

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA CAMPUS I – CAMPINA GRANDE CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

JÔNATAS KLEYTON DE OLIVEIRA SILVA

AGEISMO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: ESTUDO EXPLORATÓRIO COM A POPULAÇÃO GERAL

CAMPINA GRANDE 2018

JÔNATAS KLEYTON DE OLIVEIRA SILVA

AGEISMO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: ESTUDO EXPLORATÓRIO COM A POPULAÇÃO GERAL

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), em formato de artigo, apresentado ao curso de Psicologia da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial para a obtenção do título Bacharel/Licenciado em Psicologia.

Orientadora: Prof^a. Dr^a Josevânia da Silva

CAMPINA GRANDE

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

> S586a Silva, Jônatas Kleyton de Oliveira.

Ageismo no contexto organizacional [manuscrito] : estudo exploratório com a população geral / Jonatas Kleyton de Oliveira Silva. - 2018.

27 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Biológicas e da Saúde, 2018.

"Orientação : Profa. Dra. Josevânia da Silva , Departamento de Psicologia - CCBS."

1. Ageismo. 2. Idadismo. 3. Envelhecimento. 4. Ageismo organizacional.

21. ed. CDD 158.7

JÔNATAS KLEYTON DE OLIVEIRA SILVA

AGEISMO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: ESTUDO EXPLORATÓRIO COM A POPULAÇÃO GERAL

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), em formato de artigo, apresentado ao curso de Psicologia da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial para a obtenção do título Bacharel/Licenciado em Psicologia.

Aprovada em: 13/06/2018.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Josevânia Da Silva (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Prof. Dr. Francinaldo Do Monte Pinto
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Prof. Me. Luann Glauber Rocha Medeiros Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

À minha orientadora, pela paciência, motivação e empenho, DEDICO.

AGRADECIMENTOS

À minha esplendorosa mãe Berenice, por ser minha grande motivação e força na estrada até aqui.

Aos meus amados avós Maria e José, pelos esforços, ensinamentos e encorajamento nos dias críticos.

À Josevânia da Silva, pelas leituras sugeridas ao longo dessa orientação e por toda dedicação/empenho de sempre.

Aos queridos e íntimos amigos, em especial, Emillyn e o 104B Produções, que me incentivaram e ofereceram apoio nos momentos difíceis.

A todos aqueles que me ajudaram na divulgação e participação na pesquisa. Em especial, Roberto.

Aos queridos professores Francinaldo e Luann, por terem aceitado o convite de fazerem parte da banca examinadora.

Aos professores do Curso de Psicologia, em especial, Lígia Gouveia, Laércia Medeiros, Silvânia Barbosa, Edmundo Gaudêncio, e a professora Tanise Bezerra do Curso de Estatística da UEPB, que contribuíram ao longo da minha trajetória acadêmica, por intermédio das disciplinas e debates, para o meu desenvolvimento.

Aos funcionários da UEPB, Robson e Andreza, pela destreza e atendimento quando nos foi necessário.

Aos colegas/parceiros de classe, pelos momentos de amizade e companheirismo.

A Deus, acima de tudo.

"(...) Ah, se o que eu **sou** É também o que eu escolhi **ser** Aceito a condição..." (Los Hermanos – O Velho e o Moço)

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	7
2.	MÉTODO	10
	2.1. TIPO DE ESTUDO	10
	2.2. PARTICIPANTES	10
	2.3. INSTRUMENTOS	10
	2.4. PROCEDIMENTOS	11
	2.5. ANÁLISE DOS DADOS	11
	2.6. ASPECTOS ÉTICOS	11
3.	RESULTADOS E DISCUSSÃO	12
4.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	17
	REFERÊNCIAS	20
	ANEXOS	23

