, claro que eu tento, igual eu te disse, identificar pra não..., são vários tipos de personalidades diferentes, de educação diferente.

**R5/ETR:** O que eu mais gosto é o **relacionamento interpessoal...** entre nós e com o cliente, né, que é o aluno, o familiar, é isso.

**R6/ETR:** O que eu mais gosto é o que eu faço mesmo, o meu **trabalho que é na área do RH**, gosto muito dessa área.

**R7/ETR:** O que eu mais gosto é **a interação** e, assim... a interação e tudo.

**R8/ETR:** Olha, eu gosto muito de **fazer atendimento**, eu gosto muito de fazer atendimento, gosto de..., eu gosto do trabalho que eu faço, sabe, eu gosto, tudo.

**R9/ETR:** A... o que eu mais gosto (*pausa*) **é quando as coisas se resolvem (*pausa*), de uma maneira...** é... de uma maneira leve. eu não... eu... eu tento sempre ver a vida de uma maneira mais leve (*pausa*) de uma maneira mais leve, eu sempre acho que a outra pessoa tá com uma boa intenção, mesmo, a princípio eu sempre considero aquela ação como uma boa intenção (*pausa*) mesmo que depois eu descubra, “ah não! Ela fez pra me provocar, pra me fazer mal”, mas a princípio eu sempre dou a ela um crédito (*respiração*). Então, eu gosto muito quando as, quando as pessoas com quem eu convivo também veem as coisas da mesma maneira, também veem as coisas de maneira leve, tentam diminuir os problemas ao invés de aumentar (*pausa*) e, então, isso funciona bem...

**R10/ETR:** O que eu mais gosto são as **relações**, né? Essa cadeia de relações que nós temos. Nós temos uma amizade tão grande que ela extrapola o horário e o ambiente de trabalho. Então, isso é o que me cativa.

**1.7 – O que menos gosta no trabalho** (*função, gestão, relações interpessoais ruins, julgamento desnecessário, comunicação ineficiente, burocracia em excesso, nada*)

Nesta questão, seis pessoas fizeram referência ao relacionamento interpessoal (R4/ETR, R5/ETR, R7/ETR/ R8/ETR e R9/ETR), dois respondentes falaram da natureza do próprio trabalho (R2/ETR e R10/ETR), duas pessoas falaram da estrutura e gestão (R1/ETR e R3/ETR) e uma pessoa disse não ter o que apontar como o que menos gosta no trabalho (R6/ETR). R1/ETR respondeu em relação ao formato presencial do trabalho, dizendo que prefere o híbrido, R3/ETR afirmou que não gosta do modo como o gestor da IES age, pois não cumprimenta, não felicita por nada e passa pelos corredores sem olhar para os lados. O gestor da IES é a mesma pessoa desde que ela foi admitida na IES, 21 anos atrás. Quanto ao relacionamento interpessoal, R4/ETR disse detestar ser chamada à atenção, principalmente em público, R5/ETR não gosta dos julgamentos desnecessários que sofre por ser supervisora, R7/ETR disse que o que menos gosta é a comunicação tanto da instituição quanto entre as pessoas, pois as pessoas têm receio de repassar informações e serem superadas em seus cargos e funções, o que atrapalha muito o relacionamento e o trabalho, segundo a respondente. R8/ETR não gosta das intrigas que são feitas pelos colegas e diz saber que eles falam dela, de forma pejorativa, no ambiente de trabalho. R9/ETR não gosta da atitude de algumas pessoas que não se engajam no trabalho ou que não busca resolver os problemas do dia-a-dia.

R2/ETR informou que não gosta de uma parte de suas funções, que é a de trabalhar com *software*, preferindo o *hardware*, que é um trabalho mais técnico, R10/ETR não gosta do excesso de legalidade que envolve sua função, apesar de compreender a importância das leis que regem a sua gestão. R6/ETR disse que não tem o menos gosta no trabalho e afirma que tudo o que acontece pode ser utilizado para o crescimento pessoal e profissional, mesmo que não seja uma experiência tão boa à princípio.

**R1/ETR:** hum.. não sei, acho que nada. Ah, não ser *home office* (risos).

**R2/ETR:** O que eu **menos gosto é a área de desenvolvimento** que me abrange também, eu sou técnico de *hardware*. *Hardware* envolve a parte física da máquina, só que, envolve, indiretamente, a outra parte, que é o *software*, que tem coisas que tem que desenvolver pra poder chegar num objetivo, né. Então, a parte que eu mais gosto é mexer com *hardware*, ou seja, a parte física, e parte que eu menos gosto é essa parte que tem que desenvolver pra mim (*sic*) poder, às vezes, chegar numa conclusão, num conserto, de um defeito, de um diagnóstico que eu tenho que fazer, eu não consigo trabalhar só no *hardware*, ele envolve *software* também, aí essa é a pior parte.

**R3/ETR:** Agora, o que eu menos gosto (pausa) que eu menos gosto (riso) aqui? Às vezes, é a **própria gestão** daqui, que eu acho que eles não valorizam em nada a gente, eu tô aqui há 21 anos, mesma coisa, o mesmo gestor passa, não olha nem na cara da gente, não conversa, chega final de ano, nem Feliz Natal, Feliz Ano Novo, é uma coisa que eu não gosto aqui, que eu acho que poderia ser um pouco diferente.

**R4/ETR:** O que eu mais odeio é **ser chamada à atenção**, detesto, principalmente quando *cê (sic)* já... se torna ridicularizar o que eu fiz e ser chamado atenção em público, eu acho desnecessário, eu acho humilhante. E a forma com que se fala, se gesticula, apesar d'eu ter o tom de voz já elevado e ser muito transparente, eu não uso isso com agressividade nem como ofensa. Mas, se eu trabalhasse com um cargo de supervisão, eu agiria diferente. Aqui, acontece muito isso.

**R5/ETR:** Menos gosto? Acho que eu vou relacionar o que eu menos gosto, acho que o **juízo desnecessário**, juízo desnecessário é... a cobrança, eu acho comum, acho normal ela haver porque acho que faz parte até do desafio do resultado, né. Juízo desnecessário.

**R6/ETR:** O que eu menos gosto, **não teria**, assim uma coisa que eu menos gosto, acho que tudo contribui, mesmo quando acontece coisas negativas, é pro crescimento, né, da gente.

**R7/ETR:** Uma coisa que eu sinto dificuldade, não do serviço, mas uma coisa da universidade é a **comunicação** entre si, as informações, os treinamentos, eu sinto que... a dificuldade é isso, do das pessoas passarem as informações, parece que não querem, parece que quer ficar segurando informação e eu sinto isso na universidade como um todo, assim como tem pessoas acessíveis, que quer te passar informações, tem outras pessoas que não, aí independente se a pessoa mente, (inaudível), manda pra outro setor, a gente fica, né... perdido, desmotivado é... é perdido mesmo, mas a gente encontra pessoas disponível, que tenta, que quer fazer isso, fazer aquilo; o problema maior eu acho, não é só da universidade, é mundial, é a comunicação com as pessoas e a informação, o medo de passar, como se diz assim, eu vou perder o meu lugar... eu já gosto de falar tudo, ensinar tudo, isso é x, é x, é x porque eu não sou eterna, se eu ficar doente, não vou poder vir trabalhar e como a pessoa vai ficar? Eu acho que a pessoa tem que ficar mais funcional e parar de pensar... assim, achar que alguém vai roubar o seu lugar. Não sei porque, assim, por causa de tempo, às vezes tá tão sobrecarregado também com o serviço e aí vem uma pessoa pra perguntar, pessoa que não sabe nada vem perguntar, ele vai perder aquele tempo. Também penso, vejo o lado da pessoa também, ou ela não sabe e tá com vergonha de falar que não sabe ou ela está sem tempo mesmo, tá cheia de serviço, o número de funcionários, né, diminuiu bastante e o serviço só vai aumentando e cada vez vai vindo mais comissões, mais atividades pra fazer e não tem ninguém pra ajudar, também entendo o outro lado.

**R8/ETR:** O que eu não gosto é assim, é... igual, por exemplo, aí, assim, é **picuinha, intriga**, essas coisas, eu procuro não me envolver, então fico isolada; eu não sei se (inaudível), se você viu um grupinho ali. É, então ali eles ficam, entendeu, falando umas coisinhas assim pra mim (sic) ouvir, entendeu? Mas, aí, eu tenho que ter sabedoria, né, aí eu fico aqui na minha, pra mim não me envolver, entende? É assim. Fico a maior parte do tempo sozinha, trancada aqui.

**R9/ETR:** O que eu não gosto é quando a pessoa tem um problema pequenininho e faz dele um problemão. É...quando você pede a pessoa pra fazer uma coisa e ela já diz "ah não dá, isso é impossível" (*pausa*). Então assim, eu, é... é muito difícil você trabalhar com uma pessoa que já, já não quer fazer e já vê o impossível logo no início, né? Aí é muito difícil.

**R10/ETR:** O que eu não gosto... o **excesso de legalidade**, mas que eu não tô (sic) querendo mudar ele não porque eu sei que ele é importante, mas é o que me incomoda, né?

As questões do item 2 correspondem ao segundo eixo ou bloco temático da entrevista, que se destina a pesquisar a forma como as pessoas se relacionam no trabalho, além de verificar se a idade é um fator que interfere tais relações do ponto de vista dos respondentes. Os itens 2.1, 2.2, 2.3, 2.4 e 2.5 são os que compõem esta categoria.

Subcategorias:

### **2.1 – Relações com colegas de trabalho** (*positivo, excelente, boa, agradável, respeito*)

A pergunta referência deste item é “Como é a relação entre você e seus colegas de trabalho?” e todos os respondentes afirmaram que a relação entre eles e os colegas de trabalho é boa, utilizando termos como “boa”, “muito boa”, “excelente”, dentre outros que podem ser lidos nos relatos abaixo. No entanto, alguns respondentes criticaram o relacionamento na mesma resposta. R1/ETR destacou que a afinidade é diferente, existem pessoas mais afins que outras, mas que o relacionamento é bom. R2/ETR disse que o relacionamento é excelente, apesar de se referir apenas ao colega que trabalha diretamente com ele. R4/ETR respondeu que tem sempre a intenção de manter um bom relacionamento, mas os colegas nem sempre correspondem; ainda assim, disse ser uma relação boa, normal. R5/ETR falou que a relação é muito boa (apesar das reclamações de suas colegas subordinadas quanto à forma como ela administra a equipe). R6/ETR respondeu considerando suas colegas mais próximas e disse da cumplicidade que desenvolveram.

R3/ETR informou que a relação é boa, mas, pela resposta, é possível perceber alguns conflitos que a incomodam. R7/ETR disse que as relações são boas, apesar dos atritos que eventualmente ocorrem e justificou estes atritos pelo *stress* cotidiano das pessoas e pela natureza feminina, com a mudança de hormônios que podem influenciar o humor. R8/ETR respondeu que o relacionamento é bom, mas afirmou que se anula para não entrar em conflito, não fala o que pensa, não se expressa e concorda com tudo para não piorar o convívio com os colegas. R9/ETR e R10/ETR afirmam que o relacionamento no ambiente de trabalho é bom, existe o trabalho de equipe, e a fala de R10/ETR salienta que é importante pensar no trabalho além do trabalho, pensar em uma relação familiar, conversar outros assuntos que não digam respeito ao trabalho, saber mais sobre as pessoas.

**R1/ETR:** Olha, eu acho que, de zero a dez, eu daria um oito. Acho que eu tenho um bom relacionamento, acho que com todo mundo, né? Claro que você tem mais um **relacionamento melhor com um, com outros menos**, tem uns que você vê pouco durante o dia, né, por causa de horário de trabalho diferente, mas no todo eu acho que é positivo.

**R2/ETR: Excelente.** Trabalho só com mais um colaborador, que é meu ajudante, mas excelente, convivência, relacionamento.

**R3/ETR: É boa,** graças a Deus, eu sou uma pessoa muito tranquila, muito fácil de lidar, como diz as meninas, eu sou..., elas brincam comigo “ah, você é em cima do muro” porque eu, *cê (sic)* acha que eu arrumar problema, confusão, hoje em dia com a idade que eu tô? Em cima do muro porque eu não discuto, eu não... “*porque você fez isso...*” “X9”, elas dizem, eu não sou X9. Eu penso assim, se você tem a sua, a sua responsabilidade, vai lá e cumpre, *cê (sic)* entendeu? Aí, vem a outra e fica dedurando, “*ah, porque ela fez isso, porque ela fez aquilo, ela tava (sic) mexendo com não sei o que no horário de serviço*”, eu não sou disso, não deduro de jeito nenhum, eu acho que cada um tem que ter a tua responsabilidade e ponto. E eu não sei, acho que isso (*risos*) incomoda elas aqui um pouco porque eu não brigo, não brigo mesmo e não aponto o dedo, não sei se é um defeito ou uma qualidade.

**R4/ETR: É.** Mais uma vez: eu tento chegar com alto astral, com boas energias, começar bem o meu dia, trabalho bem com as pessoas, gosto de participar, de contribuir..., mas quando eu percebo que o outro não tá num dia legal pra mim também, eu **respeito**.

**R5/ETR: Boa,** boa pra muito boa, pra muito, **muito boa** (*risos*).

**R6/ETR: O relacionamento é bom,** gosto muito lá, do setor onde trabalho, tem três meninas que trabalham junto comigo e a gente é, assim, bem cúmplice, a gente se ajuda e o ambiente é bem agradável, e a gente que faz, né, o ambiente ser agradável.

**R7/ETR: Eu acho que é boa** porque, como é que se diz, eu acho que é boa, (*inaudível*) é boa, mas é como se diz, né, até ontem tem uma pessoa que veio aqui e disse “*parabéns*” e tudo, né, agradei e tudo, né, que a gente trabalha junto, Natal, tudo, mas nós somos ser (*sic*) humanos, né? Quem que não, não é? Ainda mais mulher, hormônio sobe, hormônio cai, a gente não aguenta nem olhar pro espelho, então, como se diz, o único que foi feito perfeito foi crucificado, então a gente tem que ter paciência com o outro porque o outro também vai ter com a gente.

**R8/ETR: A minha relação com eles é boa,** é boa porque eu procuro não aprofundar, sabe, eu procuro tá sempre concordando com eles, né, pra poder não ter conflito. Não posso o que eu penso, não posso falar pra não causar, assim, conflito, sabe, uma relação interpessoal pra mim não dá, aí eu prefiro me anular pra poder deixar eles (*sic*) assim mais à vontade.

**R9/ETR: É...** eu acho a relação aqui dentro do Instituto muito (*pausa*) **agradável**. É as pessoas me recebem muito bem, as pessoas me ouvem, as pessoas é... consideram o que eu falo e a minha recíproca é verdadeira. Eu... eu ouço todo mundo, eu tento me colocar no lugar e... pra... pra que o trabalho flua de uma maneira é... gostosa. Eu acho que o time, né? tem que tá montado, tem que tá disposto a trabalhar, para que o resultado venha. Então eu não sinto nenhuma... (*pausa*) eu acho que na área acadêmica é... a gente vai ficando mais velho vai ficando mais experiente, ao contrário do que eu vejo fora no mercado de trabalho.

**R10/ETR: Ah,** eu acho que é **muito boa**...porque... eu tenho uma maneira, eu sempre fui assim, desde que eu comecei a trabalhar, é... de sempre tentar trazer, como se fosse um ritmo familiar para o ambiente de trabalho, e isso é muito bom. E acaba que eu fico sabendo assim, e...eu converso sobre questões de família, questões pessoais, e isso aproxima muito os...os trabalhadores, e acaba criando uma empatia no ambiente de trabalho, que às vezes um tá (*sic*) com uma dificuldade, aí o outro não consegue ver ele na dificuldade sem tentar ajudar. E isso forma uma corrente de ajuda, e... eu acho muito legal porque o trabalho aqui é prazeroso. Hoje, hoje especificamente, eu cheguei no campus às sete e meia da manhã, eu passei

em vários setores antes de chegar no meu setor (*pausa*), e em nenhum destes setores eu conversei sobre assuntos de trabalho. Foi (*sic*) outros assuntos, foi um servidor que voltou das férias e eu perguntei das férias, aquela coisa toda, só que isso vai criando um vínculo entre os trabalhadores... e aí, qual... eu, eu posso dizer isso com toda certeza, todas as dificuldades que eu tive no meu trabalho, sempre aparece um pra poder ajudar, sempre - que seja, que seja assim pra dar um conselho: “ó eu acho que você devia fazer isso (*sic*), ou então assim: olha, isso já aconteceu comigo, eu resolvi dessa e dessa maneira”. Eu acho que isso é fruto desse vínculo, dessa coisa de, de estar sempre aberto a, às pessoas não entender o trabalho como um local só de trabalho.

## 2.2 – Mudaria algo na relação com os colegas de trabalho (*mais presença, valor pessoal e profissional, falar mais, interação, confiança*)

A pergunta de referência dos itens 2.2 e 2.3 é “O que você mudaria na relação que você tem com seus colegas de trabalho?”, com o objetivo de verificar o que os respondentes valorizam na relação com os colegas. R1/ETR disse da sobrecarga em seu trabalho, pois é responsável pelas duas unidades da IES na cidade, o que o impede de conviver com os colegas de forma satisfatória. R3/ETR gostaria de falar mais, se posicionar mais no cotidiano do trabalho, uma vez que escolhe ficar quieta, evitar confusão, mas que “engole” o que teria para falar. R4/ETR gostaria de confiar em seus colegas, mas não confia, nem nas pessoas, nem nos profissionais. R5/ETR disse que valorizaria mais os trabalhadores, tanto financeiramente quanto os próprios colegas, dizendo ser muito razoável no convívio com seus subordinados, embora seja exigente. R8/ETR falou que gostaria de se entreter mais com os colegas, mas que não há possibilidade disso no momento. Ela está aguardando os colegas sentirem sua falta e perceberem que o seu trabalho tem valor.

**R1/ETR:** Hum... olha, eu acho que eu gostaria de estar **mais presente** no dia-a-dia deles. Por quê? Hoje é... eu me divido em duas unidades, então uma parte da manhã, eu tô (*sic*) numa unidade outra parte da manhã, eu tô (*sic*) em... na parte da tarde, eu tô (*sic*) em outra unidade, então, se eu tivesse dois (*nome do participante*) pra acompanhar uma unidade, manhã e tarde, outra unidade, manhã e tarde, acho que seria melhor porque tem coisa que a gente não vê, tem coisa que chega pra você depois que já passou o tempo que você precisaria ficar sabendo daquilo já há mais tempo, né, então, eu acho que mudaria isso aí. Tenho colegas que chegam às 11 e saem às vinte e du... às 21, tem que chega às sete e sai às cinco, tem quem chegue às sete e sai às treze.

**R3/ETR:** Eu acho que eu gostaria de ser até mais, como e que eu vou te falar, **chegar e falar o que eu penso** com elas, porque tem hora, igual eu te falei, que eu sou mais tranquila, que eu não gosto de confusão e de grito, eu engulo. Elas falam que eu respondo com os olhos. Elas falam: “*Fulana (nome da respondente), você responde com os olhos*”. Elas falam que do jeito que elas falam que eu olho... que eu respondi ali, que elas não precisam de mais nada (*risos*), então, eu não sei... o que você me perguntou mermo? Até esqueci (*risos*). Ah é, eu acho que eualaria mais.

**R4/ETR:** Com meus colegas de trabalho, eu acho que é a **confiança**, eu não tenho neles, aqui principalmente. Confiança pessoal e no trabalho.

**R5/ETR:** Nossa, que que eu mudaria. Ah, não tem assim (*risos*) uma... ah, não tem, não sei, nada assim que viesse... mudaria eu poder **valorizar** melhor, é isso, se eu tivesse essa autonomia, eu valorizaria mais em termos financeiros, pessoais..., sem falsa modéstia, eu acho que eu trato razoável, cobro, sou exigente, (*pigarro*), desculpa, sou exigente, mas é de acordo com a exigência que me é feita, eu exijo, demonstro bem, assim, tudo muito às claras com elas, qual é a cobrança, o que e o porquê. Mas é mesmo termos financeiros.

**R8/ETR:** Ah, eu tinha vontade, assim, de me **entreter** mais com eles, mas é... a situação no momento não é... não é bom, agora, no momento, não é bom. Agora, é melhor eu me me me recolher na minha insignificância (*risos*), me recolher na minha insignificância e deixar eles descobrir a minha capacidade, entendeu? Porque, então, onde que eu tô, onde que eu tô, assim, planejando o seguinte: deixar eles bem à vontade que, assim, eles esvaziaram toda a minha pasta, então, eles tão assim super animado porque, trabalhar com aluno, né, não é fácil, aí, eu procuro assim ter, tô deixando eles à vontade, sabe, deixando eles à vontade, eles tão empolgado, trabalha assim, trabalha isso e tal, mas vai chegar o dia que vai bater o cansaço neles, aí, depois é hora que eles vão me solicitar, entendeu? Então, é isso que eu tô deixando, eles se descobrir primeiro porque não adianta eu bater de frente com eles, “ai, porque eu quero trabalhar, eu quero um trabalho, sabe, eu quero um serviço”; não. Falei com a diretora: “Tô aqui às ordens, tô a serviço do gestor, da universidade, o que precisar de mim, tô à disposição, mas eu não vou pedir remoção, igual eu falei com ela: “eu não vou sair daqui, não vou sair porque eu fiz concurso público, né, há 36 anos atrás, e por causa de picuinha de momento, eu não vou me afastar. Mas, se for preciso também, saio também numa boa, sabe. É assim.

### 2.3 – Não mudaria nada na relação com os colegas de trabalho (harmonia, satisfação, cumplicidade, respeito)

R2/ETR e R6/ETR não pensam em mudar nada na relação com os colegas, utilizando as palavras “harmoniosa”, “satisfatória”, “cumplicidade” e “respeito” para definirem o convívio com os outros trabalhadores de seus setores. Ambos os respondentes não falaram em relação a todos os que trabalham na mesma IES, mas daqueles que trabalham diretamente com eles.

**R2/ETR:** Então, pra te ser sincero, assim atualmente eu não penso em nada pra mudar não, atualmente a relação que a gente tem é bem **harmoniosa**, bem compatível, bem satisfatória, não tem, assim, muita alteração não.

**R6/ETR:** Eu não mudaria nada não, por enquanto, né, o trabalho flui, boa convivência, eu acho que tá bom. Não apontaria nada, assim, de negativo, não, tem o **respeito**, tem a **cumplicidade** igual eu falei, o ambiente lá é bem aconchegante.

### 2.4 – Idade como um fator que interfere negativamente no relacionamento interpessoal no trabalho (*vivência, experiência, pessoa mais velha, discriminação, produtividade, obsoleto*)

A pergunta de referência para os itens 2.4 e 2.5 é “Você considera a idade como algo que influencia a relação entre as pessoas no trabalho? De que forma?”. O objetivo dessa pergunta é verificar se as pessoas com 50 anos ou mais percebem algum tipo de diferença nas relações interpessoais por causa da idade e de que forma isso interfere nas relações no trabalho. Nesta questão, R3/ETR disse que não passa por isso no trabalho, mas, imediatamente, relata a forma como é referenciada pelos colegas, como “a mais velha”, dizendo que eles jogam tudo para ela porque ela é a mais velha dos trabalhadores da IES. Além disso, ela disse que já se incomodou com essa situação, mas que hoje não se incomoda mais. Apesar desta declaração, discorreu sobre o que pensa a respeito dos jovens, afirmando que são individualistas, não têm paciência, não formam vínculos. Termina sua resposta dizendo: “Que tipo de jovem que tá vindo aí agora? É muito difícil”. R6/ETR foi direta e disse que sim, há interferência da idade no relacionamento interpessoal no trabalho e que a pessoa mais velha é discriminada, os outros pensam que ela não produz mais de forma satisfatória e muitos processos seletivos excluem os mais velhos porque impõem a faixa etária que pode participar. Ela também falou do mal estar que essas situações podem gerar nas pessoas mais velhas. R7/ETR informou que gosta muito de conversar com os mais velhos, mas que sabe que outras pessoas, mais jovens, em seu trabalho que não gostam e, em sua crença, pensam que as pessoas mais velhas são obsoletas.

