

ARTIGO ORIGINAL

AGEISMO ORGANIZACIONAL: A PERCEPÇÃO DE SERVIDORES EM UMA COMARCA DO JUDICIÁRIO ESTADUAL

ORGANIZATIONAL AGEISM: THE PERCEPTION OF EMPLOYEES IN A DISTRICT OF THE STATE JUDICIARY

Polyane Casagrande Araujo Pioli¹ Francisco Alves Pinheiro² Paulo José Pereira³

¹ Graduada em Direito pela Faculdade de Ciências Aplicadas e Sociais de Petrolina (FACAPE). Mestra em Administração Pública. Analista Judiciária no Tribunal de Justiça de Pernambuco.
E-mail: polyane.pioli@discente.univasf.edu.br.

² Graduado em Engenharia Agrônoma pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Doutor em Segurança e Saúde Ocupacionais pela Universidade do Porto, Portugal. Atualmente é Pró-Reitor de Gestão e Orçamento na Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF) e atua como professor no Mestrado em Administração Pública em Rede (PROFIAP).
E-mail: francisco.pinheiro@univasf.edu.br.

³ Graduado em Estatística pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – UNESP. Doutor em Demografia pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Professor da Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF). E-mail: paulo.pereira@univasf.edu.br.

Resumo

O envelhecimento populacional ocorre de modo acelerado no Brasil, gerando discussões sobre a maior participação de pessoas mais velhas na força de trabalho e a ocorrência de ageismo direcionado ao referido grupo etário. Diante desse cenário, esse trabalho tem como objetivo analisar a presença do ageismo entre servidores de diversas idades do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE), comarca de Petrolina. Para isso, foi aplicado a 106 servidores da referida organização um questionário *online*, composto por dados sociodemográficos e laborais e da Escala de Ageismo no Contexto Organizacional (EACO). Os dados coletados foram analisados por meio de estatística descritiva e Teste Qui-quadrado. Os resultados mostram que as atitudes negativas com maior concordância são as relacionadas à improdutividade e ao adoecimento. Já as atitudes positivas mais relatadas pelos servidores associam o envelhecimento ao maior conhecimento e capacidade de lidar com pressões no trabalho. Não foram encontradas diferenças significativas nas percepções dos servidores em relação ao sexo e idade. Diante da coexistência, na organização, de ambas as atitudes, com maior incidência das positivas que revelam o ageismo sutil e benevolente, este artigo corrobora a importância de refletir acerca da complexidade do envelhecimento e o desenvolvimento de estratégias para combater o ageismo no contexto organizacional.

PALAVRAS-CHAVE

Ageismo. Envelhecimento. Organizações.

Abstract

Population aging is occurring rapidly in Brazil, generating discussions about the greater participation of older individuals in the workforce and the occurrence of ageism directed at this age group. Given this scenario, this work aims to analyze the presence of ageism among employees of various ages at the Pernambuco Justice Court (TJPE), Petrolina District. To this end, an online questionnaire was administered to 106 employees of the aforementioned organization, comprising sociodemographic and work-related data and the Ageism Scale in the Organizational Context (EACO). The collected data were analyzed using descriptive statistics and the Chi-square test. The results show that the negative attitudes with higher agreement are those related with decreased productivity and health issues. On the other hand, positive attitudes most reported by employees linked aging to greater knowledge and ability to handle work pressures. No significant differences were found in the servers' perceptions regarding gender and age. Given the coexistence, in the organization, of both attitudes, with a greater incidence of positive ones that reveal subtle and benevolent ageism, this article corroborates the importance of reflecting on the complexity of aging and the development of strategies to combat ageism in the organizational context.

KEYWORDS

Ageism. Aging. Organizations.

1 Introdução

Atualmente dois fenômenos são observados em diversos setores da sociedade: o envelhecimento populacional e a ocorrência do ageismo (WHO, 2021). A Organização das Nações Unidas (ONU) e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) estimam, respectivamente, os percentuais de 34,1% e 32,2% de idosos na população brasileira em 2060 (Costanzi *et al.*, 2018). Essa mudança demográfica tem consequências nos padrões de participação no mercado de trabalho com a ampliação da presença de pessoas mais velhas (Foguel; Russo, 2019).

No período de 2012 a 2019, a taxa de desocupação das pessoas com 50 anos de idade ou mais não apresentou redução (IBGE, 2020). Esses dados apontam uma nova demanda social e econômica e a necessidade de políticas públicas adequadas para atendê-la (Miranda; Mendes; Silva, 2016; Pinheiro *et al.*, 2021).

Em paralelo a este cenário, ocorre o ageismo expresso por estereótipos, preconceito e discriminação pelo simples motivo de idade direcionado com mais frequência às pessoas mais velhas. Segundo Butler (1980), o ageismo compreende atitudes e crenças preconceituosas em relação aos mais velhos, a velhice e ao processo de envelhecimento, assim como práticas discriminatórias, normas e políticas institucionais. Dessa forma, o ageismo influencia os processos de recrutamento e seleção até a dispensa, especialmente em momentos de crise no país ou nas organizações (França; Garcia, 2022).

