

AGEÍSMO NAS ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS: Uma análise na perspectiva dos servidores

MARCELLA TENUTA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO - UFMT

MICHELLE REGINA SANTANA DUTRA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

ADRIANA DOS SANTOS CAPARRÓZ CARVALHO

Introdução

O ageísmo é um preconceito ligado ao fator idade que merece atenção, sendo ele potencialmente perigoso para qualquer um e que em vários cenários ele pode ocorrer como também na vida profissional. Às crenças automáticas e estereótipos que tornam todos os idosos iguais, não levam em consideração suas habilidades e particularidades. A exclusão desses trabalhadores do mercado de trabalho, ou mesmo, o preterindo quando este busca a sua reinserção, torna mais difícil o combate a este tipo de preconceito.

Problema de Pesquisa e Objetivo

A pesquisa buscou conhecer a percepção de servidores sobre ao ageísmo praticado contra os servidores mais velhos, verificando possíveis diferenças entre o sexo, idade, nível de escolaridade dos participantes.

Fundamentação Teórica

A Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO), criada para ser aplicada em organizações, é resultado de uma pesquisa robusta (FRANÇA et al., 2017). Já validada, pode ser usada como forma de obter resposta se na empresa estudada, este fenômeno acontece.

Metodologia

Com caráter de uma pesquisa quantitativa, foi utilizada como ferramenta principal a Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO) formulada por França et al. (2017) em uma secretaria do Estado de Mato Grosso.

Análise dos Resultados

A pesquisa contou com 79 respondentes, após a limpeza dos dados, a análise baseou-se em 77 respostas. Utilizando de estatística básica, e tendo como variáveis de controle o sexo, a faixa etária e a escolaridade, foram possíveis verificar que tanto o sexo quanto a escolaridade não influenciam diretamente as atitudes ageísta. Contudo, a variável faixa-etária mostrou-se como um potencial fator na ocorrência desse preconceito.

Conclusão

O grupo dos mais jovens demonstrou as atitudes mais negativas. Tais resultados não foram tão parecidos com os encontrados por França et al. (2017), pois para ele os mais jovens e que possuíam a menor escolaridade, foram os que apresentaram as atitudes menos ageístas. A pesquisa contou com apenas 79 respondentes e, por buscar conhecer a percepção dos servidores, é interessante que seja aplicada a uma amostra maior. Seria também relevante que a escala possa ser aplicada em sua versão completa de forma a possibilitar a análise de outras dimensões.

Referências Bibliográficas

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho et al. Ageísmo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros. Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia 20 (06) Nov-Dec 2017.

Palavras Chave

Ageísmo, Organizações Públicas, Servidores Públicos

AGEÍSMO NAS ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS: Uma análise na perspectiva dos servidores

Marcella Tenuta (*marcellatenuta@gmail.com*)

Adriana dos Santos Caparróz Carvalho (*adriana.carvalho@ufmt.br*)

Michelle Regina Santos Dutra (*profa.michelledutra@gmail.com*)

1 INTRODUÇÃO

O ageísmo é um preconceito pouco discutido, relacionado à idade sendo voltado, principalmente, para os idosos (LOTH; SILVEIRA, 2014). Às crenças automáticas e estereótipos que tornam todos os idosos iguais, não levam em consideração suas habilidades e particularidades. A exclusão desses trabalhadores do mercado de trabalho, ou mesmo, o preterindo quando este busca a sua reinserção, torna mais difícil o combate a este tipo de preconceito.

Contudo, outras questões são consideradas importantes fatores para a decisão de as empresas buscarem diminuir o ageísmo, hoje têm-se no Brasil um sistema previdenciário reformulado, com as novas regras os trabalhadores passarão mais tempo em serviço (CÂMARA LEGISLATIVA, 2019). Outra questão é a pirâmide etária brasileira, com a sua base estreitada, e o alargamento do topo, é importante para a economia do país a discussão do tema, pois teremos cada vez mais trabalhadores mais velhos em contrapartida, aos mais jovens (JACINTO; RIBEIRO, 2015).

Quem permanece mais tempo no mercado de trabalho pode ter suas *soft skills* mais desenvolvidas, e, com isso, serem de grande contribuição para as empresas. Todavia, trabalhadores mais velhos possuem necessidades diferentes, precisando muitas vezes de uma adaptação nas suas funções, contudo, são mais leais, possuem um sentimento de pertencimento a empresa e prezam por ela, assim como, manter um trabalhador mais tempo e integrá-lo a equipe, também gera um senso de utilidade e se sentem mais valorizados (TEIXEIRA; ANDRADE, 2019).

Contudo, o ser mais velho, acaba por ter que enfrentar desafios apenas pela sua idade cronológica. Conforme Helal e Silva (2019), às discriminações decorrentes da idade, acabam por dificultar ou mesmo impedir este de estar no mercado de trabalho. Já para Fernandes-Eloi *et al.* (2020) o mundo contemporâneo exige um melhor desempenho e melhores resultados, para estes: “Sobretudo na cultura ocidental capitalista, ser velho pode significar, em geral, o fracasso diante da possibilidade existencial e produtiva do indivíduo” (FERNANDES-ELOI; SILVA; SILVA, 2020, p. 6).

Por isso que as pesquisas científicas são ferramentas importantes, pois com elas é possível descobrir se este problema ocorre e o porquê ele ocorre. As suas conclusões servem como base para a busca de maneiras de dirimir o ageísmo. A Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO), criada para ser aplicada em organizações, é resultado de uma pesquisa robusta (FRANÇA *et al.*, 2017). Já validada, pode ser usada como forma de obter resposta se na empresa estudada, este fenômeno acontece.

No serviço público é importante também obter esses dados que podem servir para subsidiar a elaboração de políticas públicas voltadas a esta problemática. Tem-se no Brasil diversas leis que protegem os idosos, como o Estatuto do Idoso, contudo, dentro das organizações é difícil reconhecer este tipo de comportamento (HELAL; SILVA, 2019). A partir da aplicação da escala em um órgão público, e o tratamento dos dados, foi possível conhecer a percepção que os trabalhadores têm, dos mais jovens para os mais velhos e vice-versa. Conforme França *et al.* (2017, p. 767) diz que “... é difícil identificar o ageísmo e a falta de estudos e instrumentos para medi-lo diminuem as chances de produzir conhecimento e avançar nesta temática”.

Neste sentido a presente pesquisa tenta responder a seguinte pergunta: focando a análise para dentro das organizações, qual a visão que os profissionais do setor público, sendo eles de diferentes idades, têm dos seus colegas idosos? Para responder esta pergunta, colocou-se o seguinte objetivo geral: conhecer a percepção de servidores sobre ao ageísmo praticado contra os servidores mais velhos, verificando possíveis diferenças entre o sexo, idade, nível de escolaridade dos participantes. Também foram criados os seguintes objetivos específicos: descrever como os servidores percebem o ageísmo nas organizações públicas em relação às dimensões positivas e dimensões negativas da escala utilizada, e mapear diferenças significativas em relação às percepções tendo como base as variáveis de controle: idade, sexo e escolaridade.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O preconceito é um tema mundial (PEREIRA; TORRES; ALMEIDA, 2003). Diversos são os tipos, seja o racismo, o sexismo, a homofobia, a gordofobia, todos são prejudiciais, mas o ageísmo acontece de forma velada e constantemente (TJDFT, 2022).

Teixeira *et al.* (2018) salienta que o ser humano está fadado a sofrê-lo a partir do momento que o envelhecimento acontece para todos aqueles que continuam vivos. Nesse contexto, vale destacar a importância de uma pesquisa desse assunto em ambiente organizacional, sendo a vida profissional de extrema importância tanto para homens como para mulheres.