AGEISMO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: ESTUDO EXPLORATÓRIO COM A POPULAÇÃO GERAL

Jônatas Kleyton de Oliveira Silva¹

RESUMO

A discriminação de pessoas em razão da idade é denominado de ageísmo ou idadísmo. O ageísmo no contexto organizacional, portanto, pode ser compreendido como discriminação ocorrida âmbito organizacional direcionado às pessoas mais velhas. Este estudo teve por objetivo analisar o ageísmo no contexto organizacional a partir da avaliação das pessoas da população geral. Participaram de forma não probabilística e por conveniência 150 pessoas com idades variando entre 18 e 70 anos (M=31; DP=12,6), sendo a maioria do sexo feminino (68%). Para a coleta de dados, foram utilizados dois instrumentos: a) Questionário sócio demográfico e laboral; b) Escala de Ageismo no Contexto Organizacional (EACO). Os dados foram analisados através de estatística descritiva. Os participantes apresentaram média abaixo do ponto de corte (3) para as atitudes negativas (M=2,4; DP=0,66), e um pouco acima do corte para as atitudes positivas (M=3,2; DP=0,76). Ao se analisar a média dos participantes por item, verificou-se que, no fator Atitudes Negativas, o item com maior escore médio foi "Trabalhadores mais velhos costumam adoecer com mais facilidade". Já no fator Atitudes Positivas, o item com maior média foi "Trabalhadores mais velhos são mais persistentes do que os mais jovens". Estima-se o ageísmo organizacional é perpassado por aspectos sociais e organizacionais, os quais impactam de forma negativa na vida das pessoas mais velhas.

Palavras-Chave: Ageismo. Contexto Organizacional. Envelhecimento.

1. INTRODUÇÃO

O contexto organizacional é composto por variáveis positivas e negativas que podem facilitar ou comprometer a forma como o indivíduo atua nas organizações. No cenário atual, o incremento de novos meios de comunicação, ferramentas tecnológicas, estilos contemporâneos de gestão e liderança resulta num *upgrade* no modo de trabalho consolidado anteriormente com o objetivo de permitir interações mais rápidas e precisas entre os trabalhadores (FRANÇA, 2016).

No campo tecnológico, existe uma linha tênue entre o antigo e o novo, pois, ambos fazem parte da mesma trajetória e corroboram o mesmo resultado. A inovação - seja ela intelectual, tecnológica, de serviços ou de processos - descende disso. Nesse contexto, o

¹ Aluno de Graduação em Psicologia na Universidade Estadual da Paraíba — Campus I. Email: kleytonjonatas@gmail.com

trabalho fica cada vez mais atrelado a um fator composto do que a um fator singular, ou seja, é mais fácil observar um conjunto de características do que focar numa característica especifica.

É comum as empresas oferecerem a seus funcionários recompensas para estimular os esforços e os comportamentos necessários para atingir as suas principais metas. Para tanto, faz-se necessário a doação de tempo, atenção e compromisso por parte desses membros, mas nem todos possuirão as "qualidades necessárias" para atingirem tais objetivos. Tais práticas colaboram para a constituição de rótulos, que serão atribuídos às pessoas e/ou situações específicas no ambiente de trabalho.

Alguns estereótipos podem influenciar a maneira como as organizações utilizam a capacidade de seus trabalhadores. Esses estereótipos podem ser de ordem de gênero, etnia, religião, orientação sexual e idade (SIQUEIRA-BRITO, FRANÇA, & VALENTINI, 2016). Os estereótipos contribuem para a formação que preconceitos, que passam a subestimar os valores e competências das pessoas (seja no âmbito organizacional, seja nas relações sociais). Dentre eles, o estereótipo de idade tem chamado bastante atenção de diversas áreas de investigação científicas. A evidência dos estereótipos em relação à idade tem ocorrido, sobretudo, em um contexto social de envelhecimento populacional e, também, de aumento, ao longo das últimas décadas, do número de pessoas com mais idade nas organizações.

O aumento da população idosa é um fenômeno de ordem mundial que chama atenção dos pesquisadores da área sobre a faixa etária dos trabalhadores que tende a ser elevada devido a esse grande índice (SIQUEIRA-BRITO, FRANÇA, & VALENTINI, 2016). Dentre outros aspectos, o envelhecimento é um processo determinado pelo contexto social e pela cultura (NEVES, 2012). Segundo Neves (2012), com o processo de envelhecimento, as pessoas vivenciem mudanças atitudinais, e os modos de envelhecer possui relação com as interações que as pessoas vão estabelecendo ao longo da vida com os diversos grupos etários, bem como com as condições de vida das pessoas. Assim, não é possível falar em velhice como categoria única, sendo mais apropriado falar sobre velhices (SILVA, 2011).

