

**Universidade Federal da Paraíba
Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Programa de Pós-Graduação em Administração
Doutorado em Administração**

Lauro Oliveira Viana

**AGEÍSMO NA CARREIRA DOCENTE: UM ESTUDO
COM PROFESSORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ**

**Orientador: Prof. Dr. André Gustavo Carvalho Machado
Coorientador: Prof. Dr. Diogo Henrique Helal**

**João Pessoa - PB
2021**

Lauro Oliveira Viana

**AGEÍSMO NA CARREIRA DOCENTE: UM ESTUDO
COM PROFESSORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ**

Tese apresentada no Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal da Paraíba.

Área de concentração: Administração e Sociedade

Linha de Pesquisa: Organizações e Sociedade.

Orientador: Prof. Dr. André Gustavo Carvalho Machado

Coorientador: Prof. Dr. Diogo Henrique Helal

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

V614a Viana, Lauro Oliveira.

Ageísmo na carreira docente : um estudo com
professores da Universidade Federal do Piauí / Lauro
Oliveira Viana. - João Pessoa, 2021.
200 f.

Orientação: Andre Gustavo Carvalho Machado.

Coorientação: Diogo Henrique Helal.

Tese (Doutorado) - UFPB/CCSA.

1. Envelhecimento. 2. Ageísmo. 3. Produtivismo. 4.
Docente. I. Machado, Andre Gustavo Carvalho. II. Helal,
Diogo Henrique. III. Título.

UFPB/BC

CDU 378-053.9(043)

ATA DE DEFESA DE TESE

Defesa nº 61

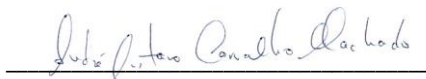
Ata da Sessão Pública de Defesa de Tese do(a) Doutorando(a) **Lauro Oliveira Viana** como requisito final para obtenção do grau de Doutor em Administração, Área de Concentração em Administração e Sociedade e na Linha de Pesquisa em Organizações e Sociedade.

No dia 29 de novembro de 2021, às 14h00 horas, na sala virtual do **google meet**, por meio do link: **meet.google.com/pyd-qg zr-xpn**, reuniu-se a banca examinadora homologada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Administração, composta pelos membros: Prof.^(a) Dr.^(a) André Gustavo Carvalho Machado (Orientador(a) – PPGA/UFPB), Prof.^(a) Dr.^(a) Carlos Eduardo Cavalcante (Examinador(a) Interno(a) – PPGA/UFPB), Prof.^(a) Dr.^(a) Ana Lúcia de Araújo Lima Coelho (Examinador(a) Interno(a) – PPGA/UFPB), Prof.^(a) Dr.^(a) Tatiana de Lucena Torres (Examinador(a) Externo(a) - UFPB) e Prof.^(a) Dr.^(a) Thiago Ferreira Dias (Examinador(a) Externo(a) – PPGP/UFRN), com a finalidade de julgar a tese do(a) aluno(a) **Lauro Oliveira Viana** intitulada “**AGEÍSMO NA CARREIRA DOCENTE: UM ESTUDO COM PROFESSORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ**”, para obtenção do grau de Doutor em Administração. O desenvolvimento dos trabalhos seguiu o roteiro de sessão de defesa estabelecido pela coordenação do curso, com abertura, condução e encerramento da sessão solene de defesa realizados pelo(a) presidente Prof.^(a) Dr.^(a) André Gustavo Carvalho Machado. Após haver analisado o referido trabalho e arguido o(a) candidato(a), os membros da Banca Examinadora deliberaram por unanimidade e atribuíram o conceito (X) aprovado, () insuficiente, () reprovado.

Observações da Banca:

Avaliar juntamente com o orientador as recomendações dos Avaliadores, com base nas observações enviadas por estes últimos.

Proclamados os resultados, o Presidente da Banca Examinadora encerrou os trabalhos, e para constar eu, Prof.^(a) Dr.^(a) André Gustavo Carvalho Machado, presidente da sessão, confiro e assino a presente ata, juntamente com os membros da Banca Examinadora e o(a) aluno(a).



Prof.^(a) Dr.^(a) André Gustavo Carvalho Machado
Orientador(a) – PPGA/UFPB

Prof.^(a) Dr.^(a) Carlos Eduardo Cavalcante
Examinador(a) Interno(a) – PPGA/UFPB

Prof.^(a) Dr.^(a) Ana Lúcia de Araújo Lima Coelho
Examinador(a) Interno(a) – PPGA/UFPB

Prof.^(a) Dr.^(a) Tatiana de Lucena Torres
Examinador(a) Externo(a) - UFPB



Prof.^(a) Dr.^(a) Thiago Ferreira Dias
Examinador(a) Externo(a) – PPGP/UFRN



Lauro Oliveira Viana
Doutorando(a)

Emitido em 29/11/2021

ATA Nº 2021/2021 - CCSA - PPGA (11.01.13.35)
(Nº do Documento: 2021)

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

(Assinado digitalmente em 02/12/2021 15:16)
CARLOS EDUARDO CAVALCANTE
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
1535430

(Assinado digitalmente em 24/01/2022 16:45)
ANA LUCIA DE ARAUJO LIMA COELHO
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
1346570

(Assinado digitalmente em 03/12/2021 14:40)
TATIANA DE LUCENA TORRES
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
1519736

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.ufpb.br/documentos/> informando seu número:
2021, ano: **2021**, documento (espécie): **ATA**, data de emissão: **02/12/2021** e o código de verificação: **df195ea8d1**

RESUMO

O envelhecimento populacional é um fenômeno mundial, diante da redução da taxa de natalidade e do aumento da expectativa de vida. O envelhecimento no trabalho também é tendência, inclusive na Universidade. A ampliação do número de trabalhadores envelhecidos faz emergir a questão: Como o ageísmo se manifesta na carreira docente na Universidade Federal do Piauí? Em locais competitivos, o ageísmo se amplia, o que leva a buscar o efeito do produtivismo acadêmico sobre ageísmo. O objetivo geral é: Analisar como o ageísmo se manifesta na carreira docente na Universidade Federal do Piauí. Para alcançar os objetivos foi feita análise de conteúdo sobre legislação relacionada à carreira docente e sobre entrevistas com docentes, de diferentes faixas etárias, da Universidade Federal do Piauí. Na fase quantitativa do trabalho foi realizada Análise Fatorial Exploratória e regressão linear múltipla com base na Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional – EACO. Há predomínio do ageísmo negativo em relação ao ageísmo positivo na Instituição, principalmente em docentes com menor faixa etária. O ageísmo positivo é mais presente em docentes com maior faixa etária. Docentes vinculados a Programas de Pós-graduação possuem maior sensibilidade aos fatores positivos e negativos do ageísmo. O ageísmo existe ligado à produtividade acadêmica, mas em setores mais competitivos os conflitos intergeracionais são substituídos por conflitos de outra natureza.

Palavras-chave: Envelhecimento. Ageísmo. Produtivismo.

ABSTRACT

Population aging is a worldwide phenomenon, given the reduction in the birth rate and the increase in life expectancy. Aging at work is also a trend, including at the University. The increase in the number of aging workers raises the question: How does ageism manifest itself in the teaching career at the Federal University of Piauí? In competitive workplaces ageism expands, which leads to the search for the effect of academic productivism on ageism. The general objective is to analyze how ageism manifests itself in the teaching career at the Federal University of Piauí. To complete the objectives, a content analysis was carried out on legislation related to the teaching career, and on interviews with professors of different age groups at the Federal University of Piauí. In the quantitative phase of the work, Exploratory Factor Analysis and multiple linear regression were performed based on the Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional – EACO. There is a predominance of negative ageism in relation to positive ageism in the institution, especially in young professors. Positive ageism is more present in old professors. Professors linked to Postgraduate Programs are more sensitive to the positive and negative factors of ageism. Ageism exists linked to academic productivity, but in more competitive sectors, intergenerational conflicts are replaced by conflicts of a different nature.

Key words: Aging. Ageism. Productivism.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Total de publicações sobre Ageísmo por plataforma de pesquisa	45
Tabela 2 - Resultados das pesquisas realizadas na Plataforma Spell por palavra-chave	48
Tabela 3 - Remuneração docente por classe e titulação	73
Tabela 4 - Pontuação de Titulação Acadêmica	74
Tabela 5 - Pontuação por experiência profissional acadêmica	75
Tabela 6 - Pontuação por publicações em concursos na UFPI	76
Tabela 7 - Comparativo de pontuações entre níveis A, B, C e o Nível D.....	77
Tabela 8 - Tabela de remuneração por publicações	79
Tabela 9 - Regulamentações analisadas e grau de citações	80
Tabela 10 - Comparativo entre percentuais da População e da Amostra.....	86
Tabela 11 - Nível funcional dos docentes ativos na UFPI	86
Tabela 12 - Membros permanentes e colaboradores em programas de Pós-graduação.....	87
Tabela 13 - Docentes que recebem abono de permanência	87
Tabela 14 - Variância explicada pela Análise Fatorial Exploratória	89
Tabela 15 - Variáveis independentes por fator.....	90
Tabela 16 - Alfa de Cronbach – Medida de confiabilidade da Análise Fatorial	90
Tabela 17 - Adequação da Análise Fatorial Exploratória: KMO e Bartlett	91
Tabela 18 - Questões da EACO por fator	92
Tabela 19 - Significado de cada variável independente	93
Tabela 20 - Tabela de multicolinearidade entre as variáveis independentes através das correlações de <i>Spearman</i>	96
Tabela 21 - Lista de códigos utilizados na análise das entrevistas.....	105
Tabela 22 - Perfil dos entrevistados, com pseudônimos	106
Tabela 23 - Cruzamento entre códigos de análise por entrevistados	111

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Números de servidores por carreira no Poder Executivo	13
Figura 2 - Faixa etária dos docentes do Magistério Superior.....	13
Figura 3 - Faixa etária dos servidores do Poder Executivo.....	14
Figura 4 - Projeção da população por sexo e grupo de idade no Brasil- 2020.....	21
Figura 5 - Número de servidores por Ministério.....	34
Figura 6 - Número de servidores no Ministério da Educação, por cargo.....	34
Figura 7 - Faixa etária dos docentes do Magistério Superior.....	35
Figura 8 - Evolução das publicações sobre Ageísmo na SCOPUS	46
Figura 9 - Áreas científicas nas quais o tema Ageísmo é explorado.....	46
Figura 10 - Publicações sobre Ageísmo, por ano, na área de gestão	47

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Fatores que influenciam a percepção sobre envelhecimento	23
Quadro 2 - Estereótipos sobre pessoas idosas	24
Quadro 3 - Formas de visualizar os idosos na sociedade	25
Quadro 4 - Fatores negativos relacionados à idade no trabalho.....	27
Quadro 5 - Fatores positivos relacionados à idade no trabalho.....	28
Quadro 6 - Variáveis que influenciam o desejo de se aposentar.....	30
Quadro 7 - Aspectos do planejamento para a aposentadoria	30
Quadro 8 - Lista de atividades docentes.....	36
Quadro 9 - Práticas ligadas ao produtivismo acadêmico	42
Quadro 10 - Efeitos do Produtivismo sobre os docentes	42
Quadro 11 - Listagem de publicações nacionais sobre Ageísmo	47
Quadro 12 - Estereótipos em relação ao idoso no ambiente de trabalho, por autor e ano	54
Quadro 13 - Ferramentas disponíveis para combate ao ageísmo nas organizações.....	57
Quadro 14 - Propostas de mudanças no ambiente de trabalho.....	59
Quadro 15 - Fatores positivos e negativos da EACO.....	62
Quadro 16 - Design da pesquisa.....	64
Quadro 17 - Lista de documentos avaliados sobre a carreira docente	65
Quadro 18 - Listagem de documentos analisados, fases da carreira e atividade relacionada	68
Quadro 19 - Categorização sobre o referencial teórico.....	69
Quadro 20 - Lista de responsabilidades e atividades dos docentes nas diversas regulamentações da carreira	81
Quadro 21 - Colinearidade de variáveis independentes	97
Quadro 22 - Variáveis independentes inseridas em cada fase da análise.....	98
Quadro 23 - Modelo ajustado em cada fase de análise	98
Quadro 24 - Anova em cada fase da análise	99
Quadro 25 - Coeficientes do modelo gerado em cada fase da análise	99
Quadro 26 - Variáveis inseridas em cada fase da análise fatorial	101
Quadro 27 - Anova nas duas fases da análise	102
Quadro 28 - Coeficientes gerados em cada fase da análise da regressão múltipla	102

Quadro 29 - Modelo de regressão linear múltipla.....	103
Quadro 30 - Variáveis independentes associadas a cada fator na regressão linear	104

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 CONTEXTO	11
1.2 PRESSUPOSTOS E ARGUMENTO DE TESE	14
1.3 PROBLEMA E OBJETIVOS DE PESQUISA	19
2 ENVELHECIMENTO	21
2.1 ENVELHECIMENTO NO TRABALHO	26
3 CARREIRA E ATIVIDADE DOCENTE NO BRASIL	34
3.1 A PRODUTIVIDADE E O PRODUTIVISMO DOCENTE	38
4 AGEÍSMO	45
4.1 FONTES BIBLIOGRÁFICAS	45
4.2 CONCEITOS E ESTEREÓTIPOS	49
4.3 AGEÍSMO NO AMBIENTE DE TRABALHO	53
4.4 AGEÍSMO: FORMAS DE ENFRENTAMENTO	56
4.5 INSTRUMENTOS DE PESQUISA	60
5 PERCURSO METODOLÓGICO	64
5.1 DADOS E ANÁLISES	67
5.2 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS DA PESQUISA	69
6 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	71
6.1 CONTEXTO INSTITUCIONAL DA PESQUISA	71
6.2 ANÁLISE DE DADOS SECUNDÁRIOS	72
6.2.1 Lei de nº 12772/2012	72
6.2.2 Anexo V da Resolução de nº 038/2018	74
6.2.3 Resolução de nº 07/1992	76
6.2.4 Resolução de nº 016/2018 – Cepex	77
6.2.5 Resolução de nº 091/2015	77
6.2.6 Matéria sobre o programa de Bolsa produtividade (Propesqi)	78
6.2.7 Resolução de nº 282/2018 e Edital 10/2018 (Propesqi)	78
6.2.8 Resolução de nº 152/2017 e Edital 05/2020	78
6.2.9 Portaria de nº 012/2020-PRPG e Portaria de nº 156/2014-CAPES	79
6.2.10 Resolução de nº 010/2014	79
6.2.11 Produtivismo na carreira docente: uma análise a partir dos dados secundários	80
6.3 ANÁLISE QUANTITATIVA	85

6.3.1 Análise descritiva dos dados	85
6.3.2 Análise fatorial exploratória da Escala de Ageísmo no contexto organizacional	88
6.3.3 Ageísmo e produtivismo entre docentes na UFPI – regressão múltipla	92
6.3.3.1 Regressão múltipla entre FAC1_1 (atitudes negativas) e variáveis independentes	97
6.3.3.2 Regressão múltipla entre FAC2_1 (atitudes positivas) e variáveis independentes	101
6.3.4 O Ageísmo positivo e negativo na UFPI	104
6.4 ANÁLISE QUALITATIVA	105
6.4.1 Catalisadores do Ageísmo Positivo	107
6.4.2 Catalisadores do Ageísmo Negativo	108
6.4.3 Relação entre volume de publicações e acúmulo de atividades docentes com outras variáveis de análise	111
6.4.4 Análise sobre valorização da Pesquisa	114
6.4.5 Conflitos de outra natureza e os Intergeracionais	115
7 CONCLUSÕES	116
7.1 CONTRIBUIÇÕES, LIMITAÇÕES, E SUGESTÕES	117
REFERÊNCIAS	120
APÊNDICES	143
Apêndice A – Instrumento de pesquisa EACO aplicado - Fase quantitativa	144
Apêndice B – Roteiro geral para entrevistas	154
Apêndice C – Análise Fatorial – SPSS	153
Apêndice D – Regressão com variável dependente FAC1_1	180
Apêndice E – Regressão com variável dependente FAC2_1	188

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTO

A diminuição da taxa de natalidade associada ao aumento da expectativa de vida gerou a redução do número de integrantes nas famílias e ainda a tendência ao aumento da idade média populacional. A população mundial está envelhecendo cada vez mais, devido à diminuição da taxa de natalidade, à redução do número de integrantes nas famílias e ao aumento da expectativa de vida das pessoas. Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU, 2019a), a taxa global de fertilidade caiu de 3,2 nascimentos por mulher, em 1990, para 2,5, em 2019, com tendência de queda para 2,2, em 2050. Esse cenário está forçando as nações a repensarem as políticas de saúde pública, educação, previdência e o impacto disso sobre o mercado de trabalho. Em 2018, pela primeira vez, existiam no mundo mais pessoas com 65 anos ou mais do que com menos de 5 anos de idade (ONU, 2019b).

A tendência é de expansão significativa na quantidade de pessoas acima de 60 anos no mundo. A previsão é de que aumente de 901 milhões, em 2015, para 1,4 bilhões, em 2030, o que representa um acréscimo de 56% (ONU, 2019a). Esse crescimento será sentido em diferentes proporções no mundo, à medida que haja grandes migrações populacionais e que a queda de natalidade favoreça a redução populacional de algumas nações. Mas, no contexto geral, o aumento do número de idosos chama a atenção para um problema social e de saúde pública: os obstáculos para o envelhecimento saudável (ONU, 2019a).

Segundo projeção do IBGE (2019), a população brasileira acima de 60 anos será ampliada de 10,7%, em 2010, para 18,7%, em 2030; e 32,2%, em 2060, enquanto a faixa etária de 0 a 40 anos diminuirá de 66,8%, em 2010, para 53,9%, em 2030 e 43%, em 2060 (IBGE, 2019). Percebe-se, portanto, que o Brasil replica a tendência mundial de envelhecimento populacional, e isso ainda aliado ao aumento do número de habitantes. A proporção de idosos em relação a crianças, segundo Vilas Boas (2018), também sofrerá severas alterações, pois o Brasil possui, atualmente, 2,31 crianças para cada idoso, e o IBGE estima que, em 2039, a razão será de 1; e, em 2060, será de 0,58, com 33,6 milhões de crianças para 58,2 milhões de idosos.

Ximenes et al. (2012) indicam que o idoso trabalhador sempre existiu, mas a sociedade nunca o observou, seja por não reclamar, seja por não estar em estatísticas de acidentes de trabalho. Dados da Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia, oriundos da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), expõem que o número de pessoas acima de 64 anos com carteira assinada passou de 484.000, em 2013, para 649.400, em 2017 (AGÊNCIA BRASIL, 2019). Segundo o Instituto de

Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2018), o contingente de trabalhadores ocupados com mais de 60 anos continua registrando aumentos interanuais significativos.

A forma como se enxerga o idoso no mercado de trabalho apresenta variações, entre as quais a relação com o tipo de trabalho a ser desenvolvido. Para algumas profissões, pessoas mais velhas têm dificuldade de desempenho, como o caso de esportistas, visto que demandam força física; enquanto para outras, como juízes e professores, a idade incorpora a figura do sábio (SIQUEIRA-BRITO; FRANÇA; VALENTINI, 2016). Em paralelo, alterações significativas no formato de envelhecimento atual, a expansão dos serviços médicos, a disponibilidade de medicamentos e ainda de avanços tecnológicos proporcionam a ampliação do tempo de vida com melhor qualidade, expandindo, portanto, o potencial laboral do idoso.

Apesar de o fenômeno do envelhecimento populacional ser evidente, as pesquisas na área de Administração que abordam o tema são escassas. Na base de Periódicos da CAPES, o termo “Envelhecimento Populacional” possui 1.413 artigos, nos quais também predominam os termos: Saúde Pública, Políticas Públicas, Medicina, Envelhecimento, Saúde do Idoso, Cuidados Primários e Enfermagem. Essa lacuna se intensifica quando o foco do estudo passa a ser as empresas, cujas diferenças entre idades podem ser causa de conflitos intergeracionais, preconceitos, discriminações e segregação (LOTH; SILVEIRA, 2014). Dessa forma, entende-se que pesquisar o efeito do envelhecimento no mercado de trabalho preenche um espaço importante tanto no campo da saúde pública quanto no campo da gestão das organizações.

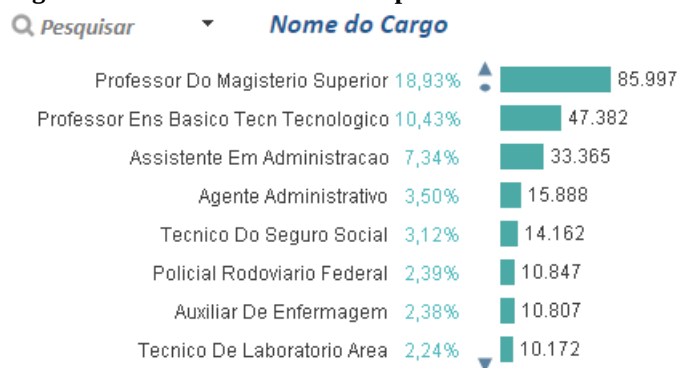
Ao pesquisar nas bases Scielo (Brasil e Portugal) e Spell, em 16 de janeiro de 2020, os termos ageísmo, etarismo e idadismo, nos campos título, resumo e palavras-chave, o resultado é de apenas 14 artigos, nos quais se identificam 33 autores distintos, com destaque para Lucia Helena de Freitas Pinho França, com dois artigos publicados, que também é a autora mais citada nas publicações em português encontradas. As revistas que mais publicaram sobre o tema são das áreas Interdisciplinar, Psicologia e Sociologia, o que reforça a baixa inserção do tema na Gestão.

O setor público também vive este cenário de envelhecimento de sua mão de obra. Segundo dados do Painel Estatístico de Pessoal, do Ministério da Economia, em outubro de 2021, o Executivo Federal possuía 586.084 servidores, incluídos os ativos efetivos, ocupantes de função sem vínculo, empregados públicos e contratados temporários para atender à demanda pública. Desses, o Ministério da Educação é o que possui maior quantitativo de servidores, 294.036, o que equivale a 50,17% de todo pessoal do Poder Executivo Federal. É um número muito expressivo, seguido, no quadro de pessoal do Governo, de 16,15, do Ministério da Economia, e de 14,58% da Saúde.

De todos os servidores públicos federais do Poder Executivo, o Plano de Carreira que possui o maior número de servidores é o do Magistério Superior, com 85.997 servidores, e, em terceira

posição, os professores do Ensino Básico Técnico e Tecnológico, com 47.382. A carreira docente, portanto, acumula 29,36% do quadro total dos servidores públicos federais, com 133.379 servidores, conforme Figura 1.

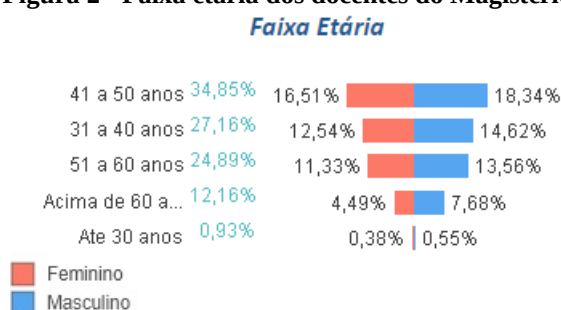
Figura 1 - Números de servidores por carreira no Poder Executivo



Fonte: Brasil (2021)

A Figura 2 expõe a faixa etária dos docentes do magistério superior, enquanto a Figura 3 apresenta a faixa etária dos servidores do poder executivo de modo geral. Percebe-se, no quadro geral, que os servidores não são jovens, pois apenas 3,88% têm até 30 anos. Por esse viés, a situação é pior quando apenas 0,38% dos professores possuem até 30 anos. Em ambos os quadros, cerca de 37% da mão de obra está acima de 50 anos, o que indica o envelhecimento significativo desta força de trabalho nos próximos anos.

Figura 2 - Faixa etária dos docentes do Magistério Superior

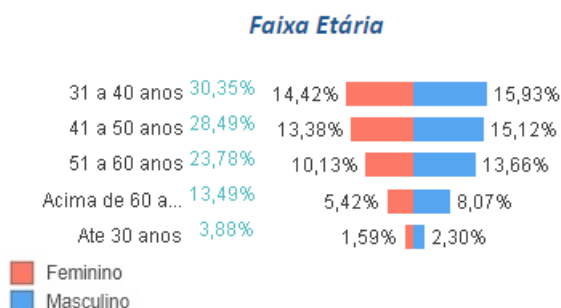


Fonte: Brasil (2021)

Considerando o total de servidores públicos federais, 34,23% possuem até 40 anos de idade, enquanto na Carreira de Magistério Superior apenas 28,09% estão nessa faixa etária. Percebe-se que, no geral, os docentes do Magistério Superior possuem média de idade maior que a dos demais servidores, o que indica a maior tendência a pessoas com maior idade na carreira. Além de a carreira

docente possuir número significativo de servidores, estes ingressam mais tardiamente na carreira e possuem média de idade superior aos demais, o que sugere maior exposição ao ageísmo que a média dos servidores do poder executivo.

Figura 3 - Faixa etária dos servidores do Poder Executivo



Fonte: Brasil (2021)

Butler, em 1969, definiu o ageísmo como um processo de estereotipação sistemática e de discriminação contra pessoas por elas serem velhas. Posteriormente, Butler (1980) comparou o ageísmo ao sexismo e ao racismo, argumentando que o preconceito de idade é manifestado com atitudes, comportamentos e práticas institucionais e políticas voltadas para adultos mais velhos. A revisão da literatura revela expectativas e crenças positivas e negativas tanto sobre trabalhadores jovens, quanto sobre os mais velhos (PINTO, 2015). Segundo Levy (2014), estereótipos etários da sociedade são internalizados desde a infância e transportados para as relações entre as pessoas.

O ageísmo, derivado de estereótipos sociais, faz parte do cenário social, em maior ou menor grau a depender do contexto estudado. A *European Social Survey* descobriu que o preconceito etário é o tipo de discriminação mais prevalente (AYALON, 2013), enquanto o sexismo e racismo representam categorias relativamente estáveis que não variam ao longo do curso da vida (AYALON, 2017). É pertinente, portanto, que, diante do cenário de envelhecimento populacional, e também dos docentes do serviço público federal, observe-se o fenômeno do ageísmo no contexto acadêmico.

1.2 PRESSUPOSTOS E ARGUMENTO DE TESE

O trabalho tem um significado positivo, que vai desde o condicionamento físico e mental até a atividade que dignifica aquele que o executa como um ser útil e responsável perante os outros (SOUZA; MATIAS; BRÊTAS, 2010). O trabalho é elemento primordial de vida e de definição pessoal diante de si, de familiares, de amigos e da sociedade em geral, por permitir o aporte não apenas econômico, mas de posicionamento social diante de questões comuns como: o que você faz? Você trabalha com quê?

A ambiguidade entre ter um significado positivo e um negativo ao mesmo tempo existe ao se perceber que o trabalho, como fonte de significado de vida, também é fonte de sofrimento, em diferentes sentidos. Leite (2008) aponta aspectos como a flexibilização, a informalização e a precarização como novas formas de organização do trabalho. Tais aspectos, além de mexerem na configuração do trabalho, alteram a relação dos sujeitos com o próprio labor, principalmente num contexto de construção de carreira. Bitencourt et al. (2011) apontam que o fator financeiro é referido como complementar e não essencial para que o trabalho faça sentido, o que induz à ideia de que a remuneração não é suficiente para tornar o trabalho algo positivo.

Acerca da influência das condições de trabalho no relacionamento familiar, Cia e Barham (2008) apontam que pais que trabalham no turno da noite apresentam menor satisfação no envolvimento com seus filhos, tendo em vista a dificuldade de tempo para convivência com eles. É uma “conta” a ser cobrada em algum momento, seja pelos filhos, seja por si mesmo, ao observar como e o quanto já cresceram, e isso não foi percebido. É sabido que o trabalho docente não termina em sala de aula e que percorre os diversos cômodos dos lares dos professores e em diferentes turnos, o que interfere diretamente na rotina do lar.

A atividade docente precípua é o ensino, voltado para formação acadêmica de discentes. Mas a estrutura da carreira docente do magistério superior privilegia a Pesquisa, o que amplia o escopo de responsabilidades dos professores, principalmente os ligados à Pós-graduação. Esse privilégio é encontrado nas regulamentações de ingresso e desenvolvimento na carreira, e mais ainda, no acesso a bolsas e outros tipos de recompensas materiais ou sociais que são direcionadas apenas à Pesquisa.

Paralelamente, atividades relacionadas a ensino, extensão, representação e gestão permanecem no escopo de atuação do professor pesquisador, o que propicia jornadas de trabalho ampliadas, e, como salienta Teixeira (2019), o fato de sair do trabalho e ir para casa não determina o fim do expediente de trabalho. Melo e Serva (2014) indicam que um pesquisador, ao longo da carreira, à medida que vai se tornando mais conhecido por seu trabalho, vai recebendo um nível de demanda muito alto, impactado pelo capital científico.

Borsoi e Pereira (2017) afirmam que a atividade acadêmica tem sido caracterizada pelo que se conhece no meio universitário como produtivismo, que tem levado ao aumento de casos de adoecimento entre professores e professoras. Nascimento et al. (2016), ao investigarem o envelhecimento docente, identificaram que a questão financeira é importante quanto ao processo de se manterem produtivos, mas destacam ainda a realização quanto ao desempenho da função, a inclusão social e a necessidade de seguir uma rotina prévia. O envelhecimento na carreira não alivia a rotina de produção acadêmica, nem exime este docente de cumprir diferentes papéis no meio acadêmico.

O produtivismo acadêmico se configura no acúmulo de responsabilidades na medida em que o desenvolvimento na carreira direciona o docente à Pesquisa. Silva (2019) afirma que a performatividade do produtivismo surge a partir de um discurso simbólico, criado e difundido sobre o que é um professor produtivo, ou seja, aquele que ensina, que pesquisa, que produz, que gerencia várias atividades administrativas e que participa ativamente da comunidade acadêmica.

Para Moreira (2009), produção não é apenas publicação, mas sim, implica ser um bom professor na Pós-Graduação e na Graduação, bem como ser competente em cargos administrativos, beneficiar o coletivo da instituição e contribuir para a construção de um Departamento e Universidade de qualidade. O nível de identificação do docente com a Instituição, sua profissão ou Programas aos quais está vinculado, aliados ao ambiente de competitividade de produção intelectual, tornam o exercício profissional mais complexo à medida que o docente, que sofre influências individuais, familiares, organizacionais para se manter em atividade, envelhece.

Teixeira (2019) aponta que, em um mundo globalizado, regido pela lógica capitalista da produtividade, novos cenários se emolduram no mundo do trabalho, caracterizado pela produção de novas tecnologias, aceleração de produção e de trabalho, trabalhadores flexíveis, polivalentes e precarizados. Nesta mesma perspectiva, Mancebo (2007) expõe que a eficiência e a produtividade docente são objetivadas em índices. Entre as principais decorrências da redução do trabalho docente à perspectiva de índices, está, como afirmam Sguissardi e Silva Junior (2009), a predominância do quantitativo sobre o qualitativo, o que interfere na produção científica e gera o que é denominado produtivismo acadêmico.

O produtivismo acadêmico foi incorporado à cultura das Instituições Federais de Ensino, o que tem tornado o ambiente acadêmico mais conflituoso e menos colaborativo. E a solução seria não cobrar produtividade dos servidores públicos? Concebe-se que as metas e as avaliações fazem parte do sistema de gestão de qualquer organização e carreira. Contudo, as distorções do produtivismo acadêmico distanciaram as Universidades e os docentes das suas próprias obrigações precípuas, além de conturbarem a cultura e a própria capacidade de movimentação do conhecimento na sociedade.

A intensificação do trabalho e a existência de pressões cotidianas por produtividade artificialmente elevada se mesclam com um discurso legitimador que parece distorcer a realidade (BERNARDO, 2014). Leite (2017, p. 212) destaca alguns catalisadores da intensificação do trabalho docente, a saber:

- Transformações nos critérios das agências de fomento a pesquisas baseadas no número de publicações, número de orientações (iniciação científica, monitoria, graduação e pós-graduação – lato e stricto), participação em bancas;
- Aumento do número de discentes sem aumento da quantidade de técnicos e docentes;
- Redução de servidores administrativos e repasse de atividades aos docentes;

- Majoração das exigências de aprimoramento intelectual;
- Incremento das exigências quanto à qualidade do trabalho;
- Maior comprometimento docente com a organização para atendimento de demandas burocráticas (comissões, reuniões, relatórios e etc);
- Alto nível de competição, a fim de alcançar pontuações que coloquem em destaque a produção docente, conferindo-lhe incentivos financeiros e status acadêmico.

Para Sguissardi (2010), o produtivismo acadêmico é fruto dos processos oficiais ou não de regulação, controle e de avaliação, que se caracterizam pela supervalorização da quantidade de produção científico-acadêmica, tendenciosa a desconsiderar sua qualidade. Não é raro que alguns professores transfiram a responsabilidade da produção dos artigos para os alunos, impondo o artigo como requisito de avaliação das disciplinas (BISPO; COSTA, 2016). Sobre isso, os autores ainda reforçam que o próprio papel dos docentes como mestres e doutores pode estar distorcido na medida em que se pode levantar a hipótese de que eles devem transformar tudo em artigo científico para ser enviado a um evento ou revista.

Segundo Lima (2012), os professores universitários atravessam mudanças institucionais que refletem nas imagens e identidades profissionais, caracterizando-se pela contradição entre ser professor e cumprir as exigências de uma polivalência típica da atividade no Ensino Superior, que circula entre o ensino, pesquisa, extensão e gestão. Amaral e Torres (2017), ao pesquisarem sobre razões que induzem docentes à aposentadoria, apontaram que as perspectivas de um novo começo, de retorno ao lar, de tempo para lazer se formam por não terem tempo em virtude da rotina de trabalho.

Hutchings, Wilkinson e Brewster (2020), ao estudarem as razões pelas quais docentes mais velhos, alguns já aposentados, ainda permaneciam trabalhando, identificaram em suas entrevistas que, apesar de estarem ministrando aulas e minicursos em outros países, consideravam positivo não estarem mais envolvidos com o Ensino e ainda com aspectos Administrativos. Percebe-se que o acúmulo de responsabilidades relacionadas às diversas dimensões do meio acadêmico, e não apenas às relacionadas às atividades finalísticas da instituição, exerce pressão sobre o docente no desenvolvimento de sua carreira, em paralelo aos indicadores de produtividade exigidos.

Waters (2006) aduz que o mundo acadêmico passa por uma crise generalizada dos sistemas avaliativos criados pelas agências de fomento e regulamentadoras do processo científico, que resulta em uma distorção traduzida em expectativas não razoáveis sobre a quantidade de comunicações que os pesquisadores devem publicar (COSTA; MARTINS, 2016). Pressupõe-se, portanto, que o acúmulo de responsabilidades docentes, aliado ao cenário gerado pela produtividade acadêmica exigida tanto internamente na Universidade, quanto externamente pelos órgãos de fomento à pesquisa, têm incentivado os professores, principalmente os ligados a programas de pós-graduação, a considerarem a aposentadoria mesmo tendo perfeitas todas as condições laborais e de saúde. Dessa forma, o primeiro

argumento que norteia esta investigação é de que a pressão interna e a externa por produtividade acadêmica favorecem diretamente o comportamento ageísta na Universidade.

Segundo Palmore (1999), o idadismo traduz um preconceito ou uma forma de discriminação, contra ou a favor de um grupo etário. Butler (1980) expõe que o envelhecimento nas atitudes pode ser benigno ou maligno. Parece que os adultos mais velhos podem enfrentar estigma de idade na forma de qualquer preconceito de idade benevolente ou hostil (CHASTEEN; CARY, 2015). Couto et al. (2009) reforçam que a discriminação contra idosos, ou ageísmo, é sustentada principalmente pela manutenção de estereótipos negativos e positivos quanto à idade avançada.

Cary, Chasteen e Remedios (2017), sobre os resultados da ambivalência e sentimentos positivos e negativos em relação ao idoso, discorrem que sentimentos paternalistas (positivos) estão associados à percepção de baixa competência e alta cordialidade nos idosos, enquanto que sentimentos de desprezo (negativos) estão associados à baixa competência e baixa cordialidade nas relações pessoais entre as gerações envolvidas. Além disso, o ageísmo se apresenta não apenas contra os idosos, mas também em relação aos mais jovens. A discriminação de idade pode ser definida como as decisões prejudiciais que são baseadas em idade, em vez de se basearem em competências ou capacidades individuais (ARROWSMITH; MCGOLDRICK, 1997).

Desta forma, é possível que ocorra ageísmo não só contra os docentes idosos ou envelhecetes, mas também junto aos jovens docentes, embora o segundo argumento é de que os docentes idosos seriam vítimas preferenciais no ambiente estudado. Contudo, Kahana et al. (2016) identificaram que predominantemente acadêmicos mais velhos que continuam trabalhando e solicitando apoio à pesquisa (financiamento) são caracterizados negativamente por colegas de trabalho. Para Magalhães et al. (2010) uma das formas de discriminação no emprego é a recusa de contratação e promoção de trabalhadores mais velhos, diante da preferência por trabalhadores mais jovens. Profissionais de saúde desconsideram queixas crônicas de pessoas mais velhas como parte inevitável do processo de envelhecimento (GOLDANI, 2010b). Hutchings, Wilkinson e Brewster (2020) identificaram junto a docentes mais velhos que, quanto à decisão de se aposentarem, alguns participantes tinham uma espécie de obrigação moral de abrir espaço para os mais jovens.

Segundo Sguissardi e Silva Junior (2009), a titulação e, especialmente, a chance de participar da pós-graduação adquiriram significado para a estabilidade e segurança profissionais dos docentes e contribuem para explicar as atitudes a intensificação do trabalho e do chamado produtivismo acadêmico, que seria a cultura de pós-graduação que orienta as práticas universitárias em geral. Desta forma, defende-se que os docentes idosos ou envelhecetes envolvidos na pós-graduação sejam o público-alvo preferencial para o comportamento ageísta nas Universidades.

Embora quase todas as pessoas mais velhas já tenham sofrido algum tipo de preconceito e discriminação relacionados à sua idade real ou aparente, é escassa a investigação desse tema no Brasil, um país considerado “jovem” até bem pouco tempo, ainda mais no contexto organizacional (LOTH; SILVEIRA, 2014). Percebem-se lacunas que motivam a investigação: sobre ageísmo predominam pesquisas que se direcionam ao comportamento humano em geral como de: Alves e Novo (2006); Angus e Reeve (2006); Ayalon (2013, 2017, 2018); Binstock (2010); Bodner, Bergman e Cohen-Fridel (2012); Butler (1980, 2005); Bytheway (2005); Calasanti (2005); Cary, Chasteen e Remedios (2017); Chasteen e Cary (2015); Cherry e Palmore (2008); Collin (2005); Couto e Wentura (2017); Couto, Koller, Novo e Soares (2009); Cuddy, Norton e Fiske (2005, 2016); Fiske, Cuddy e Glick (2002); Fiske (2018); Fraboni, Saltstone e Hughes (1980); Giasson, Rainha, Larkina e Smith (2017); Goldani (2010); Hagestad e Uhlenber (2005); Kessler, Mickelson e Williams (1999); Kogan (1961); Levy (1996); Levy e Banaji (2002); Levy, Chung, Bedford e Navrazhina (2014); Magalhães, Fernandes, Antão e Anes (2010); Martens e Goldenberg (2005); Martens, Greenberg, Schimel e Landau (2004); McGregor e Gray (2002); Neocleous, Erzeybek e Apostolou (2018); North e Fiske (2013); Palmore (1999, 2001, 2004); Pereira, Ponte e Costa (2018); Rozendo (2016); Rupp, Vodanovich e Credé (2005); Sneed e Whitbourne (2005); Souza, Lodovici, Silveira e Arantes (2014); Voss, Bodner e Rothermund (2018); Wilinska, Hontheim e Anbäcken (2018), e não, sobre sua influência no ambiente de trabalho; inexistem pesquisas sobre ageísmo no setor público, e, mais especificamente, sobre a carreira docente, ainda que concentre o maior número de servidores públicos federais; há um desconhecimento concreto de como o ageísmo se manifesta nas unidades acadêmicas, quais seus efeitos e ainda qual gestão deve ser dada ao tema.

Ageísmo é incrustrado na sociedade, e consequentemente, no ambiente acadêmico. A esse respeito, a UNECE (2019) expõe que é implícito, subconsciente e incontestado nas sociedades atuais e decorre das atitudes diante de uma pessoa velha demais ou jovem demais para fazer algo. E os professores mais velhos em um ambiente produtivista? O ageísmo tende a ganhar escala num ambiente competitivo e de relações entre diferentes gerações que disputam as mesmas recompensas ou mantêm *scores* acadêmicos. **A tese que esta investigação defende é: A estrutura da carreira induz ao produtivismo acadêmico, o que incrementa o ageísmo na docência.**

1.3 PROBLEMA E OBJETIVOS DE PESQUISA

Considerar o ageísmo como algo natural e que não deve ser ponderado no meio acadêmico é contrapor a própria evolução das relações interpessoais e de trabalho no contexto de envelhecimento populacional. Trazer ao debate o ageísmo na academia oportuniza a vanguarda que a Universidade

preza, pois a investigação do tema em ambientes organizacionais é recente e não possui soluções evidentes, nem mesmo de abordagem e identificação de suas variáveis de influência.

Emerge da necessidade de configurar o ageísmo no ambiente organizacional da Universidade a seguinte questão de pesquisa: Como o ageísmo se manifesta na carreira docente na Universidade Federal do Piauí? A partir desse problema, foi derivado o objetivo geral: Analisar como o ageísmo se manifesta na carreira docente na Universidade Federal do Piauí. Especificamente, objetiva-se: Identificar aspectos que induzem ao produtivismo na estrutura de carreira docente na UFPI; revelar se há ageísmo na UFPI por meio da Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional; identificar catalisadores do ageísmo positivo e negativo na UFPI, particularmente relacionadas ao produtivismo.

Para atingir o primeiro objetivo específico, é necessário explorar a legislação que regulamenta a carreira de magistério superior no serviço público federal e ainda resoluções e outros documentos internos da Instituição que regulamentam o processo de ingresso e permanência na carreira, tais como concurso público, estágio probatório e desenvolvimento na carreira, progressões funcionais, afastamentos, editais de órgãos de fomento e da Instituição quanto a bolsas e outros incentivos relacionados à Pesquisa, Pós-graduação e Extensão, e ainda quanto à carga horária docente; O segundo objetivo específico exige uma pesquisa quantitativa por meio da aplicação da Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO) junto aos docentes da UFPI, e sua posterior análise por meio de métodos estatísticos. Os resultados da fase quantitativa direcionarão a fase qualitativa da pesquisa, que completa o terceiro objetivo específico, o qual exige uma pesquisa qualitativa, a partir de entrevistas com docentes que possuem perfis identificados por meio da EACO e sobre as quais serão realizadas Análise de Conteúdo.

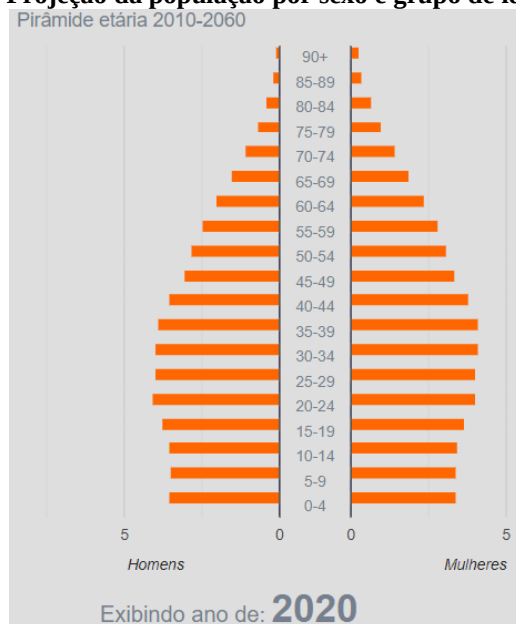
Os capítulos desta tese derivam dos objetivos do trabalho, o próximo capítulo versa sobre o processo de Envelhecimento, seus conceitos, características, representações sociais, envelhecimento no trabalho e aposentadoria, no qual são apresentados aspectos quanto ao envelhecimento no contexto pessoal e profissional. O capítulo seguinte trata sobre Carreira Docente e Produtivismo acadêmico no qual são trazidos conceitos, aspectos legais e características dos profissionais inseridos na carreira docente. A seguir um capítulo sobre ageísmo, no qual são apresentados conceitos, pesquisas realizadas nos contextos pessoais e profissionais, e ainda formas de gestão e instrumentos para identificação de ageísmo em diferentes contextos. Há ainda os capítulos quanto a metodologia da investigação, discussão de resultados e conclusões.

2 ENVELHECIMENTO

A população mundial tende ao envelhecimento. Mesmo países tradicionalmente jovens, como o Brasil, apresentam, conforme figura 1, redução da base e alargamento das faixas intermediárias de idade que induzem à tendência ao aumento do número de idosos em relação ao total da população. Segundo a ONU (2019b), a população mundial está envelhecendo devido à elevação da expectativa de vida e à queda dos níveis de fertilidade. A expectativa de vida global aumentou de 64,2 anos, em 1990, para 72,6 anos, em 2019, e deve aumentar para 77,1 anos, em 2050 (ONU, 2019b).

Houve novos 4,8 milhões de idosos em cinco anos, o que corresponde a um crescimento de 18% desse grupo etário, que tem se tornado cada vez mais representativo no Brasil. As mulheres são maioria expressiva nesse grupo, com 16,9 milhões (56% dos idosos), enquanto os idosos do sexo masculino são 13,3 milhões (44% do grupo) (PARADELLA; BARROSO, 2018). A figura 4 expõe redução populacional na base e ampliação nas faixas etárias intermediárias, o que indica que, em alguns anos o número de pessoas idosas será maior que o atual. Segundo projeções do IBGE, um em cada quatro brasileiros terá 65 anos ou mais em 2060, mais precisamente 25,5% do total da população, e essa tendência de envelhecimento da população vai fazer com que o país tenha mais pessoas idosas do que crianças a partir de 2039 (VILLAS BOAS, 2018).

Figura 4 - Projeção da população por sexo e grupo de idade no Brasil- 2020



Fonte: IBGE (2021)

As oportunidades trazidas pelos avanços da ciência e da tecnologia, a redução nas taxas de doença e de mortalidade, a queda na taxa de natalidade, a melhoria das condições ambientais e o

aumento da expectativa de vida têm causado crescimento na proporção de idosos na sociedade (CINAR; KARADAKOVAN; SIVRIKAYA, 2018), realidade também entre a população brasileira. A ampliação da massa populacional com idade mais avançada deve forçar a sociedade a rever comportamentos e ações diante dos idosos, seja pela ampliação quantitativa de sua presença nos mais diversos meios, seja pela própria significância que esse escopo populacional terá diante dos demais. O envelhecimento no Brasil difere por estados. Segundo Villas Boas (2018), nos estados do Rio Grande do Sul e Rio de Janeiro, a proporção de idosos superará a de crianças em 2029 e 2033, respectivamente, enquanto no Amapá esse efeito ocorrerá apenas em 2059.

Cognitivamente, a idade e o sexo funcionam como categorias que auxiliam no mapeamento social e cultural das expectativas sobre as experiências e os papéis que se desenvolvem ao longo da vida e contribuem também para a autopercepção (PINTO, 2015). A definição de idoso e sobre quando a velhice se inicia é bastante complexa, mas, independentemente da forma como se observa, o fenômeno de envelhecimento da população é indiscutível. Os conceitos de envelhecimento e de velhice são distintos, sendo que o envelhecimento é o processo no qual a velhice está inserida (SOUZA, MATIAS E BRÊTAS, 2010).

A Organização Mundial de Saúde (OMS) considera idosa a pessoa com 60 anos ou mais nos países em desenvolvimento, e 65 anos ou mais, em países desenvolvidos (OMS, 2006, apud TRIGUEIRO et al., 2016). O Art. 1º do Estatuto do Idoso, Lei 10741, de 1 de outubro de 2003, estabelece que idoso no Brasil é o indivíduo com idade igual ou superior a 60 anos (BRASIL, 2003). O critério cronológico é utilizado para referenciar legalmente a velhice, todavia fatores biopsicossociais podem contribuir para que mesmo pessoas sem esta idade, mas que a aparentem, também recebam tratamento diferenciado.

Há diferença entre estar idoso e sentir-se idoso? Apesar do critério cronológico para admissão legal do idoso, a forma como se sentir, enxergar-se e admitir-se idoso varia conforme o contexto no qual o indivíduo se encontra, tendo em vista que a velhice pode ser percebida de forma completamente dissociada da idade. Loth e Silveira (2014) afirmam que é necessário compreender como e quando o indivíduo se percebe como velho, pois a velhice não pode ser concebida de forma cronológica e descontextualizada, e é traduzida tanto por um processo de autorreconhecimento e reconhecimento do outro quanto por um conjunto de características socialmente associadas a essa etapa da vida.

O fenômeno do envelhecimento, conforme Loth e Silveira (2014), ocorre em virtude de três fatores: biológico, psicológico e social. Não há, a princípio, apenas a vinculação à idade, uma vez que estes três fatores atuam de forma distinta nos sujeitos e podem gerar velhos com pouca idade, bem como pessoas com idade de idoso, mas com aparência bem mais jovem. Entende-se, portanto, que o envelhecimento é um processo que leva tempo e não apenas um marco legal que atribui um rótulo a

partir de certo tempo. Ferreira et al. (2010) salientam que o processo de envelhecimento precisa deixar de ser visto como uma decorrência de fenômenos puramente naturais e biológicos e ser visto também como profundamente influenciado pela cultura, em que os indivíduos reagem a partir de suas referências pessoais e culturais.

O envelhecimento não tem início ou fim em uma determinada idade, mas é um processo que começa com o nascimento e decorre ao longo de todo o ciclo de vida e cujas características estão subordinadas à vivência subjetiva de cada um (RAMOS, 2010). Cada vez mais as pesquisas revelam que o processo de envelhecimento é uma experiência heterogênea e individual (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008). Concordando com Fontoura e Piccinini (2012), salienta-se que, quando se fala em envelhecimento, está-se considerando como um processo, portanto não é uma fase que começa em um determinado momento.

Schneider e Irigaray (2008) defendem que o envelhecimento é um processo influenciado por diversos fatores como: gênero, classe social, cultura, padrões de saúde individuais e coletivos, vida pessoal, familiar e profissional. Com base nessas variáveis e apoiados em outros estudos, os autores definiram a possibilidade de quatro idades: cronológica, biológica, social e psicológica. Cepellos, Silva e Tonelli (2019) enxergam o envelhecimento não apenas de forma cronológica, mas classificam as idades de outras formas: idade moral, corporal, coletiva e profissional, esta subdividida em burocrática e empresarial. O quadro 1 a seguir resume fatores que influenciam a percepção sobre o envelhecimento.

Quadro 1 - Fatores que influenciam a percepção sobre envelhecimento

Autor	Fatores de influência sobre a percepção do envelhecimento
Schneider e Irigaray (2008)	Anos de vida (idade cronológica), mudanças corporais e mentais (idade biológica), hábitos, papéis sociais e comportamentos (idade social) e capacidade de aprendizado, memória, controle emocional (idade psicológica).
Capellos, Silva e Tonelli (2019)	Idades: moral, corporal, coletiva, profissional burocrática e profissional empresarial.
Ávila, Guerra e Meneses (2007)	Genética, estilo de vida, meio ambiente e situação nutricional
Almeida e Cunha (2003)	Valores, crenças e formas de interpretar o mundo

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Zebrowitz e Montepare (2000) e Ward (1984) perceberam que a classificação de si mesmo por faixa etária, e mais ainda como pertencente a um grupo estigmatizado como adolescente ou idoso, é rara. A veneração da juventude pela maioria das sociedades ocidentais costuma fazer do envelhecimento um objeto de vergonha, ridicularização e desgosto (GOLDANI, 2010b). Sujeitos pesquisados por Cepellos, Silva e Tonelli (2019) eram resistentes em identificar que o envelhecimento

havia chegado, contudo ao indicarem sinais de envelhecimento corporal, puseram-se no papel de fragilizados e definiram aspectos costumeiramente associados à idade.

Existem diversos termos que refletem tanto o carinho pelos idosos, quanto a negação ou a suavização ao atual ou futuro pertencimento ao grupo etário com maior idade. Há uma série de termos utilizados para se referir a essa faixa etária, como: idosos jovens, idosos velhos, idosos mais velhos (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008), terceira idade, melhor idade, adulto maduro, velho, meia-idade, maturidade, idade maior e idade madura (NERI; FREIRE, 2000). Segundo Carvalho (2009) o termo “melhor idade” surge em oposição à ideia pejorativa da velhice.

A forma como a sociedade percebe o idoso e o processo de envelhecimento é particular de cada cultura. Imagens negativas de envelhecimento são instiladas no processo de socialização por meio da linguagem, religião, literatura, mídia e das práticas das instituições médicas e de serviços sociais (WILSON; PARKER; KAN, 2007). Dessa forma, o que é “vendido na sociedade” sobre os idosos tende a ser negativo sob diversos ângulos e nos mais diferentes contextos da ação humana, inclusive dentro das próprias famílias. Destacamos a seguir, no Quadro 2, diversos estereótipos acerca do envelhecimento.

Quadro 2 - Estereótipos sobre pessoas idosas

Autor	Estereótipos
Palmore (1999)	Doença, declínio mental, isolamento, impotência sexual, doença mental, pobreza, fealdade, inutilidade, depressão.
Levy (1996)	Frágil, doente, dependente, incompetente.
Souza, Matias e Brêtas (2010)	Fardo, Finitude humana, desgaste físico, comprometimento de capacidade funcional
D'Alencar e Campos (2006)	Diminuição de atividade econômica e incremento de custos com saúde, pensões e aposentadorias.
Locatelli e Cavedon (2012)	Abandono

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Marín, Troyano e Vallejo (2001) investigaram como a sociedade percebia a velhice e identificaram mudanças com o passar dos anos. A forma como o envelhecimento foi sendo compreendido se tornou mais complexa, à medida que os ganhos de vida não representaram de forma direta perda de vigor físico e capacidade laboral. A velhice era percebida como sinal de sabedoria, como nos Conselhos de Anciãos da Roma Antiga (SOUZA; MATIAS; BRÊTAS, 2010). Entretanto, a expectativa de vida da Roma Antiga impunha que os mais velhos da época fossem os adultos de hoje, o que implica admitir que os mais velhos da época realmente se destacavam tanto no labor quanto nos conselhos. Isso denota a ambiguidade, tanto positiva, quanto negativa e ainda de lapso temporal, ao se

criticar o envelhecimento. Neste contexto, o Quadro 3 expõe formas como os idosos são vistos na sociedade.

Quadro 3 - Formas de visualizar os idosos na sociedade

Década de 1950	Início da década de 1970	Depois da década de 1990
Decadência e deterioração	Indivíduos passivos	Indivíduos torpes
Perda de Capacidades Físicas e Mentais	Indivíduos intolerantes	Enfermos
Aumento de achaques		Inúteis
Isolamento		
Irresponsabilidade		

Fonte: Elaborado pelo autor (2021), com base em Marín, Troyano e Vallejo (2001)

Os efeitos da idade sobre o indivíduo dependem de diversos fatores, que vão desde origens genéticas a estilos e história de vida. Loth e Silveira (2014) apontam que é inquestionável que o tempo traga desgastes naturais à biologia do ser humano, entretanto, seus resultados variam de pessoa para pessoa. A própria percepção sobre o envelhecimento e seus efeitos também varia bastante e vai desde a ideia de “melhor idade” a estereótipos negativos que se propagam pela sociedade.

