

Estado da publicação: Não informado pelo autor submissor

# AGEISMO NO CONTINUUM DA VIDA LABORAL DE PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS

Anelise Rebelato Mozzato, Kely César Martins de Paiva

<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.10493>

Submetido em: 2024-11-17

Postado em: 2024-11-21 (versão 1)

(AAAA-MM-DD)

A moderação deste preprint recebeu o endosso de:

Diogo Helal (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1784-0941>)

## AGEISMO NO CONTINUUM DA VIDA LABORAL DE PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS

ANELISE REBELATO MOZZATO<sup>1</sup>

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-3821-746X>  
<[anerebe@upf.br](mailto:anerebe@upf.br)>

KELY CESAR MARTINS DE PAIVA<sup>2</sup>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5185-9072>  
<[kelypaiva@face.ufmg.br](mailto:kelypaiva@face.ufmg.br)>

<sup>1</sup> UPF – Univesidade de Passo Fundo, Passo Fundo, RS, Brasil.

<sup>2</sup> UFM - Universidade Federal de Minas Gerais, Passo Fundo, RS, Brasil.

**RESUMO:** O convívio intergeracional, também no ambiente laboral, é uma realidade e traz implicações para a vida das pessoas. Portanto, demanda-se reconhecer a diversidade geracional entre os trabalhadores, desnudando e discutindo o ageismo. É nessa lógica que se tem como objetivo deste artigo analisar o ageismo ao longo continuum da vida laboral de professores universitários numa universidade comunitária. Para tanto, realizou-se um estudo, com pesquisa exploratório-descritiva e com abordagem qualitativa. Os dados foram coletados por meio de história de vida, grupo focal e pesquisa documental, possibilitando a triangulação dos dados na análise temática. Estereótipos positivos e negativos foram detectados como antecedentes ao ageismo ao longo da vida laboral dos pesquisados, confirmando a recorrência do ageismo, sobretudo nos anos iniciais e finais da carreira docente. Acredita-se que os resultados da pesquisa trouxeram contribuições teóricas, principalmente na lógica decolonial e ao longo da carreira dos profissionais; contribuições práticas para as Instituições de ensino superior, ainda mais para a pesquisada; contribuições sociais, na medida em que estereótipos, preconceitos e discriminações são expostos; contribuições metodológicas em razão de que o tema é mais trabalhado quantitativamente e pouco se utiliza a história de vida enquanto técnica de coleta de dados e, a análise temática, como técnica de análise de dados. Assim, acredita-se no potencial da repercussão desta pesquisa na vida pessoal das pessoas, bem como na laboral e na sociedade.

**Palavras-chave:** Ageismo, estereótipos, relações intergeracionais, vida laboral, professores universitários.

## AGEISM IN THE WORKING LIFE CONTINUUM OF UNIVERSITY TEACHERS

**ABSTRACT:** Intergenerational coexistence, also in the workplace, is a reality and has implications for people's lives. Therefore, it is necessary to recognize generational diversity among workers, exposing and discussing ageism. It is in this logic that the objective of this article is to analyze ageism throughout the continuum of the working life of university professors at a community college. To this end, a study was carried out, with exploratory-descriptive research and a qualitative approach. Data were collected through life history, focus group and documentary research, enabling data triangulation in the thematic analysis. Positive and negative stereotypes were detected as antecedents to ageism throughout the working life of the researchers, confirming the recurrence of ageism, especially in the early and late years of the teaching career. It is believed that the results of the research brought theoretical contributions, mainly in the decolonial logic and throughout the professionals' careers; practical contributions to higher education institutions, especially for the researched one; social contributions, as stereotypes, prejudices and discrimination are exposed; methodological contributions, as the topic is worked on more quantitatively and life history is rarely used as a data collection technique, and thematic analysis is rarely used as a data

analysis technique. Thus, we believe in the potential impact of this research on people's personal lives, as well as on their work lives and society.

**Keywords:** Ageism, stereotypes, intergenerational relationships, work life, professor.

## LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD EN EL CONTINUO DE LA VIDA LABORAL DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS

**RESUMEN:** La convivencia intergeneracional, también en el ámbito laboral, es una realidad y tiene implicaciones en la vida de las personas. Por lo tanto, existe una demanda de reconocer la diversidad generacional entre los trabajadores, exponiendo y discutiendo el edadismo. Es en esta lógica que el objetivo de este artículo es analizar la discriminación por edad a lo largo del continuo de la vida laboral de profesores universitarios en una universidad comunitaria. Para ello se realizó un estudio, con investigación exploratoria-descriptiva y de enfoque cualitativo. Los datos fueron recolectados a través de historias de vida, grupos focales e investigación documental, lo que permitió la triangulación de datos en el análisis temático. Se detectaron estereotipos positivos y negativos como antecedentes de la discriminación por edad a lo largo de la vida laboral de los estudiados, confirmando la recurrencia de la discriminación por edad, especialmente al inicio y al final de la carrera docente. Se cree que los resultados de la investigación trajeron aportes teóricos, principalmente en la lógica descolonial y a lo largo de la carrera de los profesionales; aportes prácticos a las instituciones de educación superior, más aún a la investigada; contribuciones sociales, ya que se exponen estereotipos, prejuicios y discriminaciones; aportes metodológicos debido a que el tema se trabaja más de manera cuantitativa y rara vez se utiliza la historia de vida como técnica de recolección de datos y el análisis temático como técnica de análisis de datos. Por lo tanto, creemos en el impacto potencial de esta investigación en la vida personal de las personas, así como en su vida laboral y en la sociedad.

**Palabras clave:** Edadismo, estereótipos, relaciones intergeneracionales, vida laboral, profesores universitarios.

## INTRODUÇÃO

Pensar o mundo do trabalho na contemporaneidade requer pensar no convívio intergeracional, visto que, cada vez mais, diferentes gerações estão convivendo no ambiente laboral. Tais relações intergeracionais trazem implicações para a vida das pessoas. Trabalhadores jovens e envelhecidos dividem espaços laborais, nos quais interseccionalidades (gênero, raça, orientação sexual, orientação religiosa, etc.) estão presentes. Assim, demanda-se pelo reconhecimento da diversidade entre os trabalhadores, inclusive a geracional. Nessa lógica, o preconceito etário, também descrito como ageismo, precisa ser desnudado e discutido.

O ageismo, também conhecido como etarismo ou idadeismo, diz respeito ao preconceito ou discriminação relacionada a um grupo etário (Butler, 1969; Palmore, 1999). Como refere Palmore (1999), tal preconceito ou discriminação pode ser tanto contra quanto a favor de um grupo etário, por mais que os aspectos negativos se sobressaíam; refere ainda que tal preconceito pode ser sutil ou não, ou mesmo, como afirmam França, Siqueira-Brito, Valentini, Vasques-Menezes e Torres (2017), muitas vezes revela-se silencioso, atingindo as pessoas em contextos diversos, inclusive no trabalho.

Neste artigo trabalha-se o ageismo laboral, ainda que a sua existência seja questionada por determinados grupos da sociedade, inclusive justificando que algumas pessoas são mais favorecidas do que outras em razão das suas competências (discurso da meritocracia), e não porque as decisões são pautadas por estereótipos e discriminações. Entretanto, Tonelli, Pereira, Cepellos e Lins (2020) e Silva e Helal (2022) referem que o ageismo é comum no ambiente de trabalho, o qual poderia ser minimizado uma vez que as organizações adotassem práticas voltadas para a gestão de idades.

Diante do exposto, investigar o ageísmo no continuum da vida laboral revela-se pertinente, justamente em razão de que o ageísmo é direcionado a diferentes grupos etários. Portanto, opta-se pela visão da vida laboral pela perspectiva “Life-spanTheories”, a qual consiste num conjunto de teorias que propõem que o desenvolvimento é um processo psicossocial durante toda a vida (Kanfer & Ackerman, 2004).

Justifica-se a realização desta pesquisa em razão do envelhecimento da força de trabalho (IBGE, 2022) e da escassez de estudos sobre ageísmo no campo das Ciências Sociais Aplicadas, sobretudo na Administração, conforme pesquisas recentes em bases e dados nacionais (SciELO e Spell) e internacionais (Web of Science e Scopus), além de eventos científicos nacionais (EnAnpad, EnGPR e Semead).

Como bem pontuam Helal e Viana (2021) e Fraga, Colomby, Gemelli e Prestes (2022), o ageísmo é pouco estudado no Brasil, na língua portuguesa e na área da Administração. Por mais que o tema ageísmo faça parte da agenda de pesquisas brasileiras, sendo foco de debate, mais pesquisas se fazem necessárias, inclusive na lógica decolonial, visto que a produção científica internacional é consideravelmente maior que a nacional, como assinalam Fraga et al. (2022).

Ademais, Boehm, Schröder e Bal (2021) referem que o ageísmo necessita ser analisado no contexto macro que envolve as organizações, considerando questões políticas e culturais. Isto significa que cada contexto tem as suas particularidades, o que não é diferente no Brasil. Portanto, com o entendimento de que não é apropriado estudar o tema sem o olhar da realidade brasileira, é nessa linha que segue esse artigo, com o olhar decolonial.

Quanto à escolha do campo da pesquisa, que se constitui numa Instituição de Ensino Superior (IES), a justificativa reside no fato de que as pesquisas junto à IES, no campo da Administração, ainda são incipientes, como apontam Nascimento, Costa, Salvá, Moura e Simão (2016), Viana e Helal (2023) e Hanashiro e Helal (2023).

Assim, fica evidenciado que o tema, além de complexo, apresenta lacunas de pesquisa, carecendo de mais estudos, sobretudo no Brasil, sobretudo ao ser considerado ao longo do continuum laboral e no contexto universitário. Portanto, acredita-se que essa construção social estereotipada e discriminatória relacionada a grupos etários necessita de revisitação para que o ageísmo seja combatido.

Dado o exposto, destaca-se que a originalidade desta pesquisa reside no fato de se considerar o ageísmo ao longo da vida laboral de professores universitários, não focando apenas no ageísmo relacionado a pessoas com mais idade, como a maior parte dos trabalhos desenvolvidos até então. Desse modo, acredita-se que este trabalho contribui com os estudos teóricos e empíricos sobre ageísmo, com vistas a mitigar o fenômeno. Ainda, preconizando o afirmado por Previtali, Keskinen, Niska e Nikander (2022) de que se faz necessário pesquisar o ageísmo de maneira diferente da tradicional, entende-se que a abordagem metodológica utilizada, a pesquisa qualitativa, traz contribuições em razão de ser menos utilizada nesse tema. Ademais, tanto a técnica de coleta de dados (história de vida), quanto a de análise (análise temática) também são menos utilizadas nas pesquisas sobre o tema.