Apesar de não existir um critério único para se definir quem seria velho, o mais utilizado é o etário. A legislação brasileira, por exemplo, aponta aquele com 60 anos ou mais (Brasil, 2003). E a Organização das Nações Unidas utiliza o mesmo critério para países em desenvolvimento (ONU, 1982). Nos estudos da área de Administração também não existe um consenso. Dessa forma, no presente estudo, entende-se envelhecimento como processo no decorrer da vida das pessoas e influenciado por fatores biológicos, psicológicos, sociais e culturais, assim a compreensão de ser velho se constrói a partir do sentido dado pela sociedade (Loth; Silveira, 2014).

Nesta pesquisa será considerado mais velho aquele com idade igual ou superior a 50 anos, quando os marcadores do começo da velhice socialmente aceitos se tornam mais visíveis, como cabelos brancos e rugas (Fontoura; Piccinini, 2012).

Diversos motivos justificam a pesquisa e a análise do ageismo no contexto organizacional. Além da já citada participação crescente de pessoas mais velhas economicamente ativas, no serviço público essa realidade não é diferente. A estabilidade na carreira e remunerações atrativas propiciam uma menor rotatividade da força de trabalho, fatores que em conjunto contribuem para inserção e permanência de profissionais mais velhos. Outro motivo a ser considerado é a recorrência de ageismo no Brasil, apesar de uma legislação garantindo direitos às pessoas mais velhas, inclusive ao exercício de atividade profissional e proteção a qualquer tipo de discriminação (Brasil, 1994; Brasil, 2003).

A Organização Mundial da Saúde alerta que uma em cada duas pessoas apresentam atitudes moderadas ou altamente discriminatórias devido a idade, além da prevalência de ageismo em países de baixa e média renda (WHO, 2021).

Além disso, a forma benevolente e naturalizada em que se manifesta o ageismo na contemporaneidade, torna as organizações um espaço de exclusão e mais difícil a sua identificação e combate (Fernandes-Eloi; Silva; Silva, 2020; França *et al.*, 2017).

Em que pese a importância do tema, são escassas as pesquisas da área de administração que abordam a temática de envelhecimento no trabalho, bem como de ageismo como objeto de estudo. Ainda é mais incipiente quando o *locus* da pesquisa são organizações públicas, o que se traduziu em uma grande oportunidade para este artigo (Helal; Viana, 2021; Lima; Helal, 2013; Locatelli; Fontoura, 2013; Silva *et al.*, 2021).

Reconhecer a presença de ageismo pode auxiliar as organizações a repensar a velhice e o processo de envelhecimento, bem como incentivar ações e políticas de gestão de recursos humanos mais inclusivas.

2 Objetivo

Analisar a presença de ageismo no contexto organizacional a partir da avaliação de servidores de diversas idades do TJPE, comarca de Petrolina.

3 Método

Com o escopo de verificar a percepção dos servidores acerca do envelhecimento organizacional na amostra pesquisada, este artigo adotou o método quantitativo. Foi utilizado um questionário sociodemográfico e laboral e a Escala de Ageismo no Contexto Organizacional (EACO).

A EACO original é composta de 28 itens (França *et al.*, 2017), porém para evitar o desestímulo a participação e simultaneamente se adequar ao objetivo proposto, optou-se nesta pesquisa pela versão de 14 itens divididos em duas dimensões (Siqueira-Brito; França; Valentini, 2016). A dimensão 1 de atitudes negativas composta por aspectos cognitivos e de saúde (itens 1, 2, 3, 4, 5, 7, 11, 13 e 14) e a dimensão 2 de atitudes positivas relacionada aos aspectos afetivos (itens 6, 8, 9, 10 e 12). Tais itens foram dispostos em uma escala do tipo *Likert* de cinco pontos que variam entre 1 (Discordo Totalmente) e 5 (Concordo Totalmente).

Ademais, ficou esclarecido no instrumento a compressão de trabalhadores mais jovens como aqueles com idade inferior a 50 anos, e mais velhos, com idade igual ou superior a esta mesma idade.

Esta pesquisa foi realizada em Petrolina, uma comarca do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE), considerada a maior, em quantitativo de pessoal e setores. O somatório de profissionais é de 234, dos quais 217 servidores públicos e 17 magistrados. O grupo conta com 61 servidores considerados mais velhos, com idade igual ou superior a 50 anos.

O corpo funcional da organização pesquisada apresenta baixa rotatividade, devido a estabilidade na carreira e remunerações consideradas atrativas. Além disso, o município onde se localiza a comarca é considerado de médio porte e dispõe de serviços diversos o que, somado as condições anteriores, propiciam a permanência dos profissionais até a aposentadoria.

Os critérios para participação na pesquisa foram: ser servidor ou juiz em exercício na comarca de Petrolina e aceitar participar da pesquisa mediante Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A coleta de dados ocorreu no período de 17 de outubro de 2022 a 31 de janeiro de 2023, de modo *online* por meio do *Google Forms*, com o envio do *link* para acesso no e-mail institucional e em grupos de WhatsApp da organização.

Foram realizadas análises descritivas dos dados sociodemográficos e laborais, assim como da EACO, com cálculo das frequências simples, em relação às categorias propostas e aos itens. Logo após, foram calculadas a moda e a mediana a partir de cada item da EACO, considerando a divisão em dois fatores (atitudes negativas e atitudes positivas). Tais análises foram feitas com o auxílio do software Statistical Package for the Social Science (SPSS).