Durante muito tempo, viveu-se uma realidade populacional jovem, na qual não era possível envelhecer. A sobrevida não só era menor, como também era considerada a pior fase da vida humana, o momento da doença, da espera pela morte (CARVALHO, 2009). Os sentimentos negativos relacionados à velhice influenciam na percepção sobre si e sobre os outros em relação à idade que possuem, ou aparentam ter, e justificam a ideia de que “velho é o outro”, ou mesmo de que tais preconceitos sejam naturais na sociedade. Segundo Neocleous, Erzeybek e Apostolou (2018), a velhice, em várias sociedades industriais, é vista por adultos mais jovens e mais velhos como um tempo cheio de doença, problema e sem perspectiva.

Negar o envelhecimento é visto como uma proteção psicológica imposta pela sociedade que reforça “o novo é bom”. Embora as pessoas não se reconheçam com a idade cronológica maior, elas distinguem que velhos são os “outros”, mesmo que esses “outros”, identificados como amigos, colegas de trabalho e familiares, possuam a mesma idade que elas (CEPELLOS; SILVA; TONELLI, 2019). As atividades dirigidas para a terceira idade não são tão frequentadas devido à negação da identidade da velhice pelos próprios entrevistados (XIMENES et al., 2012). Diante do cenário de envelhecimento populacional, da associação do envelhecimento a sentimentos negativos, inclusive culminando com a negação da velhice, é que se fazem necessários novos argumentos.

Em contraponto, o envelhecimento orientado em uma direção positiva pode ser uma oportunidade para viver de forma saudável e autônoma, com participação ativa na sociedade (NUNES, 2017). Expressões como “melhor idade”, “idade de ouro”, “feliz idade” refletem um esforço da

sociedade na busca de salientar aspectos positivos do envelhecimento, em um contexto de mais proteções sociais, ao mesmo tempo em que busca quebrar as concepções negativas relacionadas ao envelhecimento.

O envelhecimento saudável e ativo é um desafio atual e futuro para as sociedades desenvolvidas, que tem efeitos diretos na economia de um país e que determina a forma como decorre a participação individual e coletiva dos cidadãos idosos (FONSECA, 2005). O envelhecimento saudável e ativo é ainda um desafio dentro das próprias organizações, uma vez que a idade média dos trabalhadores ativos tende a permanecer maior por limitações da aposentadoria, por exemplo.

Helal e Silva (2019) destacaram que a discriminação por idade tem se tornado um fator bastante comum nos dias atuais e legitima a separação e o conflito existente entre gerações, bem como, reduz recursos e oportunidades que poderiam ser disponibilizadas para com os sujeitos mais velhos. A relação entre indivíduos de gerações diferentes evoluiu da ideia de Caspi (1984), de que o simples contato direto entre pessoas mais jovens e mais velhas seria suficiente para desenvolver atitudes mais positivas dos jovens em relação aos idosos, para as conclusões de Allan e Johnson (2009), segundo os quais a qualidade do contato, e não, a frequência é que levaria a atitudes positivas dos mais jovens.

Cada vez mais o mercado de trabalho deverá absorver uma massa maior de trabalhadores mais velhos. A população está envelhecendo, e essa tendência foi identificada como um dos cinco principais riscos globais na próxima década (HOWELL, 2013). No Brasil, o processo de envelhecimento populacional está acontecendo de forma acelerada, implicando diretamente no envelhecimento da força de trabalho (CEPELOS; TONELLI; ARANHA FILHO, 2013).

2.1 ENVELHECIMENTO NO TRABALHO

Se na sociedade há aspectos negativos associados à idade, o mesmo se encontra nos ambientes organizacionais. Wilson, Parker e Kan (2007) argumentam isso apontando o aumento de períodos de desemprego dos trabalhadores mais velhos, e percepções, muitas vezes com base em declarações de empregadores, de que a idade é o principal obstáculo à empregabilidade. Será que a idade deve ser o critério definitivo para a escolha do funcionário? Entender as competências exigidas pelo trabalho ou pela organização permite enxergar que a escolha do futuro empregado deve contemplar variáveis de natureza técnica e comportamental, e não apenas etária.

Os trabalhadores mais velhos tendem a ser mais afetados pelas incertezas e inseguranças vivenciadas no trabalho do que os mais jovens. A fragilidade percebida se reflete quanto à admissão, à oportunidade de crescimento na empresa e, ainda, à prioridade nos desligamentos em momentos de crise. Loth e Silveira (2014) indicam que a diminuição das capacidades físicas, sociais, cognitivas e de

adaptação à introdução de novas tecnologias são as principais características associadas à velhice. Nesse contexto, diversas pesquisas foram realizadas a fim de verificar aspectos negativos (Quadro 4) relacionados à idade em ambientes organizacionais.

Quadro 4 - Fatores negativos relacionados à idade no trabalho

Autor	Fatores negativos relacionados à idade
Taylor e Walker (1998)	Incapacidade ao trabalho pesado; resistência a treinamentos; desinteresse por aprendizagem
Mcgregor e Gray (2002)	Não acompanha tecnologia; resiste a mudanças
Kanfer e Ackerman (2004)	Perda de capacidade física.
Brooke e Taylor (2005)	Tensão a ordens de mais jovens
Henkens (2005)	Resistência a novas tecnologias; resistência a mudanças
Nussbaum et al. (2005)	Inflexibilidade; solidão; religião; improdutividade; doença; depressão; senilidade; fragilidade; ausência de energia.
Roscigno et al. (2007)	Lentidão no trabalho; desorganização; dificuldade de relacionamento.
Souza, Matias e Brêtas (2010)	Comprometimento de capacidade funcional
Capellos, Tonelli e Aranha filho (2013)	São mais dependentes; preferência por trabalhos menos desafiadores; pouco amigabilidade; introversão; receio de receber ordens de mais novos; aversão a mudanças tecnológicas; apenas expectativa da aposentadoria
Loth e Silveira (2014)	Insuficiência para lidar com novas tecnologias; inabilidade; obsolescência; chatice; menor dinamismo; menor propensão a risco.

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

A percepção e as práticas relacionadas aos trabalhadores mais velhos mudam conforme as circunstâncias do momento. Pinto (2015) aponta que, nos períodos de elevado crescimento e de guerra, os trabalhadores mais velhos são valorizados, procurando-se mantê-los ativos, enquanto em períodos de crise são levados à saída do mercado de trabalho. Os cenários de crescimento exacerbado e de guerra, na realidade, levam ao emprego os mais diversos escopos populacionais, independente de sexo e idade, o que inclui ainda a ampliação da carga horária diária e a flexibilização das regulamentações trabalhistas.

Estereótipos negativos perpetrados pela sociedade também se multiplicam nas empresas, gerando conflitos geracionais, negações ao autorreconhecimento da idade, pressuposições precipitadas quanto às capacidades de funcionários, sejam mais jovens ou mais velhos. É possível destacar, também, aspectos positivos, destacados no Quadro 5, relacionados às pessoas mais velhas no trabalho, entre os quais Wilson, Parker e Kan (2007) apontam o acúmulo de capital humano, fruto da concentração de conhecimento, educação, experiência e redes de relacionamento.

Quadro 5 - Fatores positivos relacionados à idade no trabalho

Taylor e Walker (1998)	Cepellos, Tonelli e Aranha Filho (2003)	Kanfer e Ackerman (2004)	Dennis e Thomas (2007)	Wilson, Parker e Kan (2007)	Ximenes et al. (2012)
Confiabilidade	Compromisso	Ganho de conhecimento geral	Experiência	Conhecimento	Experiência adquirida
Produtividade	Lealdade		Conhecimento	Rede de relacionamentos	Contatos
Menor propensão a acidentes	Pontualidade		Hábitos de trabalho	Educação	
	Calma na crise			Experiência	
	Respeito à autoridade				

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

No conflito entre aspectos positivos e negativos relacionados ao envelhecimento no trabalho, os fatores negativos, provavelmente por estarem mais presentes na sociedade como um todo, destacam-se. É natural do ser humano a negação a certos elementos negativos de comportamento e físicos. Não é diferente quanto ao envelhecimento no trabalho, onde o indivíduo enxerga no outro, e não em si, características de pessoas mais velhas. Loth e Silveira (2014) identificaram que, quando atribuídas boas qualificações referentes ao processo, os respondentes percebiam-se envolvidos, mas quando associado a aspectos não positivos relacionados à velhice, o respondente percebia e apontava no outro o atributo ou característica correspondente, ou apenas não a identificava em si mesmo. Isso se mostra como mais um desafio a ser gerido pelas organizações, uma vez que envelhecetes negam suas próprias características de vida conforme sua conveniência.

O ciclo natural do envelhecimento no trabalho é a aposentadoria, a qual pode ocorrer de forma precoce em virtude de agravamento de saúde, ou ainda ser adiada o máximo possível, culminando, no caso dos servidores públicos, com a aposentadoria compulsória, ou “expulsória”, aos 75 anos de idade. Debetir (2011) afirma que a transição para a aposentadoria pode ser vivenciada como uma oportunidade para a realização de projetos pessoais ou como um momento de crise. E reforça que a aposentadoria pode ser entendida como uma rejeição em vez de um reconhecimento de seu valor e contribuição pgressos.

A passagem para a aposentadoria é uma decisão importante, a qual pode ser precipitada por questões pessoais e profissionais diversas. Diversos são os projetos relacionados ao desejo de se aposentar, entre os quais Ximenes et al. (2012) citam: aproveitar a vida, descansar, viajar, curtir a vida. Ao mesmo tempo em que se enxerga a aposentadoria como uma oportunidade para um ócio proveitoso, ela é também temida. Segundo Souza, Matias e Brêtas (2010), a ausência do trabalho muitas vezes é o que dá concretude ao envelhecimento ou à velhice. Nascimento et al. (2016) destacam que a espera pela aposentadoria como ideal social, como uma fase da vida com descanso e lazer, não encontra

ligação com a atual realidade brasileira, e é vista hoje como complementação salarial para muitos cidadãos.

A aposentadoria está associada ao processo de envelhecimento, e este, já carregado de aspectos negativos, tende a ser exacerbado, uma vez que o papel produtivo social do envelhecido é dependente de seu trabalho. Conforme Borsoi e Pereira (2017), a tendência é perceber os trabalhadores que se aposentam como improdutivos, inativos e dependentes da sociedade. Há uma nítida dissociação entre trabalho, entendido como mecanismo de produção, e aposentadoria, entendida como inatividade (ANTUNES; MORÉ, 2014).

Ao mesmo tempo, a aposentadoria pode ser uma oportunidade de “novos ares”, como apontam Rafalski e Andrade (2017), segundo os quais, de forma geral, as melhores percepções sobre o futuro da aposentadoria se relacionaram com melhores condições contextuais de vida, além do maior interesse em se aposentar para perseguir desejos pessoais. A ambição por novos desejos pessoais, desalinhados de qualquer elemento relacionado ao trabalho, pode ser um fator de dúvida para o envelhecido, pois o força a procurar novos significados e a sair do *status quo* que, por vezes, tanto almejou durante a vida.

A capacidade de adaptação às mudanças é particular de cada um, e isso pode gerar indivíduos que precisam de mais ou de menos tempo para decidir, ou mesmo para começar a pensar e trabalhar o assunto da aposentadoria. “Aposentei-me, será que fiz certo?” A ruptura com a rotina de anos e mais anos de trabalho prescinde de tempo, certo preparo e predisposição para que gere menos transtornos. Selig e Valore (2010) apontam que há conflito psíquico entre a ruptura e a continuidade no trabalho, particularmente quanto à necessidade de pertencimento e o medo de se tornar inútil.

Muller (1992) pontua que é difícil enfrentar o afastamento do trabalho, principalmente quando o indivíduo se sente em plena capacidade física, mental e psicológica. Quanto maior a importância do trabalho na vida do indivíduo, maior o seu conflito no processo de aposentadoria. O trabalho, além de proporcionar a sensação de realização, quando contribui para o desenvolvimento pessoal do sujeito, possibilita *status* econômico e social (DEBETIR, 2011). A relação entre indivíduo e trabalho é tão forte, que há pessoas que são identificadas por pertencerem a uma organização e fazem disto praticamente um sobrenome, ou cartão de visitas que os convalida como social e economicamente ativos.

Trabalhadores que antecipam maiores dificuldades para se desligar de seu emprego são os que consideram o trabalho mais importante entre as demais dimensões de vida e tendem a não considerar seus interesses externos ao trabalho no momento de aposentar (RAFALSKI; ANDRADE, 2017). E, assim, não é caro afirmar que a relação de dependência do indivíduo em relação à empresa passa a ser muito mais pessoal e social do que propriamente a de subsistência financeira.

A aposentadoria pode representar prazer, quando da descoberta ou dedicação a outro caminho a ser seguido, ou angústia, devido ao aposentado não saber o que fazer, ao que se dedicar e a como vão lhe enxergar. Para Duarte e Melo-Silva (2009), a expectativa de trabalhadores próximos à aposentadoria é de insegurança, decorrente tanto da instabilidade financeira como da ameaça da perda do seu papel social. Wang e Shultz (2010) apresentam que diversas dimensões influenciam no processo de transição para a aposentadoria: saúde, trabalho, relacionamentos, papéis sociais e finanças. Outros autores, listados no Quadro 6, apresentaram variáveis que influenciam direta ou indiretamente no processo de aposentadoria.

Quadro 6 - Variáveis que influenciam o desejo de se aposentar

Moragas (1995)	Jans (1982)	Rafalski e Andrade (2017)	Ribeiro et al. (2018)
Fatores econômicos	Compromisso com o trabalho	Grau de importância do trabalho	Indicadores de saúde
Fatores sociais			Satisfação com a vida
Fatores pessoais			

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Diversas empresas possuem programas de preparo dos trabalhadores para aposentadoria como uma forma de contribuir para que essa transição seja a mais tranquila possível. A preparação para a aposentadoria consiste, basicamente, na busca de novas áreas de interesse para a pessoa, incentivando-a a conhecer suas limitações, descobrir potencialidades e prevenir possíveis conflitos (DEBETIR, 2011). Costa et al. (2016) apontam que programas como esses tendem a tornar a transição da vida ativa para a de aposentado menos traumática.

Vaus e Wells (2004) enfatizam a necessidade de estímulo à percepção positiva relacionada à aposentadoria e defendem que os aposentantes devem ser preparados junto ao cônjuge a enxergar a aposentadoria como uma nova fase da vida, ter atividades de lazer antes de se aposentar e enxergar a si como capazes de solucionar problemas que possam surgir, o que leva a crer a aposentadoria como um processo, não como apenas uma data, e ainda com o envolvimento da família e amigos, não como um elemento individual. O Quadro 7 expõe autores e aspectos que influenciam o processo de decisão para a aposentadoria.

Quadro 7 - Aspectos do planejamento para a aposentadoria

Autores	Aspectos do planejamento para aposentadoria
Vauss e Wells (2004)	Percepção positiva relacionada à aposentadoria
Argimon e Stein (2005)	Lazer, escolaridade, manutenção de vínculos com a comunidade
França e Soares (2009)	Bem-estar e saúde; hábitos saudáveis; envolver a família; planejamento financeiro; dieta e nutrição; relacionamento familiar e social, lazer, educação, voluntariado, atividades remuneradas

Noone et al (2010)	Investimento financeiro, planejamento partilhado com o cônjuge
França e Carneiro (2009); Oliveira, Torres e Albuquerque (2009)	Planejamento de saúde; Expectativas positivas para aposentadoria
Duarte e Melo-Silva (2009)	Atividade voluntária
Duarte e Melo-Silva (2009); Mura-tore e Earl (2010)	Autoeficácia, senso de domínio, locus de controle

Fonte: Elaborado pelo autor (2021), com base em Leandro-França et al., 2014.

A aposentadoria se apresenta aos trabalhadores com maior ou menor ênfase e, ainda, por diferentes razões. Assim como outros profissionais, os docentes possuem variáveis de influência gerais, comuns a outros trabalhadores, e específicas, as quais proporcionam diferentes percepções quanto à qualidade do processo de aposentadoria. Apreender o que influencia na decisão de se aposentar e os elementos que conduzem à aposentadoria de sucesso leva também ao entendimento do que pode influenciar à permanência no trabalho, mesmo tendo cumprido os requisitos de aposentadoria. Particularidades relacionadas ao envelhecimento dos docentes, sua relação com o trabalho e ainda com a decisão de aposentadoria fazem parte do contexto de estudo do Ageísmo acadêmico.

2.2 ENVELHECIMENTO DOCENTE

O contexto de envelhecimento na carreira docente inicia pela percepção de que é uma carreira que possui um número reduzido de jovens. Ao observar os dados do Painel Estatístico de Pessoal do Ministério da Economia, em setembro/2020, apenas 0,38% dos docentes efetivos do serviço público federal possuíam até 30 anos, enquanto no quadro geral de servidores este valor é de 3,88%. O baixo de jovens na carreira pode ser explicado em parte pela tendência de os concursos públicos para carreira docente do Magistério Superior exigirem o título de Doutorado como requisito legal de ingresso.

No desenvolvimento acadêmico para ingresso na carreira docente, diversos jovens optam por fazerem graduação, mestrado e doutorado quase que em sequência direta, e ainda com o apoio de bolsas de pesquisa, sem buscar outra espécie de formalização no mercado de trabalho. Tal prática, diante das recentes mudanças na legislação previdenciária brasileira, tende a forçar a permanência em sala de aula por mais anos. Segundo as novas regras, o docente deverá atingir 105 pontos ao somar idade e tempo de contribuição, o que implica o ingressante na carreira aos 30 anos de idade, sem contribuição prévia à previdência social, cumprir os requisitos de aposentadoria aos 68 anos de idade, portanto ele permanecerá por, no mínimo, 38 anos na carreira. Para Szinovacz (2003), a transição do mercado de trabalho para a aposentadoria é tema ascendente impulsionado por crescimento da expectativa de vida, fatores socioeconômicos e previdenciários.

Uma das mais importantes transformações em relação ao trabalho é a adaptação às consequências do aumento da expectativa de vida, que prolongaram a permanência no mercado de trabalho e ampliaram o tempo que as pessoas vivem da aposentadoria (BRESSAN et al., 2013). Leandro-França et al. (2014) acrescentam que a ampliação da expectativa de vida é também preocupante, tendo em vista aumento das demandas sociais e econômicas associadas à promoção de saúde, bem-estar e qualidade de vida de idosos. Para Santos et al. (2007), a melhoria da saúde e o aumento da expectativa de vida do idoso mostram uma tendência de eles ocuparem mais o mercado de trabalho, pois a responsabilidade de um cargo está diretamente vinculada à experiência do trabalhador.

Colares et al. (2019) ressaltam que os docentes possuem diferentes interesses e motivações no decorrer da carreira. Ambiente organizacional e condições para realização de pesquisa se destacam como motivadores para os docentes (KLEIN; MASCARENHAS, 2016). Filippim et al. (2018) destacam que o reconhecimento profissional (autonomia, flexibilidade e salário), e ainda o relacionamento (forma de comunicação e relacionamento com colegas e superiores) evidenciam que o bem-estar no trabalho é importante para os docentes.

O sentido do trabalho para o professor idoso reflete diretamente no seu bem-estar físico, mental e emocional, tendo em vista que permite que se mantenha produtivo perante a família e a sociedade, além da possibilidade de realização profissional, de inclusão social e de prover sua liberdade de autonomia (NASCIMENTO et al., 2016). A permanência no trabalho, portanto, absorve aspectos relacionados ao trabalho, e ainda elementos pessoais que se distanciam dos muros da instituição.

Moragas (1995) e Debetir (2011) apontam que fatores pessoais, econômicos e sociais influenciam a permanência no trabalho e se justificam por tendências de legislação, mudanças no sistema previdenciário, políticas da empresa, exigências no trabalho, estado de saúde, motivação e interesse por outras atividades, possibilidade de outros rendimentos, responsabilidade sobre familiares, existência de dependentes, cuidado com pais ou parentes idosos. As diferentes dimensões que exercem na Universidade influenciam o desenvolvimento do professor envelhecendo na carreira e se sobrepõem nas mais diversas fases de vida e de desenvolvimento profissional.

Silva, Pletsh e Biavatti (2015) observaram que os principais motivos para a permanência de docentes na graduação eram, entre outros, amor pela carreira, ensino e pesquisa, relacionamento interpessoal, plano de carreira, satisfação pessoal e profissional, atividade em uma universidade, financeiro. Para Amaral e Torres (2017), a continuidade no trabalho estaria vinculada a condições materiais da aposentadoria influenciadas por políticas econômicas e sociais e por fatores internos como identificação e condições de trabalho, autonomia e liberdade, pressão e disputas internas e apoio familiar. Entre permanecer em atividade ou se aposentar, uma opção comum no mercado de trabalho é se manter na Instituição em regime parcial, ou atuar em outras atividades relacionadas à docência e

pesquisa em outras Instituições. Hutchings, Wilkinson e Brewster (2020, p. 17) registraram dez catalisadores que induzem a isso, quais sejam:

- Finanças;
- Algum tempo para fazer atividades não laborais;
- Saúde exigindo mudanças para jornada de trabalho reduzida;
- Família, relacionamento pessoal;
- Identidade e ocupação;
- Identidade associada ao tipo de trabalho;
- Identidade associada aos aspectos sociais de estar no local de trabalho;
- Identidade associada a ser bom no trabalho acadêmico – academia como único foco;
- Identidade associada ao trabalho sendo bem-visto e deslocando-se para se apresentar;
- Identidade associada a retribuir à comunidade acadêmica ou mais ampla.

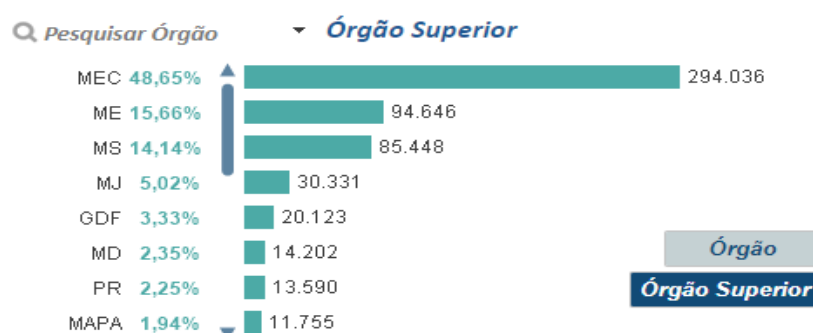
Docentes no ápice da carreira ainda devem cumprir carga horária exigida por regulamentação interna de sua IES, tabulada em um número mínimo de disciplinas, orientações, publicações e pesquisas. A vinculação à Pós-graduação é impulsionada pela própria estrutura da carreira, e a participação em outras competências acadêmicas como gestão e extensão também são pontuados no momento de atingir o ápice da carreira. Os gestores universitários em todo o mundo permitem que as pessoas se especializem em áreas nas quais sejam mais competentes, mas a maioria dos docentes ainda é obrigada a realizar todas as áreas de trabalho acadêmico (HUTCHINGS; WILKINSON; BREWSTER, 2020).

A atividade docente valoriza os mais velhos, ao pressupor maior experiência de trabalho, e manipulação do conhecimento diante do cotidiano docente. Nascimento et al. (2016) apontam a existência de preconceito em relação à idade do professor sexagenário e debilidades decorrentes do avanço da idade, mesmo permitindo continuar suas atividades, o que, pode torná-lo marginalizado.

3 CARREIRA E ATIVIDADE DOCENTE NO BRASIL

Segundo dados do Perfil Estatístico de Pessoal (BRASIL, 2021), de setembro de 2021, o Executivo Federal possui 604.392 servidores ativos, 439.223 aposentados e 241.775 pensionistas, respectivamente 47,02%, 34,17% e 18,81%, do total do quadro do Executivo. Dos servidores ativos, o MEC é o que possui maior número (Figura 5), 48,65% do total de servidores do Executivo Federal (BRASIL, PEP ME, 2021).

Figura 5 - Número de servidores por Ministério



Fonte: Brasil (2021)

Conforme os dados do Ministério da Economia, dentro do quadro de servidores do MEC, Professor do Magistério Superior é o cargo mais significativo, perfazendo um total de 86.088 servidores públicos (Figura 6). O peso dos docentes para o Ministério não se dá apenas em termos quantitativos, mas em termos orçamentários.

Figura 6 - Número de servidores no Ministério da Educação, por cargo

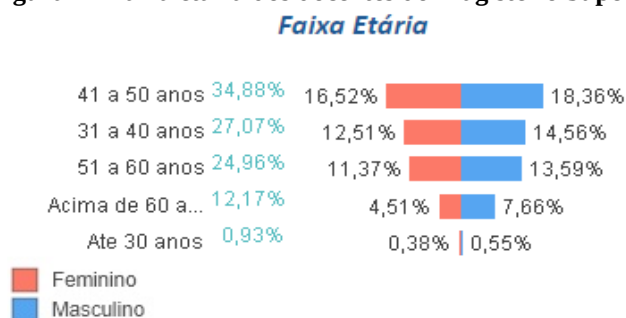


Fonte: Brasil (2021)

Os docentes do Ensino Básico Técnico e Tecnológico, ligados aos Institutos Federais de Ensino e aos Colégios Técnicos, surgem como a quarta categoria mais significativa no MEC, com um total de 44.222 docentes. Considerando ambas as carreiras, somam-se 130.310 docentes no serviço público federal, o que significa um total de 21,56% de todos os servidores públicos na ativa.

A faixa etária da carreira do Magistério Superior com maior número de servidores está acima de 51 anos de idade e alcança um total de 31.964 (37,13%) docentes (Figura 7). Este cenário reflete o quanto o MEC tem peso no quadro de servidores públicos federais, e o quanto o número de professores, especificamente os que estão acima de 51 anos, significa em termos de necessidade de política de gestão de pessoas específica para o docente envelhecido.

Figura 7 - Faixa etária dos docentes do Magistério Superior



Fonte: Brasil (2021).

A Constituição Federal (BRASIL, 1988) instituiu, em seu Art. 207, que as universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecem ao princípio da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão. Na concepção do Estado, este tripé faz parte do que as universidades devem implementar, e, portanto, no que os docentes, técnicos administrativos e demais agentes públicos devem se envolver. Silva e Costa (2014) definem docente como o sujeito que exerce atividades de ensino (necessariamente), pesquisa, extensão e desenvolvimento institucional.

Entre as principais atividades do professor, destacam-se ministrar aulas, preparar material, elaborar sistemática de avaliação, corrigir atividades, orientar e atender alunos (MELO; SERVA, 2014), ministrar aulas na graduação e pós-graduação, fazer orientações de mestrado, doutorado e iniciação científica, extensão, supervisionar estágios, participar de comissões e produção bibliográfica (BERNARDO, 2014). Apesar da visão de que cabe ao professor apenas a tarefa de “dar aulas”, o ambiente universitário o preenche de outras atribuições, várias sem qualquer relação com sua formação, como, por exemplo, responsabilidades administrativas e de representação.

Em tese, a atividade precípua do docente é o ensino, que, no caso do magistério superior, pode ocorrer tanto na graduação, quanto na pós-graduação, em nível *lato sensu* e *stricto sensu*, presencial e a distância. Além disso, novas tecnologias estão sendo agregadas à atividade docente, principalmente após a necessidade de afastamento social gerada pela pandemia de Covid-19, a qual forçou incorporar as práticas de ensino remoto e a adaptação a novas metodologias de ensino, motivadas também pelos novos perfis de alunos, mergulhados em tecnologias desde o berço e cada vez mais assoberbados de informações.

No contexto de atividades docentes, Leite (2017) identificou a rotina intensificada de um professor, na qual o relato mais comum é a ausência de descanso nos finais de semana, feriados e férias e o afastamento da família e dos amigos. Melo e Serva (2014) também enumeraram atividades, mas executadas por um professor-pesquisador, o que chama a atenção são os “extras”, denominados pelos professores como: cursos de especialização, elaboração de materiais para Ensino a Distância, palestras e consultorias. O Quadro 8 expõe autores e diversas atividades executadas por docentes.

Quadro 8 - Lista de atividades docentes

Autor	Atividades
Melo e Serva (2014)	Aulas (preparação de aulas, dar aulas, correção de trabalho e exames);
	Orientação (tese, dissertação, tcc);
	Reuniões Oficiais (centros/departamentos, colegiados, comissões temporárias); Se coordenador (representações externas)
	Produção (estudo/reflexão, pesquisa de campo, elaboração de artigos, livros e capítulos de livros, participação em redes, aperfeiçoamento de artigos para publicação)
	Núcleo/Centros de Pesquisa (reuniões, participação em projetos); Se coordenador (gestão de pessoas e financeiro, coordenação científica, representações externas)
	Avaliação (bancas, revistas, congressos, instituições de apoio à pesquisa
	Viagens (eventos científicos, bancas externas, participação em redes/associações de pesquisadores;
	Solicitações de orientação informal (candidatos a cursos, alunos, colegas, pesquisadores e estudantes de outros programas)
	Extras (cursos de especialização, ensino a distância, consultorias e pesquisas pagas).
Leite (2017)	Aulas: maior exigência sobre a pós-graduação;
	Administração institucional: conselhos e colegiados;
	Bancas: mestrado, doutorado, concursos;
	Orientações de mestrado: acarretam diminuição de tempo de conclusão
	Doutorado: orientações on line e similares
	Iniciação científica, monitorias, estagiários, especialização
	E-mails: passar e responder
	Lançamento de graus e frequência (enxugamento do quantitativo de técnicos-administrativos)
	Relatórios e pareceres: pesquisa, extensão e revistas
	Projetos: “empreendedorismo”; competição; material de trabalho e pesquisa privados; agregação monetária ao docente e à instituição
	Artigos (papers): Qualis;
	Preparação de aulas: graduação e pós;
	Correção de trabalhos e provas: graduação e pós;
Andrade, Cassundé e Barbosa (2019)	Ministração de aulas;
	Administração Institucional;

	Participação em bancas examinadoras;
	Reuniões deliberativas
	Orientações
	Iniciação Científica
	Monitoria
	Estagiários
	Lançamento de notas e frequência
	Relatórios e pareceres
	Projetos, Artigos
	Comitês de Ética em Pesquisa
	Comissões institucionais
	Atualização de currículo na plataforma Lattes

Fonte: elaborado pelo autor (2021)

A partir do contexto no qual o professor exerce seu trabalho, Silva e Costa (2014) subdividem atividades em explícitas, ligadas às atividades formais que ocorrem dentro do contexto das disciplinas (aulas, estágios, seminários, orientações) e tácitas, relacionadas às práticas sociais e políticas envolvidas na formação de mestres e doutores, como pressões relacionadas à produção de artigos, atividades em grupos de pesquisa, estágio docência e produção de trabalhos finais (dissertações ou teses).

O trabalho docente, visto de forma superficial como intimamente relacionada à atividade de ministrar aulas (Ensino), torna-se mais complexa à medida que se envolve com os demais pilares da Universidade, Pesquisa e Extensão. A extensão possui diversas formas de funcionamento, desde a prestação de serviços por parte da Universidade à transmissão do conhecimento à sociedade de forma direta. Os projetos de extensão se apresentam como uma oportunidade de Universidades interagirem com o meio externo, possibilitando o desenvolvimento de atividades em que o conhecimento produzido internamente interage e é difundido para e com a comunidade externa (TORRES JUNIOR; SILVEIRA, 2016).

Segundo Sleutjes (1999) a extensão universitária seria a atividade que, vinculada ao ensino e à pesquisa, disseminaria os conhecimentos gerados pela Universidade, repassando-os à sociedade, o que resolveria um dos grandes problemas das Universidade brasileiras: o relacionamento da Universidade com a Sociedade. Dentre várias formas, Mesquita Filho (1997) expõe que a extensão pode ocorrer como curso, como prestação de serviços, como atividade complementar ao ensino e pesquisa, para compensar falhas no Ensino Básico, ou como instrumento de apoio a mudanças sociais.

A pesquisa se destaca nas atividades docentes, principalmente à medida que o docente evolui na carreira e se insere na pós-graduação. A pesquisa, segundo Sleutjes (1999), é o aprofundamento do conhecimento já existente, nascido da busca por soluções, da busca pelo novo, do gosto pela investigação, pela descoberta e é um excelente exercício de maturidade científico sociocultural. Silva

e Costa (2014) destacam que o foco na competência para pesquisa é consequência do processo regulatório de avaliação que valoriza a produção intelectual e de projetos de pesquisa.

Dos três pilares institucionais, ensino, pesquisa e extensão, a pesquisa se destaca, não apenas pela afinidade de docentes com a investigação, desde sua própria formação na pós-graduação, mas pelo próprio destaque gerado pelo fruto das pesquisas, como participação em eventos, publicações, participações em bancas examinadoras e seleção em editais de fomento à pesquisa. O próprio desenvolvimento da carreira docente e a consequente retribuição financeira dos professores dependem da pós-graduação, o que o induz a esse caminho institucional.

Mesmo sem qualquer ilogismo quanto à relação entre atividade docente e ensino, discute-se o quanto a formação profissional é capaz de formar um professor, e, ainda, se a própria pós-graduação tem contribuído significativamente nesse processo. Castro e Porto (2016) apontam que os órgãos governamentais MEC e CAPES, diante dos critérios adotados para avaliação dos programas de Pós-Graduação, valorizam mais a formação do pesquisador em detrimento da formação docente.

A inserção e permanência do professor na pós-graduação força uma nova forma de atuação docente, menos envolvida diretamente com o ensino e extensão, e mais voltada à produção acadêmica, alimentada pelos próprios órgãos gestores de pesquisa e inovação científica no país. Andrade, Cassundé e Barbosa (2019) reforçam que, em virtude da valorização da pesquisa e dos artigos, outras atividades ficam prejudicadas, como extensão e publicação de livros. Ainda neste contexto, Sguissardi (2009) indica que o formato de financiamento de pesquisas vinculadas à Pós-graduação sujeita-se à avaliação trienal tanto para penalidades quanto para distribuição de bolsas ou outros valores de auxílio. Isto força que a permanência na Pós-graduação e à Pesquisa, independentemente da idade, sujeite-se a padrões de produtividade que tendem a aumentar à medida que a concorrência por tais recursos se amplia.

3.1 A PRODUTIVIDADE E O PRODUTIVISMO DOCENTE

A CAPES é uma fundação ligada ao Ministério da Educação e, entre suas atividades, estão: avaliação da pós-graduação *stricto sensu*; acesso e divulgação da produção científica; investimentos na formação de recursos humanos de alto nível no país e exterior; promoção da cooperação científica internacional; e indução e fomento da formação inicial e continuada de professores para a educação básica nos formatos presencial e a distância (CAPES, 2019). Andrade, Cassundé e Barbosa (2019) indicam que, embora os professores reconheçam a relevância da avaliação da CAPES para a ciência nacional, eles percebem a pressão pelo cumprimento das metas e dos prazos de avaliação,

principalmente no que concerne à regularidade da produção científica, concentrada nos artigos publicados em periódicos classificados pelo sistema Qualis.

Depreende-se que foi criado um sistema que se retroalimenta à medida que a CAPES ranqueia os Programas, os Cursos e as Universidades e os pontua a partir de publicações também classificadas pelo mesmo órgão. E a relação entre a pontuação e o ensino? Silveira, Pacheco e Pereira (2019) afirmam que a avaliação de uma instituição de Ensino Superior está concentrada nos processos e produtos da academia, entretanto, por si só, este foco não é capaz de modificar o ensino. Randy Schekman, biólogo ganhador do Nobel de Medicina, em 2013, advoga que o trabalho do cientista deveria ser o de obter grandes avanços em termos sociais, entretanto, essa função nobre é desconfigurada por meio de incentivos inadequados, tais como reputação pessoal e progressão na carreira, advindas de investigações que impressionam superficialmente, mas não são as melhores em termos sociais (SCHEKMAN, apud COSTA; MARTINS, 2016).

Essa tese não defende a ausência de parâmetros de produção ou de avaliação docente, mas aponta falhas nos formatos de avaliação acadêmica utilizados atualmente, sobretudo pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Por mais que o docente esteja inserido em Programas de Pós-Graduação e que possua pesquisas financiadas e de repercussão internacional, isso não o exime de outras atividades relacionadas ao ensino, à gestão e à representação. Internacionalmente, algumas Universidades não atribuem carga horária ao ensino para que seja priorizada a pesquisa e publicações e, assim, garantir o posicionamento da instituição em *rankings* internacionais, atrair alunos e aportes financeiros para pesquisa e inovação (SILVA, 2019).

A lógica de produção acadêmica, ou seja, a de cada vez mais publicar em periódicos classificados, relega a segundo plano a tarefa de ensino e o envolvimento do docente com a sociedade por meio da extensão. Se extensão é o principal pilar que liga a instituição à sociedade, é possível inferir que o incentivo à Pesquisa colabora com a distância entre a Universidade e quem a circunda. É possível apontar a extensão na Pós-Graduação como uma solução, entretanto Castro e Porto (2016) indicam que o cenário de produção de extensão na Pós-graduação deixa a desejar e necessita de melhorias.

Na Universidade, cumulativamente, quanto à gestão universitária, há demanda por docentes que não possuem vínculo com a avaliação do docente na Pós-graduação. As IFEs tendem a não possuir um *continuum* de gestão, ou mesmo de condução estratégica de médio e longo prazo que possam trazer resultados duradouros, pois o envolvimento do docente com gestão o distancia da produtividade exigida pelos avaliadores. As atividades relacionadas à representação universitária dizem respeito à participação em Comissões, Comitês, Colegiados e Conselhos, a exemplo Comitê de Ética, Colegiados e Conselhos Superiores (de centro e da própria Universidade), Comissões para avaliação docente, como

a Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), obrigatória às Universidades Públicas, as quais demandam tempo, organização e absorção de um conhecimento estranho à sua formação principal, inclusive traduzindo o *juridiquês* de legislações federais e regulamentações internas.

Nascimento (2010) ressalta que a CAPES, ao avaliar os programas de pós-graduação, pressiona o professor a aumentar seu desempenho individual. Leite (2017) exemplifica, ainda, como elemento de pressão sobre os docentes, as Bolsas de Produtividade, via Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), que trazem *status* no meio acadêmico, mas que possuem critérios quantitativos de avaliação que implicam em altos custos pessoais e que estão a cada ano diminuindo e forçando maior concorrência. Argumento reforçado por Bispo e Costa (2016), ao apontarem que nas listas de contemplação das bolsas de produtividade CNPq há reflexos de quanto fizeram e não da qualidade do que efetivamente fizeram.

Publicar artigos em periódicos de referência, classificados pela própria CAPES, assumiu o protagonismo na definição do que é a qualidade na produção de conhecimento (BISPO, 2018). No contexto de busca por produtividade acadêmica, Bispo e Costa (2016) apontam que as ações de formação e os projetos pedagógicos dos cursos são feitos com base no que a CAPES vai avaliar como positivo ou negativo para baixar ou aumentar o conceito dos programas e cursos. Daí, depreende-se, qual gestor de programa de pós-graduação vai admitir passivamente reduzir a nota de seu curso?

Silva (2019) enumera que diversos pesquisadores estudam o produtivismo sob o viés de produção intelectual (ALCADIPANI, 2011; ROSSONI, 2012; SGUISSARDI; SILVA, 2009), precarização do trabalho (DE PAULA; BOAS, 2017), saúde (GODOI; XAVIER, 2012; LEITE, 2017), entre outros. Ferreira, Miranda e Gurgel (2016) definem produtivismo como uma ênfase excessiva na quantidade de produção científico-acadêmica em detrimento à sua qualidade. Bernardo (2014) classifica como intensificação do trabalho e relata a existência de pressões cotidianas por um nível de produção artificialmente elevado, que se mescla com discurso legitimador, que parece distorcer a realidade.

O produtivismo acadêmico diz respeito à produção acelerada do conhecimento, principalmente sob a forma de artigos científicos, levando pesquisadores a otimizarem seu tempo, esforço e dados de pesquisa (RIGO, 2017) na replicação de mais publicações com as mesmas bases. Cabral e Lazzarini (2011) usaram o termo Publicação a todo custo, para apontar inclusive o uso de práticas antiéticas como o fatiamento de pesquisas e troca de nomes para a multiplicação de publicações.

Patrus, Shigaki e Dantas (2018) indicaram que a avaliação do Quadriênio 2013-2016 se baseou em 5 critérios, cada um com seus respectivos detalhes e pesos, a saber: Proposta do Programa, Produção Intelectual, Inserção Social, Corpo Docente, Corpo Discente. Para o Quadriênio 2017-2020, a CAPES (2021), via sistema SUCUPIRA, indica que o sistema Coleta deve ser alimentado e, recentemente,

disponibilizou o módulo Destaques a ser preenchido pelos Programas, com os seguintes itens: Produções para classificação (Nível 1 - produtos bibliográficos, artísticos e técnicos), Trabalhos de Conclusão/Produção (Teses, dissertações, trabalhos de conclusão e artigos), Produções dos docentes (Nível 2 – produções dos docentes permanentes), Produções do ciclo avaliativo (5 a 10 melhores produtos por quadriênio) e Egressos (até 5 casos exitosos no período).

No quadriênio 2013-2016, os itens com maior peso eram produção intelectual (35%) e corpo discente, teses e dissertações (35%). No quadriênio 2017-2020 o próprio termo “Destaques” da plataforma enfoca as diversas produções dos docentes em maior grau e também dos discentes. Maués e Mota Junior (2011), ao criticar a avaliação dos cursos, indicam que aspectos como infraestrutura dos programas, apoio técnico e financeiro, política de recursos humanos, integração do Programa com a Graduação e Extensão, relevância científica e social das produções e outros aspectos relacionados às atividades diversas dos Programas são relegados a segundo plano ou desconsiderados nos critérios de avaliação.

Moreira (2009) já destacava que a CAPES tem provocado significativos e intensos efeitos na organização dos Programas de Pós-graduação; nas atividades de ensino, pesquisa e orientação; nas subjetividades dos docentes e dos discentes; bem como nas relações estabelecidas entre os indivíduos e as instituições. As Universidades também incorporam em suas regulamentações internas, aspectos relacionados ao produtivismo como forma de se manterem competitivas.

Silva (2019) considera o produtivismo multinível como um fenômeno complexo decorrente de políticas governamentais e ações institucionais performativas, que envolvem não apenas a quantidade e a qualidade da produção intelectual, mas também, os indicadores de produtividade de ensino, pesquisa, orientação e demais atividades acadêmicas do trabalho docente, as quais são isomorficamente institucionalizadas e afetam as condições de trabalho e o bem-estar físico e psicológico dos agentes que integram o contexto da pós-graduação.

Bianchetti e Valle (2014) identificaram um surto produtivista acompanhado por um surto competitivo, orientados pela relação entre fomento e avaliação dos programas de pós-graduação. Silva (2019) afirma que não se pode tratar o produtivismo acadêmico apenas sob o olhar crítico das publicações ou ausência delas como um critério de exclusão, mas analisar o fenômeno a partir de uma perspectiva multinível: governamental, institucional e individual.

Entre as diversas consequências do produtivismo acadêmico, surge o potencial afastamento das atividades de ensino, a função precípua do docente. Regularmente, percebe-se a exigência de artigos científicos ou *papers* como método de avaliação, sem qualquer maturidade intelectual por parte dos alunos. Martins e Lucena (2014) apontam que, antes de adquirir qualquer saber, já há a obrigatoriedade de escrever artigos. Waters (2006) afirma, respaldado em números, que o processo de avaliação da pós-

graduação no Brasil motiva o publicacionismo ou produtivismo acadêmico. A seguir, o Quadro 9 práticas eticamente questionáveis, listadas pelos autores como sendo consequências do produtivismo acadêmico:

Quadro 9 - Práticas ligadas ao produtivismo acadêmico

Gondim (2004)	Burian Junior (2009)	Trein e Rodrigues (2010)	Rossoni (2012)	Godoi e Xavier (2012)	Martins e Lucena (2014)
Plágio	Artigos superficiais, apressados	Plágio	Coautorial cerimonial	Perda de noção do que é autoria e coautoria.	Envio de artigos em sequência para revistas de maior impacto, sem qualquer ajuste (rodízio).
Autoplágio	Repetições de textos com pequenas alterações	Autoplágio			Fatiamento de materiais para diferentes publicações – “ciência salame”
Erros de conduta de avaliadores em pareceres vagos e descortes	Autoria múltipla com participação ínfima na produção	Aumento de autores por artigo			Coação a alunos para colocar nomes de orientadores que jamais leram os artigos
		Troca de citações entre colegas			
		Fatiamento de resultados de pesquisa			
		Uso de referências sem as devidas consultas aos textos citados.			

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Outras consequências do produtivismo se referem à condição de trabalho sobre o indivíduo, o que interfere sobre sua capacidade laboral, saúde física e mental, e mais ainda sobre o interesse na carreira. Mas há outros efeitos perversos da cultura de performatividade, entre os quais se notabiliza o aumento das pressões e do estresse emocional que se relacionam diretamente com o trabalho; do ritmo e da intensificação dos esforços realizados; das atividades burocráticas, em função do número sempre crescente de registros e relatórios (MOREIRA, 2009). O Quadro 10 a seguir expõe diversos efeitos do produtivismo sobre os docentes.

Quadro 10 - Efeitos do Produtivismo sobre os docentes

Gonzales e Dominguez (2009)	Síndrome de ansiedade Depressão (apatia, insônia, pensamento introvertido, falta de concentração, desinteresse, insegurança, falta de iniciativa) Mudanças de humor (ciclotimia)
-----------------------------	--

	Irritabilidade (distímia) Hipertensão arterial Asma brônquica Úlceras estomacais Enxaqueca Perda de equilíbrio (labirintite ou síndrome de <i>Menière</i>) Torcicolos e dores musculares Lumbagos Queda de cabelo Estresse Agressividade Transtornos alimentares Aumento do consumo de álcool, tabagismo e outras drogas Disfunção sexual Isolamento social Suicídio
Moreira (2009)	Mudança nas relações entre docentes, de solidariedade para competitividade Assédio moral
Miller, Taylor e Bedeian (2011)	Estresse (tensão mental) Síndrome de <i>Burnout</i> (exaustão emocional) Baixa satisfação com o trabalho
Leite (2017)	Esgotamento emocional Falta de realização profissional Despersonalização Afastamento da família e amigos Ausência de descanso nos finais de semana e feriados

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

O produtivismo acadêmico não gera consequências negativas apenas à cultura e ao ambiente dos programas de pós-graduação, mas à própria saúde dos docentes direta ou indiretamente envolvidos, na medida em que os docentes ligados apenas à graduação entendem que, conforme Leite (2017), estão “carregando o piano”, pois a estes competem, em maior proporção, o encargo de aulas na graduação, as orientações de TCCs e grande parte da extensão. A tensão entre docentes ligados exclusivamente à graduação e aos que são ligados à pós amplia ainda mais o clima tenso na Universidade. Silva (2019) destaca que no Brasil, o produtivismo acadêmico é institucionalizado pelo Ministério da Educação (MEC) e Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicação (MCTIC), na medida em que a CAPES, vinculada ao MEC, avalia a Pós-Graduação, destina recursos para o Programa de Apoio à Pós-Graduação (PROAP), concede bolsas e avalia revistas acadêmicas, enquanto o CNPq, vinculado ao MCTIC, utiliza indicadores de desempenho docente para concessão de bolsas e de apoio financeiro.

Percebe-se que o produtivismo acadêmico está intimamente relacionado à Pós-Graduação, diante do acúmulo de diversas atribuições do professor-pesquisador, as quais exigem tempo e saberes distintos daqueles em que foi formado, ao mesmo tempo que precisa manter número de produtos acadêmicos próprios e dos discentes. Nesse contexto, é que emerge a hipótese de que os docentes envolvidos na pós-graduação, idosos ou envelhecidos, sejam o público-alvo preferencial do ageísmo na Universidade.

O envelhecimento populacional, e, por consequência, o dos docentes, alimenta o clima já tenso no ambiente acadêmico da pós-graduação. Daí cabe o questionamento: Como o ageísmo se manifesta na carreira docente na Universidade? As possíveis respostas ajudarão a apoiar iniciativas de gestão de pessoas não só em ambiente acadêmico, mas em outros ambientes, os quais também sofrem pressões por aumento de produção.

4 AGEÍSMO

Ageísmo é qualquer tipo de discriminação ou preconceito sobre outrem em virtude única e exclusivamente de sua idade. Assim como outros tipos de preconceito, pode se dar de forma velada e discreta, mas também ocorrer de forma sistêmica e culturalmente aceita nos mais diversos contextos. O termo ageísmo, ou preconceito de idade, foi concebido por Butler (1980), como um processo de estereotipar sistematicamente e discriminar pessoas por meio da idade, afetando as decisões de contratar pessoas, os cuidados médicos e a política social (FRANÇA et al., 2017).

4.1 FONTES BIBLIOGRÁFICAS

A revisão bibliográfica desta tese se deu em bases nacionais SPELL, ANPAD e SCIELO e a base internacional SCOPUS, nas quais foram usados, respectivamente, os termos ageísmo, etarismo, idadismo e *ageism* e *ageist* (Tabela 1). Predominantemente, o termo ageísmo é o que traz mais retorno em todas as plataformas, à exceção da ANPAD.

Tabela 1 - Total de publicações sobre Ageísmo por plataforma de pesquisa

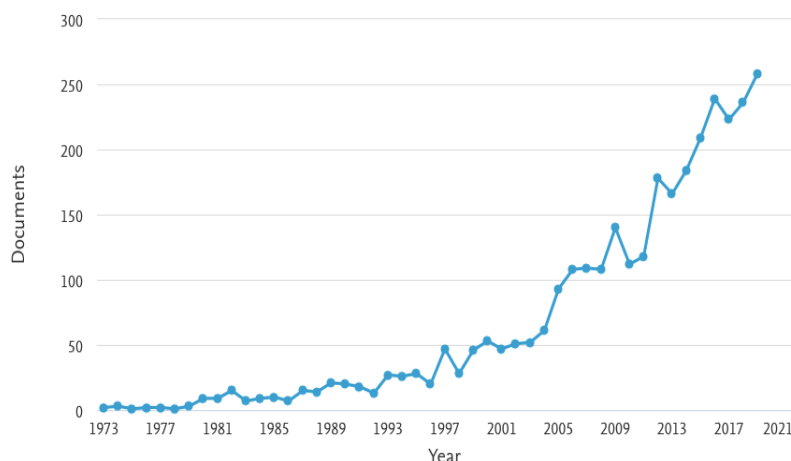
Spell	3
Scielo	12
Anpad	4
Scopus	3305
Total de publicações	3324

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

O tema tem sido explorado internacionalmente, e a partir de 2013, houve acentuada evolução no número de publicações (Figura 8), o que sugere a ideia de que o envelhecimento populacional tem desnudado o problema do ageísmo na sociedade ao longo do tempo.

Figura 8 - Evolução das publicações sobre Ageísmo na SCOPUS

Documents by year

**Fonte:** elaborado pelo autor (2020), com base nos dados da SCOPUS

Predominantemente, o fenômeno do ageísmo tem sido pesquisado pelas áreas de saúde como Medicina e Enfermagem, as quais concentram quase que metade de todas as publicações internacionais, com, respectivamente, 33,7% e 13,4%. A área de gestão possui apenas 2,1% das publicações internacionais. As Ciências Sociais e a Psicologia também têm se envolvido cada vez mais com tema, concentrando, respectivamente, 22,6 e 9,9% das publicações (Figura 9). Para explorar os temas desta tese, é necessário recorrer a outros campos da ciência, como Gerontologia e Enfermagem, para se entender melhor sobre o envelhecimento, e à Psicologia e Psicologia Organizacional, para ampliar o conhecimento sobre ageísmo.

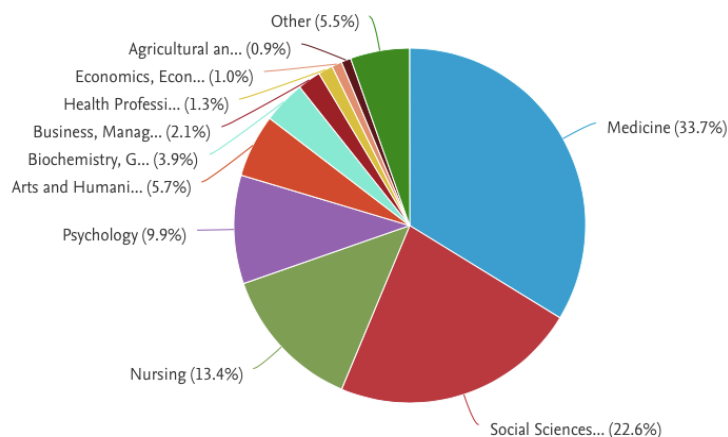
Figura 9 - Áreas científicas nas quais o tema Ageísmo é explorado

Subject area ↓

Documents ↓

Documents by subject area

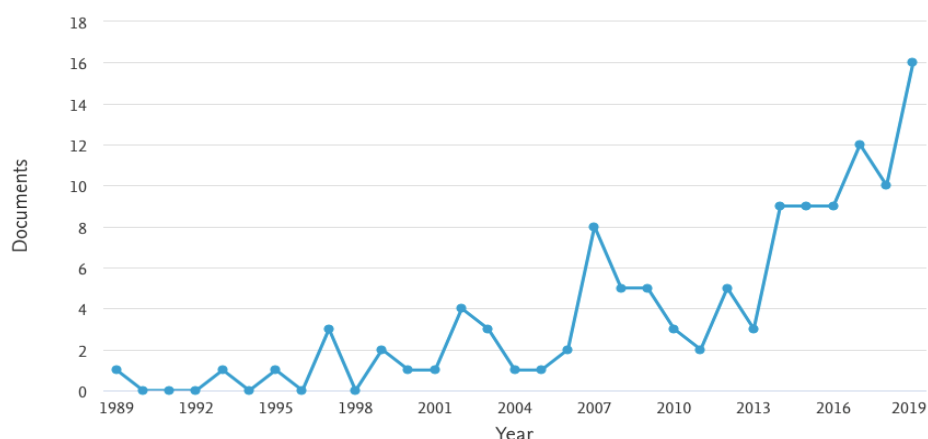
Medicine	1878
Social Sciences	1261
Nursing	745
Psychology	551
Arts and Humanities	320
Biochemistry, Genetics and Molecular Biology	218
Business, Management and Accounting	119
Health Professions	74
Economics, Econometrics and Finance	53

**Fonte:** elaborado pelo autor (2020), com base nos dados da SCOPUS.

O tema apareceu na área de gestão, em âmbito internacional, apenas em 1989 (Figura 10), com uma publicação apenas, e nos três anos seguintes nada foi publicado. A curva de publicações só veio permanecer ascendente a partir de 2013. Desta forma, para a gestão, o fenômeno do envelhecimento populacional e consequentemente do envelhecimento dos trabalhadores, e seus efeitos sobre as organizações, só se tornaram mais evidentes para efeito de pesquisas nos últimos 8 anos.

Figura 10 - Publicações sobre Ageísmo, por ano, na área de gestão

Documents by year



Fonte: elaborado pelo autor (2020), com base nos dados da SCOPUS.

Em paralelo, as publicações nacionais sobre Ageísmo começaram em 2009, com duas publicações, e até o ano de 2020, uma ou duas publicações ocorreram a cada ano, exceto nos anos de 2011 e 2013, em que não se fez nenhuma publicação, e no ano de 2014 com três materiais publicados. Ao todo, são 18 publicações nacionais, conforme Quadro 11 abaixo.