Assim, este artigo tem como questão: **Como ocorre o ageísmo ao longo continuum da vida laboral de professores universitários numa universidade comunitária?** Diante de tal questionamento, o objetivo consiste em analisar o ageísmo ao longo continuum da vida laboral de professores universitários numa universidade comunitária. Isto posto, após esta introdução, trabalha-se a abordagem teórica sobre o tema. Na sequência, os procedimentos metodológicos são delineados. Após, os dados são apresentados e analisados e, por fim, as conclusões são delineadas.

## AGEISMO NO TRABALHO

O contexto brasileiro é diverso, inclusive no que tange à idade, sobre a qual há toda uma construção social. Nessa lógica, estereótipos vão sendo criados e difundidos, culminando em preconceitos e discriminações relacionados aos diferentes grupos de idades, que consiste no ageísmo. Nessa lógica, Palmore (2015, p. 874) refere que o ageísmo “é um tipo de ‘doença social’, que se espalha de pessoa para pessoa e de geração para geração.”, encontrando-se enraizado na cultura de cada país.

Como o preconceito etário é socialmente construído, sobretudo em razão da obsessão da sociedade em aspirar juventude e beleza eternas (Spedale, Coupland, & Tempest, 2014; Brodmerkel & Barker, 2019; Romaioli & Contarello, 2019; Spedale, 2019), ele está presente em diferentes espaços, inclusive no trabalho. Desse modo, o ageísmo é naturalizado (Hanashiro & Pereira, 2020) e repercutido de maneira estrondosa e preocupante.

Por mais que o termo ageísmo ainda esteja sujeito a divergências, assume-se o preconceito associado a diferentes grupos etários, por mais que não se negue, assim como Butler (1980) e Hanashiro, Silva, Batista e Cunha (2020), que o ageísmo é mais dirigido a dois grupos mais especificamente: aos mais jovens e aos com mais idade. Na realidade, os estereótipos, preconceitos e discriminações são extremamente prejudiciais aos trabalhadores, sobretudo às extremidades etárias: os mais jovens e os de mais idade (Wu, 2019). Palmore (2001) já falava do preconceito a todas as idades, por mais que afirmasse que o relacionado aos com mais idade é o mais cruel, sendo estes os mais desrespeitados.

Como afirmam Loth e Silveira (2014), a concepção de velhice está associada a construções sociais, tendo caráter biopsicológico e sociocultural, e apresentam intersecções com outras dimensões sociais, como gênero, classe social, período histórico, dentre outras. Portanto, como bem pontua Spedale (2019), faz-se necessário que as pesquisas tenham maior sensibilidade em relação à complexidade das desigualdades etárias.

Diante do exposto sobre o ageísmo, faz-se necessário perceber que ele não é necessariamente explícito, mas pode ser silencioso (França et al., 2017). Palmore (1999) já dizia que tal preconceito pode ser sutil. Por sua vez, Teixeira, Souza e Maia (2018) afirmam que o ageísmo geralmente é manifestado de forma sutil e oculta. Ainda, destacam os autores que, mesmo que existam estereótipos positivos relacionados às diferentes idades, os negativos prevalecem, sendo que estes últimos trazem sérias consequências emocionais negativas às pessoas.

Dentre os estereótipos positivos relacionados aos trabalhadores com mais idade, com base em Loth e Silveira (2014) e Cepellos e Tonelli (2017) assinalam-se: maior experiência, maturidade, respeitabilidade, sensatez, equilíbrio emocional, ponderação, autocrítica, credibilidade e capacidade de diagnosticar problemas. Por outro lado, muitos estereótipos negativos são relacionados às pessoas com mais idade: teimosia, solidão, mal humor, esquecimento, reclamações, lentidão, doença, isolamento, demência física e social (Schwartz; Simmons, 2001; Siqueira et al., 2007; Barros & Muniz, 2014).

Quanto aos trabalhadores mais jovens, também existem estereótipos positivos e negativos. Com base no Relatório mundial sobre o idadismo (2022), citam-se alguns estereótipos positivos direcionado aos trabalhadores mais jovens: ambição, habilidade com tecnologias, energia; quanto aos negativos, podem ser relacionados: narcisismo, deslealdade, preguiça, desmotivação, distração, achar que têm direito a tudo, materialismo. Entretanto, não se pode negar que, muitas vezes, os estereótipos imperam em razão da falta de visão crítica das pessoas. No que tange a tecnologia, especificamente, mais importante do que julgar a utilização ou não dela por pessoas com diferentes idades, seria ter um olhar mais crítico, a exemplo de Lunardelli e Maia (2024). Os autores admitem as potencialidades das tecnologia na educação e todos os novos aparatos no espaço educacional, entretanto, alertam para as contradições implicadas, tanto as relacionadas ao seu consumo acrítico sem análise do conteúdo, quanto a intensificação do trabalho docente.

Diante de tantos estereótipos, há uma tendência de as pessoas buscarem estratégias para enfrentar o ageísmo, as quais até podem auxiliar para minimizá-lo, entretanto, não são efetivas e podem ser um tanto sofridas para as pessoas. Dentre tais estratégia, Brodmerkel e Barker (2019) falam da busca pela aparência jovem; a utilização de tal estratégia demonstra a incorporação da ideologia da juventude eterna e a busca por um curso de vida normativo referido por Romaioli e Contarello (2019).

Portanto, fica explícita a necessidade de se desconstruir a ideologia de que o envelhecimento é negativo. Preconceito existe e é reproduzido por meio da cultura, em diferentes espaços sociais (Erickson, 2019), o que não é diferente no contexto laboral. Entretanto, como salientam Ramaioli e Contarello (2019), tal desconstrução não é simples, ainda mais que as próprias pessoas são impelidas a se ver como demasiadamente velhas para o trabalho. Inclusive, é destacado no Relatório mundial sobre o idadismo (2022) a necessidade de desconstrução na linguagem utilizada pelas pessoas, em razão de que palavras sustentam concepções errôneas, as quais podem induzir ao ageísmo, a exemplo do “velho” e do

“novo”. Tais palavras suscitam estereótipos de pessoas idosas como sendo “descartáveis”, frágeis e dependentes.

Ainda nessa perspectiva de desconstrução, entende-se que tanto as juventudes quanto os envelhescentes são diversos, principalmente quando as interseccionalidades são consideradas – marcadores como gênero, raça, deficiência, orientação sexual. Como assinalam Spadale (2019) e Previtali, et al. (2022), não se pode negar a necessidade de desenvolverem-se mais pesquisas a partir da perspectiva teórica da interseccionalidade.

A interseccionalidade do ageísmo com o gênero aumenta a possibilidade do sofrimento com estereótipos, preconceitos e discriminações, o que fica ainda mais ampliado com outras interseccionalidades (Duncan & Loretto, 2004; Allen, Armstrong, Riemenschneider & Reid, 2006; Beltramini, Cepellos & Pereira, 2022). Fineman (2014) afirma que as mulheres têm duplo prejuízo, sofrendo discriminação etária mais cedo que os homens. Ademais, Allen et al. (2006) referem que tais dificuldades aumentam ainda mais para elas ao trabalharem na área da tecnologia da informação (TI). E ainda, como é pontuado por Cepellos e Tonelli (2022), o espaço organizacional é associado aos homens, persistindo a discriminação etária mesmo quando as mulheres ocupam cargos de liderança. As autoras identificam a existência de um teto de vidro etário, o qual dificulta a trajetória/carreira profissional das mulheres em razão da barreira invisível relacionada ao envelhecimento delas.

Dado o exposto, não é inesperado quando trabalhadores de todas as idades se adaptam aos discursos preconceituosos da sociedade (Previtali et al., 2022). Entretanto, corrobora-se com Palmore (2015), Romaioli e Contarello (2019) e Spedale (2019), quanto a possibilidade de combater o preconceito etário laboral. Para tanto, é fundamental que se criem ambientes organizacionais favoráveis, nos quais as pessoas não sejam excluídas em razão da idade. Para isso, faz-se necessária a desconstrução da ideologia de que o envelhecimento é negativo. Tal desconstrução não é simples, até porque, como assinalam Romaioli e Contarello (2019), as próprias pessoas são impelidas a se ver como demasiadamente velhas para o trabalho.

Com vistas a mitigar o ageísmo, Firzly, Van de Beeck e Lagacé (2021) colocam que conscientizar a população em relação aos diferentes tipos de discriminação consiste numa boa alternativa. Para tanto, entende-se que as organizações devem atuar proativamente nesta causa, por mais que não se negue a necessidade da implementação de políticas públicas voltadas ao combate ao ageísmo. O combate ao ageísmo no meio laboral faz-se necessário em razão do seu impacto negativo nas pessoas, como referem Lagacé, Van de Beeck e Firzly (2019).

Um número significativo de pesquisas, a exemplo de França et al. (2017), Cepellos e Tonelli (2017), Lagacé et al. (2019), Hanashiro et al. (2020), Tonelli et al. (2020), e Firzly et al. (2021) defendem a inclusão de trabalhadores de todas as idades no enfrentamento ao ageísmo, inclusive na perspectiva da aprendizagem intergeracional (Hanashiro et al., 2020; Colet & Mozzato, 2021) e do compartilhamento do conhecimento (Lagacé et al., 2019; Fossati & Mozzato, 2023). Nessa lógica, afirma Lagacé et al. (2019) que, quando os trabalhadores maduros percebem o clima de trabalho intergeracional positivo e participam do compartilhamento de conhecimento, sentimentos de ser alvo de práticas preconceituosas relacionadas à idade são reduzidos.

Geeraerts, Tynjälä e Heikkinen (2018), que desenvolveram pesquisa junto a professores universitários, referem que é nessa interação entre profissionais de diferentes idades que ocorre a aprendizagem intergeracional entre eles. Também Geeraerts, Vanhoof e Den Bossche (2021), em outra pesquisa junto a professores universitários, tiveram como resultado que os professores mais jovens apresentam maior interesse pela mudança tecnológica, uso das TICs e ideias criativas e inovadoras, enquanto os com mais idade assumem mais facilmente o papel de líder, com habilidades na gestão em sala de aula, além de serem mais confiantes e conservadores. Analisando tais resultados, pode-se pensar na linha da complementariedade, não em oposição.