O ageísmo é um problema que se caracteriza pelo fator idade x incapacidade, ocorrendo em diversas esferas sociais e em vários aspectos da vida. A questão de responder o que ocorre nas organizações é necessária, pois o fator idade, que é uma questão objetiva, torna-se detentora de poder singular no momento de se tomar importantes decisões gerenciais; traz más consequências; diminui o espaço do trabalhador mais velho; é capaz de dirimir chances importantes em ambientes organizacionais; torna mais difícil o convívio e o trabalho entre as diferentes gerações (FRANÇA *et al.*, 2017).

2.1 O que é o envelhecimento?

Se há esta visão negativa da velhice, é preciso definir o que é uma pessoa que atingiu a velhice. Para muitos, a velhice começa com a idade cronológica. A OMS (2015, p. 03) afirma que “a perda de habilidades do ser humano frequentemente associada à velhice tão somente é apenas relacionada a sua idade cronológica”. Ou seja, a ideia de que um ser humano atinge a velhice e que suas habilidades estarão comprometidas independe de seu corpo físico e mental, mas sim apenas da sua idade cronológica.

Teorias biológicas do envelhecimento analisam o assunto sob a ótica da degeneração celular. Generalizando estas teorias, elas podem ser divididas em duas categorias: as que tratam a velhice do ponto de vista de natureza *genético-desenvolvimentista* e as que tratam a velhice de natureza estocástica. As que são de natureza genética considera a genética como definidora de como se formulará a velhice. A segunda categoria aceita a influência do ambiente externo e das atitudes (FARINATTI, 2002). Contudo, as influências externas como os exercícios físicos, não retardam o envelhecimento, mas fazem com que doenças que poderiam aparecer como a diabete tipo 2 sejam evitadas (HARRIDGE; LAZARUS, 2019).

O envelhecimento é um processo natural, acontece com todos os seres vivos, mas não acontece da mesma forma para todos. Este processo abrange várias áreas da vida e do ser, pode ser vista no físico, em relações e nos ambientes sociais (OPAS, 2022). Vale ressaltar que o ser “velho” depende em qual ponto de vista se olha. Uma pessoa de 20 anos pode ser considerada “velha” para se tornar um ginasta, ou ser considerada jovem demais para se tornar um CEO de uma empresa (OPAS, 2022). E esse processo acaba ocasionando conflitos entre as gerações, tanto em ambiente familiar como em ambiente organizacional. No Brasil, o

marco legal para a pessoa ser considerada idosa é 60 anos para mulheres e 65 para homens (HELAL; SILVA, 2019).

2.2 A figura do idoso na história da sociedade

A sociedade humana nem sempre se estruturou da forma que vemos hoje. Na antiguidade o idoso já figurou como um membro mais alto da sociedade. A partir dos seus anos de vida, eram vistos como pessoas que possuíam sabedoria, e os mais jovens as procuravam em busca de conselhos e ajudas nas decisões difíceis da vida (TEIXEIRA *et al.*, 2018).

Na filosofia, o tema velhice também é destaque. Na civilização oriental os filósofos Lao-Tsé (604-531 a.C.) e Confúcio tratam a questão. Para Lao-Tsé a partir dos 60 anos o ser humano precisa libertar-se de seu corpo para se tornar um santo. Já Confúcio considera que aos 60 anos o ser humano compreende tudo e o escuta mesmo sem precisar refletir a respeito. Aos 70 já está pronto para libertar-se das regras que o rodeiam e seguir seu próprio coração. Para ele, com o passar da idade vem a sabedoria o que torna justificada a autoridade que a idade confere (SANTOS, 2001).

Na sociedade ocidental, desde a antiguidade têm-se menções sobre a velhice. O primeiro texto que trata do tema data de 2.500 a.C. do filósofo e poeta egípcio Ptah-Hotep. Nele cita quão cruel seria a passagem dos anos, de um modo que a velhice se tornaria “a pior desgraça na vida de um homem”:

Quão penoso é o fim do ancião! Vai dia a dia enfraquecendo: a visão baixa, seus ouvidos se tornam surdos, o nariz se obstrui e nada mais pode cheirar, a boca se torna silenciosa e já não fala. Suas faculdades intelectuais se reduzem e torna-se impossível recordar o que foi ontem. Doem-lhe todos os ossos. A ocupação a que outrora se entregara com prazer, só a realiza agora com dificuldade e desaparece o sentido do gosto. A velhice é a pior desgraça que pode acontecer a um homem (BEAUVOIR 1990, p. 114 apud SANTOS, 2001, p. 92).

Na civilização da Grécia antiga (4.000 a 1.000 a.C.) têm-se um culto ao corpo jovem e saudável sendo a velhice uma situação vista com muita repulsa. Mas nesse ambiente, salientam-se filósofos que buscaram uma direção contrária. Para Sócrates (469 – 399 a.C.) os seres humanos preparados e sensatos, e aos que se preparam desde muito cedo para o processo de envelhecimento com atitudes saudáveis ao longo da vida, o peso do passar da idade não seria sentido (SANTOS, 2001). Para Platão (427-347 a.C.), discípulo de Sócrates, a velhice “faz surgir nos seres humanos um imenso sentimento de paz e libertação” (SANTOS, 2001, p.93).

Contudo, foi a partir da Revolução Industrial que se mudou a visão do idoso, pois com a Revolução pode-se perceber uma mudança na temática das famílias que anteriormente tinham laços familiares reforçados pelo fato de, tanto os jovens como os idosos, morarem no mesmo lar. Contudo, com a Revolução, os jovens passaram a procurar moradia perto de seus empregos o que os distanciou dos idosos. Na Revolução, o jovem passa a ter uma grande contribuição financeira na família e tem a percepção de que o idoso pouco ajuda e pouco contribui (TEIXEIRA *et al.*, 2018).

Para Luna (2007), tanto o idoso quanto a velhice, são representações negativas para os jovens como para os próprios idosos:

Os dados indicaram a predominância, nos dois grupos, de representações negativas da velhice, ancoradas em ideias de doença, declínio físico e psíquico e perdas sociais. Nas jovens, essas representações objetivaram-se em angústia frente a sua velhice futura; nas idosas, objetivaram-se em rejeição à velhice e na negação da identidade que lhes é imposta pela sociedade (LUNA, 2007, p. 13).

Atualmente nossa sociedade se estrutura com o jovem no centro das atenções. Têm-se uma cultura que engrandece a juventude, e a tem como sinônimo de beleza e padrão, sendo que o idoso figura na outra ponta oposta. Seja no ambiente laboral, seja em casa, ele é

desfavorecido em detrimento ao mais jovem. Estereótipos negativos demonstram o quanto este preconceito está arraigado na sociedade e tornou-se institucionalizado (GARCIA, 2021).

2.3 E o que é o ageísmo?

Diversos autores tratam do tema preconceito. Para Papalia e Feldman (2013), é um grupo de atitudes desfavoráveis contra pessoas que divergem de seu modo de ser, de pensar, sua aparência física entre outros, sendo o mais comumente o racial e o étnico. Já para Pereira e Vala (2010, p. 04) é “avaliação negativa sobre a natureza de uma pessoa pelo simples facto de esta ser percebida como membro de um grupo. A avaliação negativa sobre a natureza do grupo como um todo”.