Quadro 11 - Listagem de publicações nacionais sobre Ageísmo

1	Scielo	Schuck, Lara Monteiro; Antoni, Clarissa de. Resiliência e vulnerabilidade nos sistemas ecológicos: envelhecimento e políticas públicas. <i>Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa</i> , v.34, junho. 2018
2	Scielo	Pereira, Diane; Ponte, Filomena; Costa, Eleonora. Preditores das atitudes negativas face ao envelhecimento e face à sexualidade na terceira idade. <i>Revista Análise Psicológica</i> , v.36, n.1, p. 31-46. Março. 2018.
3	Scielo	França, Lucia Helena de Freitas Pinho; Siqueira-Brito, Andreia da Rocha; Valentini, Felipe; Vasques-Menezes, Ione; Torres, Claudio Vaz. Ageism in the organizational context – the perception of brazilian workers. <i>Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia</i> , v.20, n.6, p. 762-772. Dezembro. 2017.
4	Scielo	Castro, Gisela G.S. O idadismo como viés cultural: refletindo sobre a produção de sentidos para a velhice em nossos dias. <i>Galáxia</i> , n.31, p. 79-91. Junho. 2016.
5	Scielo	Daniel, Fernanda; Antunes, Anna; Amaral, Ines. Representações sociais da velhice. <i>Análise Psicológica</i> , v.33, n.3, p. 291-301. Setembro. 2015.
6	Scielo	Roberto, Magda S.; Fidalgo, Antonio; Buckingham, David. De que falamos quando falamos de infoexclusão e literacia digital? Perspectivas dos nativos digitais. <i>Observatório</i> , v.9, n.1, p. 43-54. Janeiro. 2015.

7	Scielo	São José, José de; Teixeira, Ana Rita. Envelhecimento ativo: contributo para uma discussão crítica. <i>Análise Social</i> , n.210, p. 28-54. Março. 2014.
8	Scielo	Fula, Antonio; Amaral, Virgílio; Abraão, Ana. Que idade tem o trabalhador mais velho? Um contributo para a definição do conceito de trabalhador. <i>Análise Psicológica</i> , v.30, n.3, p. 285-300. Julho. 2012.
9	Scielo	França, Lucia Helena de Freitas Pinho; Silva, Alcine Maria Testa Braz da; Barreto, Marcia Simão Linhares. Programas intergeracionais: quão relevantes eles podem ser para a sociedade brasileira? <i>Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia</i> , v.13, n.3, p. 519-531. Dezembro. 2010.
10	Scielo	Goldani, Ana Maria. “Ageism” in Brazil: what is it? Wh does it? What to do with it? <i>Revista Brasileira de Estudos de População</i> . V.27, n.2, p. 385-405. Dezembro. 2010.
11	Scielo	Couto, Maria Clara P. de Paula; Koller, Silvia Helena; Novo, Rosa; Soares, Pedro Sanchez. Avaliacao de discriminação contra idosos em contexto brasileiro – ageísmo. <i>Psicologia: Teoria e Pesquisa</i> , v.25, n.4, p. 509-518. Dezembro. 2009.
12	Scielo	Coelho, Maria Zara Pinto. Jovens no discurso da imprensa portuguesa: um estudo exploratório. <i>Análise Social</i> , n.191, p. 361-377. Abril. 2009.
13	Anpad	Pereira, Marie Françoise M. W. M.; Hanashiro, Darcy Mitiko Mori. Demissão de gestores mais velhos: reestruturação ou etarismo? In V Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho – ENGPR. 2015
14	Anpad	Pereira, Marie Françoise M. W. M.; Hanashiro, Darcy Mitiko Mori. Etarismo em seleção: a dura realidade para quem tem mais de 45 anos no Brasil. ENANPAD. 2014
15	Anpad	Loth, Guilherme Blauth; Silveira, Nereida, S. P. da. Estudo dos estereótipos nos envelhecidos sofrendores de etarismo. ENEO. 2012
16	Anpad	Paiva, Nicolas Marques Fernandes; Sobreira, Érica Maria Calíope; Lima, Tereza Cristina Batista de. Que clima é esse? Ageísmo e relações intergeracionais em uma organização do setor público. ENEO. 2019.
17	Spell	Silva, Romario Alves da; Helal, Diogo Henrique. Ageismo nas organizações: questão para debate. <i>Revista de Administração IMED</i> . V.9, n.1, p. 187-197. Jan-Jun. 2019.
18	Spell	Hanashiro, Darcy Mitiko Mori; Pereira, Marie Françoise M. W. M.; O etarismo no local de trabalho: evidencias de praticas de “saneamento” de trabalhadores mais velhos. <i>Revista Gestão Organizacional</i> . V.13, n.2, p. 188-206, maio-agosto.2020
19	Spell	Loth, Guilherme Blauth; Silveira, Nereida, S. P. da. Etarismo nas organizações: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecidos. <i>Revista de Ciencias da Administração</i> , v.16, n.39, p. 65-82, Mai-Ago. 2014.

Fonte: elaborado pelo autor (2020)

O tema ageísmo envolve ainda os fenômenos de envelhecimento, e o problema de pesquisa exige que sejam explorados os assuntos sobre docentes e produtivismo. Foram realizadas pesquisas na plataforma Spell, na qual se constataram os resultados listados na Tabela 2 a seguir, e desses foram realizados os *downloads* que contribuíram para construção do entendimento sobre o fenômeno.

Tabela 2 - Resultados das pesquisas realizadas na Plataforma Spell por palavra-chave

Palavra-chave/Escopos	Resultados	Download
Envelhecimento	59	20
Idoso	40	11
Docente – Professor	318 / 366	33
Produtivismo	20	15

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

A partir das leituras, foram destacadas outras literaturas, principalmente internacionais, que também foram buscadas para referenciar esta tese. Sobre envelhecimento e idoso, há muitos artigos na área de *marketing* e turismo, mas poucos versam sobre essa população no mercado de trabalho, ou

sobre seu desempenho nas organizações. Quanto às palavras-chave docente e professor, há poucos trabalhos que relacionam a profissão à satisfação laboral, ao produtivismo e à avaliação de desempenho.

4.2 CONCEITOS E ESTEREÓTIPOS

Tem sido cada vez mais presente questões relacionadas à diversidade e à inclusão, seja relacionado a questões de cor de pele, mulheres, população LGBTQI+, mas a discriminação em relação à idade ainda demanda exige estudos e discussões, mais especificamente em relação aos idosos, diante da iminente tendência de envelhecimento populacional no Brasil e no mundo. Palmore (2001) indica que, no ocidente, o ageísmo é a terceira forma de discriminação mais comum, após o racismo e o sexismo. Em qualquer dos casos, os preconceitos podem ocorrer de forma pessoal/individual ou institucionalizada, conforme as práticas sociais do contexto estudado.

No clássico, “A natureza do preconceito”, Allport (1954) definiu preconceito como antipatia por grupos sociais baseados em percepções imprecisas e generalizadas sobre todos os seus membros. Robert Butler, em 1969, cunhou o termo ageísmo como uma forma de preconceito e intolerância relacionada com a idade. Palmore (2004) definiu o termo como forte preconceito e discriminação contra pessoas idosas. O ageísmo ou idadismo, conforme Calasanti (2005), é uma atitude que se aprende a partir do momento em que se nasce. Dessa forma, antes de dirimir ou eliminar qualquer sintoma desse comportamento na sociedade, deve-se perceber como ele se origina e se manifesta, também nas relações de trabalho, tendo em vista a ampliação da permanência no mercado de trabalho cada vez por mais tempo.

O conceito original de ageísmo se modificou com o tempo e ampliou o entendimento do que é direcionado às pessoas idosas, segundo Butler (1969), e ao que envolve o preconceito a qualquer sujeito em função de sua idade, sejam crianças, adolescentes, jovens, adultos ou idosos. Goldani (2010) diferencia ageísmo, como refere a atitudes contra outras pessoas em função de idade, de preconceito de idade, que se refere à exclusão de pessoas apenas utilizando a idade como critério. Angus e Reeve (2006) definiram como o preconceito ou discriminação contra ou a favor de qualquer faixa etária. A posição de Hagestad e Uhlenberg (2005) é de que, não apenas os indivíduos em final da vida são alvos, mas também os jovens, principalmente os adolescentes.

Branine e Glover (1997) definem ageísmo como uma forma de preconceito que usa a percepção cronológica na formação de julgamentos sobre as pessoas, e a discriminação etária com base em tal preconceito. Daí surge a primeira crítica à própria ideia de ageísmo com base na idade: Qual idade?

Idade cronológica, idade biológica, idade social ou idade psicológica (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008)? Idade moral, corporal, coletiva ou profissional (CAPELLOS; SILVA; TONELLI, 2019)? Não se está defendendo a ideia de que o ageísmo não existe, mas apenas criticando que o critério básico para o surgimento do ageísmo possui indefinições lógicas. Além disso, a idade pode ser disfarçada por meio de roupas, tratamentos estéticos e de saúde, maquiagens, ou mesmo a genética. Por essa razão, Bytheway (2003) afirma que a categorização da aparência, e como isso se relaciona com a idade, é muito mais maleável e menos precisa do que a da idade cronológica.

Voss, Bonder e Rothermund (2018) estudaram a forma como se interpreta e se sente a discriminação e salientam que deve haver cuidado, pois o comportamento é frequentemente ambíguo e inconclusivo em relação às intenções e causas subjacentes. O mesmo comportamento pode ter vários significados, e uma discriminação real pode passar despercebida. Além disso, reforçam que alguém pode se sentir discriminado, embora não tenha sido tratado de forma preconceituosa.

Ayalon (2018) aponta que há casos de discriminação objetiva e de discriminação percebida. A objetiva se dá quando a discriminação efetivamente ocorre, mas pode ou não ser percebida pelos sujeitos envolvidos. A discriminação percebida é a que é sentida pela vítima, o que não quer dizer que realmente tenha sido realizada por outrem. A autora explica, com base em outras investigações, que a discriminação percebida ocorre com base na interpretação que alguém dá a um evento e tende a traduzir suas reações ou situações emocionais e físicas em relação a si.

Macnicol (2010) sugere que o preconceito de idade tem origem em três fontes: (1) psicológica, socio biológica ou de capital humano; (2) cultural; e (3) econômica. A primeira fonte tem relação com a própria valorização da juventude associada à energia, vitalidade e fertilidade, e o envelhecimento está associado à decrepitude e morte (MACNICOL, 2010). A fonte cultural, segundo o autor, tem origem nos tempos pré-industriais e está relacionada à natural queda de produtividade com o envelhecimento. A fonte econômica, por sua vez, tem relação com o peso do “fardo” de custear pensão, saúde e gastos sociais dos idosos. Granleese e Sayer (2006) destacam que a experiência e sabedoria tendem a ser subvalorizadas, enquanto jovens oferecem maior produtividade a um custo mais barato.

Koch Filho et al. (2012) afirmam que a falta de conhecimento acerca do envelhecimento pode comprometer o desenvolvimento saudável do idoso, uma vez que são geradas crenças que reforçam a desvalorização e enfraquecem as oportunidades sociais e de saúde. Percebe-se que a fonte do ageísmo está na própria sociedade, que historicamente valoriza o novo, o jovem, a força e a produtividade em detrimento dos mais velhos, como se estes não pudessem possuir qualquer desses atributos positivos.

Sutin et al. (2015) apontou que os efeitos da discriminação na saúde física e emocional não se limitam à idade adulta, mas influenciam a saúde e o bem-estar também na velhice. Ademais, tais efeitos são impulsionados principalmente pela discriminação com base em características que se alteram ao

longo do tempo, como idade e peso, em vez de características mais estáveis, como cor e sexo. Dessa forma, deve-se perceber quando a discriminação é percebida com base em um único elemento discriminatório, e inferir que, com o passar dos anos, a idade amplia o potencial de percepção discriminatória.

Discriminação aos idosos, ou preconceito de idade, é definida como atitudes positivas ou negativas apresentadas em relação aos indivíduos por causa de sua idade, como um conceito multidimensional que traz comportamentos e ações preconceituosos (CINAR; KARADAKOVAN; SIVRIKAYA, 2018). A multidimensionalidade se refere tanto a aspectos pessoais, quanto organizacionais, socioculturais e econômicos. Percebe-se então, que termos que soam positivos podem vir revertidos de preconceito, como por exemplo os relacionados às condutas de superproteção. Loth e Silveira (2014) manifestam o uso de “rótulos” atribuídos a pessoas de forma jocosa e anedótica.

O ageísmo pode se manifestar em comportamentos positivos e negativos, predominando os negativos, que são relacionados a estereótipos, preconceito, segregação social, discriminação e conflitos de gerações. Loth e Silveira (2014) apontam como estereótipos positivos o conhecimento amplo, maior experiência, respeitabilidade, sensatez, ponderação, maturidade, energia remanescente, autocrítica e credibilidade. Apesar das características positivas encontradas nos estudos citados, Cary, Chasteen e Remedios (2017) enfatizam que comportamentos e atitudes paternalistas que parecem benignas, e talvez até mesmo úteis, estão associadas a uma série de resultados negativos.

O ageísmo deve ser percebido ainda, não em relação a terceiros, mas em relação a si próprio. Levy e Banaji (2002) trouxeram esse paradoxo e o classificaram como implícito, com pouca consciência ou intenção e impactante nas relações sociais e na vida de todos. Couto et al. (2009) afirmam que os estereótipos são fontes de influência para a percepção das pessoas sobre si próprias e que as experiências de discriminação, ocorridas face a face, podem levar o indivíduo a se avaliar pejorativamente como velho.

Apesar da influência que os estereótipos têm sobre o comportamento humano, Pinquart (2002) define que, quanto ao ageísmo, não está evidente como os estereótipos influenciam negativamente a autopercepção dos idosos e a percepção que têm dos outros idosos em geral. Estudos com universitários nos EUA, na Bélgica, na Costa Rica, em Hong Kong, no Japão, em Israel e na Coreia do Sul revelaram os idosos como mais afetivos do que competentes, como pessoas que têm baixo status social e que são pouco competitivas (COUTO et al., 2009). Anderson e Yon (2010), em estudo realizado na Columbia Britânica (Canadá), relataram que 73% dos entrevistados foram vítimas de piadas em relação à idade. Erol et al. (2016) desenvolveram um estudo descritivo sobre ageísmo, em Istambul (Turquia), no qual identificaram que a população jovem dá ao idoso a ideia de que, por causa da idade, possuem menor capacidade de entendimento acerca das coisas.

Dennis e Thomas (2007) subdividem o ageísmo em quatro tipos: o pessoal, o institucional, o intencional e o não intencional. Marques (2016) descreve o ageísmo em três dimensões: crenças e estereótipos direcionados aos mais velhos, sentimento em relação aos mais velhos e comportamentos em relação aos mais velhos. Diversos esforços para categorizar o ageísmo estão sendo realizados, mas ainda não resultaram em um modelo que seja amplamente aceito, o que contribui para a necessidade de investigação em diversas fontes como forma de perceber o fenômeno de forma mais ampla. Para Goldani (2010), a discriminação por idade e os estereótipos são problemas sociais que a sociedade deve enfrentar e derrotar por meio da sensibilização, da educação e da intervenção política a fim de buscar igualdade universal.

Lynch e von Hippel (2016) estudaram o efeito da educação sobre a saúde dos indivíduos e concluíram que sujeitos com maior nível educacional possuem melhor nível de qualidade de saúde, incluindo menor incidência de depressão, o que também colabora para que a discriminação percebida seja menor. Rippon, Zaninotto e Steptoe (2015) investigaram as diferenças de percepção entre EUA e Inglaterra quanto à discriminação por idade, e concluíram que há mais percepção da discriminação na Inglaterra que nos EUA, seja pela maior consciência por parte dos ingleses do que é um ato discriminatório por idade, seja pela predominância de discriminações por sexo e cor nos EUA. Em ambos os países, predominantemente, os sujeitos que relataram ter sofrido discriminação etária são os indivíduos mais velhos e menos abastados.

Binstock (2010) lista uma série de ações governamentais que privilegiaram os idosos, em diferentes momentos históricos dos EUA: o *Age Discrimination in Employment Act* (1967), *Employee Retirement Income Security Act* (1974), *Research on Aging Act*, *Patient Protection and Affordable Care Act* (2010), os quais, respectivamente: proibiu aposentadoria obrigatória a qualquer idade, estendeu benefícios de pensão para idosos e trabalhadores aposentados, criou um Instituto para financiar pesquisas para melhorar a saúde de idosos, ampliou o acesso a serviços de saúde a idosos. Esse ganho político e social gerou o contraponto por parte dos jovens à medida que as crises econômicas e governos liberais, como os de Reagan e Bush, criticaram o custo dos idosos. Ayalon (2017) aponta que é prevalente o preconceito de idade no setor de saúde, a exemplo de custos mais elevados no cuidado de idosos, os profissionais de saúde são menos propensos a envolver pacientes mais velhos nas decisões de tratamento e se comunicam de forma mais desrespeitosa aos idosos.

Não há consenso quanto a relação entre escolaridade e discriminação por idade, pois há estudos que não relatam relações significativas (RIPPON; ZANINOTTO; STEPTOE, 2015; AYALON; GUM, 2011; KESSLER; MICKELSON; WILLIAMS, 1999; LUO; GRANBERG; WENTWORTH, 2012), enquanto há outros que associam positivamente as duas variáveis (GEE, 2002; VAN EM HEUVEL; VAN SANTVOORT, 2011). No estudo de Rippon; Zaninotto e Steptoe (2015), na comparação entre

Inglaterra e EUA, houve associação entre educação e discriminação por idade na Inglaterra, e não foi encontrada relação nos EUA.

Ayalon (2017) concluiu que o sexismo e o racismo representam categorias relativamente estáveis ao longo da vida, mas a idade muda com o tempo, e as pessoas tendem a experimentar o preconceito de idade, caso vivam o suficiente. Na prática, tende a ser o preconceito sentido por todos, independentemente de classe social, cor, sexo ou qualquer outro critério. Na investigação de Rippon, Zaninotto e Steptoe (2015), concluiu-se que os homens apontam mais casos de preconceito de idade que as mulheres. A hipótese para isso parte do duplo preconceito que as mulheres sofrem e, por essa razão, tendem a relatar menos problemas de discriminação por idade, talvez por relacionar tais casos ao sexismo, e não ao etarismo.

Couto et al. (2009) explicam que dois processos cognitivos geram os preconceitos em larga escala perante os idosos: a super generalização e a simplificação dos fatos, nos quais se associam ao idoso aspectos negativos, sem exceções, consequências certas do processo de envelhecimento. Nelson (2005) expõe que são naturais e automáticas as categorizações pelos humanos, em relação por exemplo à raça, gênero e idade, referidas como categorias primitivas ou automáticas. De todo modo, Loth e Silveira (2014) alertam sobre a pluralidade de causas do etarismo, o qual não pode ser dissociado de outras formas de preconceito que, quando associadas, produzem nova intensidade de discriminação. Essa mescla de fatores dispersos na sociedade se acumulam nos ambientes organizacionais, ampliados ainda pela pressão por produtividade, metas e por políticas de gestão pouco definidas.

4.3 AGEÍSMO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Demandas competitivas por maior flexibilidade nos mercados de trabalho geram pressões para substituir trabalhadores mais velhos por outros mais jovens, também por razões de custo (COLLIN, 2005). A discriminação com base na idade pode ocorrer em vários aspectos da vida, incluindo acesso à educação e à formação, ao crédito, ao transporte, à habitação, aos serviços e empregos (WILSON; PARKER; KAN, 2007). O ageísmo costuma ser percebido no ambiente de trabalho, e, nesse caso, defende-se que o ambiente permeado por ampliação da produtividade amplia o potencial de discriminação etária e de conflito entre as gerações.

O ageísmo está presente nos mais em diferentes culturas e das mais diferentes maneiras, independentemente do nível de renda e educação da população. Nas organizações, variam de intensidade, mas também estão presentes. Segundo o Instituto Ethos (2010), há uma correlação positiva entre idade e altos níveis hierárquicos nas 500 maiores empresas do Brasil. Ou seja, nas grandes empresas, é comum os níveis mais altos serem ocupados por pessoas mais velhas, e isso sugere

resistência por parte dos mais jovens quanto a essa condição, ainda mais quando a consequência direta disso é que a remuneração dos sujeitos mais velhos tende também a ser maior. O aumento dessa população e sua maior ocupação trazem consequências diretas para as empresas, ainda pouco investigadas (LOTH; SILVEIRA, 2014).

Seriam as formas de ageísmo nas empresas iguais às da sociedade em geral? North e Fiske (2013) sugerem que o preconceito de idade no ambiente de trabalho é predominantemente dos jovens, já que os mais velhos nem sempre conseguem se aposentar para desocupar vagas de trabalho, consomem mais que o justo de recursos limitados da sociedade e não agem de acordo com sua identidade etária. Mas não excluimos o preconceito do próprio idoso em relação a si e ao seu grupo etário. Loth e Silveira (2014) concluíram que, por mais que o envelhecido relate que não compactua ou realiza práticas discriminatórias direcionadas às pessoas mais velhas, ao compartilhar certos estereótipos sobre velhice e envelhecimento está contribuindo para perpetuar o etarismo.

Duncan e Loretto (2004) avaliaram a discriminação entre grupos etários e identificaram que os jovens se sentiram discriminados nos salários e condições de trabalho com mais frequência do que os entrevistados mais velhos que apontaram oportunidades de treinamento reduzidas. Há de se observar que o nível de salário menor, neste caso, pode não ser fruto de discriminação, mas do menor tempo de trabalho, experiência e conhecimentos reduzidos, complexidade e nível de remuneração dos cargos ocupados pelos jovens.

Os estereótipos simplificam processos cognitivos, ajudam a lidar com a complexidade e permitem interpretar e agir mais rapidamente, sobretudo se a informação sobre um trabalhador é ambígua (PINTO, 2015). Diversos autores, conforme Quadro 12 abaixo, descrevem tipos de estereótipos associados ao idoso, os quais interferem nas expectativas e nas crenças sobre as capacidades e comportamentos laborais baseados na idade.

Quadro 12 - Estereótipos em relação ao idoso no ambiente de trabalho, por autor e ano

AUTOR	ESTEREÓTIPOS
Tillsley (1990)	São mais leais e confiáveis; são menos flexíveis, menos motivados; apresentam habilidades desatualizadas, problemas de saúde e de condicionamento físico.
Warr; Pennington (1994)	São mais experientes, leais, confiáveis, interpessoalmente qualificados, conscientes, confiantes; pensam mais antes de agir; trabalham melhor em equipe; são menos adeptos a novas tecnologias e menos adaptáveis a mudanças; são menos capazes de aprender e de captar novas ideias e menos interessados em treinar.
Hassel; Perrew (1995)	São mais dependentes; preferem trabalhos menos desafiantes; são menos amigáveis e extrovertidos.
Taylor; Walker (1998)	Apresentam pouca disposição para o trabalho físico pesado; são difíceis de serem treinados; têm desinteresse por atividades que dependam de aprendizagem.
Henkens (2005); McGregor; Gray (2002)	Apresentam pouca adaptabilidade às novas tecnologias e pouca adaptabilidade ou resistência e às mudanças.
Chui et al. (2001); Dennis; Thomas (2007)	São menos treináveis, menos flexíveis, menos eficientes; são carentes de capacidades físicas e de proficiência tecnológica necessária.

McGregor; Gray (2002)	Pouca adaptabilidade a novas tecnologias; Resistência a mudanças.
Brooke; Taylor (2005)	Apresentam tensão na relação quando os jovens são chefes.
Roscigno et al. (2007)	São mais lentos, desorganizados e apresentam problemas de relacionamento.
Sum, Emamian e Sefidchian (2016)	São pacientes, impotentes, feios e têm diminuída capacidade mental ou doença mental; não são úteis; são socialmente isolados e pobres deprimidos.
Harris et al. (2018)	São confiáveis, comprometidos, habilidosos socialmente, experientes; trabalham arduamente e são cordiais; menos competentes, possuem menor vontade e capacidade de treinamento, menor capacidade física, capacidade mental limitada; são inflexíveis e incompetentes tecnologicamente.
Winkelmann-Gleed (2016)	São mais confiáveis e estáveis, e sua experiência é uma importante fonte de informação para os funcionários mais novos.

Fonte: elaborado pelo autor (2020)

Os estereótipos, como forma de simplificação do convívio humano, permeiam a sociedade. Contudo, Voss, Bodner e Rothermund (2018) discutiram que a existência em si dos estereótipos não implica sua ativação prática a todos e nem em toda situação, pois há associações de pessoas e situações que não induziriam a comportamentos negativos. O tipo de mentalidade (SASSENBERG; MOSKOWITZ, 2005) e os objetivos comuns (MOSKOWITZ et al., 1999) funcionariam, por exemplo, como inibidores dos estereótipos negativos. Voss, Bodner e Rothermund (2018) concluíram que o nível de conhecimento exigido no negócio e a pressão por tempo são variáveis que influenciam positivamente na ativação do estereótipo negativo no trabalho.

Faz parte do senso comum a redução da capacidade produtiva dos trabalhadores mais velhos, mas Alpass e Mortimer (2007) discordam de que, com a idade avançada, haja perda de desempenho e de que, devido à experiência, adaptam-se às suas capacidades, inclusive delegando tarefas aos mais jovens. Van Dalen e Henkens (2017) concluíram que, em ambientes de trabalho com alta qualificação, não há avaliação depreciativa da produtividade dos trabalhadores mais velhos. Chui et al. (2001) indicam que parece improvável que a discriminação por idade possa ser atribuída em grande parte ao pior desempenho, pois os estereótipos, em geral, podem ser factualmente imprecisos.

A discriminação quanto aos trabalhadores mais velhos pode abranger desde a sua não contratação até a sua dispensa, especialmente quando a organização precisa reduzir seu quadro de funcionários (FRANÇA et al., 2017). Na contramão disso, Wilson, Parker e Kan (2007) salientam que forças de mercado impõem às empresas que, devido à carência de talentos e habilidades, ignorem preconceitos de gênero, idade e etnia. Na Europa, candidatos a emprego com 55 anos ou mais de idade possuem desvantagem no momento da contratação (VAN DALEN; HENKENS, 2017).

Mesmo quando um candidato destaca características e habilidades valorizadas positivamente, se invocar estereótipos de velhice, é possível que se criem crenças implícitas de que o candidato é “mais velho” do que os outros, e isso pode colocá-lo em desvantagem diante de candidatos estereotipados como jovens (ABRAMS; SWIFT; DRURY, 2016). Esse entendimento se deve a outros

aspectos como iniciativa, força, disposição e vigor que possam influenciar positivamente no desempenho produtivo. Na força de trabalho, os problemas de contratação, promoção e aposentadoria compulsória de trabalhadores mais velhos resultam no envelhecimento institucionalizado (BUTLER, 1980). De fato, a expectativa de que os idosos tenham déficits cognitivos e físicos pode debilitar o idoso em termos de autoestima e desempenho (NELSON, 2005). Ou seja, a concretização de uma expectativa negativa se dá, não em razão de fatores concretos previsíveis, mas da queda de moral por parte do funcionário mais velho.

Tanto as mulheres mais jovens, quanto as mais velhas relataram barreira à promoção e experiência negativas em relação à idade com mais frequência do que os homens (DUNCAN; LORETTO, 2004). Contudo, Umberson e Hughes (1987), ao investigarem o efeito da atratividade física sobre o desempenho e o bem-estar psicológico, concluíram que pessoas atraentes experimentam maior sucesso na carreira e ganhos financeiros. O risco triplo então se apresenta, a saber idade, sexo e aparência.

4.4 AGEÍSMO: FORMAS DE ENFRENTAMENTO

Palmore (1999) identificou quatro formas básicas de reação ao etarismo, a saber: aceitação, negação, evitação e reforma. A primeira forma induz ao afastamento e à apatia; negar é recorrer a meios para parecer jovem, como maquiagens, plásticas e outros artifícios; evitar induz ao isolamento, alcoolismo, dependência química, doença mental e até ao suicídio; e por fim, a reforma reconhece a situação vivida e procura eliminá-la por meio de atividades que não se coadunam com os estereótipos negativos.

Em vez de tentar fazer com que os trabalhadores de diferentes idades sejam idênticos em termos de habilidades e capacidades, as empresas devem incorporar o envelhecimento da força de trabalho como uma oportunidade de equilibrar suas necessidades entre as diferentes gerações (BEARD et al., 2012). Segundo Shippers (2011), trabalhadores mais jovens estão mais dispostos a mudar, aprender, criar e usar tecnologia, enquanto os mais velhos são mais engajados, leais e com melhores habilidades sociais. A ideia é usar o que as diferentes gerações possuem como forma complementar, não como concorrentes.

O governo britânico lançou campanha informativa e de sensibilização sobre ageísmo, contudo Duncan (2003) salienta o impacto limitado das campanhas e chama a atenção para uma combinação entre Legislação e Educação. Há um consenso entre autores ao debaterem sobre ageísmo: é necessário entender melhor e falar sobre ageísmo nas organizações, na comunidade, na mídia, porque só poderá ser combatido quando for mais bem compreendido (GOLDANI, 2010).

É necessário que se promova uma efetiva educação multidisciplinar sobre questões relacionais entre as pessoas, nas variadas instâncias da sociedade: família, escola, mídia, espaços de saúde, academias, junto a movimentos sociais, com partilha de experiências entre jovens e idosos (SOUZA et al., 2014). Não há um método comprovadamente eficaz de comunicação do tema, mas o silêncio, ou mesmo a inércia diante do ageísmo, impede que a sociedade evolua na forma de conviver com o seu próprio envelhecimento.

Chasteen e Cary (2015) indicam que uma das formas de enfrentar o estigma de idade é focar na emoção, na forma de se lidar com a resposta emocional à situação vivenciada, em vez de querer mudar a situação vivida. Na maioria dos contextos, as situações são sutis e nem sempre é possível apagá-las, mas ao idoso cabe a perspectiva de que não há nele próprio nada que justifique tal tratamento, seja por não merecê-lo, seja por não creditar nele próprio, e de que são intrínsecas à natureza biológica humana certas características relacionadas à idade. Good, Moss-Racusin e Sanchez (2012) sugerem que as pessoas são mais propensas a enfrentar o preconceito em nome próprio ou de terceiros, se acreditam que vai fazer alguma diferença, ou se eles estão menos propensos em serem percebidos negativamente.

A Comunidade Europeia, na qual o envelhecimento populacional não é fato novo, já possui estudos relacionados ao combate ao ageísmo e à necessidade de permanência no mercado de trabalho de indivíduos cada vez mais velhos. A UNECE (2019, p. 7) indica, conforme Quadro 13, forma de combate ao Ageísmo no mercado de trabalho.

Quadro 13 - Ferramentas disponíveis para combate ao ageísmo nas organizações

AÇÃO GLOBAL	DETALHAMENTO DE AÇÕES
Remover disposições ageístas na Legislação e nas regulamentações	Implementação de atos legais que gerem igualdade e promover ações para conscientização sobre os direitos dos trabalhadores e apoio às vítimas de discriminação etária.
Abordar preconceitos e estereótipos negativos sobre trabalhadores mais velhos	Pesquisas sobre preconceito e campanhas de conscientização que melhorem a imagem, realcem as contribuições dos trabalhadores mais velhos e promovam os benefícios da diversidade e inclusão etária; promoção de contato intergeracional por meio de programas de tutoria e de compartilhamento de trabalho; abordagem sobre ageísmo internalizado, aumentando a confiança e autoestima; e melhoramento das qualificações e empregabilidade dos trabalhadores mais velhos.
Encorajar inclusão e diversidade de idades em locais de trabalho	A partir de incentivos financeiros aos empregadores, desenvolvimento de capacidades de gestão da idade e promoção de parcerias com diferentes grupos para facilitar mudanças mais abrangentes e duradouras

Fonte: elaborado pelo autor (2021), com base em UNECE (2019)

Dificuldades físicas, necessidade de se manter atualizado quanto à tecnologia, irregularidade salarial e de jornada de trabalho podem empurrar os trabalhadores mais velhos para a aposentadoria (HENNEKAM; HERRBACH, 2015). Além disso, o cumprimento rígido de horários e a exposição ao trânsito e ao desgaste físico também induzem ao abandono do posto de trabalho.

Tradicionalmente, o acesso a treinamentos é realizado para funcionários mais jovens ou recém-contratados, tanto como uma forma de equipará-los tecnicamente aos já contratados, quanto para que incorporem aspectos relacionados à cultura e ambiente de trabalho. Os funcionários mais velhos tendem a ser preteridos também em virtude do tempo de retorno que podem dar ao investimento que a empresa fez. Em tese, funcionários mais jovens permanecerão em serviço por mais tempo, e a empresa enxerga isso como um fator determinante na sua seleção. Lazazzara e Bombelli (2011) afirmam que a participação em programas de treinamento diminui com o avanço da idade, e aos mais velhos são proporcionados menos acesso.

A ausência de uma política especial para trabalhadores mais velhos foi vista na investigação de Hennekam e Herrbach (2015) como positiva, pois tira a ideia de se sentir velho, isso ainda os torna membros de um grupo social de trabalhadores altamente desvalorizados. Os autores concluíram ainda que os empregados com habilidades sociais e que são motivados a se desenvolverem continuamente ao longo da carreira são mais estáveis e retratam maior sucesso no trabalho. O paradoxo com os sujeitos pesquisados pelos autores ocorreu quando identificaram que a necessidade de continuamente aprender, de manter-se informado e, principalmente, atualizado tecnologicamente foi entendida como uma ameaça.

Kooji et al. (2008) defenderam o uso de quatro pacotes de ação, subdividida em Treinamento e Desenvolvimento, Manutenção, Adequação e Acomodação. Entre algumas iniciativas práticas, os autores defendem que os funcionários mais velhos atuem como mentores dos mais novos, de modo a proporcionar a troca ou a complexidade de funções, flexibilização e segurança no trabalho. Kooij et al. (2014) afirmam que funcionários mais velhos que recebem a tarefa de coach ou mentor veem isso como uma espécie de agradecimento, o que o motiva a trabalhar por mais tempo. Wigbels (2015) amplia a hipótese de acomodação exemplificando a possibilidade de eliminação de trabalho noturno e a possibilidade de trabalhar apenas quatro dias na semana, em vez de cinco.

França (1999) afirma que o tipo de trabalho pode gerar maior ou menor facilidade para encontrar outro emprego, pois há profissões que exigem conhecimento tecnológico informatizado e permanentemente atualizado; algumas atribuições exigem força física; outras dependem de esforço intelectual; outras de conhecimento especializado e da experiência acumulada dos mais velhos. Dessa forma, as ações de Treinamento e Desenvolvimento e a própria conscientização durante a carreira de que absorver novos conhecimentos é necessário são úteis no sentido de troca de atividades, mudança de posto de trabalho, ou mesmo mudança de emprego ao trabalhador envelhecendo.

Legislações e políticas governamentais têm pouco efeito quanto ao combate do preconceito de idade. Duncan (2003) destaca que políticas governamentais e práticas organizacionais precisam se estender além do combate à discriminação explícita, mas aumentar a conscientização entre os vários

tipos agentes envolvidos sobre formas implícitas. Na União Europeia, todos os estados membro foram induzidos a introduzir legislação que proíba a discriminação direta e indireta com base na idade, orientação sexual, religião, crença e deficiência até dezembro de 2006 (WINKELMANN-GLEED, 2016).

Propostas de mudanças organizacionais são relacionadas no Quadro 14, como forma de ajustar a realidade das empresas ao envelhecimento populacional. Empresários, em setores com maior nível de conhecimento, como engenharia, ensino, construção especializada e bancos, argumentaram que reter trabalhadores mais velhos era mais econômico que recrutar e treinar uma nova pessoa para o mesmo cargo (WINKELMANN-GLEED, 2016). Na contramão, as políticas que forçam a permanência dos funcionários nos empregos geram a ideia de que estão atendendo à absorção de mão de obra mais velha, mas o efeito desta “obrigatoriedade” sobre o ambiente dos negócios não é positiva. No mesmo sentido, estão os trabalhadores idosos que permanecem no trabalho por questões financeiras, de sustento a parentes dependentes.

Quadro 14 - Propostas de mudanças no ambiente de trabalho

Autores	Proposta de mudanças no ambiente organizacional
França (1999)	Contratar trabalhadores aposentados em cargos temporários, consultoria ou para treinamento de mais jovens; contratos por projeto, dia ou hora
Piort (2009); Warren e Kelloway (2010); Winkelmann-Gleed (2012)	Horário de trabalho flexível
Beehr (1986); Hanisch e Huin (1990)	Alterar o design do trabalho
Lin e Hsieh (2001)	Trabalhos menos estressantes e cargas horárias reduzidas
OMS (2002)	Treinamento e atualização de trabalhadores mais velhos; flexibilização de horários de trabalho; redução dos preconceitos em relação à idade; harmonia nas equipes intergeracionais; promoção de programas de preparação para aposentadoria.
Collin (2005)	Suprimir aposentadoria obrigatória ou elevação da idade máxima; oportunizar vagas a trabalhadores mais velhos; aprendizagem ao longo da vida; a França estabeleceu um imposto específico para demissão dos acima de 50 anos
Rau e Adams (2005)	Não apenas reter funcionários mais velhos, mas atrair aposentados
Schils (2005)	Política de treinamento para funcionários mais velhos
Kaplan e Atkinon (1998)	Avaliações de desempenho que sejam honestas
Kanfer e Ackerman (2004); Hennekam e Herrbach (2015)	Funcionários mais velhos respondem positivamente a sentimentos de utilidade, valorização, reconhecimento e respeito
Kooij, Jansen, Dijkers e De Lange (2008); Kooij et al (2010, 2014)	Treinamento (ampliar desempenho); Desempenho (horário flexível, promoção interna, complexidade de papéis e mentoria); Manutenção (segurança no trabalho, adequação de benefícios, relação trabalho x vida); adequação (remoção de ações inatingíveis por mais velhos - peso, trabalho noturno, movimentação de funções); acomodação (licenças adicionais, carga horária reduzida, meio período ou menos dias semanais trabalhados)
Desmettes e Gaillard (2008); Hennekam e Herrbach (2015)	Não adotar políticas específicas que privilegiam os trabalhadores mais velhos

Age Concern (2008)	Incentivar os trabalhadores a aposentarem mais tarde, e aos empregadores para contratarem e reterem trabalhadores mais velhos; promover estratégias de aprendizagem ao longo da vida; trabalho em tempo parcial e interrupções na carreira
Winkelmann-Gleed (2016)	Introduzir esquemas de retreinamento para manter competitividade
Swift, Abrams, Marques, Vauclair, Bratt e Lima (2018)	Relações positivas entre membros de diferentes grupos

Fonte: elaborado pelo autor (2021)

As relações intergeracionais, sejam individualmente, ou mesmo na relação entre grupos considerados distintos proporcionam melhor ambiente de trabalho e diminuem as perspectivas de discriminação por idade. O estudo revelou que a atitude das pessoas em relação à velhice depende de sua idade e seu contato com as pessoas de idade (SUM; EMAMIAN; SEFIDCHIAN, 2016). As teorias sobre o contato intergrupar sugerem que as relações pessoais positivas, especialmente amizade, com membros de outros grupos são determinantes para a redução do preconceito entre os diferentes grupos (SWIFT et al. 2018).

Schwartz e Simmons (2001) ressaltam que a qualidade das interações com idosos é determinante para mudança de atitude positiva. Além disso, o convívio intergeracional é derivado da Hipótese de Contato, de Allport (1954), segundo a qual, à medida que as relações entre os grupos aumentam, ocorre uma melhoria delas. Magalhães et al. (2010) salientam que, para que a melhora ocorra, deve haver igualdade de status entre os membros, objetivos comuns, cooperação intergrupar e sustentação institucional.

Para tornar o ambiente organizacional mais produtivo e, ao mesmo tempo, combater a discriminação por idade, França e Carneiro (2009) salientam que o desafio está em identificar aqueles que desejam, precisam e têm condições de continuar no mesmo tipo de trabalho, que desejam um trabalho diferente, ou mesmo que queiram se aposentar definitivamente, e apoiá-los nessa fase. Reconhecer o preconceito etário como um problema é o primeiro passo para eliminá-lo (GOLDANI, 2010). Nesse contexto, como identificar o ageísmo num continente, país, cidade ou organização?

4.5 INSTRUMENTOS DE PESQUISA

Estudos foram desenvolvidos para construção de escalas e instrumentos que fornecessem informações quanto ao ageísmo. Palmore (2004) desenvolveu o *Ageism Survey*, no qual incluiu exemplos de estereótipos negativos, atitudes, discriminação pessoal e institucional. Alves e Novo (2006) aplicaram este instrumento em Portugal, em uma amostra com 324 idosos residentes em Lisboa, Porto e Braga, dos quais 24% eram residentes em centros de acolhimento a idosos. Entre as principais

conclusões do estudo, destaca-se que o grupo etário mais elevado relatou maior diversidade de experiências negativas de ageísmo e uma associação entre patologias clínicas e envelhecimento.

Dentre as limitações do *Ageism Survey* está a ênfase em experiências negativas de ageísmo e questões que não se relacionam com todas as culturas. Por exemplo, a segunda questão deste instrumento é “Enviaram-me um cartão de aniversário que ridicularizava as pessoas de maior idade”. A prática de envio de cartões de aniversário não é encontrada em todos os países. Rozendo (2016) afirmou que, durante a aplicação do *Ageism Survey*, constatou-se que, apesar de algumas situações de discriminação serem recorrentes, outras não tinham relação com a realidade dos entrevistados. Dessa forma, o uso desse instrumento exige adaptações à realidade do país em que se aplica.

A Escala de Ageísmo de Fabroni (FSA) propõe que, além dos aspectos cognitivos relacionados ao ageísmo, deve-se medir componentes afetivos da atitude ageísta. Neocleous, Erzeybek e Apostolou (2018) apontam que o FSA foi desenvolvido com o intuito de medir atitudes antagônicas e discriminatórias e a tendência para evitá-las. North e Fiske (2013) apontam que a FSA foca mais em como a sociedade como um todo deve fazer do que nas expectativas sobre os mais velhos.

A Escala de Kogan (1961) é composta por 17 declarações positivas e 17 declarações negativas sobre pessoas mais velhas, as quais são respondidas numa escala de 6 pontos que variam de “concordar fortemente” a “discordar fortemente”. A escala de Kogan é constituída por três domínios: a aparência pessoal, a semelhança e a natureza das relações interpessoais entre diferentes gerações (RUNKAWATT et al., 2016).

A Escala de ageísmo com base no conflito intergeracional, sucessão de identidade e consumo (SIC), foi desenvolvida por North e Fiske (2013), com o foco de estudar potenciais tensões entre as gerações sobre aspectos simbólicos e práticos, e utilizaram um conjunto de quatro grupos de variáveis: ativo, sucessão invejada, negação à identidade simbólica, consumo passivo de recursos partilhados.

Devido ao ageísmo abranger tanto estereótipos positivos quanto negativos, surgiram instrumentos de pesquisa que contemplaram ambos os tipos de variáveis, como o *Ambivalent Ageism Scale* (AAS), desenvolvido com base no Inventário de Sexismo ambivalente (ASI) de Glick e Fiske (1996), e o *The Stereotype Content Model* (SCM), de Fiske et al. (2002). Cary, Chasteen e Remedios (2017) apontam que as pessoas que têm alto preconceito benevolente podem ser propensas a tratar adultos mais velhos de maneiras mais positivas, porém paternalistas. Neste caso, o paternalismo pode evidenciar comportamentos, a princípio favoráveis ao sujeito mais velho, mas que podem despertar sentimentos negativos em médio prazo e conturbar as relações com os demais sujeitos do meio.

A *Ambivalent Ageism Scale* (AAS) aponta que, predominantemente, as escalas medem apenas o ageísmo hostil e não visualizam como comportamentos benevolentes atuam sobre os mais velhos. Dessa forma, Cary, Chasteen e Remedios (2017) indicam que medir tanto o prejuízo hostil quanto o

benevolente é importante para entender as experiências de um grupo e reduzir os prejuízos que experimentam. Os autores afirmam que essa escala foi feita para medir as atitudes em relação aos mais velhos, em vez das experiências de adultos idosos.

Das escalas desenvolvidas até o momento, a única voltada para o ambiente organizacional é a Escala sobre Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO), que foi desenvolvida para servir como termômetro do que é preciso considerar em termos de intervenção para reduzir o ageísmo, estimulando a igualdade de oportunidades e a participação laborativa em todas as faixas etárias (FRANÇA et al., 2017).

A EACO, originalmente, era composta por sete categorias: (1) Normas/Políticas organizacionais (2) Saúde e segurança no trabalho, (3) Aspectos cognitivos, (4) Liderança/Aceitação de ordem, (5) Equilíbrio emocional, (6) Produtividade e (7) Representatividade/empregabilidade (FRANÇA et al., 2017). Durante o desenvolvimento do instrumento, os autores optaram por retirar a sétima dimensão, e a escala passou a ser composta por 28 itens, subdivididos em seis dimensões. Nos testes de Siqueira-Brito, França e Valentini (2016), após análise fatorial exploratória, foram eliminados 14 itens, emergindo uma escala com 14 itens, dispostos em duas dimensões, subdivididas em atitudes positivas e atitudes negativas.

Nesta tese, para estudar o fenômeno do ageísmo no ambiente da Universidade Federal do Piauí, utilizou-se a EACO com 14 fatores, já aplicada e validada no Brasil, e único instrumento que tem foco no estudo do ageísmo especificamente no ambiente organizacional. A EACO, que originalmente possuía 28 itens subdivididos em seis dimensões, foi aperfeiçoada para 14 itens subdivididos em apenas duas dimensões (Quadro 15), que discorrem sobre fatores negativos relacionados ao envelhecimento no trabalho, e fatores positivos relacionados ao envelhecimento na organização, dentre os quais SIQUEIRA-BRITO et al (2016) relacionam:

Quadro 15 - Fatores positivos e negativos da EACO

Fatores negativos	Fatores positivos
Trabalhadores mais velhos levam mais tempo para realizar tarefas no ambiente de trabalho	Trabalhadores mais velhos são mais persistentes do que os mais jovens
Trabalhadores mais velhos costumam adoecer com mais facilidade	Trabalhadores mais velhos são mais comprometidos com o trabalho do que os mais jovens
Trabalhadores mais velhos costumam falta mais no trabalho	De modo geral, trabalhadores mais velhos tem mais conhecimento do trabalho
Trabalhadores mais jovens costumam ter maior capacidade de concentração	Trabalhadores mais velhos são mais capazes de lidar com pressões no trabalho
Os trabalhadores mais velhos tendem a esquecer novas tarefas	Trabalhadores mais velhos tem mais habilidade para resolver problemas do que os mais jovens
Trabalhadores mais jovens são mais produtivos do que os mais velhos	
O envelhecimento afeta a produtividade dos trabalhadores	

Trabalhadores mais velhos tendem a sofrer mais acidentes de trabalho do que os mais jovens	
Trabalhadores mais jovens compreendem melhor as rotinas de trabalho do que os mais velhos	

Fonte: Elaborado pelo autor com base em SIQUEIRA-BRITO et al (2016)

5 PERCURSO METODOLÓGICO

Neste capítulo, descrevem-se as características e o percurso metodológico da pesquisa. Trata-se de uma pesquisa de natureza aplicada, tendo em vista que é fundamentalmente motivada pela necessidade de resolver problemas concretos (VERGARA, 2000). Quanto aos objetivos é predominantemente exploratória pois prescinde de um levantamento bibliográfico prévio para apoiar a formatação de hipóteses para norteamento da investigação. Segundo Gil (2019), as pesquisas exploratórias têm propósito de ampliar a familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Esta pesquisa é ainda descritiva, na medida em que, segundo Cervo, Bervian e Da Silva (2007), observam-se, registram-se, analisam-se e correlacionam-se fatos ou fenômenos sem manipulá-los, e sua relação ou conexão com outros elementos. O Quadro 16 expõe o design geral da pesquisa.

Quadro 16 - Design da pesquisa

Título	Ageísmo na carreira docente: um estudo com professores da Universidade Federal do Piauí				
Problema	Como o ageísmo se manifesta na carreira docente na Universidade Federal do Piauí?				
Objetivo Geral	Analisar como o ageísmo se manifesta na Universidade Federal do Piauí				
Objetivos específicos	Base teórica	Metodologia			Resultados a serem alcançados
		Fonte de dados	Instrumentos de coleta	Análise de dados	
Identificar aspectos que induzem ao produtivismo na estrutura de carreira docente na UFPI	Carreira docente e produtivismo	Secundária	Pesquisa documental	Análise de conteúdo (codificação indutiva)	Compreensão dos dados, categorias em cada base teórica que se relacionam com o tema; Referência para aplicação de EACO e roteiro de Entrevistas
revelar se há ageísmo na UFPI através da Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional	Ageísmo; Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional	Primária	EACO	Análise fatorial confirmatória através do Spss	Identificar se há ageísmo na organização, associação com perfis de docentes; Auxiliar na seleção de entrevistados
Identificar catalisadores do ageísmo positivo e negativo na UFPI, particularmente relacionadas ao produtivismo	Envelhecimento e ageísmo	Primária	Entrevista semi-estruturada	Análise de conteúdo (codificação indutiva, através do Atlas Ti	Compreensão dos dados, categorias em cada base teórica que se relacionam com o tema; Identificar aspectos de produtivismo acadêmico que possam exercer influência sobre o fenômeno do ageísmo

Fonte: elaborado pelo autor (2021)

A pesquisa apresenta três fases, quais sejam: a primeira, para revisão bibliográfica, com a utilização das bases em português Spell, Anpad, Scielo Brasil e Scielo Portugal, a partir dos termos de busca ageísmo, etarismo e idadismo, envelhecimento, docente e produtivismo, e da Scopus, com a utilização dos termos *ageism* e *ageist*. Foram filtrados artigos que tivessem relação mais específica com a temática a ser abordada. Essa fase visou realizar a revisão bibliográfica necessária para cobrir a base teórica que tivesse relação com o fenômeno do envelhecimento e ageísmo dentro das universidades, e ainda para reforçar os conceitos e percursos necessários para explorar os demais assuntos correlatos.

Para alcance do primeiro objetivo específico, foi levantada toda a legislação, regulamentação e demais registros necessários para análise do ingresso, desenvolvimento e permanência na carreira docente (Quadro 17). Foram selecionados documentos que estruturam a carreira docente como um todo e ainda que tratam sobre as diversas fases de atuação na Instituição como ingresso, manutenção, desenvolvimento e pós-carreira, além de regulamentações que versam especificamente sobre Pós-graduação e Pesquisa. Todos os documentos analisados possuem pelo menos um dos critérios de análise utilizados, os quais emergiram dos próprios documentos.

Quadro 17 - Lista de documentos avaliados sobre a carreira docente

Norma	Detalhe
Lei 12772/2013 e alterações	Lei que estrutura a Carreira docente no Serviço Público Federal
Resolução 038/2018 Consun – Anexo V	Pontuação para análise de Currículo em concursos da Universidade
Resolução 038/2018 Consun – Anexo VI	Pontuação para avaliação de Títulos em Concursos da Universidade
Resolução 042/2018 Consun	Estabelece Carga Horária Semanal dos Docentes
Resolução 20/2014 Consun	Estabelece normas para remoção e redistribuição
Resolução 016/2018 Cepex	Regulamenta concurso para Titular-livre
Resolução 007/1992 Consn	Regulamenta Progressão Funcional docente
Edital 10/2018 Propesqi / Prpg	Programa de incentivo a Missões no Exterior
Edital 05/2018 Propesqui	Programa de incentivo a Publicação de Produção Intelectual
Edital 07/2020 Propesqi/Prpg/Ufpi	Programa de Bolsa Produtividade em Pesquisa da Ufpi
Resolução 152/2017	Cria o Programa de Incentivo à Publicação Intelectual na Ufpi
Edital 02/2020 Pibiti e Icv / Propesqi	Programa de Bolsas de Iniciação Tecnológica
Edital 01/2020 Pibiti e Icv / Propesqi	Programa de Bolsas de Iniciação Científica
Resolução 279/2018 Cepex	Altera resolução 091/2015-Cepex, regulamenta Programa de Professor Visitante
Resolução 043/2018 Cepex	Altera resolução 091/2015-Cepex, regulamenta Programa de Professor Visitante
Resolução 091/2015	Regulamenta Programa de Professor Visitante aos Programas
Resolução 10/2014	Institui o Programa de Professor Voluntário

Fonte: elaborado pelo autor (2021)

A segunda fase é quantitativa, na qual se aplicou a Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO), validada por França et al. (2017), até então, o único instrumento validado no Brasil no qual o ageísmo é analisado no contexto empresarial. Essa fase necessitou de delineamento da população e amostra necessária. Optou-se por focar nos docentes da Universidade Federal do Piauí por questão de acessibilidade e ainda por compreender que os resultados da investigação podem ser extrapolados para outras IFES do serviço público federal.

Para caracterização e delineamento da população, foram utilizados dados do Painel Estatístico de Pessoal (PEP), do Ministério da Economia, de agosto/2020, e utilizadas técnicas de estatística descritiva sobre a população de 1562 docentes, incluídos efetivos e visitantes, excluindo-se os docentes vinculados à Universidade Federal do Delta do Parnaíba, Universidade recém-criada a partir do desmembramento do Campus Ministro Reis Veloso, pertencente à Universidade Federal do Piauí, através da Lei 13.651, de 11 de abril de 2018.

Ainda para especificação da amostra, no mesmo período, por meio da plataforma Sucupira, foram identificados os docentes da Universidade com vinculação à pós-graduação *Stricto Sensu*, 629 docentes, dos quais 168 não pertencem aos quadros da UFPI, portanto 461 docentes são pertencentes ao quadro da UFPI e vinculados a algum Programa de Pós-Graduação. Desta forma, 29,5% dos docentes da Universidade possuem vínculo com Programa de pós-graduação, e 1101 docentes, 70,5%, não possuem.

O cálculo amostral pela proporção na população finita, no qual se admitiu população de 1562 docentes, com nível de confiança de 95%, margem de erro de 5% e proporção de 29,5% de docentes vinculados à Pós-graduação. Os cálculos demonstraram a necessidade de uma amostra de 265,44 (266) sujeitos, conforme Morettin e Bussab (2004). Prezou-se por preservar, no mínimo, a mesma proporção de professores inseridos e não inseridos em Programas de Pós-graduação, respectivamente, 29,5% e 70,5%, nas respostas pretendidas.

Em virtude da pandemia por Covid-19 e do atual regime de trabalho remoto da Instituição, optou-se por construir e distribuir o formulário eletronicamente via Google Forms. Inicialmente, foi realizado um Pré-teste em janeiro/2021, com servidores próximos, tanto para avaliar o entendimento sobre o Termo de Livre Consentimento, quanto para mensurar o entendimento das questões. O resultado do pré-teste apontou ajustes necessários no Termo de Livre Consentimento, que precisou ser reduzido e ainda adaptado para a realidade atual de impossibilidade de troca física de documentos assinados e adequação do sentido de algumas frases do Instrumento, particularmente quanto aos perfis pessoais e funcionais. A solução encontrada foi expor o Termo e, ao final, inserir o botão “Prosseguir” como forma de confirmar a autorização do entrevistado. Foi necessária a adequação de erros de português, na data que estava configurada para o formato em inglês (MM/DD/AAAA). Houve ainda críticas quanto a questão: “O envelhecimento afeta a produtividade dos docentes?”, para a qual apontaram não conseguir deduzir se a resposta deveria ser positiva ou negativa para o item. Contudo, tal questão não foi alterada em respeito ao instrumento original e por entender-se que, desde que a idade afetasse de qualquer das formas, haveria de ser indicado.