Os modos de representar e significar a velhice em cada sociedade também possuem relação com o contexto histórico, econômico. Na contemporaneidade, o aumento na expectativa de vida das pessoas tem demandado estratégias para lidar com o fenômeno do envelhecimento populacional (SILVA & SALDANHA, 2012). Isto tem implicado pensar em políticas públicas de saúde, de assistência social, além de se fazer necessário o questionamento sobre os tabus e preconceitos existentes em relação as pessoas mais velhas, seja no âmbito da sexualidade, seja na participação dessas pessoas no mercado de trabalho

(SILVA, 2011; SILVA, MEDEIROS & SALDANHA, 2008). Assim, o envelhecimento populacional tem repercutido no contexto das organizações, bem como tem demandado por parte dos gestores pensar estratégias e projetos para dar conta desta nova demanda.

Na contemporaneidade, tem se observado no contexto das organizações a existência de discriminação em razão da idade das pessoas, fenômeno que também tem sido denominado de *ageísmo* ou *idadísmo*. O termo ageismo foi cunhado em 1969, pelo médico gerontólogo e psiquiatra Robert Neil Butler e diz respeito à discriminação/estereótipos de pessoas ou grupo com base na idade desses indivíduos (LINO, 2014). Segundo Butler (1980), é o processo, relativamente frequente, de estereotipar e discriminar pessoas pelo único e exclusivo fato delas serem velhas. Ainda segundo o autor, verifica-se que a discriminação em relação às pessoas mais velhas afeta, por exemplo, decisões de contratação e demissão por parte de empresas. Ageísmo no contexto organizacional, portanto, pode ser compreendido como discriminação ocorrida no âmbito organizacional direcionado às pessoas mais velhas. O ageismo pode ser verificado nas relações interpessoais, bem como a nível institucional. Ressalta-se que a discriminação pode afetar diretamente no trabalho e no contexto das relações sociais dessas pessoas.

A discriminação nas relações de trabalho por intermédio da idade é um agravante que precisa de avaliação e ferramentas de combate. Algumas medidas já estão sendo tomadas, mas ainda se faz necessário o aprofundamento dos fatores que estejam relacionados ao ageismo no âmbito das organizações. Segundo Minichiello, Brownw e Kendig (2000), o ageismo atua de várias formas e todas elas podem ser prejudiciais. Contudo, a dimensão das relações interpessoais parece ser a que sofre maior impacto. Nessa direção, Neri (2005) aponta que as diversas nuances do preconceito contra as pessoas idosas, as quais podem determinar políticas e práticas sociais discriminatórias, que resultarão na dificuldade de acesso a empregos, tratamentos médicos, entre outros. Dessa maneira, o ageismo no contexto organizacional contribui para dificultar, ainda mais, não só a entrada das pessoas.

No contexto do trabalho, pensar estratégias de inclusão e participação das pessoas idosas tem sido um dos desafíos. À exemplo, tanto a Política Nacional do Idoso - Lei Nº 8.842 (Brasil, 1994) quanto o Estatuto do Idoso - Lei Nº 10.741 (BRASIL, 2003) trazem em seu texto diretrizes e recomendações que propiciem a profissionalização e a inclusão das pessoas mais velhas no mercado de trabalho. Todavia, França et al. (2014) afirmam que ainda são escassas as instituições organizacionais que, efetivamente, adotam políticas que objetivem proporcionar condições que favoreçam a permanência das pessoas mais velhas no exercício das suas atividades profissionais. Não obstante, para Siqueira-Brito, França e Valentini

(2016), a identificação de preconceitos contra trabalhadores mais velhos é uma das estratégias iniciais para se combater o preconceito, o que pode facilitar o desenvolvimento de ações que favoreçam a interação entre os diversos grupos etários.

Os estereótipos e preconceitos relacionados à velhice estão associados a termos como frágeis, solitários, improdutivos, entre outras nomenclaturas (MIRANDA, 2014). Essas manifestações repercutem de maneira negativa na vida dos idosos, comprometendo e até dificultando a forma como eles se relacionam. Assim, este estudo pode contribuir para minimizar tal lacuna. A realização de novas pesquisas sobre o assunto pode contribuir, ainda, para favorecer a inclusão das pessoas idosas no mercado de trabalho.