Dentre a gama de preconceitos que se possa existir, está o ageísmo, o qual está relacionado à idade. Este tipo de preconceito pode ser associado a qualquer fase da vida, contudo, ele é massivamente voltado para o público de pessoas idosas (TEIXEIRA *et al.*, 2018). Conforme Ferreira (2013) observa, o ageísmo cresce cada vez mais na sociedade. E que o ser humano ao atingir a idade compreendida como “terceira idade”, sofrerá invariavelmente com ele, salientado que quem comete este tipo de atitude não tem consciência de que a está praticando, conforme Teixeira *et al.* (2018).

Vários ramos de estudos buscam respostas sobre o tema como, por exemplo, a psicologia social com suas teorias, o autor Allport em 1954 formulou uma teoria que dizia que o preconceito “é uma atitude hostil ou preventiva a uma pessoa que pertence a um grupo, simplesmente porque pertence a esse grupo, supondo-se, portanto, que possui as características contestáveis atribuídas a esse grupo” (ALLPORT, 1954/1962, p. 22, tradução livre apud MANUEL; SILVA; OLIVEIRA, p. 01, 2019). O físico Albert Einstein já se referiu ao tema afirmando: “é mais fácil quebrar um átomo do que um preconceito”.

O termo ageísmo (ageism) é um termo derivado da palavra age (idade). O psiquiatra Robert N. Butler verificou, a partir de um protesto ocorrido em um bairro de Washington-EUA, no qual as pessoas protestavam contra transformar um complexo habitacional em habitações para idosos, contudo, foi verificado pelo psiquiatra que as pessoas utilizavam argumentos parecidos com os que são usados no racismo e no sexismo (TJDFT, 2022). Também conhecido como idadismo, ou etarismo, este tipo de preconceito tem um diferencial dos outros ismos, é socialmente aceito e que precisa de uma conscientização para mitigar seus efeitos e melhorar a vida e incluir socialmente a população idosa (TJDFT, 2022).

2.4 A figura do trabalhador mais velho nas organizações

Com o aumento da expectativa de vida, cada vez mais pessoas precisam/querem se manter inseridas no mercado de trabalho, e estas acabam se deparando com situações de preconceitos e estereótipos que acabam por impor barreiras em suas carreiras profissionais. Estes trabalhadores são percebidos sob uma ótica negativa, destaca-se que o envelhecimento ocorre de maneira singular e que para cada pessoa este processo é único (HELAL; SILVA, 2019).

Faleiros (2007) levanta a questão de que existem vários tipos de violência possíveis de serem cometidas, divididas em dimensões. Dentre elas, encontra-se a que ele chama de dimensões da violência institucional, na qual a violência acontece em ambiente organizacionais, sendo essas: “relação de poder que infringe direitos reconhecidos e garantias civilizatórias de respeito nas relações profissionais e técnicas” (FALEIROS, 2007, p. 44).

Para Alves e Alves (2011), esse tipo de preconceito pode ocorrer em qualquer esfera social, inclusive nas organizações. É sabido que o trabalho é de extrema importância na vida do ser humano, sendo que é a partir dele que ocorrem afirmações pessoais e que possibilita que as pessoas reafirmem seu lugar na sociedade.

Goldani (2010) salienta que mesmo com tantas leis, ainda sim o idoso é visto de forma preconceituosa até mesmo dentro de seu local de trabalho:

Apesar das garantias constitucionais, a discriminação faz parte do cotidiano dos brasileiros em vários cenários e em diferentes níveis. A discriminação por idade no mercado de trabalho é mal conhecida, mas os resultados disponíveis indicam claramente a sua presença, mesmo dentro de um grupo já discriminado, como os trabalhadores incapacitados (GOLDANI, 2010, p. 422).

Rodrigues (2016) traz que o trabalho não só é importante, como também tem grande potencial para garantir uma qualidade de vida global. Ele salienta que uma "parcela significativa da vida humana é passada dentro das organizações e grande parte do seu tempo está relacionada, direta ou indiretamente, ao trabalho" (RODRIGUES, 2016, p. 179). Assim sendo, o ageísmo prejudica o trabalhador, dificulta o ser e conseguir atingir seu pleno potencial e o diminui como ser humano (OPAS, 2022).

O aumento de pesquisas na área pode ser considerado uma das formas de combate ao ageísmo nas organizações. França *et al.* (2009) analisaram o processo de envelhecimento dos trabalhadores nas organizações identificando que, na percepção dos gestores, os trabalhadores mais velhos têm maiores habilidades gerenciais, são mais leais e confiáveis.

França *et al.* (2017), elaboraram a Escala Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO), como instrumento para investigação de possíveis diferenças nos preconceitos contra trabalhadores mais velhos. Inicialmente, a escala possuía 28 itens divididos em 6 dimensões sendo analisada por 10 juízes e aplicada a 82 trabalhadores. Após as análises dos resultados iniciais, a escala sofreu modificações. A mesma foi aplicada a uma amostra mais robusta, enviada eletronicamente para 2.400 trabalhadores de diversas idades e regiões brasileiras onde obteve 600 respostas. Depois de análises fatoriais exploratórias (AFE), a escala teve alguns de seus itens excluídos, chegando a uma versão reduzida de 14 itens como pode ser observado no Quadro 1.

Quadro 1: Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO)

| Item | Dim. | Assertiva |
|------|------|--|
| 1 | D1 | Trabalhadores mais velhos levam mais tempo para realizar tarefas no ambiente de trabalho. |
| 2 | D1 | Trabalhadores mais velhos costumam adoecer com mais facilidade. |
| 3 | D1 | Trabalhadores mais velhos costumam faltar mais ao trabalho. |
| 4 | D1 | Trabalhadores mais jovens costumam ter maior capacidade de concentração. |
| 5 | D1 | Os trabalhadores mais velhos tendem a esquecer novas tarefas. |
| 6 | D2 | Trabalhadores mais velhos são mais persistentes do que os mais jovens. |
| 7 | D1 | Trabalhadores mais jovens são mais produtivos do que os mais velhos. |
| 8 | D2 | Trabalhadores mais velhos são mais comprometidos com o trabalho do que os mais jovens. |
| 9 | D2 | De modo geral, trabalhadores mais velhos têm mais conhecimento do trabalho. |
| 10 | D2 | Trabalhadores mais velhos são mais capazes de lidar com pressões do trabalho. |
| 11 | D1 | O envelhecimento afeta a produtividade dos trabalhadores. |
| 12 | D2 | Trabalhadores mais velhos têm mais habilidade para resolver problemas do que os mais jovens. |
| 13 | D1 | Trabalhadores mais velhos tendem a sofrer mais acidentes de trabalho do que os mais jovens. |
| 14 | D1 | Trabalhadores mais jovens compreendem melhor as rotinas de trabalho do que os mais velhos. |

Fonte: Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO) (FRANÇA *et al.*, 2017).

A EACO possui duas dimensões divididas em atitudes positivas e negativas quanto ao envelhecimento: A D1 refere-se a atitudes negativas, compostas por aspectos cognitivos e de saúde. A dimensão D2 refere-se a atitudes positivas, compostas por aspectos afetivos. Por ser uma escala validada e com altos padrões de confiabilidade, ela foi selecionada para aplicação na presente pesquisa.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo tem caráter de uma pesquisa quantitativa, utilizando um estudo de campo descritivo (GIL, 2008). Para a coleta de dados, foram considerados o quadro dos funcionários de um Órgão Estadual do Poder Executivo de Mato Grosso. Os agentes públicos lotados em outras esferas governamentais, não fazendo distinção quanto a sexo; idade; escolaridade ou profissão.

A amostra utilizada nesta pesquisa é do tipo amostra aleatória simples em que os respondentes têm a mesma probabilidade de serem incluídos. Para Gil (2008, p. 91) a amostra aleatória simples “... é o procedimento básico da amostragem científica. Pode-se dizer mesmo que todos os outros procedimentos adotados para compor amostras são variações deste”.