**R3/ETR:** (*pausa*). Na parte de, como é que eu vou te explicar. Não, aqui não passo por isso não, as menina (*sic*) aqui me tratam igual, do mesmo jeito. Mas, como eu te falei, também tem tudo elas falam “Ah, porque a fulana (*nome da respondente*) é mais velha.” *Cê* (*sic*) me entendeu? Tudo elas jogam pra mim **que eu sou a mais velha**, mas... o relacionamento não é ruim não (*pausa*). Eu já liguei pra isso, mas o que eu te falei, hoje em dia, eu não ligo mais. Quando eu ligava, falava aí, meu Deus do céu, poxa vida, não precisa disso, pensava, sabe, me incomodava. Poxa, não precisa disso, vamo (*sic*) todo mundo viver junto, né isso que vai fazer a diferença, a idade que eu tenho X e você não tem, né? Sabe, se as meninas são mais novas, elas são mais novas. Uma aluna, ela... eu estava atendendo a Diretora lá dentro da sala, ela sabia que eu tava (*sic*) lá, ela tocou a campainha, eu demorei, assim, enquanto eu tava (*sic*) atendendo, ela tocou de novo, aí, ela chegou lá (*inaudível*), porque ela tava (*sic*) com pressa, tava (*sic*)... sabe? Eu falei: “*Calma, você sabe, você sabe que eu tô aqui, já tô indo, já tô vindo, tô chegando*”. Então é assim... ô turminha, eles não têm um pingão de paciência, eu acredito que em casa também não tenha. Eles são muito individualistas, né, é eles ali, muito difícil aquele que chega querendo ajudar, aquele que chega querendo formar um grupo, é cada um por si, não corre atrás, *cê* (*sic*) escuta tanta coisa. Eu tinha turma, amigos, eu tenho amigas até hoje, amigos de escola, até hoje convivo com amiga. Essa turma aí, não sei se tem, vejo pela minha sobrinha de 26 anos, 27, os vínculos são outros, eles não estão nem aí com idade, com avô, com avó, tá nem aí não, né. Muito jovem doente... o tal do TDAH... é igual... hoje, tive uma experiência hoje: a mãe... os pais vêm junto, chegou aqui a mãe com a filha, agarrada, tinha prova hoje. Aí, eu peguei e falei com ela, a sorte foi que a professora

estava na sala comigo aqui hoje. Aí, a professora, falei: “*Aqui, olha, é com ela, porque na sua pasta tem um laudo, mas é o professor que vai analisar*”. E a professora falou: “*Olha, acredito que você já está em tratamento*”, com a mãe do lado falando junto e defendendo, “*...acredito que você já está em tratamento, então você já tem é... você já está melhor*”. Falou pra ela, a mãe já... olhou assim e ela também. “*Então, eu acredito que você já esteja bem, lidando bem com a sua doença. E outra coisa, vou só te informar porque são etapas*”. Essa prova que tem hoje é uma prova prática, fica uma etapa aqui, uma etapa ali, sabe. “*Você vai ser a última. Que já que eu vou analisar o seu caso e você tem um tempo a mais, você não pode ficar junto com a turma*”. Tipo assim, a turma normal. “*Cê (sic) vai ficar, cê (sic) vai ser a última porque você vai ter X tempo a mais*”. E a mãe ali do lado, sabe, *cê (sic)* vê que... não colabora, não ajuda... não sei o que vai ser dessa geração não, não aguentam pressão, isso aí a gente vê de fato. *Tô (sic)* aqui há 21 anos, *cê (sic)* não tem noção do que eu já vi aqui. Que jovem que tá vindo aí agora? É muito difícil.

**R6/ETR:** Ah, influencia sim, infelizmente, quem tem mais idade é **discriminado**, a gente não pode fechar os olhos pra isso, infelizmente, acham que quem tem mais idade não tem mais a **produtividade** de antes, né, infelizmente, isso acontece sim. Tem processos seletivos que eles já impõem ali, né, a faixa etária que pode participar, já é uma discriminação, né? Quem tá fora, se sente mal, você já começa a pensar negativo, né, por que que eu não posso?

**R7/ETR:** Eu não. Eu gosto de ouvir o mais velho e o mais jovem que eles vêm, muitos vêm com aquela ânsia da vida, né, quer aprender, e tudo, e o mais velho tem mais pra ensinar também, então tem que juntar os dois e a gente aprende, independe de qual seu cargo, sua função, a gente aprende com todo mundo. Só que observo que alguns, né, é... a gente observa, a gente sabe, né, que tem gente mais jovem que, como se diz, né, “*eu cheguei hoje, mas ela tem mais idade, mas, como se diz, né, ela se tornou obsoleta*”.

## 2.5 – Idade como um fator que não interfere negativamente no relacionamento interpessoal no trabalho (*vivência, experiência, responsabilidade, aprendizagem*)

A palavra “*experiência*” ou “*experiente*” foi utilizada pelos respondentes R1/ETR, R2/ETR e R4/ETR; e R5/ETR utilizou a palavra “*aprendizado*”. R1/ETR falou que sim, a idade interfere no relacionamento interpessoal no trabalho, mas de forma positiva, que é possível ser respeitado pelos colegas ao ser alguém que sabe resolver as coisas devido à experiência que tem. R2/ETR também vê a experiência e a vivência como fatores que podem auxiliar as relações entre as pessoas. R4/ETR também acredita que a experiência e a responsabilidade que a idade traz podem auxiliar no convívio com os outros, e que não há queda de produtividade, mas uma produtividade diferente. Ela afirmou que os problemas que as idades diferentes no trabalho podem acarretar têm origem nos jovens que não tem um foco na vida ou que não precisam lutar por nada na vida. R5/ETR não percebe nenhuma interferência que a diferença de idade possa ter nos relacionamentos no trabalho. Para ela, o convívio com pessoas de idades diferentes é um aprendizado. R8/ETR acredita que a interferência não é só da idade, mas de uma série de

coisas que podem interferir as relações. Ela disse que tem, no geral, boas relações na IES porque mantém a mente aberta e conversa com todo mundo.

**R1/ETR:** Ah, eu acho que sim. Eu acho que... com a idade, com o passar do tempo, com a **experiência** que você, acho que as pessoas te olham com outro, com outros olhares, né, digamos assim. Eu acho que é melhor, eu acho que é melhor, ainda mais a medida do... que você consegue resolver as coisas, as pessoas já te olham diferente, né, independente da sua idade ou não, isso ajuda bastante.

**R2/ETR:** Sim, por um lado sim, por um outro não, porque com a idade, a gente tem mais **vivência**, né, mais **experiência**, e com relação à convivência com os colegas de trabalho, a idade, acredito que é só uma aliada, ela só ajuda, mas não tem assim, não vejo nenhum impedimento, entendeu?

**R4/ETR:** Não acho que a idade influencia, pelo contrário, eu acho que, com a idade, você é mais madura, mais **experiente**, mais **responsável**, não acho que você vai deixar de produzir, eu acho que a forma como você vai olhar e desenvolver o trabalho é diferente, positivo. As diferentes idades no trabalho incomoda (*sic*) porque são pessoas que às vezes ainda são estudantes, universitários, ou pessoas que não têm muito foco, objetivo, tem o papai e a mamãe pra cuidar, então, não tem muito valor o trabalho pra ele...

**R5/ETR:** Ó, aqui, vou ser sincera, não vejo, nunca vi isso, apesar de ter uma diferença da, da, assim, pra as mais novatas, porque tem gente ali agora de 40, né, ou beirando os 40, mas eu, realmente, não vejo, não vejo, assim, muito problema, nenhum mesmo, mesmo, vou ser sincera, sabe, e não vejo assim, nem essa relação de mãe com a mais nova, é uma relação mesmo de colega e de poder passar, assim como eu tive quando eu comecei a trabalhar. As pessoas com quem eu pude conviver desde que eu vim, fui inserida no mercado de trabalho, eu não tenho realmente assim... lógico que tem altos e baixos, né, diferenças, atritos, mas é uma coisa que serviu, que eu uso, pra mim, eu uso como um, um... não tenho nenhum relacionamento mais, serviu como um **aprendizado**.

**R8/ETR:** Olha, eu não considero não porque eu procuro sempre ter uma mente aberta, eu procuro sempre tá me relacionando com todo mundo, converso com todo mundo, muita gente na universidade me conhece, sabe, eu tenho uma relação muito boa com todo mundo, sabe, e o mesmo que acontece aqui também, mas eu tenho aquele momento meu de me recolher, né, o momento certo. Olha, tem a ver um pouco também com a idade, tem a ver com uma série de coisas, uma série de coisas aí incluído.

### 3ª – O trabalhador e o preconceito etário

Este bloco temático envolve os itens 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7 e 3.8 e investiga a relação que o trabalhador tem com o preconceito em geral e, em específico, com o preconceito etário, bem como de investigar se o etarismo é percebido no ambiente de trabalho.

Subcategorias:

#### 3.1 – Preconceito em geral no trabalho (*desnecessário, absurdo, discriminação, vício, horrível, ruim, pesado, opinião, gênero, diferença de tratamento*)

A pergunta de referência deste item é “O que você pensa sobre o preconceito?”, com o objetivo de investigar a opinião dos trabalhadores sobre o preconceito em geral, se há uma percepção do fenômeno no dia-a-dia e de que forma as pessoas entrevistadas analisam os tipos de preconceito que percebem. R1/ETR disse que o preconceito é algo muito ruim e pesado e comentou sobre uma funcionária que achava que sofria preconceito. Ele disse se preocupar com o tanto que ela deveria sofrer por causa desse sentimento. Em seguida, falou do próprio filho, de 15 anos, que sofre *bullying* na escola por não se enturmar com os colegas. Ele deu o exemplo do filho não saber jogar bola e, por isso, evitar fazer as aulas de Educação Física. Após a entrevista, R1/ETR conversou sobre o filho, dizendo que está fazendo terapia, mas não melhorou até agora; informou que o filho se corta (braços) e está cada vez mais calado. Ele e a esposa vão à escola conversar com a Diretora e Supervisora, mas que a situação não mudou ainda. Disse que a psicóloga sugeriu um psiquiatra também, mas que ainda estão pesquisando um médico para marcar a consulta. A pesquisadora se colocou à disposição para qualquer dúvida, passou o contato do CPA para os pais buscarem terapia também e reforçou a importância do acompanhamento psicoterápico do filho e de buscar um atendimento psiquiátrico, de acordo com a indicação da psicóloga que acompanha o adolescente.

R2/ETR entende o preconceito como uma opinião, ainda que por vezes distorcida, um vício difícil de acabar e que está muito arraigado na sociedade. Quanto a ele sofrer preconceito, respondeu que não sofre, que com ele não tem nenhum problema. R3/ETR se referiu ao preconceito como “horível”, dizendo que não é bom em nenhum lugar. R4/ETR disse se questionar se ela própria não é uma pessoa preconceituosa, mas que acredita que o preconceito só existe porque o governo e as pessoas que se sentem diferentes colocam o preconceito em primeiro lugar, afirmando que o preconceito vem de quem se acha diferente e não dela. R5/ETR falou que o preconceito é desnecessário em qualquer lugar ou quesito. R6/ETR constata que as pessoas têm muito preconceito, discriminam muito os outros, por vários motivos, infelizmente. R7/ETR respondeu que é um absurdo, a hipocrisia de dizer que não existe também é um absurdo, que todos precisam “levantar bandeira” para combater o preconceito.

R8/ETR falou do racismo, pois disse que sente o tratamento diferenciado por ser negra, a única pessoa negra da faculdade no momento. Ela acredita que isso pode também ter influenciado para ela ser isolada e ficar ociosa. Ela também usou a palavra “peso”. R9/ETR se diz uma pessoa muito distraída e, por isso, só ter percebido há pouco que sofreu muito preconceito durante a vida toda; ela não compreendia determinadas atitudes como discriminação, oriundas do preconceito. R10/ETR disse ter sofrido preconceito muitas vezes,

em vários momentos, por ser mulher, por ser mulher casada com filhos, por ser de uma classe social mais vulnerável, mas não deixou que isso atrapalhasse seus planos e ações em sua vida.

**R1/ETR:** Olha, é... é uma coisa muito (*ênfase*) **ruim**, muito chato, né, **pesada**, né, é... assim, eu não cheguei a sofrer preconceito das pessoas que trabalham comigo é... nós já tivemos, inclusive uma funcionária que, qualquer coisinha, ela achava que ela, que tava (*sic*) sendo preconceituoso com ela. Então, eu via, assim, como ela sofria, né, por achar que ela tava (*sic*) sendo (riso) sofrendo preconceito, né. Mas, assim, eu pessoalmente, nunca tive não, mas, assim, eu sei que que, acredito que deva ser uma coisa muito ruim, né, até a gente vê, não preconceito em relação à idade, mas a gente vê muito *bullying*, por exemplo eu tenho um filho de 15 anos e sei que ele sofre *bullying* na escola, por exemplo, né, por exemplo, ele não sabe jogar um futebol, ele não tem uma habilidade com bola, então, como é que *cê* enturma com os colega na educação física, por exemplo? Aí, ele evita de fazer porque os colegas vão zoar ele, então, ele fica sem jeito de fazer, então, assim, é, é onde eu acho que e o mal do século, né, todo mundo tá sofrendo isso aí, desde de as crianças até os mais (*risos*) velhos, né?

**R2/ETR:** Então, preconceito, no meu ponto de vista, é uma, meio que uma opinião de cada um, né, tipo assim, **opinião** às vezes até distorcida das pessoas, né. Preconceito, ele é muito, vamos dizer assim, hoje, na sociedade, ele tá muito arraigado porque tem muitas pessoas que não aceitam determinadas situações e tudo. Eu encaro o preconceito como, tipo assim, um **vício** que é pra ser corrigido, né, aquele vício que é difícil a pessoa se livrar dele, eu encaro o preconceito dessa forma, mas não tem assim, com a minha pessoa, não tem problema nenhum assim não, sou bem tranquilo quanto a isso.

**R3/ETR:** Ah, é **horrível**, né? (*pausa*) não é uma coisa boa, não é uma coisa positiva, dentro de qualquer lugar, né, você ser preconceituosa com isso ou com aquilo, não acho bom não, não acho que é uma coisa legal dentro de qualquer ambiente.

**R4/ETR:** Eu, eu, às vezes, me coloco no lugar de ser preconceituosa e me questiono sobre isso, mas eu acho que ele só existe porque o próprio governo e as pessoas que se sentem diferentes já colocam o preconceito em primeiro lugar. Então tá, o gordinho é preconceituoso, o magrelo também; o baixinho também, o alto também, e isso vai pra raças, poder, religiões, opção sexual... então, eu (*falou o próprio nome*), acho que o **preconceito vem de quem se acha diferente, não é da minha parte**. No contexto geral, a sociedade não sabe lidar, entendo, porque é um diferente. Mas, isso é só... Deus sabe quando a gente vai conseguir vencer isso, viu.

**R5/ETR:** **Desnecessário**... desnecessário, qualquer que seja ele, desnecessário, não acho que cabe a nós, né, eu acho que cada um responde por si, cada um faz a sua opção, mas desnecessário em qualquer quesito

**R6/ETR:** É quando você **discrimina** uma pessoa, né, ou pela idade, ou pela cor, raça, infelizmente, a gente tem muito isso.

**R7/ETR:** Um **absurdo**. É um absurdo e, como se diz, todo mundo fingir que não existe, pior é isso, é (*inaudível*), como se diz, joga pra debaixo do tapete, é a hipocrisia, fala que não, todo mundo tem, a realidade é essa, e uma coisa que nós temos que debater, levantar bandeira mesmo porque ele existe e por isso eu gosto de trabalhar aqui, com os vulneráveis, tem que levantar bandeira mesmo pra isso.

**R8/ETR:** Olha, eu tenho sentido também, aqui também é... eu sou a única negra aqui, né? Aí, eu tenho sentido essa **diferença de tratamento**... é, tenho sentido; isso é um **peso**, sabe. Não era assim não, não era assim não, agora tá

sendo assim, o tratamento, eu vejo o tratamento diferenciado. É uma das causas que tá causando essa exclusão do, do, dos tipos de serviço, sabe? Da demanda minha.

**R9/ETR:** O preconceito é um negócio muito... é... muito particular pra mim, porque eu sou uma pessoa naturalmente muito distraída, então eu... hoje eu olhando pra trás, eu consigo identificar diversos momentos em que eu sofri preconceito, mas eu nunca percebi isso na hora. Eu nunca, eu nunca, é, consegui perceber numa situação o preconceito que eu tava (*sic*) sofrendo (*pausa*). Mas, hoje eu olho para trás e falo assim “*nossa isso aconteceu nesse, nesse e nesse momento e eu não percebi*”. Então, é, o preconceito ele existe, eu tenho um... eu não vou dizer que eu não tenho preconceito nenhum. Eu devo ter algum preconceito, alguma coisa, mas eu, eu sempre busquei na minha vida superar qualquer preconceito que eu identificasse em mim (*pausa*). Então, pra mim, o ideal (*risos*) é não existir preconceito e eu não, não tenho a menor simpatia por ele (*risos*).

**R10/ETR:** Quem fala que não existe preconceito ou nunca parou pra poder pensar ou vive num mundo paralelo, o preconceito ele existe. eu sofri preconceito várias vezes na minha vida, várias vezes ao longo da minha profissão. Preconceito por ser **mulher**, preconceito por ser de uma classe social mais desfavorecida, preconceito por ser uma mulher casada com filhos e isso não combina com uma pessoa que trabalha fora, né? “*mulher, ela tem que criar os filhos*”. É... então assim, eu vivenciei preconceito, mas nunca deixei ele (*sic*) alterar o meu caminho, a minha rota que eu estipulei pra mim.

### 3.2 – Não identificou o etarismo ou outro preconceito no trabalho ou no dia-a-dia (*racismo, mais velha, noticiário*)

A pergunta de referência para este item e para o item 3.3 é “Você já viu alguém sofrer ou já sofreu preconceito? E você pode dar um exemplo?”, com o objetivo de verificar se os respondentes observaram alguma situação de etarismo ou de outro preconceito no trabalho. R1/ETR falou da funcionária que havia mencionado antes, dizendo que ela sentia que sofria preconceito, mas que não havia sofrido nenhum preconceito nem discriminação. Disse que a funcionária era engajada em movimentos contra o racismo e que via o preconceito em tudo, e que percebia o sofrimento dela, mas que não havia o que fazer porque não havia preconceito contra ela. R2/ETR afirmou que nunca viu ou sofreu uma manifestação de preconceito e que fica sabendo de tais acontecimentos somente por noticiários. Logo em seguida, se lembrou de uma situação que presenciou no ônibus, mas disse que não viu o que aconteceu porque desceu do coletivo antes. Disse que imagina que seja uma coisa muito ruim, muito constrangedora. R3/ETR não se lembrou de nenhuma situação para relatar, mas que as funcionárias mais novas a chamavam de velha, sem saber se isso era ou não um preconceito. R5/ETR disse nunca ter visto preconceito no local em que trabalha. R6/ETR respondeu que nunca presenciou ou foi vítima de preconceito, dizendo que ficaria muito triste caso isso acontecesse.

**R1/ETR:** É, a funcionária, eu acho assim, ela não chegou a sofrer um preconceito aqui, sabe? Mas, ela era engajada em, nesses, nesses, nesses comitês aí de... de... de... como é que se fala, é... como e que chama? É, é... é de desigualdade racial, então assim, eu via que qualquer coisa ela levava pra esse lado, sabe? Qualquer coisa, “*ahh, porque eu sou negra. Ahhh, porque eu sou pobre, porque eu moro não sei onde, meu pai estudou, meu pai não teve estudo, é eu que tô tendo estudo na minha casa, via que ela sofria por conta disso*”, mas não que a pessoa (*sic*) discriminasse ela, eu acho que, assim, ela, acho que até ela mesmo que se discriminava em relação a isso, né, com o que ela, com que ela passou, né, mas assim internamente ela nunca sofreu nenhum, nenhuma discriminação.

**R2/ETR:** Então, eu nunca vi não, mas fiquei sabendo, mas nunca sofri e nunca vi. Eu vejo no noticiário, né, a gente..., nos jornais, às vezes até na rua mesmo, outro dia presenciei uma situação no ônibus, mas, assim, não vi nem acompanhei porque eu tava de passagem. Mas, é..., eu imagino que deve ser muito ruim, uma coisa assim muito constrangedora.

**R3/ETR:** Não me lembro aqui agora, a não ser assim, isso que eu tô (*sic*) te falando, às vezes, as mais novas chamam a gente de velha, não sei nem se isso é preconceito, que a idade delas, sabe, elas... nem sei, mas assim, sinceridade, posso até ter visto sim, mas não tô lembrando aqui agora. Quando a gente vê certas brigas, certas coisas, alguém xingando a outra pessoa, mas... eu acho que é mais... não sei, sinceridade, não sei te responder.

**R5/ETR:** Não sei..., não, nunca vi aqui.

**R6/ETR:** Não, não sofri nenhum preconceito, graças a Deus, e não me lembro também de ter presenciado, né, só mesmo de ler, nos noticiários, outras pessoas que falam, mas presenciar, não. Acho que eu ficaria muito triste, eu sou muito sensível.

### 3.3 – Identificou o etarismo ou outro preconceito no trabalho ou no dia-a-dia (relação de poder, isolamento, gênero)

R4/ETR descreveu uma situação vivida por ela em seu primeiro emprego, um abuso de poder do empregador, caracterizando, para a respondente, um assédio ou uma forma de demonstrar poder, sinalizando o fato como um preconceito etário direcionado ao jovem. R7/ETR fala do preconceito dos mais jovens com os mais velhos, diz que já sofreu, mas não no atual ambiente de trabalho. R8/ETR diz que sofre o preconceito atualmente porque eles, os outros trabalhadores, a isolam. R9/ETR falou do etarismo dos mais velhos em relação aos mais jovens, além do preconceito de gênero, pois precisou provar sua capacidade quando iniciou sua vida acadêmica muito jovem, afirmando que seria mais fácil se fosse com um homem. R10/ETR reforçou a questão do preconceito de gênero, afirmando que já sofreu vários tipos de preconceito em sua vida.

**R4/ETR:** Então, menina, eu era muito nova, trabalhei com um senhor que era advogado tributarista, um senhor de idade, renomado na cidade, eu devia ter meus 20 anos, eu não sabia o que que era aquilo. Eu ia ao banheiro, fazia xixi, e o escritório era muito grande e eu era a única mulher e, um dia, ele me assediou dizendo que eu estava gastando muito papel higiênico, que era pra

eu fazer um trabalho, ir a médico fazer um exame ginecológico. Aí, eu fui pega de surpresa, né, não entendi nada, contei pro meu sogro; o meu sogro, na época em que eu namorava, era amigo desse senhor. Aí, ele falou: “*Uai, fulana (nome da respondente), isso não existe não*”. Mas, eu não me convenci disso, eu fui ao ginecologista e ele disse: “*Cê (sic) tá doida? Eu não vou te dar atestado que você não tem problema de saúde. O que ele tá fazendo contigo é tortura psicológica ou assédio, tá com má intenção*”. Aí, eu fui e pedi demissão (*riso*). E ele tirou a camisa algumas vezes porque tava (*sic*) chovendo, aí ele molhou, sabe? Ele fazia umas coisinhas que pra mim, na época... eu tenho um problema muito sério, sou muito inocente, pra umas coisas sou maldosa, insegura, desconfiada, mas, ao mesmo tempo, eu sou tão boba, idiota, ridícula (*ênfase*), que eu escuto todos os dias assim: “*o mundo precisa de pessoas como você*”, mas de uma forma pejorativa. E mesmo eu apanhando, apanhando, apanhando, eu não mudo porque eu faço questão de agradar... não, não quero nada em troca, eu me sinto melhor servindo do que ser servida, é meu jeito, entende? Eu converso com todas as classes sociais, eu vou em todos os lugares, os faxineiros me adoram, os papeleiros, os catadores de lixo, agora vem um diretor, uma coordenadora... soberba. Por que é **poder**? Isso é um... podre, né?

**R7/ETR:** Já. O exemplo mesmo da é... de mais jovens com a mais idosa que já aconteceu e o que mais acontece, né. Eu já, já vivi **preconceito**. Não aqui, no trabalho, mas já. Não na universidade, mas já.

**R8/ETR:** Ahh, preconceito? Ah, é o tratamento, o tratamento a gente sente que é diferenciado. Eles me **isolam**, é um tratamento diferenciado assim mesmo, sente, dá pra ver, entendeu?

**R9/ETR:** É, é, quando eu comecei a dar aula eu era muito novinha. Tinha acabado de me formar, 98 eu tinha... 27 (correção) 26 anos. E... e aí eu fui pra uma turma de alunos que tinham mais ou menos a mesma idade que eu (*pausa*). Então, eu era uma... uma menina nova, uma menina alegre, que tava (*sic*) ali ensinando um conteúdo que eu dominava (*pausa*), mas eu sentia, principalmente, pros meninos que tavam (*sic*) na turma, que eu tinha que provar que eu sabia aquela matéria pra que eles considerassem o que eu tava (*sic*) falando. Sabe? Era, era, **era mais difícil do que seria pra um homem na mesma posição**.

**R10/ETR:** o preconceito existe de diversas formas, infelizmente. A **mulher** costuma ser o principal alvo para a maioria deles.