Para verificar se as variáveis sexo e idade e as afirmações da EACO eram independentes, foi utilizado o Teste Qui-quadrado ao nível de significância de 5%. Para tanto, houve divisão de faixa etária em três níveis: 30 a 39 anos, 40 a 49 anos e 50 anos ou mais. As variáveis relacionadas à opinião sobre os itens da EACO foram divididas, igualmente, em três níveis: Discordo; Não Concordo, Nem Discordo e Concordo.

Após analisados, os resultados foram compreendidos a partir do referencial teórico selecionado para os principais construtos abordados, sendo eles: envelhecimento e ageísmo.

Esta pesquisa atendeu aos critérios éticos que regulamentam estudos envolvendo seres humanos como consta na Resolução nº 510/16 e Ofício Circular nº 2/2021, ambos do Conselho Nacional de Saúde (CNS). Nesse sentido, a pesquisa foi iniciada após a aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário do Rio São Francisco (CEP/UniRios) sob o CAAE nº 58973222.0.000.8166.

4 Resultados e discussão

4.1 DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS E LABORAIS

A maioria dos respondentes foram do sexo masculino (50,9%) e casados (62,3%); 77,4% possuem Pós-Graduação e/ou especialização, sendo que mais da metade exerce o vínculo funcional de Técnico Judiciário (53,8%) e não estão em função de chefia (75,5%). Entre os que responderam positivamente que exerciam função de chefia, por meio de questão aberta, a mais assinalada foi de Chefe de Secretaria (n = 15). Os detalhes são exibidos na Tabela 1.

Tabela 1 – Dados sobre o perfil geral dos participantes – questões fechadas

Sexo	Frequência	Porcentagem (%)
Feminino	52	49,1
Masculino	54	50,9
Outro	-	-
Estado civil	Frequência	Porcentagem (%)
Solteiro(a)	19	17,9
Casado(a)	66	62,3
Viúvo(a)	1	0,9
Divorciado(a)	17	16,0
Outro	3	2,8
Grau de escolaridade	Frequência	Porcentagem (%)
Ensino Médio	1	0,9
Graduação	14	13,2
Pós-Graduação e/ou especialização	82	77,4
Mestrado	9	8,5
Doutorado	-	-
Pós-doutorado	-	-
Cargo	Frequência	Porcentagem (%)
Auxiliar Judiciário	6	5,7
Técnico Judiciário	57	53,8
Analista Judiciário	25	23,6
Oficial de Justiça	15	14,2

Juiz de Direito	3	2,8
Exercício de função de chefia	Frequência	Porcentagem (%)
Não	80	75,5
Sim	26	24,5

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

As demais questões abertas do instrumento abordaram a idade e o tempo de serviço na organização estudada. A idade mínima dos servidores foi de 31 anos e a máxima de 62 anos, com média de aproximadamente 43 anos. Na amostra obtida, 24,5% dos profissionais são considerados mais velhos, com idade igual ou superior a 50 anos, dos quais mais da metade são mulheres (57,7%). A média de tempo de exercício na organização estudada foi de 14 anos (Tabela 2).

Tabela 2 – Dados sobre o perfil geral dos participantes – questões abertas

Categoria	Média
Idade	43,0
Tempo de exercício na organização	14,1

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Esses resultados evidenciam a tendência do envelhecimento da força de trabalho como consequência do envelhecimento demográfico. Os resultados convergem com os obtidos no 1º Censo do Poder Judiciário realizado em 2013, o qual constatou que 21,9% dos servidores que participaram eram considerados mais velhos (BRASIL, 2014).

Em paralelo ao envelhecimento demográfico, ocorre o fenômeno da feminização da velhice, abordado atualmente em estudos organizacionais. Para Cepellos (2021) não se trata de mero quantitativo superior de mulheres mais velhas em relação aos homens, mas abarca as dificuldades maiores de inserção e permanência daquelas no mercado de trabalho. O corpo da mulher executiva em processo de envelhecimento não seria o corpo esperado pelas organizações, já que prezam por um corpo jovem, e por consequência, esta se obrigaria a aceitar postos inferiores ou se utilizaria de estratégias para mitigar o envelhecimento, tudo para cumprir as exigências sociais (Vieira; Cepellos, 2022).

4.2 ESCALA DE AGEISMO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL – EACO

A partir da Escala de Ageismo no Contexto Organizacional – EACO, foi possível revelar as atitudes dos servidores de diversas idades da organização estudada frente ao envelhecimento. A análise da confiabilidade do instrumento para esta amostra obteve os seguintes valores de alfa de *Cronbach* para a dimensão de atitudes negativas ($\alpha = 0,887$) e para a dimensão das atitudes positivas ($\alpha=0,787$). Tais valores são considerados bons (acima de 0,7), conforme classificação de Collares, Grec e Machado (2012).

Os resultados obtidos são apresentados em termos de frequência simples, moda e mediana para cada um dos 14 itens da EACO (Tabela 3). Os itens estão ordenados de acordo com o estudo de Siqueira-Brito, França e Valentini (2016).