Nascimento et al. (2016) também realizaram pesquisa junto a professores e salientaram a importância dos programas de preparação para a aposentadoria, os quais se constituem como importantes, possibilitando uma transição mais amena para esse momento. Como bem pontuam, por mais que exista uma certa debilidade decorrente da idade dos professores com mais de 60 anos, o ageísmo pode marginalizá-los, e colocá-los como incapazes. Os autores salientam que tal discriminação está

relacionada à representação social do envelhecimento. Também se faz necessário pensar no ageísmo relacionado a docentes universitários com mais idade em razão de que é comum a continuidade no trabalho após a aposentadoria ou após os 60 anos. Por mais que não exista política pública no Brasil como a que existe em Carolina do Norte, de incentivo ao retorno dos aposentados à docência (Jarrold-Grapes & Mahler (2023), o retorno ou a continuidade no trabalho dos professores universitários brasileiros, é uma realidade.

Os resultados da pesquisa realizada por Kunze, Boehm e Bruch (2011) revelam que a discriminação etária afeta o desempenho dos trabalhadores e da organização. Ademais como salientam Lagacé, Van de Beeck e Firzly (2019), a manutenção de um clima de trabalho intergeracional positivo e saudável reduz o sentimento de insatisfação no trabalho, bem como o ageísmo.

Portanto, além da conscientização em relação ao ageísmo, e da manutenção de relações intergeracionais nas organizações, outras ações voltadas à gestão da idade são importantes na busca pela mitigação do ageísmo. Como afirmam Tonelli et al. (2020), Hanashiro et al. (2020) e Silva e Helal (2022), ações voltadas à inclusão e à promoção de interações concretas e assertivas entre os trabalhadores de todas as idades são eficazes, auxiliando na minimização do ageísmo, uma vez que a presença deste reduz o bem-estar e a qualidade de vida das pessoas.

Para tanto, como afirmam Renzetti e Hanashiro (2021), faz-se necessário a reinvenção da gestão numa lógica mais inclusiva, respeitando as diferentes fases da vida dos trabalhadores. Portanto, a fase da aposentadoria também merece atenção, inclusive, Helal, Nóbrega e Lima (2021) salientam a importância e os desafios para os trabalhadores e para a GP nesta fase, visto que se constitui num fenômeno complexo e multidimensional.

Assim, cada vez mais são imprescindíveis práticas gerenciais e de gestão e GP que priorizem o indivíduo, o seu desenvolvimento e bem-estar, através do estabelecimento de estratégias em prol do ser humano, com práticas e políticas transformadoras e inclusivas, dessa forma, humanizadas (Zerbini, & Veiga, 2019; Neiva, Macambira, & Ribeiro, 2020). Corrobora-se com Cepellos e Tonelli (2017) e Tonelli et al. (2020) que as práticas gerenciais são fundamentais para que se possa romper com as barreiras de idade, diminuindo o preconceito. Nessa lógica, a gestão da idade torna-se fundamental (Cepellos & Tonelli, 2017; Tonelli et al., 2020; Hanashiro et al., 2020; Silva & Helal, 2022; Locatelli & Mozzato, 2023).

Fazem-se necessários novos olhares e práticas de GP bem-sucedidas nas organizações, visando maior inclusão, bem-estar e qualidade de vida das pessoas. Isso é humano, podendo repercutir em transformações positivas nas organizações e na sociedade como um todo. Como pontuam Hanashiro e Pereira (2020), pesquisas sobre o ageísmo presente nos contextos organizacionais são necessárias e trazem importantes contribuições para os demais setores da sociedade, pois o preconceito e a discriminação etária no ambiente laboral impactam a sociedade e por ela são impactadas.

## PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa se configura como uma pesquisa social aplicada, que visa compreender o comportamento das pessoas e sociedade por meio de método empírico (Flick, 2009). Nessa lógica, a subjetividade, o simbólico e a intersubjetividade nas relações sociais são analisadas e reconhecidas como parâmetros que contribuem para trazer às análises o indissociável imbricamento entre sujeito e objeto, fatos e significados (Yin, 2016).

A pesquisa constitui-se em exploratório-descritiva, com abordagem qualitativa (Flick, 2009; Yin, 2016). Dado o caráter qualitativo e, seguindo a lógica de Previtali et al. (2022) de que se faz necessário pesquisar o ageísmo de maneira diferente da tradicional, cada participante da pesquisa será ouvido em sua experiência individual no mundo do trabalho, possibilitando que relate suas experiências/vivências de preconceito etário ao longo do continuum da sua vida laboral enquanto professor universitário. Entende-se que a pesquisa qualitativa se faz necessária, justamente por permitir explorar e entender os significados relacionados ao humano e social (Yin, 2016).

Quanto ao procedimento técnico, esta pesquisa é classificada como um estudo de caso único, o qual é possível havendo a coleta de dados com múltiplas fontes de evidências e as análises em profundidade (Yin, 2001). O campo da pesquisa empírica é uma universidade comunitária do norte do

Estado do Rio Grande do sul. Tal escolha se deu em razão da magnitude e importância desta IES para a região norte do Estado, além da acessibilidade para a realização da pesquisa. A IES constitui-se numa instituição com mais de 55 anos e atua como mantenedora de três instituições voltadas ao ensino que envolvem o ensino médio, ensino superior e ensino de línguas estrangeiras. No momento em que a presente pesquisa foi realizada, esta IES contava com aproximadamente 760 docentes.

Participaram da pesquisa 17 professores(as) e seguiu-se o critério da saturação dos dados (Fontanella, Ricas, & Turato, 2008). Para determinar a inclusão dos docentes na pesquisa, foram utilizados quatro critérios: 1) ser professor efetivo do quadro de carreira; 2) atuar na respectiva IES por no mínimo dez anos, porém dada a preferência para docentes com mais tempo de serviço; 3) não estar em período de férias, laudo, atestado ou em licença de qualquer natureza; e, 4) concordar em participar da pesquisa, mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Cabe salientar que cuidados éticos foram tomados em todo o processo da pesquisa. Inclusive, o projeto foi submetido e aprovado pelo CEP, com o número do parecer: 2.650.635.

Por sua vez, como critério de exclusão para participar da pesquisa empírica, considerou-se a idade, sendo que o participante não poderia ter menos que 40 anos. Tal critério foi estabelecido em razão de que o ageísmo está sendo estudado ao longo da vida laboral, tendo como principais “marcos” a fase de trabalho em que os docentes eram mais jovens e a que tinham mais idade. Assim, obtém-se múltiplos olhares, advindos de profissionais com diferentes idades e fases nas suas carreiras enquanto docentes

Para a coleta dos dados, foram utilizadas como técnicas a história de vida, o grupo focal e a pesquisa documental, possibilitando a triangulação dos dados por intermédio de diferentes instrumentos de coleta de dados, o que auxilia na validação das pesquisas qualitativas (Flick, 2009).

Por meio da pesquisa documental justamente com o setor de recursos humanos da IES, obteve-se o perfil sociodemográfico dos professores, o qual possibilitou a escolha dos participantes de pesquisa seguindo os critérios de inclusão, totalizando quase 300 docentes. Um convite pelo setor de RH foi encaminhado a todos, respeitando a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) nº 13.709/2018, sendo que apenas 22 responderam e, destes, 21 participaram. Ainda por meio da pesquisa documental foram analisados os estatutos da Universidade referentes à contratação e demissão de professores, além do relacionado ao plano de remuneração e carreira de tais docentes.

A história de vida foi escolhida como técnica justamente porque possibilita a ponderação de subjetividades, a expressão dos sentimentos e das emoções, auxiliando na compreensão de aspectos objetivos e subjetivos das dimensões da vida humana (Flick, 2009; Yin, 2016). Assim, foram coletadas as narrativas pessoais de parte de vida dos docentes participantes, com a seguinte questão inicial: “Conte como foi a sua vida como professor(a) universitário(a) ao longo da sua carreira, tendo como foco a influência ou não da sua idade.”

Também foi realizado um grupo focal, sendo que todos os participantes das entrevistas foram convidados, mas apenas 8 participaram. Trabalhou-se na lógica de Flick (2009), o qual refere que o grupo focal ocorre por meio de uma interação de grupo para a produção de insights que são menos acessíveis sem tal interação. Assim, diferentes pontos de vista foram explorados entre os participantes, mediante reflexões sobre o tema. Inicialmente, para instigar o debate, foram utilizados fragmentos do filme “Um senhor estagiário”. Após, foi lançada a questão inicial para o debate: “Essas cenas do filme apresentadas remetem vocês a alguma situação semelhante vivenciada ao longo da sua carreira universitária?”

Para as análises dos dados foi utilizada a análise temática enquanto técnica de coleta de dados (Souza, 2019). Para tanto, buscou-se conhecer também os significados subjetivos das vivências dos docentes, interpretando os fenômenos e a atribuição de significados, o que é próprio da pesquisa qualitativa. Inclusive, tais interpretações foram realizadas com base na triangulação dos dados (Flick, 2009; Yin, 2016).

Optou-se pela análise temática em razão de que esta consiste em um método de análise qualitativo para “identificar, analisar, interpretar e relatar padrões (temas) a partir de dados qualitativos” (Souza, 2019, p. 52). Como referem Braun e Clarke (2006), essa técnica de análise possui a flexibilidade necessária para as análises de dados qualitativos. Os temas para as análises foram definidos à priori, mas também foram considerados temas que emergiram durante a coleta e análise dos dados.

Todos os dados coletados foram transcritos, seguindo os preceitos de Braun e Clarke (2006). Para tanto, foram seguidas as seis fases da análise temática (Quadro 1), como são apresentadas por Souza (2019), o qual adaptou de Braun e Clarke (2006; 2013; 2014) e Clarke e Braun (2013).

Fase	Nomenclatura	Descrição
1	Familiarização com os dados	Transcrever os dados; revisar; ler e depois reler; anotar <i>insights</i> e fazer esquemas que emergirem.
2	Gerar códigos iniciais	Codificar os dados de modo sistemático; reunir partes relevantes em cada código.
3	Buscar temas	Reunir os códigos em temas já definidos ou mesmo criar outros que emergirem; relacionar todos os dados em cada tema.
4	Revisar os temas	Conferir se os temas estão de acordo com os extratos gerados e o banco de dados como um todo; gerar mapa temático da análise.
5	Definir e nomear os temas	Refinar cada tema e as análises relacionadas; gerar definições e nomenclaturas claras para cada tema.
6	Produzir o relatório	Última análise dos extratos escolhidos na relação com pergunta de pesquisa, objetivos e literatura; relato científico da análise, exemplificando.