No campo da psicologia, a criação de estratégias que facilitem a integração de grupos de gestão com a comunidade acadêmica pode corroborar na estimulação de mecanismos e possibilidades que resultem numa melhor qualidade de vida para as pessoas idosas. Assim, este estudo tem por objetivo analisar o ageismo no contexto organizacional a partir da avaliação das pessoas da população geral.

2. MÉTODO

2.1. TIPO DE ESTUDO

Trata-se de um estudo de campo, transversal, de caráter descritivo e exploratório, com enfoque quantitativo.

2.2. PARTICIPANTES

Participaram, de forma não probabilística e por conveniência, 150 pessoas com idades variando entre 18 anos e 70 anos (M=31; DP=12,6), sendo a maioria do sexo feminino (68%). A coleta de dados ocorreu através de link online para acesso aos instrumentos de pesquisa. Foram adotados os seguintes critérios de inclusão: a) Participação voluntária no estudo; b) participantes que preencheram todos os itens do instrumento de pesquisa; c) Pessoas com idade igual ou superior 18 anos.

2.3. INSTRUMENTOS

Para a coleta de dados foram utilizados dois instrumentos:

a) **Questionário Sóciodemográfico e Laboral**: com questões versando sobre idade, sexo, estado civil, religião, escolaridade, nível de ocupação (empregado, desempregado, aposentado, etc.), renda familiar, região e estado onde reside.

b) Escala de Ageismo no Contexto Organizacional (EACO): trata-se de uma escala construída com o objetivo de verificar o ageismo organizacional percebido por pessoas de todas as idades frente ao envelhecimento. O instrumento possui escala de resposta do tipo Likert de cinco pontos, variando de 1 (Discordo Totalmente) a 5 (Concordo Totalmente). No Brasil, esta escala foi construída e validade por Siqueira-Brito, França e Valentini (2016), com uma amostra de 383 pessoas, com idades variando de 18 a 75 anos (M=40; DP=12,79). A escala apresentou propriedades psicométricas satisfatórias, sendo a sua versão resumida formada por 13 itens, com dois fatores, a saber: Atitudes Negativas (α =0,83) e Atitudes Negativas (α =0,77).

2.4. PROCEDIMENTOS

Para responder ao questionário online, era apresentado ao participante, inicialmente, os objetivos da pesquisa, o caráter voluntário da participação, informações sobre o sigilo das respostas, bem como a opção para assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Só após esta etapa, os participantes eram direcionados às questões do instrumento de pesquisa. Os participantes também poderiam deixar de responder ao questionário online a qualquer momento, sem que isto implicasse em prejuízos para os mesmos.

2.5. ANÁLISE DOS DADOS

As informações advindas do questionário sócio demográfico e de perfil profissional foram tabuladas por meio do software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS vs. 20), e analisados através de estatística descritiva e bivariada.

2.6. ASPECTOS ÉTICOS

Esta pesquisa foi realizada em acordo com os critérios éticos que regulamenta estudos envolvendo seres humanos, como consta na Resolução Nº 510/16 do CNS - Conselho Nacional de Saúde. Nesse sentido, a pesquisa foi iniciada após a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual da Paraíba (CEP-UEPB).

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir dos resultados, verificou-se que a maioria dos participantes possuía renda familiar maior ou igual a 5 salários mínimos, o que pode estar relacionado ao nível de

escolaridade elevado. A maioria dos participantes também estavam empregados e se declararam solteiros. Estes e outros dados estão demonstrados na tabela abaixo.

Tabela 1. Perfil sócio demográfico dos participantes

Variáveis			%	
Sexo	Masculino Feminino	48 102	32 68	
Escolaridade	Ensino fundamental II Ensino médio completo Ensino superior incompleto Ensino superior completo Pós-graduação	01 14 59 35 41	0,7 9,3 39,3 23,3 27,4	
Situação Laboral	Empregado Desempregado Aposentado Estudante	72 14 04 60	48 9,3 2,7 40	
Renda familiar	Menor que 1 salário 1-2 salários 3-4 salário 5 ou maios salários	20 40 35 55	13,3 26,3 23,5 36,9	
Estado Civil	Casado Solteiro Divorciado/separado	47 96 07	31,3 64 4,7	
Religião	Católico Evangélico Espírita Outras Sem religião	57 38 09 04 42	38 25,3 6,0 2,8 28	
Região do País	Norte Nordeste Sul Sudeste Centro-Oeste	06 116 03 06 19	4,0 77,3 2,0 4,0 12,7	

Fonte: Própria.