### 3.4 – Opinião pessoal sobre o preconceito etário (*idiotia, negativo, brincadeiras, produtividade, abandono, invisibilidade, incapacidade*)

A questão de referência para o item 3.4 é “O que você pensa sobre o preconceito com a idade?”, com o objetivo de restringir a pergunta ao etarismo propriamente dito e verificar a opinião dos respondentes em relação ao preconceito etário. R1/ETR usou a palavra “idiota” para se referir ao etarismo, uma vez que ele prefere contratar pessoas mais velhas porque são mais responsáveis. Diante disso, fez a pergunta: “Então, eu sou preconceituoso com o mais jovem?”. Nesse momento, a pesquisadora reforçou a informação de que o etarismo acontece em relação aos mais velhos e em relação aos mais jovens. Ele, então, disse que não era uma questão de etarismo, mas de responsabilidade, os mais velhos têm e os mais novos não têm. R2/ETR destacou a dificuldade que uma pessoa mais velha tem de conseguir um emprego como

o ponto mais negativo que percebe no etarismo. Descreveu que a profissão dele é muito prejudicada por pessoas que não agem corretamente, enganam os clientes e acabam por criar uma imagem ruim da profissão. Sobre o etarismo, R2/ETR diz: “É ruim, né, a gente ser excluído pela idade, mas é, tipo assim, o sistema gira em torno disso, não tem como a gente mudar o mundo, né”.

R3/ETR falou do preconceito com roupas por causa da idade com dúvida se isso realmente seria um preconceito. Também disse que uma colega sempre diz a ela: “Porque você é velha”, como se quisesse machuca-la, mas termina a resposta dizendo que ela mudou em relação a isso, que não a atinge mais e que está perto da aposentadoria. R4/ETR falou que já se considera um objeto, uma múmia no trabalho, pois é assim que os trabalhadores falam, que todos vão virar múmia ali porque a empresa não demite ninguém. Além disso, se refere à ocorrência do etarismo como “brincadeiras”. R5/ETR disse que o preconceito etário é uma perda de tempo. R6/ETR informou que existe muito etarismo no trabalho porque o mais velho é identificado como improdutivo, e outras críticas que envolvem relacionamentos amorosos, cursar novas graduações ou querer estudar. Nesse momento, a respondente relata que a faculdade tem alunos mais velhos nos cursos, principalmente de medicina e direito, mas que aconteceu uma situação muito ruim no início do primeiro semestre de 2024 que culminou com a desistência de uma aluna em cursar a graduação de medicina veterinária. Esta aluna foi até a respondente e reclamou que estava isolada em sala de aula, que os colegas não queriam fazer trabalhos com ela nem a chamavam para qualquer atividade extra. O motivo era a idade, pois eles eram bem mais novos do que ela. A aluna desistiu do curso. A pesquisadora perguntou se a IES tinha oferecido ou indicado algum apoio para a aluna, mas não houve, simplesmente a aluna foi embora.

R7/ETR chamou a atenção para as políticas públicas e para a educação em relação ao preconceito etário, pois entende que a sociedade não está preparada para as pessoas mais velhas e que estão todos abandonados. Ela também destacou a insensatez do etarismo, uma vez que todos irão envelhecer, já começam a envelhecer no momento em que nascem, segundo a respondente. R8/ETR afirmou que as pessoas enxergam os mais velhos como incapazes, e o tratamento é modificado. Ela deu o exemplo do curso que faz na instituição e disse que o orientador trata os mais velhos de forma diferenciada, só faltando chamá-los de “burro” e que eles falam preferir trabalhar com os mais jovens. R9/ETR disse que acha que as mulheres vão se tornando invisíveis à medida em que envelhecem, que, embora pesquise sobre o tema, não tem muita produção sobre o que as mulheres acima de 50 anos passam, as dificuldades com as mudanças hormonais, as dificuldades de conseguir emprego e outros fatores. R10/ETR

considera que o preconceito etário já foi pior, que atualmente as pessoas consideram mais a experiência e a maturidade é importante no ambiente de trabalho.

**R1/ETR:** Ah, eu acho assim, é... o preconceito da idade é uma coisa muito, desculpa falar, muito idiota, né? Porque, dependendo de onde for, que você for contratar uma pessoa para trabalhar, eu prefiro uma pessoa mais velha do que o mais novo, então eu tô sendo preconceituoso com o mais novo? ... Então, assim, não é questão de preconceito, é questão de responsabilidade, que eu vejo uma pessoa mais velha vai ter o que o mais novo não tem, né, então, eu vejo aí nesse... nesse rumo aí.

**R2/ETR:** Ah, com a idade, preconceito que a maioria das pessoas têm com a idade é... a única coisa que eu acho, assim, não positivo é... pra arrumar um emprego hoje, assim, eles tão eliminando muito pela idade, diz assim..., na verdade, a sociedade como um todo, eles acabam excluindo os mais velhos, né, ignorano (*sic*), às vezes, até experiência que eles têm pra contratar mais novos e... é a única coisa, assim, que eu não aprecio, não vejo, assim, positivo nisso é porque, às vezes, a pessoa de mais idade tem a oportunidade de dar ainda um bom trabalho e ela é excluída só pelo fato dela ser velha, assim, entre aspas, né, e a velhice, na verdade, não existe, né, como diz, tá na cabeça da gente, aí, a gente tem que procurar contornar isso da melhor forma, né, e ir, tipo assim, ultrapassando essas barreiras porque eu acho que a idade é consequência da vida de todo mundo, não tem jeito. É ruim, né, a gente ser excluído pela idade, mas é, tipo assim, o sistema gira em torno disso, não tem como a gente mudar o mundo, né. Mas, é isso. No meu trabalho, é assim, a gente, nessa minha profissão, ela é muito queimada pela grande parte que não faz um bom trabalho porque essa profissão minha, ela é muito assim, queimada, e... muita gente tem preconceito porque tem muita gente que não faz um trabalho confiável e nem um trabalho assim bem feito. Então, muitas vezes, a pessoa chama um técnico de informática pra arrumar um computador e “*Ahh, ele veio aqui em casa e arrumou meu computador, mas ele me enganou*” porque a pessoa aproveita da leigabilidade (*sic*) das outras pra poder ganhar dinheiro fácil em cima daquilo ali, isso queima muito a profissão porque os justos paga (*sic*) pelos pecadores, e aí, muita gente tem esse preconceito, tem, assim, esse, um pouco de receio com relação a essa profissão porque, até confiar, não sabe se é confiável ou se não é, então, essa minha profissão, tipo assim, foi muito denegrada ultimamente por causa dos maus profissionais, aí a gente fica, né, carregando essa carga e não tem nada a ver com a gente, né, pelas pessoas que agem de má fé, né, não tem um profissionalismo igual todo mundo tem, né.

**R3/ETR:** Com a idade? Ah, a gente começa a ficar mais... pensa mais... como eu vou te responder? (pausa). Ah, começa assim... como vou te responder? As coisa (*sic*)... preconceito com a minha idade... Ah, por exemplo, com relação com roupa, é um preconceito, *cê* (*sic*) acha? Achar que a pessoa mais velha não pode usar certas roupas... sabe, um preconceito desse. Mais o que? Ah não, eu acho errado, só a experiência deles já é tudo, mesmo a gente sabendo que muita gente faz isso, né... é, não concordo não. Porque tudo, é, realmente, todo mundo, né, “*porque fulano é velho*”, isso a gente escuta direto “*ah, porque fulano é velho*”... é realmente... e isso não é assim. (pausa) é, acontece isso muito. Tem uma colega aqui que é mestra em fazer isso: “*porque você é velha*”. Realmente, eu nunca tinha, assim, sabe, mas ela é mestre, parece que com isso ela quer (*gesto de enfiar uma faca no corpo de alguém*). Aqui dentro tem umas assim, mas..., como eu te falei, eu mudei muito com relação a isso.

A vida, acho que vai dando tanta pancada... Eu faço 61 agora em agosto, eu tô aposentando, aí que bom.

**R4/ETR:** É, existe (*sic*) brincadeiras, né? É que a gente vai virar museu aqui, que é uma empresa que não manda ninguém embora de jeito nenhum, suga o funcionário, então, eu já me considero um objeto, uma múmia, que eu vou morrer aqui (*risos*). Se eu conseguisse um outro que pagasse melhor, que me desse condições de trabalho mais saudável, eu iria, óbvio que eu iria, mas...

**R5/ETR:** Pra mim, é muito ruim, acho uma perda de tempo.

**R6/ETR:** Ah, acontece muito, né, pelo fato da pessoa ser mais experiente, né, mais vivido, a pessoa acha que a pessoa não é mais produtivo, quanto ao mercado de trabalho, né. E tem outras críticas também, né, quando a pessoa começa um relacionamento, aí já começa a criticar “*Nossa, né, já passou da idade, né, dessa fase*”, assim, ou de estudar, fazer cursos também. Aqui tem aluno mais velho, tem que faz medicina, principalmente, e lá no curso de direito também tinha, não sei se já formaram, bem mais velho. Eu acho lindo, admiro essas pessoas, sinceramente, acho muito lindo, quem tem essa coragem... por que tem que ter coragem, né? Porque sabe que vai ser discriminado, vai ser visto como diferente no grupo. Agora, a gente teve uma aluna, de medicina veterinária, ela até já tinha feito turismo aqui com a gente, e nesse período ou no período passado, ela veio cancelar a matrícula, assim, jururu, pra baixo, porque ela se sentiu discriminada na turma por causa da idade. Ela falou que era excluída dos trabalhos... aí a gente tentou, né, colocar ela pra cima, mas ela tava tão pra baixo, tão pra baixo que ela cancelou, ela falou que não tinha como dar conta, que ela precisava da ajuda, né, dos colegas lá da sala e que era uma turma de alunos muito novos. E, quando ela entrou em sala como aluna, eles acharam que ela era professora, aí acho que ali já começou, é... o mundo dela desabou. Eu fiquei muito triste. E a gente não consegui convence-la a ficar, ela não tinha estrutura pra conseguir permanecer... e eu acho que ela é mais nova que eu, tem menos de 50... ela tinha uma carinha de nova até, mas não teve jeito, a pessoa fica com a autoestima lá embaixo, ela estava com a autoestima lá embaixo.

**R7/ETR:** Eu acho que o ser humano, como se diz, né, ele esqueceu que ele vai envelhecer, que desde que a gente nasce, já tá envelhecendo, que é eterno, que é eterno, a partir de que a gente nasceu, já está envelhecendo, a partir daquele momento, é de uma coisa que a gente tem certeza na vida, se a gente não morrer, a gente vai envelhecer e..., como se diz, a cultura, mas como se diz, é cultural, precisa de políticas que comecem de lá, como se diz, lá do jardim da infância né, e até também agora no momento porque infelizmente o nosso país não está preparado, não tá preparado, e infelizmente é...o...o horizonte não será tão bom pra nós que estamos envelhecendo e pras (*sic*) pessoas que já estão velhas porque são abandonadas.

**R8/ETR:** Ah, preconceito de idade? Hum, como vou falar, ah, eles, assim, é, eles acha (*sic*) assim que a gente é incapaz, inclusive até alguns motivos assim igual meus colega também que são é, também, já são idosos também, então, tentando também fazer, entrar no mestrado, aquele lá do CAED, né, aí, então, todo mundo fala a mesma coisa, que o tratamento do orientador é diferente, é, é diferente. Lá tá assim, você é, “*ah, você*”, só falta chamar você de burro, (*inaudível*) então, vê você incapaz, entendeu, você às vezes, você tem uma, assim, uma certa dificuldade pra poder entender certas coisas, né, alguns dados, alguma coisa, né, ou então, é mais lento, então, aí, eles, é..., eles falam mesmo que eles gostam de trabalhar é com jovem.

**R9/ETR:** Eu acho que existe muito. É...na, na área acadêmica ele é menor. A gente é vista com mais... como tendo mais experiência, mas fora da área acadêmica, ele existe demais. Eu acho que as mulheres (*pausa*) vão ficando invisíveis à medida que elas vão envelhecendo. É... tem muita coisa pela

qual a gente começa a passar, mudanças físicas, mudanças hormonais (respiração), que a gente precisa de ajuda, e até mesmo buscar eu, eu costumo pesquisar muito, pesquisar em periódico, até mesmo buscas no Google com... mudando chaves para achar caminhos pros problemas que eu começo a enfrentar (*pausa*). E não existe, não existe, tem muito pouca coisa voltado pra mulher acima de 50 anos. Já tem muito pouca coisa voltada pra mulher. Acima de 50 anos parece que a gente fica invisível. Entendeu? Não existe uma preocupação com essa mulher, não existe uma preocupação com a vida dela, com o trabalho dela (*pausa*), como ela vai encarar as mudanças físicas... é sempre muito, é muito difícil.

**R10/ETR:** (*Suspiro*) Ele já foi pior. Hoje... as pessoas tão percebendo que a maturidade, ela é muito boa no ambiente de trabalho. Quando eu falo maturidade, é aquela tranquilidade de você saber o momento em que você pode alterar uma situação, saber aquele momento que aquela situação, ela é irremediável então vamos enfrentá-la com serenidade, né, então eu acho que isso, a intempestividade da idade jovem, a gente não tem essa maturidade ainda, a gente acha que pode mudar o mundo. A gente pode, em várias situações, mas tem situações que a gente não consegue mudar o mundo, então vamos ter a serenidade de aceitar isso, né, e conviver com essas situações. Eu falo muito isso até por causa da legalidade, tem coisas que a gente não pode mudar, então o que que nós temos que fazer? adianta eu ser uma anarquista? eu vou me rebelar? não adianta, adianta eu ter a consciência do que pode e o que não pode ser feito e a gente seguir o nosso percurso da melhor maneira possível respeitando a moral e a ética, principalmente a nossa moral e a nossa ética.

### **3.5 – Reação frente a um trabalhador mais novo no ambiente de trabalho (*ajuda, apoio, felicidade, troca de experiência*)**

A pergunta de referência dos itens 3.5 e 3.6 é “Diga, em uma palavra, o que você pensa quando vê alguém muito mais novo começar a trabalhar na empresa. E quando você vê alguém muito mais velho?”, e tem o objetivo de verificar o preconceito que, porventura, o respondente tenha em relação ao trabalhador mais jovem e mais velho do que ele. R1/ETR deu o exemplo dos jovens aprendizes que estão na IES, que visa a aprendizagem deles, que não tenham apenas funções burocráticas e automáticas. R2/ETR destaca que, quanto mais nova a pessoa entrar no mercado de trabalho, melhor para ela, e que ele tem sempre a intenção de ajudar, informar e incentivar o trabalhador mais novo. R3/ETR também se referiu aos jovens aprendizes, dizendo que busca sempre ajudá-los. R4/ETR disse que a intenção dela é sempre de acolher, ensinar, passar a própria experiência. R5/ETR respondeu que “olha com bons olhos” e que não tem preconceito quanto a pessoa mais nova ser “crua”, que se a pessoa quer aprender, ela estará lá para ensinar. R6/ETR pensa que a pessoa não vai ficar porque os jovens não tem têm permanecido no emprego, apresentando alta rotatividade. R7/ETR informou que fica feliz porque é energia nova chegando. R8/ETR disse que fica feliz porque quanto mais cedo a pessoa começar no mercado de trabalho, mais fácil de se aposentar. R9/ETR informou que fica muito

feliz, quer ajudar. R10/ETR disse da energia dos jovens como algo contagiante, que a ajuda a trabalhar também.

**R1/ETR:** Eu, eu... vou dar até um exemplo que nós temos aqui, três menores aprendizes, então, assim, eu busquei coloca-los é..., em setores que ele fossem aprender (*ênfase*) realmente alguma coisa e não que ele fosse ficar lá somente por..., digamos, cara-crachá, cara-crachá, entrega uma coisa e devolve, entrega e devolve, não, eu... eu procurei colocar eles num local que eles aprendam alguma, que saiam daqui pelo menos que tenham aprendido alguma coisa, né, e que saiam daqui e que seja útil como um primeiro emprego deles, né, quando forem procurar um primeiro emprego deles, caso eles não serem contratados por nós.

**R2/ETR:** Ah, eu acho muito bom porque, aquilo ali, quanto mais novo a pessoa se engajar no mercado de trabalho, melhor pra ela, né. E eu procuro incentivar, igual no caso aqui a gente tem jovem aprendiz, jovens aprendizes, né, eu costumo incentivar, ajudar, quando pede ajuda, eu ajudo. Por que? Porque há um pouco tempo atrás, eu passei por aquilo ali também, eu vivi aquilo, e eu fui ajudado na minha época. Então, quando eu vejo uma pessoa muito mais nova trabalhando no meu lado, eu quero é contribuir pro sucesso dela, entendeu? Porque ela, tipo assim, o que eu tive, eu quero, a minha intenção é ajudar, passar, igual quando chega jovem aprendiz aqui, eu me coloco sempre à disposição pra ajudar e eles vêm, às vezes, com um pouco, às vezes, de receio, né, uma porque não conhece a gente, mas, assim, eu acho ótimo, eu incentivo, eu ajudo, eu contribuo sempre que eu posso pra poder ajudar, né.

**R3/ETR:** Eu gosto, eu acho positivo, eu gosto, gosto mesmo, acho positivo, tento ajudar de todas as formas, assim, igual as aprendizes, eu gosto que elas entram, o jeitinho delas quando elas falam, elas ensinam a gente também, como sabem na área de computação, parece (*sic*) uma maquininha, aquelas meninas, então, eu acho bom, acho válido.

**R4/ETR:** Eu quero ajudar, quero ensinar, quero acolher, quero mostrar pra ele a minha experiência bacana, uma expectativa boa. tudo.

**R5/ETR:** Eu penso que a pessoa tem que aproveitar a oportunidade de pessoas que estão é... é, é, dispostas a acrescentar, a ajudar, eu acho até que vem gente muito crua, mas eu penso também quando eu estava também nessa faixa, eu sempre quis ..., talvez, assim, eu sempre quis trabalhar, nunca fui muito de estudo não, direcionada a focar tanto em estudo, eu queria mais é produzir, ter conhecimento e produzir. Então, minha bagagem é isso, eu penso que é, é... eu olho com bons olhos, posso definir assim, eu olho com bons olhos, não olho com nenhum tipo de preconceito pela pessoa ser crua. Lógico que a gente vê, assim, entrou, super receptiva e, e... eu estico demais a conversa, né? Mas, assim, eu acho que sou receptiva porque você, a pessoa chega e aí você vai ver a que ela veio, quer aprender? Então, eu, pelo menos, posso dizer por mim, e até mesmo pelos que trabalham comigo, é... chegou, quer aprender? Então, estamos dispostos a ensinar.

**R6/ETR:** Eu penso que a pessoa não vai ficar (*riso*) porque é o que a gente tem visto, inclusive, assim, tem alguns setores, a secretaria mesmo, que já pede, né, não façam entrevistas com pessoas muito novas porque elas não tão ficando, elas não ficam, tá entrando e saindo, entrando e saindo, passa o serviço em vão porque elas não ficam. A gente tem tido essa experiência.

**R7/ETR:** Que bom (*risos*). Que bom que vai ter energias nova, vai trazer a vida porque ele está no no na flor.

**R8/ETR:** Ah, eu fico feliz, eu fico feliz, porque né, que ele conseguiu entrar, com essa política aí, de aposentadoria, e tá conseguindo é..., um dia alcançar ainda uma aposentadoria futuramente, né. Agora, igual esses que inventam assim, igual muitos que tão entrando mais idosos, aquela coisa assim só pra poder complementar lá, pra poder ter uma aposentadoria melhor e tudo..., mas eu fico feliz.

**R9/ETR:** Fico feliz, quero ajudar.

**R10/ETR:** Gosto muito, eles são muito vivos, eles tão numa... numa faixa etária que eles trazem muita vida pra gente. Eu acho que isso faz até em relação ao ageísmo, faz a gente se sentir mais jovem, de ter aquela vida, aquele movimento

### **3.6 – Reação frente a um trabalhador um trabalhador mais velho no ambiente de trabalho**

*(ajuda, apoio, felicidade, troca de experiência)*

Quanto à reação ao trabalhador mais velho, as respostas foram semelhantes, mas com informações importantes. R1/ETR, por exemplo, falou que iria dar apoio total, principalmente por saber que a pessoa mais velha já chega deslocado frente às pessoas mais jovens. R2/ETR informa que vai ficar perto da pessoa para aprender com ela. R3/ETR falou que seu posicionamento é o mesmo que em relação ao trabalhador mais novo, tenta ajudar. R4/ETR também falou que é da mesma forma que o mais novo, pois nenhum dos dois tem a obrigação de saber o serviço. R6/ETR disse da admiração que sente por quem quer trabalhar ou estudar em uma idade maior. R7/ETR destaca a aprendizagem que pode ter com os dois trabalhadores, o mais novo e o mais velho. Ela relata que, quando chegou na instituição, foi muito ajudada por uma pessoa e isso a ensinou muito, ensinou valores pessoais. R8/ETR falou da reação dos mais novos com a chegada de um trabalhador mais velho, que é de achar que ele não vai trabalhar com o mesmo ritmo, que vai deixar trabalho para eles, que vai entrar de licença o tempo todo. R9/ETR respondeu que sente vontade de receber bem a pessoa, apresentar aos outros trabalhadores. R10/ETR disse que sente vontade de trocar experiência, conhecer a pessoa.

**R1/ETR:** Ah, eu procuro dar total apoio a essa pessoa porque eu sei que... a pessoa mais velha vai chegar e vai se sentir, principalmente, deslocado, né, por pessoas mais novas e ele mais velho. Não que ele vá sofrer essa discriminação, mas eu acho que a pessoa já se sente assim um pouco insegura da idade dele em relação aos mais novos, né, pode ser que ele tenha... é... é... algumas atitudes de pessoas mais velhas que não vai condizer com onde ele trabalha, né, manias, então... que ele se sinta seguro pra tomar devidas atitudes que tenha que tomar ali no dia-a-dia dele.

**R2/ETR:** Eu fico mais próximo dela que eu posso pra poder pegar com ela a experiência que eu ainda não passei, procuro me agregar a ela pra poder, e com certeza, a pessoa mais velha, se ela não tem a experiência naquilo que eu sei, ela vai ter uma experiência naquilo que eu não sei ainda e vai poder me passar, então procuro me aproximar ao máximo e tentar, assim, né, pegar o máximo de informação que aquilo pode me servir pra frente, né.

**R3/ETR:** Do mesmo modo que o mais novo, eu tento ajudar, eu tento participar, eu tento colaborar, não, eu tento.

**R4/ETR:** Da mesma forma que o mais novo porque eu acho que ambos estão chegando, não são obrigados a saber nada pra entender tudo.

**R5/ETR:** Do mesmo jeito, quer trabalhar, vamos trabalhar!

**R6/ETR:** Ah, eu admiro a pessoa, acho lindo, gratificante e, assim, não tem idade pra trabalhar, né, acho que não tem idade pra nada hoje em dia, se a pessoa quer, tem aquilo em mente, força de vontade, força de aprender, ahh, ela consegue.

**R7/ETR:** Só tenho que aprender (risos), com os dois. É, eu tento, é, quanto a isso? Eu tento conversar, ela tá já tem mais tempo, já tem uma vivência, ela, a pessoa pode não saber, né, não ser algum reitor, mas ela tem uma vivência, ela tem uma bagagem de vida que isso ninguém ensina, ninguém tira. Dois mais dois são quatro, mas até chegar no quatro tem o x da questão, o que ela sabe, ela tem muito a ensinar. Logo que eu vim pra cá, eu peguei uma pessoa que me ensinou muito, me ensinou muito e, assim, desde o início eu a respeitei, né, assim como a gente sempre tem que respeitar, independente da criança ao mais velho, e ela me ensinou muito, então, como se diz, todos temos o que ensinar e aprender.

**R8/ETR:** A pessoa muito mais velha assim igual tem entrado, né, entrado bastante, ah, isso, o tratamento desses companheiros mais novos já vê eles com tratamento diferenciado também. Entendeu? Acha que não tem expediente, acha que não vai, que vai ficar nas costas deles, entendeu, vai ficar morcegando nas costas dos novinhos, vai ter que fazer de tudo, é o tipo de pessoa que vai entrar de licença todo dia ou vai entrar de licença sempre, entendeu? É assim que eles pensa (*sic*) (risos).

**R9/ETR:** Quero ajudar também, receber bem, apresentar às pessoas.

**R10/ETR:** Ah, quero trocar experiência, conhecer a pessoa.

### **3.7 – Não existe etarismo no próprio ambiente de trabalho** (*harmonia, fato natural da vida, envelhecimento natural*)

A pergunta de referência dos itens 3.7 e 3.8 é “Na sua opinião, existe preconceito de idade no seu trabalho?”. O objetivo desta pergunta é fazer um questionamento direto, pois esse questionamento já foi feito em outras perguntas da entrevista. R1/ETR disse que não, não havia etarismo no local de trabalho. R2/ETR informou que, na faculdade, não, mas em outros lugares, ele já vivenciou o etarismo, relatando uma experiência de busca de emprego em que foi orientado a não deixar o currículo, pois a empresa só avaliaria currículos de pessoas com 38 anos ou menos. Falou também que homens com filhos pequenos são a última opção de contratação. R5/ETR disse não haver etarismo na IES em que trabalha. R6/ETR falou que nunca presenciou mesmo porquê as pessoas que trabalham na IES já são mais velhas mesmo. R7/ETR respondeu que não, que também trabalham com os mais velhos. R9/ETR respondeu somente que não existe etarismo no local em que trabalha.