**Quadro 1.** Seis fases da análise temática

Fonte: elaborado pelas autoras.

Na fase 5 da análise temática, os temas foram definidos, os quais podem ser visualizados na Figura 1.

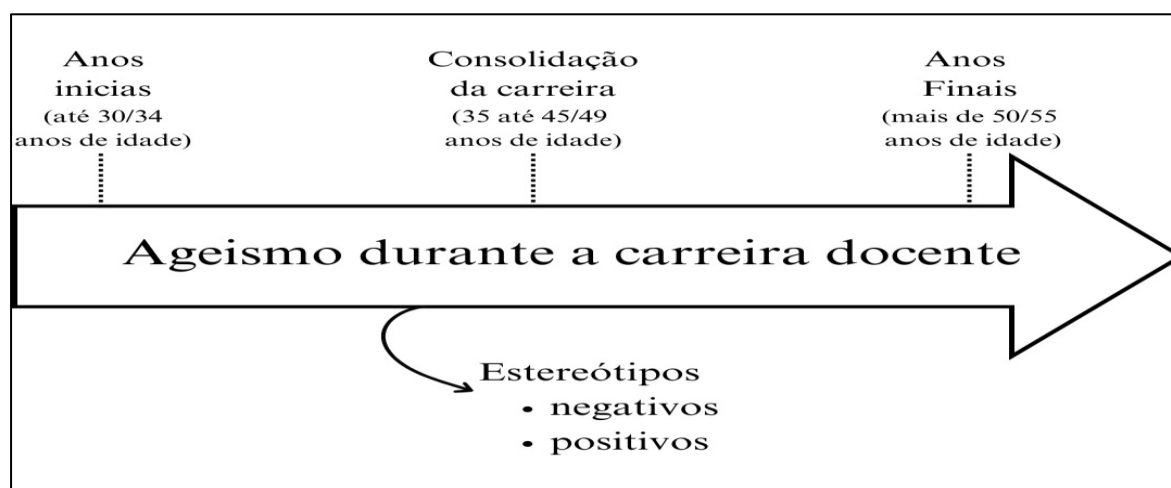


Figura 1. Temas para análise temática

Fonte: elaborado pelas autoras.

Na lógica exposta na Figura 1, para analisar o ageismo ao longo do continuum da vida laboral dos docentes, as faixas etárias dos mesmos foram organizadas em três ciclos: i) anos iniciais, com até 30/34 anos de idade; ii) consolidação na carreira, docentes com idade de 35 até 45/49 anos; iii) Anos finais, docentes com mais de 50/55 anos. Para a análise do ageismo, os estereótipos negativos e positivos foram analisados, justamente por serem precedentes desse tipo de preconceito.

## APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

### Contexto da realidade pesquisada

O contexto empírico da pesquisa é apresentado, dada a importância das suas particularidades para as análises. No que tange à IES, salienta-se que se trata de um Universidade comunitária com uma ampla estrutura, hierarquizada, burocrática e com cultura tradicional, localizada no norte do Rio Grande

do Sul. Tal IES trabalha com o tripé ensino, pesquisa e extensão em diferenciadas áreas do saber e em diferentes níveis, cotando com a pós-graduação lato e stricto sensu.

Por meio da análise documental, constatou-se que os docentes que pertencem ao plano de carreira da instituição são regidos por diferentes estatutos, os quais, por mais que possuam particularidades, têm em comum o fato de que são bem definidos, seguindo critérios explícitos no que tange à entrada, permanência, ascensão e desligamento dos docentes: a entrada é por meio de processo seletivo que não garante a estabilidade, mas possibilita o crescimento profissional, o qual impacta na remuneração; há um plano de carreira vertical em linha, dividido em 9 níveis: o professor inicia como auxiliar 1, pode passar para auxiliar 2 e 3 para então ser promovido a adjunto, também 1, 2 e 3, chegando então a titular, que também tem 3 escalas. Para tal crescimento na carreira, os critérios de pontuação são explícitos e a idade não entra como requisito. No que tange ao plano de capacitação profissional, a idade se constitui num impeditivo, sendo 50 anos o limite para eventuais investimentos por parte da IES. Ademais, o docente tem a possibilidade de se aposentar e continuar trabalhando, havendo o seu jubileamento aos 70 anos de idade. Para identificação dos participantes desta pesquisa apresenta-se a Tabela 1.

Identificação	Idade	Gênero	Tempo docência	Idade iniciou docência	Titulação	Área do Conhecimento
E1	51	M	28	23	Doutor	Biologia
E2	58	M	21	37	Mestre	Sociais
E3	61	M	38	23	Doutor	Engenharia
E4	42	M	14	28	Mestre	Engenharia
E5	61	M	31	30	Doutor	Artes
E6	52	M	28	24	Mestre	Tecnologia
E7	51	M	21	30	Doutor	Agrárias
E8	58	M	26	32	Mestre	Saúde
E9	44	M	11	33	Doutor	Engenharia
E10	58	M	35	23	Mestre	Saúde
E11	63	M	38	25	Mestre	Saúde
E12	55	M	31	24	Doutor	Humanas
E13	56	F	29	27	Doutora	Saúde
E14	50	F	20	30	Doutora	Saúde
E15	53	F	12	42	Mestre	Comunicação
E16	47	F	24	23	Doutora	Agrárias
E17	40	F	16	24	Mestre	Saúde
E18	45	F	15	30	Doutora	Saúde
E19	56	F	31	25	Mestre	Sociais
E20	42	F	12	30	Doutora	Comunicação
E21	49	F	24	24	Doutora	Sociais

**Tabela 1.** Identificação dos participantes da pesquisa

Fonte: elaborado pelas autoras

Observa-se na Tabela 1 que a maioria dos participantes é do gênero masculino (12 docentes) e doutores(as) (12 docentes). Todos professores atuam na IES há mais de 11 anos, sendo que a maioria (15 docentes) há mais de 20 anos. Ressalta-se que as diferentes áreas do conhecimento estão representadas entre os participantes da pesquisa.

No que tange à idade, a maioria dos docentes (11) está com idade entre 50 e 59 anos, 7 deles tem de 40 a 49 anos e 3 com mais de 60 anos. A maioria desses docentes pesquisados (11) iniciaram a carreira antes dos 28 anos. Destes, a maioria com 23 ou 24 anos de idade; apenas uma docente iniciou a carreira após os 40 anos, com 42. Fica evidente que quase todos iniciaram a carreira docente ainda jovens. A análise documental confirma que o perfil dos docentes aqui descrito representa a totalidade dos docentes com mais de 40 anos de idade que estão na IES.

## Vivências na carreira acadêmica com foco na faixa etária

### Anos iniciais da carreira docente - até 30/34 anos

O início na carreira docente foi descrito como tranquilo no que tange à questão idade, por mais que o sentimento de insegurança tenha sido admitido por muitos dos entrevistados. Os docentes relatam terem se sentido acolhidos tanto pelos colegas, quanto pelos estudantes.

Em relação aos alunos, os participantes da pesquisa relatam que a idade próxima a eles até facilitou o relacionamento, justamente em razão de que “falavam a mesma linguagem” e, por vezes, até percebiam certa admiração por parte deles, como relata E12: “os alunos admiravam o fato de eu ser tão jovem e ter tanto conhecimento.” Ademais, também foi trazido o fato de que a seriedade nas relações com os alunos ajudava a ultrapassar a barreira da idade, como referem E3 e E19, respectivamente: “manter a seriedade, sem muita intimidade com os alunos, ajudou muito.”; “Eu chegava a utilizar um certo autoritarismo para me impor, depois foi mudando, o respeito foi sendo conquistado.”

De maneira semelhante, buscando minimizar os impactos da idade em sala de aula e outros espaços universitários, E12 utilizava como estratégia de credibilidade usar roupas mais sérias, salto alto e maquiagem, como refere: “eu usava terninhos para parecer mais velha, passar seriedade e credibilidade. Ai que bobagem (risos), mas funciona, percebo que foi necessário, quem sabe para a minha autoconfiança, mas... funcionou”. Também E6 refere algo semelhante: “eu procurava agir como mais velho, até roupas diferentes eu usava, hoje ao contrário, uso camiseta (risos)”.

Fica evidenciado por meio dos dados empíricos a existência de estereótipos positivos e negativos relacionados aos profissionais mais jovens, justamente porque ocorre a adaptação aos discursos preconceituosos da sociedade (Previtali, et al., 2022), ficando explícito que é socialmente construído, como afirmam Palmore (2015), Romaioli e Contarello (2019) e Spedale (2019). Quando mais jovens, os docentes sentiam que características joviais, que causavam identificação com os estudantes, os aproximavam, facilitando os relacionamentos. Entretanto, a pouca experiência e baixa autoconfiança, os levavam a buscar estratégias para parecerem ter mais idade, procurando assim o respeito e reconhecimento.

Também muitos dos participantes evidenciaram ter percebido o ageísmo em razão de serem jovens, mas advindo dos próprios colegas professores, também seguindo a lógica do que é socialmente construído (Previtali et al., 2022). Seguem depoimentos comprobatórios:

Eu percebia que os colegas pensavam: o que essa menina está fazendo aqui? (E19)

No começo da minha carreira eu percebia a falta de reconhecimento por parte dos professores, meus colegas. (E14)

Os decanos tinham a voz e o respeito, não deixavam os mais novos falarem. Mas eu não me sentia excluído, por mais que eu não tinha voz, era assim. (E2)

Durante muito tempo não tive oportunidade por ser nova e ter pouco tempo de casa, nunca lembravam (colegas e professores) de mim para nada, nem festa (risos). (E13)

Havia muito ageísmo, os jovens trabalhavam como escravos, eu era uma secretária, uma mera executora. Na realidade, os professores mais antigos tinham a ideia de trabalhar para a gente, não trabalhar com a gente. É bem diferente! Comigo não tem isso, a minha equipe, esses jovens, trabalham comigo. Eu faço diferente. (E16)

Alguns dos pesquisados assumiram cargos de gestão ainda antes dos 30 anos de idade, ficando o ageísmo ainda mais evidente, por mais que de forma mais velada. E1 fala que percebia os olhares e algumas atitudes que demonstravam que os docentes com mais idade pensavam: “quem é você?!” Nessa mesma lógica, E20 descreve: “Na gestão sim eu percebi preconceito por ser mais nova. Inclusive, por vezes, eu ouvia dos colegas: ‘quando você chegar na nossa idade vai ver que a gente cansa’”.