Tabela 3 – EACO: itens, frequência, porcentagem, moda e mediana

Itens	Frequência por Categoria de Resposta					Moda	Mediana
	1	2	3	4	5		
1. Trabalhadores mais velhos levam mais tempo para realizar tarefas no ambiente de trabalho	14	24	32	31	5	3	3

2. Trabalhadores mais velhos costumam adoecer com mais facilidade	4	36	22	42	2	4	3
3. Trabalhadores mais velhos costumam faltar mais ao trabalho	19	51	17	18	1	2	2
4. Trabalhadores mais jovens costumam ter maior capacidade de concentração	12	44	26	21	3	2	2
5. Os trabalhadores mais velhos tendem a esquecer novas tarefas	11	36	27	29	3	2	3
6. Trabalhadores mais velhos são mais persistentes do que os mais jovens	3	37	44	19	3	3	3
7. Trabalhadores mais jovens são mais produtivos do que os mais velhos	13	31	37	24	1	3	3
8. Trabalhadores mais velhos são mais comprometidos com o trabalho do que os mais jovens	8	35	46	15	2	3	3
9. De modo geral, trabalhadores mais velhos têm mais conhecimento do trabalho	1	28	27	45	5	4	3
10. Trabalhadores mais velhos são mais capazes de lidar com pressões do trabalho	3	24	32	39	8	4	3
11. O envelhecimento afeta a produtividade dos trabalhadores	9	25	24	45	3	4	3
12. Trabalhadores mais velhos têm mais habilidade para resolver problemas do que os mais jovens	3	34	38	28	3	3	3
13. Trabalhadores mais velhos tendem a sofrer mais acidentes de trabalho do que os mais jovens	15	48	23	19	1	2	2
14. Trabalhadores mais jovens compreendem melhor as rotinas de trabalho do que os mais velhos	14	42	24	25	1	2	2

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

Segundo Siqueira-Brito, França e Valentini (2016, p. 339) o ageismo no contexto organizacional pode ser definido como “atitudes negativas ou positivas diante do envelhecimento, valorizando ou desvalorizando a força de trabalho mais velha; favorecendo ou não a sua inclusão no mercado de trabalho”. O ageismo assim compreendido impede a continuidade ou reinserção das pessoas mais velhas no mercado de trabalho (Loth; Silveira, 2014).

Na presente pesquisa, em relação aos itens que expressam ageismo negativo na organização, nota-se uma maior concordância dos respondentes ao item 11 (O envelhecimento afeta a produtividade dos trabalhadores) correspondente a 42,5% (n=45) e ao item 2 (Trabalhadores mais velhos costumam adoecer com mais facilidade) no percentual de 39,6% (n=42).

Quanto a dimensão positiva, foram mais assinalados com a opção concordo os itens 9 (De modo geral, trabalhadores mais velhos têm mais conhecimento do trabalho) e 10 (Trabalhadores mais velhos são mais capazes de lidar com pressões do trabalho), respectivamente, correspondentes a 42,5% (n=45) e 36,8% (n=39) da amostra.

Achados semelhantes, com a utilização da EACO, foram encontrados no estudo de Ehmke (2020) entre acadêmicos da Universidade de Cruz Alta (UNICRUZ), com maior concordância para a associação negativa entre o envelhecimento e a produtividade; e positiva, para maior conhecimento e capacidade para lidar com pressões.

Assim como a sociedade, a forma como a pessoa mais velha é considerada passou por várias transformações. Na idade média, era vista como fonte de experiências e memórias para orientar os mais jovens. O surgimento da imprensa e a Revolução Industrial foram eventos que diminuíram o seu *status* social, passou-se da figura do ancião para o “velho” e suas associações negativas como decadência física e mental (Teixeira; Souza; Maia, 2018; Nelson, 2009).

O culto a juventude tão venerado nas sociedades ocidentais e a relação da velhice com a proximidade da morte, são fatos que em conjunto contribuem para manutenção e perpetuação do ageismo em diversos

setores da sociedade (Teixeira; Souza; Maia, 2018). Nesse sentido, os resultados para atitudes negativas confirmam como uma das mais assinaladas a associação entre envelhecimento e doença (Palmore, 1999).

Conceber as pessoas mais velhas de modo estereotipado tem implicações danosas ao referido grupo. Por exemplo, a negligência aos problemas de saúde por elas apresentados ou inadequação na prescrição de tratamentos, já que há uma crença social associada ao declínio físico e mental, e como consequência considerado como “algo normal” à idade (De Mello, 2021). Além disso, a exposição às concepções negativas tem efeitos sobre o bem-estar, autoestima, desenvolvimento de habilidades e o próprio desempenho, pois levam as pessoas mais velhas ao temor de confirmar os referidos estereótipos negativos.

Sierra-Ayala *et al.* (2007) destacam que as questões de saúde e produtividade são percebidas tão somente pelo critério etário, constituindo uma visão desfavorável em relação as pessoas mais velhas, tal qual apresentada na presente pesquisa. Essa compreensão corrobora com a pesquisa realizada por Fernandes-Eloi, Silva e Silva (2020), na qual a maioria dos respondentes associou a idade a sentir dores como algo inerente ao processo de envelhecer.

Os resultados remetem a uma concepção pessimista do envelhecimento/velhice ligada ao meio de produção capitalista que atribui menor valor ao referido grupo etário (Souza; Matias; Brêtas, 2010). Neri (2002) assevera que a produtividade desses trabalhadores pode ser afetada pela ausência de incentivos da organização na inserção em programas de qualificação e de desenvolvimento de habilidades. Como consequência, destaca-se a internalização desses estereótipos negativos, de forma que os trabalhadores mais velhos passam a agir de acordo com esses estereótipos construídos, tornando-se passivos dentro das organizações (Levy, 2003).