**R1/ETR:** Não, não, ninguém.

**R2/ETR:** Hum, aqui na faculdade, pra te ser sincero, não. Mas, em vários lugares antes d’eu arrumar emprego aqui que eu tentei levar meu currículo, eu observei, vários preconceitos porque não passa nem na seleção, acima de 38 anos, vários lugares não contratam acima de 38 anos, a idade limite é 38 anos. Teve um lugar que eu fui entregar o currículo, uma moça falou: “*Cê (sic) não fica chateado comigo, mas qual é a sua idade?*”. E falei, 52. “*Cê (sic) me desculpa, mas eu não vou deixar nem você desperdiçar o seu currículo porque aqui ele não vai ser nem analisado porque eles só analisam currículo aqui com idade no máximo até 38 anos. Então, não vou te iludir que você vai deixar seu currículo aqui e ele vai ser descartado. Em vez de você deixar ele aqui, cê pode aproveitar ele em uma outra oportunidade!*”. Aí, ela foi até honesta comigo porque eu deixar meu currículo lá e eles ia ver a idade, 52 (*fez o gesto de jogar algo no lixo*). Eles não explicaram porque os 38 anos, eles não explicaram não, não tive uma explicação sobre isso não, mas eu imagino que é política da empresa mermo, é política mermo que eles adotaram lá e, tipo assim, né: “*Não contrata gente acima dessa idade*”. Porque eu imagino que *seje (sic)* porque eles devem imaginar que o pessoal de mais idade dá muito *poblema (sic)*, fica saindo pra médico ou então... e outra coisa também, tá? Casado com filho, eliminatório também. Por causa de... se tiver um... ele entra pra seleção, mas se tiver um, tipo assim, um que *seje (sic)* solteiro, sem filho, e tiver na disputa com ele, o solteiro sem filho ganha, e o casado, com filho, perde. Aí, nesse caso, acho que a política que eles pensa (*sic*) lá, acho que gente de mais idade já queimou a lenha que tinha que queimar e eles quer pegar é... pra moldar a pessoa, a pessoa mais nova possível pra moldar com a, como se diz, com a política deles. A pessoa, quanto mais nova, mais fácil deles botarem no jeito deles. Mas, aí, só com relação a isso que eu já vi, do contrário... aqui, pelo menos, não tem isso, mas tem muitos lugares aí a cidade que, tem vários lugares que têm restrição a isso aí. Não sei se a gente pode chamar isso de preconceito, indiretamente, é né? *Cê (sic)* não pode excluir pela idade, né? Mas, aí, bola pra frente. *Cê (sic)* vê, uma pessoa que tem família é excluída pra uma pessoa que não tem família. *Cê (sic)* vê, devia ser o contrário, né? Pô, tem filho pra criar, tá passando necessidade, o outro é solteiro, dá os pulo (*sic*) dele. Mas, é justamente o contrário. Por que? Imagino: “*Ah, não, esse aí tem filho, deve ficar pedindo pra sair pra levar filho no médico.*” “*Ih, tem filho pequeno? Ih, vai chegar atrasado, ih, vai faltar porque teve que levar a criança na escola*”. E isso aí, não era pra ser assim não, no mais, é só uma consequência levar a criança na escola, levar no médico, é uma consequência, não era pra ser caráter eliminatório.

**R5/ETR:** Não. Aqui, não vejo isso não. Às vezes, eu posso até estar vendo diferente, mas as pessoas mesmo manifestam de idade coisa que eu não vejo, não... é normal, acho que é muito normal, mas, se cresce e não necessariamente envelhece, né, e morre. E aí eu acho que é uma, uma tendência natural

**R6/ETR:** Olha, nunca presenciei não porque aqui a maioria das pessoas já são mais velhas mesmo (risos). Então, assim, elas se entendem, não tem problema não.

**R7/ETR:** Não, não. Aqui é bom que a gente trabalha com os mais velhos.

**R9/ETR:** Não tem. Aqui, não identifico.

### 3.8 – Existe etarismo no próprio ambiente de trabalho (*brincadeiras, pessoas mais velhas, isolamento, críticas*)

R3/ETR reconhece o etarismo em seu local de trabalho, relatando que as pessoas costumeiramente se referem a ela como a mais velha, acrescentando que muitos a procuram por

sua experiência e conhecimento do trabalho. R4/ETR destaca o fato de o preconceito etário ocorrer em forma de brincadeiras. R8/ETR relata o caso de professores mais velhos que, segundo sua crença, ficam na instituição porque moram sozinhos ou já estão com os filhos todos morando em suas próprias casas e a reação a eles, que envolve a crítica por não estarem aposentados ainda ou por serem “enjoados”. R10/ETR acredita que o preconceito é maior nas pessoas mais velhas do que nas pessoas mais jovens, pois os jovens têm a “cabeça mais livre”, e a sua geração foi criada para ser preconceituosa.

**R3/ETR:** (pausa) Hum, ah, existe sim, né, existe sim. Quando eu não tô no balcão, às vezes, chega um e fala: “*chama aquela mais velha*”, “*sabe aquela mais velha? Ela tinha cabelo liso, agora ela tem cabelo aneladinho, chama ela pra mim*”, “*ela sabe, ela sabe, ela sabe, ela vai me responder na hora*”. Aí, quando eu chego, fala “*ah, eu já te chamei porque você que sabe tudo aqui mermo (sic)*”. Aí, essa colega que eu te falei, ela já fala: “*Cê (sic) quer falar com aquela mais velha?*” É, assim mesmo. Aí, na hora, às vezes eu já escuto, eu já sei quem é. Aí, *cê (sic)* chega lá e, nesse ponto, *cê (sic)* já escuta isso também: “*é porque você sabe tudo e você responde bem, você é paciente*”, *cê (sic)* escuta de tudo (*risos*).

**R4/ETR:** Sim, em forma de brincadeiras.

**R8/ETR:** Tem. Tem porque tem uns professores aqui é... mais idosos também, né, pessoas assim que, às vezes, nunca casaram, né, e vivem sozinhos, ou então os filhos já tá criado, igual o meu também, já tá criado, já tá formado, graças a Deus, então, quer dizer, é mais mesmo, uma ocupação pra gente não ficar em casa, entendeu? Porque, às vezes, *cê (sic)* fica lá com aquelas atividades repetitivas lá, nunca que muda (*risos*), então, aí, a maioria, eu vejo que eles criticam todos eles “*fulano já era pra tá aposentado, tá aqui enchendo o saco dos outros*”, entendeu? “*ah, é enjoado*”, eles falam que nós, de idade, é mais enjoado (*sic*) (*risos*).

**R10/ETR:** tem sim. Bom, eu queria falar uma coisa especificamente do meu ambiente de trabalho. Eu trabalho num ambiente quase que exclusivamente de jovens né, até como vocês viram, até para poder fazer a amostragem de pessoas da minha faixa etária foi difícil, mas eu, o que eu sinto é que apesar de ter preconceito de algumas pessoas, esses preconceitos são pontuais, eles não são a maioria pelo menos no meu local de trabalho. Talvez seja isso que me faça eu não ter desistido nunca. porque eu acho que o preconceito é até maior das próprias pessoas mais velhas, os jovens têm a cabeça muito mais livre pra entender e aceitar as diferenças do que nós das gerações, não vou falar as pessoas mais velhas, mas as gerações que nasceram um pouquinho antes, nós fomos criados para sermos preconceituosos. o jovem não, ele foi criado para ser livre, e eu acho que isso é uma grande diferença.

A 13ª questão é utilizada na análise qualitativa, apesar de ter um formato quantitativo, porque os resultados podem ser complementares aos relatos, possibilitando reflexões interessantes. Considerando os resultados na própria questão, é possível perceber a diferença entre os respondentes quanto à existência ou não do etarismo no ambiente de trabalho, apesar do preconceito etário no trabalho ter sido relatado pelos participantes em outras perguntas da

entrevista (R1/ETR, R2/ETR, R6/ETR). A maioria dos respondentes se sente útil no trabalho, sendo que a respondente R4/ETR disse não se sentir muito útil, ficando na média de intensidade da resposta. Esta respondente relatou problemas em relação ao seu ambiente de trabalho e quanto às relações interpessoais, sentindo-se menos respeitada ainda em seu trabalho, além de não se sentir incomodada com o etarismo. A respondente R8/ETR demonstrou uma situação significativa de dificuldades nas relações entre as pessoas em seu trabalho, mas reforçou o tanto que se sente útil em suas funções.

**Tabela 4 – Resultado da questão 13 da entrevista**

Perguntas	R1/E TR	R2/E TR	R3/E TR	R4/E TR	R5/E TR	R6/E TR	R7/E TR	R8/E TR	R9/E TR	R10/ ETR
<b>Existe</b>	Zero	Zero	7	5	Zero	Zero	8	10	Zero	8
<b>Etarismo no trabalho?</b>										
<b>O quanto se sente útil no trabalho</b>	8	10	10	5	10	10	8	10	10	9
<b>O quanto se sente respeitado (a) no trabalho</b>	10	8	10	3	10	10	8	5	10	10
<b>O quanto se sente desconfortá vel com o preconceito etário</b>	10	10	7	Zero	10	10	10	10	10	9

### 3.2.8 Análise das respostas: contradições e crenças

Respondente R1/ETR: ao ser questionado sobre o que pensava sobre o preconceito de idade, o respondente disse que achava o preconceito de idade uma coisa idiota, pois preferia contratar as pessoas mais velhas ao mais novos porque são mais responsáveis. Esta é uma crença muito comum sobre o envelhecimento, de que as pessoas se tornam melhores, mais responsáveis e mais sábias ao envelhecerem. Esta crença pode estar associada à própria história do envelhecimento, quando os idosos eram a garantia da perpetuação do povo, eram responsáveis por passarem a cultura e a história da sociedade. No entanto, a sabedoria e a responsabilidade não são, invariavelmente, inerentes ao processo do envelhecimento.

Nesta resposta, o respondente também questionou se, ao agir assim, seria preconceituoso com o mais jovem? Ao esclarecer sobre o etarismo, a pesquisadora disse que o preconceito é relacionado a qualquer idade, e que o envelhecimento era objeto do estudo em questão. Mas, o respondente continuou considerando que o etarismo é referente exclusivamente aos mais velhos, e não percebeu o próprio preconceito ao dizer que o mais velho tem responsabilidade e o mais novo não. A informação sobre o etarismo foi reforçada após a entrevista. Na pergunta seguinte, ao ser questionado sobre o que pensaria se visse uma pessoa mais velha ser admitida em seu trabalho, o respondente diz que procura dar apoio a essa pessoa porque, certamente, ele se sentirá deslocado perto dos jovens e pode ser que ele tenha algumas atitudes de pessoas mais velhas que não serão condizentes com o ambiente de trabalho, como manias. R1/ETR afirma que não há etarismo em seu ambiente de trabalho, mas aponta valores, inclusive de seleção de pessoal, contaminados pelo preconceito e por crenças sociais que podem interferir nos processos seletivos na instituição, pois ele é um dos responsáveis por esse procedimento organizacional. O etarismo com as pessoas mais novas foi apontado por dois respondentes (R1/ETR e R4/ETR), sendo que estes respondentes disseram que o preconceito está em quem se sente diferente e não na outra pessoa.

R2/ETR também associa a experiência e vivência a algo positivo no envelhecimento, assim como R1/ETR. Quando questionado se já havia sofrido ou visto alguém sofrer preconceito, R2/ETR responde que não, só vê o preconceito pelos noticiários. Mas, ao responder à questão 12, que perguntou se havia o preconceito etário em seu local de trabalho, R2/ETR relata uma experiência pessoal de busca de emprego e entrega de currículo, quando foi orientado a não deixar seu currículo porque a empresa que realizava a seleção de pessoal só considerava os candidatos que tivessem até 38 anos. R2/ETR não reconheceu esta experiência como uma vivência do preconceito etário, embora afirme, na pergunta 10, que a sociedade está excluindo mesmo os mais velhos e que é preciso saber contornar essa situação.

R3/ETR, nas perguntas 7 e 9, disse não se lembrar de ter vivenciado o preconceito etário, a não ser pela forma como as trabalhadoras mais novas a chamam, referindo-se sempre à mais velha. Em toda a entrevista, R3/ETR relata ser chamada de “a mais velha” ou “a velha”, demonstrando incômodo, mas disse não saber se isso é preconceito ou não, se não é só uma brincadeira e, em seguida, faz comentários sobre os mais jovens, identificando-os como pessoas sem empatia, sem paciência e agressivos. No entanto, na pergunta 12, a respondente afirma que existe o preconceito etário em seu ambiente de trabalho e relata novamente o fato de ser chamada de “velha”, tanto pelos colegas de trabalho quanto pelos alunos.

R4/ETR foi a única respondente que falou de si mesma quando apontou as limitações que a idade pode trazer, o ritmo de trabalho mais lento e o cansaço físico e mental relacionado ao envelhecimento, o que configura uma crença quando a respondente generaliza este fato a toda pessoa mais velha. Nas perguntas 10 e 12, a respondente também associa o preconceito a brincadeiras, sendo que na pergunta 10, respondeu que já se sente uma “múmia” no trabalho, apesar de estar há um ano na IES, pois todos comentam que a instituição não demite os funcionários, que ocupam seus cargos por muitos anos.

R6/ETR utiliza o termo “experientes” para se referir aos mais velhos e diz que muitos trabalhadores na instituição são mais velhos. A respondente destaca o fato dos mais jovens não permanecerem por muito tempo no emprego e diz que os mais velhos são mais responsáveis. Quanto aos jovens, R3/ETR relatou que os jovens são “individualistas”, “não aguentam pressão” e R4/ETR falou que os jovens não dão valor ao trabalho porque têm pais para sustentá-los, o que remete à crença de que o jovem é irresponsável, despreparado, imaturo e não respeita as gerações anteriores. R6/ETR relata também que o relacionamento interpessoal no trabalho é excelente, mas, ao responder sobre o que mudaria em seu local de trabalho, ela responde de mudaria algumas “pessoas” que não pensam como ela. R6/ETR diz não haver presenciado nenhuma situação de preconceito etário no trabalho (questão 12), mas relata um caso de uma aluna que desistiu do curso porque sofreu o preconceito de idade, descrevendo à respondente todo o sofrimento pelo qual estava passando (questão 10).

R8/ETR responde que a relação com os colegas é boa, mas descreve problemas significativos no relacionamento interpessoal no trabalho, com situações que precisam ser avaliadas para a verificação de que se trata ou não de assédio moral no trabalho, além do preconceito de idade e racismo relatados pela respondente. R8/ETR e R6/ETR utilizam as palavras “produtividade” e “incapaz” para falar o que as outras pessoas pensam sobre os mais velhos, o que configura uma crença muito presente em relação ao envelhecimento. Outras crenças descritas por R8/ETR remetem ao comportamento do trabalhador mais velhos, aquele

que não trabalha, que vai precisar se ausentar frequentemente do trabalho ou que não sabe trabalhar no formato do trabalho atual, com o amplo uso de computadores e redes de conectividade. R7/ETR, R9/ETR e R10/ETR destacam o gênero como um fato importante para determinar os preconceitos em geral e o preconceito etário no trabalho. R9/ETR afirma que o etarismo é menor na área acadêmica, o que é refutado por pesquisas na área, além de dizer que em seu ambiente de trabalho não ocorre o preconceito etário. R10/ETR diz que o etarismo já foi mais significativo, que atualmente as pessoas têm percebido que a maturidade é importante no trabalho, contradizendo o que os outros respondentes afirmaram em suas entrevistas, e diz que existe etarismo em seu ambiente de trabalho.

Quanto ao etarismo no ambiente de trabalho, seis respondentes disseram que não ocorre (R1/ETR, R2/ETR, R5/ETR/ R6/ETR, R7/ETR, R9/ETR) e quatro pessoas responderam que ocorre o etarismo em seu ambiente de trabalho (R3/ETR, R4/ETR, R8/ETR e R10/ETR). É importante informar que R1/ETR e R2/ETR são trabalhadores da mesma IES e concordam neste quesito. R3/ETR, R4/ETR, R5/ETR e R6/ETR trabalham na mesma instituição, sendo que R3/ETR e R4/ETR concordam quanto a existir preconceito etário em seu local de trabalho, enquanto R5/ETR e R6/ETR dizem não ocorrer este tipo de preconceito na IES. R7/ETR e R9/ETR não identificam o etarismo em sua IES. R8/ETR e R10/ETR identificam o preconceito de idade em seu cotidiano de trabalho. R7/ETR, R8/ETR, R9/ETR e R10/ETR são servidoras públicas, mas somente R9/ETR e R10/ETR, que têm percepções diferentes sobre a ocorrência do etarismo em seu cotidiano laboral, têm o mesmo local de trabalho.

As crenças relacionadas ao envelhecimento, segundo Torres et al. (2015), são polarizadas em estudos que associam a velhice ao declínio e por outros que assumem que é possível desenvolver-se no processo de envelhecimento, considerando que os autores definem a velhice como uma fase da vida e o envelhecimento como um processo que está presente durante o tempo todo. Torres et al. (2015) descrevem que a representação cognitiva do idoso apresenta algumas subcategorias, como aspectos físicos, personalidade e comportamento, o que é possível observar nos relatos dos respondentes quando associam as pessoas mais velhas a manias, múmias e o fato de serem lentos, por exemplo, ainda que seja uma crença que os respondentes relatam sobre a percepção dos mais novos. As entrevistas demonstram que as crenças são a base da percepção dos respondentes no que diz respeito ao preconceito etário, apesar deste ser um fenômeno social ainda pouco identificado, codificado no cotidiano, de acordo com o que pode ser observado nas respostas.

### **3.2.9 Análise qualitativa e análise quantitativa**

Este estudo utilizou as abordagens qualitativa e quantitativa com o objetivo de verificar um mesmo fenômeno em duas formas de tratamento de dados, a fim de obter mais informações sobre o etarismo na amostra, além de ter a oportunidade de examinar os resultados congruentes e incongruentes entre as duas abordagens, configurando uma pesquisa convergente (Creswell; Plano Clark, 2017). Assim, os pontos explorados em comum pelas duas abordagens nesta pesquisa foram destacados e comparados entre si.

Quanto aos aspectos sociodemográficos, em comparação entre a IES pública e a IES privada, foram observadas algumas diferenças em relação à escolaridade e à renda, maiores nas IES públicas. Na coleta de dados qualitativos, foi possível observar estas diferenças a partir dos relatos dos participantes e da disponibilidade para o estudo, o que foi mais descrito pelos respondentes das IES públicas. Nas IES particulares, uma respondente falou explicitamente que não se dedicou a estudar mais porque prefere a prática, outro respondente relatou que não tem tempo para pensar em estudos, uma vez que o trabalho ocupa a maior parte de seu tempo.

Quanto à carga horária semanal, os trabalhadores das IES particulares trabalham cerca de 14 horas a mais que os trabalhadores de IES pública, e o percentual de afastamento e de doença crônica é maior nas IES públicas. Os participantes, em geral, não informaram problemas quanto à carga horária, mas quanto ao afastamento e à questão do distúrbio psiquiátrico, os trabalhadores das IES públicas relataram mais ocorrências do que os trabalhadores das IES particulares. Nas entrevistas, sete respondentes trouxeram informações sobre a saúde mental, sendo que os relatos sobre tratamento e acompanhamento foram de uma trabalhadora da rede privada de ensino e duas da rede pública. Um dado interessante nesse quesito é que a percepção do stress, ansiedade e depressão foi maior nos trabalhadores de IES privada em comparação com os trabalhadores de IES pública, ainda que se afastem menos do trabalho do que os servidores públicos.

Os índices do etarismo foram maiores na população com 49 anos ou menos. Nos maiores de 50 anos, as atitudes positivas em relação ao etarismo foram maiores do que nas pessoas abaixo de 50 anos. A pesquisa qualitativa foi direcionada aos participantes acima dos 50 anos, e o que foi observado em relação ao etarismo é que houve uma rejeição significativa ao preconceito etário, com relatos que evidenciam a ocorrência do etarismo com os trabalhadores mais velhos da amostra. Na pesquisa quantitativa, não houve diferença estatística significativa nos resultados finais relacionados ao gênero. No entanto, na pesquisa qualitativa, dos dez respondentes, quatro afirmaram que o etarismo é mais severo com as mulheres.

Quanto à capacidade para o trabalho, na pesquisa quantitativa, os trabalhadores mais velhos apresentaram resultados classificados como “bons” ou “ótimos”, corroborando os

resultados da análise qualitativa, onde os trabalhadores, em geral, manifestaram boas condições de capacidade para o trabalho. Uma respondente descreveu algumas limitações relacionadas ao trabalho e identificou a idade como motivo. O assédio moral não foi relacionado ao etarismo como uma forma de violência no trabalho em ambas as abordagens.

### 3.3 DISCUSSÃO

O etarismo é um preconceito antigo, como visto neste estudo, mas nem sempre é identificado como um preconceito, como visto na pesquisa de campo, mas é um fenômeno social que merece atenção diante do envelhecimento populacional da atualidade e em respeito ao ser humano em sua trajetória de vida. A necessidade dos estudos e ações para combater o preconceito é descrito no Relatório Anual da WHO (2021) e nas pesquisas desenvolvidas na área, fundamentações desta tese. O preconceito etário ainda é desconhecido pela população em geral, embora as ações para a conscientização quanto a este tipo de preconceito e seus efeitos para a saúde mental e física das pessoas tenham crescido nos últimos anos (Dórea, 2020; WHO, 2021; Distrito Federal e dos Territórios, 2022). Quanto aos esforços oficiais para conscientizar a população mundial sobre o envelhecimento populacional, destaca-se a Organização das Nações Unidas que declarou o ano de 1982 como o “Ano Internacional do Idoso” e realizou a “Assembleia Mundial sobre a Velhice”, em Viena (Teixeira, 2008). A partir daí, a produção científica e as políticas públicas se desenvolveram gradativamente, mas ainda há necessidade de conscientização quanto a este tipo de preconceito.

Quanto à natureza, as instituições consideradas no estudo são bem diferentes, com legislação distinta, processos de gestão diversos e constituição diferente, o que acarreta consequências também distintas para o trabalhador. Um dos maiores atrativos para a carreira pública, segundo Ribeiro e Mancebo (2013), é a estabilidade, principalmente no cenário atual do mundo do trabalho, em que as empresas não oferecem nenhuma estabilidade ou não contratam a pessoa física, somente a pessoa jurídica, no que é chamado de “pejotização” do trabalho, como um dos componentes da violência laboral (Antunes, 2020b). No entanto, mesmo com a estabilidade, a história do trabalho público no Brasil apresenta crenças que definem o servidor público como um trabalhador considerado ineficiente, oneroso, burocrático e medíocre, com um trabalho que utiliza mal o dinheiro público. A reestruturação do trabalho público teve início no Brasil a partir dos anos 90, com fundamentação neoliberal, e, em 1995, foi apresentado o Plano Diretor da Reforma do Estado, com o objetivo de fazer uma transição do modelo burocrático para o modelo gerencial de administração, mais característico das empresas privadas. Essa transformação visava uma administração mais flexível e

descentralizada, controle dos resultados e visão do usuário como um consumidor (Ribeiro; Mancebo, 2013). A estabilidade, por si só, não é garantia de saúde mental e física do trabalhador, os outros componentes do trabalho são essenciais para uma boa saúde em geral, como a organização do trabalho, as relações interpessoais e a valorização e sentido do trabalho.

Pode-se dizer que as condições de trabalho atual são resultado de todas as consequências desta transformação, das condições econômicas mundiais, das novas estruturas profissionais diante das novas tecnologias, da constituição do capitalismo e de todas as mudanças sociais e econômicas globais, mas as crenças sobre o trabalho e sobre os trabalhadores podem não acompanhar a velocidade das transformações citadas, permanecendo por mais tempo e criando representações sociais que interferem na autoimagem do trabalhador e no sentido do trabalho. O servidor público é considerado como um parasita por muitos trabalhadores do setor privado, de acordo com crenças citadas em um estudo de Saldanha *et al.* (2020), apesar dos trabalhadores públicos, no mesmo estudo, refutarem essa denominação, dizendo da carga de trabalho, metas, produtividade e cobrança que têm em seus empregos. Portanto, ainda que toda a mudança em relação ao trabalho público tenha começado há, pelo menos, 30 anos, o servidor público ainda é visto como alguém que não precisa trabalhar e que recebe muito bem para isso, o que não se configura como uma verdade generalizada.

Quanto ao trabalhador do setor privado, as condições precarizadas do trabalho tendem a ser mais evidentes, como a falta de estabilidade e ameaça constante do desemprego, a remuneração menor em relação ao serviço público, novas modalidades de contratação, como, por exemplo, a pessoa jurídica (“pejotização”) e as empresas por aplicativo e plataformas digitais, o que configura a “uberização do trabalho”, em que o trabalhador não tem vínculo empregatício, não recebe nenhum benefício associado ao trabalho e é responsável pelos instrumentos que utiliza para trabalhar, ou seja, se não trabalhar, não tem ganho financeiro (Antunes, 2020a). Os trabalhadores da rede privada participantes desta pesquisa são contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), portanto têm seus direitos assegurados, como férias, fundo de garantia por tempo de serviço e plano de carreira, mas não têm estabilidade, o salário é o piso da categoria e não há investimento em qualificação ou atualização de conhecimentos a todos os trabalhadores, de acordo com informações dos participantes, além das relações interpessoais não serem discutidas nem administradas no trabalho.