A E20 é uma profissional da TI, o que confirma o que Allen et al. (2006) referem quanto ao fato de que as dificuldades das mulheres aumentam ainda mais nesta área. Por outro lado, como confirmam Cepellos e Tonelli (2022), em outras áreas do conhecimento, homens que assumiram cargos de gestão, inclusive com menos idade, não enfrentaram tanto o ageísmo quanto as mulheres (Exemplo: E5, E16 e E20). Inclusive, E5, que é da área da engenharia, assumiu cargos de gestão com diferentes idades e revela que nunca teve problemas em razão da idade e, muito menos, em razão do gênero. Essas evidências

comprovam que a interseccionalidade do ageísmo com o gênero aumenta a possibilidade de ageísmo (Duncan & Loretto, 2004; Vieira & Cepellos, 2022; Cepellos & Tonelli, 2022), ainda mais junto às envelhecidas e seus corpos envelhecidos (Vieira & Cepellos, 2022; Cepellos & Tonelli, 2022).

Os dados coletados junto às docentes permitiram concluir que existe íntima associação entre ageísmo e gênero, por mais que velada, na maioria das vezes. Seguem depoimentos nesse sentido:

O fato de ser mulher sempre foi motivo para ser discriminada pelos colegas homens, principalmente quando eu era mais jovem. (E16)

Não foi tanto a idade que me atrapalhou, mas o fato de eu ser mulher, ainda mais em cargo de gestão. (E20)

Comecei a dar aulas muito nova, mas essa não foi a minha maior dificuldade, e sim, por ser mulher. (E21)

Por mais que a interseccionalidade não se constitua como foco nesta pesquisa, ela não é negada e ficou explícita no marcador gênero, como bem pontuam Spedale (2019), Previtali, et al. (2022) e Cepellos e Tonelli (2022). Nessa lógica, Duncan e Loretto (2004) já afirmavam que o ageísmo era relacionado, predominantemente, às mulheres, as quais tinham mais dificuldades na carreira profissional, o que é corroborado tanto por Fineman (2014), quanto por Vieira e Cepellos (2022), e também, Cepellos e Tonelli (2022). O depoimento da E20 vai ao encontro da pesquisa realizada por essas últimas autoras, confirmando a existência do teto de vidro etário.

Por fim, com base nas evidências empíricas desta pesquisa, por mais que se compactue com os resultados da pesquisa realizada por Geeraerts, Vanhoof e Den Bossche (2021), a qual também foi desenvolvida junto a professores universitários, destaca-se que ambos os grupos (profissionais com menos idade e com mais idade) possuem características e atitudes em comum, mesmo que os professores mais jovens apresentem maior interesse pela mudança tecnológica, uso das TICs, ideias criativas e inovadoras. Então, na lógica do desenvolvimento das pessoas, inclusive profissionalmente, os professores também vão se desenvolvendo e se estabelecendo.

### **Consolidação na carreira docente - 35 aos 45/49 anos**

Certamente o conceito de estar estabelecido na carreira docente muda de pessoa a pessoa e, mais uma vez, não se pode apenas levar em conta a idade. Entretanto, há uma certa convenção social de que os profissionais tendem a estar no auge da carreira, e até com uma certa estabilidade, entre os 30 e 45 anos de idade, ou seja, com a carreira consolidada.

Entretanto, também em razão da construção social e da busca pela juventude eterna (Spedale et al., 2014; Spedale, 2019) de um lado, e do outro o medo de estar velho, os profissionais tendem a enfrentar muitos dilemas. Como exemplo, cita-se a fala da E17: “eu comecei a dar aula muito jovem, mas agora eu acho que até já estou velha (risos)”. Cabe destacar que essa docente tem 40 anos de idade e já está neste dilema imposto socialmente, o de já estar velha. Também chama a atenção uma fala semelhante da E18, evidenciando preconceito internalizado; ela demonstra um certo desprezo por sua própria idade e aparência, que não são consideradas joviais por ela e, reforçado pelo que é imposto socialmente: “Hoje estou aqui com 45 anos, agora eu quero parecer mais jovem (risos), eu já estou velha, daí eu busco me vestir mais jovial, quero ser aceita pelos jovens. Imagina quando eu estiver perto de me aposentar, nossa, é difícil, como os alunos vão me enxergar, vou estar tão distante deles.” Fica explícito que ambas as docentes incorporaram o ageísmo, com a ideologia da juventude eterna, o que faz parte da busca por um curso de vida normativo (Brodmerkel & Barker, 2019; Romaioli & Contarello, 2019).

Não obstante, alguns dos pesquisados admitiram, explícita ou implicitamente, que, muitas vezes, os docentes são quem tem preconceito em relação aos alunos jovens, o que já vai demarcando o distanciamento entre as idades dos alunos e dos professores. Entretanto, é uma minoria que admite que o distanciamento é normal, e que o próprio docente precisa procurar a atualização e formas de interação para que tal distância não aumente ainda mais. Para exemplificar, seguem depoimentos: “Você não vai querer ficar bancando a garotinha, mas vai procurar manter boas relações interpessoais com os alunos, utilizando da empatia, sendo acessível, utilizando do bom humor, valorizando-os. Dessa forma você consegue manter o diálogo necessário e até fica parecendo mais jovem. Na realidade, conviver com a juventude nos deixa mais jovem” (E13); “É preciso ter paciência e compreender que as coisas mudam,

sempre foi assim. Não podemos deixar aumentar o abismo da idade; temos que nos adequar, eu interajo bem com os alunos” (E11).

Por outro lado, docentes relatam que o fato de terem filhos adolescentes, com a faixa etária parecida com a dos alunos os ajudam, aumentando a proximidade. Seguem falas nesse sentido: “Ter filhos da mesma idade dos alunos ajuda, a conexão fica muito boa.” (E15); “quando comecei, eu tinha a idade próxima a dos alunos, agora eu tenho filhos com idades próximas/iguais. Isso ajuda a acompanhar eles” (E6). Entretanto, com o passar dos anos, os filhos vão crescendo e a idade e o tempo de carreira aumentando, aparecendo outras questões, as quais são trabalhadas na sequência.

Pode-se afirmar que esse é o período mais tranquilo, de fato, as evidências empíricas comprovam que esse grupo etário intermediário é o que menos sofre ageísmo, seguindo a lógica de Butler (1980), Wu (2019) e Hanashiro et al. (2020), de que o ageísmo é mais dirigido aos mais jovens e aos com mais idade. Essa fase de estabelecimento na carreira é mais tranquila justamente em razão dos estereótipos destinados a esse período: idade da estabilidade e produtividade com conhecimento e responsabilidade.

Por mais que nesta fase da carreira profissional foram destacados mais estereótipos positivos do que negativos, fica evidente como os discursos preconceituosos atingem os trabalhadores nas mais diferentes idades (Previtali et al., 2022), justamente por serem socialmente construídos (Palmore, 2015; Romaioli & Contarello, 2019; Spedale, 2019). Na sequência, ao contrário do que se viu aqui, as evidências empíricas levam a mais ageísmo, em razão da prevalência dos estereótipos negativos, justamente por tratarem-se de docentes com mais idade.

### **Anos finais na carreira docente – mais de 50/55 anos**

Tem sido consenso entre os pesquisadores (ex: Butler, 1980; Hanashiro et al., 2020) que o ageísmo relacionado aos mais jovens e aos com mais idade são os mais recorrentes; entretanto, como salienta Palmore (2001), o direcionado aos com mais idade é mais cruel. Contudo, sem a intenção de discutir ou medir a intensidade do preconceito, nesta subseção a análise está direcionada as pessoas com mais idade e, indubitavelmente, foi o mais mencionado entre os pesquisados. Vale ressaltar que tais evidências são oriundas de pessoas que ocupam o lugar de fala, visto que 14 dos 20 participantes desta pesquisa têm mais de 50 anos de idade e, destes, 9 tem mais de 55 anos.

Como se verificou na subseção anterior, o período de estabelecimento na carreira é mais sereno, os docentes são percebidos como profissionais que têm experiência e que não estão tão distantes dos alunos e, ainda, os próprios se sentem mais seguros e autoconfiantes. No entanto, na medida em que os profissionais vão envelhecendo, se aproximando dos 50 anos, como referem Spedale et al. (2014), a ideologia da juventude é reificada, na lógica do ageísmo como uma construção social e na lógica que Hanashiro e Pereira (2020) referem, da sua naturalização.

Assim, nesta fase as pessoas começam a ser estigmatizadas negativamente como lentas, teimosas, doentes, reclames, como Schwartz e Simmons (2001) e Siqueira et al. (2007) levantaram em suas pesquisas; em última análise, são percebidos como incapazes. Evidentemente, como pode ser verificado nesta pesquisa, tais estereótipos negativos vão ficando mais acentuados, quanto mais esses docentes se aproximam do jubileamento, ou mesmo, após os 60 anos.

Também fica evidenciado por meio dos dados empíricos, a consciência dos professores quanto ao fato de que a idade dos alunos vai se distanciando da deles. Tal distanciamento é notado e comentado pelos participantes da pesquisa em razão de que causa certo incômodo pelo distanciamento da linguagem, do modo de pensar e outras questões que vão muito além da idade cronológica. Nesse sentido, E13 comenta: “Às vezes o entendimento não é tão fácil, as gerações mais jovens utilizam termos diferentes, e olha, não estou falando de tecnologia, são gírias e tal”. Em sentido semelhante, segue a fala do E14: “À medida que vamos ficando mais velhos e os alunos mais jovens, há um distanciamento.”

Por conseguinte, os docentes não negam que percebem olhares e imaginam até o que os alunos conversam entre eles. Como disse E6, “Quando eu fazia faculdade, eu lembro que eu e meus colegas achávamos velhos os professores que se aproximavam dos 40 anos. Achávamos uma velharada (risos). Então eu imagino que agora é a mesma coisa. Mas tudo bem, eu estou tranquilo, me mantenho atualizado, carreira consolidada.” Em sentido semelhante, E10 fala: “Eu me sinto bem com a minha idade, entre colegas temos praticamente a mesma idade e, com os alunos, por mais que possam ter

olhares, que fique nas entrelinhas que você é velho, ultrapassado, não estou sentindo preconceito por parte deles”. Tais depoimentos confirmam que o ageísmo muitas vezes é silencioso, sutil e oculto (Palmore, 1999; França et al., 2017; Teixeira, Souza, & Maia, 2018).