Stypinska e Turek (2017) alertam que o ageismo pode ser mensurado ao se verificar as práticas adotadas dentro das organizações como contratação, treinamento e promoção direcionadas aos trabalhadores mais velhos; e se estas estariam correlacionadas as atitudes dos gestores e de outros trabalhadores de diversas faixas etárias.

Sobre os estereótipos positivos, os mais pontuados na presente pesquisa referem-se a sabedoria e a experiência, igualmente destacados na literatura (Castro, 2016; Palmore, 1999). Nesse sentido, estes também foram os estereótipos positivos considerados pelos próprios trabalhadores mais velhos sobre si, no estudo de Loth e Silveira (2014), além de credibilidade e ponderação.

Palmore (1999) afirma, no entanto, que estes constituiriam estereótipos pseudopositivos ao superestimar qualidades e aspectos positivos com efeitos na ideia errônea sobre as capacidades das pessoas mais velhas e homogeneização do envelhecimento. Além disso, podem acarretar frustração e ansiedade dos profissionais mais velhos em confirmar os estereótipos (Cherry; Palmore, 2008).

A capacidade de lidar com pressões também apresentou um alto índice de concordância. Esse item, refere-se ao estereótipo de pessoas mais velhas como mais ponderadas, perpetuado socialmente como algo normal ao processo de envelhecimento. Segundo Soares (2014), desde a infância são construídos mitos, crenças e estereótipos acerca das pessoas mais velhas, como os já demonstrados.

Tal achado revela a ideia de um envelhecimento como algo estático e vivenciado de modo igual para todas as pessoas e tem em sua origem o próprio desconhecimento sobre o referido processo. Constituem determinantes do ageismo direcionado aos outros, além da qualidade do contato com pessoas mais velhas, a apresentação positiva ou negativa acerca da velhice e do envelhecimento (Marques *et al.*, 2020).

Dessa forma, é urgente difundir a compreensão da heterogeneidade do processo de envelhecimento e singularidade da pessoa mais velha que é perpassado por diversos fatores como questões de estilo de vida, interações no trabalho, personalidade, modos de ser, entre outros (Castro, 2016; Fernandes-Eloi; Silva; Silva, 2020; Luttigards, 2018).

Dos resultados das duas dimensões, confirma-se uma dualidade dos estereótipos direcionados as pessoas mais velhas, conforme apontado por Palmore (1999). Tal ideia remete a dois estereótipos considerados universais e básicos, dos quais decorrem os demais, de forma que as pessoas mais velhas seriam consideradas como mais afetuosas, porém menos competentes (Fiske *et al.*, 2002). Ainda que alguns estereótipos sejam classificados como positivos, Fiske *et al.* (2002) alertam que podem traduzir sensações negativas como sentir pena em relação ao referido grupo etário.

Achados semelhantes foram obtidos no estudo nacional de Vieira e Lima (2015) com universitários. Como resultados, notou-se uma concepção majoritariamente negativa sobre as pessoas mais velhas atribuída à sociedade manifesta por expressões como “inúteis”, “incapazes”, “estorvo”; “doentes”, “improdutivos” e “dependentes”. Diversamente, uma concepção predominantemente positiva relacionada a visão individual e manifestada pelas expressões “experientes”, “podem contribuir”, “merecem respeito”, “tem conhecimento”, dentre outras.

Na Tabela 3, observa-se que as modas correspondentes as opções de respostas que tiveram maior adesão dos servidores foram 2 (discordo) e 3 (não concordo, nem discordo). A mediana, igualmente, variou entre as respostas 2 e 3. Por outro lado, as opções 1 (discordo totalmente) e 5 (concordo totalmente) apresentaram baixa adesão. Dos resultados, constata-se uma maior discordância aos itens que representam o ageismo negativo, ao passo que os respondentes se revelaram mais neutros aos itens relacionados ao ageismo positivo.

Os resultados parecem refletir no contexto organizacional a percepção ambivalente que permeia a sociedade sobre as pessoas mais velhas. Conforme afirma Vieira (2018), ao mesmo tempo em que há uma valorização da afetividade e experiências, há desvalorização dos aspectos cognitivos e de saúde. Torres *et al.* (2016) apontam para como o ageismo pode se perpetuar por meio da omissão de aspectos favoráveis acerca do envelhecimento ou com informações insuficientes; por outro lado, pela existência de um reforço aos aspectos negativos.

Os achados sugerem que o ageismo é tão arraigado na sociedade que as pessoas têm dificuldade em perceber em si mesmas o preconceito, assim optam por respostas neutras, como ocorreu também no estudo de Brito *et al.* (2019). Somado a isso, a desejabilidade social também pode enviesar as respostas. Nesse passo, nota-se a fuga as manifestações abertas de ageismo, pois não seriam aceitas socialmente. O que confirma que o ageismo na contemporaneidade se perpetua de forma velada e por meio de comportamentos muitas vezes benevolentes (Fernandes-Eloi; Silva; Silva, 2020).