O trabalho, diante das condições estruturais que tem, principalmente no mundo capitalista, é um setor de atuação humana propício para o desenvolvimento da agressão e da violência nas relações interpessoais. O assédio moral no trabalho é uma situação complexa de

violência, e é assim reconhecido pela população, tendo consequências graves para a saúde do trabalhador (Hirigoyen, 1998; Barreto; Heloani, 2015; Oliveira, 2023). O preconceito etário, assim como qualquer forma de preconceito, é um sentimento agressivo em relação ao outro, e pode desencadear atitudes agressivas e hostis, caracterizando a discriminação, o que é descrito, por exemplo, em estudos que analisam a empregabilidade do trabalhador mais velho (Berde; Magó, 2022; Camarano; Carvalho; Kanso, 2019; Oesch, 2020; Pak; Furunes; De Lange, 2022; Peters et al., 2019; Watermann, Fasbender; Klehe, 2023). Nestas pesquisas, os autores também relatam o mal-estar dos trabalhadores ao sofrerem o etarismo na empregabilidade, situação comum em várias partes do mundo.

. Os efeitos do preconceito para a sociedade são verificados em situações de desigualdade social, vulnerabilidade, adoecimento relacionado ao trabalho, gastos com a saúde pública, dentre outras consequências. Para o sujeito, o etarismo tem efeitos imensuráveis em sua totalidade, subjetivos e objetivos, uma ameaça quanto a sua permanência no grupo social, como alguém ativo, útil e colaborador. Esta pesquisa trouxe um histórico sobre a forma como o envelhecimento era visto por alguns povos primitivos, mas muitas crenças e atitudes relacionadas ao mais velho podem ser encontradas na atualidade, como a associação do envelhecimento com a incapacidade para o trabalho e inutilidade social. Em estudos como o de Almeida et al. (2018), Godinho *et al.*, 2017, Sampaio e Augusto, 2012, é possível observar esta relação da capacidade para o trabalho com o envelhecimento percebida de uma forma positiva pelo mais velhos e de forma negativa pela sociedade em geral. Nesta pesquisa, foi observado que os trabalhadores mais velhos percebem a própria capacidade para o trabalho como boa ou ótima, diferente do que é demonstrado pela sociedade desde os povos primitivos, em que os idosos são constantemente associados à incapacidade e inutilidade social e econômica.

Em termos de políticas públicas no Brasil que atenda às demandas do trabalhador mais velho, há muito o que ser desenvolvido, como demonstram Pazos; Bonfatti (2020); Batista; Teixeira (2021) e Sato; Lancman (2020) em seus estudos, verificando a falta de políticas públicas e de planejamento para tal, tanto de inserção e permanência deste trabalhador no mercado de trabalho quanto de conscientização populacional quanto ao valor do trabalhador mais velho, principalmente na era do envelhecimento mundial. Ribeiro *et al.* (2018) realizaram um estudo com uma base de dados com 626 pessoas acima de 65 anos, sendo que 82 pessoas da amostra continuavam trabalhando, concluindo que a o trabalho nessa faixa etária é associado à maior satisfação com a vida, independente das condições financeiras ou de saúde clínica do trabalhador, o que demonstra a urgência por políticas públicas direcionadas ao envelhecimento no Brasil.

### 3.4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na pesquisa qualitativa, foi observado o desconhecimento do termo e do tipo de preconceito que é relacionado à idade. As pessoas sentem as atitudes hostis em relação à própria idade, mas não denominam de preconceito ou agressão, mas de “brincadeiras”. Até mesmo os respondentes que identificaram o etarismo em suas relações de trabalho informaram que não haviam dado a necessária atenção ao preconceito etário, mas reconheceram, após responderem a pesquisa, que é preciso modificar a forma como convivem com o etarismo, uma vez que sentem as consequências e, muitas vezes, não identificam os motivos dos incômodos ou os problemas que podem vir desta realidade.

Nesta pesquisa, foi possível perceber que tanto os trabalhadores do setor privado quanto do setor público apresentaram-se como trabalhadores que são exigidos em suas funções, que precisam mostrar resultados e que são cobrados, ora pela própria instituição, ora pela sociedade. A estabilidade foi um fator que pode ter influenciado na reação à pesquisa, sendo que nas IES públicas, a participação neste estudo foi aceita ou negada sem demonstração de receio quanto à perda do emprego, mas, em todas as IES do setor privado, houve essa preocupação como justificativa, inclusive, para a não participação da pesquisa. A insegurança quanto à permanência no trabalho pode interferir na participação em pesquisas ou nas respostas aos instrumentos e entrevistas do estudo, pois, apesar de toda a transparência em apresentar os procedimentos da pesquisa, os trabalhadores têm o receio dos resultados individuais serem repassados aos gestores.

Pelos resultados do estudo, é possível afirmar que o etarismo está presente nas relações interpessoais da amostra, e que os mais jovens demonstraram maiores índices do preconceito etário do que as pessoas com 50 anos ou mais. Quanto ao assédio moral e a violência em forma de preconceito, não foi identificada uma relação estatisticamente significativa entre ambos, o que pode estar associado ao fato de que as pessoas identificam as atitudes preconceituosas como brincadeiras, apesar de se sentirem incomodados com o etarismo. Quanto à capacidade para o trabalho, os trabalhadores mais velhos se consideraram com boa ou ótima capacidade, mas reconhecem que os trabalhadores mais jovens e o próprio mercado os enxergam, por vezes, como incapazes para o trabalho, improdutivos e ociosos. Portanto, a forma como o sujeito mais velho se vê é diferente da forma como as outras pessoas o percebem, principalmente em relação a sua capacidade produtiva e atividade social, sendo este um dos principais fatores de sofrimento no processo do envelhecimento, ou seja, deixar de ser reconhecido como alguém válido socialmente. Esse fato é essencial para a saúde mental, pois envolve a identidade e reconhecimento de si da pessoa mais velha.

Assim, é necessário que ocorra uma conscientização quanto ao potencial de prejuízo que o preconceito etário pode trazer para a sociedade e para o sujeito que é seu alvo, o que demanda ações educacionais e políticas urgentes em todos os setores (familiar, social, institucional etc.). O preconceito, qualquer que seja, segrega, agride e deteriora as relações; adoce, intimida e maltrata o sujeito. Portanto, a conscientização sobre o etarismo pode alcançar instâncias da vida humana que não foram retratadas neste estudo, e podem melhorar o dia-a-dia de quem envelhece, que somos todos nós. Considerando o âmbito do trabalho, o etarismo assume uma conotação cruel porque é direcionado a pessoas a partir dos 35, 40 anos.

As limitações deste estudo compreendem a amostra, pois é constituída por pessoas que têm homogeneidade quanto ao tipo de trabalho, o que pode ser positivo do ponto de vista da quantidade de variáveis, mas limita os resultados a uma faixa populacional restrita, com escolaridade, funções e cargos semelhantes. Outro fator referente à amostra foi a rejeição em responder a uma pesquisa, tanto nas IES públicas quanto nas IES particulares, não sendo possível ampliar o tamanho amostral. Além disso, não houve uma intervenção no grupo estudado, impossibilitando a verificação do etarismo após a intervenção. O estudo é transversal, fato que sempre limita a pesquisa a um momento investigado.

Os objetivos desta pesquisa foram alcançados, ou seja, foi possível verificar o etarismo nas relações interpessoais na amostra pesquisada e a capacidade para o trabalho foi percebida pelos respondentes. Não foi possível associar a percepção do assédio moral à percepção da violência no ambiente de trabalho, mas surgiu um dado importante, que é o etarismo ser definido como uma brincadeira, apesar das consequências do preconceito etário na vida dos trabalhadores serem relatadas por eles mesmos. Espera-se que a reflexão sobre o assunto permaneça e instigue outros pesquisadores a aprofundarem os estudos na área e em outros áreas e enfoques possíveis. O objetivo primordial de toda investigação científica é melhorar a vida. Então, que a vida possa ser melhor sem os preconceitos que tanto prejudicam o ser humano em sua relação consigo e com os outros.

#### 4 REFERÊNCIAS

ABRANCHES, I.; LOURENÇO, L. M. Violência no trabalho: quando a agressividade constrói a doença. In LOURENÇO, L. M. *et al.* (Orgs.). **Estudos contemporâneos sobre violência e agressividade humana**. Juiz de Fora: Editora UFJF, 2021, cap.13, p. 188-202.

ABRANCHES, I.; LOURENÇO, L. M. Pandemia da COVID-19 e etarismo: uma revisão integrativa. **Cadernos de Psicologia**, 2022. p. 1-25.

ACHENBAUM, W. A. Robert N. Butler, MD (January 21, 1927–July 4, 2010): Visionary leader. **The Gerontologist**, 54(1), 2014, p. 6-12.

AGUIAR, A.; CAMARGO, B.; BOULSFIELD, A. B. Envelhecimento e prática de rejuvenescimento: estudo de representações sociais. **Ciência e Profissão**, 2018, 38(3):494-506.

ALMEIDA, A.; SANTOS, M.; MENDES, C.; MACHADINHO, M. Avaliação da Capacidade de Trabalho versus Envelhecimento dos funcionários, num município português de média dimensão. **Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional on line**, v. 6, 2018, p. 1-27.

ANDRADE, A. L. D.; MATOS, F. R.; LOBIANCO, V. M. P.; BROSEGUINI, G. B. (In)Civildade no trabalho: medidas e modelos. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, 20(1), 2020, p. 914-921.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão-2 edição**. BOD GmbH DE, 2020a.

ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. Boitempo Editorial, 2020b.

ARRUDA, A. Teorias das Representações Sociais e Teorias de gênero. **Cadernos de Pesquisa**, n. 117. 2002, p. 127-147.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS DE PESQUISA. **Questionário Sociodemográfico**. Disponível em <https://www.abep.org/criterio-brasil>, Acesso em 13 de outubro de 2021.

BALTES, P. B. Theoretical propositions of the life span developmental psychology: on the dynamics between growth and decline. **Developmental Psychology**, 23 (5), 1987, p. 611-626.

BALTES, P. B.; BALTES, M. M. Psychological perspectives on successful aging: the model of selective optimization with compensation. In BALTES, P. B.; BALTES, M. M (Eds.). **Successful aging: perspectives from behavioral sciences**. Cambridge University. 1990, p. 1-34.

BALTES, M. M. **The many faces of dependency in old age**. Cambridge University Press; 1996.

BALTES, P. B. (1997). On the incomplete architecture of human ontogeny: Selection, optimization, and compensation as foundation of developmental theory. **American psychologist**, 52(4), 1997.

BALTES, B. B.; FINKELSTEIN, L. M. Editorial Contemporary empirical advancements in the study of aging in the workplace. **Journal of Organizational Behavior**. 32, 2011, 151–154.

BARALDI, G. D. S., ALMEIDA, L. C. D.; BORGES, A. C. D. C. Evolução da perda auditiva no decorrer do envelhecimento. **Revista Brasileira de Otorrinolaringologia**, 73, 2007, 64-70.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BARRETO, M.; HELOANI, R. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, n. 123, 2015, p. 544-561.

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**, v. 24, 2021, p. e210022.

BEAUVOIR, S. **A Velhice**. (2ª ed.). Nova Fronteira, 2018.

BECCA, L. **A coragem de envelhecer: a ciência de viver mais e melhor**. (1ª ed.). Globo Livros, 2022.

BECK, J. S. **Cognitive behavior therapy: Basics and beyond**. Third Edition, Guilford Publications, 2020.

BERDE, É.; MÁGÓ, M. L. Are older applicants less likely to be invited to a job interview? an experimental study on ageism. **Employee Relations: The International Journal**, v. 44, n. 6, 2022, p. 1259-1272.

BICALHO, M. A. C.; CINTRA, M. T. G. Modificações fisiológicas sistêmicas no envelhecimento. In MALLOY-DINIZ, D. F.; COSENZA, R. M. (Orgs.). **Neuropsicologia do envelhecimento: uma abordagem multidimensional**. Artmed, 2013.

BOSI, E. Entre a opinião e o estereótipo. **Novos estudos CEBRAP**, v. 32, 1992, p. 111-118.  
BOSI E. **O tempo vivo da memória: ensaios de Psicologia Social**. 4ª Ed. SP: Ateliê Editorial, 2022.

BLACKSTONE, A. Harassment of older adults in the workplace. In BROWNELL, P.; KELLY, J. (Eds.). Ageism and mistreatment of older workers. **Current reality, future solutions**, 2013, pp.31-47.

BRASIL. **Cartilha do Pacto Nacional de Implementação dos direitos da pessoa idosa – PNDPI – Compromisso da década do envelhecimento 2020-2030** ([https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/pessoa-idosa/CARTILHA\\_PACTO\\_ENVELHECIMENTO\\_.pdf](https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/pessoa-idosa/CARTILHA_PACTO_ENVELHECIMENTO_.pdf)), 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Supremo Tribunal Federal, Secretaria de Altos Estudos, Pesquisas e Gestão da Informação, 264 p. Atualizada até a EC n. 128/2022. Texto constitucional originalmente publicado no Diário Oficial da União de 5 de outubro de 1988. <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/legislacaoConstituicao/anexo/CF>, 2023.

BREAKWELL, G.M.; ROSE, D. Teoria, método e delineamento de pesquisa. In BREAKWELL, G. M.; HAMMOND, S.; FIFE-SCHAW, C.; SMITH, J. A.; HASSE, V. G. (Orgs.). **Métodos de pesquisa em psicologia**. Artmed Editora, 2010.

BREAKWELL, G. M. Métodos de Pesquisa. In BREAKWELL, G. M.; HAMMOND, S.; FIFE-SCHAW, C.; SMITH, J. A.; HASSE, V. G. (Orgs.). **Métodos de pesquisa em psicologia**. Artmed Editora, 2010.

BÜHLER, C. The curve of life as studied in biographies. **Journal of Applied Psychology**, 19(4), 1935, 405–409.

BYTHEWAY, B. Ageism and age categorization. **Journal of Social Issues**, 61(2), 2005, 361-374.

CAMARANO, A. A., CARVALHO, D. F.; KANSO, S. Saída precoce do mercado de trabalho: aposentadoria ou discriminação? **Ciência & Saúde Coletiva**, 24, 2019, p. 3183-3192.

CAMARANO, A. A. Os dependentes da renda dos idosos e o coronavírus: órfãos ou novos pobres? **Ciência & Saúde Coletiva**, 25 (suplemento 2), 2020, p. 4169-4176.

CAMARANO, A. A. Os dependentes da renda dos idosos e o coronavírus: órfãos ou novos pobres? In SILVA, S. P.; CORSEUIL, C. H.L.; COSTA, J. S.M. (Orgs.). **Impactos da pandemia de Covid-19 no mercado de trabalho e na distribuição de renda no Brasil**. IPEA, 2022.

CAMARANO, A. A.; FERNANDES, D. Tratado de gerontologia capítulo Envelhecimento da população brasileira: contribuição demográfica. In FREITAS, E. V.; PY, L. (Orgs.). **Tratado de geriatria e gerontologia**. (5ª ed.). Guanabara Koogan, 2022.

CAMPOS, M. I.; RUEDA, F. J. M. (2016). Assédio moral: evidências de validade de escala e relações com qualidade de vida no trabalho. **Avaliação Psicológica**, 15(1), 2016, p. 21-30.

CARSTENSEN, L. L. Motivação para contato social ao longo do curso de vida: uma teoria de seletividade socioemocional. In Neri, A. L. (Org.). **Psicologia do envelhecimento: temas selecionados na perspectiva de curso de vida**. Papyrus, 1995. p.111-144.

CARVALHO, A. M.; CARVALHO, A. M.; LINARD, C. F. B. M.; CARNEIRO, C. Osteoporose—uma doença a ser prevenida em todas as fases da vida. **Research, Society and Development**, 9(10), 2020.

CARVALHO, J. E. C. de. As Representações Sociais e o Conhecimento do Cotidiano: uma crítica metodológica a partir da Filosofia da Linguagem. **Revista Neurociências**, v. 13, n. 3, 2005, p. 145-151.

CASTRO, J. L. D. C., PASSOS, Á. L. V., ARAÚJO, L. F. D., & SANTOS, J. V. D. O. Análise psicossocial do envelhecimento entre idosos: as suas representações sociais. **Actualidades en Psicología**, v. 34, n. 128, 2020, p. 1-15.

CARY, L. A., CHASTEEN, A. L.; REMEDIOS, J. The ambivalent ageism scale: Developing and validating a scale to measure benevolent and hostile ageism. **The Gerontologist**, 57(2), 2017, p. e27-e36.

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

- COCHAR-SOARES, N., DELINOCENTE, M. L. B.; DATI, L. M. M. Fisiologia do envelhecimento: da plasticidade às consequências cognitivas. **Revista Neurociências**, 2021, p. 1-28.
- COHEN, J. A power primer. **Psychological Bulletin**, 112(1), 155-159, 1992.
- COORS, M. Embodied Time. The Narrative Refiguration of Aging. **Aging and Human Nature: Perspectives from Philosophical, Theological, and Historical Anthropology**, 2020, p. 129-141.
- CORSEUIL, C. H.; FRANCA, M.; PADILHA, G.; RAMOS, L.; RUSSO, F. M. Comportamento do mercado de trabalho brasileiro em duas recessões: análise do período 2015-2016 e da pandemia de COVID-19. In SILVA, S. P.; CORSEUIL, C. H. L.; COSTA, J. S. M. (Orgs.). **Impactos da pandemia de Covid-19 no mercado de trabalho e na distribuição de renda no Brasil**. IPEA, 2022.
- COSTA, R. M. A. S. Ageísmo em tempos de pandemia: Desvelando o preconceito contra idosos no Brasil. *Revista Longevidade*, 2021.
- COSTA, F. G.; CAMPOS, P. H. F. Representação social da velhice, exclusão e práticas institucionais. **Revista Eletrônica de Psicologia e Políticas Públicas**, v. 1, n. 1, 2009, p. 100-113.
- COUTINHO, A. R. Violência e trabalho. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, 5, 2022.
- COUTO, M. P. P. P.; KOLLER, S. H.; NOVO, R.; SANCHEZ, P. S. (2009). Avaliação de discriminação contra idosos em contexto brasileiro-etarismo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, 25(4), 2009, p. 509-518.
- COSTA DOURADO, S. P., DOS SANTOS, W. L.; ALVES, A. C. P. Políticas públicas e geração: os estatutos do idoso e da juventude. **Confluências | Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito**, 24(2), 2022, p. 298-314.
- CRESWELL, J. W; PLANO CLARK, V. L. **Designing and conducting mixed methods research**. Sage publications, 2017.
- CROCHIK, J. L. **Preconceito, indivíduo e cultura**. Casa do Psicólogo., 2006.
- CUDDY, A. J. C.; FISKE, S. T. Doddering but dear: Process, content, and function in stereotyping of older person. In NELSON, T. (Ed.). **Ageism stereotyping and prejudice against older persons**, Bradford Books, 2002, pp. 3-26.
- DA ROSA, C. S.; CASTRO, A.; VIDAL, G. P. Representações Sociais do Envelhecimento ao longo do Ciclo da Vida. **Revista de Psicologia da IMED**, v. 14, n. 2, 2022, p. 18-36.
- DAHLBERG, L. L.; KRUG, E. G. (2006). Violência: um problema global de saúde pública. **Ciência & Saúde Coletiva**, 11, 2006, p. 1163-1178.

DE SOUSA, Karine Nogueira; DE SOUZA, Priscila Cristiane. Representação social: Uma revisão teórica da abordagem. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 6, 2021.

DEBERT, G. G. Velhice e o curso de vida pós-moderno. **Revista USP**, 42, 1999, p. 70-83.

DEBERT, G. G. A dissolução da vida adulta e a juventude como valor. **Horizontes antropológicos**, 16, 2010, p. 49-70.

DEBERT, G. G. **A reinvenção da velhice: socialização e processos de reprivatização do envelhecimento**. (1 ed.). Editora da Universidade de São Paulo, 2020.

DESCRITORES EM CIÊNCIAS DA SAÚDE (DecsMesh). Disponível em <https://decs.bvsalud.org/>. Acesso em 25 de novembro de 2021.

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO (DOU). **LEI Nº 8.842, DE 4 DE JANEIRO DE 1994**. Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências. Publicada em 3/10/2003. 1994.

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO (DOU). **LEI Nº 10.741, DE 1º DE OUTUBRO DE 2003..** Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Publicada em 5/1/1994. 2003.

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO (DOU). **Emenda Constitucional nº 103**. Altera o sistema de Previdência Social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Imprensa Nacional. Diário Oficial da União edição 220, seção 1, página 1, publicado em 13/11/2019. <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/emenda-constitucional-n-103-227649622>. 2019.

DIEHL, M. Self-Development in Adulthood and Aging: The Role of Critical. In C. D. Ryff & V. W. Marshall (Eds.). **The self and society in aging processes**, 1999, p. 150-183.

DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. Tribunal de Justiça. **Quem nunca? Reflexões sobre o preconceito em razão da idade**. Brasília, DF: TJDFT, 2022.

DOLL, J.; GOMES, Â.; HOLLERWEGER, L; PECOITS, R. M.; ALMEIDA, S. T. Atividade, Desengajamento, Modernização: Teorias Sociológicas Clássicas Sobre O Envelhecimento. **Estud. Interdisc. Envelhec.**, v. 12, 2007, p. 7-33.

DÓREA, E. L. **Idadismo: um mal universal pouco percebido**. UNISINOS, 2020.

ERIKSON, E. H. Identity and the life cycle: selected papers. **Psychological Issues**, 1, 1959, p. 1-171.

ERIKSON, E. H. **Insight and responsibility: Lectures on the ethical implications of psychoanalytic insight**. W W Norton & Co., 1964.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (EU-OSHA). **O que é a gestão de idade?** <https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/PT-pt/o-que-e-gestao-da-idade-0#:~:text=A%20gest%C3%A3o%20da%20idade%20refere,coletiva%20ou%20de%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas>. 2024.

FERNANDES, M. G.; SANTOS, S. R. Políticas públicas e direitos do idoso: desafios da agenda social do Brasil contemporâneo. **Achegas. net–Revista de Ciência Política**, 34, 2007, p. 49-60.

FERNANDES, J. S. G.; DE ANDRADE, M. S. Representações sociais de idosos sobre velhice. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 68, n. 2, 2016, p. 48-59.

FINKELSTEIN, L. M.; VOYLES, E. C.; THOMAS, C. L.; ZACHER, H. A Daily diary study of responses to age meta-stereotypes. **Work, Aging and Retirement**, v 6(1), 2020, p. 28–45.

FISCHER, F. M.; MARTINEZ, M. C.; ALFREDO, C. H.; SILVA-JÚNIOR, J. S.; OAKMAN, J.; COTRIM, T.; PESCADOR, D.; POPKIN, S.; PETERY, G. A.; SCHULTE, P. A. Aging and the future of decent work. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 18(17), 2021.

FISKE, S. T.; CUDDY, A. J. C.; GLICK, P.; XU, J. A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. **Journal of Personality and Social Psychology**, 82(6), 2002, p. 878- 902.

FLICK, U. Entrevista episódica. In BAUER, M. W.; GASKELL, G. (Orgs.). **Pesquisa qualitativa com texto: imagem e som: um manual prático**. (13. ed.). Vozes, 2015.

FRANÇA, L. H. F. P.; NALIN, C. P.; SIQUEIRA-BRITO, A. R., AMORIM, S. M.; RANGEL, T.; EKMAN, N. C. A Percepção dos gestores brasileiros sobre os programas de preparação para a aposentadoria. **Est Interdiscip Envelhec**. 19(3), 2014, p. 879- 98.

FRANÇA, L. H. F. P. et al. Escala de ageismo organizacional: percepção dos trabalhadores brasileiros. **Revista De Trabalhos Acadêmicos-Campus Niterói**, 2015.

FRANÇA, L. H. F. P.; SIQUEIRA-BRITO, A. R.; VALENTINI, F.; VASQUES-MENEZES, I.; TORRES, C. V. Etarismo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, 20(6), 2017, p. 762-772.

FRASER, M. T. D.; GONDIM, S. M. G. Da fala do outro ao texto negociado: discussões sobre a entrevista na pesquisa qualitativa. **Paidéia**, 14, 2004, p. 139-152.

FRIES, A. T.; PEREIRA, D. C. Teorias do envelhecimento humano. **Revista Contexto & Saúde**, 11(20), 2013, p. 507-514.

GATES G. A.; MILLS J. H. Presbycusis. **Lancet**, 2005, Sep 24-30;366(9491): p. 1111-1120.