Para a coleta de dados foi elaborado um instrumento dividido em: questões de caráter sociodemográfico (questões incluídas foram: sexo; idade; escolaridade e profissão) e a Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO). Os 14 itens foram dispostos em uma escala do tipo *Likert* variando de 1 (Discordo totalmente) a 5 (Concordo totalmente). Conforme França *et al.* (2017) a aplicação da EACO pode auxiliar a organização a criar políticas internas a fim de combater e diminuir a incidência de ageísmo.

O formulário foi enviado eletronicamente por meio do *Google Forms* para os e-mails institucionais dos servidores. Previamente, foi solicitada à Secretaria autorização para aplicação da pesquisa. Cabe ressaltar que o intuito da pesquisa é saber se acontece o ageísmo em meio organizacional e de qual modo as pessoas veem a convivência e o trabalho entre diferentes gerações. Também foram consultados por meio do aplicativo de mensagem *WhatsApp*, os demais agentes públicos, como estagiários e terceirizados, pois, conforme o Art. 2º da Lei n.º 8.429/1992:

Para os efeitos desta Lei, consideram-se agente público o agente político, o servidor público e todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nas entidades referidas no art. 1º desta Lei. (BRASIL, 1992).

Posteriormente, verificando o baixo número de respostas, a pesquisa foi realizada também via o aplicativo *Whatsapp* para agentes públicos de outros órgãos e outras esferas do poder público.

As informações dos formulários foram tabuladas, a análise dos dados ocorreu utilizando estatística básica, pois nesta pesquisa não se fez necessário uma análise complexa, conforme Gil (2008) que:

A análise estatística pode se tornar complexa a ponto de requerer auxílio de um especialista. Mas nem toda análise requer o recurso a instrumentos sofisticados. De modo geral o próprio pesquisador, desde que possua alguns conhecimentos básicos de Estatística, pode efetuar um bom trabalho de análise (GIL, 2008, p. 161).

A análise baseou-se em medidas de posição, como a média aritmética, a mediana e a moda. Para Toledo e Ovalle (2009) as medidas de posição escolhidas são as mais utilizadas e podem condensar um conjunto de valores representativos sobre o objeto de estudo. Também foi calculado como medida de dispersão o desvio-padrão, pois assim pode-se realizar uma análise mais completa do objeto da pesquisa. Conforme Morais (2005), quanto maior for o desvio-padrão, maior a variabilidade dos dados, em contraponto, quanto menor for o valor mais homogêneos os dados são.

Ressalta-se também que os dados foram coletados entre o dia 15 de março e 02 de abril de 2023. Finalizado o processo de coleta de dados partiu-se para análise, utilizando a planilha de Excel gerada pelo próprio formulário do *Google Forms*. Esta foi inserida no programa Jamovi para que fosse feita a análise estatística (THE JAMOVI PROJECT, 2022).

4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS

A seguir, tem-se a análise dos dados referente às informações coletadas em relação ao perfil sociodemográfico. Em seguida, apresenta-se a análise descritiva, com o uso de técnicas estatísticas.

4.1 A categorização dos sujeitos

A pesquisa contou com 79 participantes, contudo na fase de limpeza dos dados, foram excluídos 2 participantes, pois quando verificado as respostas constataram-se incongruências, pois: uma continha todas as respostas idênticas e a outra foi realizada por um servidor aposentado que não fazia parte do recorte da pesquisa. Portanto, a análise baseou-se nas 77 respostas restantes.

Tabela 1: Perfil dos participantes da pesquisa em relação ao sexo

| 1.1 SEXO: | Contagens | % do Total | % acumulada |
|-----------|-----------|------------|-------------|
| Feminino | 50 | 64.9 % | 64.9 % |
| Masculino | 27 | 35.1 % | 100.0 % |

Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos dados da pesquisa

Conforme se observa na Tabela 1, dos 77 questionários respondidos, 50 (64,9%) eram pessoas do sexo feminino e 27 (35,1%) do sexo masculino. Sendo assim, observa-se que a participação de mulheres na pesquisa foi 29,8% maior que a participação dos homens. A Tabela 2 apresenta o perfil dos participantes em relação à faixa etária.

Tabela 2: Perfil dos participantes da pesquisa em relação à faixa etária

| 1.2. FAIXA ETÁRIA: | Contagens | % do Total | % acumulada |
|--------------------|-----------|------------|-------------|
| 14 até 24 | 10 | 13.0 % | 13.0 % |
| 25 até 34 | 16 | 20.8 % | 33.8 % |
| 35 até 44 | 24 | 31.2 % | 64.9 % |
| 45 até 60 | 23 | 29.9 % | 94.8 % |
| Acima de 60 | 4 | 5.2 % | 100.0 % |

Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos dados da pesquisa

A pesquisa contou com a participação de respondentes de diversas faixas etárias, mostrando uma ampla diversidade de idade. Dos 77 respondentes, 13% tinham entre 14 a 24 anos; 20,8% entre 25 a 34 anos; 45 a 60 anos eram 29,9%, já os maiores de 60 anos somaram 5,2%. Convém salientar que 51 (66,3%) dos participantes eram maiores que 35 anos, e 27 (35,1%) participantes eram maiores de 45 anos, verificando-se que talvez a idade possa ter influenciado na percepção das atitudes, sejam elas positivas ou negativas, conforme aponta França *et al.* (2017).

Tabela 3: Perfil dos participantes da pesquisa em relação à escolaridade

| 1.3 ESCOLARIDADE: | Contagens | % do Total | % acumulada |
|--------------------------|-----------|------------|-------------|
| Ensino médio completo | 16 | 20.8 % | 20.8 % |
| Ensino superior completo | 51 | 66.2 % | 87.0 % |
| Mestrado | 6 | 7.8 % | 94.8 % |
| Pós-Graduação | 4 | 5.2 % | 100.0 % |

Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos dados da pesquisa

A Tabela 3 apresenta o perfil dos respondentes em relação ao nível de escolaridade. Observa-se que 51 respondentes (66,2%) possuem ensino superior completo. Ainda se soma a eles mais 10 (13%) respondentes que possuem, além do ensino superior, formação ao nível de pós-graduação ou mestrado. Tal fato demonstra que a grande maioria dos participantes da pesquisa possuem alto grau de escolaridade que pode ser característica da organização objeto de estudo dessa pesquisa.

Tabela 4: Perfil dos participantes da pesquisa em relação ao vínculo institucional

| 1.4 CARGO NA SECEL/MT | Contagens | % do Total | % acumulada |
|--|-----------|------------|-------------|
| Estagiário | 13 | 16,9 % | 16,9 % |
| Exclusivamente comissionado | 15 | 19,5 % | 36,4 % |
| Servidor efetivo | 28 | 36,4 % | 72,7 % |
| Servidor efetivo cedido | 3 | 3,9 % | 76,6 % |
| Terceirizado | 5 | 6,5 % | 83,1 % |
| É servidor público, mas não pertence ao quadro de funcionários da SECEL/MT | 13 | 16,9 % | 100,0 % |

Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos dados da pesquisa

Quanto ao vínculo institucional, conforme a Tabela 4, 28 respondentes (36,4%) são servidores públicos efetivos do órgão pesquisado. Outros 3 participantes (3,9%) também são servidores efetivos e que estão, atualmente, lotados no órgão em questão. Em segundo lugar está o grupo formado por servidores exclusivamente comissionados (19,5%) que atuam na organização. Também foram consultados estagiários (16,9%) e terceirizados (6,5%).