Em suma, variáveis sócio demográficas contribuem não apenas para caracterizar os participantes, mas também para verificar a relação destas com o fenômeno de interesse. Concernente à variável sexo, verifica-se que em sua maioria a amostra possui participantes do

sexo feminino, com idades compreendidas entre os 18 e 70 anos (média de 31,13 anos). A respeito da escolaridade, situação laboral e renda familiar, é possível notar um grande número de estudantes com o ensino superior incompleto e pós-graduandos, bem como a maioria está empregada, e possuindo renda igual ou superior a 5 (cinco) salários mínimos.

No que se refere ao estado civil e a religião, muitos participantes estão solteiros ou casados/morando juntos, sendo em sua maioria cristãos. Já no que diz respeito à região do país, o Nordeste e o Centro-Oeste conquistaram os maiores índices. No geral, participaram dessa pesquisa os seguintes estados: Acre, Amazonas, Amapá, Ceará, Distrito Federal, Goiás, Minas Gerais, Pará, Paraíba, Pernambuco, Paraná, Rio Grande do Norte e São Paulo.

Vale salientar que essa pesquisa foi realizada de forma *on-line* pela plataforma *Google Formulários*, com tempo médio de resposta entre 5 a 7min. A ferramenta foi disponibilizada em modo público nas redes sociais dos pesquisadores (que em parte são formadas por pessoas do contexto acadêmico). Isso explica o grande número de estudantes, graduados e pós-graduados que em sua maioria residem no Nordeste, especificamente na cidade de Campina Grande-PB.

Nas últimas décadas, tem crescido o interesse de pesquisas sobre a identificação de atitudes e práticas negativas frente às pessoas idosas, ou seja, o ageismo. Enquanto construto, o ageísmo abarca crenças, afetos/sentimentos e comportamentos, por vezes, por vezes negativos e hostis em relação às pessoas idosas. Marques (2016) descreve três dimensões que podem explicar o ageismo: a) está associada a *crenças* e estereótipos direcionados aos mais velhos, concebidas como grupo homogêneo, em regra, caracterizando-os através de características negativas, tais como: "pessoas idosas não tem vida sexual", "idosos não acompanham a tecnologia", "idosos são lentos e improdutivos", etc.; b) está associado a *sentimentos/afetos* que se tem em relação às pessoas mais velhas, o que pode ser evidenciado através de desdém ou de modo disfarçado, como atitudes paternalistas; c) pode se manifestar através de comportamentos, em atos efetivos de discriminação, como a violência e os maus tratos.

Deve-se ressaltar que o ageísmo requer uma abordagem que leve em conta os aspectos culturais e sociais (MARQUES, 2016). Em parte, maiores níveis de escolaridade e renda, por possibilitarem maior acesso a informação, estão associados à redução de atitudes negativas. Além disso, o Nordeste, região com maior número de participante na pesquisa, possui uma cultura caracterizada como coletivista, ou seja, as pessoas possuem sentimento de pertença e solidariedade em função da vivência socioeconômica comum, estabelecendo relações com ênfase nas relações familiares e comunitárias (CIARROCHI, SCOTT &

DEANE, 2003). A maior proximidade e interações com as pessoas idosas podem colaborar para a desconstrução de estereótipos e, consequentemente, do preconceito.

No tocante à análise dos dados decorrentes da Escala de Ageismo no Contexto Organizacional (EACO), numa escala variando de 1 (Discordo Totalmente) a 5 (Concordo Totalmente), verificou-se que os participantes apresentaram média abaixo do ponto de corte (3) para as atitudes negativas, e um pouco acima do corte para as atitudes positivas. Em geral, as atitudes positivas dos participantes foram moderadas em relação ao ageismo no contexto organizacional. As médias dos participantes por fator estão apresentadas nas tabelas abaixo, junto com o *desvio padrão* e amplitude da amostra.