GLICK, P.; FISKE, S. T. Ambivalent sexism. In M. P., Zana (Ed.), **Advances in experimental social psychology**, 33, p. 115-188. Academic Press, 2001.

GODINHO, M. R., FERREIRA, A. P., FAYER, V. A., BONFATTI, R. J., & GRECO, R. M. Capacidade para o trabalho e fatores associados em profissionais no Brasil. **Rev Bras Med Trab**, v. 15, n. 1, 2017, p. 88-100.

GOLDANI, A. M. Desafios do “preconceito etário” no Brasil. **Educação & Sociedade**, 31(111), 2010, p. 411-434.

GOLDENBERG, M. **A invenção de uma bela velhice: projetos de vida e a busca da felicidade.** (3 ed.). Record, 2022.

GORZONI, M. L. (2011). Envelhecimento pulmonar. In FREITAS, E. V.; XAVIER, F. A. **Tratado de geriatria e gerontologia** (3 ed.), p. 612-4. Guanabara Koogan, 2011.

HANASHIRO, M.; MITIKO, D.; PEREIRA, W. M. & MARGUERITE, M. F. O etarismo no local de trabalho: evidências de práticas de “saneamento” de trabalhadores mais velhos. **Revista Gestão Organizacional (RGO)**. 13(2), 2020, p. 188-206.

HECKHAUSEN, J., & SCHULZ, R. A life-span theory of control. **Psychological review**, 102(2), 1995.

HIRIGOYEN, M. F. (1998). **Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien.** Syros, 1998.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Disponível em <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em 03 julho de 2021. 2021.

IVERSEN, T. N., LARSEN, L.; SOLEM, P. E. A conceptual analysis of ageism. **Nordic psychology**, 61(3), 2009, p. 4-22.

JODELET, D. Pensamiento social y historicidade. Relaciones – **Estudios de historia y sociedade**, vol. XXIV, n. 93, México, 2003.

JUNG, C. G. The stages of life. In J. Campbell (ed.). **The portable Jung** (pp 3-22). Viking, 1971.

KRÜGER, H. Ideologias, sistema de crenças e atitudes. In CAMINO, L. et al. (orgs.). **Psicologia social: temas e teoria.** (2 ed.). Technopolitik, 2013.

LAKATTA, E. G. Age-associated cardiovascular changes in health: impacto n cardiovascular disease in older persons. **Heart failure reviews**, 7(1), 2002, p. 29-49.

LEVINSON, D. **The seasons of man’s life.** Ballantine books, Knopf, 1978.

LIMA, M. E. O. Preconceito. In CAMINO, L. et al. (orgs.). **Psicologia social: temas e teoria.** (2 ed.). Technopolitik, 2013.

LIMA-COSTA, M. F.; MACINKO, J. Desigualdades sociais no envelhecimento. In FREITAS, E. V.; PY, L. (orgs.). **Tratado de geriatria e gerontologia.** (5ª ed.). Guanabara Koogan, 2022.

MAIO NASCIMENTO, M. Uma visão geral das teorias do envelhecimento humano. **Saúde e Desenvolvimento Humano**, 8(1), 2020, p. 161-168.

MARQUES, F. D.; SOUSA, L. M.; VIZZOTTO, M. M.; BONFIM T. E. A vivência dos mais velhos em uma comunidade indígena Guarani Mbyá. **Psicologia & Sociedade**, v. 27, 2015, p. 415-427.

MARTINEZ, M. C., LATORRE, M. R. D. O.; FISCHER, F. M. Validez y confiabilidad de la versión brasileira del Índice de Capacidad para el Trabajo. **Revista de Saúde Pública**, 43(3), 2009, p. 525-532.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA PREVIDÊNCIA. **Relação Anual de Informações Sociais - Rais** 2020. <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br>. Acesso em 23 de maio de 2022.

MORAES, E. N.; MORAES, F. L.; LIMA, S. P. P. Aging biological and psychological characteristics. **Rev Med Minas Gerais**; 20(1), 2010, p. 67-73.

MOREIRA, V. G. Biologia do envelhecimento. In FREITAS, E. V.; PY, L. (Orgs.). **Tratado de geriatria e gerontologia**. (5ª ed.). Guanabara Koogan, 2022.

MOTA, P. M.; FIGUEIREDO, P. A.; DUARTE, J. A. Teorias biológicas do envelhecimento. **Revista Portuguesa de Ciências do Desporto**, 4(1), 2004, p. 81-110.

MUSSETT, S. M. (2019). Simone de Beauvoir. In STANGHELLINI, G. et al. **The Oxford handbook of phenomenological psychopathology**. Oxford University Press, 2019, p. 51-56.

MYERS, D. G. **Psicologia Social** (10 ed.). AMGH Editora, 2014.

NÉRI, A. L. Paradigmas e teorias em psicologia do envelhecimento. In PAPALÉO NETTO, M. **Tratado de Gerontologia**. (2 ed.). Atheneu, 2007, p. 57-76.

NERI, A. L. Conceitos e teorias sobre o envelhecimento. In MALLOY-DINIZ, L. F.; FUENTES, D.; COSENZA, R. M. (Orgs.). **Neuropsicologia do envelhecimento: uma abordagem multidimensional**. Artmed, 2013.

NERI, A. L.; BATISTONI, S. S. T.; RIBEIRO, C. C. Bem-estar psicológico, saúde e longevidade. In FREITAS, E. V.; PY, L. (Orgs.). **Tratado de geriatria e gerontologia**. (5ª ed.). Guanabara Koogan, 2022.

NETTO, M. P. Estudo da velhice: histórico, definição do campo e termos básicos. In FREITAS, E. V.; PY, L. (Orgs.). **Tratado de geriatria e gerontologia**. (5ª ed.). Guanabara Koogan, 2022.

NEUGARTEN, B. L., MOORE, J. W.; LOWE, J. C. Age norms, age constraints, and adult socialization. **American journal of Sociology**, 70(6), 1965, p. 710-717.

NEUGARTEN, B. L. Continuities and discontinuities of psychological issues into adult life. **Human development**, 12(2), 1969, p. 121-130.

NOGUEIRA, Karine; DI GRILLO, Marcelo. Teoria das Representações Sociais: história, processos e abordagens. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 9, p. e146996756-e146996756, 2020. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i9-6756>

OESCH, D. Discrimination in the hiring of older jobseekers: Combining a survey experiment with a natural experiment in Switzerland. **Research in social stratification and mobility**, 65, 2020.

OLIVEIRA, P. E. V. de. **Assédio moral no trabalho: caracterização e consequências**. Editora Dialética, 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho decente**. <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. 2023.

PAK, K.; FURUNES, T.; DE LANGE, A. H. Age discrimination and employability in healthcare work: a double-edged sword for older workers? **Sustainability**, v. 14, n. 9, 2022, p. 5385.

PALMORE, E. **Ageism: Negative and positive** (2 ed.). Springer Publishing Company, 1999.

PALMORE, E. B. The ageism survey: first findings. **The gerontologist**, 41(5), 2001, p. 572-575.

PALMORE, E. B. Research note: Ageism in Canada and the United States. **Journal of CrossCultural Gerontology**, 19(1), 2004, p. 41-46.

PAULA, M. F. D. Os idosos do nosso tempo e a impossibilidade da sabedoria no capitalismo atual. **Serviço Social & Sociedade**, 2016, p. 262-280.

PAZOS, P. F. B.; BONFATTI, R. J. Velhice, trabalho e saúde do trabalhador no Brasil: uma revisão integrativa. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 23, n. 6, p. e200198, 2020.

PEREIRA, T. **A função cognitiva no Envelhecimento**. Abordagem geriátrica ampla na promoção de um envelhecimento ativo e saudável: componentes do modelo de intervenção AGA@4life, Instituto Politécnico de Coimbra IPC (1), 2019, p. 179-194.

PETERS, P.; VAN DER HEIJDEN, B.I.J.M.; SPURK, D.; VOS, R.; KLAASSEN, R. Please don't look at me that way. An empirical study into the effects of age-based (meta-) stereotyping on employability enhancement among older supermarket workers. **Frontiers in psychology**, v. 10, 2019, p. 249.

PREFERRED REPORTING ITEMS FOR SYSTEMATIC REVIEWS AND META-ANALYSES (PRISMA) 2024. Disponível em <http://www.prisma-statement.org/?AspxAutoDetectCookieSupport=1>. Acesso em 20 de maio de 2024.

PROCÓPIO, L. R. B.; AZEVEDO, L. G. N. G. A influência e as repercussões da obra A Velhice, de Simone de Beauvoir, na produção literária brasileira sobre o tema do envelhecimento. **Revista Kairós-Gerontologia**, 22(2), 2019, p. 535-553.

PROGRAMA DE DISSEMINAÇÃO DAS ESTATÍSTICAS DO TRABALHO – PDET. Disponível em <http://pdet.mte.gov.br/>. Acesso em 03 de novembro de 2023.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; MANCEBO, Deise. O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 33, 2013, p. 192-207.

RIBEIRO, P. C. C., ALMADA, D. S. Q., SOUTO, J. F., & LOURENÇO, R. A. Permanência no mercado de trabalho e satisfação com a vida na velhice. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 23, 2018, p. 2683-2692.

RIVERO, T. S.; CANALI-PRADO, F.; VIEIRA, V. L. D.; RIVERO, A. Aspectos psicossociais do envelhecimento. In MALLOY-DINIZ, L. F.; FUENTES, D.; COSENZA, R. M. (Orgs.). **Neuropsicologia do envelhecimento: uma abordagem multidimensional**. Artmed, 2013.

RODRIGUES, N. C. Política Nacional do Idoso - Retrospectiva histórica. **Estudos Interdisciplinares do Envelhecimento**, 3, 2001, p. 149-158.

ROMERO, D. E.; PIRES, D. C.; MARQUES, A.; MUZY, J. Diretrizes e indicadores de acompanhamento das políticas de proteção à saúde da pessoa idosa no Brasil. **Revista Eletrônica de Comunicação, Informação e Inovação em Saúde**, 13(1), 2019. e-ISSN 1981-6278.

ROMERO, D. E.; MUSY, J.; DAMACENA, G. N.; SOUZA, N. A.; ALMEIDA, W. S.; SZWARCOWALD, C. L.; MALTA, D. C.; BARROS, M. B. A.; SOUZA JÚNIOR, P. R. B.; AZEVEDO, L. O.; GRACIE, R.; PINA, M. F.; LIMA, M. G.; MACHADO, I. E.; GOMES, C. S., WERNECK, A. O.; SIVA, D. R. P. Idosos no contexto da pandemia da COVID-19 no Brasil: efeitos nas condições de saúde, renda e trabalho. **Cadernos de saúde pública**, 37(3), 2021. e00216620.

RUEDA, F. J. M., BAPTISTA, M. N.; CARDOSO, H. F. Construction and initial psychometric studies of the Escala Laboral de Assédio Moral (ELAM). **Avaliação Psicológica**, 14(1), 2015, p. 33-40.

SALDANHA, C. C. T.; SANTOS, L. G.; BERNABÉ, E. G.; COUTINHO, C. A. O estereótipo e o real: reflexões acerca das representações sociais versus a concepção de si do servidor público. **Perspectivas em Políticas Públicas**, vol. XIII, nº 25, 2020, p. 79-136.

SANTOS, K. D. A.; SILVA, J. P. Preconceito e violência no trabalho contra idosos. In Cerqueira-Santos, E.; Silva, J. P.; Faro, A. (Orgs.). **Gênero, violência e saúde: processos de envelhecimento**. (1 ed.). Scorteccei, 2020.

SAMPAIO, R. F.; AUGUSTO, V. G. Envelhecimento e trabalho: um desafio para a agenda da reabilitação. **Brazilian Journal of Physical Therapy**, v. 16, 2012, p. 94-101.

SANTOS, N. D. M. **Permanência de idosos no trabalho: fatores estruturais e psicossociais**. [Dissertação de Mestrado]. Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília. Universidade de Brasília, 2016a.

SANTOS, S. R. M. Um pouco sobre o universo sagrado baniwa. **Revista Sentidos da Cultura**, v. 3, n. 5, 2016b, p. 87-106.

SANTOS, S. S. C. Envelhecimento: visão de filósofos da antiguidade oriental e ocidental. **Rev. RENE**. v.2, n.1, 2001, p.88-94.

SATO, A. T.; LANCMAN, S. Políticas públicas e a inserção da pessoa idosa no mercado de trabalho no Brasil. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 23, 2020, p. e200170.

SCHEIBE, S.; CARSTENSEN, L. L. Emotional aging: Recent findings and future trends. **The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences**, 65(2), 2010, p. 135-144.

SCHULTE, P. A.; GROSCHE, J.; SCHOLL, J. C.; TAMERS, S. L. Framework for considering productive aging and work. **Journal of occupational and environmental medicine**, 60(5), 2018, p. 440.

SILVA PAULA, R. et al. Alterações gustativas no envelhecimento. **Revista Kairós-Gerontologia**, 11(1), 2008.

SIQUEIRA-BRITO, A. D. R., FRANÇA, L. H. F. P.; VALENTINI, F. Confirmatory factor analysis of the Ageism scale in the Organizational Context. **Avaliação Psicológica**, 15(3), 2016, p. 337-345.

SOBRINHO, M. H. D. J. F.; OSÓRIO, N. B. A interpretação da velhice da antiguidade até o século XXI. **Nova Revista Amazônica**, 9(1), 2021, p. 175-187.

SOUSA, Y. S. O.; CHAVES, A. M. Representações Sociais. In A. R. R. Torres, M. E. O. Lima, E. M. Techio, & L. Camino, **Psicologia Social: Temas e Teorias** (3ª ed, p. 277–306). Editora Blucher, 2023.

SPERANZA, A. C. C.; WERLE, B. M.; MOREIRA, V. G. (2022). Envelhecimento Saudável. In FREITAS, E. V.; PY, L. (orgs.). **Tratado de geriatria e gerontologia**. (5ª ed.). Guanabara Koogan, 2022.

SPINK, M. J. P. The Concept of Social Representations in Social Psychology. **Cad. Saúde Públ.**, Rio de Janeiro, 9 (3): 300-308, jul/sep, 1993.

SPIRDUSO, W. W. **Dimensões físicas do envelhecimento**. Manole, 2005. ISBN 85-204-1341-2

TAJFEL, H.; TURNER, J. C. The social identity theory of intergroup behavior. In Worchel, S.; Austin, W. G. (Eds.), **Psychology of intergroup relations** (2ed.). Nelson-Hall, 1986, p. 7-24.

TEIXEIRA, S. M. **Envelhecimento e trabalho no tempo do capital: implicações para a proteção social no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2008.

TEIXEIRA, M. C. T. V., FRANCHIN, A. B. B., DURSO, F. A., DONATI, L. B., FACIN, M. M., & PEDRESCHI, P. T. Envelhecimento e rejuvenescimento: um estudo de representação social. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 10, 2019, p. 49-72.

TOMÉ, A. M.; FORMIGA, N. S. Theories and perspectives about aging: concepts and reflections. **Research, Society and Development**, 9(7), e874974589, 2020 (CC BY 4.0).

TORRES, T. L.; CAMARGO, B. V.; BOULSFIELD, A. B.; SILVA, A. O. representações sociais e crenças normativas sobre envelhecimento. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, 2015, p. 3621-3630.

TUOMI, K.; ILMARINEN, J.; JAHKOLA, A.; TULKKI, A. **Índice de capacidade para o trabalho**. EdUFSCar, 2005.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. **Relação de servidores públicos**. Disponível em <https://www2.ufjf.br/ufjf/aceso-a-informacao/servidores/>. Acesso em 23 de novembro de 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA (2024). **Concurso Público e Processo Seletivo Simplificado**. Editais 2016, 2019 e 2022. Disponível em <https://www2.ufjf.br/concursos/concursos-publicos-efetivos/concursos-tecnicos-administrativos-taes/>. Acesso em agosto de 2022.

UN DESA - UNITED NATIONS DEPARTMENT OF ECONOMIC AND SOCIAL AFFAIRS, POPULATION DIVISION. (2022). **World Population Prospects 2022: Summary of Results**. UN DESA/POP/2022/TR/NO. 3. Disponível em [https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/wpp2022\\_summary\\_of\\_results.pdf](https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/wpp2022_summary_of_results.pdf). Acesso em maio de 2022.

VAN DALEN H; HENKENS K; SCHIPPERS J. Productivity of Older Workers: Perceptions of employers and employees. **Popul Dev Rev**; 36(2), 2010, p. 309-30.

VAN DALEN HP, HENKENS K. Do Stereotypes About Older Workers Change? Evidence from a Panel Study Among Employers. **CentER Discuss Paper**; (2017-028), 2017, p. 1-22.

VELOZ, M. C. T.; NASCIMENTO-SCHULZE, C. M.; CAMARGO, B. V. Representações sociais do envelhecimento. **Psicologia: reflexão e crítica**, v. 12, 1999, p. 479-501.

WACHELKE, J.; CAMARGO, B.; HAZAN, J. V.; SOARES, D. R. Princípios organizadores da representação social do envelhecimento: dados coletados via internet. **Estudos de Psicologia (Natal)**, 13(2): 107-116, 2008.

WATERMANN, H.; FASBENDER, U.; KLEHE, U. Withdrawing from job search: The effect of age discrimination on occupational future time perspective, career exploration, and retirement intentions. **Acta Psychologica**, v. 234, 2023, p. 103875.

WEISS, D.; PERRY, E. L. Implications of generational and age metastereotypes for older adults at work: the role of agency, stereotype threat, and job search self-efficacy. **Work, Aging and Retirement**, v 6(1), 2020, p. 15-27.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **World reporto on violence and health**. Geneve: WHO, 2002. Disponível em [https://www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/violence/world\\_report/en/](https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/). Acesso em abril de 2021.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **O Relatório Mundial sobre Envelhecimento e Saúde**, 2015. Disponível em <https://apps.who.int/>. Acesso em maio de 2021.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Global report on ageism**. ISBN 978-92-4-001686-6 (electronic version) / ISBN 978-92-4-001687-3 (print version), 2021.

ZACHER, H.; ZADEH, R. S.; HECKHAUSEN, J.; OETTINGEN, G. Motivation and healthy aging at work. **The Journals of Gerontology: Series B**, 76(Supplement\_2), S145-S156, 2021.

## 5 ANEXOS

### Anexo 1

#### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O(a) Sr(a) está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar da pesquisa “Etarismo e sua influência na relação com o trabalho e com a saúde do trabalhador”. Nesta pesquisa, pretendemos investigar o etarismo, que é o preconceito em relação à idade, nas relações entre as pessoas no trabalho. Para realizar a pesquisa, serão aplicados os questionários Sociodemográficos, de Etarismo, de Capacidade para o Trabalho e de Assédio Moral. Depois, serão feitas entrevistas individuais com pessoas que serão sorteadas e que aceitarem participar. Ao participar deste estudo, o(a) Sr(a) não terá nenhum custo nem receberá qualquer vantagem financeira. Esta pesquisa tem risco mínimo, ou seja, o mesmo risco que as pessoas têm em suas atividades rotineiras, como ler, comer, tomar banho ou conversar. Apesar disso, caso seja identificado e comprovado danos provenientes desta pesquisa, o Sr(a) tem assegurado o direito à indenização. Terá o esclarecimento sobre o estudo em qualquer aspecto que desejar e estará livre para participar ou recusar-se a participar. Poderá retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento. Sua participação é voluntária, e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que é atendido pelo(a) pesquisador(a), que tratará a sua identidade com padrões profissionais de sigilo. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. Seu nome ou o material que indique sua participação não será liberado sem a sua permissão. O(a) Sr(a) não será identificado em qualquer publicação que possa resultar desta pesquisa.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias, sendo que uma via será arquivada pelo(a) pesquisador(a) responsável e outra será fornecida ao Sr(a). Os dados e instrumentos utilizados na pesquisa ficarão arquivados com o(a) pesquisador(a) responsável por um período de cinco anos e, após esse tempo, serão destruídos. Os pesquisadores tratarão a sua identidade com padrões profissionais de sigilo atendendo à legislação brasileira (Resolução nº 466/12, do Conselho Nacional de Saúde), utilizando as informações somente para os fins acadêmicos e científicos.

Eu, \_\_\_\_\_, portador do documento de identidade nº \_\_\_\_\_, fui informado(a) dos objetivos da pesquisa “Etarismo e sua influência na relação com o trabalho e com a saúde do trabalhador” de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Sei que, a qualquer momento, poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar.

Declaro que concordo em participar. Recebi uma via deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Juiz de Fora, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

---

Nome	Assinatura do(a) Participante	Data
------	-------------------------------	------

---

Nome	Assinatura do(a) Pesquisador(a)	Data
------	---------------------------------	------

CEP – Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos  
 Campus Universitário da UFJF  
 Pró-Reitoria de Pesquisa  
 CEP 36036900  
 Fone (32) 21023788  
 Email: [cep.propesq@ufjf.edu.br](mailto:cep.propesq@ufjf.edu.br)

Pesquisador(a) responsável:

Endereço:

Fone:

Email:

## Anexo 2

## Questionário Sociodemográfico



## QUESTIONÁRIO DE IDENTIFICAÇÃO

DATA:    /    /	APLICADOR:
-----------------	------------

SEXO	RAÇA/ COR/ ETNIA
<input type="checkbox"/> Feminino	<input type="checkbox"/> Branco <input type="checkbox"/> Amarelo
<input type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> Preto <input type="checkbox"/> Indígena
	<input type="checkbox"/> Pardo <input type="checkbox"/> Outro _____

IDADE e ESTADO CIVIL	RELIGIÃO
_____ anos	<input type="checkbox"/> Católica <input type="checkbox"/> Não tem
ESTADO CIVIL: _____	<input type="checkbox"/> Evangélica/Protestante <input type="checkbox"/> Outra: _____
	<input type="checkbox"/> Espírita
	<input type="checkbox"/> Judaica
	<input type="checkbox"/> Afro-Brasileira
	<input type="checkbox"/> Oriental/Budismo

ESCOLARIDADE	RENDA INDIVIDUAL MENSAL
<input type="checkbox"/> Analfabeto	<input type="checkbox"/> Nenhuma
<input type="checkbox"/> Ensino Fundamental Incompleto	<input type="checkbox"/> Menor que 1 salário mínimo
<input type="checkbox"/> Ensino Fundamental Completo	<input type="checkbox"/> Entre 1 e 2 salários mínimos
<input type="checkbox"/> Ensino Médio Incompleto	<input type="checkbox"/> Entre 3 e 6 salários mínimos
<input type="checkbox"/> Ensino Médio Completo	<input type="checkbox"/> Entre 7 e 12 salários mínimos
<input type="checkbox"/> Ensino Superior Incompleto	<input type="checkbox"/> Acima de 12 salários mínimos
<input type="checkbox"/> Ensino Superior Completo	
<input type="checkbox"/> Pós-graduação	

QUAL O NÚMERO DE PESSOAS QUE VIVE EM SUA CASA CONTANDO COM VOCÊ?	QUEM SÃO ESSAS PESSOAS QUE VIVEM COM VOCÊ? (Marque um X em uma ou mais opções)
<input type="checkbox"/> 1 pessoa	<input type="checkbox"/> Cônjuge <input type="checkbox"/> Avô (ó/ós)
<input type="checkbox"/> Entre 2 e 5 pessoas	<input type="checkbox"/> Filho (a/os/as) <input type="checkbox"/> Primo (a/os/as)
<input type="checkbox"/> Entre 6 e 10 pessoas	<input type="checkbox"/> Irmão (a/os/as) <input type="checkbox"/> Amigo (a/os/as)
<input type="checkbox"/> Acima de 11 pessoas. Quantas? _____	<input type="checkbox"/> Pai <input type="checkbox"/> Sogro (a)
	<input type="checkbox"/> Mãe <input type="checkbox"/> Outros. Qual? _____
	<input type="checkbox"/> Tio (a/os/as)

VOCÊ FAZ USO DE BEBIDA ALCÓOLICA?	VOCÊ FAZ USO DE ALGUM TIPO DE DROGA?
<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
	<b>Qual?</b> Marque um X em uma ou mais opções:

<p><b>Com que frequência?</b></p> <p>( ) 1 ou 2 vezes por mês</p> <p>( ) 3 ou 4 vezes por mês</p> <p>( ) Fins de semana</p> <p>( ) Todos os dias</p> <p>( ) Outras. Quantas? _____</p>	<p>( ) Tabaco ( ) Fármacos</p> <p>( ) Cocaína ( ) Crack</p> <p>( ) Maconha ( ) Outras. Qual?</p> <hr/> <p><b>Com que frequência?</b></p> <p>( ) 1 ou 2 vezes por mês</p> <p>( ) 3 ou 4 vezes por mês</p> <p>( ) Fins de semana</p> <p>( ) Todos os dias</p> <p>( ) Outras. Quantas? _____</p>
--	---

COM QUE IDADE VOCÊ COMEÇOU A FAZER USO DE:	
Bebida alcoólica _____ anos	Drogas _____ anos

VOCÊ TEM OU JÁ TEVE ALGUM DIAGNÓSTICO DE DISTÚRBO PSIQUIÁTRICO?
( ) Sim Qual (is)? _____
( ) Não

TIPO DE RELACIONAMENTO	TEMPO DE RELACIONAMENTO
( ) Namoro ( ) Desquitado(a)	( ) Entre 6 meses e 1 ano ( ) Entre 16 e 20 anos
( ) Casamento ( ) Separado há menos de	( ) Entre 1 e 2 anos ( ) Entre 21 e 30 anos
( ) União estável 6 meses	( ) Entre 3 e 5 anos ( ) Entre 31 e 40 anos
( ) Viúvo(a) ( ) Outro. Qual? _____	( ) Entre 6 e 10 anos ( ) Outro. Quantos?
( ) Divorciado (a)	( ) Entre 11 e 15 anos _____

TEMPO EM QUE TRABALHA NESTA INSTITUIÇÃO	TEMPO NA FUNÇÃO EM QUE OCUPA NO TRABALHO
( ) Menos de 1 ano ( ) De 12 a 16 anos	( ) Menos de 1 ano ( ) De 12 a 16 anos
( ) De 1 a 3 anos ( ) De 17 a 21 anos	( ) De 1 a 3 anos ( ) De 17 a 21 anos
( ) De 4 a 7 anos ( ) De 22 a 25 anos	( ) De 4 a 7 anos ( ) De 22 a 25 anos
( ) De 8 a 11 anos ( ) 26 anos ou mais	( ) De 8 a 11 anos ( ) 26 anos ou mais
	Qual é o cargo e função que ocupa atualmente? _____

CARGA HORÁRIA SEMANAL	RELAÇÕES DE TRABALHO
( ) 20h	Você tem funcionários subordinados a você?
( ) 40h	( ) Sim. Quantos? _____
( ) 44h	( ) Não
( ) Outra. Qual? _____	

COM QUANTOS COLEGAS VOCÊ TRABALHA DIRETAMENTE?	VOCÊ GOSTA DO SEU AMBIENTE DE TRABALHO?
( ) Trabalho sozinho	( ) Sim
( ) De 1 a 3 colegas	( ) Não
( ) De 4 a 7 colegas	

<input type="checkbox"/> De 8 a 10 colegas <input type="checkbox"/> Mais de 10 colegas. Quantos? _____	
---	--

<b>VOCÊ JÁ SE AFASTOU DO TRABALHO POR MOTIVOS DE SAÚDE?</b>	<b>VOCÊ TEM ALGUMA DOENÇA CRÔNICA?</b>
<input type="checkbox"/> Sim. Qual (is)? _____ <input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim. Qual (is)? _____ <input type="checkbox"/> Não

<b>NAS PRÓXIMAS PERGUNTAS, DÊ UMA NOTA DE 0 A 10, SENDO 0 PARA UM NÍVEL MÍNIMO E 10 PARA UM NÍVEL MÁXIMO</b>
De 0 a 10, como você percebe seu nível de estresse no trabalho? _____ De 0 a 10, como você avalia a qualidade do seu sono? _____ De 0 a 10, você tem se sentido ansioso(a) em relação ao trabalho? _____ De 0 a 10, você tem se sentido depressivo(a) em relação ao trabalho? _____ De 0 a 10, como você avalia as suas relações interpessoais no trabalho? _____

### Anexo 3

#### ESCALA DE ENVELHECIMENTO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL – EACO – Versão Breve

Este instrumento trata de questões sobre envelhecimento e trabalho. Leia cada uma das frases e escolha entre as alternativas **1 2 3 4 5** o valor que lhe parecer mais apropriado, sendo que o **1** significa “**discordo totalmente**” e,  **aumentando progressivamente o grau de concordância**, no outro extremo, o **5** significa “**concordo totalmente**”.