Inicialmente, a pesquisa visava ter como respondentes apenas os servidores da secretaria selecionada para o estudo, contudo, foi necessário abrir um pouco mais a amostra para outros servidores/agentes públicos agregando mais 13 respondentes (16,9%). Foram consultados servidores da esfera municipal, como a Prefeitura de Cuiabá; servidores de outros poderes, como da Câmara de Vereadores de Cuiabá; e servidores do Governo de Mato Grosso, mas de outras secretarias.

4.2 Análise descritiva

A segunda parte da análise dos dados apresenta os resultados referentes à aplicação da Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO) que estão apresentados na Tabela 5. Em relação aos resultados relativos às assertivas negativas pertencentes à dimensão D1, é possível observar que as médias variam de 2,01 até 2,78. Na maior parte dos itens, a nota atribuída pelos respondentes foi 2 (discordo parcialmente), o que pode ser observado através da moda. Isso poderia indicar que para a maioria dos respondentes, estes discordam ao menos em parte, das assertivas. Sugerindo assim uma atitude menos ageísta, pois conforme Siqueira-Brito *et al.* (2016) uma visão menos negativa sobre o envelhecimento, pode-se inferir que menos ageísta esta pessoa é. É possível também inferir que o contrário também é válido, quanto mais atitudes negativas, mais ageísta ela será.

Dentre as assertivas negativas, destaca-se o item 3: “Trabalhadores mais velhos costumam faltar mais ao trabalho”, que obteve a menor média 2,01. Isso poderia indicar que, para os participantes, o fator idade não exerce influência na assiduidade ao trabalho, ao contrário, esse resultado confirma o que França *et al.* (2017) já tinha apresentado, que trabalhadores mais velhos também são dotados de qualidades, como comprometimento, lealdade, confiabilidade.

Tabela 5: Resultados da aplicação da EACO para todo o grupo de respondentes

| Nº | PERGUNTAS | Média | Mediana | Moda | Desvio-padrão |
|---------------------------------|--|-------|---------|------|---------------|
| Dimensões Negativas - D1 | | | | | |
| 1 | Trabalhadores mais velhos levam mais tempo para realizar tarefas no ambiente de trabalho. | 2.48 | 2 | 2.00 | 1.059 |
| 2 | Trabalhadores mais velhos costumam adoecer com mais facilidade. | 2.55 | 2 | 2.00 | 1.007 |
| 3 | Trabalhadores mais velhos costumam faltar mais ao trabalho. | 2.01 | 2 | 2.00 | 0.993 |
| 4 | Trabalhadores mais jovens costumam ter maior capacidade de concentração. | 2.57 | 3 | 2.00 | 0.909 |
| 5 | Os trabalhadores mais velhos tendem a esquecer novas tarefas. | 2.29 | 2 | 2.00 | 1.024 |
| 7 | Trabalhadores mais jovens são mais produtivos do que os mais velhos. | 2.62 | 2 | 2.00 | 1.064 |
| 11 | O envelhecimento afeta a produtividade dos trabalhadores. | 2.78 | 3 | 3.00 | 1.008 |
| 13 | Trabalhadores mais velhos tendem a sofrer mais acidentes de trabalho do que os mais jovens. | 2.71 | 3 | 2.00 | 1.011 |
| 14 | Trabalhadores mais jovens compreendem melhor as rotinas de trabalho do que os mais velhos. | 2.53 | 2 | 2.00 | 0.940 |
| MÉDIA GERAL D1 | | 2,504 | 2,33 | 2,11 | 2,11 |
| Dimensões Positivas - D2 | | | | | |
| 6 | Trabalhadores mais velhos são mais persistentes do que os mais jovens. | 3.34 | 3 | 4.00 | 1.083 |
| 8 | Trabalhadores mais velhos são mais comprometidos com o trabalho do que os mais jovens. | 3.35 | 3 | 4.00 | 1.09 |
| 9 | De modo geral, trabalhadores mais velhos têm mais conhecimento do trabalho. | 3.58 | 4 | 4.00 | 0.894 |
| 10 | Trabalhadores mais velhos são mais capazes de lidar com pressões do trabalho. | 3.60 | 4 | 4.00 | 0.877 |
| 12 | Trabalhadores mais velhos têm mais habilidade para resolver problemas do que os mais jovens. | 3.34 | 3 | 4.00 | 0.982 |
| MÉDIA GERAL D2 | | 3.442 | 3.4 | 4.00 | 0,985 |

Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos dados da pesquisa

O item 11 “O envelhecimento afeta a produtividade dos trabalhadores” obteve a maior média 2,78 o que poderia indicar que a idade cronológica poderia afetar negativamente o rendimento do trabalhador mais velho. Entretanto, a OMS (2015) aponta que o envelhecimento afeta as pessoas de formas diferentes, não podendo haver uma generalização e que, quanto maior for esta generalização, mais difícil ficará o seu combate. “Um dos desafios ao se desenvolver uma resposta ampla para o envelhecimento da população é que muitas percepções e suposições comuns sobre pessoas mais velhas são baseadas em estereótipos ultrapassados” (OMS, 2015, p. 6).

Com relação ao desvio-padrão da dimensão D1, pode-se verificar na Tabela 5 que o maior valor encontrado foi de 1,064 na assertiva 7: “Trabalhadores mais jovens são mais produtivos do que os mais velhos”. Este resultado demonstra uma maior amplitude nas respostas, que mesmo com um valor baixo, poderia indicar que os estereótipos imputados aos trabalhadores mais jovens estariam corretos, como: energéticos; ambiciosos; conhecedores de tecnologias; trabalham duro (OPAN, 2022).

Ainda em relação à Tabela 5, os resultados relativos às assertivas positivas pertencentes à dimensão D2, observa-se que as médias variam de 3,34 até 3,60. Em todos os itens, a nota mais atribuída pelos respondentes foi 4 (concordo parcialmente), o que pode ser observado através da moda. Tal resultado indicaria uma percepção positiva quanto aos trabalhadores mais velhos, porém nota-se que as assertivas positivas apresentam características que não são intrínsecas a maior idade do trabalhador. Silva (2018) evidencia que tais características estão relacionadas a outros fatores, como a “persistência” que está mais relacionada a motivação para o trabalho do que com a idade.

De forma a atender aos objetivos da pesquisa, buscou-se analisar as diferenças nos resultados médios com relação a sexo, idade e escolaridade. Os dados relativos às percepções de homens e mulheres nas diferentes dimensões estão dispostos na Tabela 6.

Conforme se verifica na Tabela 6, quando se analisa as respostas dadas em relação à variável sexo do participante, pode-se verificar que houve diferenças nos resultados. Na dimensão negativa o valor da média dos homens (2,633) foi um pouco superior que o das mulheres, sendo este grupo menor que o grupo das mulheres. Além disso, o desvio-padrão calculado (1,078), mostra uma menor uniformidade nas respostas. Esta média do público

masculino também é superior à média geral (2,504), podendo sugerir que os homens adotam uma posição mais negativa que as mulheres.

Tabela 6: Percepções de homens e mulheres respondentes às dimensões da EACO

| | Média | Moda | Mediana | Desvio-padrão |
|-----------------------------|-------|-------|---------|---------------|
| Dimensão negativa D1 | | | | |
| Mulheres | 2,438 | 2,780 | 2,000 | 0,953 |
| Homens | 2,630 | 2,333 | 2,778 | 1,078 |
| | Média | Moda | Mediana | Desvio-padrão |
| Dimensão positiva D2 | | | | |
| Mulheres | 3,396 | 4,000 | 3,400 | 0,937 |
| Homens | 3,524 | 3,800 | 3,800 | 1,074 |

Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos dados da pesquisa

Conforme Oliveira (2021) os homens tendem a ter resultados nos índices de preconceito maiores que as mulheres, contudo dentre os preconceitos como sexismo, homofobia ou racismo, o ageísmo apresenta os valores mais próximos entre os gêneros. Contudo, é preciso analisar os valores de ambas as dimensões para que seja possível chegar a tal conclusão.