Para distribuição dos questionários foram solicitados os e-mails dos docentes junto à Unidade de Gestão de Pessoas da Universidade. Foram disponibilizados 720 e-mails, em 08/02/2020, pois há

servidores que não possuem e-mail registrado no Sistema integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE), e há docentes que possuem e-mails pessoais cadastrados, que não podem ser informados. Foram disponibilizados apenas os servidores com e-mails institucionais. Os questionários foram enviados em duas etapas, uma por e-mail, e outra por WhatsApp.

Ao todo, foram enviados e não devolvidos 694 e-mails, entre os dias 09/02/2021 e 16/02/2021, dos quais se obtiveram 33 questionários respondidos, gerando um índice de resposta de 4,76%. Entre os dias 18/02/2021 e 22/02/2021, o link do formulário da EACO no *google Forms* foi enviado por *WhatsApp*. Foram enviadas 288 mensagens eletrônicas, e alguns docentes ainda replicaram tais mensagens para outros colegas de trabalho próximos. No total, após as duas etapas, 319 questionários foram respondidos, dos quais 130 docentes (40,8%) fazem parte de algum Programa de pós-graduação.

Na terceira etapa da pesquisa, qualitativa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 7 (sete) docentes vinculados a Programas de Pós-graduação e/ou Curso que apresentaram maior índice Ageísmo organizacional nas respostas, nos meses de setembro e outubro de 2021. A seleção dos docentes se deu por acessibilidade, e as entrevistas foram realizadas por *Google Meet*. No roteiro, disponível no Apêndice B, questões sobre Produtividade Acadêmica, a percepção deles sobre preconceito contra docentes mais jovens ou mais velhos, impacto das atividades relacionadas à pesquisa sobre as demais atividades de Ensino, Gestão, Extensão e Representação, e ainda sua atuação na Graduação e Perspectivas futuras nas Profissão.

As análises de conteúdos realizadas, tanto na primeira fase quanto na terceira, ocorreram em três fases, conforme Bardin (2011): pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, inferência e interpretação. Na pré-análise todo material foi relido e ouvido, foram selecionados os documentos que deveriam ser analisados por terem representatividade e pertinência com a Tese. Na segunda fase foram realizadas as codificações do material e a categorização de análise. Na última fase, os dados foram condensados e interpretados. Conforme Bardin (2011), é o momento da intuição, da análise reflexiva e crítica.

5.1 DADOS E ANÁLISES

A primeira fase da pesquisa contemplou a análise de documentos sobre a carreira docente, entre os quais destacamos: Lei 12772 e alterações posteriores, Barema dos Concursos para Ingresso na Universidade, Resolução sobre Estágio Probatório, Resolução sobre Progressão Funcional, Resolução sobre Remoção interna, Resolução para Professor Visitante, Resolução para Professor Voluntário, Edital PIBIC, PIBID, PIBIT, ICV, Bolsa Produtividade, Resolução para Incentivo à Publicação, Incentivo à Missão no Exterior, Auxílio a Pesquisador, resolução de carga horária docente.

Nesta pesquisa documental foram extraídas variáveis objetivas quanto às fases da carreira docente (Quadro 18): ingresso, manutenção, desenvolvimento e ainda pós-carreira. Tais variáveis foram destacadas comparando-se as que são relacionadas à Pesquisa, Ensino, Extensão, Gestão e Representação. A seguir, a listagem de documentos e a relação com as diversas atividades desenvolvidas pelos docentes.

Quadro 18 - Listagem de documentos analisados, fases da carreira e atividade relacionada

Norma	Detalhe	Categoria	Atividade
Lei 12772/2013 e alterações	Lei que estrutura a Carreira docente no Serviço Público Federal	Carreira Geral	Ensino, Pesquisa, Extensão, Gestão e Representação
Resolução 038/2018 Consun – Anexo V	Pontuação para análise de Currículo em concursos da Universidade	Ingresso	Ensino, Pesquisa, Extensão, Gestão e Representação
Resolução 038/2018 Consun – Anexo VI	Pontuação para avaliação de Títulos em Concursos da Universidade	Ingresso	Ensino, Pesquisa, Extensão, Gestão e Representação
Resolução 042/2018 Consun	Estabelece Carga Horária Semanal dos Docentes	Manutenção	Ensino, Pesquisa, Extensão, Gestão e Representação
Resolução 20/2014 Consun	Estabelece normas para remoção e redistribuição	Desenvolvimento	Ensino, Pesquisa, Extensão, Gestão e Representação
Resolução 016/2018 Cepex	Regulamenta concurso para Titular-livre	Desenvolvimento	Ensino, Pesquisa, Extensão, Gestão e Representação
Resolução 007/1992 Consn	Regulamenta Progressão Funcional docente	Desenvolvimento	Ensino, Pesquisa, Extensão, Gestão e Representação
Edital 10/2018 Propesqi / Prpg	Programa de incentivo a Missões no Exterior	Desenvolvimento	Ensino, Pesquisa, Extensão, Gestão e Representação
Edital 05/2018 Propesqui	Programa de incentivo a Publicação de Produção Intelectual	Desenvolvimento	Ensino, Pesquisa, Extensão, Gestão e Representação
Edital 07/2020 Propesqi/Prpg/Ufpi	Programa de Bolsa Produtividade em Pesquisa da Ufpi	Desenvolvimento	Ensino, Pesquisa, Extensão, Gestão e Representação
Resolução 152/2017	Cria o Programa de Incentivo à Publicação Intelectual na Ufpi	Desenvolvimento	Pesquisa
Edital 02/2020 Pibiti e Icv / Propesqi	Programa de Bolsas de Iniciação Tecnológica	Desenvolvimento	Pesquisa
Edital 01/2020 Pibiti e Icv / Propesqi	Programa de Bolsas de Iniciação Científica	Desenvolvimento	Pesquisa
Resolução 279/2018 Cepex	Altera resolução 091/2015-Cepex	Desenvolvimento	Pesquisa
Resolução 043/2018 Cepex	Altera resolução 091/2015-Cepex	Desenvolvimento	Pesquisa
Resolução 091/2015	Regulamenta Programa de Professor Visitante aos Programas	Desenvolvimento	Pesquisa
Resolução 10/2014	Institui o Programa de Professor Voluntário	Pós-carreira	Pesquisa

Fonte: elaborado pelo autor (2021)

A revisão bibliográfica predominante foi sobre ageísmo, mas houve ampliação do entendimento sobre as temáticas de envelhecimento, docentes e produtivismo. Da análise de conteúdo de todos os textos derivaram categorizações sobre os diversos temas que foram utilizadas para estruturar as leituras seguintes e o desenvolvimento do referencial teórico, complementar às questões na EACO e o roteiro

das entrevistas. O Quadro 19 expõe as categorias de análise do referencial teórico que colaboraram com as demais fases da pesquisa.

Quadro 19 - Categorização sobre o referencial teórico

Base teórica	Categorias extraídas
Ageísmo	conceito, causas, tipos, níveis, consequências, autoconceito, complexidade, estereótipos, no trabalho, combate/gestão, intergerações, contra jovens e instrumentos de pesquisa
Envelhecimento	histórico, definições, estatísticas, características, preparo, envelhecimento ativo, representações sociais, políticas públicas, envelhecimento no trabalho, teorias e instrumentos de pesquisa
Docentes	significado do trabalho, atividades docentes, pré-aposentadoria, aposentadoria, atratividade à profissão
Produtivismo	conceito, causas, justificativa, histórico, consequências, soluções e instrumentos de pesquisa

Fonte: elaborado pelo autor (2021)

A segunda fase da pesquisa é quantitativa e consistiu na aplicação da EACO juntos aos docentes da Universidade. Sobre as respostas, inicialmente foi feita uma análise descritiva dos respondentes quanto a aspectos pessoais, funcionais e laborais predominantes. A análise foi realizada utilizando Software SPSS, versão Premium 27. Foi realizada Análise Fatorial Exploratória para verificar a consistência do instrumento na situação estudada, na qual foi realizada extração pelo método dos componentes principais, para a medida de confiabilidade se utilizou o *Alfa de Cronbach*, para medir a adequabilidade da amostra foi utilizado o critério de *Kaiser-Meyer-Olkin – KMO* e para rejeitar a hipótese nula foi utilizado o teste de esfericidade de *Barlett*. Foram realizadas as correlações e regressões entre as variáveis independentes (variáveis pessoais, funcionais e laborais) e as variáveis dependentes (fatores positivos e negativos extraídos da Análise Fatorial), utilizando toda a amostra e ainda apenas os docentes vinculados à pós-graduação para comparação dos resultados, para identificação das variáveis independentes que melhor expliquem o ageísmo.

Na terceira fase da pesquisa foram analisadas as entrevistas gravadas com os docentes por meio da Análise de Conteúdo, utilizando ao Atlas Ti. Foram geradas categorias relacionadas às atividades de Ensino, Pesquisa, Extensão, Gestão e Representação. As categorias foram analisadas tanto quanto à frequência com que apareceram nas respostas, quanto no significado destas respostas em relação ao produtivismo e ageísmo.

5.2 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS DA PESQUISA

Cooper e Schindler (2003) apontam que a ética em pesquisa visa assegurar que ninguém seja prejudicado ou sofra consequências adversas por causa das atividades de investigação. Churchill e

Peter (2005) defendem que, para uma investigação ética, é necessário que o respondente não sofra nenhum dano físico, desconforto, dor, embaraço ou perda de privacidade. A participação na pesquisa foi condicionada à aceitação e à assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), no qual constavam informações referentes a objetivos da pesquisa, à coleta de dados, garantia de confidencialidade, à possibilidade de revogação de participação a qualquer tempo, sem qualquer bônus ou ônus aos participantes, conforme Resolução 510, do Conselho Nacional de Saúde, para pesquisas com seres humanos em Ciências Humanas e Sociais. Além disso, foram disponibilizados contatos do pesquisador e a identificação de orientador e coorientador.

Os dados foram utilizados apenas pelo pesquisador responsável, não sendo compartilhados o banco de dados ou outras informações sobre os participantes e suas respostas com outros usuários. Os dados foram utilizados apenas para fins científicos, apresentados neste trabalho e serão utilizados em artigos para eventos ou periódicos de natureza acadêmica.

Conforme estabelecido pelas diretrizes éticas para pesquisa científica com seres humanos no Art. 1º, Parágrafo Único, Subseções I e V, da Resolução nº 510 do Conselho Nacional de Saúde do Brasil, o presente estudo foi isento de registro ou avaliação no Conselho Nacional de Ética em Pesquisa, pelo fato de: a estatística descritiva utilizou dados extraídos de base de informação de acesso público, e que possui informações agregadas sem possibilidade de identificação pessoal; o questionário aplicado visa o aprofundamento teórico de situações que emergem espontânea e contingencialmente da prática profissional e que não revelam possibilidade de identificação dos sujeitos pesquisados. Também não foi realizada intervenção experimental nos participantes que pudesse gerar riscos acima dos da vida diária, e absolutamente nenhuma forma de diagnóstico ou aconselhamento foi oferecida como consequência das respostas ou com qualquer outra base. De acordo com os princípios internacionais de ética em pesquisa, a participação no presente estudo foi totalmente informada e estritamente voluntária.

6 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo explicita as etapas de análise dos dados coletados nesta pesquisa, diante do objetivo de analisar como o ageísmo se manifesta na carreira docente na Universidade Federal do Piauí. O primeiro objetivo específico é identificar aspectos que induzem ao produtivismo na estrutura de carreira docente na UFPI, o que exigiu o levantamento de documentos secundários referentes à Legislação, regulamentações complementares, editais e portarias que versam sobre a carreira docente e ao exercício do cargo na Universidade, os quais contam no item seguinte “Análise de dados secundários”.

O segundo objetivo específico é revelar se há ageísmo na UFPI por meio da Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional. Para alcançá-lo, a Escala foi aplicada junto aos docentes da Universidade, sobre a qual foi feita análise descritiva dos dados, Análise Fatorial Exploratória e regressão múltipla para associação de variáveis independentes aos fatores encontrados como resultado da análise fatorial.

O último objetivo específico é identificar catalisadores do ageísmo positivo e negativo na UFPI, particularmente relacionadas ao produtivismo. Para concluir este objetivo foram realizadas entrevistas com docentes, sobre as quais foram feitas análise de conteúdo, conforme explicita o item análise qualitativa de dados.

Para apresentar os resultados da pesquisa, faz-se necessário contextualizar o ambiente no qual os dados foram extraídos. Estas informações não cabem na metodologia, uma vez que não é uma justificativa da amostra, ou apenas um resumo de sua descrição, mas o apontamento de aspectos relacionados à instituição, suas origens e porte, descritos no item a seguir.

6.1 CONTEXTO INSTITUCIONAL DA PESQUISA

A Fundação Universidade Federal do Piauí foi fundada pela Lei 5528, de 12/11/1968, e a Universidade foi fundada em 1 de março de 1971, com a fusão de faculdades, em Teresina: Faculdade de Direito, Faculdade Católica de Filosofia, Faculdade de Odontologia, Faculdade de Medicina, e ainda da Faculdade de Administração de Parnaíba. Atualmente, possui Campus nas cidades de Teresina, Picos, Floriano e Bom Jesus. Possui ainda três escolas técnicas nas cidades de Teresina, Floriano e Bom Jesus.

O quadro de pessoal da Universidade, em folha de pagamento em novembro/2020, é de 3.334 servidores, incluindo médicos residentes, técnicos administrativos e professores substitutos, visitantes e efetivos. São 1962 professores ao todo, sendo 1781 docentes efetivos e visitantes. Decidiu-se por retirar da amostra os docentes da recém-criada Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UDFPAR),

originada do desmembramento do Campus de Parnaíba - Campus Ministro Reis Veloso, os quais ainda permanecem na folha de pagamento da UFPI. Desta forma, a população docente é de 1562 professores efetivos e visitantes no quadro da Universidade Federal do Piauí. Do quadro de professores em folha de pagamento (efetivos e visitantes), 601 possuem acima de 50 anos de idade, o que perfaz um total de 38,5%.

A Universidade possui 1562 docentes, dos quais 1065 possuem o título de doutor, e 461 atuam em pós-graduação *stricto sensu*, ou seja, apenas 29,5% do total de docentes atua na pós-graduação, ou 43,3% dos doutores da instituição. Daí, percebe-se que menos da metade dos docentes doutores se inseriram em algum curso de pós-graduação *Stricto Sensu*, o que pode refletir tanto o potencial de abertura de novos cursos, a capacidade de reforço do quadro dos Programas atuais, ou ainda, a baixa inserção de doutores em Programas de Pós-Graduação, por questões pessoais ou institucionais.

6.2 ANÁLISE DE DADOS SECUNDÁRIOS

Para identificar aspectos que induzem ao produtivismo na estrutura da carreira docente da UFPI, foram levantados documentos que se referem à regulamentação da carreira docente, desde o ingresso, passando pelo desenvolvimento na carreira, progressões funcionais, afastamentos, bolsas de incentivo, e ainda resoluções e editais que envolvem a Pós-Graduação e Pesquisa.

Todos os documentos foram analisados à luz da **influência sobre a produtividade docente**, os quais geraram os seguintes agrupamentos de categorias de análise: **atividades/produtividade docente, requisitos de ingresso, perfil docente e finanças**.

6.2.1 Lei de nº 12772/2012

A Lei de nº 12772/2012 regulamenta a carreira dos docentes federais, tanto do Magistério Superior quanto do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. Possui regramentos quanto a plano de carreira, ingresso, desenvolvimento, remuneração, regime de trabalho, estágio probatório e afastamentos. Sob a categoria **requisitos de ingresso** na carreira, indica que as vagas devem ser, preferencialmente, ocupadas por doutores, mas abre exceção nas hipóteses em que a área de conhecimento ou mesmo a região na qual o certame esteja ocorrendo não disponha de quadro de doutores adequados ao processo seletivo. Permite ainda que cada IES estabeleça fases e critérios eliminatórios e classificatórios específicos. Para o ingresso como Titular-livre, são exigidos, no mínimo, 10 anos da obtenção do título de doutor ou experiência na área de conhecimento do Concurso (BRASIL, 2012).

Quanto ao **requisito de ingresso no nível D (Associado)**, é exigido o título de doutor, e, para a Classe E (titular), é exigida ainda aprovação de memorial que contemple ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica e produção profissional relevante ou defesa de tese acadêmica inédita. Destaca-se nesse item a exigência de que, durante o desenvolvimento da carreira, o docente atue em todas as áreas da Universidade, reforçando o entendimento de Melo e Serva (2014) quanto às atividades serem as mais variadas e que vão muito além do que se encontra nos planos de trabalho ou plano de atividades de cada professor com a Instituição.

Sob a categoria **atividades/produktividade docentes**, rege a Legislação que as atividades dos ocupantes do cargo de Magistério Superior Federal são ensino, pesquisa, extensão, direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria instituição, além daquelas previstas em legislação específica (BRASIL, 2012). Está claro, portanto, que a Legislação não vincula a atividade docente apenas à sala de aula e já oportuniza o exercício de atividades de caráter burocrático na Instituição. Esta abertura permite que as conclusões de Bernardo (2014) sejam referendadas ao expor atividades como: aulas na graduação e pós-graduação; orientações de mestrado, doutorado, iniciação científica; extensão e supervisão de estágios; participação em comissões diversas e a produção bibliográfica.

Sobre **finanças** na carreira, versa no Art. 16 que a remuneração docente é composta por vencimento básico (VB) e retribuição por titulação (RT). Nos anexos à Lei, ao comparar os valores da estrutura remuneratória para as diferentes titulações, o vencimento básico é sempre maior que a retribuição por titulação (RT) para graduados, especialistas e mestres. No caso de doutores, o valor da RT supera o do vencimento básico, o que induz o docente a buscar qualificação para se titular e, portanto, ampliar seus vencimentos. Na tabela 3, demonstra-se que o ápice da carreira do docente com Mestrado é de R\$ 9.280,60, enquanto do Doutor é de 20.530,01, ou seja, 121,21% a mais (BRASIL, 2012).

Tabela 3 - Remuneração docente por classe e titulação

VENCIMENTO BÁSICO				RETRIBUIÇÃO POR TITULAÇÃO				
CLASSE	DENOMINAÇÃO	NÍVEL	DEDICAÇÃO EXCLUSIVA	CLASSE	DENOMINAÇÃO	NÍVEL	MESTRADO	DOUTORADO
E	Titular	1	9.548,84	E	Titular	1	10.981,17	20.530,01
D	Associado	4	8.680,76	D	Associado	4	9.982,88	
		3	8.346,89			3	9.598,92	
		2	8.025,86			2	9.229,73	
		1	7.717,17			1	8.874,74	
C	Adjunto	4	6.173,73	C	Adjunto	4	3.086,87	7.099,79
								9.260,60

Fonte: elaborado pelo autor (2021)

Ainda como item de análise do código **finanças**, o Art. 21 expõe as atividades que os docentes em regime de dedicação exclusiva podem exercer, sem que haja “quebra de regime de trabalho”, entre

as quais destacam-se a ocupação de cargos dentro da própria instituição, bolsas de ensino, pesquisa, extensão e inovação pagas por agências de fomento (nacionais e internacionais) ou regulamentadas pela própria instituição, direitos autorais e retribuição pecuniária por participação, esporádica, em eventos, atividades artísticas, culturais e em polos de inovação tecnológica. A estrutura remuneratória da carreira valoriza o docente com maior titulação, e o faz incentivando também com a possibilidade de outras retribuições pecuniárias autorizadas pela legislação. Contudo, predomina nos ganhos extras autorizados as atividades associadas a Pesquisa.

6.2.2 Anexo V da Resolução de nº 038/2018

O Anexo V da Resolução 038/2018 Consun estabelece os critérios de análise de Currículo Vitae nos concursos da Universidade. Nem a Lei 12772/2012, nem as regulamentações internas exigem experiência mínima para ingresso na carreira, seja experiência acadêmica, seja qualquer outro tipo de experiência profissional, as quais apenas pontuam no certame.

Sob a categoria **requisito de ingresso**, o título de Doutor por si só é o item de maior pontuação do Certame, 100 pontos (Tabela 4), podendo ser superado apenas por produção científica/técnica/cultural e/ou artística, que não possui pontuação máxima. Percebe-se que a lógica da produtividade sobrepõe, inclusive, a experiência prévia que o docente possa ter, privilegiando a capacidade de escrever à experiência de ensinar. Freitas (2011) salienta que pesquisadores têm sido avaliados pela quantidade de trabalhos publicados, projetos financiados e teses orientadas, sem que se considere a relevância do que se está produzindo.

Tabela 4 - Pontuação de Titulação Acadêmica

Componentes de Currículo vitae	Valoração dos componentes de Curriculum vitae				
	Na área do concurso		Em outra área	Em outra área	
	01 - Pontos por componente curricular	02 - Máximo de pontos a serem atribuídos	03 - Pontos por componente curricular	04 - Máximo de pontos a serem atribuídos	Total
1.0 Titulação acadêmica					
1.1. Título de Doutor		100		50	
1.2. Título de Mestrado		60		30	
1.3. Título de Especialista		10		5	
1.4. Residência médica de no mínimo 2 anos		40		20	
1.5. Residência médica de no mínimo 3 anos		50		25	
1.6. Outras residências de no mínimo 2 anos		40		20	

1.7. Outras residências de no mínimo 3 anos		50		25	
1.8. Curso superior graduação (bacharelado, licenciatura ou tecnólogo)		10		5	
1.9. Curso superior com habilitação legal (formação específica para o magistério do ensino básico ou técnico)		10		5	
Total de Pontos					

Fonte: (UFPI, 2018)

A experiência profissional acadêmica admite a pontuação exposta na Tabela 5 abaixo, de 3 pontos por semestre lecionado, com limite de 30 pontos para este item. Admitindo-se que a maioria dos doutores também possui o título de mestre, os quais são somados na tabela acima, perfazendo 160 pontos, percebe-se que a experiência em sala de aula representa, no máximo, 19% do valor das titulações.

Tabela 5 - Pontuação por experiência profissional acadêmica

4.0 Experiência didático pedagógica e/ou técnico-administrativa		
Na área do concurso	Pontos por componente curricular	Total de pontos atribuídos
4.1 Como profissional:		
4.1.1. exercício de magistério na educação superior (por semestre)	3 (máximo 30)	
4.1.2. exercício de tutoria na educação superior	1,5 (máximo 15)	
4.1.3. exercício de magistério na educação básica (por semestre)	2 (máximo 20)	
4.1.4. exercício de tutoria na educação básica	1 (máximo 10)	
4.1.5. exercício de cargo de direção, assessoramento e/ou coordenação em instituição de educação superior (por semestre)	2 (máximo 20)	
4.1.6. exercício do cargo técnico educacional (por semestre)	1 (máximo 10)	
4.1.7. prestação de serviço em nível de coordenação, assessoramento ou consultoria técnica a curso	1 (máximo 10)	
4.1.8. custo ministrado (mínimo de 40h)	1 (máximo 10)	
4.1.9. coordenação de projeto cadastrado em instituições de ensino e/ou pesquisa (por ano)	1 (máximo 10)	
4.1.10. bolsista de Produtividade em Pesquisa (PQ) ou Desenvolvimento Tecnológico e Extensão Inovadora (DT) no CNPq (por ano)	4 (máximo 16)	

Fonte: elaborado pelo autor (2021), com base no Anexo V, da Resolução 038/2018 - Consun/Ufpi

Ao comparar a experiência didático-pedagógica com a produção científica/técnica/cultural e/ou artística, percebe-se a prevalência da capacidade de elaborar artigos em relação às demais ações profissionais. Não há limitação máxima para os itens do quadro 23 abaixo referente à produção

científica, técnica e cultural, permitindo a admissão de sujeitos sem qualquer experiência ou afinidade com sala de aula, mas que possuam afinidade com escrita técnica. Percebe-se que um único artigo B1 equivale a um ano de trabalho em sala de aula e pontua mais que a publicação de um livro (Tabela 6).

Tabela 6 - Pontuação por publicações em concursos na UFPI

2.0. Produção científica/técnica/cultural e/ou artística		
(*Observação: pra os itens de 2.1 à 2.10 deve-se considerar os trabalhos publicados na área do concurso e que tenham sido publicados nos últimos cinco anos anterior a contar da data de lançamento do edital do concurso)		
Na área do concurso	Pontos por componente curricular na área do concurso	Total de Pontos atribuídos
2.1. Artigos publicados em periódicos indexados - Qualis A1 Capes*	10	
2.2. Artigos publicados em periódicos indexados - Qualis A2 Capes*	8	
2.3. Artigos publicados em periódicos indexados - Qualis B1 Capes ou trabalho completo publicado em Conferência A1 e A2 (específico para área de ciência da computação)*	6	
2.4. Artigos publicados em periódicos indexados - Qualis B2 e B3 Capes ou trabalho completo publicado em Conferência B1 e B2 (específico para área de ciência da computação)*	4	
2.5. Artigos publicados em periódicos indexados - Qualis B4 e B5 Capes ou trabalho completo publicado em Conferência B3, B4 ou B5 (específico para área de ciência da computação)*	2	
2.6. Artigos publicados Qualis C Capes	1	
2.7. Arigos publicados não classificados pelo sistema Qualis com Issn e fator de impacto ≥ 1 *	6	
2.8. Resumos simples e resumos expandidos publicados em anais de congressos internacionais ou nacionais*	0,3	

Fonte: Elaborado pelo autor (2021), com base no anexo V da Resolução 039/2018 – Consun/UFPI

6.2.3 Resolução de nº 07/1992

A resolução 07/1992 estabelece normas para Progressão Funcional docente até a classe de Adjunto. Quanto ao critério **Atividade/Produtividade docente**, é salientado que os únicos cargos na Instituição que possuem pontuação garantida para mudança de classe são os ocupantes de CD1, CD2 e CD3. Os servidores que ocupam os demais cargos devem somar tais responsabilidades (funções administrativas) às demais atividades regulares dos docentes: regência de classe, atividades de docência universitária, participação em congresso e reuniões científicas, títulos e prêmios acadêmicos, produção científica, técnica ou artística, extensão e pesquisa (UFPI, 1992). A Tabela 7 expõe que a evolução na carreira reduz a importância de Ensino em sala de aula como forma de progressão funcional.

Tabela 7 - Comparativo de pontuações entre níveis A, B, C e o Nível D

	Classes	
	A, B, C	D
Pontuação de Ensino - sala de aula	170	80
Pontuação por Produção - Artigo A1, A2	20	20
Pontuação por Produção - Artigo B1, B2, B3	20	18
Pontuação por Produção - Artigo B4, B5	20	10
Pontuação por Produção - Livro	40	16

Fonte: elaborado pelo autor (2021), com base no Anexo V, da Resolução 038/2018 - Consun/Ufpi

6.2.4 Resolução de nº 016/2018 – Cepex

A resolução 16/2018 estabelece normas para Concurso de provimento de Titular-livre. O perfil do Titular-livre é delineado por Programa de Pós-Graduação contemplado com a vaga. A concepção do cargo é voltada para fortalecimento de Programas de Pós-graduação, cabendo ao Programa contemplado com a vaga a definição de área e perfil docente (UFPI, 2018).

Sob a ótica dos **requisitos de ingresso**, o cargo foca o fortalecimento da Pós-graduação e a busca por docentes experientes em seus campos de atuação. Percebe-se o acúmulo de 8 requisitos que vão desde 10 anos de doutorado, experiência em magistério superior de 5 anos, experiência no exterior, projetos aprovados em agências de fomento, 10 publicações nos últimos 5 anos em revistas A1 e A2, 10 orientações concluídas e ser bolsista Produtividade CNPq (UFPI, 2018).

A orientação à Comissão avaliadora para avaliar memorial deve contemplar desde relevância da vida acadêmica e profissional do candidato, coerência e consistência em sua trajetória, orientações em graduação e pós-graduação *Stricto sensu*, capacidade de liderança acadêmica e de grupos de pesquisa e atuação em funções universitárias de gestão ou política científica (UFPI, 2018).

Melo e Serva (2014) já destacavam que ao pesquisador coordenador de um grupo de pesquisa cabe não apenas a pesquisa, mas elaboração de projetos, participação de reuniões com pares e outras instituições, captação de recursos e gestão de equipes. Percebe-se que não basta ser um pesquisador de ponta. É necessário, ainda, o envolvimento com questões burocráticas tanto para poder exercer a função de pesquisador, quanto para ser positivamente avaliado.

6.2.5 Resolução de nº 091/2015

A resolução 91/2015 regulamenta o Programa de Professor Visitante nos Programas de Pós-graduação. Destaca-se neste documento o **requisito de ingresso**, que é subdividido em formação acadêmica e produção científica e/ou cultural. A formação acadêmica é definida pelo Programa de Pós-

graduação detentor da vaga, quanto à área e subárea do certame, com intuito de apoiar a execução e a melhoria de qualidade dos Programas de Pós-graduação *strico sensu* (UFPI, 2015).

Quanto ao critério de **finanças**, a equivalência vencimentos do Professor Visitante Sênior é ao do Professor Titular, do Professor Visitante Pleno é ao do Associado IV, e do Professor Visitante Junior é ao de Adjunto IV, com produções acadêmicas equivalentes a Pesquisador Produtividade CNPq níveis 1, 2 e 3, respectivamente (UFPI, 2015).

O professor visitante, conforme as regras estabelecidas, é um docente com qualidade acadêmica diferenciada, com experiência em pesquisa, refletida no seu volume de publicações exposto em seu currículo lattes.

6.2.6 Matéria sobre o programa de Bolsa produtividade (Propesqi)

Este documento expõe o objetivo deste programa de Bolsa, o que se relaciona com o critério de análise **requisito de ingresso**, no qual contempla docentes que tiveram o mérito comprovado na Proposta da Bolsa Produtividade do CNPq, porém não foram contemplados. Visa primordialmente, incentivar que docentes permaneçam competitivos para que em novos certames possam lograr êxito. Está descrito que, sob a ótica da **atividade/produtividade docente**, este programa visa incentivar e induzir os docentes a submeterem projetos competitivos ao CNPq e melhorar o conceito dos Programas.

6.2.7 Resolução de nº 282/2018 e Edital 10/2018 (Propesqi)

A Resolução 282/2018-Cepex regulamenta o apoio a pesquisadores para Missão no Exterior de curta duração. Sob o critério de **requisitos de ingresso**, é voltado para servidores pesquisadores da UFPI, o que denota a possibilidade de incentivo tanto a docentes, quanto a técnicos administrativos envolvidos diretamente em pesquisa, os quais devem apresentar plano de trabalho contendo resumo, justificativa, objetivos, relevância e calendário da missão, a(s) cidade(s) e país(es) de destino e nome do(s) pesquisador(es) a ser(em) visitado(s). Quanto a **finanças**, consta no documento que o apoio é convertido na forma de auxílio financeiro e passagens ao pesquisador (UFPI, 2018).

6.2.8 Resolução de nº 152/2017 e Edital 05/2020

A resolução 152/2017 versa sobre o Programa de Incentivo à Publicação, que visa estimular e apoiar docentes da UFPI a encaminharem produção intelectual em autoria ou coautoria para publicação

em veículos qualificados QUALIS – CAPES, tornando-os competitivos em editais de agências de fomento e fortalecer os Programas de Pós-graduação (UFPI, 2017). A Tabela 8 expõe os valores pagos pela instituição conforme a classificação do evento ou periódico.

Sob o critério de análise **finanças**, no ano de 2020 foram destinados R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais) para este auxílio financeiro, com limite de apoio individual de até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). A tabela abaixo expõe os valores pagos por tipo de produção e nível de avaliação (UFPI, 2017).

Tabela 8 - Tabela de remuneração por publicações

	A1	A2	B1	L4	L3
Artigo	1500,00	1100,00	900,00		
Anais de eventos	750,00	550,00	450,00		
Livros				1500,00	1100,00
Capítulo de livro				750,00	550,00
Produção artística	1500,00	1100,00	900,00		

Fonte: elaborado pelo autor (2021), com base no Edital 05/2020 - Cpesi/Propesqi/Ufpi

6.2.9 Portaria de nº 012/2020-PRPG e Portaria de nº 156/2014-CAPES

A Portaria 12/2020-PRPG visa orientar os Programas de Pós-graduação em relação ao uso de recursos do PROAP/CAPES quanto à concessão de auxílio financeiro ao pesquisador, que deve ser voltado para publicação de conteúdo científico e acadêmico, e contemplado em Edital interno simplificado do próprio Programa.

Essa Portaria tem como fundamento a Portaria 156/2014-CAPES, que regulamenta o Programa de Apoio à Pós-graduação (PROAP), destinado a proporcionar melhores condições para a formação de recursos humanos e para a produção (CAPES, 2014). Sob o critério **finanças**, as Portarias permitem o custeio de material de consumo, serviços de terceiros, diárias, passagens, auxílio financeiro a estudante e pesquisador.

6.2.10 Resolução de nº 010/2014

Dispõe sobre o Programa de Serviço Voluntário na UFPI, e o **requisito de ingresso** é que seja aposentado de instituições públicas de Ensino Superior. Não há prerrogativas ligadas a **finanças** do docente voluntário. Nesse contexto, percebe-se a desvalorização aos perfis de docentes ligados à extensão, e, principalmente, os que possuem afinidade com as atividades de gestão universitária, os quais são prejudicados quanto à capacidade de produção científica (UFPI, 2014).

6.2.11 Produtivismo na carreira docente: uma análise a partir dos dados secundários

A Tabela 9 abaixo expõe as regulamentações analisadas, relacionadas com as diferentes fases de carreira, do ingresso até após a aposentadoria, e agrupa a frequência com que as categorias de análise Atividade/Produtividade docente, Perfil docente, Requisitos de ingresso e Finanças são citadas em cada documento.

Tabela 9 - Regulamentações analisadas e grau de citações

	Atividade/Produtividade docente Gr=24	Finanças Gr=8	Perfil docente Gr=6	Requisitos de ingresso Gr=14	Totais
Carreira - Lei 12772 Gr=16	7	2	4	6	19
Progressão docente – Resolução 007-92 Gr=3	2	0	0	1	3
Carga horaria docente Resolução 042-18 Gr=9	7	1	0	0	8
Professor Visitante Resolução 091-15 Gr=5	1	1	0	3	5
Titular Livre – Resolução 016-18 Gr=3	0	0	1	2	3
Bolsa de produtividade Gr=3	2	0	0	1	3
Incentivo a missão no exterior Gr=2	1	1	0	0	2
Incentivo a produção Gr=2	1	1	0	0	2
Incentivo à Publicação - Resolução 152-2017 Gr=3	2	0	1	0	3
Auxílio ao Pesquisados - Proap – Portaria 12-20-PRPG Gr=2	0	2	0	0	2
Programa de Serviço Voluntário - Resolução 010-14 Gr=2	1	0	0	1	2
Totais	24	8	6	14	52

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

O critério **perfil docente** identificou os perfis de Professor Visitante, Professor Visitante Estrangeiro, Professores substitutos, Professor Titular-livre e os níveis funcionais Professor Auxiliar, Assistente, Adjunto, Associado e Titular. Nesse sentido, foram identificados cargos específicos voltados a Programas de Pós-graduação, e ainda professores temporários selecionados para graduação

e Pós-graduação. Contudo, essa categoria de análise se mostrou presente em apenas 3 dos documentos avaliados.

A codificação de **atividade/produtividade docente** é predominante nos documentos, presente em 11, dos 13 arquivos avaliados. A Universidade deve atuar no tripé ensino, pesquisa e extensão. Contudo, o capital humano relacionado diretamente a essas atividades também incorpora, diante das diversas regulamentações expostas, outras atividades que não possuem relação direta com os objetivos Institucionais.

Na observação de tantas atividades, com características e naturezas distintas, direcionadas aos docentes, percebe-se o alinhamento aos achados por Bernardo (2014), ao descrever o relato de um docente que afirmou trabalhar mais que 40 horas semanais de seu contrato, que antes isso ocorria pelo prazer de estar fazendo algo agradável a ele, que avaliava ter finalidade social, mas que agora faz pela obrigação de cumprir metas estabelecidas.

Andrade, Cassundé e Barbosa (2019) listaram: ministração de aulas, administração institucional, participação em bancas examinadoras, reuniões deliberativas, orientações, iniciação científica, monitoria, estagiários, lançamento de notas e frequência, relatórios e pareceres, projetos, artigos, Comitês de Ética em Pesquisa, comissões institucionais e atualização de currículo na plataforma Lattes. Essa pesquisa, entretanto, encontrou diversas outras atividades descritas de forma difusa nos mais diversos documentos (Quadro 20), nos quais destacam-se:

Quadro 20 - Lista de responsabilidades e atividades dos docentes nas diversas regulamentações da carreira

Ensino, pesquisa, extensão, direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência
Ensino, pesquisa, extensão e gestão institucional
Participar de órgãos de direção de fundação de apoio
Análise de relatórios que documentam atividades científico-acadêmicas e administrativas
Cargos de direção ou funções de confiança
Comissões julgadoras relacionadas a ensino, pesquisa e extensão
Participação em palestras, conferências, atividades artísticas e culturais
Elaboração de questões, participação em bancas e avaliação em Concursos Públicos
Assessoramento ao colegiado competente ou dirigente máximo da Instituição, acompanhamento da execução da política de pessoal docente quanto a dimensionamento e alocação de vagas docentes, contratação de professores efetivos e substitutos, alteração de regime de trabalho, avaliação de desempenho, afastamentos, liberação de docentes para programas de cooperação com outras IFES
Orientações em Residência médica, Tcc, dissertações, teses, monitoria e estágios de iniciação científica
Viabilizar intercâmbio científico e tecnológico entre órgãos
Supervisão de estágio em graduação e Pós
Coordenação de laboratório, biotérios, setores de produção
Orientações Pibic, Pibit, Icv, Itv
Comitê de ética
Coordenação de programas de extensão e projeto de pesquisa

Participação em Comissões: CPPD, CPA, CPAD, Sindicância, de Ética, CADAD
Coordenação de grupos de estudo, projetos de ensino, de formação de professores e de cursos
Coordenação de núcleos de pesquisa e extensão, projetos de pesquisa
Revisor de periódicos, Editor de periódicos, Conselhos editoriais, avaliador de programas
Escrita, organização e traduções de artigos, livros, revistas e manuais
Consultoria, curadoria, assessoria e laudos técnicos
Atendimento de pacientes
Representação oficial em fóruns permanentes externos
Fiscalização e gestão de contratos
Custos de curta e média duração para atualização profissional
Participação em Programas de Educação tutorial e Empresa Junior

Fonte: elaborado pelo autor (2021)

Não se encontra qualquer aspecto de valorização da atividade docente relacionada à qualidade do Ensino, das aulas ou do resultado alcançado por alunos nos processos de formação acadêmica, quanto ao ingresso no mercado de trabalho ou empreendedorismo. Para isso, haveria a necessidade de estruturação de centrais de egressos pelas Instituições, que contemplassem o percurso profissional vivido pelo graduado e pós-graduado após seu processo de formação, como forma inclusive de medir se a formação discente está atrelada aos requisitos profissionais exigidos para além dos muros da Universidade. Há de se pesar também a capacidade pessoal dos próprios discentes, quanto ao ingresso ativo na economia, não sendo essa responsabilidade unilateral da Instituição. Em paralelo, o processo de formação discente não deve ter como indicador de êxito acadêmico apenas o sucesso financeiro alcançado por seus alunos, mas também a evolução intelectual e a pessoal como indivíduo, sobre as quais cabem discussões em outra Investigação.

Os **requisitos de ingresso** aparecem 20 vezes distribuídos em 8 documentos, e predomina a exigência do título de Doutor como critério de acesso à carreira via Concurso Público, para a vaga de Titular-livre, para os níveis de Associado e Titular, para aceleração funcional após estágio probatório, para vaga de Professor Visitante, para compor comissões específicas relacionadas a processo seletivo de Professor Visitante, bancas, comitê de ética e acesso a bolsas e outros incentivos pecuniários relacionados a publicações, participação em eventos e iniciação científica. Portanto, toda carreira é direcionada para que os docentes obtenham titulação acadêmica, inclusive por interferir na matriz de financiamento da Universidade.

A categoria **finanças** aparece 8 vezes, distribuído em 6 documentos, nos quais predomina a diferenciação gerada na remuneração entre graduados, mestres e doutores, tanto no vencimento básico quanto na retribuição por titulação. São expostos ainda, possibilidades de acesso a recursos por parte de docentes produtivos nos casos professores visitantes, incentivo a missão no exterior, incentivo à produção e PROAP.

A legislação da carreira, apontada pela Lei 12772/2012, não limita o que o docente em regime de dedicação exclusiva deve fazer, mas apenas quais recursos financeiros podem receber. O que sugere que não houve, por parte do legislador, preocupação quanto ao acúmulo de atividades pelos docentes, mas apenas com a possibilidade de percepção financeira maior que a delimitada pela carreira. Tal regulamentação induz ao docente que quer ou precisa ampliar sua remuneração, a ocupar cargos de gestão na Instituição, ou ao produtivismo acadêmico, pois, à medida que evolui na carreira, a ocupação de tais cargos não dispensa de continuar a produzir.

Os códigos **atividade/produtividade docente** e **requisitos de ingresso**, além de se apresentarem em maior número nos documentos estudados, também aparecem em conjunto em 7 destes arquivos. A intercessão destes códigos é encontrada na Lei 12772/2013, na resolução de progressão funcional, na resolução de professor visitante, na tabela de pontuação para Concurso público, no programa de bolsa produtividade, no programa de serviço voluntário e na resolução para professor associado.

Entre os principais elementos que induzem ao produtivismo, interseccionados pelos dois códigos, o primeiro deles é privilegiar a produção científica/técnica/cultural em concurso público, em detrimento à prática experiência didática e profissional prévia, privilegiando docentes com capacidade de escrita à capacidade de ensino. Tal fato, promove a ideia de docentes cada vez mais voltados à Pesquisa, desde o ingresso à instituição, o que pode vir a comprometer o envolvimento dos docentes na graduação e na própria atividade de ensino.

Leite (2017) aponta que se configura uma nova espécie de professor, cujo patamar de qualificação e investimentos leva em conta, quase que exclusivamente, a pesquisa, e a primeira consequência é o abandono das atividades de ensino na graduação. Denota-se ainda que, se houver tendência de redução da oferta de concursos docentes, a competição pelas vagas exigirá dos candidatos quantidade ainda maior de publicações para ingresso à instituição. Este fato surge apontado também pelos entrevistados na terceira fase de análise desta tese.

Destacamos ainda como motivador de produtivismo, a regulamentação da progressão docente à classe de Associado, que indica que os docentes em cargos administrativos CD-1, CD-2 e CD-3 estão dispensados apenas da pontuação referente às atividades de ensino (80 pontos), mas que permanecem com a necessidade de comprovar no mínimo 40 pontos de produção intelectual, para alcançar um total de 140 pontos ao incorporar atividades de pesquisa, extensão, representação e outras, no interstício. Tal exigência é acentuada nos demais cargos, os quais permanecem com a necessidade de pontuação integral em atividades de Ensino. Bispo e Costa (2016) apresentam que há professores que induzem a realização de pesquisa de trabalho final que renda artigos, eventualmente exigidos como requisitos para

conclusão de curso e/ou liberação de diploma. Tais práticas não denotam o caráter ou a má-fé do docente, mas o seu contexto produtivista exige que envolva os pares e discentes.

O grau de complexidade dos referidos cargos não é suficiente para dispensar os docentes da produção técnico-científica, o que tende à ideia produtivista de focar na quantidade de artigos, em detrimento da qualidade da produção, haja vista a demanda de trabalho gerada pelos cargos na gestão universitária. Borsoi e Pereira (2017) defendem que o trabalho docente pode ser caracterizado por seus aspectos positivos, porém cada vez mais se aproxima de uma lógica produtivista pouco condizente com a natureza da atividade acadêmica, por excelência. Conforme Mancebo (2007) os professores universitários foram introduzidos num sistema produtivo que geram consequências como: precarização do trabalho, flexibilidade das tarefas e novas relações com o tempo de trabalho. Luz (2008) indica que os docentes, para atender às demandas de produtividade, sacrificam repouso, lazer e férias em favor do trabalho.

Dejours (2008) descreve que condutas de concorrência entre os trabalhadores desestruturam as relações de solidariedade, lealdade, confiança e de prazer de conviver no trabalho. Na corrida para atingir as métricas exigidas, Chauí (2003) já apontava que os docentes foram forçados a trocar o livro pelo *paper*. Isso está exemplificado na tabela de pontuação de concursos que indica 5 pontos por livro publicado com ISBN e 6 pontos para um artigo B1, 8 pontos para artigo A2 e 10 pontos para artigo A1.

A intensificação no trabalho, segundo Meis, Carmo, Meis (2003), favorece o aparecimento de doenças crônicas, depressão, síndrome de *Burnout* e assédio moral. O expressivo número de atividades a serem desenvolvidas pelos docentes encontrados nas diversas normas avaliadas, além dos diversos requisitos de produtividade acadêmica associados ao desenvolvimento em sua carreira, induzem ao comportamento produtivista.

Os aspectos que induzem ao produtivismo acadêmico na carreira da docente da Universidade Federal do Piauí não denotam algo específico desta Instituição, mas da carreira em si, coerente com o que ocorre em outras IFES, que tem por base regulamentações gerais idênticas. O acúmulo sistemático de responsabilidades no decorrer da carreira, atividades burocráticas e administrativas, para as quais o docente não é preparado, e ainda a demanda por titulação e ingresso na Pós-graduação e Pesquisa, com metas impostas pela CAPES, fazem com que o Professor seja avaliado não só pela qualidade de sua aula, mas pelo envolvimento na gestão e política Universitária, e ainda pela quantidade de artigos que deve publicar anualmente.

6.3 ANÁLISE QUANTITATIVA

Este item deriva do segundo objetivo específico da tese, que emergiu diante da percepção do envelhecimento nas Universidades e da busca por comportamento ageísta na instituição. Desta forma, foram pesquisados diversos instrumentos utilizados para identificar o ageísmo como *Ageism Survey* (PALMORE, 2001), *Fraboni Scale of Ageism* (FRABONI; SALSTONE; HUGHES, 1990), Escala de Kogan (KOGAN, 1961), *Ambivalent Ageism Scale* (CARY; CHASTEEN; REMEDIOS, 2017), *Stereotype Content Model* (FISKE et al., 2002) e *Relating to older people evaluation – Rope Scale* (CHERRY; PALMORE, 2008). Nenhuma dessas escalas possui o foco em ageísmo nas relações de trabalho. A única com essa característica é a Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO) (FRANÇA et al., 2017). Esta escala não precisou passar por adaptação por ter sido desenvolvida em Língua Portuguesa.

No questionário enviado eletronicamente, além das questões específicas da Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional, foram adicionadas questões de perfil pessoal sobre sexo, data de nascimento e estado civil; sobre dados funcionais: Centro/Campus de lotação, Curso de lotação, regime de trabalho, nível funcional e abono de permanência; e sobre dados laborais: membro de Programa de Pós-graduação, membro permanente ou colaborador, quantidade de Programas com vínculo, curso com vínculo principal; além de uma pergunta aberta ao final para críticas, sugestões ou qualquer espécie de observação.

A Escala foi enviada para 982 destinatários, numa primeira fase por e-mail, e posteriormente por *WhatsApp*, dos quais houve 319 questionários respondidos. Siqueira-Brito, França e Valentini (2016) indicam que a amostra para análise fatorial deve ser maior que 50, e que é aconselhável que seja no mínimo 100 para resultados robustos. Para garantir a qualidade da análise, as respostas foram previamente identificadas e houve uma “limpeza” que consistiu em: eliminar questionários respondidos em duplicidade pelo mesmo sujeito e eliminar questionários que não possuíam respostas para todas as questões. Como saldo, restaram 295 respostas válidas. Os dados foram baixados do *google forms*, transportados para o *Libre Calc* e analisados com o software SPSS, versão 22.

6.3.1 Análise descritiva dos dados

A seguir são apresentados dados relacionados ao perfil dos respondentes, em comparação à população de docentes da Universidade (Tabela 10). O quadro abaixo compara indicadores descritivos entre a população e a amostra, o que demonstra a confiabilidade das respostas obtidas, à medida que os percentuais se apresentam próximos aos indicadores gerais da população estudada. Existem

respostas válidas de todos os Centros, Campi e Colégios da Universidade, totalizando 82 cursos/departamentos e 37 Programas de Pós-Graduação, o que mantém a representatividade de sujeitos de todas as unidades acadêmicas.

Tabela 10 - Comparativo entre percentuais da População e da Amostra

Indicador descritivo		População (%)	Amostra (%)
Sexo	Feminino	48,3	45
	Masculino	51,7	54
Faixa etária	Até 44 anos	51,2	46,4
	45 a 59 anos	32,9	37,6
	Acima de 60 anos	15,7	15,9
Regime de trabalho	20 horas	6,9	1,7
	40 horas	6,7	8,1
	Dedicação Exclusiva	86,3	90,2
Pós-graduação	Membro de Pós	29,51	39,3

Fonte: elaborado pelo autor (2021), com base nas informações do SIGEPE, PEP-ME e SPSS

A maioria dos docentes ativos na UFPI é do sexo masculino, o que também ocorreu na amostra da pesquisa. As idades foram divididas em 3 faixas etárias para facilitar o estudo, e percebe-se que os docentes acima de 60 anos da amostra possuem praticamente o mesmo percentual da população estudada. Predominam na instituição os professores em regime de Dedicação exclusiva, 86,3% da população. Na amostra, percebe-se que também houve predominância deste regime de trabalho em relação aos demais.

Quanto ao nível funcional (Tabela 11), praticamente metade da amostra é nível C (adjunto), e, em sua maioria, a amostra é composta pelos níveis C e D (Adjunto e Associado), respectivamente, 49,5% e 25,1%. Somente 4,1% da amostra é de Professor Auxiliar, ou seja, está há menos de 3 anos na instituição, o que demonstra que em sua grande maioria, os respondentes já possuem conhecimento e experiência de trabalho na instituição.

Tabela 11 - Nível funcional dos docentes ativos na UFPI

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Auxiliar	12	4,1	4,1	4,1
Assistente	37	12,5	12,5	16,6
Adjunto	146	49,5	49,5	66,1
Associado	74	25,1	25,1	91,2
Titular	26	8,8	8,8	100
Total	295	100	100	

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Quanto a serem membros permanentes ou colaboradores de Programas de Pós-graduação (Tabela 12), a amostra possui 39,3% de membros permanentes e 12,5% de membros colaboradores, podendo ter sujeitos coincidentes nas duas classificações. Na população estudada, 29,5% dos docentes possuem vínculo com programas de Pós-graduação, portanto a amostra possui percentuais semelhantes ao da população estudada.

Tabela 12 - Membros permanentes e colaboradores em programas de Pós-graduação

Permanente					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válido	Não	179	60,7	60,7	60,7
	Sim	116	39,3	39,3	100
	Total	295	100	100	
Colaborador					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válido	Não	258	87,5	87,5	87,5
	Sim	37	12,5	12,5	100
	Total	295	100	100	

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Quanto à percepção de abono de permanência, apenas 11,5% da amostra recebe este benefício, ou seja, cumpriram requisitos para aposentadoria e se mantêm ainda na ativa (Tabela 13). Ao cruzar essa informação com o percentual de 15,9% da amostra acima de 60 anos, percebe-se que a maioria dos docentes acima desta idade já cumpriram os requisitos de aposentadoria e se mantêm na ativa ou reingressaram na Instituição como professores voluntários. Na visão de Ribeiro et al. (2018), a importância do trabalho após a aposentadoria influencia o bom condicionamento físico e mental e um senso de utilidade e bem-estar. Os autores ainda concluíram que idosos com maior escolaridade tendem a ter acesso a ocupações mais qualificadas e, por esta razão, optam pela permanência no mercado de trabalho, motivados tanto pelo rendimento, quanto pela satisfação com o trabalho e suas conquistas.

Tabela 13 - Docentes que recebem abono de permanência

Abono					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válido	Não	261	88,5	88,5	88,5
	Sim	34	11,5	11,5	100
	Total	295	100	100	

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Lima (2017) destaca prejuízos salariais no momento da aposentadoria do servidor público, pois deixa de perceber auxílio alimentação, adicional de insalubridade, auxílio transporte, terço de férias e

abono de permanência. Tais perdas, a depender do contexto individual do docente, força o docente a permanecer na ativa. Carvalho (2009) expõe que, na medida em que podem se sustentar e auxiliar no orçamento familiar, também garantem sua liberdade e autonomia. Cepellos, Tonelli e Aranha Filho (2013) salientam que as motivações para o trabalho após a aposentadoria são diversas, desde caracterizar-se como uma pessoa ativa a questões financeiras.

Antunes e Moré (2014) destacam que a transição para a aposentadoria se constitui como um dos principais eventos críticos da vida adulta, e é referendado por Bressan et al. (2013) ao enfatizar que o bem-estar na aposentadoria possui como fatores-chave o planejamento financeiro, a saúde e os relacionamentos familiares. Scneider e Irigaray (2008) defendem que a aposentadoria é uma experiência heterogênea e complexa, que pode ir desde um desligamento social até uma vida social prazerosa.

A permanência no trabalho, seja como servidor ativo, seja como professor voluntário é revestida pelo senso de utilidade, ou por gostar do trabalho, mas também pode revelar despreparo quanto à organização para esta fase da vida. Borsoi e Pereira (2017) defendem que a aposentadoria implica preenchimento do tempo dedicado a rotinas organizacionais ou institucionais, e que para isso há necessidade de planejamento prévio e/ou a construção de novos projetos de vida. Os autores também destacam que a lógica produtivista e a diversificação de atividades na carreira docente têm levado mais a descontentamentos e sofrimento do que a prazer e bem-estar em relação à própria profissão.

Ao observar-se o excesso de atividades incorporadas às atividades docentes, os níveis de produtividade exigidos, principalmente de docentes vinculados a Programas de Pós-graduação e ainda as limitações de atuação profissional do docente em regime de dedicação exclusiva, percebe-se que o docente pesquisador possui um contexto que não oportuniza enxergar para além dos muros da Universidade, o que pode causar não apenas uma relação de trabalho regular, mas de dependência em relação à Instituição, principalmente nos casos de pesquisadores que demandam de infraestrutura robusta.

6.3.2 Análise fatorial exploratória da Escala de Ageísmo no contexto organizacional

O segundo objetivo específico desta tese é revelar se há ageísmo na Universidade por meio da Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO). Esse instrumento foi desenvolvido por França et al. (2017). Em sua primeira versão possuía 46 itens agrupados em 7 dimensões, e, após novas Análises Fatoriais, gerou uma EACO com 14 itens, agrupados em duas dimensões: D1, atitudes negativas (aspectos cognitivos e de saúde), e D2, atitudes positivas (aspectos afetivos). Optou-se por utilizar a escala reduzida com 14 itens, pois apresentou resultados satisfatórios quanto a *eigenvalues*,

cargas fatoriais e comunalidades. A escala foi desenvolvida em pesquisa com trabalhadores de diversas regiões do país e, apesar de validade, decidiu-se por aplicá-la para um público específico e comparar com os resultados alcançados pelos autores, tanto para mensurar a validade do instrumento, quanto para identificar o objeto de estudo, ageísmo, junto aos docentes.

Foi realizada análise fatorial exploratória, com a extração dos componentes principais para verificar fatorabilidade da matriz e rotação Equamax. Este método de extração foi utilizado no aprimoramento da EACO, tende a distribuir variáveis de maneira mais uniforme entre os fatores do que o varimax, e, portanto, é menos propenso a fortalecer fatores gerais (MULIAK, 2010). A variância total explicada foi de 48,2% com dois fatores (Tabela 14), denominados por França et al. (2017) como D1 (atitudes negativas) e D2 (atitudes positivas). Valores próprios, ou *Eigenvalues*, referem-se à variância explicada pelo fator, antes e após o procedimento de rotação, e, por padrão, são exibidos componentes com valores próprios totais superiores a 1 (RIBAS; VIEIRA, 2011).