**Trabalhadores mais jovens representam as pessoas com até 35 anos**

**Trabalhadores mais velhos representam as pessoas com 60 anos ou mais**

1	Trabalhadores mais velhos levam mais tempo para realizar tarefas no ambiente de trabalho	1	2	3	4	5
2	Trabalhadores mais velhos costumam adoecer com mais facilidade	1	2	3	4	5
3	Trabalhadores mais velhos costumam faltar mais ao trabalho	1	2	3	4	5
4	Trabalhadores mais jovens costumam ter maior capacidade de concentração	1	2	3	4	5
5/7	Os trabalhadores mais velhos tendem a esquecer novas tarefas	1	2	3	4	5
6/10	Trabalhadores mais velhos são mais persistentes do que os mais jovens	1	2	3	4	5
7/11	Trabalhadores mais jovens são mais produtivos do que os mais velhos	1	2	3	4	5
8/15	Trabalhadores mais velhos são mais comprometidos com o trabalho do que os mais jovens	1	2	3	4	5
9/16	De modo geral, trabalhadores mais velhos têm mais conhecimento do trabalho	1	2	3	4	5
10/18	Trabalhadores mais velhos são mais capazes de lidar com pressões do trabalho	1	2	3	4	5
11/20	O envelhecimento afeta a produtividade dos trabalhadores	1	2	3	4	5
12/23	Trabalhadores mais velhos têm mais habilidade para resolver problemas do que os mais jovens	1	2	3	4	5
13/26	Trabalhadores mais velhos tendem a sofrer mais acidentes de trabalho do que os mais jovens	1	2	3	4	5
14/27	Trabalhadores mais jovens compreendem melhor as rotinas de trabalho do que os mais velhos	1	2	3	4	5

Observação: os números dos itens estão descritos de forma que apareçam o novo número e o antigo correspondente somente para efeito didático. Na aplicação da escala, os números antigos correspondentes são retirados.

## Anexo 4

## Índice de Capacidade para o Trabalho

## Questionário Índice de Capacidade para o Trabalho

<p>De acordo com a legislação finlandesa (o segundo parágrafo do Finnish Occupational Health Care Act), os empregadores são solicitados a promover e manter a capacidade de trabalho de seus empregados em geral, e também fornecer atenção à saúde, acompanhamento e reabilitação para trabalhadores com patologias ou saúde precária. O questionário abaixo é usado para estes propósitos. A folha de informação que acompanha este questionário explica por que você foi solicitado a preenchê-lo e os propósitos para os quais as informações fornecidas serão usadas (promover boa saúde, em geral, e reunir informações sobre doença ou saúde precária para ajudar o acompanhamento, o tratamento ou a reabilitação).</p> <p>Por favor, neste questionário, dê sua opinião a respeito de sua capacidade de trabalho, bem como os fatores que a afetam. Ao usar suas respostas, os profissionais de Saúde Ocupacional colaborarão com você na determinação tanto da necessidade de ações de apoio quanto de qualquer necessidade de melhoria</p>	<p>de suas condições de trabalho.</p> <p>Suas respostas estarão guardadas na unidade de Saúde Ocupacional. Elas serão usadas pela equipe da unidade na promoção de seu bem-estar em seu local de trabalho.</p> <p>Por favor, preencha o questionário cuidadosamente, respondendo todas as questões com um círculo em torno da alternativa que melhor reflete sua opinião ou escrevendo sua resposta no local apropriado.</p> <p>Este questionário foi elaborado pelo Instituto de Saúde Ocupacional da Finlândia, Helsinki; traduzido e adaptado por pesquisadores das seguintes instituições: Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo: Departamento de Saúde Ambiental; Universidade Federal de São Carlos: Departamento de Enfermagem; Faculdade de Ciências Médicas da UNICAMP: Departamento de Medicina Preventiva e Social.</p>
---	--

Data: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Data de nascimento: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

**DADOS GERAIS****Sexo**

Feminino..... 1

Masculino..... 2

Idade \_\_\_\_\_ anos

**Estado conjugal atual**

Solteiro(a)..... 1

Casado(a)..... 2

Vive com companheiro(a)..... 3

Separado(a) / divorciado(a)..... 4

Viúvo(a)..... 5

**Escolaridade – Assinalar o nível mais elevado**

Ensino fundamental incompleto (não terminou a 8ª série)..... 1

Ensino fundamental completo (terminou a 8ª série)..... 2

Curso técnico de primeiro grau completo..... 3

Ensino médio incompleto (não terminou o 3º colegial)..... 4

Ensino médio completo (terminou o 3º colegial)..... 5

Curso técnico de segundo grau completo..... 6

Faculdade incompleta..... 7

Faculdade completa..... 8

Pós-graduação incompleta/completa..... 9

Com que idade começou a trabalhar?

Qual a sua principal ocupação atual?

Descreva as principais tarefas que você faz no trabalho:

---



---

Há quanto tempo trabalha na atual empresa?

---

É funcionário terceirizado?

Sim \_\_\_\_\_ Não \_\_\_\_\_

É funcionário com registro em carteira de trabalho?

Sim \_\_\_\_\_ Não \_\_\_\_\_

Recebe adicional de insalubridade ou de penosidade?

Sim \_\_\_\_\_ Não \_\_\_\_\_

Trabalha durante a noite (em turnos alternantes ou sempre durante a noite)?

Sim \_\_\_\_\_ Não \_\_\_\_\_

As exigências de seu trabalho são principalmente:

Mentais..... 1  
 Físicas..... 2  
 Ambas, mentais e físicas..... 3

### ÍNDICE DE CAPACIDADE PARA O TRABALHO

Suponha que sua melhor capacidade para o trabalho tem um valor igual a 10 pontos.

Assinale com X um número na escala de zero a dez, que designe quantos pontos você daria para sua capacidade de trabalho atual:

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Estou incapaz									Estou em	
minha										
para o trabalho									melhor capacidade	
trabalho									para o	

Como você classificaria sua capacidade atual para o trabalho em relação às exigências físicas do mesmo? (Por exemplo, fazer esforço físico com partes do corpo).

Muito boa..... 5  
 Boa..... 4  
 Moderada..... 3  
 Baixa..... 2  
 Muito baixa..... 1

Como você classificaria sua capacidade atual para o trabalho em relação às exigências mentais de seu trabalho? (Por exemplo, interpretar fatos, resolver problemas, decidir a melhor forma de fazer).

Muito boa..... 5  
 Boa..... 4  
 Moderada..... 3  
 Baixa..... 2  
 Muito baixa..... 1

Em sua **opinião**, quais das lesões por acidentes ou doenças citadas abaixo você possui atualmente. Marque **também** aquelas que foram **confirmadas pelo médico**.

	Em minha		
Diagnóstico	opinião		médico
1 - lesão nas costas.....	2 .....	1 .....	
2 - lesão nos braços/mãos.....	2 .....	1 .....	

3 - lesão nas pernas/pés.....	2 .....	1 .....
4 - lesão em outras partes do corpo.....	2 .....	1 .....
Onde? Que tipo de lesão?		

---

Diagnóstico	Em minha	
	opinião	médico
5 - doença da parte superior das costas ou região do pescoço, com dores frequentes.....	2 .....	1 .....
6 - doença da parte inferior das costas com dores frequentes.....	2 .....	1 .....
7 - dor nas costas que se irradia para a perna (ciático).....	2 .....	1 .....
8 - doença músculo-esquelética que afeta membros (braços e pernas) com dores frequentes.....	2 .....	1 .....
9 - artrite reumatoide.....	2 .....	1 .....
10 - outra doença músculo-esquelética.....	2 .....	1 .....
Qual?		

---

11 - Hipertensão arterial (pressão alta).....	2 .....	1 .....
12 - doença coronariana, dor no peito.....	2 .....	1 .....
durante exercício (angina pectoris).....	2 .....	1 .....
13 - infarto do miocárdio, trombose coronariana.....	2 .....	1 .....
14 - insuficiência cardíaca.....	2 .....	1 .....
15 - outra doença cardiovascular.....	2 .....	1 .....
Qual?		

---

16 - infecções repetidas do trato respiratório (inclusive amidalite, sinusite aguda, bronquite aguda).....	2 .....	1 .....
--	---------	---------

Diagnóstico	Em minha	
	opinião	médico
17 - bronquite crônica.....	2 .....	1 .....
18 - sinusite crônica.....	2 .....	1 .....
19 - asma.....	2 .....	1 .....
20 - enfisema.....	2 .....	1 .....
21 - tuberculose pulmonar.....	2 .....	1 .....
22 - outra doença respiratória.....	2 .....	1 .....
Qual?		

---

23 - distúrbio emocional severo (depressão severa).....	2 .....	1 .....
24 - distúrbio emocional leve (depressão leve, tensão, ansiedade, insônia).....	2 .....	1 .....
25 - problema ou diminuição da audição.....	2 .....	1 .....
26 - doença ou lesão da visão (não assinale se apenas usa óculos e/ou lentes de contato de grau).....	2 .....	1 .....
27 - doença neurológica (acidente vascular cerebral ou “derrame”, neuralgia, enxaqueca, epilepsia).....	2 .....	1 .....
28 - outra doença neurológica ou dos órgãos dos sentidos.....	2 .....	1 .....
Qual?		

---

- 29 - pedras ou doença da vesícula biliar..... 2 ..... 1 .....
- 30 - doença do pâncreas ou do fígado..... 2 ..... 1 .....
- 31 - úlcera gástrica ou duodenal..... 2 ..... 1 .....
- 32- gastrite ou irritação duodenal..... 2 ..... 1 .....
- 33 - colite ou irritação do cólon..... 2 ..... 1 .....
- 34 - outra doença digestiva..... 2 ..... 1 .....

Qual?

---

- 35 - infecção das vias urinárias..... 2 ..... 1 .....
- 36 - doença dos rins..... 2 ..... 1 .....

Em minha

Diagnóstico

opinião

médico

- 37 - doença nos genitais e aparelho  
reprodutor (problema das trompas ou na próstata)..... 2 ..... 1 .....
- 38 - outra doença geniturinária..... 2 ..... 1 .....

Qual?

---

- 39 - alergia, eczema..... 2 ..... 1 .....
- 40 - outra erupção..... 2 ..... 1 .....

Qual?

---

- 41 - outra doença de pele..... 2 ..... 1 .....

Qual?

---

- 42 - tumor benigno..... 2 ..... 1 .....
- 43 - tumor maligno (câncer)..... 2 ..... 1 .....

Onde?

---

- 44 - obesidade..... 2 ..... 1 .....
- 45 - diabetes..... 2 ..... 1 .....
- 46 - bócio ou outra doença da tireóide..... 2 ..... 1 .....
- 47 - outra doença endócrina ou metabólica..... 2 ..... 1 .....

Qual?

---

- 48 - anemia..... 2 ..... 1 .....
- 49 - outra doença do sangue..... 2 ..... 1 .....

Qual?

---

Em minha

Diagnóstico

opinião

médico

- 50 - defeito de nascimento..... 2 ..... 1 .....

Qual?

---

51 - outro problema ou doença..... 2 ..... 1 .....  
Qual?

---

Sua lesão ou doença é um impedimento para seu trabalho atual? (Você pode marcar mais de uma resposta nesta pergunta).

Não há impedimento/Eu não tenho doenças..... 6  
Eu sou capaz de fazer meu trabalho, mas ele me causa alguns sintomas..... 5  
Algumas vezes preciso diminuir meu ritmo de trabalho ou mudar meus métodos de trabalho..... 4  
Frequentemente preciso diminuir meu ritmo de trabalho ou mudar meus métodos de trabalho..... 3  
Por causa da minha doença sinto-me capaz de trabalhar apenas em tempo parcial..... 2  
Em minha opinião estou totalmente incapacitado para trabalhar..... 1

Quantos **dias inteiros** você esteve fora do trabalho por causa de problemas de saúde, consulta médica ou para fazer exame durante os últimos 12 meses?

Nenhum..... 5  
Até 9 dias..... 4  
De 10 a 24 dias..... 3  
De 25 a 99 dias..... 2  
De 100 a 365 dias..... 1

Considerando sua saúde, você acha que será capaz de, **daqui a 2 anos**, fazer seu trabalho atual? é improvável..... 1

não estou muito certo..... 4  
bastante provável..... 7

Recentemente você tem conseguido apreciar suas atividades diárias?

Sempre..... 4  
Quase sempre..... 3  
Às vezes..... 2  
Raramente..... 1  
Nunca..... 0

Recentemente você tem se sentido ativo e alerta?

Sempre..... 4  
Quase sempre..... 3  
Às vezes..... 2  
Raramente..... 1  
Nunca..... 0

Recentemente você tem se sentido cheio de esperança para o futuro?

Continuamente..... 4  
Quase sempre..... 3  
Às vezes..... 2  
Raramente..... 1  
Nunca..... 0

Consentimento informado (promoção e manutenção da capacidade para o trabalho em geral). Você consente que um resumo desses dados e do escore de sua capacidade para o trabalho seja incluído em seu prontuário de saúde?

Sim \_\_\_\_\_

Não \_\_\_\_\_

Assinatura \_\_\_\_\_

## Anexo 5

### Escala Laboral de Assédio Moral

#### ESCALA DE ASSEDIO MORAL - ELAM

Idade: \_\_\_\_ Sexo: ( ) M ( ) F Estado Civil: \_\_\_\_\_ Escolaridade:  
\_\_\_\_\_

Ramo de atividade da empresa: ( ) Comércio ( ) Indústria ( ) Prestação de Serviços

Há quanto tempo trabalha na empresa? \_\_\_\_ anos / E no setor? \_\_\_\_ anos

Quantidade de funcionários da empresa: \_\_\_\_\_ Quantidade de funcionários no seu setor:  
\_\_\_\_\_

Ocupação/Função na empresa: \_\_\_\_\_ Horas trabalhadas por dia: \_\_\_\_-  
\_\_\_\_\_

Você está recebendo uma série de afirmações a respeito de situações que podem ocorrer em seu ambiente de trabalho. Ao responder as questões, leve em consideração, pelo menos, os últimos **três meses** no seu trabalho. **Não deixe nenhum item em branco.**



1. Tenho que pedir autorização para ir embora, mesmo já passado meu horário.				
2. Colocam em dúvida minha masculinidade/feminilidade.				
3. Sou pressionado(a) a cumprir prazos/metras quase impossíveis.				
4. Sou excluído(a) das conversas em grupo.				
5. Sou excluído(a) devido a minha cor/raça.				
6. Sou pressionado(a) a trabalhar até mais tarde.				
7. Sou advertido(a) publicamente quando chego atrasado(a).				
8. Espalham boatos sobre minha vida pessoal.				
9. Me ligam para saber onde estou e/ou o que estou fazendo.				
10. Sou desqualificado(a) devido a(s) minha(s) tatuagem(s) e/ou piercing(s).				
11. Sou exposto(a) de maneira constrangedora.				
12. Se saio mais cedo, no outro dia sou advertido(a) publicamente.				
13. Sou ameaçado(a) de violência física.				
14. Recebo informações confusas/imprecisas.				

15. Sou alvo de deboche devido a minha forma de ser.				
16. Recebo a culpa pelo erro dos outros.				
17. Quando me aproximo fazem gestos de desprezo.				
18. Sofro preconceito devido a minha opção sexual.				
19. Criticam o meu trabalho de forma injusta e/ou exagerada.				
20. Sou desqualificado(a) devido ao meu sexo.				
21. Meu horário de almoço é desrespeitado.				
22. Sou obrigado(a) a fazer tarefas que não são da minha responsabilidade.				
23. Fazem comentários maldosos/humilhantes a meu respeito.				
24. Meus problemas pessoais são expostos publicamente.				
25. Sou obrigado(a) a fazer trabalhos contra a minha vontade.				
26. Sou ameaçado(a) por meio de ligações telefônicas.				
27. Minha presença é ignorada				

Observação: esta escala tem os itens com cores diferentes para efeito didático. Para a aplicação, as cores diferentes dos itens são retirados. Os itens na cor vermelha são correspondentes ao Fator 1 – condições de trabalho; os itens na cor violeta correspondem ao Fator 2 – humilhação; e os itens na cor verde correspondem ao Fator 3 – preconceito.

## Anexo 6

### ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

#### Parte 01 – Relação entre o indivíduo e o trabalho

01 – Você pode definir a sua relação com o seu trabalho atual em três palavras? Quais?

02 – Como você descreve a relação entre o seu trabalho e sua saúde emocional?

03 – O que você mudaria em seu trabalho?

04 – O que você mais gosta e o que menos gosta em seu trabalho?

#### Parte 02 – Relação entre o indivíduo e os outros trabalhadores do local em que trabalha

05 – Como é a relação entre você e seus colegas de trabalho?

06 – Você considera a idade como algo que influencia a relação entre as pessoas no trabalho? De que forma?

07 – O que você mudaria na relação que você tem com seus colegas de trabalho?

#### Parte 03 – Relação entre o indivíduo e o preconceito

08 – O que você pensa sobre o preconceito?

09 – Dê um exemplo de uma situação em que você sofreu ou viu alguém sofrer preconceito, por favor.

10 – O que pensa sobre o preconceito com a idade?

11 – Diga, em uma palavra, o que você pensa quando vê alguém muito mais novo começar a trabalhar na empresa. E quando você vê alguém muito mais velho:

12 – Na sua opinião, existe preconceito de idade no seu trabalho?

13 – Nas próximas perguntas, dê uma nota de 0 a 10, sendo 0 para um nível mínimo e 10 para um nível máximo:

a) De 0 a 10, como você avalia o preconceito em relação à idade no seu local de trabalho?

b) De 0 a 10, o quanto você se sente útil em seu trabalho? \_\_\_\_\_

c) De 0 a 10, como você sente que é respeitado(a) no seu ambiente de trabalho?

d) De 0 a 10, o quanto você se sente desconfortável com o preconceito etário?  
\_\_\_\_\_

## Anexo 7

Parecer de aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa – UFJF

### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

## DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** Etarismo e sua influência na relação com o trabalho e com a saúde do trabalhador.

**Pesquisador:** Iracema Abranches

### Área Temática:

**Versão:** 3

**CAAE:** 52096121.9.0000.5147

**Instituição Proponente:** Instituto de Ciências Humanas

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

## DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 5.154.050

### Apresentação do Projeto:

As informações elencadas nos campos “Apresentação do Projeto”, “Objetivo da Pesquisa” e “Avaliação dos Riscos e Benefícios” foram retiradas do arquivo Informações Básicas da Pesquisa.

"Este projeto é de caráter transversal, exploratório e correlacional com a utilização de abordagens quantitativa e qualitativa na coleta e análise dos dados, e visa investigar a relação entre a violência no trabalho e a autopercepção quanto à capacidade para o trabalho e quanto ao assédio moral no ambiente laboral. A violência no trabalho é avaliada através do etarismo, o preconceito etário. A pesquisa quantitativa será conduzida por meio do tratamento estatístico dos dados resultantes da aplicação de escalas na amostra; a pesquisa qualitativa será feita com a análise das entrevistas em profundidade através da técnica qualitativa de Análise de Conteúdo de Bardin. A população de interesse é composta por servidores públicos Técnicos Administrativos em Educação (TAE) da Universidade Federal de Juiz de Fora e por funcionários administrativos de

três Instituições de Ensino Superior (IES) da rede privada, no estado de Minas Gerais, Brasil (UFJF/MG). A amostra desta pesquisa será calculada através da aplicação da técnica da amostragem aleatória estratificada, e a proporção de homens e mulheres da amostra será definida com base na proporção observada na população."

### Objetivo da Pesquisa:

"Objetivo Primário: Avaliar e compreender a percepção e as peculiaridades do etarismo em servidores TAEs de uma instituição pública e funcionários administrativos de três IES particulares.". "Objetivo Secundário: A. Avaliar a violência no trabalho caracterizada pelo preconceito etário (etarismo) em servidores Técnicos Administrativos em Educação (TAE) da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF-MG) e de funcionários administrativos de IES particulares, B. Analisar a autopercepção dos trabalhadores mais velhos quanto à sua capacidade para o trabalho e ao assédio moral, assim como sua relação com o etarismo; C. Investigar e

interpretar a percepção dos trabalhadores quanto à violência no trabalho e as principais reações em relação a este fenômeno; D. Evidenciar quais são as principais categorias da escala de ageísmo e violência no trabalho, de acordo com a percepção dos servidores e funcionários Técnicos Administrativos em Educação (TAE) de instituições federal e privadas."