Ainda na dimensão negativa, quando se analisa o valor da moda e a mediana de ambos os sexos, os valores encontrados sugerem que tanto os homens quanto as mulheres preferiram se manter mais neutros em algumas respostas. Para Brito *et al.* (2019), salienta que:

Nesta direção, embora os resultados demonstrem diferenças nas médias de respostas em relação às atitudes positivas e negativas frente ao envelhecimento organizacional, os participantes tendem a se posicionar de forma neutra, nem concordando ou mesmo discordando. (BRITO *et al.*, 2019, p. 05)

Os resultados obtidos na dimensão negativa são antagônicos com os valores encontrados na dimensão positiva. Os homens apresentaram uma média superior ao das mulheres (3,524 e 3,396), o que pode transmitir a ideia de que os homens se mantiveram menos neutros, e se posicionaram mais positivamente. A moda e a mediana de ambos os sexos, também sugerem o mesmo resultado. As assertivas da dimensão D2 salientam características consideradas positivas aos idosos. Vieira (2013) aponta que certas associações relacionadas à velhice são consideradas positivas, como a “sabedoria”, “experiência”, “compreensão”. Contudo, Vieira (2013) mostra que estes estereótipos formados por exogrupos costumam revelar uma ambivalência, fazendo englobar tanto as dimensões positivas quanto negativas.

Analisando a moda, as mulheres apresentaram um valor superior à dos homens (4,000 e 3,800), a diferença foi baixa (0,200), porém pode indicar uma positividade do grupo. França *et al.* (2017, p. 773) aponta que “... as mulheres e os trabalhadores mais velhos demonstraram atitudes mais positivas frente ao envelhecimento no ambiente organizacional. ”

Os resultados da pesquisa também foram analisados em relação às faixas etárias dos respondentes, de forma a se aproximar das análises feitas por França *et al.* (2017): respondentes mais novos até 35 anos e respondentes mais velhos acima de 45 anos. Para o recorte desta pesquisa, optou-se por analisar a faixa etária em relação a 3 grupos distintos: Grupo 1, respondentes mais jovens de 14 a 34 anos; Grupo 2, respondentes em idade intermediárias de 35 a 44 anos; e Grupo 3, respondentes mais velhos com idade superior a 45 anos como pode ser observado na Tabela 7.

Tabela 7: Percepções de cada faixa etária respondentes às dimensões da EACO

| | Média | Moda | Mediana | Desvio-padrão |
|--|-------|-------|---------|---------------|
| Dimensão negativa D1 | | | | |
| Mais jovens até 34 anos | 2,731 | 2,722 | 2,444 | 1,024 |
| Idade intermediária de 35 a 44 anos | 2,630 | 2,556 | 2,722 | 0,925 |
| Mais velhos com idade superior a 45 anos | 2,177 | 2,000 | 2,111 | 0,948 |
| | Média | Moda | Mediana | Desvio-padrão |
| Dimensão positiva D2 | | | | |
| Mais jovens até 34 anos | 2,363 | 4,000 | 3,400 | 1,110 |
| Idade intermediária de 35 a 44 anos | 3,583 | 3,800 | 3,700 | 0,836 |
| Mais velhos com idade superior a 45 anos | 3,392 | 3,400 | 3,500 | 0,974 |

Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos dados da pesquisa

A análise por faixa etária mostra que, na dimensão negativa (D1), os participantes mais jovens (até 34 anos) foram os que tiveram a média mais alta (2,731), sendo esta superior à média geral dos participantes (2,504). Na dimensão positiva (D2), os participantes mais jovens também apresentaram a média mais baixa (2,363), podendo indicar que os jovens têm uma atitude mais ageísta perante os mais idosos do que os outros grupos, o que corrobora com os resultados da pesquisa de França *et al.* (2017). Siqueira-Brito (2016) afirma que os trabalhadores mais jovens são os que apresentam mais atitudes negativas em relação ao envelhecimento organizacional.

Vale ressaltar que os maiores valores de moda e desvio-padrão encontrados em ambas as dimensões também foi do grupo de respondentes mais jovens (4,000 e 1,110, respectivamente) em relação à dimensão positiva, o que indica que, apesar de terem concordado mesmo que parcialmente com as assertivas, as respostas foram menos homogêneas. Viana (2021) aponta que o contato diário dos jovens com os mais velhos não é suficiente para diminuir o ageísmo, para tanto, é preciso que se tenha qualidade na relação e não na frequência do contato.

Com os resultados por faixa etária, o grupo de respondentes com idade intermediária (de 35 a 44 anos) também chama atenção. Quando se analisa a dimensão negativa, estes apresentaram a maior mediana (2,722) e o menor desvio-padrão (0,925), podendo indicar a neutralidade do grupo. Contudo, o mesmo não ocorreu na dimensão positiva, os respondentes com idade intermediária foram os que tiveram a maior média (3,583) e o menor desvio-padrão encontrado na pesquisa (0,836). Coelho (2013) afirma que o preconceito tende a diminuir quando há o contato de dois grupos distintos, sendo este contato necessário para que as pessoas não se vejam inseridas em um único grupo, mas sim, membro de uma comunidade. Conforme o autor, “... das relações interpessoais positivas, do contato e cooperação prolongada, pode resultar um processo de recategorização, em que a antiga distinção nós/eles se vai esbatendo para dar lugar ao nós.” (COELHO, 2013, p. 10).

Quando a análise recai sobre o grupo de respondentes mais velhos, este apresenta a menor média (2,177) e a menor moda (2,000) na dimensão negativa, sendo as duas com valores menores que a média geral. O que as distingue das demais é a diferença apresentada em relação aos outros grupos. Estes valores poderiam indicar que os respondentes mais velhos não concordam com os estereótipos negativos apontados nas assertivas. França *et al.* (2017) demonstrou em sua pesquisa que para participantes mais velhos e com menor escolaridade, têm uma visão mais positiva a respeito da velhice.

Os resultados da pesquisa também foram analisados conforme a escolaridade dos respondentes, como pode ser observado na Tabela 8. Divididos também em 3 grupos, os participantes foram categorizados como: Grupo 1 é formado por respondentes que possuíam ensino médio completo e os que responderam ensino superior incompleto. No Grupo 2 estão: quem possui ensino superior completo e os participantes que responderam ter uma graduação superior, porém incompleta. O Grupo 3 é formado por: participantes com pós-graduação ou mestrado, porém completos.