Nesse sentido de ser sutil e oculto, verifica-se que os docentes que se encontram na fase de consolidação da carreira e não são muito sensíveis as dificuldades que acometem profissionais com mais idade, como se ainda estivessem muito longe de uma idade mais avançada, também têm preconceitos com os com mais idade. Relatos que seguem são confirmatórios:

Eu não tenho problemas com a idade, mas percebo que tem problemas com os mais velhos. Mudou muito, antigamente quem tinha mais tempo de casa estava na zona de conforto, agora é diferente. (E4)

Não vejo preconceito entre os colegas e eu nunca tive problema com idade. Mas tem uns colegas mais velhos que não querem mais nada com nada. (E6)

Eu acho que tem o preconceito mais implícito, tem o descaso, o olhar achando ultrapassado. Na minha área isso é cedo. (E20)

Eu não tenho problema, mas nas entrelinhas fica aqui aquilo de ultrapassado, velho. (E10)

Nada me incomoda, nunca senti o preconceito, mais na gestão, mas eu crio estratégias de enfrentamento, tudo certo. (E1)

Eu não tenho preconceito em relação ao jubramento, é conceito mesmo, eu não quero jubilar. Tenho como critério básico me sentir bem no que estou fazendo. (E12)

Outrossim, alguns dos pesquisados salientam que, além do distanciamento das idades, o perfil dos alunos tem mudado muito. Seguem falas comprobatórias e esclarecedoras nesse sentido:

Tive um período muito bom na universidade. Mas, confesso que agora, na medida que estou envelhecendo, estou perdendo o entusiasmo, ando cansado com os alunos, com os colegas e com a Instituição, ultimamente tem sido uma frustração diária. O perfil dos alunos mudou, questões institucionais, de gestão contribuem para a frustração. (E3)

Não é só idade, tem a questão cultural da atualidade. O perfil do aluno mudou, após a pandemia então. (E10)

As atuais estão diferentes, mas sempre foi assim, há diferenças entre os mais jovens e mais velhos. Mas os millenials se acham o centro do mundo, quando são contrariados, criam situações, justificativas... Daí que a comunicação é importante, conseguir chegar na idade, na linguagem, modo de pensar. Ou seja, a comunicação tem que ser adequada para aquele público. (E11)

Entretanto, os docentes não negam que a idade tem influência negativa nos relacionamentos, sendo maior com colegas mais jovens do que com os alunos jovens. E3 fala: “Com a idade, os alunos vão te vendo diferente, influencia nos relacionamentos. Mas com os alunos isso não me atinge, mas com os colegas não é bem assim, você vai ficando de lado, totalmente solitário. Mas eu entendo que não é intencional por parte dos colegas mais jovens, é que não é mais orgânico.” Quanto ao distanciamento em relação aos colegas mais jovens, refere E8: “Há uma mudança nos relacionamentos entre colegas na atualidade, fui sendo deixado de lado pelos colegas, almoço sozinho, pouco converso na sala dos professores, por aí, está tudo diferente.”

Quando ocorre esse distanciamento entre colegas de diferentes gerações, além do aspecto de socialização tão necessário, também dificulta, ou mesmo impede, a aprendizagem intergeracional, como referem Geeraerts, Tynjälä e Heikkinen (2018). Um dos princípios básicos para que ocorra a aprendizagem intergeracional é a interação (Colet & Mozzato, 2021). Nessa lógica da interação e da aprendizagem intergeracional, seguem depoimentos:

Com os colegas sempre teve ajuda mútua, independentemente da idade. (E9)

Fui muito bem acolhida no início da minha carreira. Tive um colega mais velho que foi me conduzindo, tipo um paizão. (E19)

Eu nunca me senti rejeitada, sempre teve troca, um vai ajudando o outro no que não sabe. A gente vai aprendendo. Não é porque já não sou tão nova que eu não tenho o que aprender, sempre vamos ter o que aprender. (E18)

Sabe, eu sinto falta de ter um relacionamento mais aberto com os colegas de todas as idades, como a gente aprende com todos, eu sempre aproveito as oportunidades, mas elas não são muitas aqui. Acho que não é só a idade que pega. (E13)

Quanto ao distanciamento de idade com os alunos, os docentes demonstram em suas falas e atitudes que buscam minimizá-lo de maneira diversa: utilização de roupas mais joviais, linguagem da juventude, atualização tecnológica, participação em redes sociais, entre outros meios. Fica notório os esforços dos docentes para não se afastarem dos alunos em razão da idade, como pode ser observado nas falas que seguem:

Eu não tenho dificuldade de relacionamento com colegas mais velhos ou mais novos. Claro que a idade próxima dos alunos facilita, mas não podemos deixar ter um abismo entre as idades. (E5)

Está tudo diferente, mas temos que nos adaptar a linguagem dessa nova geração. (E7)

As gerações vão mudando ao longo do tempo, sempre foi assim, temos que ter ciência disso. Há mudanças de paradigmas, tudo muito rápido e tal, mas temos que ter consciência que tem que haver trocas, o aspecto relacional é fundamental. (E11)

Gap da idade vai aumentando, eles são digitais, tem questões comportamentais nas relações que são diferentes, mas eu vou aprendendo. (E4)

Estou sempre procurando me atualizar em termos tecnológicos, mas tem coisas que eu não quero e que os estudantes gostam muito, os youtubers, por exemplo. Desculpa, mas não tenho paciência, tem tanta porcaria por aí. Eu noto que muitas vezes os alunos até se dão conta que o conteúdo é uma porcaria, mas continuam consumindo...(E19)

A última fala, da E19, retrata bem o que Lunardelli e Maia (2024) pontuam quanto ao olhar mais crítico sobre certas tecnologias utilizadas pelos mais jovens, entretanto, ela não é e nem deve ser abnominada. Na realidade, eles chamam a atenção para o consumo acrítico da tecnologia.

Por mais que o preconceito de idade no ambiente de trabalho advenha, predominantemente, dos jovens (North & Fiske, 2012), não se pode negar o preconceito que emana do próprio envelhecido em relação a outros ou em relação a si próprio, podendo ser consciente ou mesmo inconsciente. Loth e Silveira (2014) concluíram que, por mais que o envelhecido relate que não compactua ou não realiza práticas discriminatórias direcionadas às pessoas com mais idade, ao compartilhar certos estereótipos sobre pessoas de mais idade e envelhecimento, está contribuindo com a perpetuação do ageísmo.

Os dados empíricos comprovam que os docentes percebem que, por mais que características, quem sabe estereótipos relacionados a senioridade, como maturidade, experiência e confiança são bem vistos no mercado de trabalho, sobretudo na carreira docente, não se pode negar o que é salientado por Barros e Muniz (2014): a realidade de que os trabalhadores envelhecidos são marcados pelo preconceito e não reconhecimento de suas potencialidades. Assim, infelizmente, como bem pontuam Hanashiro e Pereira (2020), o ageísmo é naturalizado.

Ainda, cabe salientar que ao longo da carreira docente universitária, normalmente há a busca pela qualificação através de mestrados e doutorados, o que traz mais reconhecimento ao docente, sobretudo se ele faz parte de algum programa de pós-graduação. Em contrapartida, ele tende a ter mais demanda de trabalho, dessa forma, culmina por não ter alternativa de diminuir o ritmo de trabalho, ao contrário. Aqui a dicotomia aparece, o docente ora recebe reconhecimento pela construção do seu conhecimento e carreira, ora é discriminado pela sua faixa etária. Isso fica evidenciado no relato da E13:

Bem que eu gostaria de diminuir o ritmo de trabalho, afinal, a minha vitalidade, digamos, não é mais a mesma. Eu tenho saúde e tudo, mas tenho 56 anos, não são 40, muito menos 30. É que eu sei que agora é que tenho muito com o que contribuir, principalmente com as minhas pesquisas, me sinto segura, me sinto aceita pelos alunos em razão do conhecimento e carreira que construí e tal, mas... estou cansando, também sei que em breve serei julgada pela minha idade, por não acompanhar tanto a tecnologia e tal.

Este depoimento vai ao encontro do que Viana e Helal (2023) falam em relação aos aspectos positivos relacionados aos docentes que vão envelhecendo e participam de programas de pós-graduação. Entretanto, como constataram Nascimento et al. (2016), as evidências empíricas desta pesquisa, além desse relato, demonstram que docentes que estão no ápice da carreira precisam cumprir suas cargas

horárias integralmente, com muitas atividades e exigências, ainda mais se estão vinculados à pós-graduação. Cabe salientar que essa é a realidade de uma IES comunitária, o que difere nas públicas.

Por mais que os docentes da IES pesquisada não sejam impedidos de continuar a exercer as suas atividades mesmo após a aposentadoria, a qual costuma ocorrer por volta dos 60 anos, fica notório o ageísmo relacionado aos profissionais com 60 anos ou mais, como detectou Nascimento et al. (2016). Os autores destacam que tal discriminação está relacionada à representação social do envelhecimento e pontuam que, por mais que exista uma certa debilidade decorrente da idade dos professores com mais de 60 anos, o ageísmo pode marginalizá-lo, como se fosse incapaz. Mesmo que nenhum dos pesquisados tenha trazido que esteja sofrendo algum problema de saúde, alguns relatam o medo de adoecer em razão de perceberem que a carga de trabalho está cada vez maior. Seguem depoimentos comprobatórios:

Os docentes estão adoecendo, a idade não é o problema, e sim o acúmulo de atividades e a falta de apoio dos dirigentes. Não está nada fácil. Não sei até quando eu aguento. (E7)

Sabe, eu não me sinto doente e nem que estou adoecendo, mas escuto isso direto nos corredores e sala de professores. Tudo bem que esse tipo de comentário vem dos mais velhos, mas parece que está mais atrelado a questões institucionais e da educação superior como um todo. (E13)

Nessa lógica, a gestão da idade torna-se fundamental (Cepellos & Tonelli, 2017; Tonelli et al., 2020; Hanashiro et al., 2020; Silva & Helal, 2022), a qual visa melhor convívio geracional e mitigação do ageísmo. Isto posto, cabe lembrar que estudos, inclusive brasileiros (Cepellos & Tonelli, 2017; Tonelli et al., 2020; Hanashiro et al., 2020; Helal & Viana, 2021; Silva & Helal, 2022; Locatelli & Mozzato, 2023), apontam para a necessidade de políticas e práticas de gestão e de GP voltadas às diferentes idades.