4.3 INFLUÊNCIA DA IDADE E SEXO NAS ATITUDES NEGATIVAS OU POSITIVAS FRENTE AO ENVELHECIMENTO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Após realização do Teste Qui-quadrado, para a amostra, todos os valores de “p” estavam acima do nível de significância estipulada ($p\text{-valor} > 0,05$), assim as percepções dos servidores sobre os itens da EACO independem da faixa etária. Os resultados foram contrários aos de França *et al.* (2017), nos quais os servidores mais velhos possuíam atitudes mais positivas diante do envelhecimento no contexto organizacional; quanto os mais jovens, atitudes mais negativas.

Tais achados sugerem que o ageismo é tão arraigado culturalmente que o modo que as pessoas mais velhas são tratadas não se modifica com o envelhecer (Cherry; Palmore, 2008). A naturalização do ageismo na sociedade tornou-se evidente no estudo de Carvalho (2021) com servidores públicos federais com mais de 60 anos, no qual foi relatado que não percebem tratamento diferenciado em razão da idade ou menor valorização do que os servidores mais jovens. Embora mencionem que há práticas na organização que privilegiam os mais jovens para capacitação e exercício de chefia, não as consideram algo condenável.

Quanto a influência do sexo, apenas alcançou significância estatística ($p = 0,033$) o item 13 da EACO (Trabalhadores mais velhos tendem a sofrer mais acidentes de trabalho do que os mais jovens), conforme Quadro 1.

Quadro 1 – Influência do sexo ao item 13 baseado na EACO

Item da EACO	Opinião dos servidores	Sexo		p-valor
		Feminino	Masculino	
13 - Trabalhadores mais velhos tendem a sofrer mais acidentes de trabalho do que os mais jovens	Discordo	30	33	0,033
	Não concordo, nem discordo	16	7	
	Concordo	6	14	

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

Constata-se, ainda, que houve maior incidência de concordância ao referido item que representa uma atitude negativa diante do envelhecimento no contexto organizacional por servidores do sexo masculino em comparação aos do sexo feminino. Na pesquisa de França *et al.* (2017), consta como resultado que os trabalhadores do sexo masculino tiveram mais atitudes negativas em relação ao envelhecimento no contexto organizacional.

Diante disso, conhecer as percepções dos servidores é uma das formas para mensurar o ageismo e um convite a reflexão sobre as próprias atitudes tomadas frente aos trabalhadores mais velhos. Constatado o ageismo na organização em estudo, torna-se evidente a necessidade de definir políticas e práticas de recursos humanos que atendam as necessidades desse grupo etário, e simultaneamente, promovam a diversidade etária e um ambiente mais inclusivo.

5 Conclusão

Como o ageismo é considerado um óbice à participação efetiva das pessoas mais velhas nos diversos setores da sociedade, este trabalho visou identificar como o referido fenômeno se apresenta entre servidores do TJPE, comarca de Petrolina.

A partir da aplicação da EACO, a pesquisa mostrou que coexistem formas de ageismo positivo e negativo. Entre as atitudes negativas com a maior adesão, nota-se as que associam o envelhecimento ao adoecimento e improdutividade. Por outro lado, as atitudes positivas mais frequentes, relacionam o envelhecimento ao maior conhecimento das rotinas da organização e saber lidar com as pressões no trabalho. Tais respostas refletem como as pessoas mais velhas são percebidas de forma ambivalente na sociedade: negativamente quanto aos aspectos cognitivos e de saúde; e de modo mais positivo quando considerados aspectos afetivos.

Não foi demonstrada correlação entre a percepção dos profissionais sobre os itens da EACO e a variável idade; quanto a variável sexo, apenas foi constatada significância estatística ao item que relaciona o envelhecimento a acidentes de trabalho, com maior concordância do sexo masculino.

Em que pese a ocorrência do ageismo em todos os âmbitos da sociedade, os estudos sobre a temática são escassos na Administração Pública, fato que contribui para o desconhecimento e naturalização na sociedade. Diante do aumento da população de pessoas mais velhas com reflexos no âmbito laboral, os achados da presente pesquisa parecem contribuir para a discussão do ageismo ao permitir sua identificação e fomentar estratégias de combate.

Entre as limitações do estudo está sua abrangência local, apenas a uma comarca de Pernambuco. No futuro, estudos comparativos deveriam ser realizados com servidores e magistrados lotados em regiões

diversas do Estado ou até mesmo com outros tribunais do país a fim de identificar diferenças e similaridades das percepções sobre o envelhecimento no contexto organizacional.

Outra limitação está relacionada ao fato de que não foram consideradas as percepções dos gestores em relação aos trabalhadores mais velhos. Tal fato permitiria observar o ageismo a partir de diferentes pontos de vista para abarcar sua complexidade e contribuir para a pesquisa do referido fenômeno na Administração Pública. Por fim, sugere-se que seja ponderada a influência da desejabilidade social nas respostas, o que poderia ser mitigado com a utilização, em complementação, de outras formas de coleta de dados como grupos focais e entrevistas.

Referências

BRASIL. **Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994.** Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, [1994]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm. Acesso em: 21 nov. 2021.

BRASIL. **Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003.** Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, [2003]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm. Acesso em: 21 nov. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Censo do Poder Judiciário 2013:** Relatórios por Tribunal/ Tribunal de Justiça de Pernambuco. Brasília: CNJ, 2014. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/censo-do-poder-judiciario/relatorio-por-tribunal/>. Acesso em: 15 maio 2023.