Tabela 14 - Variância explicada pela Análise Fatorial Exploratória

Componente	Variância total explicada								
	Valores próprios iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas rotativas de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	4,165	29,749	29,749	4,165	29,749	29,749	4,162	29,732	29,732
2	2,584	18,457	48,206	2,584	18,457	48,206	2,586	18,474	48,206
3	,946	6,758	54,964						
4	,881	6,293	61,257						
5	,764	5,457	66,714						
6	,709	5,066	71,780						
7	,668	4,768	76,549						
8	,596	4,258	80,807						
9	,527	3,765	84,572						
10	,514	3,673	88,246						
11	,460	3,286	91,531						
12	,427	3,046	94,578						
13	,391	2,792	97,370						
14	,368	2,630	100,000						

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

A matriz rotacionada é o valor da carga fatorial de cada item que compõe determinado fator. Foram delimitados dois fatores para explicar o constructo, identificaram-se 9 (nove) componentes no primeiro fator e 5 (cinco) componentes no segundo fator (Tabela 15). Percebe-se aqui resultado semelhante ao encontrado no desenvolvimento do instrumento por França et al. (2017), o fator 1 (FAC1_1) possui conotação negativa ao idoso, enquanto o fator 2 (FAC2_1) possui conotação positiva. Destaca-se que os fatores possuem os mesmos itens encontrados no instrumento original, contudo as cargas fatoriais encontradas nesta pesquisa foram maiores.

Tabela 15 - Variáveis independentes por fator**Matriz de componente rotativa^a**

	Componente	
	1	2
VelhosMaisTempo	,714	
VelhosAdoecem	,721	
VelhosFaltam	,709	
JovensConcentram	,687	
VelhosEsquecem	,717	
VelhosPersistentes		,592
JovensProdutivos	,700	
VelhosComprometidos		,768
VelhosConhecimento		,698
VelhosCapazes		,740
EnvelhecerAfeta	,656	
VelhosHabilidade		,757
VelhosAcidente	,593	
JovensCompreendem	,605	

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Equamax com Normalização de Kaiser.

a. Rotação convergida em 3 iterações.

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Para averiguar a confiabilidade da escala utilizou-se o Alfa de *Cronbach*, e como demonstrado na Tabela 16, o resultado de 0,780 que demonstra a confiabilidade interna do instrumento aplicado com 14 itens. Hair et al. (2009) afirmam que o valor do Alfa de *Cronbach* deve ser superior a 0,7.

Tabela 16 - Alfa de Cronbach – Medida de confiabilidade da Análise Fatorial

Estatísticas de confiabilidade		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	Nº de itens
,780	,780	14

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Diante do resultado da análise fatorial é observada a adequabilidade da amostra, por meio da medida *Kaiser-Meyer-Olkin* – *KMO*, com resultado de 0,848 (Tabela 17). Hair et al. (2009) indicam que *KMO*'s entre 0,6 e 0,7 são razoáveis, entre 0,7 e 0,8 são médios, e entre 0,8 e 0,9 são bons. Palant (2007) sugere 0,6 como um limite razoável. O valor encontrado é considerado bom e compatível com o encontrado pelos desenvolvedores do instrumento 0,83. Conforme Lorenzo-Seva, Timmerman e Kiers (2011) o *KMO* sugere a proporção de variância dos itens que pode estar sendo explicada por uma variável latente.

Tabela 17 - Adequação da Análise Fatorial Exploratória: KMO e Bartlett

Teste de KMO e Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem		,848
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	1215,302
	df	91
	Sig.	,000

Fonte: dados da pesquisa (2021)

O teste de esfericidade de *Bartlett* indicou a inexistência de uma matriz identidade ($sig. = 0,0000$), o que permite prosseguir a análise dos dados. Os valores do teste de esfericidade de *Bartlett* com níveis de significância $p < 0,05$ indicam que a matriz é fatorável (TABACHNICK; FIDELL, 2007), rejeitando a hipótese nula de que a matriz de dados é similar a uma matriz-identidade.

A matriz de correlação demonstra a força de associação de determinada variável com outras variáveis. Os valores apresentados pela pesquisa são predominantemente menores que 0,6, portanto as variáveis que compõem os fatores possuem baixa correlação entre si. Correlações reduzidas sugerem variáveis que não estão sob influência do mesmo fator (RIBAS; VIEIRA, 2011).

A matriz de anti-imagem revela variáveis que estejam atrapalhando a análise. Todos os itens apresentam valores significativos, o mais baixo é 0,699, no item 6 (docentes mais velhos são mais persistentes), a 0,917, no item 11 (envelhecimento afeta a produtividade). Isso, aliado ao KMO de 0,848, sugere que a fatorial utilizando todos as 14 variáveis é válida. Assim como o estudo desenvolvido por França et al. (2017), não foi encontrada correlação significativa entre os fatores, indicando que a escala é ortogonal.

Foi realizada ainda, a correlação entre os itens que compõem a EACO e variáveis independentes sexo, faixa etária, estado civil, unidade de lotação, regime de trabalho, nível funcional, abono de permanência e sobre ser membro colaborador ou permanente de programas de pós-graduação. As correlações entre as variáveis independentes e os fatores negativos e positivos também foram realizadas, em ambos os casos foram avaliados conforme critério de Miles e Shevlin (2001), os quais apontam que valores entre 0,1 a 0,29 são baixos, 0,3 a 0,49 moderados, e acima de 0,5 são altos. Há predomínio de correlação baixa tanto em fatores negativos quanto positivos.

No geral, os resultados encontrados não destoaram do instrumento original tanto por comunalidades e correlações reduzidas, quanto pela quantidade de fatores gerados e ainda pela associação dos componentes aos fatores idênticos à EACO de França et al. (2019). Alta confiabilidade interna do instrumento demonstrada pelo Alfa de *Cronbach*, alto KMO e a significância do teste de esfericidade de *Bartlett* referendam a possibilidade de prosseguimento da análise. Figueiredo Filho e

Silva Junior (2010) indicam que a Análise Fatorial Exploratória pode ser utilizada para criar variáveis dependentes ou independentes para serem utilizadas em modelos de regressão.

6.3.3 Ageísmo e produtivismo entre docentes na UFPI – regressão múltipla

A ideia principal por trás da análise de regressão é a dependência estatística de uma variável, a dependente, a uma ou mais variáveis (GUAJARATI e PORTER, 2011). Como resultado da Análise Fatorial Exploratória (AFE), o SPSS gerou os dois fatores que foram adicionados à base dados, FAC1_1, como atitudes negativas, e FAC2_1, como atitudes positivas do ageísmo. Dos 14 componentes da EACO, 9 foram agrupados em atitudes negativas, e 5 foram agrupados em atitudes positivas, conforme demonstrado na Tabela 18.

Tabela 18 - Questões da EACO por fator

Ageísmo – Fatores negativos – FAC1_1	
1	Docentes mais velhos levam mais tempo para realizar tarefas no ambiente de trabalho
2	Docentes mais velhos costumam adoecer com mais facilidade
3	Docentes mais velhos costumam faltar mais ao trabalho
4	Docentes mais jovens costumam ter maior capacidade de concentração
5	Os docentes mais velhos tendem a esquecer novas tarefas
7	Docentes mais jovens são mais produtivos do que os mais velhos
11	O envelhecimento afeta a produtividade dos Docentes
13	Docentes mais velhos tendem a sofrer mais acidentes de trabalho do que os mais jovens
14	Docentes mais jovens compreendem melhor as rotinas de trabalho do que os mais velhos
Ageísmo - Fatores positivos – FAC2_1	
6	Docentes mais velhos são mais persistentes do que os mais jovens
8	Docentes mais velhos são mais comprometidos com o trabalho do que os mais jovens
9	De modo geral, docentes mais velhos têm mais conhecimento do trabalho
10	Docentes mais velhos são mais capazes de lidar com pressões do trabalho
12	Docentes mais velhos têm mais habilidade para resolver problemas do que os mais jovens

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Nesta fase da análise quantitativa, foram realizadas regressões múltiplas para identificar o comportamento das variáveis pessoais, funcionais e laborais – variáveis independentes, em relação a cada fator FAC1_1 (atitudes negativas) e FAC2_1 (atitudes positivas) de ageísmo – variáveis dependentes, e assim, além de identificar o ageísmo em si, poder relacioná-lo com aspectos pessoais ou profissionais em maior profundidade.

A regressão linear consiste na realização de uma análise estatística com o objetivo de verificar a existência de uma relação funcional entre uma variável dependente e uma ou mais variáveis independentes. Hair et al. (2009) definem que a primeira fase de definição do modelo de regressão é a

seleção de variáveis dependentes e independentes. Para isso, é necessário observar a colinearidade entre as variáveis independentes, pois duas variáveis independentes que possuam alta correlação podem distorcer a análise destas sobre a variável dependente.

Conforme Hair et al. (2009), ampliar o uso de variáveis independentes tende a melhorar a resposta sobre a variável dependente e, portanto, melhorar o modelo de regressão, pois amplia a correlação entre as variáveis independentes incluídas na equação de regressão, o que se denomina colinearidade. A Tabela 19 expõe as variáveis independentes do Estudo. Ribas e Vieira (2011) indicam que a multicolinearidade pode distorcer a interpretação dos resultados, pois se duas variáveis forem altamente correlacionadas, elas podem estar mensurando essencialmente a mesma característica, sendo impossível identificar qual das duas é mais relevante ao modelo.

Tabela 19 - Significado de cada variável independente

Variáveis independentes	
Sexo	Qual o sexo do respondente
Faixa Etária	<i>Dummy</i> que agrupou as idades em (1) até 45 anos, (2) 46 a 60 anos; (3) acima de 60 anos
Estado Civil	Qual estado civil
CentroCampus	Em qual Centro, Campus ou Colégio é lotado
CapitalInterior	<i>Dummy</i> que agrupou as lotações entre Capital ou Interior
CursoLotação	Em qual curso ou departamento é lotado
Regimetrabalho	Se é 20 horas, 40 horas ou dedicação exclusiva
NivelFuncional	Se é Auxiliar, Assistente, Adjunto, Associado ou Titular
Abono	Se recebe ou não abono de permanência
Permanente	Se é membro permanente de algum Programa
Colaborador	Se é membro colaborador de algum Programa
Qtdprogramas	De quantos Programas é membro
CursoPos	Em qual principal Programa é vinculado

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

A identificação de colinearidade ou multicolinearidade exige que os dados sejam examinados na busca da existência de correlações em torno de 0,8, muito embora magnitudes vizinhas ao patamar de 0,7 possam provocar problemas (RIBAS; VIEIRA, 2011). Portanto, a primeira análise a ser realizada é a correlação existente entre as variáveis independentes, expressa na Tabela 20.

Tabela 20 - Tabela de multicolinearidade entre as variáveis independentes através das correlações de Spearman

Correlações – Spearman														
		Sexo	Faixa Etaria	Estado Civil	CentroCampus	CapitalInterior	CursoLotacao	RegimeTrabalho	NivelFuncional	Abono	Permanente	Colaborador	QtdProgramas	CursoPos
Sexo	Coeficiente de Correlação	1,000	-,099	-,036	,027	,064	-,121*	,043	,013	-,100	,088	,076	,133*	,093
	Sig. (2 extremidades)		,088	,534	,640	,274	,038	,465	,823	,088	,132	,195	,022	,109
Faixa Etaria	Coeficiente de Correlação		1,000	,111	-,290**	-,331**	,108	-,190**	,367**	,430**	,014	,047	,015	,012
	Sig. (2 extremidades)			,058	,000	,000	,063	,001	,000	,000	,808	,422	,792	,838
Estado Civil	Coeficiente de Correlação			1,000	-,069	-,080	,016	,016	,040	,098	-,037	-,038	-,069	-,059
	Sig. (2 extremidades)				,240	,169	,790	,789	,495	,094	,525	,512	,238	,312
CentroCampus	Coeficiente de Correlação				1,000	,702**	-,111	,048	-,026	-,064	-,107	-,032	-,092	-,107
	Sig. (2 extremidades)					,000	,056	,410	,651	,272	,065	,579	,114	,066
CapitalInterior	Coeficiente de Correlação					1,000	-,183**	,105	-,185**	-,104	-,161**	-,093	-,155**	-,170**
	Sig. (2 extremidades)						,002	,073	,001	,075	,006	,109	,008	,003
CursoLotacao	Coeficiente de Correlação						1,000	,083	,221**	,035	,076	-,021	,055	,176**
	Sig. (2 extremidades)							,155	,000	,555	,191	,715	,347	,002
RegimeTrabalho	Coeficiente de Correlação							1,000	,056	-,091	,034	,054	,036	,034
	Sig. (2 extremidades)								,338	,119	,557	,355	,535	,556
NivelFuncional	Coeficiente de Correlação								1,000	,263**	,444**	,184**	,466**	,452**
	Sig. (2 extremidades)									,000	,000	,001	,000	,000
Abono	Coeficiente de Correlação									1,000	,014	,056	,051	,030
	Sig. (2 extremidades)										,815	,341	,381	,607
Permanente	Coeficiente de Correlação										1,000	,114	,866**	,833**
	Sig. (2 extremidades)											,050	,000	,000
Colaborador	Coeficiente de Correlação											1,000	,438**	,373**
	Sig. (2 extremidades)												,000	,000
QtdProgramas	Coeficiente de Correlação												1,000	,889**
	Sig. (2 extremidades)													,000
CursoPos	Coeficiente de Correlação													1,000
	Sig. (2 extremidades)													

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

**.. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Destacamos, em cores, na tabela de correlação das variáveis independentes as mais significativas. Em amarelo, as correlações significativas, mas com baixo coeficiente de correlação, e em laranja as correlações significativas com alto coeficiente de correlação. Ao observar a tabela de correlações, destacam-se em amarelo as correlações significativas. Hair et al. (2009) indicam correlações fracas até 0,59 e, acima de 0,6, correlações fortes.

A primeira correlação forte destacada é entre CapitalInterior e CentroCampus, o que já era esperado em virtude da variável CentroCampus indicar o Centro ou o Campus de lotação do professor, e CapitalInterior ser uma variável *dummy*, criada para indicar quais docentes possuem lotação em Centro ou Campus da Capital ou do Interior, com base justamente nos dados de CentroCampus.

Há correlação significativa também entre QtdProgramas e Permanente, CursoPos e Permanente e ainda entre CursoPos e QtdProgramas, ou seja, essas três variáveis independentes possuem correlações significativas entre si. QtdProgramas reflete de quantos Programas de Pós-graduação o docente é membro colaborador ou permanente. A variável Permanente indica se é membro permanente de algum Programa, e a variável CursoPos indica a qual Programa o docente considera que tem o principal vínculo (Quadro 21). A correlação forte entre estas três variáveis independentes também já era esperada em virtude de serem variáveis com o mesmo perfil de respostas, inclusive por possuírem características complementares de resposta. Desta forma, entende-se que as três variáveis não poderão configurar juntas em virtude de suas colinearidades.

Quadro 21 - Colinearidade de variáveis independentes

Colinearidade:
CapitalInterior e CentroCampus
QtdProgramas e Permanente
CursoPos e Permanente
CursoPos e QtdProgramas

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Assim sendo, no modelo de regressão múltipla não devem figurar, em conjunto, as variáveis independentes colineares: CapitalInterior e CentroCampus; QtdProgramas e Permanente; CursoPos e Permanente, e; CursoPos e QtdProgramas. Todos os modelos a seguir terão índice de confiabilidade de 95% e análises residuais de Durbin-Watson.

6.3.3.1 Regressão múltipla entre FAC1_1 (atitudes negativas) e variáveis independentes

Para determinar quais variáveis independentes devem compor o modelo com o fator negativo do ageísmo (FAC1_1), optou-se por fazer a regressão múltipla com todas as variáveis independentes

ao mesmo tempo, utilizando o método *stepwise*. Esta técnica, conforme Hair et al. (2009), considera a inclusão de cada variável antes do desenvolvimento da equação e seleciona apenas as relações mais fortes dentro do conjunto de dados. Foram realizadas 3 fases de testes com as variáveis, as quais geram os resultados do Quadro 22.

Quadro 22 - Variáveis independentes inseridas em cada fase da análise

Variáveis Inseridas/Removidas ^a			
Fase	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	Faixa Etaria		Stepwise
	Sexo		Stepwise
Fase	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
2	Faixa Etaria		Stepwise
	QtdProgramas		Stepwise
Fase	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
3	Faixa Etaria		Inserir
	QtdProgramas		Inserir
	Sexo		Inserir

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Na primeira fase da investigação de variáveis adequadas à equação de regressão, com FAC1_1 como variável dependente, delimitaram-se no banco de dados todos os docentes da amostra, o que gerou como resultado que os aspectos negativos do ageísmo são relacionados com as variáveis FaixaEtaria e Sexo. Na segunda fase da análise, delimitaram-se somente docentes vinculados à Pós-graduação, e a variável FaixaEtaria permaneceu, agora junto com a variável QuantidadeProgramas. Contudo, verificou-se que sexo obteve significância alta que justificaria um novo teste do modelo (fase 3), enquanto as demais variáveis foram superiores a 0,219, chegando até a 0,935, ou seja, muito acima do admissível. O Quadro 23 expõe os resultados das três fases da investigação após a introdução de variáveis para testes.

Quadro 23 - Modelo ajustado em cada fase de análise

Resumo do modelo ^c					
Fase	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Durbin-Watson
1	,221 ^a	,049	,046	,97691402	2,065
	,250 ^b	,063	,056	,97154068	
Fase	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Durbin-Watson
2	,419 ^a	,175	,169	,95861161	2,066
	,461 ^c	,212	,200	,94049022	
Fase	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Durbin-Watson
3	,473 ^a	,223	,206	,93731361	2,102

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

O modelo gerado na terceira fase apresentou ligeira melhora no índice de R², mas não houve incremento significativo nos resíduos da Soma dos Quadrados da ANOVA (Quadro 24), e a significância do coeficiente de Sexo e QuantidadeProgramas não está dentro do admissível.

Quadro 24 - Anova em cada fase da análise

ANOVA ^a						
Fase		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	14,372	1	14,372	15,060	,000 ^b
	Resíduo	279,628	293	,954		
	Total	294,000	294			
	Regressão	18,384	2	9,192	9,738	,000 ^c
	Resíduo	275,616	292	,944		
	Total	294,000	294			
Fase		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
2	Regressão	25,973	1	25,973	28,264	,000 ^b
	Resíduo	122,219	133	,919		
	Total	148,191	134			
	Regressão	31,435	2	15,717	17,763	,000 ^c
	Resíduo	116,757	132	,885		
	Total	148,191	134			
3	Regressão	33,101	3	11,034	12,559	,000 ^b
	Resíduo	115,091	131	,879		
	Total	148,191	134			

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Dos coeficientes gerados nas três fases, Quadro 25 abaixo, a introdução da variável sexo ao resultado gerado na segunda fase não obteve sucesso, o que reforça que os resultados da segunda fase de regressão linear múltipla é a mais adequada para FAC1_1 (fatores negativos do ageísmo).

Quadro 25 - Coeficientes do modelo gerado em cada fase da análise

Coeficientes ^a								
Fase		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	95,0% Intervalo de Confiança para B	
		B	Erro Padrão	Beta			Limite inferior	Limite superior
1	(Constante)	,514	,144		3,565	,000	0,230	,797
	Faixa Etária	-,303	,078	-,221	-3,881	,000	-,457	-,149
	(Constante)	0,122	,238		0,512	,609	-0,347	,590
	Faixa Etária	-,287	,078	-,209	-3,679	,000	-,441	-,134
	Sexo	,236	,114	,117	2,062	,040	,011	,460
Fase		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	95,0% Intervalo de Confiança para B	
		B	Erro Padrão	Beta			Limite inferior	Limite superior
2	(Constante)	,984	,213		4,620	,000	0,563	1,406
	Faixa Etária	-,610	,115	-,419	-5,316	,000	-,837	-,383
	(Constante)	0,482	,291		1,657	,100	-0,093	1,057
	Faixa Etária	-,599	,113	-,411	-5,318	,000	-,822	-,376
	CapitalInterior	,357	,144	,192	2,485	,014	,073	,641
Fase		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	95,0% Intervalo de Confiança para B	
		B	Erro Padrão	Beta			Limite inferior	Limite superior
3	(Constante)	0,075	,414		0,182	,856	-0,743	,894
	Sexo	,240	,174	,112	1,377	,171	-,105	,584
	Faixa Etária	-,558	,116	-,383	-4,802	,000	-,788	-,328
	QtdProgramas	,321	,146	,173	2,204	,029	,033	,609

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

A interpretação do modelo encontrado é de que, para todos os docentes, o coeficiente B de 0,287 indica que quanto maior a faixa etária, menor serão as atitudes diante do ageísmo negativo. O coeficiente B de 0,236 para Sexo aponta que, ao se observar o conjunto total da amostra, os docentes do sexo masculino percebem o ageísmo negativo com maior intensidade que o feminino. E ao direcionar os dados apenas aos docentes vinculados a Programas de Pós-graduação, os docentes do interior percebem o ageísmo negativo com maior intensidade que os da capital.

O ageísmo negativo é associado, segundo Schwartz e Simmons (2001), a características como teimosia, senilidade, solidão, mal humor, esquecimento, reclamação, egoísmo, lentidão e doença. Butler (1980) complementa que o ageísmo negativo traz a ideia de uma pessoa inútil. Siqueira (2007) destacou que o envelhecimento observado sob o âmbito negativo induz a caracterizações como isolamento, solidão, pobreza, doença, incapacidade de gerir sua própria vida e demência física e social.

Pelos resultados apresentados, os docentes mais jovens percebem com maior intensidade o ageísmo negativo, o que reflete em grande medida, possível choque de gerações, no qual os mais jovens denotam aspectos negativos (ageísmo) em relação aos docentes envelhecidos. O choque entre as gerações e a segregação etária induzem a barreiras em relação ao envelhecimento. Conforme Bytheway (2003), o envelhecimento e a segregação etária marcam nítidas distinções entre o eu e o outro.

Ferreira et al. (2010) salienta que a educação para a velhice deve ser aplicada em diversos espaços, entre os quais na família, nas escolas e no trabalho, com o intuito de construir uma imagem mais positiva do envelhecimento. Promover o convívio entre sujeitos de diferentes gerações possibilita amenizar os efeitos do ageísmo, contudo Schwartz e Simmons (2001) defendem que não só o contato, mas a qualidade das interações é essencial.

Em contraponto, os docentes com maior faixa etária não percebem o ageísmo negativo com tanta intensidade. Conforme Loth e Silveira (2012), os envelhecidos valorizam a identidade decorrente do senso de pertencimento ao grupo mais velho e diminuem características ameaçadoras aos mais velhos na competição por espaços organizacionais. O sentimento de pertencimento, ou mesmo do valor de seu trabalho para a Instituição e alunos, faz com que as atitudes sobre aspectos negativos do envelhecimento sejam amenizadas.

Nesta investigação, a amostra da pesquisa expôs que os homens, mais que as mulheres, identificam aspectos negativos do ageísmo, o que contradiz os achados de Duncan e Loreto (2004), os quais identificaram mais mulheres relatando experiências negativas associadas ao envelhecimento, normalmente associadas à aparência ou sexualidade. Contudo, Lasher e Faulkender (1993) apontaram que homens tinham níveis mais elevados de ansiedade sobre o envelhecimento do que as mulheres. Nesta linha, Rupp, Vodanovich, Credé (2005) apontam que os homens são mais ageístas que as mulheres, o que talvez possa refletir o achado da pesquisa.

6.3.3.2 Regressão múltipla entre FAC2_1 (atitudes positivas) e variáveis independentes

Para determinar quais variáveis independentes devem compor o modelo com os aspectos positivos do ageísmo, resumidos no fator FAC2_1, optou-se por fazer a regressão múltipla com todas as variáveis independentes ao mesmo tempo, utilizando o método *stepwise*. O resultado da primeira fase de seleção de variáveis (Quadro 26), utilizando o método *stepwise*, gerou apenas as variáveis FaixaEtaria e CapitalInterior como significativas ao modelo de regressão.

Quadro 26 - Variáveis inseridas em cada fase da análise

Variáveis Inseridas/Removidas ^a			
Fase	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	Faixa Etaria		Stepwise
	CapitalInterior		Stepwise
Fase	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
2	Faixa Etaria		Stepwise
	CapitalInterior		Stepwise
	QtdProgramas		Stepwise

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Na segunda fase da investigação de variáveis adequadas à equação de regressão, delimitou-se no banco de dados apenas docentes vinculados à Pós-graduação, o que ampliou o número de variáveis significativas para FaixaEtaria, CapitalInterior e QuantidadeProgramas.

Ao observar as variáveis excluídas na segunda fase, as variáveis Sexo e Abono possuíam as maiores significâncias que justificaram o teste para introduzi-las ao modelo, respectivamente, 0,132 e 0,145. Essas variáveis foram testadas tanto individualmente, quanto em par, gerando o melhor resultado a introdução apenas da variável Sexo. Contudo, ao introduzi-la, fase 3, houve melhora no índice de R², mas não houve incremento significativo nos resíduos da Soma dos Quadrados da ANOVA.

Ao se observar a ANOVA (Quadro 27), percebe-se que, nas duas fases, as equações geradas possuem Significância dentro do admissível, e houve ampliação do valor proporcional da regressão em relação ao total da soma dos quadrados da fase 1 para a fase 2.

Quadro 27 - Anova nas duas fases da análise

Quadro 27 – Anova nas duas fases da análise

ANOVA ^a							
Fase		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.	
1	Regressão	37,988	1	37,988	43,477	,000 ^b	b. Preditores: (Constante), Faixa Etaria
	Resíduo	256,012	293	,874			
	Total	294,000	294				
	Regressão	43,431	2	21,715	25,306	,000 ^c	c. Preditores: (Constante), Faixa Etaria, CapitalInterior
	Resíduo	250,569	292	,858			
	Total	294,000	294				
Fase		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.	
2	Regressão	18,198	1	18,198	20,575	,000 ^b	b. Preditores: (Constante), Faixa Etaria
	Resíduo	117,630	133	,884			
	Regressão	21,907	2	10,953	12,692	,000 ^c	c. Preditores: (Constante), Faixa Etaria, CapitalInterior
	Resíduo	113,921	132	,863			
	Total	135,828	134				
	Regressão	25,447	3	8,482	10,067	,000 ^d	d. Preditores: (Constante), Faixa Etaria, CapitalInterior, QtdProgramas
	Resíduo	110,381	131	,843			
	Total	135,828	134				

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Os coeficientes gerados nas duas fases de seleção de variáveis são demonstrados no Quadro 28, e o que se percebe é que o método *Stepwise* permitiu a identificação das variáveis mais significativas na fase 1, FaixaEtaria e CapitalInterior, e que ao se delimitar a amostra apenas aos docentes vinculados a Pós-Graduação, o método introduziu ainda a variável QuantidadeProgramas. Sobre os resultados da fase 2, foi testada a variável sexo, contudo o resultado da terceira fase gerou significância do coeficiente de Sexo, de 0,132, o que não está dentro do admissível, que seria $<0,05$. Por esta razão, nesta tese, admite-se que a equação gerada pelos coeficientes na fase 2 é a ideal.

Quadro 28 - Coeficientes gerados em cada fase da análise da regressão múltipla

Coeficientes ^a							
Fase		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	95,0% Intervalo de Confiança para B
		B	Erro Padrão	Beta			Limite inferior
							Limite superior
1	(Constante)	-,835	,138		-6,058	,000	-1,106
	Faixa Etaria	,493	,075	,359	6,594	,000	,346
	(Constante)	-1,357	,248		-5,465	,000	-1,846
	Faixa Etaria	,555	,078	,405	7,109	,000	,402
	CapitalInterior	,335	,133	,144	2,518	,012	,073
Fase		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	95,0% Intervalo de Confiança para B
		B	Erro Padrão	Beta			Limite inferior
							Limite superior
2	(Constante)	-,912	,209		-4,365	,000	-1,326
	Faixa Etaria	,511	,113	,366	4,536	,000	,288
	(Constante)	-1,619	,399		-4,063	,000	-2,407
	Faixa Etaria	,598	,119	,428	5,028	,000	,363
	CapitalInterior	,480	,231	,177	2,073	,040	,022
	(Constante)	-2,029	,442		-4,594	,000	-2,903
	Faixa Etaria	,607	,118	,435	5,165	,000	,375
	CapitalInterior	,483	,229	,178	2,114	,036	,031
	QtdProgramas	,287	,140	,162	2,050	,042	,010
Fase		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	95,0% Intervalo de Confiança para B
		B	Erro Padrão	Beta			Limite inferior
							Limite superior
3	(Constante)	-1,626	,514		-3,165	,002	-2,642
	Sexo	-,258	,170	-,125	-1,517	,132	-,594
	Faixa Etaria	,567	,120	,406	4,728	,000	,330
	CapitalInterior	,506	,228	,186	2,221	,028	,055
	QtdProgramas	,326	,142	,183	2,301	,023	,046

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Não existe um valor mínimo adequado para considerar R² válido, porém quanto maior o valor, melhor é o nível de ajuste do modelo, o qual foi encontrado, conforme Quadro 29, admitindo-se as variáveis FaixaEtaria, CapitalInterior e QuantidadeProgramas.

Quadro 29 - Modelo de regressão linear múltipla

Resumo do modelo ^c										
Fase	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança					Durbin-Watson
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F	
1	,359 ^a ,384 ^b	,129 ,148	,126 ,142	,93475160 ,92634480	,129 ,019	43,477 6,342	1 1	293 292	,000 ,012	1,922
Preditores: faixa etária Preditores: faixa etária, CapitalInterior										
Fase	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança					Durbin-Watson
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F	
2	,366 ^a ,402 ^b ,433 ^c	,134 ,161 ,187	,127 ,149 ,169	,94044627 ,92899846 ,91793482	,134 ,027 ,026	20,575 4,298 4,201	1 1 1	133 132 131	,000 ,040 ,042	1,713
Preditores: faixa etária Preditores: faixa etária, CapitalInterior Preditores: Faixa Etaria, CapitalInterior, QtdProgramas										

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

A primeira interpretação do modelo encontrado é de que, no geral, para todos os docentes da amostra, o coeficiente B de 0,555 de FaixaEtaria indica que, quanto maior a faixa etária, maior é a atitude diante do ageísmo positivo. Ao se observar esta mesma variável, voltada apenas aos docentes vinculados à Pós-graduação, percebe-se que esta sensibilidade é maior aos docentes com este vínculo. Esta conclusão é compatível com a análise feita sobre FAC1_1 (fatores negativos), que aponta que, quanto maior a faixa etária, menor é a atitude diante do ageísmo negativo.

O coeficiente B de 0,287 em QuantidadeProgramas aponta que quanto a mais Programas o docente é vinculado, maior a sua sensibilidade ao ageísmo positivo. A variável CapitalInterior aponta que, no total da amostra, os docentes do interior percebem mais o ageísmo positivo, e, quando se observa apenas os docentes vinculados à Pós-graduação, essa compreensão é maior. Da mesma forma, os docentes do interior percebem de forma mais intensa o ageísmo negativo também. Isto reflete a ambiguidade do ageísmo, no qual há a possibilidade de enxergar ao mesmo tempo aspectos positivos e negativos quanto aos sujeitos mais idosos.

Collin (2005) já demonstrava que havia ambiguidade quanto as crenças ageístas relacionadas à produtividade, saúde e competências de trabalhadores mais velhos. Ou seja, não são elementos excludentes. É possível um mesmo grupo de indivíduos demonstrar maior sensibilidade ao ageísmo positivo e negativo ao mesmo tempo.

Diversos fatores são associados de forma positiva aos trabalhadores envelhecidos. Cepellos e Tonelli (2017) identificaram maior equilíbrio emocional, fidelidade à empresa, pontualidade, maior capacidade de diagnosticar problemas. Já Taylor e Walker (1998) atribuíram maior confiabilidade,

produtividade, criatividade e menor propensão a acidentes de trabalho. Couto et al. (2009) identificaram estereótipos como maturidade e sabedoria associados aos idosos. Os docentes, à medida que ampliam a faixa etária, apontam aspectos positivos de ageísmo, o que reflete que a elevação da idade não está associada a aspectos negativos no ambiente de trabalho.

Portanto, a atitude positiva diante do envelhecimento docente se amplia à medida que maior for a faixa etária e a mais programas de Pós-graduação têm vínculo. Isso permite inferir que o professor envelhecendo está positivamente posicionado à medida que está inserido em mais programas de Pós-graduação.

6.3.4 O Ageísmo positivo e negativo na UFPI

Observando-se ambos os fatores, FAC1_1 e FAC2_1 em conjunto (Quadro 30), a variável independente mais representativa é FaixaEtária, o que é compatível com a teoria de ageísmo, que se refere à discriminação em virtude da idade, apresentada na base de dados por esta variável. Levy e Banaji (2002) definem o ageísmo como sentimento, crença ou comportamento em resposta à idade cronológica percebida de um indivíduo ou grupo. Portanto, a faixa etária certamente é elemento presente tanto a fatores positivos, quanto a fatores negativos no grupo estudado.

Quadro 30 - Variáveis independentes associadas a cada fator na regressão linear

	FAC1_1 Negativos		FAC2_1 Positivos	
	Variável	Coeficiente	Variável	Coeficiente
Todos os docentes	Faixa Etária	-205	Faixa Etária	555
	Sexo	216	CapitalInterior	335
Apenas docentes em Pós-graduação	Faixa Etária	-513	Faixa Etária	607
	CapitalInterior	325	QtdProgramas	483
			CapitalInterior	287

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Quanto maior for a faixa etária, menor é a influência dos aspectos negativos do ageísmo e, em contrapartida, quanto maior a faixa etária, maior é a influência dos aspectos positivos do ageísmo. Tal conclusão se amplia ao se observar apenas professores vinculados à Pós-graduação. Infere-se que os aspectos positivos sobrepõem os negativos na medida do envelhecimento docente.

De forma ambígua, ser lotado no interior apresenta maior absorção tanto do ageísmo positivo quanto do negativo. Supõe-se que as relações possam ser mais próximas no interior, à medida que na capital o envolvimento entre os docentes é mais escasso.

No geral, esta fase apontou que existe ageísmo na Universidade e que, quanto mais inserido em programas de Pós-graduação e menor a faixa etária, mais negativa são as atitudes diante do envelhecimento docente. Pode-se supor que os docentes mais jovens, ao ingressar na instituição, vêm com aspectos negativos do ageísmo, os quais são mais comuns na sociedade e, à medida que envelhecem, incorporam aspectos positivos do envelhecimento em suas ideias.

Ademais os fatores positivos atrelados ao envelhecimento são mais percebidos em docentes com maior faixa etária e naqueles lotados no interior. A maioria dos Programas de Pós-graduação está na Capital, portanto torna-se um ambiente mais competitivo, o que pode explicar em parte que no Interior o envelhecimento tem peso positivo aos docentes.

6.4 ANÁLISE QUALITATIVA

Esta etapa da pesquisa deriva do terceiro objetivo específico, que é o de identificar catalisadores do ageísmo positivo e negativo na UFPI, particularmente relacionadas ao produtivismo, o que significa aprofundar os entendimentos advindos das duas fases anteriores relacionadas à análise de regulamentações e análise quantitativa. As variáveis, ou códigos, utilizados para a análise de conteúdo foram extraídas previamente do referencial teórico, e outras surgiram no decorrer da análise das entrevistas. Ao todo foram gerados 37 códigos (Tabela 21), dos quais os mais citados foram VolumePublicações (23 ocorrências), AtividadesAcumuladas (20 ocorrências), AgeismoNegativo (17 ocorrências), Capes (15 ocorrências) e ValorizacaoPesquisa (15 ocorrências). Isso demonstra que as entrevistas se concentraram sobre os principais aspectos levantados na tese.

Tabela 21 - Lista de códigos utilizados na análise das entrevistas

Código	Comentário	Magnitude
VolumePublicacoes	Ao se citar a demanda por publicações	23
AtividadesAcumuladas	Exemplos e críticas ao acúmulo de atividades dos docentes	20
Ageismo Negativo	Ageísmo negativo – exemplos ou ocorrências	17
Capes	Ao citar regras e avaliações da CAPES	15
ValorizacaoPesquisa	Aspectos de valorização da pesquisa diante de outras atividades docentes	15
ConflitoIntergeracional	Quando é citado conflito geracional entre os próprios docentes	14
ConflitosDeOutraNatureza	Conflitos que não se relacionam com idade	14
Financas	Quando envolve bolsas, financiamento de projetos ou remuneração	14
CobrancaPares	Quando há cobrança dos próprios pares quanto a produtividade	13
Gestao	Atividade de gestão na Universidade	11
Produtivismo Geradores	Fatos geradores do produtivismo	11
EstruturaCarreira	Algo relacionado à regulamentação ou ao desenvolvimento na carreira	10

LegadoHistorico	Quando se refere ao que foi realizado historicamente	9
BarreiraInstitucional	Dificuldades proporcionadas pela Instituição na execução do trabalho	8
Extensão	Atividade de extensão ou projetos de extensão	8
Tecnologia	A tecnologia influencia as relações entre as gerações	8
TrabalhoForaUfpi	Trabalhos, hobbies ou esportes fora da Universidade	8
IngressantesProdutivos	Docentes recém-contratados ou recém ingressados na Pós produtivos	7
AposentadoriaNegacao	Ocorrências de docentes que não querem se aposentar	6
ProducaoIntellectual - co-branca	Quando há cobrança por produtividade de modo geral	6
Aposentadoria Indutores	Ocorrências ou fatores que induzem ao pedido de aposentadoria	5
AutoresNumerosos	Abordagem quanto ao número de autores num mesmo artigo	5
Produtivismo Formatos	Formas de apresentação do produtivismo	5
VolumeOrientandos	Ao se citar a demanda por orientandos	5
Ageismo Positivo	Ageísmo positivo – exemplos ou ocorrências	4
Reuni	Quando se cita a expansão universitária ocorrida com o Reuni	4
Ageismo Combate	Formas de evitar ou combater o ageísmo ^[P.P.] _{SEP}	3
Ageismo NoTrabalho	Ageísmo no trabalho, sem especificar se é negativo ou positivo	3
EventosParticipacao	Participação em eventos	3
GraduacaoRegrasPoucoClaras	Ao se comentar sobre as regras de pontuação na graduação	3
Projetos	Quando se fala de PIBIC, ICV ou outros Projetos acadêmicos	3
RecepcaoDocentesNovos	Quando se fala da forma que se recebe docentes na instituição ou Programa	3
Produtivismo Efeitos	Sentimento ou outra espécie de efeito gerado pelo Produtivismo	2
Produtivismo Precarizacao-Trabalho	Forma de precarização do trabalho	2
Aposentadoria Objetivos	Objetivos que querem alcançar com a aposentadoria	1
ConflitoGeracionalAlunos	Quando é citado conflito geracional entre os docentes e alunos	1
Saude	Aspectos relacionados à saúde do docente	1

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Os entrevistados foram escolhidos por acessibilidade e distribuídos pelas três faixas etárias utilizadas na análise quantitativa, que são: faixa 1, até 44 anos de idade; faixa 2, de 45 a 59 anos; e faixa 3, docentes com idade acima de 60 anos. Além disso, foram escolhidos docentes da capital e do interior e docentes com e sem vínculo com a Pós-graduação (Tabela 22). A identidade dos entrevistados será preservada, conforme exposto no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, e seus perfis serão descritos abaixo com pseudônimos. Foram entrevistados 7 docentes, o que gerou cerca de 8 horas de entrevistas a serem avaliadas.

Tabela 22 - Perfil dos entrevistados, com pseudônimos

Nome	Faixa etária	Lotação	Sexo
------	--------------	---------	------

Anna Marie	Entre 45 – 59 anos	Interior	Feminino
Clarice Ferguson	Até 44 anos	Capital	Feminino
James Logan	Acima de 60 anos	Capital	Masculino
Robert Drake	Entre 45 – 59 anos	Capital	Masculino
Scott Summers	Até 44 anos	Interior	Masculino
Victor Creed	Entre 45 – 59 anos	Capital	Masculino
Ray Crisp	Acima de 60 anos	Capital	Masculino

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

6.4.1 Catalisadores do Ageísmo Positivo

Os aspectos negativos do ageísmo são mais latentes, mas Cary, Chasteen e Remedios (2017) destacam que comportamentos e atitudes paternalistas, a princípio vistos como algo positivo, estão associados a uma série de resultados negativos. Dois entrevistados citaram aspectos relacionados ao ageísmo positivo, sem necessariamente indicar o termo. Anna Marie apontou dois aspectos: o primeiro relacionado à sustentação de programas por professores mais velhos: “Houve uma fala de Professora X, já aposentada, mas professora voluntária do Programa, numa reunião que disse: será que nós, os velhos, já caindo nas carcaças, é que vamos ter que sustentar esse Programa?”

Angus e Reeve (2006) destacam que o envelhecimento da sociedade não mudou significativamente as percepções sobre o envelhecimento, e a discriminação com base na idade é generalizada, aceita e amplamente ignorada. Isso é perceptível até em relação a si mesmo, como destacado nesta fala, ao trazer pra si uma imagem negativa associada à velhice, mas citando-a num contexto positivo aos docentes mais velhos, que no caso exposto, sustentam a produção de um Programa de Pós-graduação.

Anna Marie fez o seguinte comentário: “Enquanto a decana do curso aprendeu rapidinho, eu fiquei resistindo e resistindo, em não aceitar dar aula, sem estar na sala de aula olhando pra meus alunos, e no final quem me ensinou a usar *google meet*, *google schol* e *google docs*, foi ela”. Percebe-se o ageísmo positivo, ao exemplificar que a docente mais velha é a que, apesar da idade, tem ensinado aos demais sobre o uso de tecnologias.

Robert Drake disse “Temos um colega, que vai aposentar agora na compulsória, e você acredita que ele estava ministrando aula *on line* desde o primeiro período que foi ofertado, aquele que não era obrigatório?”. Expõe aqui, a excepcionalidade de um docente com mais de 73 anos estar atualizado tecnologicamente e disposto a ministrar aula de forma remota antes de outros docentes bem mais jovens.

Destaca-se, portanto, que o ageísmo positivo se revela de forma sutil, ao se apresentar em situações que, aparentemente, não poderiam ser vividas de forma natural por um docente mais velho. O uso de tecnologias por docentes mais velhos, inclusive ensinando aos mais jovens, principalmente durante a pandemia de SARS-COV-2, faz com que seja um estimulante ao ageísmo positivo.

6.4.2 Catalisadores do Ageísmo Negativo

À exceção de Scott Summers e Clarice Ferguson, todos os demais entrevistados citaram aspectos relacionados ao ageísmo negativo. Cabe contextualizar, no entanto, o ambiente laboral de ambos para compreender-se tal fato. Scott Summers é docente em um Campus do interior, construído no processo do Reuni, quando todos os cursos e contratações surgiram a partir do ano de 2008. Além disso, o entrevistado expõe: “Na realidade os professores mais antigos do Campus têm 13 anos de casa, e são um número muito pequeno, distribuídos em alguns cursos. E como a rotatividade aqui é muito alta, temos sempre professores novos, que boa parte deles também não permanecem”. Desta forma, percebe-se que, em **Campus novo, com docentes que estão na Instituição há menos tempo e com alta rotatividade de pessoal, acabam por ter docentes em que a variância de idade é baixa, o que contribui para que não surjam conflitos geracionais**. Além disso, são docentes que possuem pouca variação quanto ao tempo na Instituição, o que serve também para atenuar conflitos atrelados ao tempo que possuem na Instituição.

Clarice Ferguson é lotada em um curso também oriundo do Reuni e que tem docentes com diferenças etárias menores. Segundo a entrevistada, a docente mais velha do Curso provavelmente não tem 50 anos ainda, enquanto a mais nova deve ter aproximadamente 38 anos. Por esta razão, **não se vê a idade como elemento de discriminação ou de diferenciação entre os pares nesse local**. Depreende-se que, nesses dois locais, não se enxergam diferenças etárias que propiciem visualizar o ageísmo. As diferenças e brigas expostas pela entrevistada se referem à demanda por redução de carga horária em graduação e a metas de publicação, e, ao mesmo tempo, expõe que docentes mais antigos na Instituição teriam mais facilidades de acesso a recursos, que não são compartilhados.

Contudo, nos Campi mais consolidados e com docentes de diferentes faixas etárias e tempo de admissão, o ageísmo se apresenta regular. Anna Marie expôs que numa reunião “disseram por cima”, ou seja, sem ser de forma direta, que a decana do curso deveria se aposentar para abrir vaga para mais jovens e, em resposta, a decana se defendeu dizendo que “tem feito suas progressões naturalmente, portanto é uma professora produtiva segundo as regras da Instituição”.

James Logan, em outro contexto expõe que “o pessoal mais velho tem muito ideal, porque o pessoal mais velho ajudou a construir aquilo tudo, e o jovem quando chega acha que ali não houve

nenhum esforço pra chegar até ali”. Nesse contexto, o entrevistado expôs que as obras, equipamentos e demais estruturas físicas e operacionais não são conseguidas de forma natural, mas que houve um trabalho que deveria ser valorizado por quem chega e encontra estrutura física, laboratórios e equipamentos disponíveis.

Robert Drake, expôs sobre ageísmo negativo: “professores que foram acolhidos no departamento, chegaram lá, e depois caíram de pau nos professores mais velhos, muitos deles, excelentes professores”, “muita gente aqui fica esperando o outro aposentar”. Isso denota o embate direto entre as gerações mais jovens e mais velhas lotadas no curso.

Victor Creed foi o entrevistado que relatou mais experiências de ageísmo negativo: “um desses professores que são focados na Pós-graduação chegou num desses professores mais velhos e perguntou, o Sr aposenta quando? De olho na vaga dele, pra vê se entra um doutor pra ajudar no Programa”, “os mais novos, chega uma hora que querem espaço, e que as pessoas ficam ali ocupando os espaços, os mais velhos precisam entender que precisam abrir espaço e não querem entender isso [...] os mais novos podem querer levar o Programa pra outro caminho, pra outras perspectivas, ou mesmo fazer as coisas de outro jeito, e os mais velhos não aceitam, querem continuar daquele mesmo jeito, do jeito que acham que é o certo [...] às vezes é o ponto de vista da vaidade, do orgulho intelectual”. E ainda relatou que “alguém chegou e me mostrou um e-mail, e haviam 4 nomes que na opinião dele deveriam sair do Programa, e eram os 4 mais velhos”. Essa busca pela saída de docentes mais velhos, segundo entendimento do próprio entrevistado deriva da quantidade limitada de docentes vinculados ao curso de graduação que alimenta o Programa. Como não há possibilidade de elevar o número de vagas de docentes no Curso, a pressão por aposentadorias surge como alternativa para ampliar o número de docentes vinculados ao Programa, que hoje é o mínimo exigido pela CAPES.

Ray Crisp expôs que “eu sou favorável a essa crítica, porque eu via no [...] professores que ficam recebendo abono de permanência sem trabalhar de jeito nenhum, e ainda ficam achando que estavam fazendo favor pra Instituição, e dizem até pro Coordenador, olha você chegou ontem, eu to aqui desde o começo, daí dou razão pra quem quer que esses mais velhos se aposentem”. Em outro momento expôs: “Os mais novos vêm aqui, parece que disputando uma prova de 100 metros, quando as aulas eram presenciais, numa velocidade danada, correm com a aula deles, acabam a correria indo pra casa super-rápido, sem ter feito uma orientação, nunca ter publicado um artigo, nem ter feito nada”.

Enquanto Anne Marie e Robert Drake expuseram um embate direto entre as gerações de docentes mais jovens e mais velhos nos seus respectivos cursos, James Logan percorre o caminho da necessidade de que os mais jovens percebam a história por trás da construção dos cursos e dos programas como forma de valorizar os docentes mais velhos. Os entrevistados da maior faixa etária expuseram uma crítica em relação ao legado de suas gerações para a Instituição, que não é valorizado

pelos docentes mais jovens ou recém ingressados, o que alimentaria um possível ponto de conflito. Mesmo docentes das outras faixas etárias comentaram que recém ingressantes, principalmente os produtivos, já entram na disputa por espaços sem a devida percepção da história e cultura de onde estão se inserindo.

Victor Creed e Ray Crisp, vinculados a Programas de Pós-graduação, foram os que mais expuseram situações de ageísmo negativo, associadas à baixa produtividade acadêmica, respectivamente, de docentes mais velhos e mais jovens. Cabe salientar que Victor Creed não defende essa posição por entender que os docentes mais velhos do Programa ainda são produtivos, enquanto Ray Crisp é enfático ao expor que há realmente docentes jovens, doutores e que não se dedicam à Instituição conforme seria o correto, segundo seu entendimento. Essa posição é compatível com Goldani (2010), ao sustentar que o conflito entre as gerações é derivado da competição por recursos escassos. Kahana et al. (2016) já postulavam que trabalhadores mais jovens veem os colegas de trabalho seniores como uma ameaça às oportunidades de trabalho e desenvolvem comportamentos ageístas. Pode-se concluir, então, que o mesmo ocorre com os trabalhadores mais velhos ao enxergar a ameaça dos jovens.

Pode-se apontar, portanto, que a redução de recursos disponíveis à Pesquisa e Pós-graduação, aliada à limitação de contratações de docentes por parte dos Cursos que dão apoio aos Programas, são catalisadores do comportamento ageísta na Universidade, ao observar que os códigos mais citados nas entrevistas (Tabela 23) foram VolumePublicações (23 comentários), AtividadesAcumuladas (20 citações) e AgeismoNegativo, Capes, ConflitosDeOutraNatureza e ValorizacaoPesquisa (15 citações, cada), sobre os quais é necessário aprofundar o que se apresenta para buscar relacionar aos catalisadores já identificados.

Tabela 23 - Cruzamento entre códigos de análise por entrevistados

	AnnaMarie Gr=35	JamesLogan Gr=38	RobertDrake Gr=22	VictorCreed Gr=43	RayCrisp Gr=22	ScottSummers Gr=20	ClariceFerguson Gr=24	Totais
o Ageismo Combate – Gr=3	2	0	0	0	0	0	1	3
o Ageismo Negativo – Gr=15	2	1	2	8	2	0	0	15
o Ageismo NoTrabalho – Gr=3	0	0	1	2	0	0	0	3
o Ageismo Positivo – Gr=3	2	0	1	0	0	0	0	3
o Aposentadoria Indutores – Gr=5	2	1	2	0	0	0	0	5
o Aposentadoria Objetivos – Gr=1	0	1	0	0	0	0	0	1
o AposentadoriaNegacao – Gr=6	1	1	1	1	2	0	0	6
o AtividadesAcumuladas – Gr=20	2	5	3	5	1	1	3	20
o AutoresNumerosos – Gr=6	1	0	0	1	2	1	1	6
o BarreiraInstitucional – Gr=8	0	5	0	1	0	1	1	8
o Capes – Gr=15	1	0	4	9	0	1	0	15
o CobrancaPares – Gr=13	3	1	2	3	0	2	2	13
o ConflitoGeracionalAlunos – Gr=1	0	0	0	0	0	1	0	1
o ConflitoIntergeracional – Gr=14	4	5	1	3	0	1	0	14
o ConflitosDeOutraNatureza – Gr=15	1	1	1	3	1	0	8	15
o EstruturaCarreira – Gr=10	2	1	2	0	0	3	2	10
o EventosParticipacao – Gr=3	1	1	0	1	0	0	0	3
o Extensao – Gr=8	3	2	0	1	2	0	0	8
o Financas – Gr=14	3	4	1	3	1	1	1	14
o Gestao – Gr=11	0	3	0	1	0	2	5	11
o GraduacaoRegrasPoucoClaras – Gr=3	1	0	0	1	0	1	0	3
o IngressantesProdutivos – Gr=7	0	1	0	1	0	1	4	7
o LegadoHistorico – Gr=10	2	2	0	0	6	0	0	10
o ProducaoIntelectual – cobranca – Gr=6	3	0	1	1	1	0	0	6
o Produtivismo Efeitos – Gr=2	0	1	1	0	0	0	0	2
o Produtivismo Formatos – Gr=5	0	1	0	0	4	0	0	5
o Produtivismo Geradores – Gr=11	0	2	1	6	2	0	0	11
o Produtivismo PrecarizacaoTrabalho – Gr=2	0	0	0	2	0	0	0	2
o Projetos – Gr=3	1	1	0	0	0	0	1	3
o RecepcaoDocentesNovos – Gr=3	0	2	0	0	0	1	0	3
o Reuni – Gr=4	1	0	1	1	0	1	0	4
o Saude – Gr=1	1	0	0	0	0	0	0	1
o Tecnologia – Gr=8	2	1	1	1	1	2	0	8
o TrabalhoForaUfpi – Gr=8	0	2	1	0	3	1	1	8
o ValorizacaoPesquisa – Gr=15	1	4	2	0	1	2	5	15
o VolumeOrientandos – Gr=5	0	0	2	0	3	0	0	5
o VolumePublicacoes – Gr=23	6	2	4	2	6	1	2	23
Totais	48	51	35	57	38	24	37	290

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

6.4.3 Relação entre volume de publicações e acúmulo de atividades docentes com outras variáveis de análise

O código VolumePublicacoes aparece associado, em maior proporção às variáveis de Produtivismo e CAPES. Ser associado ao código CAPES já era esperado por ser dito, por todos os entrevistados, o volume de publicação como critério fundamental de avaliação dos Programas de Pós-graduação. Entre suas atribuições, a CAPES é responsável pela avaliação da Pós-graduação *stricto sensu* (CAPES, 2012), portanto os docentes vinculados à Pós-graduação têm intimidade com o processo de avaliação dos Programas.

Ao se relacionar com os códigos de Produtivismo, os entrevistados Anne Marie e Victor Creed expõem que, em suas respectivas áreas, a publicação com diversos nomes não é “bem-vista”, o que seria um impeditivo para que as quantidades de publicações sejam elevadas na medida em que as

pesquisas em grupos, internos ou com outras Instituições, são limitadas no momento de publicar, diferente de outras áreas que permitem até 20 ou mais autores. Castro e Porto (2016) afirmam que a atuação em parceria como item complementar e opcional pode ser válido em alguns casos, o que não se configura em certas áreas incentivadas à publicação com parcerias regionais, internacionais e, inclusive, com alunos de graduação.

James Logan, Robert Drake e Victor Creed expuseram que a produção não é algo natural, mas, sim, precisa ser gerenciado pelo pesquisador. Citaram, inclusive, a necessidade de fazer mutirões, ligar para orientandos e ex-alunos para que produzam, ou que encaminhem o trabalho ao Programa para que fosse publicado. Isso aparece por exemplo em “fazia mutirão, ligava pra quem terminou, cadê sua dissertação, você não vai preparar o artigo? Manda pra cá que nós vamos fazer”, e “fizemos lá tipo um mutirão, temos aqui vários trabalhos que estão estocados, não tão saindo [...] montamos um grupo e cada um foi se envolvendo, e a gente teve condição de subir a nota do programa para [...]”.