Com base na pesquisa documental, afirma-se que a IES pesquisada não trabalha com tais políticas e práticas, sendo que elas não são direcionadas com vistas a um melhor convívio geracional, o que não é diferente com a aposentadoria, ou mesmo, preparação para o jubramento. Na mesma lógica, dois docentes com mais de 50 anos afirmam que não querem jubilar e outros, com diferentes idades, fazem referência à aposentadoria com medo de chegar lá e não estarem preparados para tal. E18 diz: “Quando der eu me aposento, mas dá medo, não sei como vai ser a minha vida, parar assim, de repente. Conheço tantas histórias de pessoas que se aposentaram e daí adoeceram, se deprimiram.”

Entretanto, apareceram falas, inclusive, como uma ideia central no grupo focal, de que a IES deveria se preocupar em ter políticas e práticas voltadas a gestão da idade. Muitos dos docentes que estão nessa fase final da carreira demonstraram inquietações quanto ao seu afastamento da Instituição, como pode ser visto nas falas que seguem:

As empresas deveriam se preparar para o envelhecimento, mas não tem isso nas empresas. Não tem aqui. (E7)

Entendo que deveria haver a “leitura” da experiência das pessoas. Não adianta a GP ter um nome bonito e só. Deveria haver a visão da longevidade, uma gestão humana de fato. Isso é ignorado. (E11)

Me sinto impotente ao falar com as pessoas a respeito dessas questões de idade, é um sofrimento aposentar, jubilar. Assuntos como aposentadoria deveriam ser mais conversados. As pessoas adoecem ao se aposentar. Deveria ter uma política institucional, os RHs deveriam pensar. No jubramento de uns professores cantaram sapato velho (risos). (E20)

Quando a E20 falou da música que foi tocada numa cerimônia de jubramento, todos riram, mas certamente como desaprovação e como forma de confirmar que deveria haver maior sensibilidade para essas questões, tanto de jubramento, quanto de aposentadoria. Ou seja, como refere E11, “deveria haver uma gestão mais humana”.

Na realidade, como ressaltam Helal, Nóbrega e Lima (2021), a aposentadoria é um fenômeno complexo e multidimensional. Justamente por isso que os pesquisados defendem uma GP com olhares para essas questões, visto que o fim das atividades laborais traz consigo medos. Esse olhar revela a busca por uma gestão mais humana, como preconizam Neiva, Macambira e Ribeiro (2020).

Com base nas evidências empíricas desta pesquisa, por mais que se compactue com os resultados da pesquisa realizada por Geeraerts, Vanhoof e Den Bossche (2021), a qual também foi desenvolvida junto a professores universitários, destaca-se que ambos (com menos idade e com mais idade) possuem características e atitudes em comum, mesmo que os professores mais jovens apresentem

maior interesse pela mudança tecnológica, uso das TICs, ideias criativas e inovadoras, enquanto os com mais idade assumem mais facilmente o papel de líder, com habilidades na gestão em sala de aula, além de serem mais confiantes e conservadores. Mas, como referem Geeraerts, Tynjälä e Heikkinen (2018), é nessa complementaridade que ocorre a aprendizagem intergeracional entre professores.

## CONCLUSÕES

Ao chegar no final deste trabalho, fica evidente a existência do ageísmo ao longo do continuum da vida laboral dos docentes, o qual é antecedido por estereótipos e resultante de uma construção social. Como já é aceito na literatura, aqui também ficou comprovado que o ageísmo é mais recorrente nos anos iniciais e finais da carreira docente. Entretanto, por mais que mais ameno, também se observa ageísmo na fase de consolidação da carreira. Mais especificamente relacionado ao processo de envelhecimento dos docentes, fica evidenciada a necessidade das IESs terem políticas claras referentes ao encerramento da carreira docente, além da necessidade de reformulação dos programas de preparação para a saída da instituição.

Os resultados desta pesquisa têm implicações teóricas, práticas, sociais e metodológicas. No que tange as contribuições teóricas, entende-se que a pesquisa contribui com os estudos sobre ageísmo no Brasil, seguindo uma lógica decolonial, e ainda, que o considera no continuum da vida laboral. Não obstante, tem como campo de pesquisa professores universitários de uma IES, o qual ainda carece de pesquisas, ainda mais com esta temática. Assim, além das contribuições teóricas para a comunidade acadêmica, também tem as práticas, inclusive, trazendo importante contribuição social na medida em que estereótipos, preconceitos e discriminações são expostos. Também se salienta a contribuição metodológica em razão de que o tema é mais trabalhado quantitativamente. Sendo assim, a abordagem qualitativa desta pesquisa possibilitou que diferentes aspetos, sobretudo subjetivos, pudessem ser trabalhados. Ademais, nas pesquisas qualitativas, tanto a história de vida, enquanto técnica de coleta de dados, quanto a análise temática, como técnica de análise de dados, não são tão utilizadas como as entrevistas tradicionais ou análise de conteúdo.

Chegando ao final deste artigo, aponta-se a necessidade de se pensar e rever tais construções de estereótipos negativos sobre grupos de pessoas de diferentes idades, sobretudo, levando em consideração a realidade brasileira, possibilitando uma construção social menos negativa nesse sentido. Portanto, mais pesquisas sobre o tema são necessárias para sua melhor compreensão e evolução. Entretanto, espera-se que este artigo auxilie no sentido de sensibilizar pesquisadores, gestores, líderes, profissionais de GP e, quiçá, órgãos públicos, quanto à complexidade do ageísmo, em prol de organizações e uma sociedade mais humanizada.

## REFERÊNCIAS

Allen, M. W., Armstrong, D. J., Riemenschneider, C. K., & Reid, M. F. (2006). Making sense of the barriers women face in the information technology work force: Standpoint theory, self-disclosure, and causal maps. *Sex Roles*, 54, 831-844. doi:10.1007/s11199-006-9049-4

Barros, A., & Muniz, T. S. M. (2014). O trabalhador idoso no mercado de trabalho do capitalismo contemporâneo. *Caderno de Graduação Ciências Humanas e Sociais*, 2(1), 103-116.

Beltramini, L. M., Cepellos, V. M., & Pereira, J. J. (2022). Mulheres jovens, “teto de vidro” e estratégias para o enfrentamento de paredes de cristal. *RAE – Revista de Administração de Empresas*, 62 (6), 1-25.

Boehm, S. A., Schroder, H., & Bal, M. (2021). Age-Related Human Resource Management Policies and Practices: Antecedents, Outcomes, and Conceptualizations. *Work, Aging and Retirement*, 7(4), 257-272.

- Braun, B., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research In Psychology*, 3(2), 77-101. <http://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Brodmerkel, S., & Barker, R. (2019). Hitting the 'glass wall': Investigating everyday ageism in the advertising industry. *The Sociological Review*, 67(6), 1383-1399. <https://doi.org/10.1177/0038026119837147>
- Butler, R.N. (1969). Age-ism: Another Form of Bigotry. *The Gerontologist*, 9(4), 243-246. [https://doi.org/10.1093/geront/9.4\\_Part\\_1.243](https://doi.org/10.1093/geront/9.4_Part_1.243)
- Butler, R.N. (1980). Ageism: A foreword. *Journal of Social Issues*, 36(2), 8-11. DOI: 10.1111/j.1540-4560.1980.tb02018.x.
- Cepellos, V. M., & Tonelli, M. J. (2017). Envelhecimento profissional: percepções e práticas de gestão da idade. *Revista Alcance*, 24(1), 4-21. DOI: <http://dx.doi.org/10.14210/alcance.v24n1.p004-021>
- Cepellos, V. M., & Tonelli, M. J. (2022). O Processo de Envelhecimento de Mulheres em Cargos de Liderança: a Iminência da Morte e do Renascimento Simbólicos. *Revista Organizações & Sociedade*, 29(101), 329-358. DOI 10.1590/1984-92302022v29n0014PT
- Colet, D. S., & Mozzato, A. R. (2021). Contribuições da diversidade geracional para a aprendizagem organizacional. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 11(3), 396-419.
- Duncan, C., & Loretto, W. (2004). Never the right age? Gender and age-based discrimination in employment. *Gender, Work & Organization*, 11, 95-115. doi: 10.1111/j.1468-0432.2004.00222.x
- Erickson, M. A. (2019). Contemplative pedagogy as a framework for education about ageism. *Gerontology & geriatrics education*, 42(3), 297-307. <https://doi.org/10.1080/02701960.2019.1689357>
- Fineman, S. (2014). Age matters. *Organization Studies*, 35(11), 1719-1723. doi:10.1177/0170840614553771
- Firzly, N., Van de Beeck, L., & Lagacé, M. (2021). Let's Work Together: Assessing the Impact of Intergenerational Dynamics on Young Workers' Ageism Awareness and Job Satisfaction. *Canadian Journal on Aging/La Revue canadienne du vieillissement*, 40(3), 489-499.
- Flick, U. (2009). *Introdução à pesquisa qualitativa*. Trad. Joice Elias Costa. 3.ed. São Paulo: Artmed.
- Fossati, E.C., & Mozzato, A. R. (2023). Transferência de conhecimentos de trabalhadores em aposentadoria numa instituição de ensino superior. *Cadernos EBAPE. BR*, 21(2), 1-15.
- Fraga, A.M., Colomby, R. K., Gemelli, C. E., & Prestes, V. A. (2022). As diversidades da diversidade: revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade na administração (2001-2019). *Cadernos EBAPE. BR*, p. 20(1), 1-26.
- França, L.H. F. P., Siqueira-Brito, A. R., Valentini, F., Vasques-Menezes, I., & Torrers, C. V. (2017). Ageismo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, Rio de Janeiro, 20(6), 765-777. DOI: <https://doi.org/10.1590/1981-22562017020.170052>.
- Geeraerts, K., Tynjala, P., & Heikkinen, H. L. T. (2018). Inter-generational learning of teachers: what and how do teachers learn from older and younger colleagues?, *European Journal of Teacher Education*, 41(4), 79-495. Doi: 10.1080/02619768.2018.1448781