### Avaliação dos Riscos e Benefícios:

"Os riscos inerentes a essa pesquisa são mínimos, pois não haverá intervenção psicoterápica em grupo ou individualmente; não haverá discussões entre os funcionários e seus superiores ou qualquer situação de confronto, ainda que ideológico, entre os funcionários e a Instituição empregadora. Caso haja alguma manifestação que indique a necessidade de tratamento ou acompanhamento psicoterápico e/ou médico, o participante será encaminhado para o profissional específico. Quanto às entrevistas, o risco é mínimo porque todas as medidas de proteção ao anonimato e sigilo de informações serão consideradas com rigor ético e metodológico, obedecendo aos mesmos critérios de encaminhamento ao profissional indicado se houver necessidade. As entrevistas serão gravadas (áudio) para a transcrição posterior e a análise de conteúdo, se houver consentimento dos participantes. Os participantes terão total ciência deste processo e serão resguardados quanto ao anonimato e sigilo. Toda a pesquisa segue a Resolução CNS 466/12, da Comissão de Ética em Pesquisa (CONEP) e do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UFJF (UFJF, 2020). Benefícios: Os benefícios para o participante envolvem a possibilidade de perceber as manifestações de seu ambiente de trabalho e de avaliar suas

condições para o trabalho, capacidade e autopercepção. A possível adaptação do trabalho à capacidade do trabalhador também é um benefício que pode influenciar até mesmo a motivação do trabalhador, pois permite que seu trabalho seja valorizado de forma mais abrangente. Os benefícios da pesquisa para as Instituições envolvidas envolvem a reflexão sobre a gestão da idade, capacidade para o trabalho dos participantes, relacionamento intergeracional nas equipes de trabalho, o etarismo como algo que pode ser evitado, o aumento da produção concomitante ao aumento da qualidade de vida no trabalho e como ampliar as possibilidades dos trabalhadores. Essa reflexão pode inaugurar ações administrativas para o alcance dessas metas."

### Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O projeto está bem estruturado, delineado e fundamentado, sustenta os objetivos do estudo em sua metodologia de forma clara e objetiva, e se apresenta em consonância com os princípios éticos norteadores da ética na pesquisa científica envolvendo seres humanos elencados na resolução 466/12 do CNS e com a Norma Operacional Nº 001/2013 CNS.

### Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

O protocolo de pesquisa está em configuração adequada, apresenta FOLHA DE ROSTO devidamente preenchida, com o título em português, identifica o patrocinador pela pesquisa, estando de acordo com as atribuições definidas na Norma Operacional CNS 001 de 2013 item 3.3 letra a; e 3.4.1 item 16. Apresenta o TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO em linguagem clara para compreensão dos participantes, apresenta justificativa e objetivo, campo para identificação do participante, descreve de forma suficiente os procedimentos, informa que uma das vias do TCLE será entregue aos participantes, assegura a liberdade do participante recusar ou retirar o consentimento sem penalidades, garante sigilo e anonimato, explicita riscos e desconfortos esperados, indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa, contato do pesquisador e do CEP e informa que os dados da pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador pelo período de cinco anos, de acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS 466 de 2012, itens: IV letra b; IV.3 letras a, b, d, e, f, g e h; IV. 5 letra d e XI.2 letra f. Apresenta o INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS de forma pertinente aos objetivos delineados e preserva os participantes da pesquisa. O Pesquisador apresenta titulação e experiência compatível com o projeto de pesquisa, estando de acordo com as atribuições definidas no Manual Operacional para CPEs.

## Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Diante do exposto, o projeto está aprovado, pois está de acordo com os princípios éticos norteadores da ética em pesquisa estabelecido na Res. 466/12 CNS e com a Norma Operacional Nº 001/2013 CNS. Data prevista para o término da pesquisa: fevereiro de 2024.

## Considerações Finais a critério do CEP:

Diante do exposto, o Comitê de Ética em Pesquisa CEP/UFJF, de acordo com as atribuições definidas na Res. CNS 466/12 e com a Norma Operacional Nº001/2013 CNS, manifesta-se pela APROVAÇÃO do protocolo de pesquisa proposto. Vale lembrar ao pesquisador responsável pelo projeto, o compromisso de envio ao CEP de relatórios parciais e/ou total de sua pesquisa informando o andamento da mesma, comunicando também eventos adversos e eventuais modificações no protocolo.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	A r q u i v o	Postagem	Autor	Situaç ão
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1728847.pdf	07/12/2021 18:01:20		Aceito
Outros	Email_para_participantesIracemaAbranches.pdf	07/12/2021 18:00:40	Iracema Abranches	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO_detalhado_IracemaAbranches.pdf	07/12/2021 17:59:24	Iracema Abranches	Aceito
Folha de Rosto	Folhaderosto.pdf	15/09/2021 15:11:37	Iracema Abranches	Aceito
Outros	Entrevista_Semiestruturada.pdf	22/08/2021 15:27:21	Iracema Abranches	Aceito
Outros	Questionario_Sociodemografico.pdf	22/08/2021 15:26:58	Iracema Abranches	Aceito
Outros	ICT_IndicedeCapacidadeparaTrabalho.pdf	22/08/2021 15:26:00	Iracema Abranches	Aceito
Outros	ELAM_EscalaLaboraldeAssedioMoral.pdf	22/08/2021 15:25:32	Iracema Abranches	Aceito
Outros	EACO_EscaladeEtarismonoContextoOrganizacional.pdf	22/08/2021 15:24:10	Iracema Abranches	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Grupo_2.pdf	22/08/2021 15:16:26	Iracema Abranches	Aceito

TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Grupo_1.pdf	22/08/2021 15:14:44	Iracema Abranches	Aceito
---	------------------	------------------------	-------------------	--------

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

JUIZ DE FORA, 08 de  
Dezembro de 2021

---

Assinado por Jubel Barreto (coordenador)

## **Anexo 8**

### **Estudos Preliminares**

Os estudos preliminares foram realizados com os trabalhadores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais – IFET – Juiz de Fora, de julho a novembro de 2022, desde o contato inicial até a aplicação dos instrumentos. A amostra foi de 23 indivíduos, sendo dois com idade acima de 50 anos. A receptividade dos participantes foi significativa e houve interesse na pesquisa. O contato foi feito com a parte gestora da instituição, e os participantes eram da parte administrativa educacional do IFET. Após a apresentação da pesquisa e as respostas às dúvidas sobre a palavra “etarismo”, os participantes leram e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE – e responderam os instrumentos, na ordem: questionário sociodemográfico, EACO, ELAM e ICT, em seus próprios locais de trabalho. Devido ao “n” muito baixo de participantes com mais de 50 anos, não foi possível realizar uma análise quantitativa dos questionários ELAM e ICT. Portanto, a análise apresentada refere-se à EACO. Abaixo, a análise estatística e os resultados dos estudos preliminares.

### **Análise Estatística**

A estatística descritiva foi realizada usando a média e o desvio-padrão para as variáveis contínuas e proporções para as variáveis categóricas. Diferenças entre variáveis quantitativas foram avaliadas pelo teste t de Student para amostras independentes. Os pressupostos de normalidade e igualdade de variâncias foram avaliados pelo teste de Komolgorov-Smirnov e pelo teste de Levene, respectivamente. O tamanho do efeito (TE) foi avaliado pelo *d* de Cohen, com a seguinte classificação: pequeno = 0.20–0.49; moderado = 0.50–0.79; elevado  $\geq 0.80$  (COHEN, 1992). Para testar a relação entre as variáveis quantitativas, utilizou-se o teste de correlação produto-momento de Pearson. Todas as análises foram feitas no software SPSS (IBM SPSS Statistics, version 22.0; IBM Corporation), sendo adotado o nível de significância de 5%.

### **Resultados**

As características demográficas e socioeconômicas da amostra estão apresentadas na Tabela 1. Participaram do estudo 23 profissionais técnico-administrativos de uma instituição particular. A média de idade da amostra foi de 40 anos, variando de 32 a 51 anos. A maioria da

amostra foi do gênero feminino, brancos, casados, pós-graduados e com renda entre três a seis salários mínimos. Quanto ao uso de álcool, 52,2% declararam consumir bebida alcoólica. Nenhum participante declarou fazer uso de drogas. 17,4% da amostra tinha doença psiquiátrica, sendo um participante com ansiedade e três com depressão.

**Tabela 1:** Características demográficas e socioeconômicas de trabalhadores técnico-administrativos de uma instituição de ensino técnico privada (n = 23).

Variáveis	Média ± desvio-padrão n (%)
Idade (anos)	39,8 ± 5,9
Gênero	
Feminino	13 (56,5%)
Masculino	10 (43,5%)
Cor	
Branco	22 (95,7%)
Pardo	1 (4,3%)
Estado civil	
Casado	13 (56,5%)
Solteiro	8 (34,8%)
Viuvez	2 (8,7%)
Escolaridade	
Pós-graduação	22 (95,7%)
Ensino Superior	1 (4,3%)
Renda individual	
3 a 6 salários mínimos	16 (69,6%)
7 a 12 salários mínimos	4 (17,4%)
>12 salários mínimos	3 (13,0%)

As características laborais e de saúde da amostra estão apresentadas na Tabela 2. A maioria dos participantes tinha entre 8 e 11 anos de trabalho, trabalhavam 40h semanais e cada um tinha entre 4 e 7 colegas de trabalho. Cerca de 40% dos participantes tinham de 1 a 3 anos na função e teve algum afastamento, sendo que um em cada três tinha algum subordinado. Apenas 8,7% declaram possuir algum tipo de doença crônica, sendo um hipertenso e um diabético.

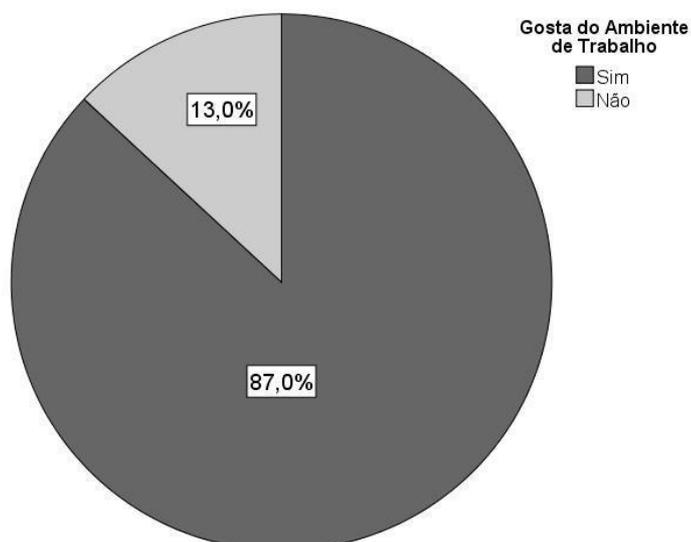
**Tabela 2:** Características do ambiente de trabalho e da saúde de trabalhadores técnico-administrativos de uma instituição de ensino técnico privada (n = 23).

Variáveis	Média ± desvio-padrão n (%)
<b>Tempo de trabalho</b>	
1 a 3 anos	1 (4,3%)
4 a 7 anos	2 (8,7%)
8 a 11 anos	13 (56,5%)
12 a 16 anos	5 (21,7%)
17 a 21 anos	1 (4,3%)
≥22 anos	1 (4,3%)
<b>Tempo na função</b>	
<1 ano	3 (13,0%)
1 a 3 anos	9 (39,1%)
4 a 7 anos	3 (13,0%)
8 a 11 anos	5 (21,7%)
12 a 16 anos	3 (13,0%)
<b>Carga horária semanal</b>	
20h	1 (4,3%)
30h	6 (26,1%)
40h	15 (65,2%)
44h	1 (4,3%)

Subordinados	
Sim	7 (30,4%)
Não	16 (69,6%)
Número de colegas	
1 a 3 colegas	6 (26,1%)
4 a 7 colegas	12 (52,2%)
8 a 10 colegas	2 (8,7%)
>10 colegas	3 (13,0%)
Teve afastamento	
Sim	9 (39,1%)
Não	14 (60,9%)
Possui doença crônica	
Sim	2 (8,7%)
Não	21 (91,3%)

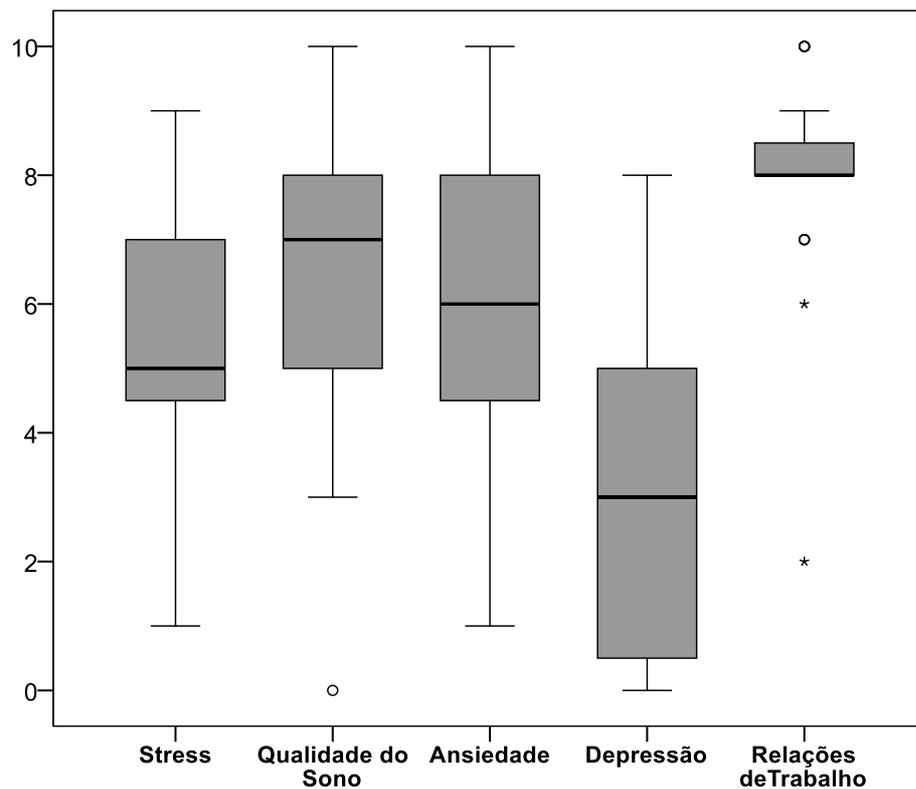
---

Quanto a percepção do ambiente de trabalho, 87% da amostra declararam gostar do ambiente de trabalho, enquanto 13% não gostam – Figura 1.



**Figura 1:** Percepção de profissionais técnico-administrativos de uma instituição de ensino particular quanto ao ambiente de trabalho (n = 23).

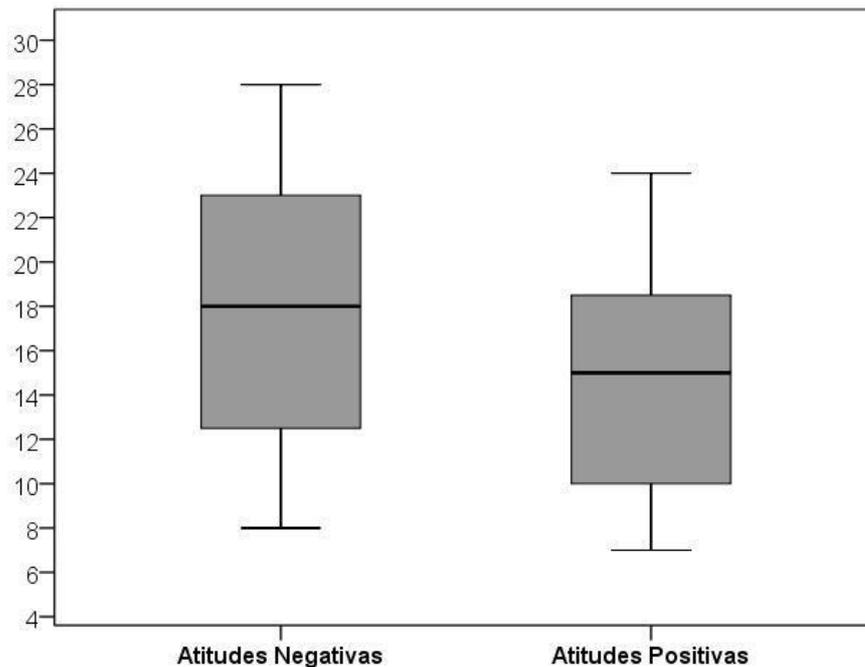
Na figura 2, pode-se observar a percepção dos funcionários em relação ao nível de estresse no trabalho, como eles avaliam sua qualidade do sono, os quão ansiosos ou depressivos estão em relação ao trabalho e como avaliam suas relações de trabalho. A mediana do nível de estresse foi 5 (mais ou menos), do nível de ansiedade foi 6 (um tanto) e do nível de depressão foi 3 (muito pouco). No entanto, observou-se alta variabilidade na percepção de estresse, ansiedade e depressão, variando de 0 (nenhum) até 10 (extremamente). Quanto a qualidade do sono, a mediana foi 7 (bastante), mas também com alta variabilidade 0 (nenhum) até 10 (extremamente). Mais de 75% da amostra avaliou as relações de trabalho como 8 (muito).



**Figura 2:** Percepção de profissionais técnico-administrativos de uma instituição de ensino particular quanto ao nível de estresse, ansiedade, depressão e relações no trabalho e qualidade do sono (n = 23).

Quanto ao ageísmo, a média das atitudes positivas na amostra foi de  $14,6 \pm 5,1$ , variando de 7 a 24 pontos. A média das atitudes negativas foi de  $17,6 \pm 6,2$ , variando de 8 a 28 pontos –

Figura 3. A consistência interna do questionário de Ageísmo foi satisfatória (Atitudes Negativas:  $r = 0,83$ ; Atitudes Positivas:  $r = 0,80$ ). Na comparação entre os gêneros, os homens apresentaram maior atitude positiva quando comparados às mulheres. Sob o ponto de vista prático, a diferença observada foi de elevada magnitude. Um tamanho do efeito de 1,11 significa que 86,7% dos valores de atitudes positivas dos homens são maiores do que o das mulheres – Tabela 3.



**Figura 3:** Percepção de profissionais técnico-administrativos de uma instituição de ensino particular quanto ao nível de estresse, ansiedade, depressão e relações no trabalho e qualidade do sono ( $n = 23$ ).

**Tabela 3:** Média  $\pm$  desvio-padrão de atitudes positivas e negativas na comparação de homens e mulheres em relação ao ageísmo.

Variáveis	Homens ( $n = 10$ )	Mulheres ( $n = 13$ )	p-valor	TE
Atitudes Negativas	$19,8 \pm 5,5$	$15,9 \pm 6,3$	0,14	0,66
Atitudes Positivas	$17,4 \pm 3,3$	$12,5 \pm 5,3$	0,02†	1,11

(TE: tamanho do efeito avaliado pelo d de Cohen. †p<0,05 teste t de Student independente).

Na tabela 4, observa-se a matriz de correlações entre idade, ageísmo e percepção sobre o ambiente de trabalho. Foi observada uma relação positiva entre idade e ansiedade no trabalho, sugerindo que quanto maior a idade, maior a percepção de ansiedade no trabalho. A percepção de estresse correlacionou-se positivamente com a ansiedade e a depressão no trabalho e negativamente com a qualidade do sono, sugerindo que quanto maior a percepção de estresse no trabalho, maior a ansiedade e a depressão e menor a qualidade do sono. Por fim, atitudes negativas correlacionou-se negativamente com a qualidade do sono e as relações de trabalho e positivamente com a percepção de depressão dos participantes. Sob o ponto de vista prático, a força das correlações observadas variou de pequena ( $r = -0,41$ ) a moderada ( $r = 0,58$ ).

**Tabela 4:** Matriz de correlações

		Idade	Stress	Qualidade do Sono	Ansiedade	Depressão	Relações de Trabalho	Atitudes Negativas	Atitudes Positivas
Idade	r	1							
	p-valor	-							
Stress	r	0,35	1						
	p-valor	0,10	-						
Qualidade do Sono	r	0,08	-0,45*	1					
	p-valor	0,70	0,03	-					
Ansiedade	r	0,43*	0,58**	-0,23	1				
	p-valor	0,04	0,004	0,29	-				
Depressão	r	-0,25	0,51*	-0,38	0,34	1			

	p-valor	0,24	0,01	0,08	0,11	-			
Relações de Trabalho	r	0,35	-0,07	0,08	0,37	-0,49*	1		
	p-valor	0,10	0,75	0,70	0,09	0,02	-		
Atitudes Negativas	r	-0,28	0,15	-0,46*	-0,01	0,51*	-0,41*	1	
	p-valor	0,20	0,50	0,03	0,96	0,01	0,49	-	
Atitudes Positivas	r	0,22	0,17	-0,05	-0,26	0,19	-0,32	0,06	1
	p-valor	0,32	0,45	0,82	0,22	0,38	0,13	0,78	-

(\*p<0,05; \*\*p<0,01)

## Anexo 9

### DIÁRIO DE CAMPO

#### IDENTIFICAÇÃO

Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal de Juiz de Fora

**TÍTULO: Etarismo e sua Relação com o Trabalho e com a Saúde do Trabalhador**

NOME: Iracema Abranches

Os contatos feitos com a Universidade Federal de Juiz de Fora ocorreram por e-mail e telefone, à princípio. A autorização para a pesquisa na UFJF foi assinada pela Reitora de Recursos Humanos em 2021, o que permitiu o acesso aos trabalhadores da Instituição. No entanto, com o objetivo de respeitar as autoridades de cada Instituto e/ou Faculdade da UFJF, em 2023 foram enviados pedidos de autorização para a realização da pesquisa com seus trabalhadores. Os e-mails foram enviados para todos os Institutos, a saber: Instituto de Ciências Humanas (ICH), Instituto de Artes e Design (IAD), Instituto de Ciências Biológicas (ICB) e Instituto de Ciências Exatas (ICE). Destes, um não respondeu às tentativas de contato. Quanto às faculdades, foram enviados e-mails para a Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Faculdade de Arquitetura e Urbanismo, Faculdade de Comunicação Social, Faculdade de Direito, Faculdade de Economia, Faculdade de Educação, Faculdade de Educação Física, Faculdade de Enfermagem, Faculdade de Engenharia, Faculdade de Farmácia, Faculdade de Fisioterapia, Faculdade de Letras, Faculdade de Medicina, Faculdade de Odontologia e Faculdade de Serviço Social, totalizando 15 faculdades. Destas, seis faculdades concordaram com a realização da pesquisa com seus trabalhadores. Sendo assim, três Institutos e seis faculdades participaram da pesquisa na UFJF, além de servidores da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Programa de Pós-graduação de Letras e Coordenação de Saúde, Segurança e Bem-estar (COSSBE/SIASS). O contato da pesquisadora com os trabalhadores foi direto.

Os contatos feitos com as Instituições de Ensino Superior (IES) particulares foram por e-mail, por telefone e pessoalmente, totalizando 6 instituições. Destas, três concordaram com a pesquisa. Quanto às instituições que não participaram, houve resposta ao e-mail, mas de forma evasiva. Assim, houve o contato presencialmente, houve a promessa de resposta, mas não houve resposta a nenhuma tentativa de contato posterior, e não foi possível conversar com nenhum gestor nessas instituições. As IES que permitiram a pesquisa foram muito solícitas, sendo que uma delas abriu o espaço para o contato da pesquisadora com os trabalhadores, desde que fosse acompanhada por seu superior. Nas outras duas IES, o gerente de Departamento Pessoal, em

uma, e a secretária do Diretor, em outra, ficaram responsáveis por entregar os instrumentos para serem respondidos, não permitindo o contato direto da pesquisadora com os trabalhadores.

A pesquisa de campo teve início em dezembro de 2023, ocorrendo em períodos intercalados até junho de 2024. Na UFJF, ocorreu nos meses de dezembro de 2023, janeiro e fevereiro de 2024. Nas IES particulares, ocorreu de março a junho de 2024. A receptividade dos trabalhadores da UFJF foi diversificada, com reações de evitação, desprezo e negação, assim como de atenção, respeito e interesse em relação à participação na pesquisa. Em relação às pessoas com 50 anos ou mais, de todos os trabalhadores contactados na UFJF, quatro pessoas não quiseram participar, informando essa decisão diretamente à pesquisadora, cerca de 6 pessoas não participaram, mas seus colegas que informaram à pesquisadora e um entregou o questionário sem preenche-lo. Quanto às pessoas com 49 anos ou menos, duas pessoas não entregaram os questionários, sem justificar.

Na IES particular em que a pesquisadora conseguiu apresentar a pesquisa aos trabalhadores, houve maior adesão. Nas outras duas IES, não foi possível apresentar a pesquisa para todos os participantes, os gestores de RH ou DP que passaram os questionários para os trabalhadores, sendo que a adesão foi menor. Nestas duas IES, houve resistência dos participantes quanto a entregar o questionário preenchido para seu superior, o que aconteceu porque as instituições não permitiram que a pesquisadora recolhesse os questionários. Uma dessas IES, após uma significativa resistência dos participantes em entregar o questionário, permitiu que a pesquisadora recolhesse os questionários, desde que acompanhada pela gestora de RH. Os números foram respectivamente: na primeira IES, 30 trabalhadores e 21 questionários respondidos; na segunda IES, 30 trabalhadores e 15 questionários respondidos; na terceira IES, 55 trabalhadores e 22 questionários respondidos. Os dois gestores, de RH e DP, informaram que a baixa adesão comparada ao número de trabalhadores em cada IES se deve ao fato de os trabalhadores precisarem entregar o questionário preenchido a eles, mas, ainda assim não aceitaram a proposta da pesquisadora recolher os instrumentos de pesquisa sem a companhia deles. As três IES aceitaram participar da pesquisa desde que não fossem identificadas. O último dia de coleta qualitativa foi o dia 26 de junho de 2024, em uma IES particular.