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

BUTLER, Robert Neil. Ageism: a foreword. **Journal of Social Issues**, [s.l.], v. 36, n. 2, p. 08-11, 1980.

CARVALHO, Sérgio Tadeu Neiva. Diagnóstico do ageism no serviço público brasileiro: a necessidade de combater o preconceito projetado para o futuro do servidor. **Revista da CGU**, [s.l.], v. 13, n. 23, p. 106-120, jan./jun. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.36428/revistadacgu.v13i23.399>. Acesso em: 19 jan. 2022.

CASTRO, Gisela Granjeiro da Silva. O idadismo como viés cultural: refletindo sobre a produção de sentidos para a velhice em nossos dias. **Galáxia** (São Paulo), São Paulo, n. 31, p. 79-91, jan./abr.2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-25542016120675>. Acesso em: 18 abril 2023.

CEPELLOS, Vanessa Martines. Feminização do envelhecimento: um fenômeno multifacetado muito além dos números. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 61, n. 2, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020210208>. Acesso em: 20 jun, 2023.

CHERRY, K. E.; PALMORE, E. Relating to older people evaluation (ROPE): A measure of self-reported ageism, **Educational Gerontology**, [s.l.], v. 34, n. 10, p. 849-861, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/03601270802042099>. Acesso em: 23 mar. 2022.

COLLARES, Carlos Fernando; GREC, Waldir Logulo Parizoto; MACHADO, José Lúcio Martins. Psicometria na garantia de qualidade da educação médica: conceitos e aplicações. **Science in Health**, São Paulo, v. 3, n. 1, p. 33-49, jan./abr. 2012. Disponível em: https://arquivos.cruzeirodosuleducacional.edu.br/principal/new/revista_scienceinhealth/07_jan_abr_2012/science_03_01_33_49.pdf. Acesso em: 15 maio 2023.

COSTANZI, Rogério Nagamine *et al.* **Nota técnica nº 51 (Disoc)**: Breve análise da nova projeção da população do IBGE e seus impactos previdenciários. Brasília: IPEA, 2018. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/1801207_nt_51_disoc_brev_e_analise_nova_projecao_populacao_ibge_impactos_previdenciarios.pdf. Acesso em: 16 nov. 2022.

DE MELLO, Isabella Gonzalez Raposo *et al.* Ageísmo: inter-relação com resiliência e variáveis relacionadas à capacidade funcional em um grupo de idosos. **Revista Kairós-Gerontologia**, [s.l.], v. 24, n. 1, p. 433-453, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.23925/2176-901X.2021v24i1p433-453>. Acesso em: 18 jun. 2023.

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

FERNANDES-ELOI, Juliana; SILVA, Angélica Maria de Sousa; SILVA, Josevânia da. Ageísmo: percepção de pessoas idosas usuárias do Cras. **Revista Subjetividades**, [s.l.], v. 20 (Esp 1. Relações Intergrupais: Preconceito e Exclusão Social), 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.5020/23590777.rs.v20iEsp1.e8945>. Acesso em: 16 nov. 2021.

FISKE, Susan; CUDDY, Amy. GLICK, Peter; 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**, [s.l.], v. 82, n. 6, p. 878–902, 2002. Disponível em: <https://10.1037//0022-3514.82.6.878>. Acesso em: 15 jan. 2023.

FOGUEL, Miguel Nathan; RUSSO, Felipe Mendonça. Decomposição e projeção da taxa de participação do Brasil utilizando o modelo idade-período-coorte (1992 a 2030). **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**. Brasília: IPEA, 2019. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9923/1/bmt_66_NT_decomposicao_e_projecao.pdf. Acesso em: 16 nov. 2021.

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

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho *et al.* Ageísmo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 06, p. 762-772, nov./dez. 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1981-22562017020.170052>. Acesso em: 25 jan. 2022.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; GARCIA, Thaysa Maria Ribeiro. O ageísmo nas organizações: a representação negativa do trabalhador mais velho. In: Garcia, T. M; PEPE, C. C. C. (coord.). **Programa de**

Preparação para Aposentadoria Fiocruz: uma experiência inovadora em saúde do trabalhador. Ponta Grossa: Atenas, 2022. p. 184-202.

HELAL, Diogo Henrique; VIANA, Lauro Oliveira. Ageísmo: uma revisão integrativa da literatura em língua portuguesa. **Conhecimento & Diversidade**, Niterói, v. 13, n. 29, p. 171-191, jan./abr. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.18316/rcd.v13i29.8115>. Acesso em: 15 jan. 2022.

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

LEVY, Becca. Mind matters: Cognitive and physical effects of aging selfstereotypes. **The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences**, [s.l.], v. 58, n. 4, p. 203-211, 2003.

LIMA, Thales Batista de; HELAL, Diogo Henrique. Trabalho na terceira idade: uma revisão sistemática da literatura brasileira entre 2008 e 2012. **Gestão e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 7, n. 18, p. 369-394, set./dez. 2013. Disponível em: <https://10.21171/ges.v7i18.1914>. Acesso em: 17 nov. 2021.

LOCATELLI, Patrícia Augusta Pospichil Chaves; FONTOURA, Daniele dos Santos. Envelhecimento populacional e os estudos em Administração. **Gestão e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 7, n. 17, p. 273-300, maio./ago. 2013. Disponível em: <https://10.21171/ges.v7i17.1689>. Acesso em: 25 jan. 2022.