Clarice Ferguson, Robert Drake, Scott Summers e Victor Creed destacam a competição interna entre os pares como fator motivador para a elevada produção dos docentes, o que é percebido nas seguintes falas: “O que acontece é que nós do Programa às vezes, a gente tem que ficar combinando artigo tal vai contar pra quem, porquê a gente trabalha muito em parceira também, o que fez nota do programa evoluir, tem programa por aí que tem confusão o tempo todo, e aqui não, temos uma grande união no Programa”, “a concorrência entre nós mesmos, publica aqui e acolá, e fomos jogar as informações no sistema” e “o Programa [...] criou uma tabela, colocou num quadro do lado da Coordenação, todos os professores, quem fez o que naquele ano [...] tem gente que critica que é uma exposição, tem quem defenda dizendo que só tá se publicizando o que tá no lattes”. A competitividade era esperada diante dos achados nos documentos de estrutura da carreira, pois as pontuações que avaliam tanto os docentes em si quanto os Programas derivam principalmente da produção científica dos docentes.

Sguissardi e Silva Junior (2009) afirmam que o produtivismo acadêmico é resultante dos mecanismos de regulação e controle, em especial, os de avaliação, e da sobreposição da quantidade à qualidade da produção científica. Ainda neste contexto, Costa e Melo (2011) indicam que o corpo docente é a instância em que se obtém sucesso, prestígio e reconhecimento e, por isso, mesmo inconscientemente, os profissionais se sujeitam às imposições informais de seus pares. A busca por volume de produção, o estímulo à competição entre os pares, aliada à queda de recursos para Pesquisa, impõe um cenário complexo em que as relações tendem à fragilidade interpessoal.

O código AtividadesAcumuladas se refere a trechos nos quais os entrevistados citam a acúmulo de atribuições na carreira docente à medida que cresce na carreira. Todos os docentes afirmaram que não se distanciaram de sala de aula, nem mesmo ao ocupar cargos administrativos. E são unânimes ao

afirmar que a qualificação do docente e a ascensão à classe de associado tira o docente do contexto de ensino, e o induz à demanda por publicação, grupos de pesquisa ou ingresso em Programas de Pós-graduação. Esse sentimento é contemplado, por exemplo, por Victor Creed: “a gente trabalha, trabalha, trabalha, pra criar um padrão de produção, de amadurecimento intelectual, pra criar uma coisa que na verdade vai te dar mais trabalho, [...] que tem uma exigência maior”, “ao mesmo tempo que a CAPES me cobra que eu tenha contato com um mundo fora do Brasil, ela não me tira da graduação”, “ao preencher o relatório pra CAPES pede lá suas relações nacionais, a inserção internacional, mas ao tempo a inserção dos professores na graduação, em iniciação científica [...] inserção social”. Estas falas são compatíveis com os resultados alcançados na fase de análise dos documentos que regulamentam a carreira docente e tendem a ampliar as atividades e responsabilidades à medida que os docentes crescem na carreira.

O docente, ao ingressar na Instituição, tem a obrigação apenas relacionada ao Ensino na graduação, mas, à medida que progride na carreira, é compelido à pesquisa e à Pós-graduação, como formas de produzir artigos e participar de eventos científicos de forma competitiva. Ao serem questionados sobre a aposentadoria, apenas dois afirmaram que, se tivessem cumprido os requisitos, se aposentariam, ambos para entrarem numa nova carreira. Os demais, todos envolvidos em Pós-graduação afirmaram que não abandonariam seus laboratórios e a Instituição. Tal fato é destacado pelo professor próximo à aposentadoria compulsória, que afirma estar ainda se organizando para aposentar, inserindo-se em outros contextos de voluntariado e religiosos.

As atividades tradicionais ensino, pesquisa e extensão são destacadas como de responsabilidade natural do docente, apesar de apenas uma docente expor a extensão como algo regular na sua atuação. Contudo, o que mais envolve o tempo dos entrevistados são atividades de caráter burocrático: participação de reuniões, comissões, cobranças a setores administrativos por materiais, licitações ou contratos, análises de processos e respostas a demandas dos próprios colegas de trabalho.

Afirmações como de Clarice Ferguson: “nesse último QAD, teve coisa que nem botei, pulei várias coisas, mas ainda assim deram 56 horas semanais”; de James Logan: “pra gente ser professor pra fazer ensino e pesquisa você trabalha os dois períodos na Universidade e trás serviço pra casa a noite”, “na Universidade tem de tudo, tem professores que não enveredam por esse caminho [...] mas o grupo que segura essa estrutura na Pós-graduação trabalha muito e nem sempre é reconhecido [...]”; e ainda de Anna Marie: “quando nós assinamos o contrato com a Universidade fala ensino, pesquisa, extensão e atividades administrativas, que são essas reuniões pra dispensa de disciplina de aluno, sindicâncias quando acontece alguma coisa, reuniões pra professor que quer redução de carga horária [...] projetos de extensão e pesquisa que a gente vai fazer tem que passar pelo colegiado [...] estou no

Núcleo docente estruturante, colegiado de curso, assembleias gerais e faço parte ainda do comitê de ética em pesquisa”.

Uma conclusão a que se chega, ao questionar os docentes sobre aposentadoria, é que os que estão ligados à Pós-graduação têm mais resistência à ideia de se aposentar por medo de prejudicar os Programas aos quais são vinculados, além de assumirem que não se enxergam fora do ambiente de pesquisa ao qual se dedicaram por tanto tempo. Infere-se, então, que o acúmulo dessas atividades ao longo da carreira faz com que os docentes envolvidos na Pós-graduação sejam, segundo o perfil dos entrevistados, os que apresentam mais dificuldade de se aposentar por não terem uma percepção da vida fora dos muros da Instituição.

Para Robert Drake “é lógico que as idades estão diminuindo pra tudo, mas ainda hoje um pesquisador na faixa de 50 anos ele tá no auge da produção”. Isto é compatível com os achados da análise quantitativa, que refletem que docentes ligados à Pós-graduação percebem o ageísmo positivo em maior proporção, à medida que ampliam sua faixa etária. Pela lógica exposta, a maturidade intelectual leva um tempo, e essa experiência o acompanha nos anos seguintes, mantendo-o produtivamente ativo e alimentando atitudes positivas diante do envelhecimento no trabalho.

6.4.4 Análise sobre valorização da Pesquisa

Essa variável busca referências quanto ao ponto de vista dos entrevistados da relação da pesquisa diante de outras atividades docentes. Anna Marie afirma que: “quem não [é professor pesquisador não tem bolsa, não adianta ser extensionista, não tem valor frente aos olhos dos companheiros, dos outros que fazem pesquisa”. James Logan relata: “quando entra na pós, o pessoal se sente mais elitizado, de modo geral e se afasta da graduação” e “isso dá satisfação pra gente, você vê seu aluno crescer [...] é um legado que fica na história do professor; Scott Summers conta que “quando eu fazia mestrado e doutorado eu achava que havia um ego em participar na Pós-graduação [...] professores de Pós se acham melhores [...] em determinados debates e discussões isso é colocado” e “num sei se a gente consegue se enxergar, em alguém que a gente ajudou a formar, no sentido de aquele ali é meu produto [...] talvez por isso fique esse sentimento de eu faço tanto mas ao mesmo tempo não vejo nada, o que na Pós-graduação esse sentimento é atenuado, porque você tem um aluno que tá muito próximo a você, que vai sair mestre ou doutor porque você orientou”. Clarice Ferguson ressalta: “na pesquisa eu consigo dar vazão às minhas ideias, posso puxar aluno da graduação acompanhando aluno de pós desenvolvendo [...]”, “colaboram ali com disciplinas obrigatórias, mas quando entram professores novos, entram de fato já pensando em fazer parte do Programa de Pós-graduação”.

6.4.5 Conflitos de outra natureza e os Intergeracionais

Percebeu-se durante a análise que foram surgindo conflitos, não apenas relacionados às gerações, o que poderia motivar o ageísmo, mas conflitos de diversas naturezas que foram indicados por praticamente todos os entrevistados. Anna Maria comentou que “criam-se os grupos e esses grupos podem ser de diversas naturezas, desde pensamento ideológico, de produtividade, de faixa etária, religioso”. James Logan expressou conflitos relacionados a posicionamentos dentro da política universitária, mas que não os afastavam no momento de publicar. Para Victor Creed, “os momentos de maior perigo no nosso programa foi quando brigamos muito [...] a briga era pessoal, política, por espaço de poder interno e externo ao programa, por política fora do programa, dentro do programa, por espaço”. Ray Crisp relata que “a diferença está exatamente por eu estar aqui o tempo todo e fazer o máximo pelo meu curso, e ter um outro que não tá fazendo nada”. Sobre as falas de Clarice Ferguson, conclui-se que os conflitos não são apenas por questões geracionais, até mesmo porque, em seu curso, as idades são muito próximas, mas são conflitos entre docentes que já estavam na Instituição e os entrantes, independentemente de idade.

Os conflitos intergeracionais foram predominantes nos locais que possuíam docentes antes do Reuni, e sem alta rotatividade de pessoal, pois agregaram docentes mais velhos e mais jovens, tanto em idade quanto em tempo na Instituição num mesmo ambiente. Depreende-se, portanto, que novos locais de conflito devem surgir nos próximos anos, e que a grande maioria dos Campi e Programas possuem o conflito intergeracional em seu contexto.

Ao mesmo tempo, percebe-se que, em locais com alta competitividade por produção acadêmica, o conflito por produtividade sobrepõe o geracional, à medida que os grupos e interesses se formam não por afinidades etárias, mas por interesses na manutenção ou ampliação do número de publicações. Especificamente em um dos locais entrevistados, levantou-se que os conflitos etários não são latentes, mas, sim, os conflitos por tempo laboral, ou seja, sujeitos que ingressaram juntos na instituição tendem a se agrupar diante dos “mais antigos” na Universidade.

7 CONCLUSÕES

A tese que delineou esta pesquisa foi a de que **a estrutura da carreira induz ao produtivismo acadêmico, o que incrementa o ageísmo na docência**. O produtivismo surge diante da sobrevalorização da Pesquisa, refletida pelo volume de artigos científicos publicados, em relação às demais atividades docentes, inclusive o Ensino, desde o ingresso na carreira. Essa sobrevalorização é reforçada pela percepção de que a titulação eleva o docente a padrões financeiros melhores, mas ao mesmo tempo abre portas que induzem ao acúmulo contínuo de mais atividades, com maior grau de responsabilidade e exposição a riscos e conflitos.

A avaliação de documentos que regulamentam a carreira docente apresentou como variável mais frequente atividade/produktividade docente, que expõe as responsabilidades, obrigações e atividades que devem ser exercidas pelos docentes em algum momento na carreira. Foram encontradas diversas atividades que, de forma cumulativa, devem ser absorvidas pelos docentes durante a carreira, sobre as quais a maioria dos docentes não possui qualquer preparo prévio.

A estrutura da carreira não só induz ao produtivismo, mas também faz com que o docente mergulhe em sua carreira, levando os parâmetros de dedicação exclusiva não apenas a não exercer outras atividades remuneradas, mas a reduzir tempo útil de convívio familiar, férias, finais de semana e lazer. Os docentes pesquisadores, mais expostos aos ambientes competitivos, são os que possuem maior dificuldade de se desvincularem da Instituição e de se reencontrarem em outros aspectos da vida.

O reflexo da estrutura produtivista expõe o aspirante à docente ao entendimento de que, quanto mais artigos científicos tiver publicado, maiores as chances de ingresso. À princípio, a Instituição recebe um profissional preparado para a atividade de pesquisa e para escrever, mas, ao mesmo tempo, recebe um docente com baixa adesão ao ensino de graduação, atividade precípua da Instituição.

O ageísmo na carreira docente foi detectado por meio da aplicação da Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO), e suas nuances quanto ao ageísmo negativo são mais acentuadas em docentes com menor faixa etária, por docentes do sexo masculino e os lotados fora da capital. Quanto ao ageísmo positivo é mais predominante em docentes com maior faixa etária, lotados fora da capital e vinculados a mais de um Programa de Pós-graduação. Todos os indicadores se acentuam quando os dados se restringem aos docentes vinculados à Pós-graduação, os quais também são mais expostos ao produtivismo acadêmico.

A faixa etária possui relação direta com o ageísmo, seja em relação a si, seja em relação a terceiros. Os fatores negativos se acentuam à medida que a faixa etária é menor, e os fatores positivos são percebidos à medida que a faixa etária é maior. Infere-se, portanto, que o envelhecimento na

carreira docente amplia as atitudes positivas do ageísmo. Os docentes lotados fora da capital percebem de forma mais acentuada as duas espécies de ageísmo.

Como catalisadores do ageísmo positivo foram destacados aspectos relacionados à demanda por produtividade na Pós-graduação e à afinidade com o uso de tecnologias. A ausência de ageísmo negativo foi destacada em locais cuja idade média dos docentes é próxima e que não possuem grande diferenciação quanto ao ingresso no órgão. Nestes locais, as disputas e conflitos são de outra natureza. Nesse mesmo contexto, ambientes de trabalho onde o produtivismo é cultural, o ageísmo tem menor peso de importância na medida em que os conflitos e grupos se formam motivados pela competitividade acadêmica, não por padrões etários.

Depreende-se que, em novos Campi, o ageísmo possa surgir com o passar dos anos e à medida que as idades dos docentes ganham amplitude. A limitação da quantidade de docentes disponíveis em cursos que originam Programas de Pós-graduação serve como catalisador de ageísmo, e as vítimas preferenciais são os docentes mais velhos não vinculados aos Programas. A redução dos orçamentos voltados à Pesquisa e Pós-graduação também motivam o ageísmo na medida em que o número de bolsas e outros valores são limitados, e o número de docentes aptos à disputa aumenta.

7.1 CONTRIBUIÇÕES, LIMITAÇÕES, E SUGESTÕES

Esta investigação traz contribuições para a literatura sobre envelhecimento e ageísmo, os quais podem ser utilizados nas áreas de Gerontologia, Gestão de pessoas e Psicologia. Em nível teórico, houve contribuição na consolidação da EACO como um instrumento importante na análise de ageísmo em ambientes organizacionais. Ainda quanto à teoria, a convivência intergeracional é incentivada como uma forma de diminuir o ageísmo, mas identificamos que a elevada competitividade em certos ambientes, mais do que a idade em si, interfere na qualidade no ambiente de trabalho e das relações interpessoais, o que independe de gestão da convivência intergeracional.

O ageísmo ocorre quando há preconceito a outra pessoa em razão de sua idade, seja por considerar a vítima muito jovem ou muito velha em certa situação. A literatura expõe que o ageísmo é predominantemente direcionado a pessoas mais velhas, o que se confirmou nesta investigação. Contudo, as afinidades no ambiente organizacional, por alinhamento de produtividade, ou mesmo por aproximações pessoais diversas servem como proteção a determinado grupo de sujeitos. Percebe-se esse fenômeno inclusive por afinidade de tempo de serviço, ou “tempo de casa”, onde há autoproteção não apenas a si, mas ao grupo afim.

Diante do cenário de envelhecimento populacional é necessário que novos estudos se direcionem a este fenômeno. Até o ano de 2020 apenas 19 publicações sobre ageísmo haviam sido

realizadas em língua portuguesa, incluindo pesquisas realizadas em Portugal, em sua maioria quanto a aspectos gerais da sociedade (Tabela 4). Neste contexto, esta Tese contribui para ampliar a literatura sobre o tema, além de se direcionar ao contexto organizacional, e ainda ao Serviço Público.

No nível prático, é possível depreender que as organizações precisam implantar políticas de recepção de novos funcionários, principalmente em ambientes competitivos. Destaca-se que, diante do envelhecimento populacional, mesmo empresas e/ou setores que possuem média de idade baixa, tendem a precisar se adaptar a diferentes gerações interagindo internamente. Neste contexto, a historicidade das Instituições e de certos setores é útil na percepção da cultura do ambiente organizacional e deve ser apreendida por ingressantes.

A carreira docente, da forma como está estruturada, distancia o Pesquisador do Professor, à medida que a gestão, política universitária e outras demandas institucionais se apresentam aos docentes, ao mesmo tempo que a CAPES impõe metas de publicação, de envolvimento dos docentes com graduação, inserção regional e internacional.

No ambiente universitário, identificaram-se as principais variáveis que contribuem para as atitudes positivas e negativas do ageísmo, o que serve de base para políticas de gestão de pessoas. Instituições jovens possuem menos distorções de idade e de tempo de serviço entre os docentes, do que em Universidades mais antigas, mas ambas devem gerir a recepção de novos docentes, observar a competitividade na categoria de forma a não causar distorções motivacionais severas. As avaliações de dos cursos de Pós-graduação pela CAPES exigem produção docente, e é possível sugerir novas investigações quanto à ampliação também das notas da graduação ou da percepção dos próprios alunos. As notas dos Programas têm elevado a procura por mais mestrando ou doutorandos? No caso de administração, a ampliação da produtividade docente conforme delineado pela CAPES e pela estrutura da carreira, tem elevado a procura das empresas por produtos acadêmicos?

Como os estudos estatísticos trabalham com conveniência de amostras, levanta-se restrições quanto a possibilidade de generalizar resultados. As evidências alcançadas nesta pesquisa poderão ser extrapoladas para outros contextos dentro da própria instituição, e ainda para outras instituições mediante uma interpretação circunstanciada. As limitações se ampliam à medida que se observa o serviço público de modo geral, no qual, apesar de demonstrar também uma tendência ao envelhecimento dos servidores, é necessário identificar as variáveis de conflito intergeracional, e ainda políticas de ingresso, de progressão e de manutenção na carreira.

É possível seguir esta pesquisa com ações na área de gestão de pessoas que podem ser tomadas diante das do envelhecimento dos docentes e das limitações da legislação em vigor. As limitações não existem apenas diante das regulamentações externas da CAPES, legislação previdenciária e de regulamentação da carreira, mas ainda das normas internas de cada Instituição. Dentre as limitações

visualizadas, o próprio processo de ingresso na carreira precisa ser revisado à medida que possui fases com conotações subjetivas de avaliação e ainda objetivamente relacionadas mais à produção científica que à própria atividade docente em si.

Ainda como sugestão, pode-se realizar uma nova pesquisa para verificar como o Ageísmo se manifesta não apenas entre docentes, mas entre Técnicos-administrativo e discentes, e ainda na relação entre estes sujeitos em si. No serviço público, dentre as diversas carreiras, as que exigem uso de equipamentos pesados, que são executadas em exposição a extremos de temperatura e/ou ainda esforços físicos diversos podem incorrer em ambientes no qual a gestão intergeracional seja mais necessária, e que o ageísmo ocorra tanto entre os pares quanto aos usuários do serviço público em questão. Outra sugestão é pesquisar gestão de conflitos oriundos do ageísmo, tendo por base não apenas a idade em si, mas o agrupamento dos funcionários por tempo de serviço e níveis organizacionais.

REFERÊNCIAS

- ABRAMS, D.; SWIFT, H. J.; DRURY, L. Old and Unemployable? How Age-Based Stereotypes Affect Willingness to Hire Job Candidates. **Journal of Social Issues**, v. 72, n. 1, p. 105-121, 2016. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/297729258_Old_and_Unemployable_How_Age-Based_Stereotypes_Affect_Willingness_to_Hire_Job_Candidates Acesso em: 15 jan. 2020.
- ALCADIPANI, R. Resistir ao produtivismo: uma ode à perturbação acadêmica. **Cadernos EBAPE**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 4, p. 1174-1178, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ce-bape/a/BC3JQ5mb9YgqNXm8ynwS8DR/?lang=pt>. Acesso em: 10 mar. 2020.
- ALLAN, L. J.; JOHNSON, J. A. undergraduate attitudes toward the elderly: the role of knowledge, contact and aging anxiety. **Educational Gerontology**, v. 35, p. 1-14, 2009. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03601270802299780> Acesso em: 21 mar. 2020.
- ALPASS, F.; MORTIMER, R. **Ageing workforces and ageing occupations a discussion paper**. Wellington: Massey University, 2007.
- ALLPORT, G. W. **The nature of prejudice**. Reading, MA: Addison- Wesley, 1954.
- ALMEIDA, A. M. O; CUNHA, G. G. Representações sociais do desenvolvimento humano. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Brasília, v. 16, n. 1, p. 147-155, 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prc/a/rHJrvCntshLb7WSN3GVCz8n/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 nov. 2019.
- ALVES, J. F; NOVO, R. F. Avaliação da discriminação social de pessoas idosas em Portugal. **International Journal of Clinical and Health Psychology**, v. 6, p. 65-77, 2006. Disponível em: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/4466>. Acesso em: 21 mar. 2020.
- AMARAL, L. de B. C.; TORRES, T. L. Representação social da aposentadoria para professores universitários. **Revista Psicologia e Saber Social**, n. 6, v. 2, p. 130-145, 2017. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/psi-sabersocial/article/view/23594> Acesso em: 17 de fevereiro de 2020.
- ANDERSON, Larry; YON, Yongjie. Ageism in British Columbia: a brief report. **Current Research in Psychology**, v. 1, n. 1, p. 67-70, 2010. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/50208505_Is_Ageism_in_University_Students_Associated_With_Elder_Abuse. Acesso em: 03 mar. 2019.
- ANDRADE, J. de S.; CASSUNDÉ, F. R. de S. A.; BARBOSA, M. A. C. Da liberdade à “gaiola de cristas”: sobre o produtivismo acadêmico na pós-graduação. **Revista Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v. 9, n. 1, p. 169-197, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/pgc/article/view/43356/22445>. Acesso em: 10 mar. 2019.
- ANGUS, J.; REEVE, P. Ageism: a threat to “Aging Well” in the 21st Century. **The Journal of Applied Gerontology**, v. 25, n. 2, p. 137-152. April. 2006. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0733464805285745>. Acesso em: 10 mar. 2019.

ANTUNES, M. H.; MOREÍ, C. L. O. O. Família, trabalho e aposentadoria: uma revisão da produção científica no cenário brasileiro. **Contextos Clínicos**, São Leopoldo, v. 7, n. 2, p. 145-154, 2014. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-34822014000200004. Acesso em: 03 dez. 2019.

ARROWSMITH, J.; MCGOLDRICK, A. E. A flexible future for older workers? **Personnel Review**, v. 26, n. 4, p. 258-273, 1997. Disponível em: <https://www.deepdyve.com/lp/emerald-publishing/a-flexible-future-for-older-workers-8KWk81luoy> Acesso em: 15 ago. 2019.

ÁVILA, A. H.; GUERRA, M.; MENESES, M. P. R. Se o velho é o outro, quem sou eu? A construção da auto-imagem na velhice. **Pensamento Psicológico**, Colômbia, v. 3, n. 8, p. 7-18, 2007. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/801/80130802.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2020.

AYALON, L. Feelings towards Older vs. Younger Adults: results from the European Social Survey. **Educational Gerontology**, v. 39, n. 12, p. 888–901. 2013. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03601277.2013.767620?scroll=top&needAccess=true> Acesso em: 05 out. 2020.

AYALON, L.; GOMA, A. M. The relationships between major lifetime discrimination, everyday discrimination, and mental health in three racial and ethnic groups of older adults. **Aging Ment Health**. v. 15, n. 5, p. 587-594, 2011. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21815851/> Acesso em: 09 out. 2019.

AYALON, L. Taking a closer look at ageism: self- and other-directed ageist attitudes and discrimination. **European Journal of Ageing**, v. 14, n. 1, p. 1-4, 2017. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28804389/> Acesso em: 07 out. 2019.

AYALON, L. Perceived Age Discrimination: A Precipitator or a Consequence of Depressive Symptoms? **Journals of Gerontology: Social Sciences**, v. 73, n. 5, p. 860-869, 2018. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6890521/>. Acesso em: 17 set. 2019.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2011

BEARD, J. R.; BIGGS, S.; BLOOM, D. E.; FRIED, L. P.; HOGAN, P.; KALACHE, A.; OLSHANSKY, S. J. (Eds.). Global population ageing: Peril or promise? Global Population Ageing: Peril or Promise, Geneva: World Economic Forum, 2012. Disponível em: https://demographic-challenge.com/files/downloads/6c59e8722eec82f7ffa0f1158d0f4e59/ageingbook_010612.pdf Acesso em: 07 out. 2019.

BERNARDO, M. H. Produtivismo e precariedade subjetiva na Universidade pública: o desgaste mental dos docentes. **Revista Psicologia & Sociedade**, Campinas, v. 26 (n. spe), p. 129-139, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/ttnsStJFJYSPq4dbgxDcZhB/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 14 jul. 2020.

BIANCHETTI, L.; VALLE, I. R. Produtivismo acadêmico e decorrências às condições de vida/trabalhador de pesquisadores brasileiros e europeus. **Revista Ensaio: avaliação de políticas públicas de Educação**, v. 22, n. 82, p. 89-110, jan-mar. Rio de Janeiro. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ensaio/a/McWkP54pFcYWp9t9Y48YftJ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 07 set. 2020.

BINSTOCK, R. H. From Compassionate Ageism to Intergenerational conflict? **The Gerontologist**, v. 50, n. 5, p. 574-585, 2010. Disponível em: <https://academic.oup.com/gerontologist/article/50/5/574/561351>. Acesso em: 05 out. 2020.

BISPO, M. de S.; COSTA, F. J. da. Artigos como avaliação discente em disciplinas de pós-graduação: instrumento educativo ou subsistema de linha de montagem? **Cadernos EBAPE**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 4, p. 1001-1010, 2016. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernos-sebape/article/view/41927/62608>. Acesso em: 16 jun. 2020.

BITENCOURT, B. M.; GALLON, S.; BATISTA, M. K.; PICCININI, V. C. Para além do tempo de emprego: o sentido do trabalho no processo de apostandoria. **Revista de Ciências da Administração**, v. 13, n. 31, p. 30-57, set-dez. 2011. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/4830/para-alem-do-tempo-de-emprego--o-sentido-do-trabalho-no-processo-de-apostandoria/i/pt-br> Acesso em: 17 dez. 2019.

BODNER, Ehud; BERGMAN, Yoav S.; COHEN-FRIDEL, Sara. **Different dimensions of ageist attitudes among men and women: a multigenerational perspective**. International Psychogeriatrics, v.24, n.6, p. 895-901. 2012.

BORSOI, I. C. F.; PEREIRA, F. S. Perspectivas acerca da aposentadoria na percepção de docentes de uma universidade pública federal. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 20, n. 2, p. 173-186, 2017. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_art-text&pid=S1516-37172017000200006. Acesso em: 19 dez. 2019.

BRANINE, M.; GLOVER, I. Do not go gentle into that good night: some thoughts on paternalism, management and society. In BRANINE, M.; GLOVER, I. (eds.) **Ageism, Work and employment**. Aldershot: Ashgate, 1997.

BRASIL. AGÊNCIA BRASIL. Total de idosos no mercado de trabalho cresce e precariedade aumenta. **Revista Você S/A**. 1 de maio de 2019. Disponível em <https://exame.abril.com.br/carreira/total-de-idosos-no-mercado-de-trabalho-cresce-e-precariedade-aumenta/>. Acesso em: 25 jul. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Presidência da República, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 2 jun. 2019.

BRASIL. **Lei nº 10.741**, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 3 out. 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm. Acesso em: 2 jun. 2019.

BRASIL. PEP ME – **Painel Estatístico de Pessoal**. 2021. Disponível em <http://www.planejamento.gov.br/assuntos/servidores/painel-estatistico-de-pessoal>. Acesso em 2019.

BRASIL. **Lei nº 10.741**, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm Acesso em: 2 jun. 2019.

BRASIL. **Lei nº 12.772**, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico,

Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nºs 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm Acesso em: 13 jan. 2021.

BRESSAN, M. A. L. C.; MAFRA, S. C. T.; FRANÇA, L. H. de F. P.; MELO, M. S. de S.; LORETO, M. das D. S. de. Bem-estar na aposentadoria: o que isto significa para os servidores públicos federais? **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, Rio de Janeiro, v.16, n. 2, p. 259-272. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbagg/a/G8BFtxkkrYGwdCw7TgnTrn/?lang=pt>. Acesso em: 14 dez. 2020.

BROOKE, L.; TAYLOR, P. Older workers and employment: managing age relations. **Ageing and Society**, v. 25, n. 3, p. 415-29, 2005. Disponível em: <https://www.cambridge.org/core/journals/ageing-and-society/article/abs/older-workers-and-employment-managing-age-relations/9CB6054C38A1E6B6DB4488BE713E4C90>. Acesso em: 27 out. 2020.

BURIAN JÚNIOR, Y. Avaliação como forma atualizada de dominação e intensificação do trabalho. **Revista Movimento em Debate**, Campinas, v. 3, n. 2, p. 14-25, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/ttnsStJFJYSPq4dbgxDcZhB/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 29 out. 2020.

BUTLER, R. N. Ageism: Another form of bigotry. **The Gerontologist**. v. 9, n. 4, p. 243-246, 1969. Disponível em: https://academic.oup.com/gerontologist/article-abstract/9/4_Part_1/243/569551?redirectedFrom=fulltext Acesso em: 13 set. 2020.

BUTLER, R. N. Ageism: a foreword. **Journal of social issues**, v. 36, n. 2, 1980. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1981-01139-001>. Acesso em: 17 out. 2019.

BUTLER, R. N. **Ageism: Looking back over my shoulder**. Generations, v.29, n. 3, p. 84-86. 2005.

BYTHEWAY, B. Visual representations of later life. In FAIRCLOTH, C. (Ed.), **Aging Bodies: Meanings and Perspectives**. Walnut Creek, CA: Alta Mira Press, 2003, p. 29-53.

BYTHEWAY, Bill. **Ageism and age categorization**. Journal of Social Issues, v.61, n.2, p. 361-374. 2005.

CABRAL, S.; LAZZARINI, S. G. Internacionalizar é preciso, produzir por produzir não é preciso. **Organizações & Sociedade**, [S. l.], v. 18, n. 58, 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/11167>. Acesso em: 10 nov. 2021. CALASANTI, T. Ageism, gravity, and gender: Experiences of aging bodies. **Generations**, São Francisco, v. 29, n. 3, p. 8-12, 2005. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/26555396>. Acesso em: 17 out. 2019.

CALASANTI, T. **Ageism, gravity, and gender: Experiences of aging bodies.** *Generations*, v. 29, n. 3, p. 8-12. 2005.

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. **#AvaliaçãoQuadrienal:** Módulo Destaques é a novidade do quadriênio 2017-2020. 12/03/2021. Disponível em https://www.youtube.com/watch?v=_CT_iliJ-p4. Acesso em 30 de março de 2021.

CAPES. **História e Missão.** Disponível em <https://www.gov.br/capes/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/historia-e-missao>. Acesso em 17/03/2021.

CARVALHO, A. S. Gestão de pessoas e envelhecimento: sentido do trabalho para o idoso. XXXIII Encontro da ANPAD, 2009, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: ANPAD, 2009. p. 1-16. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR3213.pdf> Acesso em: 19 jan. 2020

CARY, L. A.; CHASTEEN, A.; REMEDIOS, J. To ambivalent ageism scale: developing and validating a scale to measure benevolent and hostile Ageism. **The Gerontological Society of America: The Gerontologist**, Washington, v. 57, n. 2, p. 1-12, 2017. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2017-27507-022> Acesso em: 23 set. 2019

CASTRO, G. G. S. O idadismo como viés cultural: refletindo sobre a produção de sentidos para a velhice em nossos dias. **Galáxia**, n. 31, p. 79-91. Junho, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/gal/a/3qwDcNnRVnPyRYWzyXmyQkH/abstract/?lang=pt> Acesso em: 12 jan. 2021.

CASTRO, P. M. R. de; PORTO, G. S. Ensino e pesquisa e nada mais? Uma análise com base em currículos lattes de pós-doutores egressos da Capes. **Revista Administração: ensino e pesquisa**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 111-146, Jan-Abr., 2016. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/42318/ensino-e-pesquisa-e-nada-mais--uma-analise-com-base-em-curriculos-lattes-de-pos-doutores-egressos-da-capes/i/pt-br>. Acesso em: 12 març. 2021.

CASPI, A. Contact hypothesis and inter-age attitudes: A field-study of cross-age contact. **Social Psychology Quarterly**, v. 47, n. 1, p. 74–80, 1980. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1985-03574-001>. Acesso em: 17 set. 2020.

CEPELLOS, V. M.; TONELLI, M. J. Envelhecimento profissional: percepções e práticas de gestão da idade. **Revista Alcance**, v. 24, n. 1, jan-mar. 2017. Disponível em: <https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/ra/article/view/9929>. Acesso em: 14 jul. 2019.

CEPELLOS, V. M.; SILVA, G. T.; TONELLI, M. J. Envelhecimento: múltiplas idades na construção da idade profissional. **Revista Organizações e Sociedade**, Salvador, v. 26, n. 89, p. 269-290, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/ykDZJGq7xJYcvDWsWJBmYcc/?lang=pt&format=pdf> Acesso em: 14 jul. 2019.

CEPELLOS, V. M.; TONELLI, M. J.; ARANHA FILHO, J. E. Envelhecimento nas organizações: percepções e práticas de RH no Brasil. ANPAD. ENGPR. IV Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, 2013, Brasília. **Anais [...]**. Brasília: ANPAD, 2013. p. 1-16. Disponível em: http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2013_EnGPR129.pdf Acesso em: 14 jul. 2019

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; DA SILVA, R. **Metodologia Científica**. São Paulo: Pearson, 2007.

CHAUÍ, M. A universidade pública sob nova perspectiva. **Revista Brasileira de Educação**. Rio de Janeiro, n. 24, p. 5-15, set./out./dez. 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/n5nc4mHY9N9vQpn4tM5hXzj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 nov. 2020.

CHASTEEN, A. L.; CARY, L. A. Age stereotypes and age stigma: connections to research on subjective aging. Chapter 5. **Annual review of gerontology & geriatrics** · February 2015. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/267696123_Age_Stereotypes_and_Age_Stigma_Connections_to_Research_on_Subjective_Aging/link/554251ea0cf234bdb21a1032/download Acesso em: 21 nov. 2020.

CHERRY, K. E.; PALMORE, E. Relating to Older People Evaluation (ROPE): A measure of self-reported ageism. **Educational Gerontology**, v. 34, n. 10, p. 849–861, 2008. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2008-14206-001>. Acesso em: 21 fev. 2021.

CHIU, W. C. K.; CHAN, A. W.; SNAPE, E.; REDMAN, T. Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: An East-West comparison. **Human Relations**, Londres, v. 54, n. 5, p. 629-660, 2001. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/228837864_Age_Stereotypes_and_Discriminatory_Attitudes_towards_Older_Workers_An_East-West_Comparison Acesso em: 17 set. 2019

CHURCHILL, J. R. G. A.; PETER, J. P. **Marketing**: criando valor para os clientes. São Paulo: Saraiva, 2005.

CIA, F.; BARHAM, E. J. Trabalho noturno e o novo papel paterno: uma interface difícil. **Estudos em psicologia**, Campinas, v. 25, n. 2, p. 211-221, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/4ry7XhpdMzGDXNmPbmX3dq/abstract/?lang=pt> Acesso em: 18 ago. 2021

CINAR, D.; KARADAKOVAN, A.; SIVRIKAYA, S. K. Investigation of the attitudes of university students to discrimination of the elderly. **Northern Clinics of Istanbul**, v. 5, n. 1, p. 25-30, 2018. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/323784430_Investigation_of_the_attitudes_of_university_students_to_discrimination_of_the_elderly Acesso em 11 mar. 2020

COELHO, M. Z. P. Jovens no discurso da imprensa portuguesa: um estudo exploratório. **Análise Social**, n. 191, p. 361-377, abril, 2009. Disponível em: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/29199>. Acesso em: 14 abril 2021.

COLARES, A. C. V.; CASTRO, M. C. C. S.; BARBOSA NETO, J. E.; CUNHA, J. V. A. da. Motivação docente na pós-graduação stricto sensu: uma análise a partir da teoria da autodeterminação. **Revista de Contabilidade e Finanças**. v. 30, n. 81, p. 381-395, set-dez. 2019. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/323784430_Investigation_of_the_attitudes_of_university_students_to_discrimination_of_the_elderly. Acesso em: 13 fev. 2021.

COLLIN, A. Age discrimination and social partners: a comparative study of France and the United Kingdom. **Warwick papers in Industrial relations**, v. 75. p. 1-41, 2005. Disponível em: <https://warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/research/irru/wp/ir/wp75.pdf> Acesso em 30 mar. 2021.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em Administração**. 7 ed. Porto Alegre: Bookman, 2003.

COSTA, A. M. M. R. et al. Preparação para a aposentadoria. In: COSTA, J. L. R.; COSTA, A. M. M. R.; FUZARO JÚNIOR, G. (Org.). **O que vamos fazer depois trabalho?** Reflexões sobre a preparação para a aposentadoria. São Paulo: Cultura Acadêmica. 2016. p. 33-43. Disponível em: <http://books.scielo.org/id/n8k9y/epub/costa-9788579837630.epub>. Acesso em: 17 ago. 2020.

COSTA, F.; MARTINS, G. de A. Características epistemológicas de publicações científicas em Contabilidade: evidências de um cenário produtivista. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, Florianópolis, v. 13, n. 29, p. 33-68, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/contabilidade/article/view/2175-8069.2016v13n29p33> Acesso em: 17 jul. 2020.

COSTA, M.; MELO, M. C. D. O. L. **Novos olhares sobre as relações de poder entre docentes na gestão universitária.** In Anais do IX Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul, Florianópolis, 2011, p. 1-15.

COUTO, M. C. de P.; KOLLER, S. H.; NOVO, R.; SOARES, P. S. Avaliação da discriminação contra idosos no contexto brasileiro – Ageísmo. **Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 25, n. 4, p. 509-518, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/dkt7tRSPpN7zCnrrK4vG3Rc/abstract/?lang=pt> Acesso em: 19 out. 2019

COUTO, Maria Clara P. de; WENTURA, Dirk. Implicit Ageism. In T. D. Nelson, **Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons.** p. 37–76. Boston Review. 2017.

CUDDY, Amy J.C.; NORTON, Michael I.; FISKE, Susan T. **This Old Stereotype: The Pervasiveness and Persistence of the Elderly Stereotype.** Journal of Social Issues, v. 61, n. 2, p. 267—285. 2005

D'ALENCAR, R. S.; CAMPOS, J. B. Velhice e trabalho: a informaidade como (re)aproveitamento do descartado. **Revista Estudos Interdisciplinares do Envelhecimento**, Porto Alegre, v. 10, p. 29-43, 2006. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/RevEnvelhecer/article/view/4794> Acesso em: 15 out. 2020.

DANIEL, F.; ANTUNES, A.; AMARAL, I. Representações sociais da velhice. **Análise Psicológica**, v. 33, n. 3, p. 291-301. Setembro. 2015. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1822/37996> Acesso em: 15 out. 2020.

DEBETIR, E. Aposentadoria – Oportunidade de Realizar Projetos e/ou Momento de Crise? PUC-SP, FEA-USP. **ReCaPe – Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 1-10, 2011. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/8881/6552> Acesso em: 19 out. 2019.

DEJOURS, C. Organização do trabalho e saúde mental: quais são as responsabilidades do manager? In MACÊDO, K. B.; LIMA, J. G. L.; FLEURY, A. R. D.; CARNEIRO, C. M. S. (Orgs.) **Organização do trabalho e adoecimento: uma visão interdisciplinar.** Goiânia: Editora da PUC Goiás, 2016, p. 317-331.

DENNIS, H.; THOMAS, K. **Ageism in the workplace.** São Paulo: Spring, 2007.

DE PAULA, A. V.; BOAS, A. A. V. Well-being and quality of working life of university professors in Brazil. Quality of life and quality of working life. **Rijeka:** InTech, p. 187-210, 2017. Disponível em: <http://www.intechopen.com/books/quality-of-life-and-quality-ofworking-Life>. Acesso em: 23 ago. 2021.

DUARTE, C. V.; MELO-SILVA, L. L. Expectativas diante da aposentadoria: Um estudo de acompanhamento em momento de transição. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v. 10, n. 1, p. 45-54, 2009. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902009000100007 Acesso em: 27 out. 2019.

DUNCAN, C. Addressing anti-ageism routes to older worker re-engagement. **Work, Employment & Society**, v. 17, p. 101–120, 2003. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0950017003017001265>. Acesso em: 19 abr. 2021.

DUNCAN, C.; LORETTO, W. Never the right age? Gender and age-based discrimination in employment. **Gender, Work and Organization**, v. 11, n. 1, p. 95-115, 2004. Disponível em:

EROL, S.; ERGUN, A.; KADIOGLU, H.; GUR, K.; ALBAYRAK, S.; ŞİŞMAN, F. N.; SEZER, A.; KOLAC, N. The Psychometric Features of the Turkish Version of the Ageism Survey and the Frequency of Ageism. **International Journal of Gerontology**, v. 10, n. 1, p. 170-174, 2016. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1873959816300618> Acesso em: 19 abr. 2021.

ETHOS. Instituto ETHOS de Empresas e Responsabilidade Social: **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**: pesquisa 2010, 2010. Disponível em <http://www1.ethos.org.br/ethosweb/arquivo/0-a-eb4perfil_2010.pdf>. Acesso em: 1º jul. 2018.

FERREIRA, C. G.; MIRANDA, A. V. D.; GURGEL, C. R. M. Consequências do produtivismo acadêmico para a vida docente. **Revista Brasileira de Administração Política**, [S. l.], v. 8, n. 2, p. 63, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/rebap/article/view/17207>. Acesso em: 10 nov. 2020.

FERREIRA, O. G. L.; MACIEL, S. C.; SILVA, A. O.; SÁ, R. C. da N.; MOREIRA, M. A. S. P. Significados atribuídos ao envelhecimento: idoso, velho e idoso ativo. **Psico-USF**, v. 15, n. 3, p. 357-364, set./dez. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pusf/a/wgybQfQN-ZhjrK63Kfh9mFw/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 13 març. 2021.

FIGUEIREDO FILHO, D. B.; SILVA JUNIOR, J. A. Visão além do alcance: uma introdução à análise fatorial. **Revista Opinião Pública**, v. 16, n. 1, Campinas, Junho, 2010. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-62762010000100007. Acesso em 10/08/2019.

FILIPPIM, E. S.; SANTOS JUNIOR, S.; ZULIAN, L. K.; LAZZAROTTI, F. Motivação e retenção de docentes em instituição de ensino superior comunitária. **Revista Reuna**, Belo Horizonte, v. 23, n. 1, p. 54-74. Jan-Mar. 2018. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/49300/motivacao-e-retencao-de-docentes-em-instituicao-de-ensino-superior-comunitaria-/i/pt-br> Acesso em: 15 jul. 2020.

FISKE, S. T.; CUDDY, A. J. C.; GLICK, P.; XU, J. A modelo of (often mixed) stereotype content: competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. **Journal of Personality and Social Psychology**, Washington, v. 82, n. 8, p. 878-902, 2002. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2002-02942-002> Acesso em: 11 jul. 2019.

FISKE, Susan T. **Stereotype Content: Warmth and Competence Endure**. Current Directions in Psychological Science, v.27, n.2, p.67-73, 2018.

FONSECA, A. O envelhecimento bem-sucedido. In: PAÚL, C.; FONSECA, A. (Ed.). **Envelhecer em Portugal, Psicologia, Saúde e Prestação de Cuidados**. Lisboa, Portugal: Climepsi Editores, 2005. p. 281- 309.

FONTOURA, D. dos S.; PICCININI, V. C. Envelhecimento populacional e gestão de pessoas: pesquisas internacionais e notas para o Brasil. In **ENCONTRO DA ANPAD**, 36. Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2012. Disponível em: http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_GPR2116.pdf Acesso em: 19 maio 2021.

FRABONI, M.; SALTSTONE, R.; HUGHES, S. The Fraboni Scale of Ageism (FSA): An attempt at a more precise measure of ageism. **Canadian Journal on Aging**, v. 9, n. 1, p. 56–66, 1990. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/232475847_The_Fraboni_Scale_of_Ageism_FSA_An_Attempt_at_a_More_Precise_Measure_of_Ageism Acesso em: 28 jan. 2021.

FRANÇA, L. H. de F. P. Preparação para aposentadoria: desafios a enfrentar. In VERAS, R. (Org.) **Terceira idade: alternativas para uma sociedade em transição**. Rio de Janeiro: Relume-Dumará/Unati/UERJ, 1999, p. 11-34.

FRANÇA, L. H. de F. P.; CARNEIRO, V. L. Programas de preparação para a aposentadoria: Um estudo com trabalhadores mais velhos em Resende (RJ). **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 12, n. 3, p. 429-448, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbgg/a/zhNmn87Tmzd-QkN4dyzjz7pk/abstract/?lang=pt> Acesso em 03 jan. 2021.

FRANÇA, L. H. de F. P.; SILVA, A. M. T. B. da; BARRETO, M. S. L. Programas intergeracionais: quão relevantes eles podem ser para a sociedade brasileira? **Rev. Bras. Geriatr. Gerontol.**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 3, p. 519-531, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbgg/a/55DRHDsYnS4CQ3SNKrLkYvQ/?lang=pt> Acesso em 17. Dez 2020.

FRANÇA, L. H. de F. P.; SIQUEIRA-BRITO, A. da R.; VALENTINI, F.; VASQUES-MENEZES, I.; TORRES, C. V. Ageísmo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 20, n. 6, p.765-777, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbgg/a/TwtsHVTkHjm9D4YV5B3rjBn/?lang=ptn> Acesso em: 11 abr. 2019.

FRANÇA, L. H. de F. P.; SOARES, D. H. P. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. **Revista Psicologia, Ciência e Profissão**, v. 4, n. 29, p. 738-751, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/PSPnS6JFDmX453bF6ZDtR9d/abstract/?lang=pt> Acesso em 15 març. 20021.

FULA, A.; AMARAL, V.; ABRAÃO, A. Que idade tem o trabalhador mais velho? Um contributo para a definição do conceito de trabalhador. **Análise Psicológica**, v. 30, n. 3, p. 285-300, Jul., 2012. Disponível em: <http://publicacoes.ispa.pt/index.php/ap/article/view/567> Acesso em 15 nov 2020.

GEE, G. C. A multilevel analysis of the relationship between institutional and individual racial discrimination and health status. **American Journal of Public Health**, v. 92, p. 615–623, 2002. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/11445756_A_Multilevel_Analysis_of_the_Relationship_Between_Institutional_and_Individual_Racial_Discrimination_and_Health_Status Acesso em: 14 ago. 2021.

GIASSON, Hannah L.; RAINHA, Tara L.; LARKINA, Marina; SMITH, Jacqui. Age group differences in perceived age discrimination: Associations with Self-perceptions of Aging. **The Gerontological Society of America**. *Gerontologist*, v.57, n.2, p. 160-168. 2017.

GLICK, P.; FISKE, S. T. The ambivalent sexism inventory: differentiating hostile and benevolent sexism. **Journal of Personality and Social Psychology**, Washington, v. 70, p. 491-512, 1996. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/232548173_The_Ambivalent_Sexism_Inventory_Differentiating_Hostile_and_Benevolent_Sexism Acesso em: 28 out. 2019.

GOLDANI, A. M. “Ageism” in Brazil. What is it? Who does it? What to do with it? **R. bras. Est. Pop.**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 2, p. 385-405, jul./dez. 2010a. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbpop/a/DfvmdJWBWvKRFgcTTdZCCdM/?format=pdf&lang=em> Acesso em: 21 fev. 2021.

GOLDANI, A. M. Desafios do “preconceito etário” no Brasil. **Revista Educação Sociedade**, Campinas, v. 31, n. 111, p. 411-434, abr-jun. 2010b. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/PBG-cfLysHXVXtcfbrhJjdbF/?lang=pt&format=pdf> Acesso em: 28 out. 2019.

GONDIM, S. A face oculta do parecerista: Discussões éticas sobre o processo de avaliação de mérito de trabalhos científicos. **Revista Organizações e Sociedade**, v. 11, n. 31, p. 195-199, 2004. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/23020/a-face-oculta-do-parecerista--discussao-etica-sobre-o-processo-de-avaliacao-de-merito-de-trabalhos-cientificos/i/pt-br> Acesso em: 28 out. 2019.

GONZALEZ, S. T.; DOMINGUEZ, J. F. P. El trabajador universitario: entre el malestar y la lucha. **Educación Social**, Campinas, v. 30, n. 107, p. 373-387, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/d73mbSkzYkhnCdghX86tPjN/?lang=es&format=pdf> Acesso em: 28 jul. 2021.

GOOD, J. J.; MOSS-RACUSIN, C. A.; SANCHEZ, D. T. When do we confront? Perceptions of costs and benefits predict confronting discrimination on behalf of the self and others. **Psychology of Women Quarterly**, v. 36, n. 2, p. 210-226, 2012). Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2012-14737-009> Acesso em: 14 jul. 2021.

GRANLEESE, J.; SAYER, G. Gendered ageism and “lookism”: a triple jeopardy for female academics. **Women in Management Review**, v. 21, n. 6, p. 500-517, 2006. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/243462644_Gendered_ageism_and_lookism_A_triple_jeopardy_for_female_academics Acesso em: 18 abr. 2021.

GUAJARATI, Damodar N; PORTER, Dawn C. **Econometria básica**. São Paulo: Bookman, 2011.

HAGESTAD, G. O.; UHLENBERG, P. The social separation of old and young: a root of ageism. **Journal of Social Issues**, v. 61, n. 2, p. 343-360, 2005. Disponível em: <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-4560.2005.00409.x> Acesso em 30.out. 2020.

HANASHIRO, D. M. M.; PEREIRA, M. F. M. W. M.; O etarismo no local de trabalho: evidências de práticas de “saneamento” de trabalhadores mais velhos. **Revista Gestão Organizacional**. v. 13, n. 2, p. 188-206, maio-agosto.2020. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/58282/o-etarismo-no-local-de-trabalho--evidencias-de-praticas-de--saneamento--de-trabalhadores-mais-velhos/i/pt-br> Acesso em: 30 nov. 2020.

HARRIS, K.; KRYGSMAN, S.; WASCHENKO, J.; RUDMAN, D. L. Ageism and the Older Worker: A Scoping Review, **Gerontologist**, v. 58, n. 2, E1-E14, 2018. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28082278/> Acesso em: 28 abr. 2021.

HASSEL, B. L.; PERREWE, P. L. An examination of beliefs about older workers: do stereotypes still exist? **Journal of Organizational Behavior**, Nova Jersey, v. 16, p. 457-468, 1995. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/2488599> Acesso em: 21 jul. 2021.

HELAL, D. H.; SILVA, R. A. da. Ageísmo nas organizações: um estudo em uma rede de distribuição de autopeças na Região Nordeste. **XXII Semead**. Novembro, 2019. Disponível em: <https://login.semead.com.br/22semead/anais/arquivos/364.pdf> Acesso em: 13 jan. 2021.

HENKENS, K. Stereotyping older workers and retirement: the managers point of view. **Canadian Journal on Aging**, Canadá, v. 24, n. 4, p. 353-366, 2005. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/234725571_Stereotyping_Older_Workers_and_Retirement_The_Managers'_Point_of_View Acesso em: 9 maio 2019.

HENNEKAM, S.; HERRBACH, O. The influence of age-awareness versus general HRM practices on the retirement decision of older workers. **Personnel Review**, v. 44, n. 1 pp. 3–21, 2015. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/272387411_The_influence_of_age-awareness_versus_general_HRM_practices_on_the_retirement_decision_of_older_workers Acesso em: 9 out. 2019.

HOWELL, L. “Global risks 2013”, available at http://opim.wharton.upenn.edu/risk/library/Global_Risks_2013.pdf. Acesso em: 13 Ago. 2021.

HUTCHINGS, Kate.; WILKINSON, Adrian.; BREWSTER, Chris. Ageing academics do not retire – they just give up their administration and fly away: a study of continuing employment of older academic international business travellers. **The International of Human Resource Management**. Abril. 2020. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2020.1754882> Acesso em: 15 abr. 2021.

IBGE. **Projeções da população**: Brasil e Unidades da Federação. Maio de 2019. Disponível em <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9109-projecao-da-populacao.html?=&t=o-que-e>. Acesso em 02 jul. 2019.

IPEA– Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. 2018. **Mercado de trabalho reage em ritmo mais intenso para os maiores de 60 anos**. Disponível em https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=33603&Itemid=3. Publicado em 25/06/2018. Acesso em 28 set. 2019.

JANS, N. The nature and measurement of work involvement. **Journal of Occupational Psychology**, v. 55, n. 1, p. 57-62, 1982. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/232591210_The_nature_and_measurement_of_job_involvement Acesso em: 18 mai. 2020.

KAHANA, E.; SLONE, M. R.; KAHANA, B.; LANGENDOERFER, K. B.; REYNOLDS, C. Beyond Ageist Attitudes: researchers call for NIH Action to limit funding for older academics. **The Gerontologist**, v. 58, n. 2, p. 251-260, 2016. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28073997/> Acesso em: 14 set. 2020.

KANFER, R.; ACKERMAN, P. L. Aging, adult development, and work motivation. **Academy of management review**, v. 29, n. 3, p. 440-458, 2004. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/242542558_Aging_Adult_Development_and_Work_Motivation Acesso em: 12 fev. 2021.

KESSLER, R. C.; MICKELSON, K. D.; WILLIAMS, D. R. The prevalence, distribution, and mental health correlates of perceived discrimination in the United States. **Journal of Health and Social Behavior**, v. 40, p. 208-230, 1999. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10513145/> Acesso em: 14 mar. 2021.

KLEIN, F. A.; MASCARENHAS, A. O. Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público: o caso da carreira de especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. **Revista de Administração Pública**, v. 50, n. 1, p. 17-39, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/55LWdFpsLhkMy3WWFMyr3Zs/abstract/?lang=pt> Acesso em 25 maio 2021.

KOCH-FILHO, H. R.; KOCH, L. F. A.; KUSMA, S. M.; WERNECK, R. I.; BISINELLI, J. C.; MOYSÉS, S. T.; ALANIS, L. R. A. Uma reflexão sobre o preconceito etário na saúde. **Revista Gestão & Saúde**, v. 4, n. 2, p. 40-48, 2012. Disponível em <http://www.herrero.com.br/revista/edicao7artigo5.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2021.

KOGAN, N. Attitudes toward old people: The development of a scale and an examination of correlates. **The Journal of Abnormal and Social Psychology**, v. 62, n. 1, p. 44-54, 1961. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1962-04635-001> Acesso em: 13 dez. 2020.

KOOJI, D. T. A. M. et al. Manageing ageing workers: a mixed methods study on bundles of HR practices for ageing workers. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 25, n. 15, p. 2192-2212, 2014. Disponível em: https://www.academia.edu/33294488/Managing_ageing_workers_a_mixed_methods_study_on_bundles_of_HR_practices_for_ageing_workers. Acesso em: 13 dez. 2020.

KOOIJ, D.; DE LANGE, A.; JANSEN, P.; DIKKERS, J. Older workers motivation to continue to work: five meanings of age. A conceptual review. **Journal of Managerial Psychology**, v. 23 n. 4, p. 364-394, 2008. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/233490556_Older_workers'_motivation_to_continue_to_work_five_meanings_of_age_A_conceptual_review Acesso em: 15 fev. 2021.

LASHER, K. P.; FAULKENDER, P. J. Measurement of aging anxiety: Development of the Anxiety About Aging Scale. **The International Journal of Aging & Human Development**, v. 37, n. 4, p. 247-259, 1993. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/8307644/> Acesso em 17 fev. 2021.

LEANDRO-FRANÇA, C.; MURTA, S. G.; IGLESIAS, F. Planejamento da aposentadoria: uma escala de mudança de comportamento. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 75-84, 2014. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_art-text&pid=S1679-33902014000100009 Acesso em: 18 jul. 2019.

LEITE, J. L. Publicar ou perecer: a esfinge do produtivismo acadêmico. **Revista Katal**, Florianópolis, v. 20, n. 2, p. 207-215, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/rTNwzBPvRFcBN-chvNg6yczB/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 17 set. 2020.