Geeraerts, K., Vanhoof, J., & Den Bossche, P. (2021). Teachers 'Age-related Stereotypes: Investigating Generational Differences. *Journal of Intergenerational Relationships*, 19(2), 179-195. Doi: 10.1080 / 15350770.2019.1701603

Hanashiro, D. M. M., & Pereira, M. F. M. W. M. (2020). O etarismo no local de trabalho: evidências de práticas de “saneamento” de trabalhadores mais velhos. *RGO – Revista Gestão Organizacional*. 13(2), 188-206. DOI: <http://dx.doi.org/10.22277/rgo.v13i2>

Hanashiro, D. M. M., & Helal, D. H. (2023). Ageísmo na Carreira Acadêmica: um estudo com professores universitários. *Educação & Realidade*, 48. <http://dx.doi.org/10.1590/2175-6236121896vs01>

Helal, D. H., Nóbrega, C. V., & Lima, T. A. P. (2021). "Retirement and organizations: perspectives and challenges for both workers and human resource management", *Working with Older People*, 25(2), 141-152. <https://doi.org/10.1108/WWOP-04-2020-0014>

Helal, D. H., & Viana, L. O. (2021). Ageísmo: uma Revisão Integrativa da Literatura em Língua Portuguesa. *Conhecimento & Diversidade*, 13, 171-191.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/22827-censo-demografico-2022.html>

Jarrold-Grapes, R., & Mahler, P. P. (2024). Retirees return to work: How a North Carolina policy helped staff high-need schools. *Education Policy Analysis Archives*, 32(4). <https://doi.org/10.14507/epaa.32.8241>

Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2004). Aging, Adult Development, and Work Motivation. *The Academy of Management Review*, 29(3), 440-458.

Kunze, F., Boehm, S. A., & Bruch, H. (2011). Age diversity, age discrimination climate and performance consequences – a cross organizational study. *Journal of Organizational Behavior*, 32, especial issue, 264-290.

Lagacé, M., Van de Beeck, L., & Firzly, N. (2019). Building on intergenerational climate to counter ageism in the workplace? A cross-organizational study. *Journal of Intergenerational Relationships*, 17(2), 201-219.

Locatelli, M. A., Mozzato, A. R., & Fritz Filho, L. F. (2023). Gestão da Idade nas organizações: Um olhar integrativo da literatura. In: VIII Encontro de gestão de pessoas e relações de trabalho - EnGPR 2023/ANPAD, 2023, São Paulo. Anais do VIII EnGPR da ANPAD.

Loth, G. B., & Silveira, N. (2014). Etarismo nas organizações: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecidos. *Revista de Ciência da Administração*, 16(39), 65-82. Doi: <http://dx.doi.org/10.5007/2175-8077.2014v16n39p65>

Lunardelli, A. F., & Maia, A. F. (2024). Razão instrumental e educação: reflexões sobre a escola e as novas tecnologias. *Educação em Revista - Belo Horizonte*, 40, e4104. DOI:<http://dx.doi.org/10.1590/0102-469841048>

Nascimento, R. P. Costa, D. V. F., Salvá, M. N. R., Moura, R. G., & Simão, L. A. S. (2016). Trabalhar é manter-se Vivo: envelhecimento e sentido do trabalho para docentes do ensino superior. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 11(2).

Neiva, E. R., Macambira, M. O., & Ribeiro, E. M. B. A. (2020). Práticas de gestão, bem-estar e comportamento de apoio. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1), 1–27.

- North, M. S., & Fiske, S. T. (2012). An inconvenienced youth? Ageism and its potential intergenerational roots. *Psychological Bulletin*, 138(5), 982–997. DOI:10.1037/a0027843.
- Palmore, E. B. (1999). *Ageism: Negative and positive*. 2nd.ed. New York, NY: *Springer Publishing Company*.
- Palmore, E. B. (2001). The ageism survey: First findings. *The Gerontologist Society of America*, 41(5), 572-575. <https://doi.org/10.1093/geront/41.5.572>
- Palmore, E. B. (2015). Ageism Comes of Age. *The Journals of Gerontology: Series B*, 70(6), 873–875. DOI: 10.1093/geronb/gbv079.
- Previtali, F., Keskinen, K., Niska, M., & Nikander, P. (2022). Ageism in Working Life: A Scoping Review on Discursive Approaches. *The Gerontologist*, 62(2), e97–e111. doi:10.1093/geront/gnaa119
- Relatório mundial sobre o idadismo. (2022). Organização Pan-Americana da Saúde. Washington, D.C <https://doi.org/10.37774/9789275724453>.
- Renzetti, F. M. M. N., & Hanashiro, D. M. M. (2021). Uma Revisão da Literatura sobre Práticas de Recursos Humanos para Trabalhadores mais Velhos: Desafios e Oportunidades à Gestão Contemporânea. In: XLV EnAnpad, 2021, On-line. Anais do XLV encontro da ANPAD.
- Romaioli, D., & Contarello, A. (2019). "I'm too Old for ..." looking into a self-Sabotage rhetoric and its counter-narratives in an Italian setting. *Journal Aging Studies*, 48, 25-32. doi: 10.1016/j.jaging.2018.12.001.
- Schwartz, L. K., & Simmons, J. P. (2001). Contact quality and attitudes toward the elderly, *Educational Gerontology*, 27(2), 127-137, DOI: 10.1080/03601270151075525
- Silva, M. A. P., & Helal, D. H. (2022). Age Management in the Brazilian Context: A Theoretical Discussion. *Organizations and Markets in emerging Economies*, 1(25), 6-25. Doi: <https://1015388/omee.2022.13.68>
- Souza, L. K. (2019). Pesquisa com análise qualitativa de dados: conhecendo a Análise Temática. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 71(2) 51-67. <http://dx.doi.org/10.36482/1809-5267.ARBP2019v71i2p.51-67>.
- Spedale, S. (2019). Deconstructing the 'older worker': Exploring the complexities of subject positioning at the intersection of multiple discourses. *Organization*, 26(1), 38-54. DOI: 10.1177/1350508418768072
- Spedale, S., Coupland, C., & Tempest, S. (2014). Gendered ageism and organizational routines at work: the case of day-parting in television broadcasting. *Organization Studies*, 35(11), 1585-1604. Doi: 10.1177/0170840614550733
- Tonelli, M. J., Pereira, J., Cepellos, V., & Lins, J. (2020). Envelhecimento nas organizações: Uma visão dos profissionais de RH sobre o posicionamento de gestores maduros e adoção de práticas de gestão de idade. *RAUSP Management Journal*. 55(2), 127-142.
- Viana, L. O., & Helal, D. H. (2023). Ageísmo na Carreira Acadêmica: um estudo com professores universitários. *Educação & Realidade*, 48, 1-25. <http://dx.doi.org/10.1590/2175-6236121896vs01>
- Vieira, R., & Cepellos, V. (2022). Mulheres Executivas e seus Corpos: as Marcas do Envelhecer. *Revista Organizações & Sociedade*, 29(100), 154-180. DOI 10.1590/1984-92302022v29n0006PT

Wu, N. (2019). Silenced Inequalities: Too Young or Too Old?. In: Nachmias, S.; Caven, V. (Eds.) *Inequality and Organizational Practice*. Palgrave Macmillan, Cham.

Doi: [https://doi.org/10.1007/978-3-030-11647-7\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-030-11647-7_4)

Yin, R. K. (2001). *Estudo de caso: planejamento e métodos*. Porto Alegre: Bookman.

Yin, R. K. (2016). *Pesquisa qualitativa do início ao fim*. Trad. Daniel Bueno. Porto Alegre: Penso.

## CONTRIBUIÇÃO DAS AUTORAS

**Autora 1**– Responsável pelo projeto, coleta e análise dos dados, realizando a escrita do artigo na íntegra.

**Autora 2**– Responsável pela revisão do projeto e das análises realizadas, contribuindo com a escrita do artigo, sobretudo, na sua revisão.

## DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSE

As autoras declaram que não há conflito de interesse com o presente artigo.

## DECLARAÇÃO DE APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA

**Título da Pesquisa:** AGEISMO NO CONTINUUM DA VIDA LABORAL DE PROFESSORES

**Instituição Proponente:** Anelise Rebelato Mozzato

**Versão:** 1

**CAAE:** 67955123.2.0000.5342

**Instituição Proponente:** UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO

**Número do Parecer:** 5.971.195

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

Diante do exposto, este Comitê, de acordo com as atribuições definidas nas Resoluções n. 466/12 e n. 510/16 do Conselho Nacional da Saúde, Ministério da Saúde, Brasil, manifesta-se pela aprovação do projeto de pesquisa na forma como foi proposto.

**Situação do Parecer:** Aprovado

## Este preprint foi submetido sob as seguintes condições:

- Os autores declaram que estão cientes que são os únicos responsáveis pelo conteúdo do preprint e que o depósito no SciELO Preprints não significa nenhum compromisso de parte do SciELO, exceto sua preservação e disseminação.
- Os autores declaram que os necessários Termos de Consentimento Livre e Esclarecido de participantes ou pacientes na pesquisa foram obtidos e estão descritos no manuscrito, quando aplicável.
- Os autores declaram que a elaboração do manuscrito seguiu as normas éticas de comunicação científica.
- Os autores declaram que os dados, aplicativos e outros conteúdos subjacentes ao manuscrito estão referenciados.
- O manuscrito depositado está no formato PDF.
- Os autores declaram que a pesquisa que deu origem ao manuscrito seguiu as boas práticas éticas e que as necessárias aprovações de comitês de ética de pesquisa, quando aplicável, estão descritas no manuscrito.
- Os autores declaram que uma vez que um manuscrito é postado no servidor SciELO Preprints, o mesmo só poderá ser retirado mediante pedido à Secretaria Editorial do SciELO Preprints, que afixará um aviso de retratação no seu lugar.
- Os autores concordam que o manuscrito aprovado será disponibilizado sob licença [Creative Commons CC-BY](#).
- O autor submissor declara que as contribuições de todos os autores e declaração de conflito de interesses estão incluídas de maneira explícita e em seções específicas do manuscrito.
- Os autores declaram que o manuscrito não foi depositado e/ou disponibilizado previamente em outro servidor de preprints ou publicado em um periódico.
- Caso o manuscrito esteja em processo de avaliação ou sendo preparado para publicação mas ainda não publicado por um periódico, os autores declaram que receberam autorização do periódico para realizar este depósito.
- O autor submissor declara que todos os autores do manuscrito concordam com a submissão ao SciELO Preprints.