Tabela 8: Percepções dos respondentes conforme a escolaridade, às dimensões da EACO

| | Média | Moda | Mediana | Desvio-padrão |
|-----------------------------|-------|-------|---------|---------------|
| Dimensão negativa D1 | | | | |
| Ensino médio | 2,681 | 2,778 | 2,722 | 1,008 |
| Ensino superior | 2,436 | 2,111 | 2,222 | 0,999 |
| Pós-graduação/Mestrado | 2,578 | 2,222 | 2,444 | 0,964 |
| | Média | Moda | Mediana | Desvio-padrão |
| Dimensão positiva D2 | | | | |
| Ensino médio | 3,275 | 3,000 | 3,100 | 0,940 |
| Ensino superior | 3,490 | 4,000 | 3,800 | 0,986 |
| Pós-graduação/Mestrado | 3,460 | 4,000 | 3,700 | 1,072 |

Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos dados da pesquisa

Os resultados apresentados conforme a escolaridade, mostraram que, na dimensão negativa, os respondentes com menor escolaridade (ensino médio) apresentaram aos maiores valores. A média (2,681) do grupo foi maior que a média geral (2,504) apresentada na Tabela 6. Sendo que os valores da moda e da mediana (2,778 e 2,772, respectivamente) tiveram uma diferença considerável se comparados aos outros grupos. Os resultados poderiam indicar que a escolaridade pode ser um fator para as práticas ageístas. Esses valores chocam com os resultados encontrados por França *et al.* (2017), pois para ele os que possuíam a menor escolaridade, foram os que apresentaram as atitudes mais positivas.

Contudo, salienta-se que o Grupo 3 formado por quem possuía a maior grau de escolaridade ao nível de pós-graduação/mestrado, não foram os que apresentaram as menores médias. Assim, conclui-se que escolaridade pode não ser um fator importante quando se fala de práticas ageístas, contudo cabe analisá-lo juntamente com as outras variáveis. Oliveira (2021, p. 21) afirma que “... a pessoa ter um maior nível de escolaridade em nada se relaciona com o preconceito do indivíduo, e mesmo com o idadismo, esse índice de correlação, por mais que exista, é baixo”.

Na dimensão positiva, os resultados desta variável apontaram que houve pouca diferença nas médias. O maior resultado foi apresentado pelos respondentes com nível superior (3,490). Este grupo também apresentou a maior moda (4,000) e a maior mediana (3,800). Assim, reforça-se a ideia de que a escolaridade não influencia diretamente o preconceito. Conforme Silva *et al.* (2017), o preconceito está mais ligado à falta de informação, mesmo em pessoas que possuem um grau mais alto de instrução.

Por fim, observa-se que, de forma geral, nas questões que traziam a visão negativa em relação ao trabalhador mais velho, não encontraram respaldo na maioria das assertivas, independente da categoria à qual os respondentes pertenciam. Quanto às variáveis, tanto o sexo quanto a escolaridade, não mostraram resultados que fundamentem conclusões assertivas de que estes influenciam diretamente as práticas ageístas, pois os grupos pertencentes a estas categorias apresentaram pouca diferença nos resultados em ambas as dimensões.

Contudo, o que chama a atenção é com relação à faixa etária, os respondentes mais jovens apresentaram a maior média encontrada em toda a pesquisa na dimensão negativa (2,738) e os mesmos foram os que obtiveram a menor média (2,363) na dimensão positiva. Cabe aqui ressaltar, que nenhum dos outros grupos em quaisquer categorias teve uma média menor que 3 nas dimensões positivas, o que destaca ainda mais este resultado.

Assim, pode-se concluir que a idade talvez seja um diferencial quando se fala em ageísmo. Porém o jovem também sofre com esse tipo de preconceito. Como mostrado anteriormente, a sociedade atual tem o jovem no centro das atenções. Para mitigar o efeito do ageísmo, a união dos mais velhos com os mais novos é necessária, inclusive em ambiente organizacional (FRANÇA *et al.*, 2017).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo buscou conhecer a percepção de servidores sobre o ageísmo praticado contra os servidores mais velhos, verificando possíveis diferenças entre o sexo, idade, nível de escolaridade dos participantes. O ageísmo é um preconceito que afeta a população de idosos, mas muitas vezes não precisa que as pessoas possuam mais de 60 anos para que ela seja também uma vítima, basta que ela esteja inserida em um contexto no qual ser a pessoa mais “velha” do grupo afete negativamente a opinião dos demais.

Utilizando-se da Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional em um ambiente organizacional público, foi possível verificar qual a percepção desses trabalhadores. A pesquisa contou com respondentes de diversas faixas etárias, contudo a maior parte deles (66,3%) se encontravam na idade de 35 anos ou mais, o que pode ter afetado positivamente suas respostas.

Ressalta-se aqui as perguntas que fazem parte da dimensão positiva, todas tiveram suas médias superiores que as médias das perguntas que faziam parte da dimensão negativa. Com os resultados obtidos, foi possível notar que em algumas organizações públicas, a percepção do trabalhador mais velho é positiva.

No contexto geral, tanto o sexo como a escolaridade apresentaram resultados pouco expressivos, não podendo chegar a uma conclusão de que estes interfiram no ageísmo. Já a faixa-etária, esta se mostrou um diferencial. O grupo dos mais jovens demonstrou atitudes mais negativas. Tais resultados não foram tão parecidos com os encontrados por França *et al.* (2017), pois para ele os mais jovens e que possuíam a menor escolaridade, foram os que apresentaram as atitudes menos ageístas.

Contudo, o presente estudo limitou-se a uma abordagem quantitativa, descritiva a partir da escala selecionada. Sugere-se que novos estudos sejam realizados em organizações públicas por uma abordagem qualitativa que aprofunde os sentidos que os participantes atribuem a tais resultados.

A pesquisa contou com apenas 79 respondentes e, por buscar conhecer a percepção dos servidores, é interessante que seja aplicada a uma amostra maior. Seria também relevante que a escala possa ser aplicada em sua versão completa de forma a possibilitar a análise de outras dimensões. Essa pesquisa contribui para que a discussão em relação ao ageísmo seja mais discutida no meio científico de forma a auxiliar com novas reflexões.

6 REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Carlos Pedro Garcia Pinto Soares. **Contratação de Pessoas Mais Velhas: Uma Responsabilidade dos Gestores**. 2021. Dissertação (Mestre em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional) - Instituto Superior Miguel Torga, Coimbra, 2021.
- ALVES, Cíntia Martins; ALVES, Shyrleen Christieny Assunção. **Aposentei e agora? Um estudo acerca dos aspectos psicossociais da aposentadoria na terceira idade**. Revista Kaleidoscópio, 2, 01-16, 2011.
- ALVES, José Eustáquio Diniz. **Esperança de vida diante da emergência sanitária e climática**. Centro de Estudos Estratégicos da Fiocruz Antônio Ivo de Carvalho, 2021.
- BRASIL, Lei nº 8.429 de 02 de junho de 1992. **Dispõe sobre as sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa, de que trata o § 4º do art. 37 da Constituição Federal; e dá outras providências**.
- BRITO, Vitória Feitosa de *et al.* **Trabalho e envelhecimento: uma análise do ageísmo no contexto organizacional**. Anais VI CIEH Campina Grande: Realize Editora, 2019.
- BUTLER, Robert Neil. **Age-ism: Another Form of Bigotry**. The Gerontologist, v. 9, n. 4, p. 243-246, Dec. 1969.

CAIRES QUEROZ, Nelma; LIBERALESSO NERI, Anita. **Bem-estar psicológico e inteligência emocional entre homens e mulheres na meia-idade e na velhice.** Psicologia: Reflexão e Crítica, Rio Grande do Sul, n. 292-299, 18 fev. 2005.

COELHO, Cristina. (2013). **Idades apartadas: pensar o idadismo e a intergeracionalidade.** In: Pereira, J. e outros (Coord.) Animação Sociocultural, Gerontologia e Geriatria, A Intervenção Social, Cultural e Educativa na Terceira Idade. Intervenção - Associação para a promoção e divulgação cultural, Chaves, pp. 63-72

COUTO, Maria Clara de Paula *et al.* **Avaliação de Discriminação contra Idosos em Contexto Brasileiro.** Psicologia: Teoria e Pesquisa. Vol. 25 n. 4, pp. 509-518 Out-Dec 2009.