LEITE, M. de P. O trabalho e suas reconfigurações: conceitos e realidades. **32º Encontro Anual da ANPOCS**. GT: Trabalho e sindicato na sociedade contemporânea. Caxambu: 27 a 31 de outubro de 2008. Disponível em: <https://anpocs.com/index.php/papers-32-encontro/gt-27/gt40-2/2713-marcia-leite-o-trabalho/file> Acesso em: 17 abr. 2021.

LEVY, B.; BANAJI, M. Implicit ageism. In Nelson, T. (Ed.) **Ageism: Stereotyping and Prejudice Against Older Persons**. Cambridge, MA: Massachusetts Institute of Technology. 2002, p. 49–75.

LEVY, B. R.; CHUNG, P. H.; BEDFORD, T.; NAVRAZHINA, K. Facebook as a site for negative age stereotypes. **Gerontology**, Oxford, v. 54, n. 2, p. 172-176, Apr. 2014. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23392643/> Acesso em: 13 set. 2019

LEVY, B. R. Improving memory in old age through implicit self-stereotyping. **Journal of Personality and Social Psychology**. v. 71, n. 6, p. 1092-1107, 1996. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/8979380/> Acesso em: 17 set. 2020

LIMA, M. S. C. **Imagem e identidade**: estudo sobre o professor universitário. 2012. 462f. Tese (Doutorado em Educação) – Instituto de Educação. Universidade de Lisboa. Lisboa. Disponível em: https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/7626/1/ulsd064413_td_tese.pdf Acesso em: 25 jan. 2021.

LIMA, T. A. P. de. **Aposentar-se ou continuar em abono de permanência?** Fatores condicionantes das decisões dos servidores das universidades federais. 2017. 172fl. Tese (Doutorado em Administração) – Centro de Ciências Sociais Aplicadas. Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/13230/1/Arquivototal.pdf> Acesso em: 20 jan. 2019.

LOCATELLI, P. A. P. C.; CAVEDON, N. R. As representações sociais sobre a velhice e os reflexos na captação de pessoas de uma instituição de longa permanência para idosos de Porto Alegre. **XXXVI Encontro da ANPAD**. Rio de Janeiro, Setembro. 2012.

LORENZO-SEVA, U.; TIMMERMAN, M. E.; KIERS, H. A. The hull method for selecting the number of common factors. **Multivariate Behavioral Research**, v. 46, n. 2, p. 340-364, 2011. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26741331/> Acesso em 19 dez. 2021.

LOTH, G. B.; SILVEIRA, N. Etarismo nas organizações: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecidos. **Revista de Ciências da Administração**, v. 16, n. 39, p. 65-82, 2014. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2014v16n39p65/pdf_19 Acesso em: 19 jun. 2019.

LOTH, G. B.; SILVEIRA, N. S. P. da. **Estudo dos Estereótipos nos Envelhecidos Sofredores de Etarismo**. In: VII encontro de estudos organizacionais da ANPAD, 2012, Curitiba. ENEO 2012. Curitiba. v. 1, p. 1 - 3.

LUO, Y.; XU, J.; GRANBERG, E.; WENTWORTH, W. M. A longitudinal study of social status, perceived discrimination, and physical and emotional health among older adults. *Research on Aging*. **Research on Aging**, v. 34, n. 3, p. 275–301, 2011. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2012-08709-003> Acesso em: 14 maio de 2021.

LUZ, M. T. Notas sobre a política de produtividade em pesquisa no Brasil: Consequências para a vida acadêmica, a ética no trabalho e a saúde dos trabalhadores. **Revista Política & Sociedade**, v. 17,

n. 13, 2008. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/politica/article/view/2175-7984.2008v7n13p205> Acesso em 30. Nov. 2020.

LYNCH, J. L.; VON HIPPEL, P. T. An education gradient in health, a health gradient in education, or a confounded gradient in both? **Social Science & Medicine**, v. 154, p. 18–27, 2016. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26943010/> Acesso em 20 maio 2021.

MACNICOL, J. Ageism and age discrimination: some analytical issues. London: ILC-UK, 2010. Disponível em: <https://ilcuk.org.uk/ageism-and-age-discrimination-some-analytical-issues/>. Acesso em: 2 jul. 2019.

MAGALHÃES, C.; FERNANDES, A.; ANTÃO, C.; ANES, E. Repercussão dos estereótipos sobre as pessoas idosas. Universidade Sénior Contemporânea. **Revista Transdisciplinar de Gerontologia**, v. 3, n. 2. P. 7-16, 2010. Disponível em: <https://bibliotecadigital.ipb.pt/handle/10198/2606> Acesso em: 19 jun. 2019.

MANCIBO, D. Trabalho docente: subjetividade, sobre implicação e prazer. **Psicol. Reflex. Crit**, v. 20, n. 1, p. 74-80, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prc/a/VVVXXm-fQT6GbF3sjRn4rJhs/abstract/?lang=pt> Acesso em: 14 set. 2020.

MARÍN, M.; TROYANO, Y.; VALLEJO, A. Percepción Social de la Vejez. **Revista Multidisciplinar de Gerontología**, México, v. 11, n. 2, p. 88-90, 2001. Disponível em: <https://www.re-dalyc.org/pdf/3498/349832325085.pdf> Acesso em: 30 jan. 2021.

MARQUES, S. **Discriminação da terceira idade**. Lisboa, Portugal: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2016.

MARTENS, Andy; GREENBERG, Jeff; SCHIMEL, Jeff; LANDAU, Mark J. Ageism and death: effects of mortality salience and perceived similarity to elders on reactions to elderly people. **Personality and Social Psychology Bulletin**, v.30, n.12, p.1524-1536. 2004.

MARTINS, O. S.; LUCENA, W. G. L. Produtivismo acadêmico: as práticas dos docentes dos programas de pós-graduação em contabilidade. [s.l.] **Advances in Scientific and Applied Accounting**, v. 7, n. 1, p. 66-96, 2014. <https://asaa.anpcont.org.br/index.php/asaa/article/view/123>. Acesso em: 12 jun. 2020.

MAUÉS, O. C.; MOTA JUNIOR, W. P. da. A nova regulação educacional e o trabalho docente na pós-graduação brasileira. *Linhas Críticas*, [S. l.], v. 17, n. 33, p. 385–402, 2011. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/linhascriticas/article/view/3817>. Acesso em: 13 set. 2020.

MCGREGOR, J.; GRAY, L. Stereotypes and older workers: the New Zealand experience. **Social policy journal of New Zealand**, Nova Zelândia, n. 18, p. 163-177, 2002. Disponível em: <https://www.msd.govt.nz/documents/about-msd-and-our-work/publications-resources/journals-and-magazines/social-policy-journal/spj18/18-pages163-177.pdf> Acesso em: 12 abr. 2019.

MEIS, L. de.; CARMO, M. S. do; MEIS, C. de Impact factors: just part of a research treadmill. **Nature**, v. 424, 2003. Disponível em:

MELO, D.; SERVA, M. A agenda do professor-pesquisador em Administração: uma análise baseada na sociologia da ciência. **Cadernos EBAPE**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 3, p. 1-12, 2014. Disponível

em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/xnS5m7VRPMkhRxFPcRWjV8M/?format=pdf&lang=pt>
Acesso em: 14 jul. 2019.

MESQUITA FILHO, A. Integração Ensino-Pesquisa-Extensão. **Integração**, v. III, n. 9, p. 138-143, 1997. Disponível em: <https://www.ecientificocultural.com/ECC3/epe.htm> Acesso em 19. Maio 2021.

MILLER, A.; TAYLOR, S. G; BEDEIAN, A. G. Publish or perish: Academic life as management faculty live it. **Career Development International**, v. 16, n. 5, p. 422-445, 2011. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13620431111167751/full/html> Acesso em: 18 jun. 2021.

MILES, J.; SHEVLIN, M. Applying regression. **Sage Publications**. January. 2001.

MORAGAS, R. M. **Gerontología Social**: envejecimiento y calidad de vida. Barcelona: Editorial Herder, 1995.

MOREIRA, A. F. A cultura da performatividade e a avaliação da pós-graduação em educação no Brasil. **Educação em revista**, Belo Horizonte, v. 25, n. 3, p. 23-42, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/edur/a/WdS7G3YzmVWQstvLGVB7FdD/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 14 set. 2021

MOSKOWITZ, G. B.; GOLLWITZER, P. M.; WASEL, W.; SCHAAL, B. Preconscious control of stereotype activation through chronic egalitarian goals. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 77, n. 1, p. 167–184, 1999. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1999-05981-012> Acesso em 20 jun. 2021.

MULAIK, S. A. **Foundations of factor analysis**. 2 ed. Boca Raton: Taylor & Francis Group, 2010.

MULLER, M. A. Aposentadoria e terceira idade. **Revista Cultura e Fé**, v. 15, n. 59, p. 61-67, 1992.

NASCIMENTO, L. F. Modelo CAPES de avaliação: quais as consequências para o triênio 2010-2012? **Revista Administração: Ensino e Pesquisa**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 579-600, 2010. Disponível em: <https://raep.emnuvens.com.br/raep/article/view/130/71> Acesso em: 14 nov 2019.

NASCIMENTO, R. P.; COSTA, D. V. F.; SALVÁ, M. N. R.; MOURA, R. G. de; SIMÃO, L. A. S. Trabalhar é manter-se vivo: envelhecimento e sentido do trabalho para docentes do ensino superior. **Revista Sociedade, Contabilidade e Gestão**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, mai-ago., 2016. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/42382/trabalhar-e-manter-se-vivo--envelhecimento-e-sentido-do-trabalho-para-docentes-do-ensino-superior/i/pt-br>. Acesso em: 17 nov. 2020.

NELSON, T. Ageism: Prejudice against our feared future self. **Journal of Social Issues**, v. 61, n. 2, p. 207-221, 2005. Disponível em: <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1540-4560.2005.00402.x> Acesso em 19 dez 2020.

NEOCLEOUS, G.; ERZEYBEK, B.; APOSTOLOU, M. Unfolding Ageism: a comparative study of the divided ethnic Communities in Cyprus. **Social Sciences**, v. 7, issu 11, p. 1-10, 2018. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2076-0760/7/11/233/htm> Acesso em: 14 jun. 2019.

NERI, A. L; FREIRE, S. A. (Org.). **E por falar em boa velhice**. Campinas: Papirus, 2000.

NORTH, M. S.; FISKE, S. T. A prescriptive, intergenerational-tension ageism scale: succession, identity and consumption (SIC). 2013. Disponível em <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3912745>. Acesso em 10 jul. 2019.

NUNES, A. M. Modernização, envelhecimento e infoexclusão em Portugal. **Revista Kairós-Gerontologia**, São Paulo, v. 20, n. 2, p. 79-99, 2017. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/2176-901X.2017v20i2p79-99/23396> Acesso em: 10 dez. 2020.

NUSSBAUM, J. F. et al. Ageism and ageist language across the life span: Intimate relationships and non-intimate interactions. **Journal of Social Issues**, v. 61, p. 287-305, 2005. Disponível em: <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1540-4560.2005.00406.x> Acesso em: 10 set. 2019.

ONU. **ONU apoio a estratégia brasileira de promoção do envelhecimento saudável**. 17/01/2019b. Disponível em <https://nacoesunidas.org/onu-apoia-estrategia-brasileira-de-promocao-do-envelhecimento-saudavel>. Acesso em 01 jul. 2019.

ONU. Organização das Nações Unidas. População mundial deve ter mais 2 bilhões de pessoas nos próximos 30 anos. Perspectiva global. Reportagens humanas. **ONU News**. 17 jul. 2019a. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2019/06/1676601>. Acesso em: 1 jul. 2019.

PAIVA, N. M. F.; SOBREIRA, É. M. C.; LIMA, T. C. B. de. Que clima é esse? Ageísmo e relações intergeracionais em uma organização do setor público. **ENEO**. 2019. Disponível em: http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjU4MDk= Acesso em 13 maio 2021.

PALLANT, J. **SPSS Survival Manual**. Open University Press, 2007.

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

PALMORE, E. The Ageism Survey: first findings. *The Gerontologist*. **The Gerontologist Society of America**, v. 41, n. 5, p. 572-575, 2001. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11574698/> Acesso em: 6 nov. 2019.

PALMORE, E. B. Research note: ageism in Canada and the united States. **Journal of Cross-Cultural Gerontology**, v. 19, p. 41-46, 2004. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1023/B:JCCG.0000015098.62691.ab#citeas> Acesso em: 6 nov. 2019.

PARADELLA, R.; BARROSO, M. Número de idosos cresce 18% em 5 anos e ultrapassa 30 milhões em 2017. Rio de Janeiro: IBGE, 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20980-número-de-idosos-cresce-18-em-5-anos-e-ultrapassa-30-milhoes-em-2017>. Acesso em: 1 jul. 2019.

PATRUS, R.; SHIGAKI, H. B.; DANTAS, D.C. Quem não conhece seu passado está condenado a repeti-lo: distorções da avaliação da pós-graduação no Brasil à luz da História da Capes. **Cadernos EBAPE**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 4, p. 642-655, out-dez., 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/TGP3X57NqRVfnt4xnydbH5g/?format=pdf&lang=pt> Acesso em 25 abr. 2021.

PEREIRA, D.; PONTE, F.; COSTA, E. Preditores das atitudes negativas face ao envelhecimento e face à sexualidade na terceira idade. **Revista Análise Psicológica**, v. 1, n. 36, p. 31-46, 2018. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/323702354_Preditores_das_atitudes_negativas_face_ao_envelhecimento_e_face_a_sexualidade_na_terceira_idade Acesso em 16 fev. 2021.

PEREIRA, M.; FRANÇOISE, M. W. M.; HANASHIRO, D. M. M. Demissão de gestores mais velhos: reestruturação ou etarismo? In **V Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho – ENGPR**. 2015.

PEREIRA, M. F. M. W. M.; HANASHIRO, D. M. M. Etarismo em seleção: a dura realidade para quem tem mais de 45 anos no Brasil. ENANPAD. 2014. Disponível em: http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2014_EnANPAD_EOR1794.pdf Acesso em 17 mar. 2021.

PINQUART, M. Good news about the effects of bad old-age stereotypes. **Experimental Aging Research**, v. 28, p. 317-336, 2002. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12079581/> Acesso em 17 jun. 2021.

PINTO, A. M. G. L. R. S. **Envelhecimento, trabalho e práticas de gestão de recursos humanos**. 2015. 286f. Tese. (Doutorado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos). Escola de Gestão. Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE – IUL). Lisboa. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/62722257.pdf> Acesso em: 7 mai. 2021.

RAFALSKI, J. C.; ANDRADE, A. L. de. Desenvolvimento da Escala de Percepção de Futuro da Aposentadoria (EPFA) e Correlatos Psicossociais. **Psico-USF**, Gragança Paulista, v. 22, n. 1, p. 49-62, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pusf/a/JCwTbsP3bwbS8RjrZXNPrtz/?lang=pt&format=pdf> Acesso em: 17 mai. 2019.

RAMOS, S. Envelhecimento, trabalho e cognição: do laboratório para o terreno na construção de uma alternativa metodológica. 2006. Tese (Doutoramento em Psicologia). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto. Disponível em: <https://journals.openedition.org/laboreal/12954> Acesso em: 14 set. 2020.

RIBAS, J. R.; VIEIRA, P. R. C. **Análise multivariada com o uso do SPSS**. Rio de Janeiro: Editora Ciência Moderna, 2011.

RIBEIRO, P. C. C.; ALMADA, D. S. Q.; SOUTO, J. F.; LOURENÇO, R. A. Permanência no mercado de trabalho e satisfação com a vida na velhice. **Revista Ciência e Saúde Coletiva**, v. 23, n. 8, p. 2683-2692, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/vsGFvdKrSNVnhdCTk-ByjdmR/?lang=pt&format=pdf> Acesso em: 7 set. 2021.

RIGO, A. S. Comunidade acadêmica, produtivismo e avaliação por partes. **ERA – Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 57, n. 5, p. 510-514, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/mJKryWHGhjPJrfpCPRkXxJc/?lang=pt&format=pdf> Acesso em: 7 set. 2021.

RIPPON, I.; ZANINOTTO, P.; STEPTOE, A. Greater perceived age discrimination in England than the United States: Results from HRS and ELSA. **The Journals of Gerontology**, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, v. 70, p. 925–933, 2015. Disponível em:

ROBERTO, M. S.; FIDALGO, A.; BUCKINGHAM, D. De que falamos quando falamos de infoexclusão e literacia digital? Perspectivas dos nativos digitais. **Observatório**, v. 9, n. 1, p. 43-54, Jan., 2015. Disponível em: <http://obs.obercom.pt/index.php/obs/article/view/819> Acesso em 17 nov. 2021.

ROSCIGNO, V. J.; MONG, S. N.; BYRON, R.; TESTER, G. Age discrimination, social closure and employment. **Social Forces**, v. 86, n. 1, p. 313-334, 2007. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/249901759_Age_Discrimination_Social_Closure_and_Employment Acesso em: 7 out. 2019.

ROSSONI, L. Editorial: produtivismo e coautoria cerimonial. **RECADM** - Revista Eletronica de Ciencia Administrativa., Curitiba, v. 17, n. 2, p. 1-8, 2012. Disponível em: <http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/2707/1026> Acesso em: 7 set. 2021.

ROZENDO, A. da S. Ageísmo: um estudo com grupos de Terceira Idade. FACHS/NEPE/PEPGG/PUC-SP. **Revista Kairós Gerontologia**, São Paulo, v. 19, n. 3, p. 79-89, julho-setembro, 2016. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/31558/22007> Acesso em: 7 jul. 2019.

RUNKAWATT, V. et al. Kogan's Attitude Toward Old People: Evaluation of validity and reliability assessment among nursing students in Thailand, Myanmar, and Indonesia. **Asian Journal for Public Opinion Research**, v. 3, n. 3, p. 145-155, 2016. Disponível em: <https://www.ajpor.org/article/13003-kogan-s-attitude-toward-old-people-evaluation-of-validity-and-reliability-assessment-among-nursing-students-in-thailand-myanmar-and-indonesia> Acesso em: 17 mai. 2019.

RUPP, D. E.; VODANOVICH, S. J.; CREDÉ, M. The multidimensional nature of ageism: Construct validity and group differences. **The Journal of Social Psychology**, v. 145, p. 335-362, 2005. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/7783289_The_Multidimensional_Nature_of_Ageism_Construct_Validity_and_Group_Differences Acesso em 14 ago. 2020.

SASSENBERG, K.; MOSKOWITZ, G. B. Don't stereotype, think different! Overcoming automatic stereotype activation by mindset priming. **Journal of Experimental Social Psychology**, v. 41, n. 5, p. 506-514, 2005. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2005-09539-006> Acesso em 30 nov. 2020.

SANTOS, C. T. M.; DINIZ, C. E. O.; SOUZA, K. C.; MENDES, L. C.; PIRES, P. P. O idoso no mercado de trabalho. Belo Horizonte. Outubro de 2007. Faculdade Novos Horizontes.

SÃO JOSÉ, J. de; TEIXEIRA, A. R. Envelhecimento ativo: contributo para uma discussão crítica. **Análise Social**, n. 210, p. 28-54. Março. 2014. Disponível em: http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/AS_210_a02.pdf Acesso em 17 maio 2021.

SCHIPPERS, J. Langer werken gaat niet vanzelf, 2012 Disponível em: http://www.ser.nl/nl/publicaties/overzicht%20ser%20bulletin/2011/april_2011/01.aspx. Acesso em 17 jul. 2021.

SCHNEIDER, R. H.; IRIGARAY, T. Q. O envelhecimento na atualidade: aspectos cronológicos, biológicos, psicológicos e sociais. **Revista Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 25, n. 4, p. 585-593, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/LTdthHbLvZPLZk8MtMNMZyb/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 7 set. 2020.

SCHUCK, L. M.; DE ANTONI, C. Resiliência e vulnerabilidade nos sistemas econllógicos: envelhecimento e políticas públicas. **Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 34. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/p3JDqQRjbZkSDzrnKpcQdSt/abstract/?lang=pt> Acesso em 13 set. 2020.

SCHWARTZ, L. K.; SIMMONS, J. P. Contact quality and attitudes toward the elderly. **Educational Gerontology**, v.27, n.2, p. 127-137. 2001. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2001-17017-001> Acesso em: 27 jul. 2019.

SELIG, G. A.; VALORE, L. A. Imagens da aposentadoria no discurso de pré-aposentados: subsídios para a orientação profissional. **Cadernos de psicologia social e do trabalho**, v. 13, n. 1, p. 73-87, 2010. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25739> Acesso em 17 dez. 2020.

SGUISSARDI, V.; SILVA Jr., J. dos R. **Trabalho intensificado nas federais: pós-graduação e produtivismo acadêmico**. São Paulo: Xamã, 2009.

SGUISSARDI, V. Produtivismo acadêmico. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. (Orgs.). **Dicionário de Trabalho, Profissão e Condição Docente**. Belo Horizonte, MG: Faculdade de Educação/UFMG, 2010.

SILVA, A. B. da. Produtivismo acadêmico multinível: mercadoria performativa na pós-graduação em administração. **ERA – Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 59, n. 5, p. 1-8, 2019. Disponível em: <https://rae.fgv.br/rae/vol59-num5-2019/produtivismo-academico-multinivel-mercadoria-performativa-na-pos-graduacao-em> Acesso em: 7 out. 2019.

SILVA, A. B. da; COSTA, F. J. da. Itinerários para o desenvolvimento da competência docente na pós-graduação stricto sensu em administração. **E&G – Revista Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 14, n. 34, p. 1-10, 2014. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/P.1984-6606.2014v14n34p30> Acesso em: 19 abr. 2020.

SILVA, R. A. da; HELAL, D. H. Ageísmo nas organizações: questão para debate. **Revista de Administração IMED**. v. 9, n. 1, p. 187-197. Jan-Jun. 2019. Disponível em: <https://seer.imed.edu.br/index.php/raimed/article/view/3167/2217> Acesso em: 17 nov. 2020.

SILVA, A.; PLETSH, C. S.; BIAVATTI, V. T. Reação motivacional docente do curso de graduação em ciências contábeis sob a perspectiva da teoria atribucional. **Contabilidad y Negocios**, v. 10, n. 20, p. 70-82, 2015. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281644741006> Acesso em: 14. Nov. 2020.

SILVEIRA, E.; PACHECO, A. S. V.; PEREIRA, J. R. de S. Gestão de um programa de pós-graduação em administração universitária a partir do sistema de avaliação da CAPES. **Revista de Gestão e Tecnologia**. Navus, Florianópolis, v. 7, n. 4, p. 51-62. Out-dez. 2019. Disponível em: 14 dez. 2020.

SIQUEIRA, F. V. et al. Prevalência de quedas e fatores associados em idosos. **Revista de Saúde Pública**, v. 41, n. 5, p. 749-756, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/Wnkk-jMs7WqJD6FXWgTK9Vxs/?lang=pt> Acesso em: 17 nov. 2020.

SIQUEIRA-BRITO, A. da R.; FRANÇA, L. H. F. P.; VALENTINI, F. Análise fatorial confirmatória da Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional. **Avaliação Psicológica**, Itatiba, v. 15, n. 3, p.

333-345, 2016. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712016000400007 Acesso em: 9 abr. 2019.

SLEUTJES, M. H. S. C. Refletindo sobre os três pilares de sustentação das universidades: ensino-pesquisa-extensão. **Revista de Administração Pública**, v. 33, n. 3, p. 99-111, 1999. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/12877/refletindo-sobre-os-tres-pilares-de-sustentacao-das-universidades--ensino-pesquisa-extensao/i/pt-br> Acesso em: 22 abr. 2019.

SNEED, Joel R.; WHITBOURNE, Susan Krauss. **Models of the aging self**. Journal of Social Issues, v. 61, n. 2, p. 375—388, 2005

SOUZA, A. C. S. N.; LODOVICI, F. M. M.; SILVEIRA, N. D. R.; ARANTES, R. P. G. Alguns apontamentos sobre idadismo: a posição de pessoas idosas diante desse agravo à sua subjetividade. **Revista Estudos interdisciplinares sobre envelhecimento**, Porto Alegre, v. 19, n. 3 p. 853-877, 2014. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/RevEnvelhecer/article/view/50435> Acesso em: 14.dez.2020.

SOUZA, R. F. de; MATIAS, H. A.; BRÊTAS, A. C. P. Reflexões sobre envelhecimento e trabalho. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, v. 15, n. 6, p. 2835-2843, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/tZgkSDxNWy5CjryFKXFdtjm/abstract/?lang=pt> Acesso em: 9 abr. 2020.

SUM, S.; EMAMIAN, S.; SEFIDCHIAN, A. Aging educational program to reduce ageism: intergenerational approach. **Elderly Health Journal**, v. 2, n. 1, p. 33-38, 2016. Disponível em: <https://ehj.ssu.ac.ir/article-1-53-en.pdf> Acesso em: 20 abr. 2019.

SUTIN, A. R.; STEPHAN, Y.; CARRETTA, H.; TERRACCIANO, A. Perceived discrimination and physical, cognitive and emotional health in older adulthood. **Am J Geriatr Psychiatry**, v. 23, p. 171-179. 2015. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24745563/> Acesso em: 30 abr. 2020.

SZINOVACZ, M. E.; DAVEY, A. Predictors of perceptions of involuntary retirement. **The Gerontologist**, v. 45, n. 1, p. 36-47, 2005. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15695416/> Acesso em 17 abr. 2021.

SWIFT, H.; ABRAMS, D.; MARQUES, S.; VAUCLAIR, C.; BRATT, C.; LIMA, M. Ageism in the European Region: finding from the European Social Survey. In AYALON, L.; TESCH-RÖMER, C. (Ed.) **Contemporary Perspectives on Ageism**. v. 19, Ramat Gan: Springer open, 2018. Disponível em: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-319-73820-8.pdf> Acesso em: 20 set. 2019.

TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S. **Using multivariate statistics**. 5 ed. Allyn & Bacon/Pearson Education, 2007.

TAYLOR, P.; WALKER, A. Employers and older workers: attitudes and employment practices. **Ageing & Society**, v. 18, n. 6, p. 641-58, 1998. Disponível em: <https://www.cambridge.org/core/journals/ageing-and-society/article/abs/employers-and-older-workers-attitudes-and-employment-practices/F7FDAC054AF77DADFF05CDE998DB88FE> Acesso em: 24 set. 2019.

TEIXEIRA, T. da S. C. **Produtivismo acadêmico e saúde dos docentes na Pós-Graduação**. 2019. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) - Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo,

São Paulo, 2019. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/6/6143/tde-30082019-094459/pt-br.php> Acesso em: 20 mai. 2019.

TILLSLEY, C. **The impact of age upon employment**. Coventry: Unidade de Pesquisa de Relações Industriais, Universidade de Warwick, 1990. Disponível em: <https://catalogue.nla.gov.au/Record/2910859> Acesso em: 20 mai. 2019.

TORRES JUNIOR, N.; SILVEIRA, R. I. M. da. Reflexões acerca do melhoramento contínuo da qualidade em serviços de extensão universitária: um estudo de caso em um programa educativo de rádio universitário. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 7, n. 1, p. 1466-1491, 2016. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/42092/reflexoes-acerca-do-melhoramento-continuo-da-qualidade-em-servicos-de-extensao-universitaria--um-estudo-de-caso-em-um-programa-educativo-de-radio-universitario/i/pt-br>. Acesso em: 20 ago. 2019

TREIN, E.; RODRIGUES, J. O mal-estar na academia: produtivismo científico, o fetichismo do conhecimento mercador. **Revista Brasileira de Educação**, v. 16, n. 48, p. 769-819, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/mm7qsk7QXtTLHKD6DqdR5Kv/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 8 ago. 2019.

TRIGUEIRO, F. M. C.; KUBO, E. K. de M.; BITANTE, A. P.; OLIVA, E. de C. Fatores motivacionais e os idosos em atividades laborais. **Contextus** - Revista Contemporanea de Economia e Gestão, v. 14, n. 3, p. 1-10, 2016. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/contextus/article/view/32277> Acesso em: 19 ago. 2019.

UFPI. UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ. Conselho Universitário. **Resolução Nº 038/2008**. Reformula os Anexos V e VI da Resolução nº 039/08-CONSUN, de 11/09/2008, que regulamenta concurso para docente na UFPI. Teresina, PI. Conselho Universitário, 2008. Disponível em: https://ufpi.br/arquivos_download/arquivos/CCN/Resolu%C3%A7%C3%B5es/Resol_038_18_CONSUN_Reformula_anexos_Res_039_08_Concurso_docente20180904162903.pdf Acesso em: 15 jul. 2021.

UFPI. UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ. Conselho Universitário. **Resolução Nº 07/1992**. Estabelece normas e critérios para progressão funcional dos docents da Universidade Federal do Piauí. Teresina, PI. Conselho Universitário, 1992. Disponível em: https://ufpi.br/arquivos_download/arquivos/df/files/resolucao_007-92.pdf Acesso em:

UFPI. UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão **Resolução Nº 16/2018**. Cria normas complementares para regulamentação de concurso para provimento de cargo de professor titular-livre do quadro efetivo da UFPI. Teresina, PI., 2018. Disponível em: https://ufpi.br/arquivos_download/arquivos/prpg/016.18-CEPEX_-_Regulamenta_Concurso_para_Professor_Titular-Livre20180409110207.pdf. Acesso em: 14 jul. 2021.

UFPI. UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão **Resolução Nº 91/2015**. Regulamenta o programa de professor-visitante nos programas de Pós-graduação *stricto sensu* da Universidade Federal do Piauí: PPVis-UFPI. Teresina, PI, 2015. Disponível em: https://ufpi.br/arquivos_download/arquivos/prpg/091.15-CEPEX_-_Regulamenta_Programa_de_Professor_Visitante_nos_PPGs_na_UFPI20190214090115.pdf. Acesso em: 17 ago. 2020.

UFPI. UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão **Resolução Nº 282/2018**. Dispõe sobre a criação do Programa Institucional de Incentivo a Missões no Exterior de Apoio à Pesquisa no âmbito da Universidade Federal do Piauí (UFPI). Teresina, PI. 2018.

Disponível em: https://ufpi.br/arquivos_download/arquivos/Scan_2018-12-17-10370751120181217143235.pdf. Acesso em: 17 ago. 2020.

UFPI. UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão **Resolução Nº 152/2017**. Cria programa de incentivo à publicação da produção intelectual da Universidade Federal do Piauí, e estabelece suas formas e funcionamento. Teresina, PI. 2017. Disponível em: <https://ufpi.br/ultimas-noticias-ccn/19484-resolucao-n-152-2017>. Acesso em: 13 set. 2020.

UFPI. UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ. Conselho Universitário. **Resolução Nº 010/2014**. Dispõe sobre a instituição do programa de serviço voluntário no âmbito da Universidade Federal do Piauí. Teresina, PI, 2104. Disponível em: https://ufpi.br/im-ages/PRPG_links/Resolu%C3%A7%C3%B5es/010.14-CONSUN_-_Disp%C3%B5e_sobre_a_institui%C3%A7%C3%A3o_do_Programa_de_Servi%C3%A7o_Volunt%C3%A1rio_no_%C3%A2mbito_da_UFPI.pdf. Acesso em: 13 set. 2020.

UMBERSON, D.; HUGHES, M. The impact of physical attractiveness on achievement and psychological well-being. **Social Psychology Quarterly**, v. 50, n. 3, p. 227–236, 1987. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/271808429_The_Impact_of_Physical_Attractiveness_on_Achievement_and_Psychological_Well-Being Acesso em 14 fev. 2021.

UNECE – **The United Nations Economic Commission for Europe**. Policy brief on Ageing No. 21. Combating ageism in the world of work. February, 2019.

VAN DEN HEUVEL, W. J.; VAN SANTVOORT, M. M. Experienced discrimination amongst European old citizens. **European Journal of Ageing**, v. 8, n. 4, p. 291–299, 2011. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3225618/> Acesso em: 14 maio 2020.

VAN DALEN, H.; HENKENS, K. Do Stereotypes about workers change? Evidence from a Panel Study among Employers. **CentER Discussion Paper**, v. 2017-028. Tilburg: CentER, Center for Economic Research. 2017.

VAUS, D. de; WELLS, Y. What should mature-age workers do to promote health and wellbeing in retirement? **Health Issues**, Melbourne, v. 1, n. 80, p. 23-26, 2004. Disponível em: <https://espace.library.uq.edu.au/view/UQ:215159> Acesso em: 19 mai. 2019.

VERGARA, Silvia C. **Projetos e relatório de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2000.

VILLAS BÔAS, B. Um quarto dos brasileiros será idoso em 2060, diz IBGE. São Paulo: **Jornal Valor Econômico**, 2018. Disponível em: <https://www.valor.com.br/brasil/5686149/um-quarto-dos-brasileiros-sera-idoso-em-2060-diz-ibge>. Acesso em: 01 jul. 2019.

VOSS, P.; BODNER, E.; ROTHERMUND, K. Ageism: The relationship between age stereotypes and age discrimination. In: AYALON, L.; TESCH-TOMER, C (Org.). **Contemporary Perspectives on Ageism**. Bostom: Springer Open, 2018.

ZEBROWITZ, L. A.; MONTEPARE, J. M. “Too young, too old”: Stigmatizing adolescents and elders. In HEATHERTON, T. K.; KLECK, R. E.; HEBL, M. R.; HULL, J. G. (Eds.) **The psychology of stigma** New York: Guilford Press. 2000, p. 334– 373.

WANG, M.; SHULTZ, K. S. Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. **Journal of Management**, v. 36, issu.1, p. 172-206, 2010. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/247570111_Employee_Retirement_A_Review_and_Recommendations_for_Future_Investigation Acesso em: 01 set. 2019.

WARD, R. A. The marginality and salience of being old: When is age relevant? **The Gerontologist**, v. 24, n. 3, p. 227-232, 1984. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/6745655/> Acesso em: 01 set. 2019.

WARR, P. Age and employment. In TRIANDIS, H. C.; DUNNETTE, M. D.; HOUGH, L. M. (Eds), **Handbook of industrial and organizational psychology**, v. 4. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1994, p. 485-550.

WATERS, L. **Inimigos da esperança**: publicar, perecer e o eclipse da erudição. São Paulo: Editora da UNESP, 2006.

WIGBELS, C. Are line managers prepared to manage an aging workforce? Evidence from HR managers. **IBA Bachelor Thesis Conference**. 2015. Disponível em: https://essay.utwente.nl/67283/1/Wigbels_BA_MB.pdf Acesso em: 17 jan. 2020.

WILINSKA, Monika; HONTHEIM, strid de; ANBÄCKEN, Els-Marie. Ageism in a cross-cultural perspective: reflections from the research field. Chapter 26. L. Ayalon, C. Tesch-Römer (eds.), **Contemporary Perspectives on Ageism**, International Perspectives on Aging 19, https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8_26. p.425-440. 2018

WILSON, M.; PARKER, P.; KAN, J. Age biases in employment: impact of talent shortages and age on hiring. **The University of Auckland: Business Review**, v. 9, n. 1, p. 33-41, 2007. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/38310532_Age_biases_in_employment_Impact_of_talent_shortages_and_age_on_hiring Acesso em: 01 dez. 2019.

WINKELMANN-GLEED, A. Demographic change and implications for workforce ageing in Europe. Gower Handbook of Discrimination at Work, **Cuadernos de Relaciones Laborales** v. 44, p. 203-218. 2016. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/277276790_Demographic_change_and_implications_for_workforce_ageing_in_Europe_-_raising_awareness_and_improving_practice Acesso em: 16 dez. 2019.

XAVIER, W. G.; GODOI, C. K. O Produtivismo e suas Anomalias. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 2, p. 456-465, 2012. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/5272>. Acesso em: 9 nov. 2021.

XIMENES, M. A.; CÔRTE, B.; DE CONTI, M. H. S.; ALMEIDA, S. N. D. de; CARNAZ, L.; FERREIRA, L. Reflexão sobre o trabalho, ócio, lazer e o tempo livre de idosos na contemporaneidade. **Revista Kairós Gerontologia**, São Paulo, v. 15, n. 8, p. 67-81, 2012. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/17079> Acesso em: 15 jan. 2020

APÊNDICES

Apêndice A – Instrumento de pesquisa EACO aplicado - Fase quantitativa

Pesquisa sobre envelhecimento e trabalho

Esta pesquisa busca investigar o fenômeno do envelhecimento no contexto do trabalho docente na Universidade Federal do Piauí.

***Obrigatório**

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Título da Pesquisa: Envelhecimento e Ageísmo na Universidade Federal do Piauí.

Caríssimo(a) Docente, você está sendo convidado(a) a participar, livre e gratuitamente, desta pesquisa que tem como objetivo analisar aspectos do Envelhecimento no Trabalho, particularmente na carreira docente na Universidade Federal do Piauí.

A sua participação no estudo se dará através de respostas às perguntas do Instrumento de Pesquisa a seguir, o qual não oferece nenhum risco à sua dignidade e à instituição. O(A) Senhor(a) tem liberdade de se recusar a participar e ainda se recusar a continuar participando em qualquer etapa da pesquisa, sem qualquer prejuízo. Sempre que quiser poderá pedir mais informações sobre a pesquisa por meio dos contatos abaixo.

Todas as informações coletadas neste estudo são estritamente confidenciais, respeitando-se a privacidade do(a) pesquisado(a) e da instituição, tanto durante a pesquisa, quanto na apresentação dos resultados em publicação científica, técnica ou educativa.

Ao clicar no botão PRÓXIMA abaixo, você Aceita e Concorde responder às questões e colaborar com a Pesquisa.

Pesquisador: Lauro Oliveira Viana

Fone: (86) 99981-0115

E-mail: envelhecimentonotrabalho@gmail.com

Orientador: Prof. Dr. André Machado (PPGA/UFPB).

Co-Orientador: Prof. Dr. Diogo Helal (PPGA/UFPB).

Dados Pessoais

1. Sexo *

Marcar apenas uma oval.

☐ Feminino

☐ Masculino

2. Data de Nascimento *

Exemplo: 7 de janeiro de 2019

3. Estado Civil *

Marcar apenas uma oval.

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

Dados Funcionais

4. Qual seu Centro/Campus/Colégio de lotação ? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ CMPP (Teresina) - CCA
- ☐ CMPP (Teresina) - CCE
- ☐ CMPP (Teresina) - CCHL
- ☐ CMPP (Teresina) - CCN
- ☐ CMPP (Teresina) - CCS
- ☐ CMPP (Teresina) - CEAD
- ☐ CMPP (Teresina) - CT
- ☐ CAFS (Floriano)
- ☐ CSHNB (Picos)
- ☐ CPCE (Bom Jesus)
- ☐ CTBJ - Colégio Técnico de Bom Jesus
- ☐ CTF - Colégio Técnico de Floriano
- ☐ CTT - Colégio Técnico de Teresina

5. Qual seu Curso / Departamento ? *

6. Qual seu Regime de Trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ TP - 20 horas
☐ TI - 40 horas
☐ Dedicação Exclusiva

7. Qual seu nível funcional ? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ A - Auxiliar / D I
☐ B - Assistente / D II
☐ C - Adjunto / D III
☐ D - Associado / D IV
☐ E - Titular

8. Recebe Abono de Permanência *

É o reembolso da contribuição previdenciária devido ao Servidor, que ao cumprir os requisitos para aposentadoria opta por permanecer na ativa.

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Não
☐ Sim

Dados Laborais

9. É membro permanente de programa de Pós-graduação (Mestrado/Doutorado) ? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Não
☐ Sim

10. É membro colaborador de programa de Pós-graduação (Mestrado/Doutorado) ?
★

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Não
☐ Sim

11. Caso seja membro de Programa de Pós-graduação, indique de quantos:

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Um
☐ Dois
☐ Três

12. Se for membro de algum curso de Pós-Graduação, marque o que você considera o principal vínculo:

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Membro de Pós-Graduação em Outra Universidade (Inclui a UFDPAR - Parnaíba)
- ☐ Pós-Graduação em Administração Pública
- ☐ Pós-Graduação em Agronomia
- ☐ Pós-Graduação em Alimentos e Nutrição
- ☐ Pós-Graduação em Antropologia
- ☐ Pós-Graduação em Arqueologia
- ☐ Pós-Graduação em Biodiversidade e Conservação
- ☐ Pós-Graduação em Biotecnologia
- ☐ Pós-Graduação em Ciência Animal
- ☐ Pós-Graduação em Ciência e Engenharia de Materiais
- ☐ Pós-Graduação em Ciência da Computação
- ☐ Pós-Graduação em Ciência Política
- ☐ Pós-Graduação em Ciências Agrárias
- ☐ Pós-Graduação em Ciências e Saúde
- ☐ Pós-Graduação em Ciências Farmacêuticas
- ☐ Pós-Graduação em Comunicação
- ☐ Pós-Graduação em Desenvolvimento e Meio Ambiente
- ☐ Pós-Graduação em Direito
- ☐ Pós-Graduação em Educação
- ☐ Pós-Graduação em Enfermagem
- ☐ Pós-Graduação em Engenharia Elétrica
- ☐ Pós-Graduação em Ética e Epistemologia
- ☐ Pós-Graduação em Farmacologia
- ☐ Pós-Graduação em Filosofia
- ☐ Pós-Graduação em Física
- ☐ Pós-Graduação em Geografia
- ☐ Pós-Graduação em Gestão Pública
- ☐ Pós-Graduação em História
- ☐ Pós-Graduação em Letras
- ☐ Pós-Graduação em Matemática
- ☐ Pós-Graduação em Odontologia

- ☐ Pós-Graduação em Políticas Públicas
- ☐ Pós-Graduação em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia
- ☐ Pós-Graduação em Química
- ☐ Pós-Graduação em Saúde da Família
- ☐ Pós-Graduação em Saúde da Mulher
- ☐ Pós-Graduação em Saúde e Comunidade
- ☐ Pós-Graduação em Sociologia
- ☐ Pós-Graduação em Tecnologias Aplicadas a animais de interesse regional
- ☐ Pós-Graduação em Zootecnia

**Escala de Ageísmo no
Contexto
Organizacional -
EACO**

EACO é um Instrumento de Pesquisa desenvolvido e validado para medir o grau de Ageísmo (conceito em relação aos mais velhos) nas Empresas.

Leia cada frase e escolha entre a alternativa que lhe parecer mais apropriada, sendo que 1 = "discordo totalmente" e 5 = "concordo totalmente".

Trabalhadores mais jovens = até 35 anos.

Trabalhadores mais velhos = 60 anos ou mais.

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

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Totalmente

14. Docentes mais velhos costumam adoecer com mais facilidade *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Totalmente

15. Docentes mais velhos costumam faltar mais ao trabalho *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

16. Docentes mais jovens costumam ter maior capacidade de concentração *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

17. Os docentes mais velhos tendem a esquecer novas tarefas *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

18. Docentes mais velhos são mais persistentes do que os mais jovens *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

23. O envelhecimento afeta a produtividade dos Docentes *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Totalmente

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

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Totalmente

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

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Totalmente

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

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Totalmente

Sugestões e críticas

Etapas finais para sugestões e críticas sobre a pesquisa

27. Espaço opcional para comentários, críticas e/ou sugestões sobre a pesquisa (máximo de 500 caracteres). Clique em ENVIAR para concluir a pesquisa.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

Apêndice B – Roteiro geral para entrevistas

Produtivismo x Outras atividades desempenhadas

Existem atividades que são realizadas e que não computam em sua carga horária?

Essas atividades são temporárias ou permanentes?

Produtivismo x Progressão

Há dificuldade para progressão funcional?

Houve algum ponto em que teve que ampliar as atividades na Ufpi pra continuar progredindo?

Produtivismo x Pós-graduação

Professores mais jovens tem acesso à Pós de forma tranquila? Há regras específicas por Programa?

Professores idosos conseguem permanecer produtivos? Ou se desligam?

A pressão por produtividade é de si, dos colegas, Coordenação, Prpg ou Capes?

É mais complicado ingressar ou permanecer no Programa?

A quantidade de horas de trabalho depois de entrar na Pós aumentou?

É interessante ser vinculado a mais de um programa? Pq?

Produtivismo x recursos

A produtividade maior deu acesso a outros recursos? Bolsas, passagens... ?

Ageísmo docentes

Existiu alguma experiência discriminatória em virtude da idade?

Há situações na qual é possível dizer “tô velho demais pra isso?”

O pique para o trabalho diminuiu?

Ageísmo x Intergerações

Professores mais velhos atrapalham em alguma coisa?

Professores mais novos atrapalham em alguma coisa?

O convívio entre as gerações de professores jovens e mais velhos é tranquilo?

Sente algum tipo de discriminação?

As gerações têm interesses distintos quanto a Pós?

Quando o chefe é mais jovem o convívio é melhor/pior?

A dificuldade de relacionamento é com docentes mais velhos ou mais jovens?

Ageísmo x remoto-tecnologias

Houve dificuldade de adaptação à tecnologia pelos docentes mais velhos?

Você se adaptou bem à tecnologia durante a pandemia?

Ageísmo x aposentadoria

Se tivesse idade para aposentar, você se aposentaria? Por quê?

Ageísmo x produtividade

É possível dizer se a produtividade docente aumenta ou diminui com a idade? Quais atividades puxam mais ou menos do tempo ou disposição física?

Apêndice C – Análise Fatorial – SPSS

GET

FILE='C:\Users\lauro\Google Drive\Tese Texto\Quanti\Base Lauro 2\BaseModificada.sav'.

DATASET NAME Conjunto_de_dados1 WINDOW=FRONT.

DATASET ACTIVATE Conjunto_de_dados1.

SAVE OUTFILE='C:\Users\lauro\Google Drive\Tese Texto\Quanti\Base Lauro 2\BaseModificada.sav'

/COMPRESSED.

DESCRIPTIVES VARIABLES=Sexo FaixaEtaria EstadoCivil CentroCampus CapitalInterior CursoLotacao RegimeTrabalho NivelFuncional Abono Permanente Colaborador QtdProgramas

/STATISTICS=MEAN SUM STDDEV MIN MAX.

Descritivos

Estatísticas descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Soma	Média	Desvio Padrão
Sexo	295	1,0	2,0	457,0	1,549	,4984
Faixa Etaria	295	1	3	500	1,69	,730
Estado Civil	295	1,0	4,0	569,0	1,929	,5518
CentroCampus	295	1,0	13,0	1581,0	5,359	2,9102
CapitalInterior	295	1,00	2,00	366,00	1,2407	,42822
CursoLotacao	295	1,0	83,0	11344,0	38,454	24,2815
RegimeTrabalho	295	1,0	3,0	851,0	2,885	,3692
NivelFuncional	295	1,0	5,0	950,0	3,220	,9197
Abono	295	1,0	2,0	329,0	1,115	,3199
Permanente	295	1,0	2,0	411,0	1,393	,4893
Colaborador	295	1,0	2,0	332,0	1,125	,3318

QtdProgramas	295	,0	3,0	183,0	,620	,7770
N válido (de lista)	295					

FREQUENCIES VARIABLES=Sexo FaixaEtaria EstadoCivil CentroCampus CapitalInterior CursoLotacao RegimeTrabalho NivelFuncional Abono Permanente
 Colaborador QtdProgramas CursoPos
 /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN SUM
 /BARCHART FREQ
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequências

Sexo

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Feminino	133	45,1	45,1	45,1
	Masculino	162	54,9	54,9	100,0
	Total	295	100,0	100,0	

Faixa Etaria

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Até 44 anos	137	46,4	46,4	46,4
	45 a 59 anos	111	37,6	37,6	84,1
	Acima de 60 anos	47	15,9	15,9	100,0
	Total	295	100,0	100,0	

Estado Civil

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Solteiro	54	18,3	18,3	18,3
	Casado(a) / União Estável	210	71,2	71,2	89,5
	Separado(a) / Divorciado(a)	29	9,8	9,8	99,3
	Viuvo(a)	2	,7	,7	100,0
	Total	295	100,0	100,0	

CentroCampus

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	CCA	14	4,7	4,7	4,7
	CCE	25	8,5	8,5	13,2
	CCHL	63	21,4	21,4	34,6
	CCN	25	8,5	8,5	43,1
	CCS	66	22,4	22,4	65,4
	CEAD	7	2,4	2,4	67,8
	CT	20	6,8	6,8	74,6
	CAFS	22	7,5	7,5	82,0
	CSHNB	19	6,4	6,4	88,5
	CPCE	21	7,1	7,1	95,6
	CTBJ	3	1,0	1,0	96,6
	CTF	4	1,4	1,4	98,0
	CTT	6	2,0	2,0	100,0
	Total	295	100,0	100,0	

CapitalInterior

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	1,00	224	75,9	75,9	75,9
	2,00	71	24,1	24,1	100,0
	Total	295	100,0	100,0	

CursoLotacao

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Administracao Cafs	10	3,4	3,4	3,4
	Administracao Cchl	14	4,7	4,7	8,1
	Administracao Cead	2	,7	,7	8,8
	Administracao Cshnb	4	1,4	1,4	10,2

Agronomia Cpce	6	2,0	2,0	12,2
Agropecuaria Ctbj	1	,3	,3	12,5
Agropecuaria Ctt	2	,7	,7	13,2
Arqueologia	2	,7	,7	13,9
Artes Visuais	1	,3	,3	14,2
Biofisica e Fisiologia	6	2,0	2,0	16,3
Biologia Cafs	8	2,7	2,7	19,0
Biologia Ccn	5	1,7	1,7	20,7
Biologia Cpce	4	1,4	1,4	22,0
Biologia Cshnb	3	1,0	1,0	23,1
Bioquimica Farmacologia	2	,7	,7	23,7
Ciencias da Natureza	1	,3	,3	24,1
Ciencias Sociais	2	,7	,7	24,7
Clinica Cirurgia Animal	1	,3	,3	25,1
Clinica Geral	3	1,0	1,0	26,1
Clinica Medica	1	,3	,3	26,4
Computacao	6	2,0	2,0	28,5
Comunicacao Social	1	,3	,3	28,8
Construcao Civil Arquitetura	1	,3	,3	29,2
Contabilidade	5	1,7	1,7	30,8
Direito	6	2,0	2,0	32,9
Drhgsa	1	,3	,3	33,2
Economia	10	3,4	3,4	36,6
Educacao Fisica	2	,7	,7	37,3

Enfermagem Cafs	3	1,0	1,0	38,3
Enfermagem Ccs	14	4,7	4,7	43,1
Enfermagem Cshnb	2	,7	,7	43,7
Deas	1	,3	,3	44,1
Eng Materiais	4	1,4	1,4	45,4
Eng Producao	5	1,7	1,7	47,1
Eng Eletrica	6	2,0	2,0	49,2
Eng Florestal	4	1,4	1,4	50,5
Eng Mecanica	2	,7	,7	51,2
Ensino Medio	5	1,7	1,7	52,9
Estatistica	1	,3	,3	53,2
Farmacia	5	1,7	1,7	54,9
Filosofia	2	,7	,7	55,6
Fitotecnica	5	1,7	1,7	57,3
Fundamentos Educacao	6	2,0	2,0	59,3
Geografia	2	,7	,7	60,0
Historia	4	1,4	1,4	61,4
Informatica	1	,3	,3	61,7
Ledoc Cce	3	1,0	1,0	62,7
Ledoc Cpce	1	,3	,3	63,1
Ledoc Cshnb	1	,3	,3	63,4
Letras Estrangeiras	4	1,4	1,4	64,7
Letras Libras	7	2,4	2,4	67,1
Letras Vernaculas	3	1,0	1,0	68,1

Matematica Ccn	3	1,0	1,0	69,2
Matematica Cead	1	,3	,3	69,5
Materno Infantil	3	1,0	1,0	70,5
Medicina Comunitaria	3	1,0	1,0	71,5
Medicina Especializada	2	,7	,7	72,2
Veterinaria Cca	1	,3	,3	72,5
Veterinaria Cpce	2	,7	,7	73,2
Dmte	6	2,0	2,0	75,3
Moda	7	2,4	2,4	77,6
Morfofisiologia Veterinaria	2	,7	,7	78,3
Morfologia Ccs	3	1,0	1,0	79,3
Musica	1	,3	,3	79,7
Nutricao Cshnb	2	,7	,7	80,3
Nutricao Ccs	7	2,4	2,4	82,7
Odontologia Restauradora	6	2,0	2,0	84,7
Parasitologia	2	,7	,7	85,4
Patologia Clinica Odontolo- gica	7	2,4	2,4	87,8
Pedagogia Cead	1	,3	,3	88,1
Pedagogia Cshnb	3	1,0	1,0	89,2
Pedagogia Cafs	1	,3	,3	89,5
Quimica Ccn	7	2,4	2,4	91,9
Quimica Cead	2	,7	,7	92,5
Servico Social	4	1,4	1,4	93,9
Sistemas Informacao Cead	4	1,4	1,4	95,3

Tec Agropecuaria Ctf	1	,3	,3	95,6
Tec Agropecuaria Ctt	2	,7	,7	96,3
Transportes	1	,3	,3	96,6
Zootecnia Cca	4	1,4	1,4	98,0
Zootecnia Cpce	5	1,7	1,7	99,7
Letras Cshnb	1	,3	,3	100,0
Total	295	100,0	100,0	

RegimeTrabalho

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido Tp 20 horas	5	1,7	1,7	1,7
Ti 40 horas	24	8,1	8,1	9,8
Dedicacao Exclusiva	266	90,2	90,2	100,0
Total	295	100,0	100,0	

NivelFuncional

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido Auxiliar	12	4,1	4,1	4,1
Assistente	37	12,5	12,5	16,6
Adjunto	146	49,5	49,5	66,1
Associado	74	25,1	25,1	91,2
Titular	26	8,8	8,8	100,0
Total	295	100,0	100,0	

Abono

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
--	------------	-------------	--------------------	-------------------------

Válido	Nao	261	88,5	88,5	88,5
	Sim	34	11,5	11,5	100,0
	Total	295	100,0	100,0	

Permanente

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Nao	179	60,7	60,7	60,7
	Sim	116	39,3	39,3	100,0
	Total	295	100,0	100,0	

Colaborador

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Nao	258	87,5	87,5	87,5
	Sim	37	12,5	12,5	100,0
	Total	295	100,0	100,0	

QtdProgramas

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	,0	160	54,2	54,2	54,2
	Um	93	31,5	31,5	85,8
	Dois	36	12,2	12,2	98,0
	Tres	6	2,0	2,0	100,0
	Total	295	100,0	100,0	

CursoPos

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	,0	161	54,6	54,6	54,6
	PG Outra Ifes	1	,3	,3	54,9
	PG Adm Publica	5	1,7	1,7	56,6
	PG Agronomia	4	1,4	1,4	58,0

PG Alimentos Nutrica	3	1,0	1,0	59,0
PG Arqueologia	2	,7	,7	59,7
PG Biodiversidade	5	1,7	1,7	61,4
PG Biotecnologia	1	,3	,3	61,7
PG Ciencia Animal	3	1,0	1,0	62,7
PG Materiais	4	1,4	1,4	64,1
PG Computacao	5	1,7	1,7	65,8
PG Ciencia Politica	1	,3	,3	66,1
PG Agronomia	8	2,7	2,7	68,8
PG Ciencia Saude	7	2,4	2,4	71,2
PG Farmacia	2	,7	,7	71,9
PG Comunicacao	1	,3	,3	72,2
PG Meio Ambiente	5	1,7	1,7	73,9
PG Direito	4	1,4	1,4	75,3
PG Educacao	1	,3	,3	75,6
PG Enfermagem	6	2,0	2,0	77,6
PG Eletrica	8	2,7	2,7	80,3
PG Farmacologia	1	,3	,3	80,7
PG Filosofia	3	1,0	1,0	81,7
PG Fisica	1	,3	,3	82,0
PG Geografia	3	1,0	1,0	83,1
PG Gestao Publica	2	,7	,7	83,7
PG Historia	2	,7	,7	84,4
PG Letras	3	1,0	1,0	85,4
PG Matematica	5	1,7	1,7	87,1
PG Odontologia	7	2,4	2,4	89,5
PG Politicas Publicas	6	2,0	2,0	91,5
PG Propriedade Intelectual	1	,3	,3	91,9
PG Quimica	6	2,0	2,0	93,9
PG Saude Familia	2	,7	,7	94,6
PG Saude Mulher	2	,7	,7	95,3
PG Saude Comunidade	4	1,4	1,4	96,6
PG Sociologia	2	,7	,7	97,3
PG Tecnologias Animais	4	1,4	1,4	98,6
PG Zootecnia	4	1,4	1,4	100,0

Total	295	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

FACTOR

/VARIABLES VelhosMaisTempo VelhosAdoecem VelhosFaltam JovensConcentram VelhosEsquecem VelhosPersistentes JovensProdutivos VelhosCom-prometidos VelhosConhecimento VelhosCapazes EnvelhecerAfeta VelhosHabilidade VelhosAcidente JovensCompreendem

/MISSING LISTWISE

/ANALYSIS VelhosMaisTempo VelhosAdoecem VelhosFaltam JovensConcentram VelhosEsquecem VelhosPersistentes JovensProdutivos VelhosCompro-metidos VelhosConhecimento VelhosCapazes EnvelhecerAfeta VelhosHabilidade VelhosAcidente JovensCompreendem

/PRINT INITIAL CORRELATION SIG DET KMO AIC EXTRACTION ROTATION

/FORMAT BLANK(.30)

/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)

/EXTRACTION PC

/CRITERIA ITERATE(25)

/ROTATION EQUAMAX

/METHOD=CORRELATION.