LOTH, Guilherme Blauth; SILVEIRA, Nereida. Etarismo nas organizações: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecidos. **Revista de Ciências da Administração**, Santa Catarina, v. 16, n. 39, p. 65-82, ago. 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2014v16n39p65>. Acesso em: 29 jan. 2022.

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

MARQUES, Sibila *et al.* Determinants of ageism against older adults: a systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, [s.l.], v. 17, n. 7, p. 2560, 2020. Disponível em: <https://10.3390/ijerph17072560>. Acesso em: 21 fev. 2022.

MIRANDA, Gabriella Moraes Duarte; MENDES, Antônio da Cruz Gouveia; SILVA, Ana Lúcia Andrade da. O envelhecimento populacional brasileiro: desafios e consequências sociais atuais e futuras. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 3, p. 507-519, 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1809-98232016019.150140>. Acesso em: 03 mar. 2022.

NELSON, Todd D. **Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination**. Psychology Press, 2009.

NERI, Anita Liberalesso. Envelhecer bem no trabalho: possibilidades individuais, organizacionais e sociais. **Terceira Idade**, São Paulo, v. 13, n. 24, p. 7-27, 2002. Disponível em: https://portal.sescsp.org.br/online/artigo/8266_ENVELHECER+BEM+NO+TRABALHO+POSSIBILIDADES+INDIVIDUAIS+ORGANIZACIONAIS+E+SOCIAIS. Acesso em: 02 maio 2023.

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

PALMORE, Erdman Ballagh. **Ageism: Negative and positive**. New York: Springer, 1999.

PINHEIRO, Francisco Alves; TATO DIOGO, Miguel Fernando; GOIS, Joaquim Eduardo de Souza; PAÚL, C. Age-Friendly Cities Performance Index: proposal of model. **Revista Kairós Gerontologia**, [s.l.], v. 24, p. 39-64, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.23925/2176-901X.2021v24i2p39-64>. Acesso em: 02 maio 2023.

SIERRA-AYALA, Iracema. *et al.* **Ageism: Discrimination that Must Disappear**. J Geriatrics Palliative Care, [s.l.], v. 5, n. 1, p. 1-3, dez. 2017. DOI: <https://10.13188/2373-1133.1000021>. Disponível em: <https://www.avensonline.org/wp-content/uploads/JGPC-2373-1133-05-0021.pdf>. Acesso em: 02 maio 2023.

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

SIQUEIRA-BRITO, Andreia da Rocha; FRANÇA, Lucia Helena Freitas Pinho; VALENTINI, Felipe. Análise fatorial confirmatória da Escala de Ageismo no Contexto Organizacional. **Avaliação Psicológica**, Itatiba, v. 15, n. 3, p. 337-345, dez. 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.15689/ap.2016.1503.06>. Acesso em: 26 jan.2022.

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

SOUZA, Rosangela Ferreira de; MATIAS, Hernani Aparecido; BRÊTAS, Ana Cristina Passarella. Reflexões sobre envelhecimento e trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 6, p. 2835-2843, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232010000600021>. Acesso em: 25 jul. 2022.

STYPINSKA, Justyna; TUREK, Konrad. Hard and soft age discrimination: the dual nature of workplace discrimination. **European Journal of Ageing**, [s.l.], v. 14, p. 49-61, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10433-016-0407-y>. Acesso em: 28 fev. 2023.

TEIXEIRA, Selena Mesquita de Oliveira; DE SOUZA, Luana Elayne Cunha; MAIA, Luciana Maria. Ageísmo institucionalizado: uma revisão teórica. **Revista Kairós-Gerontologia**, [s.l.], v. 21, n. 3, p. 129-149, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.23925/2176-901X.2018v21i3p129-149>. Acesso em: 28 fev. 2023.

TORRES, Cláudio Vaz; FRANÇA, Lucia Helena Freitas Pinho; OLIVEIRA, A.; PRESOTTI, Luara. Diagnóstico de Diversidade Cultural e Inclusão nas Organizações. In: MENDONÇA, H. (Org.) **Diagnóstico em organizações: teoria e prática**. Campinas: Vetor Editora, p. 195-228, 2016.

VIEIRA, Renata Assis; CEPELLOS, Vanessa Martines. Mulheres Executivas e seus Corpos: as Marcas do Envelhecer. **Organizações & Sociedade**, [s.l.], v. 29, n. 100, p. 154-180, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1984-92302022v29n0006EN>. Acesso em: 20 fev. 2023.

VIEIRA, Rodrigo de Sena e Silva; LIMA, Marcus Eugênio Oliveira. Estereótipos sobre os idosos: dissociação entre crenças pessoais e coletivas. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 25, n. 4, p. 947-58, dez. 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.9788/TP2015.4-11>. Acesso em: 20 fev. 2023.

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

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

Submissão: 25/07/2023

Aceite: 13/11/2023

Como citar o artigo:

PIOLI, Polyane Casagrande Araujo; PINHEIRO, Francisco Alves; PEREIRA, Paulo José. Ageismo organizacional: a percepção de servidores em uma comarca do judiciário Estadual. **Estudos interdisciplinares sobre o Envelhecimento**, Porto Alegre, v. 28, e134222, 2023. DOI: 10.22456/2316-2171.134222