FALEIROS, Vicente de Paula. **Violência contra a pessoa idosa: ocorrências, vítimas e agressores.** Brasília, DF: Universa, 2007.

FERNANDES-ELOI, Juliana; SILVA, Angélica Maria de Sousa; SILVA, Josevânia da. **Ageísmo: Percepção de Pessoas Idosas Usuárias do Cras.** Revista Subjetividades, 20(Esp 1. Relações Intergrupais: Preconceito e Exclusão Social), e945, 2020.

FERREIRA, Cristiana Sanchez Gomes. **O ageísmo e o trabalho empregado.** Revista do Instituto do Direito Brasileiro, Ano 2, nº 6, 2013.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; SOARES, Dulce Helena Penna. **Preparação para a Aposentadoria como parte da Educação ao Longo da Vida.** Psicologia Ciência e Profissão. v. 29, n. 4, 2009, p. 738-751.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho *et al.* **Ageísmo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros.** Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia 20 (06) Nov-Dec 2017.

GARCIA, Ana Carla Oliveira. **Envelhecimento: considerações a partir do conhecimento entre estudantes de graduação e fonoaudiólogos.** 2021. Tese (Doutorado em Fonoaudiologia) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Fonoaudiologia da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** São Paulo: Atlas, 2008.

GOLDANI, Ana Maria. **Desafios do “preconceito etário” no Brasil.** Educação & Sociedade, v. 31, n. 111, 2010.

HARRIDGE, Stephen; LAZARUS, Norman. **É possível combater o envelhecimento com exercícios físicos?** BBC News Brasil, 2019. Disponível: <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-47638886#:~:text=Estudos%20indicam%20que%20a%20pr%C3%A1tica,por%20volta%20dos%2020%20anos.>> Acesso em: 04 de nov. de 2022.

HELAL, Diogo Henrique; SILVA, Romário Alves da. **Ageísmo nas organizações: um estudo em uma rede de distribuição de autopeças na Região Nordeste.** Anais do XXII Seminários em Administração (Semead), nov, 2019.

JACINTO, Paulo de Andrade; RIBEIRO, Eduardo Pontual. **Crescimento e envelhecimento populacional brasileiro: menos trabalhadores e trabalhadores mais produtivos?** Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), [S. l.], v. 45, n. 2, p. 177-218, 1 ago. 2015.

PROJECT, The Jamovi. **(Version 2.3) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.** 2022. Disponível em: <https://www.jamovi.org/about.html>. Acesso em: 3 abr. 2023.

LOTH, Guilherme Blauth; SILVEIRA, Nereida. **Etarismo nas organizações: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecidos.** Revista de Ciências da Administração, v. 16, n. 39, p. 65-82, 2014.

LUNA, Veronica Lucia do Rego. **Representações e identidades na velhice: modos de ver e viver o envelhecimento.** 2007. 178f. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2007.

MANUEL, Daniela Fiorin Falco Pereira; SILVA, Marcus Vinícius; OLIVEIRA, Roselle Fernandes Torres de. **A origem do preconceito**. Revista Científica Universitas – FEPI, v.06, n.01, 2019.

MORAIS, Carlos Mesquita. **Escala de Medidas, Estatística Descritiva e Inferência Estatística**. Escola Superior de Educação – Instituto Politécnico de Bragança - Bragança – Portugal, 2005.

OLIVEIRA, Vitoria Mota de. **Diferentes expressões do preconceito: Um estudo comparativo entre racismo, homofobia, sexismo e idadeismo**. 2021. Relatório Final de Iniciação Científica (Pós-Graduação e Pesquisa) - Centro Universitário de Brasília - CEUB, [S. l.], 2021.

OMS – Organização Mundial da Saúde. **Relatório Mundial de Envelhecimento e Saúde**. Suíça. 2015.

OPAS – Organização Pan-Americana de Saúde. **Relatório mundial sobre o idadeismo**. Washington, D.C.: 2022

PAPALIA, Diane E.; FELDMAN, Ruth Duskin. **Desenvolvimento Humano**. 12ed. Porto Alegre: AMGH, 2013.

PEREIRA, Cícero; TORRES, Ana Raquel Rosas; ALMEIDA, Saulo Teles. **Um Estudo do Preconceito na Perspectiva das Representações Sociais: Análise da Influência de um Discurso Justificador da Discriminação no Preconceito Racial [A Study of Prejudice from a Social Representation Perspective: Analysis of the Influence of a Justifying Discourse on Racial Prejudice Discrimination]**. Psicologia: Reflexão e Crítica, 16(1), 95–107, 2003.

PEREIRA, Cícero Roberto; VALA, Jorge. **Do preconceito à discriminação justificada**. InMind Português, Vol.1, Nº.2-3, 2010.

POZZEBOM, Fábio Rodrigues. **Veja o que mudará na aposentadoria com a reforma da Previdência**. CÂMARA LEGISLATIVA, 2019. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/604463-veja-o-que-mudara-na-aposentadoria-com-a-reforma-da-previdencia/>>. Acesso em: 16 de dez. de 2022.

RODRIGUES, Marcos Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho**. 15 eds. atualizada e ampliada. - Petrópolis, RJ: Vozes, 2016.

SANTOS, Silvana Sidney Costa. **Envelhecimento: visão de filósofos da antiguidade oriental e ocidental**. Rene, Fortaleza, v. 2, n. 1, p. 88-94, 2001.

SILVA, Dayane Barbosa et al. **Crenças e preconceitos contra o doente mental**. II Congresso Brasileiro de Ciências da Saúde, [s. l.], 2017.

SILVA, Jônatas Kleyton de Oliveira de Oliveira. **Ageísmo no contexto organizacional: Estudo exploratório com a população geral**. 2018. 27f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) - Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2018.

SIQUEIRA-BRITO, Andreia da Rocha; FRANÇA, Lucia Helena Freitas Pinho; VALENTINI, Felipe. **Análise Fatorial Confirmatória (AFC) da Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional**. Avaliação Psicológica, 15(3), pp. 333-345, 2016.

TJDFT – Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. **Quem nunca? Reflexões sobre o preconceito em razão da idade** - Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. — Brasília: TJDFT, 2022.

TEIXEIRA, Selena Mesquita de Oliveira; SOUZA, Luana Elayne Cunha; MAIA, Luciana Maria. **Ageísmo institucionalizado: uma revisão teórica**. Revista Kairós-Gerontologia, 21(3), 129-149. ISSN 2176-901X. São Paulo (SP), Brasil, 2018.

TEIXEIRA, Rafael Moregola; ANDRADE, Vânia Lúcia Pereira de. **O idoso na busca por um lugar no mercado de trabalho**. Cadernos de Psicologia, Juiz de Fora, v. 1, n. 2, p. 515-535, Ago/Dez, 2019.

TOLEDO, Geraldo Luciano; OVALLE, Ivo Izidoro. **Estatística Básica**. 2. ed. São Paulo: Atlas S.A, p. 459, 2009.

VIANA, Lauro Oliveira. **Ageísmo na carreira docente: Um estudo com professores da Universidade Federal do Piauí**. 2021. Tese (Doutorado em Administração e Sociedade) - Universidade Federal da Paraíba Centro de Ciências Sociais Aplicadas Programa de Pós-Graduação em Administração Doutorado em Administração, [S. l.], 2021.

VIEIRA, Rodrigo de Sena e Silva. **Estereótipos e preconceito contra os idosos**. 2013. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Centro de Ciências de Educação e Ciências Humanas da Universidade Federal, [S. l.], 2013.