Análise fatorial

Matriz de correlações^a

		VelhosMais-Tempo	VelhosA-doecem	Velhos-Faltam	JovensCon-centram	VelhosEs-quecem	VelhosPer-sistentes	JovensPro-ductivos	VelhosComprometidos	VelhosCo-nhecimento	VelhosCa-pazes	Envelhece-rAfeta	VelhosHa-bilidade	VelhosA-cidente	JovensCom-preendem
Correlação	VelhosMaisTempo	1,000	,527	,447	,438	,418	,010	,413	-,015	-,048	-,012	,399	-,063	,330	,349
	VelhosAdoecem	,527	1,000	,502	,440	,434	-,003	,390	-,038	,053	,046	,447	-,011	,369	,241
	VelhosFaltam	,447	,502	1,000	,389	,539	-,011	,354	,039	,045	,038	,361	,015	,339	,367
	JovensConcentram	,438	,440	,389	1,000	,433	-,051	,473	-,008	-,030	-,023	,361	-,117	,281	,355
	VelhosEsquecem	,418	,434	,539	,433	1,000	,038	,411	,111	,028	,061	,411	,073	,363	,341
	VelhosPersistentes	,010	-,003	-,011	-,051	,038	1,000	-,087	,471	,208	,250	,010	,305	-,014	-,067
	JovensProdutivos	,413	,390	,354	,473	,411	-,087	1,000	,045	-,023	,054	,398	,010	,347	,479
	VelhosComprometidos	-,015	-,038	,039	-,008	,111	,471	,045	1,000	,445	,376	,013	,444	,012	,003
	VelhosConhecimento	-,048	,053	,045	-,030	,028	,208	-,023	,445	1,000	,464	-,015	,369	,054	-,087
	VelhosCapazes	-,012	,046	,038	-,023	,061	,250	,054	,376	,464	1,000	,116	,523	,105	,037
	EnvelhecerAfeta	,399	,447	,361	,361	,411	,010	,398	,013	-,015	,116	1,000	,067	,348	,298
	VelhosHabilidade	-,063	-,011	,015	-,117	,073	,305	,010	,444	,369	,523	,067	1,000	,053	-,027
	VelhosAcidente	,330	,369	,339	,281	,363	-,014	,347	,012	,054	,105	,348	,053	1,000	,340
	JovensCompreendem	,349	,241	,367	,355	,341	-,067	,479	,003	-,087	,037	,298	-,027	,340	1,000
Sig. (1 extremidade)	VelhosMaisTempo		,000	,000	,000	,000	,431	,000	,400	,204	,417	,000	,141	,000	,000
	VelhosAdoecem		,000	,000	,000	,000	,479	,000	,260	,182	,218	,000	,429	,000	,000
	VelhosFaltam		,000	,000	,000	,000	,427	,000	,252	,222	,255	,000	,396	,000	,000
	JovensConcentram		,000	,000	,000	,000	,190	,000	,443	,304	,345	,000	,023	,000	,000
	VelhosEsquecem		,000	,000	,000	,000	,259	,000	,028	,314	,150	,000	,104	,000	,000
	VelhosPersistentes		,431	,479	,427	,190	,259	,067	,000	,000	,000	,433	,000	,406	,124
	JovensProdutivos		,000	,000	,000	,000	,067	,000	,220	,344	,178	,000	,432	,000	,000
	VelhosComprometidos		,400	,260	,252	,443	,028	,000	,220	,000	,000	,412	,000	,422	,476
	VelhosConhecimento		,204	,182	,222	,304	,314	,000	,344	,000	,000	,400	,000	,179	,067
	VelhosCapazes		,417	,218	,255	,345	,150	,000	,178	,000	,000	,023	,000	,036	,264
	EnvelhecerAfeta		,000	,000	,000	,000	,433	,000	,412	,400	,023		,126	,000	,000
	VelhosHabilidade		,141	,429	,396	,023	,104	,000	,432	,000	,000	,126		,180	,323
	VelhosAcidente		,000	,000	,000	,000	,406	,000	,422	,179	,036	,000	,180		,000
	JovensCompreendem		,000	,000	,000	,000	,124	,000	,476	,067	,264	,000	,323	,000	

a. Determinante = ,015

		Matrizes anti-imagem													
		VelhosMais-Tempo	VelhosAdoe-cem	Velhos-Faltam	JovensCon-centram	VelhosEs-quecem	VelhosPer-sistentes	JovensPro-ductivos	VelhosCom-prometidos	VelhosCo-nhecimento	VelhosCa-pazes	Envelhece-rAfeta	VelhosHabili-dade	VelhosA-cidente	JovensCom-preendem
Covariân-cia anti-imagem	VelhosMaisTempo	,597	-,151	-,068	-,073	-,038	-,044	-,056	5,910E-5	,027	,015	-,060	,032	-,034	-,059
	VelhosAdoececm	-,151	,546	-,131	-,083	-,034	-,026	-,048	,065	-,059	-,002	-,107	,002	-,074	,072
	VelhosFaltam	-,068	-,131	,579	-,026	-,176	,018	,015	-,007	-,033	,014	-,016	-,002	-,030	-,098
	JovensConcentram	-,073	-,083	-,026	,624	-,090	,005	-,131	-,016	-,012	,004	-,043	,086	,006	-,054
	VelhosEsquecem	-,038	-,034	-,176	-,090	,578	-,008	-,051	-,053	,019	,022	-,078	-,040	-,070	-,023
	VelhosPersistentes	-,044	-,026	,018	,005	-,008	,742	,082	-,254	,039	-,042	-,010	-,064	,005	,025
	JovensProdutivos	-,056	-,048	,015	-,131	-,051	,082	,591	-,050	,021	-,010	-,075	-,019	-,051	-,177
	VelhosComprometidos	5,910E-5	,065	-,007	-,016	-,053	-,254	-,050	,584	-,188	-,034	,020	-,129	,032	-,014
	VelhosConhecimento	,027	-,059	-,033	-,012	,019	,039	,021	-,188	,668	-,198	,051	-,048	-,036	,071
	VelhosCapazes	,015	-,002	,014	,004	,022	-,042	-,010	-,034	-,198	,621	-,061	-,228	-,032	-,040
	EnvelhecerAfeta	-,060	-,107	-,016	-,043	-,078	-,010	-,075	,020	,051	-,061	,671	-,035	-,075	-,021
	VelhosHabilidade	,032	,002	-,002	,086	-,040	-,064	-,019	-,129	-,048	-,228	-,035	,627	-,014	,016
	VelhosAcidente	-,034	-,074	-,030	,006	-,070	,005	-,051	,032	-,036	-,032	-,075	-,014	,740	-,108
	JovensCompreendem	-,059	,072	-,098	-,054	-,023	,025	-,177	-,014	,071	-,040	-,021	,016	-,108	,674
Correlação anti-imagem	VelhosMaisTempo	,910 ^a	-,264	-,116	-,119	-,065	-,066	-,094	,000	,043	,024	-,094	,052	-,051	-,093
	VelhosAdoececm	-,264	,860 ^a	-,232	-,142	-,061	-,040	-,085	,114	-,098	-,004	-,177	,003	-,116	,119
	VelhosFaltam	-,116	-,232	,878 ^a	-,044	-,305	,027	,026	-,012	-,053	,024	-,025	-,004	-,045	-,157
	JovensConcentram	-,119	-,142	-,044	,905 ^a	-,150	,007	-,216	-,027	-,019	,007	-,066	,137	,009	-,084
	VelhosEsquecem	-,065	-,061	-,305	-,150	,893 ^a	-,012	-,087	-,091	,031	,037	-,125	-,066	-,107	-,036
	VelhosPersistentes	-,066	-,040	,027	,007	-,012	,699 ^a	,124	-,386	,055	-,061	-,014	-,093	,007	,036
	JovensProdutivos	-,094	-,085	,026	-,216	-,087	,124	,875 ^a	-,086	,034	-,016	-,120	-,031	-,077	-,281
	VelhosComprometidos	,000	,114	-,012	-,027	-,091	-,386	-,086	,707 ^a	-,301	-,057	,032	-,214	,048	-,023
	VelhosConhecimento	,043	-,098	-,053	-,019	,031	,055	,034	-,301	,727 ^a	-,308	,076	-,075	-,052	,106
	VelhosCapazes	,024	-,004	,024	,007	,037	-,061	-,016	-,057	-,308	,742 ^a	-,094	-,366	-,047	-,061
	EnvelhecerAfeta	-,094	-,177	-,025	-,066	-,125	-,014	-,120	,032	,076	-,094	,917 ^a	-,053	-,107	-,032
	VelhosHabilidade	,052	,003	-,004	,137	-,066	-,093	-,031	-,214	-,075	-,366	-,053	,765 ^a	-,021	,024
	VelhosAcidente	-,051	-,116	-,045	,009	-,107	,007	-,077	,048	-,052	-,047	-,107	-,021	,924 ^a	-,152
	JovensCompreendem	-,093	,119	-,157	-,084	-,036	,036	-,281	-,023	,106	-,061	-,032	,024	-,152	,851 ^a

a. Medidas de adequação de amostragem (MSA)

Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.	,848
Teste de esfericidade de Bartlett	1215,302
df	91
Sig.	,000

Comunalidades

	Inicial	Extração
VelhosMaisTempo	1,000	,513
VelhosAdoecem	1,000	,520
VelhosFaltam	1,000	,504
JovensConcentram	1,000	,482
VelhosEsquecem	1,000	,524
VelhosPersistentes	1,000	,352
JovensProdutivos	1,000	,490
VelhosComprometidos	1,000	,590
VelhosConhecimento	1,000	,487
VelhosCapazes	1,000	,553
EnvelhecerAfeta	1,000	,434
VelhosHabilidade	1,000	,572
VelhosAcidente	1,000	,357
JovensCompreendem	1,000	,370

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Variância total explicada

Componente	Valores próprios iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas rotativas de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	4,165	29,749	29,749	4,165	29,749	29,749	4,162	29,732	29,732
2	2,584	18,457	48,206	2,584	18,457	48,206	2,586	18,474	48,206
3	,946	6,758	54,964						
4	,881	6,293	61,257						
5	,764	5,457	66,714						
6	,709	5,066	71,780						
7	,668	4,768	76,549						
8	,596	4,258	80,807						
9	,527	3,765	84,572						
10	,514	3,673	88,246						
11	,460	3,286	91,531						
12	,427	3,046	94,578						

13	,391	2,792	97,370						
14	,368	2,630	100,000						

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Matriz de componente^a

	Componente	
	1	2
VelhosMaisTempo	,711	
VelhosAdoecem	,720	
VelhosFaltam	,710	
JovensConcentram	,682	
VelhosEsquecem	,720	
VelhosPersistentes		,593
JovensProdutivos	,699	
VelhosComprometidos		,766
VelhosConhecimento		,698
VelhosCapazes		,737
EnvelhecerAfeta	,658	
VelhosHabilidade		,756
VelhosAcidente	,595	
JovensCompreendem	,602	

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

a. 2 componentes extraídos.

Matriz de componente rotativa^a

	Componente	
	1	2
VelhosMaisTempo	,714	
VelhosAdoecem	,721	
VelhosFaltam	,709	
JovensConcentram	,687	

VelhosEsquecem	,717	
VelhosPersistentes		,592
JovensProdutivos	,700	
VelhosComprometidos		,768
VelhosConhecimento		,698
VelhosCapazes		,740
EnvelhecerAfeta	,656	
VelhosHabilidade		,757
VelhosAcidente	,593	
JovensCompreendem	,605	

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Equamax com Normalização de Kaiser.^a

a. Rotação convergida em 3 iterações.

Matriz de transformação de componente

Componente	1	2
1	,999	,039
2	-,039	,999

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Equamax com Normalização de Kaiser.

RELIABILITY

/VARIABLES=VelhosMaisTempo VelhosAdoecem VelhosFaltam JovensConcentram VelhosEsquecem VelhosPersistentes JovensProdutivos VelhosComprometidos VelhosConhecimento VelhosCapazes EnvelhecerAfeta VelhosHabilidade VelhosAcidente JovensCompreendem

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=MEANS CORR.

Confiabilidade

Escala: ALL VARIABLES

Resumo de processamento do caso

	N	%
Casos Válido	295	100,0
Excluídos ^a	0	,0
Total	295	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,780	,780	14

Estatísticas de item de resumo

	Média	Mínimo	Máximo	Intervalo	Máximo / Mínimo	Variância	N de itens
Médias de item	2,866	1,915	3,824	1,908	1,996	,339	14
Correlações entre itens	,202	-,117	,539	,656	-4,622	,041	14

CORRELATIONS

/VARIABLES=Sexo FaixaEtaria EstadoCivil CentroCampus CapitalInterior CursoLotacao RegimeTrabalho NivelFuncional Abono Permanente Colaborador
 QtdProgramas CursoPos VelhosMaisTempo VelhosAdoecem VelhosFaltam JovensConcentram VelhosEsquecem VelhosPersistentes JovensProdutivos
 VelhosComprometidos VelhosConhecimento VelhosCapazes EnvelhecerAfeta VelhosHabilidade VelhosAcidente JovensCompreendem

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING=PAIRWISE.

Correlações

Estatísticas descritivas

	Média	Desvio Padrão	N
Sexo	1,549	,4984	295
Faixa Etaria	1,69	,730	295
Estado Civil	1,929	,5518	295
CentroCampus	5,359	2,9102	295
CapitalInterior	1,2407	,42822	295
CursoLotacao	38,454	24,2815	295
RegimeTrabalho	2,885	,3692	295
NivelFuncional	3,220	,9197	295
Abono	1,115	,3199	295
Permanente	1,393	,4893	295
Colaborador	1,125	,3318	295
QtdProgramas	,620	,7770	295
CursoPos	9,522	12,9541	295
VelhosMaisTempo	2,529	1,3771	295
VelhosAdoecem	2,925	1,2915	295
VelhosFaltam	1,915	1,1018	295
JovensConcentram	2,468	1,1568	295
VelhosEsquecem	2,261	1,1080	295
VelhosPersistentes	3,437	1,1644	295
JovensProdutivos	2,475	1,1774	295
VelhosComprometidos	3,105	1,2368	295
VelhosConhecimento	3,824	1,1471	295
VelhosCapazes	3,749	1,1830	295
EnvelhecerAfeta	2,936	1,2694	295
VelhosHabilidade	3,471	1,1599	295
VelhosAcidente	2,492	1,1335	295
JovensCompreendem	2,532	1,1973	295

Colaborador	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	,076	,046	-,007	-,040	-,093	-,024	,035	,188**	,056	,114	1	,462**	,319**	,003	-,026	-,008	-,065		,003	,078	-,075	,018	-,013	-,041	-,045	,146**	,025	-,032	
		,195	,429	,907	,496	,109	,682	,548	,001	,341	,050			,000	,000	,956	,660	,891	,267		,957	,183	,202	,765	,821	,484	,438	,012	,663	,589
		295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295
Qtd-Programas	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	,154**	,005	-,071	-,123*	-,144*	,034	,037	,441**	,040	,806**	,462**	1	,666**	,017	,023	,066	,005		,001	,022	-,003	,010	-,022	,000	,058	,052	-,015	-,001	
		,008	,932	,223	,035	,014	,556	,531	,000	,496	,000	,000			,000	,776	,700	,261	,928		,987	,701	,957	,867	,708	,995	,322	,374	,794	,980
		295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295
CursoPos	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	,063	,000	-,050	-,138*	-,158**	,241**	,035	,391**	,026	,713**	,319**	,666**	1	,022	-,032	,063	-,057		-,010	-,045	-,049	-,012	,028	-,078	-,039	-,028	-,030	-,075	
		,281	,995	,392	,018	,006	,000	,553	,000	,651	,000	,000	,000			,704	,579	,280	,326		,864	,437	,405	,844	,627	,179	,508	,632	,610	,198
		295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295
Velhos-Mais-Tempo	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	,026	-,316**	-,094	,083	,112	-,043	,140*	-,111	-,224**	-,007	,003	,017	,022	1	,527**	,447**	,438**		,418**	,010	,413**	-,015	-,048	-,012	,399**	-,063	,330**	,349**	
		,651	,000	,109	,154	,054	,460	,016	,057	,000	,908	,956	,776	,704			,000	,000	,000		,000	,862	,000	,801	,407	,834	,000	,282	,000	,000
		295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295
Velhos-Adoecem	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	,207**	-,230**	-,070	,095	,094	-,115*	,068	-,066	-,193**	-,018	-,026	,023	-,032	,527**	1	,502**	,440**		,434**	-,003	,390**	-,038	,053	,046	,447**	-,011	,369**	,241**	
		,000	,000	,234	,104	,107	,048	,248	,256	,001	,758	,660	,700	,579	,000			,000	,000		,000	,957	,000	,519	,364	,435	,000	,857	,000	,000
		295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295
Velhos-Faltam	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades)	,122**	-,151**	-,021	-,001	,058	-,021	,043	-,069	-,146*	,043	-,008	,066	,063	,447**	,502**	1	,389**		,539**	-,011	,354**	,039	,045	,038	,361**	,015	,339**	,367**	
		,036	,010	,718	,985	,323	,715	,464	,239	,012	,461	,891	,261	,280	,000	,000			,000		,000	,854	,000	,505	,445	,511	,000	,792	,000	,000

*. A
corre-
lação
é sig-
nifica-
tiva no
nível
0,05 (2
extre-
mida-
des).
**. A
corre-
lação
é sig-
nifica-
tiva no
nível
0,01 (2
extre-
mida-
des).

NONPAR CORR

/VARIABLES=Sexo FaixaEtaria EstadoCivil CentroCampus CapitalInterior CursoLotacao RegimeTrabalho NivelFuncional Abono Permanente Colaborador
QtdProgramas CursoPos VelhosMaisTempo VelhosAdoecem VelhosFaltam JovensConcentram VelhosEsquecem VelhosPersistentes JovensProdutivos
VelhosComprometidos VelhosConhecimento VelhosCapazes EnvelhecerAfeta VelhosHabilidade VelhosAcidente JovensCompreendem
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlações não paramétricas

		Correlações																											
Id de Spearman	Sexo	Correlações																											
		Sexo	Faixa Etaria	Estado Civil	CentroCampus	CapitalInterior	CursoLatacias	RegimeTrabalho	NivelFuncional	Abono	Permanente	Colaborador	OtdProgramas	CursoPos	VelhosMaisTempo	VelhosAdecm	VelhosFaltam	JovensConcentram	VelhosEsquecem	VelhosPersistentes	JovensProdutivos	VelhosComprometidos	VelhosConhecimentos	VelhosCapazes	EnvelheceMeta	VelhosHabilidades	VelhosAcidentes	JovensCompreendem	
		Coefficiente de Correlação	1,000	-.099	-.036	.027	.064	-.121	.043	.013	-.100	.088	.076	.133	.093	.034	.205	.126	.029	.093	-.133	.044	-.103	.046	.065	.127	-.041	.106	.110
		Sig. (2 extremidades)	.088	.534	.840	.274	.036	.465	.823	.088	.132	.195	.022	.109	.560	.000	.028	.622	.110	.022	.456	.078	.427	.268	.029	.484	.069	.059	
		N	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295
Faixa Etaria		Coefficiente de Correlação	-.099	1,000	.111	-.290	-.331	.108	-.190	.367	.430	.014	.047	.015	.012	-.303	-.213	-.137	-.106	-.128	.192	-.218	.369	.301	.249	-.049	.244	-.029	-.098
		Sig. (2 extremidades)	.088	.058	.000	.000	.063	.001	.000	.808	.422	.792	.838	.000	.000	.018	.069	.028	.001	.800	.000	.000	.000	.000	.401	.000	.624	.094	
		N	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	
Estado Civil		Coefficiente de Correlação	-.036	.111	1,000	-.069	-.080	.016	.016	.040	.088	-.037	-.038	-.069	-.059	-.099	-.058	-.002	-.065	-.043	-.084	-.044	-.004	.102	.062	-.122	-.022	-.017	.001
		Sig. (2 extremidades)	.534	.058	.240	.169	.790	.789	.495	.084	.525	.512	.238	.312	.091	.325	.976	.266	.481	.152	.450	.942	.079	.292	.036	.704	.767	.991	
		N	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	
CentroCampus		Coefficiente de Correlação	.027	-.290	-.069	1,000	.702	-.111	.048	-.026	-.064	-.107	-.032	-.092	-.107	.071	.068	.015	.107	.074	.142	.142	.009	-.004	.035	.026	-.022	.003	-.042
		Sig. (2 extremidades)	.640	.000	.240	.000	.056	.410	.651	.272	.065	.579	.114	.066	.226	.245	.794	.066	.207	.835	.015	.876	.947	.552	.659	.705	.966	.474	
		N	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	
CapitalInterior		Coefficiente de Correlação	.064	-.331	-.080	.702	1,000	-.183	.105	-.185	-.104	-.161	-.093	-.155	-.170	.115	.086	.067	.123	.129	-.056	.133	.010	.000	.056	.056	-.018	.065	-.020
		Sig. (2 extremidades)	.274	.000	.169	.000	.002	.073	.001	.075	.006	.109	.008	.003	.049	.142	.248	.035	.026	.337	.022	.858	.994	.338	.339	.752	.266	.728	
		N	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	
CursoLatacias		Coefficiente de Correlação	-.121	.108	.016	-.111	-.183	1,000	.083	.221	.035	.076	-.021	.055	.176	-.036	-.110	-.037	-.023	-.018	-.019	-.087	-.062	-.038	-.081	-.024	-.026	-.077	.002
		Sig. (2 extremidades)	.038	.063	.790	.056	.002	.155	.000	.555	.191	.715	.347	.002	.538	.060	.530	.694	.762	.751	.249	.290	.513	.165	.684	.660	.190	.975	
		N	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	
RegimeTrabalho		Coefficiente de Correlação	.043	-.190	.016	.048	.105	.083	1,000	.056	-.091	.034	.054	.036	.034	.150	.116	.061	.121	.176	-.126	.880	-.136	-.087	-.001	.029	-.093	.010	.064
		Sig. (2 extremidades)	.465	.001	.789	.410	.073	.155	.038	.318	.119	.557	.355	.535	.556	.010	.047	.298	.038	.002	.027	.171	.020	.251	.983	.617	.111	.862	.275
		N	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	
NivelFuncional		Coefficiente de Correlação	.013	.367	.040	-.026	-.185	.221	.056	1,000	.263	.444	.184	.466	.452	-.097	-.054	-.086	-.101	-.069	.077	-.139	.160	.161	.162	.087	.152	-.030	-.149
		Sig. (2 extremidades)	.823	.000	.495	.651	.001	.000	.338	.000	.000	.000	.000	.000	.095	.355	.142	.083	.235	.188	.017	.006	.005	.005	.137	.009	.613	.011	
		N	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	
Abono		Coefficiente de Correlação	-.100	.430	.098	-.064	-.104	.035	-.091	.263	1,000	.014	.056	.051	.030	-.229	-.190	-.169	-.059	-.082	.116	-.081	.211	.231	.204	-.089	.162	-.120	-.070
		Sig. (2 extremidades)	.088	.000	.084	.272	.075	.555	.119	.000	.815	.341	.050	.866	.833	.003	-.015	.022	-.071	.053	.000	-.077	.023	-.004	-.025	.008	-.030	-.045	-.075
		N	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	
Permanente		Coefficiente de Correlação	.088	.014	-.037	-.107	-.181	.076	.034	.444	.014	1,000	.114	.866	.833	-.003	-.015	.022	-.071	.053	.000	-.077	.023	-.004	-.025	.008	-.030	-.045	-.075
		Sig. (2 extremidades)	.132	.808	.525	.065	.006	.191	.557	.000	.815	.341	.050	.000	.000	.961	.801	.706	.223	.365	.994	.185	.699	.947	.675	.887	.613	.442	.200
		N	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	
Colaborador		Coefficiente de Correlação	.076	.047	-.038	-.032	-.093	-.021	.054	.184	.056	.114	1,000	.438	.373	.009	-.019	-.017	-.062	.007	.084	-.074	.020	-.003	-.053	-.032	.145	.023	-.025
		Sig. (2 extremidades)	.195	.422	.512	.579	.109	.715	.355	.001	.341	.050	.866	.833	.003	.000	.881	.746	.768	.290	.911	.148	.207	.731	.961	.364	.579	.013	.700
		N	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	
OtdProgramas		Coefficiente de Correlação	.133	.015	-.069	-.092	-.155	.055	.036	.466	.051	.866	.438	1,000	.889	.003	-.002	.022	-.050	-.036	.020	-.050	-.007	-.034	-.037	.030	.024	-.033	-.044
		Sig. (2 extremidades)	.022	.792	.238	.114	.008	.347	.535	.000	.381	.000	.000	.000	.954	.979	.708	.391	.543	.728	.394	.907	.557	.531	.611	.686	.578	.454	
		N	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	
CursoPos		Coefficiente de Correlação	.093	.012	-.059	-.107	-.170	.176	.034	.452	.030	.833	.373	.889	1,000	.014	-.027	.023	-.082	-.032	-.021	-.075	-.027	-.011	-.089	-.015	-.025	-.032	-.091
		Sig. (2 extremidades)	.109	.838	.312	.066	.003	.002	.556	.000	.607	.000	.000	.000	.000	.813	.643	.694	.588	.723	.262	.640	.852	.125	.800	.670	.588	.119	
		N	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	
VelhosMaisTempo		Coefficiente de Correlação	.034	-.303	-.099	.071	.115	-.036	.150	-.097	-.229	-.003	.009	.003	.014	1,000	.529	.452	.440	.429	.000	.421	-.029	-.096	-.018	.399	-.071	.339	.364
		Sig. (2 extremidades)	.560	.000	.091	.226	.049	.538	.010	.095	.000	.961	.801	.954	.913	.000	.000	.000	.997	.000	.822	.100	.761	.000	.224	.000	.000	.000	
		N	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	
VelhosAdecm		Coefficiente de Correlação	.205	-.213	-.058	.068	.088	-.110	.115	-.054	-.190	-.015	-.019	-.002	-.027	.529	1,000	.516	.434	.436	-.004	.389	-.041	.030	.040	.442	-.005	.368	.256
		Sig. (2 extremidades)	.000	.000	.325	.245	.142	.060	.047	.355	.001	.801	.746	.979	.643	.000	.000	.000	.000	.991	.000	.479	.695	.492	.000	.933	.000	.000	
		N	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	295	
VelhosFaltam		Coefficiente de Correlação	.126	-.137	-.002	.015	.067	-.037	.061	-.086	-.169	.022	-.017																

Apêndice D – Regressão com variável dependente FAC1_1

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS CI(95) R ANOVA
/CRITERIA=FIN(3.84) FOUT(2.71)
/NOORIGIN
/DEPENDENT FAC1_1
/METHOD=STEPWISE Sexo FaixaEtaria EstadoCivil CentroCampus CapitalInterior CursoLotacao RegimeTrabalho NivelFuncional Abono Permanente
Colaborador QtdProgramas CursoPos
/RESIDUALS DURBIN.

```

Regressão

Variáveis Inseridas/Removidas^a

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	Faixa Etaria	.	Em Etapas (Critérios: F a ser inserido >= 3,840, F a ser removido <= 2,710).
2	Sexo	.	Em Etapas (Critérios: F a ser inserido >= 3,840, F a ser removido <= 2,710).

a. Variável Dependente: REGR factor score 1 for analysis 1

Resumo do modelo^c

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Durbin-Watson
1	,221 ^a	,049	,046	,97691402	
2	,250 ^b	,063	,056	,97154068	2,065

a. Preditores: (Constante), Faixa Etaria

b. Preditores: (Constante), Faixa Etaria, Sexo

c. Variável Dependente: REGR factor score 1 for analysis 1

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	14,372	1	14,372	15,060	,000 ^b
	Resíduo	279,628	293	,954		
	Total	294,000	294			
2	Regressão	18,384	2	9,192	9,738	,000 ^c
	Resíduo	275,616	292	,944		
	Total	294,000	294			

a. Variável Dependente: REGR factor score 1 for analysis 1

b. Preditores: (Constante), Faixa Etária

c. Preditores: (Constante), Faixa Etária, Sexo

Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	95,0% Intervalo de Confiança para B	
		B	Erro Padrão	Beta			Limite inferior	Limite superior
1	(Constante)	,514	,144		3,565	,000	,230	,797
	Faixa Etária	-,303	,078	-,221	-3,881	,000	-,457	-,149
2	(Constante)	,122	,238		,512	,609	-,347	,590
	Faixa Etária	-,287	,078	-,209	-3,679	,000	-,441	-,134
	Sexo	,236	,114	,117	2,062	,040	,011	,460

a. Variável Dependente: REGR factor score 1 for analysis 1

Variáveis excluídas^a

Modelo		Beta In	t	Sig.	Correlação parcial	Estatísticas de colinearidade
						Tolerância
1	Sexo	,117 ^b	2,062	,040	,120	,990
	Estado Civil	-,062 ^b	-1,080	,281	-,063	,987
	CentroCampus	,022 ^b	,371	,711	,022	,915
	CapitalInterior	,057 ^b	,953	,341	,056	,898

	CursoLotacao	-,036 ^b	-,624	,533	-,037	,987
	RegimeTrabalho	,082 ^b	1,418	,157	,083	,967
	NivelFuncional	-,017 ^b	-,270	,787	-,016	,860
	Abono	-,087 ^b	-1,336	,183	-,078	,763
	Permanente	-,039 ^b	-,687	,492	-,040	1,000
	Colaborador	-,028 ^b	-,495	,621	-,029	,998
	QtdProgramas	,026 ^b	,452	,651	,026	1,000
	CursoPos	-,032 ^b	-,565	,572	-,033	1,000
2	Estado Civil	-,057 ^c	-,996	,320	-,058	,985
	CentroCampus	,020 ^c	,335	,738	,020	,915
	CapitalInterior	,053 ^c	,888	,375	,052	,897
	CursoLotacao	-,023 ^c	-,398	,691	-,023	,974
	RegimeTrabalho	,080 ^c	1,399	,163	,082	,967
	NivelFuncional	-,025 ^c	-,410	,682	-,024	,856
	Abono	-,079 ^c	-1,222	,223	-,071	,761
	Permanente	-,050 ^c	-,878	,381	-,051	,992
	Colaborador	-,038 ^c	-,666	,506	-,039	,991
	QtdProgramas	,008 ^c	,137	,891	,008	,976
	CursoPos	-,040 ^c	-,700	,484	-,041	,996

a. Variável Dependente: REGR factor score 1 for analysis 1

b. Preditores no Modelo: (Constante), Faixa Etaria

c. Preditores no Modelo: (Constante), Faixa Etaria, Sexo

Estatísticas de resíduos^a

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	N
Valor previsto	-,5040108	,3056846	,0000000	,25005946	295
Resíduo	-1,90701759	2,32050848	,00000000	,96823048	295
Valor Previsto Padrão	-2,016	1,222	,000	1,000	295
Resíduo Padronizado	-1,963	2,388	,000	,997	295

a. Variável Dependente: REGR factor score 1 for analysis 1

```

USE ALL.
COMPUTE filter_$=(QtdProgramas >= 1).
VARIABLE LABELS filter_$ 'QtdProgramas >= 1 (FILTER)'.
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.
FORMATS filter_$ (f1.0).
FILTER BY filter_$.
EXECUTE.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS CI(95) R ANOVA
  /CRITERIA=FIN(3.84) FOUT(2.71)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT FAC1_1
  /METHOD=STEPWISE Sexo FaixaEtaria EstadoCivil CentroCampus CapitalInterior CursoLotacao RegimeTrabalho NivelFuncional Abono Permanente
  Colaborador QtdProgramas CursoPos
  /RESIDUALS DURBIN.

```

Regressão

Variáveis Inseridas/Removidas^a

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	Faixa Etaria	.	Em Etapas (Critérios: F a ser inserido >= 3,840, F a ser removido <= 2,710).
2	QtdProgramas	.	Em Etapas (Critérios: F a ser inserido >= 3,840, F a ser removido <= 2,710).

a. Variável Dependente: REGR factor score 1 for analysis 1

Resumo do modelo^c

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Durbin-Watson
1	,419 ^a	,175	,169	,95861161	
2	,461 ^b	,212	,200	,94049022	2,066

a. Preditores: (Constante), Faixa Etaria

b. Preditores: (Constante), Faixa Etaria, QtdProgramas

c. Variável Dependente: REGR factor score 1 for analysis 1

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	25,973	1	25,973	28,264	,000 ^b
	Resíduo	122,219	133	,919		
	Total	148,191	134			
2	Regressão	31,435	2	15,717	17,769	,000 ^c
	Resíduo	116,757	132	,885		
	Total	148,191	134			

a. Variável Dependente: REGR factor score 1 for analysis 1

b. Preditores: (Constante), Faixa Etaria

c. Preditores: (Constante), Faixa Etaria, QtdProgramas

Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	95,0% Intervalo de Confiança para B	
		B	Erro Padrão	Beta			Limite inferior	Limite superior
1	(Constante)	,984	,213		4,620	,000	,563	1,406
	Faixa Etaria	-,610	,115	-,419	-5,316	,000	-,837	-,383
2	(Constante)	,482	,291		1,657	,100	-,093	1,057
	Faixa Etaria	-,599	,113	-,411	-5,318	,000	-,822	-,376
	QtdProgramas	,357	,144	,192	2,485	,014	,073	,641

a. Variável Dependente: REGR factor score 1 for analysis 1

Variáveis excluídas^a

Modelo		Beta In	t	Sig.	Correlação parcial	Estatísticas de colinearidade
						Tolerância
1	Sexo	,144 ^b	1,778	,078	,153	,932
	Estado Civil	,014 ^b	,171	,865	,015	,926
	CentroCampus	-,040 ^b	-,470	,639	-,041	,859

	CapitalInterior	-,008 ^b	-,100	,921	-,009	,875
	CursoLotacao	,002 ^b	,027	,979	,002	,933
	RegimeTrabalho	,102 ^b	1,288	,200	,111	,978
	NivelFuncional	,095 ^b	1,061	,291	,092	,780
	Abono	-,087 ^b	-,918	,360	-,080	,696
	Permanente	,006 ^b	,073	,942	,006	,998
	Colaborador	,002 ^b	,022	,982	,002	,996
	QtdProgramas	,192 ^b	2,485	,014	,211	,998
	CursoPos	,011 ^b	,136	,892	,012	,998
2	Sexo	,112 ^c	1,377	,171	,119	,902
	Estado Civil	,041 ^c	,504	,615	,044	,910
	CentroCampus	-,031 ^c	-,370	,712	-,032	,858
	CapitalInterior	-,007 ^c	-,082	,935	-,007	,875
	CursoLotacao	,016 ^c	,203	,839	,018	,929
	RegimeTrabalho	,096 ^c	1,235	,219	,107	,977
	NivelFuncional	,053 ^c	,592	,555	,052	,748
	Abono	-,088 ^c	-,954	,342	-,083	,695
	Permanente	-,029 ^c	-,373	,710	-,033	,966
	Colaborador	-,046 ^c	-,573	,567	-,050	,942
	CursoPos	,032 ^c	,416	,678	,036	,986

a. Variável Dependente: REGR factor score 1 for analysis 1

b. Preditores no Modelo: (Constante), Faixa Etaria

c. Preditores no Modelo: (Constante), Faixa Etaria, QtdProgramas

Estatísticas de resíduos^a

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	N
Valor previsto	-,9593452	,9532858	-,0599041	,48434131	135
Resíduo	-2,01022172	1,96997631	,00000000	,93344525	135
Valor Previsto Padrão	-1,857	2,092	,000	1,000	135
Resíduo Padronizado	-2,137	2,095	,000	,993	135

a. Variável Dependente: REGR factor score 1 for analysis 1

REGRESSION
/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS CI(95) R ANOVA
 /CRITERIA=FIN(3.84) FOUT(2.71)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT FAC1_1
 /METHOD=ENTER Sexo FaixaEtaria QtdProgramas
 /RESIDUALS DURBIN.

Regressão

Variáveis Inseridas/Removidas^a

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	QtdProgramas, Faixa Etaria, Sexo ^b	.	Inserir

a. Variável Dependente: REGR factor score 1 for analysis 1

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

Resumo do modelo^b

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Durbin-Watson
1	,473 ^a	,223	,206	,93731361	2,102

a. Preditores: (Constante), QtdProgramas, Faixa Etaria, Sexo

b. Variável Dependente: REGR factor score 1 for analysis 1

ANOVA^a

Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1 Regressão	33,101	3	11,034	12,559	,000 ^b
Resíduo	115,091	131	,879		
Total	148,191	134			

a. Variável Dependente: REGR factor score 1 for analysis 1

b. Preditores: (Constante), QtdProgramas, Faixa Etaria, Sexo

Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	95,0% Intervalo de Confiança para B	
	B	Erro Padrão	Beta			Limite inferior	Limite superior
1 (Constante)	,075	,414		,182	,856	-,743	,894
Sexo	,240	,174	,112	1,377	,171	-,105	,584
Faixa Etária	-,558	,116	-,383	-4,802	,000	-,788	-,328
QtdProgramas	,321	,146	,173	2,204	,029	,033	,609

a. Variável Dependente: REGR factor score 1 for analysis 1

Estatísticas de resíduos^a

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	N
Valor previsto	-1,0388987	,9586080	-,0599041	,49700998	135
Resíduo	-2,05167937	1,85120618	,00000000	,92676190	135
Valor Previsto Padrão	-1,970	2,049	,000	1,000	135
Resíduo Padronizado	-2,189	1,975	,000	,989	135

a. Variável Dependente: REGR factor score 1 for analysis 1

Apêndice E – Regressão com variável dependente FAC2_1

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS CI(95) R ANOVA CHANGE ZPP

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT FAC2_1

/METHOD=STEPWISE Sexo FaixaEtaria EstadoCivil CentroCampus CapitalInterior CursoLotacao RegimeTrabalho NivelFuncional Abono Permanente Colaborador QtdProgramas CursoPos

/RESIDUALS DURBIN.

Regressão

Estatísticas descritivas

	Média	Desvio Padrão	N
REGR factor score 2 for analysis 1	,0000000	1,00000000	295
Sexo	1,549	,4984	295
Faixa Etaria	1,69	,730	295
Estado Civil	1,929	,5518	295
CentroCampus	5,359	2,9102	295
CapitalInterior	1,2407	,42822	295
CursoLotacao	38,454	24,2815	295
RegimeTrabalho	2,885	,3692	295
NivelFuncional	3,220	,9197	295
Abono	1,115	,3199	295
Permanente	1,393	,4893	295
Colaborador	1,125	,3318	295
QtdProgramas	,620	,7770	295
CursoPos	9,522	12,9541	295

Variáveis Inseridas/Removidas^a

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	Faixa Etaria		Em Etapas (Critérios: Probabilidade de F a ser inserido <= ,050, Probabilidade de F a ser removido >= ,100).
2	CapitalInterior		Em Etapas (Critérios: Probabilidade de F a ser inserido <= ,050, Probabilidade de F a ser removido >= ,100).

a. Variável Dependente: REGR factor score 2 for analysis 1

Resumo do modelo^c

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança					Durbin-Watson
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F	
1	,359 ^a	,129	,126	,93475160	,129	43,477	1	293	,000	
2	,384 ^b	,148	,142	,92634480	,019	6,342	1	292	,012	1,922

a. Preditores: (Constante), Faixa Etaria

b. Preditores: (Constante), Faixa Etaria, CapitalInterior

c. Variável Dependente: REGR factor score 2 for analysis 1

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	37,988	1	37,988	43,477	,000 ^b
	Resíduo	256,012	293	,874		
	Total	294,000	294			
2	Regressão	43,431	2	21,715	25,306	,000 ^c
	Resíduo	250,569	292	,858		
	Total	294,000	294			

a. Variável Dependente: REGR factor score 2 for analysis 1

b. Preditores: (Constante), Faixa Etaria

c. Preditores: (Constante), Faixa Etaria, CapitalInterior

Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	95,0% Intervalo de Confiança para B		Correlações		
	B	Erro Padrão	Beta			Limite inferior	Limite superior	Ordem zero	Parcial	Parte
1 (Constante)	-,835	,138		-6,058	,000	-1,106	-,564			
Faixa Etaria	,493	,075	,359	6,594	,000	,346	,640	,359	,359	,359
2 (Constante)	-1,357	,248		-5,465	,000	-1,846	-,869			
Faixa Etaria	,555	,078	,405	7,109	,000	,402	,709	,359	,384	,384
CapitalInterior	,335	,133	,144	2,518	,012	,073	,597	,014	,146	,136

a. Variável Dependente: REGR factor score 2 for analysis 1

Variáveis excluídas^a

Modelo		Beta In	t	Sig.	Correlação parcial	Estatísticas de colinearidade
						Tolerância
1	Sexo	,000 ^b	,007	,994	,000	,990
	Estado Civil	-,021 ^b	-,389	,697	-,023	,987
	CentroCampus	,127 ^b	2,237	,026	,130	,915
	CapitalInterior	,144 ^b	2,518	,012	,146	,898
	CursoLotacao	-,094 ^b	-1,726	,085	-,100	,987
	RegimeTrabalho	-,039 ^b	-,699	,485	-,041	,967
	NivelFuncional	,071 ^b	1,205	,229	,070	,860
	Abono	,103 ^b	1,655	,099	,096	,763
	Permanente	-,014 ^b	-,249	,803	-,015	1,000
	Colaborador	,038 ^b	,698	,486	,041	,998
	QtdProgramas	,016 ^b	,299	,765	,017	1,000
	CursoPos	-,033 ^b	-,612	,541	-,036	1,000
2	Sexo	-,004 ^c	-,079	,937	-,005	,989
	Estado Civil	-,014 ^c	-,263	,793	-,015	,984
	CentroCampus	,050 ^c	,615	,539	,036	,440
	CursoLotacao	-,076 ^c	-1,375	,170	-,080	,964
	RegimeTrabalho	-,044 ^c	-,793	,429	-,046	,966
	NivelFuncional	,084 ^c	1,441	,151	,084	,854
	Abono	,094 ^c	1,515	,131	,088	,761

Permanente	,010 ^c	,175	,861	,010	,972
Colaborador	,050 ^c	,918	,360	,054	,991
QtdProgramas	,038 ^c	,687	,493	,040	,978
CursoPos	-,011 ^c	-,200	,842	-,012	,972

a. Variável Dependente: REGR factor score 2 for analysis 1

b. Preditores no Modelo: (Constante), Faixa Etaria

c. Preditores no Modelo: (Constante), Faixa Etaria, CapitalInterior

Estadísticas de resíduos^a

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	N
Valor previsto	-,4666886	,9795022	,0000000	,38434726	295
Resíduo	-3,00291896	2,31399322	,00000000	,92318859	295
Valor Previsto Padrão	-1,214	2,548	,000	1,000	295
Resíduo Padronizado	-3,242	2,498	,000	,997	295

a. Variável Dependente: REGR factor score 2 for analysis 1

USE ALL.

COMPUTE filter_\$=(QtdProgramas >= 1).

VARIABLE LABELS filter_\$ 'QtdProgramas >= 1 (FILTER)'.

VALUE LABELS filter_\$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.

FORMATS filter_\$ (f1.0).

FILTER BY filter_\$.

EXECUTE.

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS CI(95) R ANOVA CHANGE ZPP

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT FAC2_1

/METHOD=STEPWISE Sexo FaixaEtaria EstadoCivil CentroCampus CapitalInterior CursoLotacao RegimeTrabalho NivelFuncional Abono Permanente Colaborador QtdProgramas CursoPos

/RESIDUALS DURBIN.

Regressão

Estatísticas descritivas

	Média	Desvio Padrão	N
REGR factor score 2 for analysis 1	-,0382036	1,00679773	135
Sexo	1,607	,4901	135
Faixa Etaria	1,71	,721	135
Estado Civil	1,911	,5527	135
CentroCampus	4,941	2,5736	135
CapitalInterior	1,1630	,37071	135
CursoLotacao	40,274	23,8435	135
RegimeTrabalho	2,896	,3514	135
NivelFuncional	3,674	,7995	135
Abono	1,133	,3412	135
Permanente	1,859	,3490	135
Colaborador	1,274	,4477	135
QtdProgramas	1,356	,5660	135
CursoPos	20,807	11,4719	135

Correlações

[illegible]

Variáveis Inseridas/Removidas^a

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removi- das	Método
1	Faixa Etaria	.	Em Etapas (Critérios: Probabilidade de F a ser inserido <= ,050, Probabilidade de F a ser removido >= ,100).
2	CapitalInterior	.	Em Etapas (Critérios: Probabilidade de F a ser inserido <= ,050, Probabilidade de F a ser removido >= ,100).
3	QtdProgramas	.	Em Etapas (Critérios: Probabilidade de F a ser inserido <= ,050, Probabilidade de F a ser removido >= ,100).

a. Variável Dependente: REGR factor score 2 for analysis 1

Resumo do modelo^d

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança					Durbin-Watson
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F	
1	,366 ^a	,134	,127	,94044627	,134	20,575	1	133	,000	
2	,402 ^b	,161	,149	,92899846	,027	4,298	1	132	,040	
3	,433 ^c	,187	,169	,91793482	,026	4,201	1	131	,042	1,713

a. Preditores: (Constante), Faixa Etaria

b. Preditores: (Constante), Faixa Etaria, CapitalInterior

c. Preditores: (Constante), Faixa Etaria, CapitalInterior, QtdProgramas

d. Variável Dependente: REGR factor score 2 for analysis 1

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	18,198	1	18,198	20,575	,000 ^b
	Resíduo	117,630	133	,884		
	Total	135,828	134			
2	Regressão	21,907	2	10,953	12,692	,000 ^c
	Resíduo	113,921	132	,863		
	Total	135,828	134			

3	Regressão	25,447	3	8,482	10,067	,000 ^d
	Resíduo	110,381	131	,843		
	Total	135,828	134			

- a. Variável Dependente: REGR factor score 2 for analysis 1
b. Preditores: (Constante), Faixa Etaria
c. Preditores: (Constante), Faixa Etaria, CapitalInterior
d. Preditores: (Constante), Faixa Etaria, CapitalInterior, QtdProgramas

Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	95,0% Intervalo de Confiança para B		Correlações		
	B	Erro Padrão	Beta			Limite inferior	Limite superior	Ordem zero	Parcial	Parte
1 (Constante)	-,912	,209		-4,365	,000	-1,326	-,499			
Faixa Etaria	,511	,113	,366	4,536	,000	,288	,734	,366	,366	,366
2 (Constante)	-1,619	,399		-4,063	,000	-2,407	-,831			
Faixa Etaria	,598	,119	,428	5,028	,000	,363	,833	,366	,401	,401
CapitalInterior	,480	,231	,177	2,073	,040	,022	,937	,025	,178	,165
3 (Constante)	-2,029	,442		-4,594	,000	-2,903	-1,155			
Faixa Etaria	,607	,118	,435	5,165	,000	,375	,840	,366	,411	,407
CapitalInterior	,483	,229	,178	2,114	,036	,031	,936	,025	,182	,167
QtdProgramas	,287	,140	,162	2,050	,042	,010	,565	,146	,176	,161

- a. Variável Dependente: REGR factor score 2 for analysis 1

Variáveis excluídas^a

Modelo		Beta In	t	Sig.	Correlação parcial	Estatísticas de colinearidade
						Tolerância
1	Sexo	-,080 ^b	-,953	,342	-,083	,932
	Estado Civil	,000 ^b	-,004	,997	,000	,926
	CentroCampus	,124 ^b	1,425	,157	,123	,859
	CapitalInterior	,177 ^b	2,073	,040	,178	,875
	CursoLotacao	-,094 ^b	-1,123	,264	-,097	,933
	RegimeTrabalho	-,063 ^b	-,771	,442	-,067	,978

	NivelFuncional	,080 ^b	,878	,382	,076	,780
	Abono	,173 ^b	1,802	,074	,155	,696
	Permanente	,073 ^b	,902	,369	,078	,998
	Colaborador	,089 ^b	1,105	,271	,096	,996
	QtdProgramas	,160 ^b	2,007	,047	,172	,998
	CursoPos	,002 ^b	,027	,978	,002	,998
2	Sexo	-,091 ^c	-1,101	,273	-,096	,929
	Estado Civil	-,004 ^c	-,054	,957	-,005	,925
	CentroCampus	-,020 ^c	-,154	,878	-,013	,385
	CursoLotacao	-,075 ^c	-,899	,370	-,078	,920
	RegimeTrabalho	-,078 ^c	-,960	,339	-,084	,971
	NivelFuncional	,082 ^c	,904	,367	,079	,779
	Abono	,142 ^c	1,468	,144	,127	,673
	Permanente	,085 ^c	1,067	,288	,093	,993
	Colaborador	,094 ^c	1,174	,242	,102	,995
	QtdProgramas	,162 ^c	2,050	,042	,176	,998
	CursoPos	,017 ^c	,215	,830	,019	,990
3	Sexo	-,125 ^d	-1,517	,132	-,132	,898
	Estado Civil	,018 ^d	,215	,830	,019	,910
	CentroCampus	-,005 ^d	-,039	,969	-,003	,384
	CursoLotacao	-,063 ^d	-,763	,447	-,067	,916
	RegimeTrabalho	-,083 ^d	-1,039	,301	-,091	,970
	NivelFuncional	,047 ^d	,513	,609	,045	,748
	Abono	,140 ^d	1,468	,145	,128	,673
	Permanente	,058 ^d	,725	,470	,063	,961
	Colaborador	,059 ^d	,726	,469	,064	,941
	CursoPos	,036 ^d	,450	,654	,039	,978

a. Variável Dependente: REGR factor score 2 for analysis 1

b. Preditores no Modelo: (Constante), Faixa Etaria

c. Preditores no Modelo: (Constante), Faixa Etaria, CapitalInterior

d. Preditores no Modelo: (Constante), Faixa Etaria, CapitalInterior, QtdProgramas

Estatísticas de resíduos^a

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	N
--	--------	--------	-------	---------------	---

Valor previsto	-,6510018	,8509375	-,0382036	,43577702	135
Resíduo	-3,01431918	1,95617688	,00000000	,90760127	135
Valor Previsto Padrão	-1,406	2,040	,000	1,000	135
Resíduo Padronizado	-3,284	2,131	,000	,989	135

a. Variável Dependente: REGR factor score 2 for analysis 1

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS CI(95) R ANOVA CHANGE ZPP

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT FAC2_1

/METHOD=ENTER Sexo FaixaEtaria CapitalInterior QtdProgramas

/RESIDUALS DURBIN.

Regressão

Estatísticas descritivas

	Média	Desvio Padrão	N
REGR factor score 2 for analysis 1	-,0382036	1,00679773	135
Sexo	1,607	,4901	135
Faixa Etaria	1,71	,721	135
CapitalInterior	1,1630	,37071	135
QtdProgramas	1,356	,5660	135

Correlações

		REGR factor score 2 for analysis 1	Sexo	Faixa Etaria	CapitalInterior	QtdProgramas
Correlação de Pearson	REGR factor score 2 for analysis 1	1,000	-,169	,366	,025	,146
	Sexo	-,169	1,000	-,260	,149	,184
	Faixa Etaria	,366	-,260	1,000	-,353	-,039
	CapitalInterior	,025	,149	-,353	1,000	,006
	QtdProgramas	,146	,184	-,039	,006	1,000
Sig. (1 extremidade)	REGR factor score 2 for analysis 1	.	,025	,000	,385	,046
	Sexo	,025	.	,001	,042	,016
	Faixa Etaria	,000	,001	.	,000	,327
	CapitalInterior	,385	,042	,000	.	,471
	QtdProgramas	,046	,016	,327	,471	.
N	REGR factor score 2 for analysis 1	135	135	135	135	135
	Sexo	135	135	135	135	135
	Faixa Etaria	135	135	135	135	135
	CapitalInterior	135	135	135	135	135
	QtdProgramas	135	135	135	135	135

Variáveis Inseridas/Removidas^a

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removi- das	Método
1	QtdProgramas, CapitalInterior, Sexo, Faixa Etaria ^b	.	Inserir

a. Variável Dependente: REGR factor score 2 for analysis 1

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

Resumo do modelo^b

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança					Durbin-Watson
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F	
1	,449 ^a	,201	,177	,91340645	,201	8,201	4	130	,000	1,722

a. Preditores: (Constante), QtdProgramas, CapitalInterior, Sexo, Faixa Etaria

b. Variável Dependente: REGR factor score 2 for analysis 1

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	27,368	4	6,842	8,201	,000 ^b
	Resíduo	108,460	130	,834		
	Total	135,828	134			

a. Variável Dependente: REGR factor score 2 for analysis 1

b. Preditores: (Constante), QtdProgramas, CapitalInterior, Sexo, Faixa Etaria

Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	95,0% Intervalo de Confiança para B		Correlações		
		B	Erro Padrão	Beta			Limite inferior	Limite superior	Ordem zero	Parcial	Parte
1	(Constante)	-1,626	,514		-3,165	,002	-2,642	-,609			
	Sexo	-,258	,170	-,125	-1,517	,132	-,594	,078	-,169	-,132	-,119
	Faixa Etaria	,567	,120	,406	4,728	,000	,330	,804	,366	,383	,371
	CapitalInterior	,506	,228	,186	2,221	,028	,055	,957	,025	,191	,174
	QtdProgramas	,326	,142	,183	2,301	,023	,046	,607	,146	,198	,180

a. Variável Dependente: REGR factor score 2 for analysis 1

Estatísticas de resíduos^a

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	N
Valor previsto	-,7412452	,9771327	-,0382036	,45192383	135
Resíduo	-3,14051437	1,82883465	,00000000	,89967023	135
Valor Previsto Padrão	-1,556	2,247	,000	1,000	135
Resíduo Padronizado	-3,438	2,002	,000	,985	135

a. Variável Dependente: REGR factor score 2 for analysis 1