Tabela 2. Médias dos participantes nos fatores da EACO

Fator	Média	Desvio Padrão (DP)	Amplitude
Atitudes Negativas	2,4	0,66	1,0-4,2
Atitudes Positivas	3,2	0,76	1,0-5,0

Fonte: Própria.

Conforme comprova o estudo de França (2015), a idade e a escolaridade podem estar significativamente correlacionadas com essas dimensões, sendo, assim, quanto maior a idade, menores são os escores de atitudes negativas e quanto maior o nível de escolaridade, mais atitudes positivas em relação ao envelhecimento do trabalhador na organização.

Os dados evidenciaram que, em referência, as atitudes negativas, os participantes tenderam a assinalar, numa escala de 1 a 5, o escore 2 e 3, que corresponde a "discordo" e "Nem concordo/Nem discordo". Já em relação às atitudes positivas, os participantes assinalaram, mais frequentemente, a opção "Nem concordo/Nem discordo". Nesta direção, embora os resultados demonstrem diferenças nas médias de respostas em relação às atitudes positivas e negativas frente ao envelhecimento organizacional, os participantes tendem a se posicionar de forma neutra, nem concordando ou mesmo discordando.

Na contemporaneidade, a literatura (LINS, LIMA-NUNES, CAMINO, 2014) tem evidenciado que atitudes preconceituosas têm se manifestado de forma sutil e menos flagrante, bem como possui relação com os contextos sociais, culturais e de pertenças grupais. Isto diferente dos resultados de estudos (ADORNO, FRENKEL-BRUNSWIK, LEVINSON, & SANFORD, 1950; GAERTNER & MCLAUGHILIN, 1983) realizados em décadas

passadas, que explicavam o preconceito sob viés psicológico a apontavam para a existência de expressão do preconceito flagrante e agressivo. Nesse sentido, na atualidade, a identificação do preconceito nem sempre se manifesta de forma clara.

Para demonstrar os conteúdos dos itens mais assinalados nos fatores positivos e negativos, foram analisada a médias dos participantes em cada item, conforme apresentado na tabela 3.

Tabela 3. Médias dos participantes nos itens por fator.

Fator	Itens	Média	DP
	1) Trabalhadores mais velhos levam mais tempo para realizar tarefas no ambiente de trabalho	2,62	1,02
	2) Trabalhadores mais velhos costumam adoecer com mais facilidade	2,75	1,08
	3) Trabalhadores mais velhos costumam faltar mais ao trabalho	1,68	0,86
	4) Trabalhadores mais jovens costumam ter maior capacidade de concentração	2,48	1,03
Atitudes	7) Os trabalhadores mais velhos tendem a esquecer novas tarefas	2,25	1,04
Negativas	11) Trabalhadores mais jovens são mais produtivos do que os mais velhos	2,47	0,92
	20) O envelhecimento afeta a produtividade dos trabalhadores	2,66	1,07
	26) Trabalhadores mais velhos tendem a sofrer mais acidentes de trabalho do que os mais jovens	2,29	1,01
	10) Trabalhadores mais velhos são mais persistentes do que os mais jovens	3,49	1,01
	15) Trabalhadores mais velhos são mais comprometidos com o trabalho do que os mais jovens	3,03	1,23
Atitudes Positivas	16) De modo geral, trabalhadores mais velhos têm mais conhecimento do trabalho	3,30	1,16
	18) Trabalhadores mais velhos são mais capazes de lidar com pressões do trabalho	3,26	1,06
	23) Trabalhadores mais velhos têm mais habilidade para resolver problemas do que os mais jovens	2,99	0,99

Fonte: Própria

Ao analisar a média dos participantes por item, verificou-se que no fator Atitudes Negativas os itens com maiores médias foram o "1) Trabalhadores mais velhos costumam adoecer com mais facilidade" obtendo 70 (46,1%) das respostas no índice 3 ("Nem Concordo, Nem Discordo") e 24 (15,8%) no índice 2 ("Discordo"), e o "20) O

envelhecimento afeta a produtividade dos trabalhadores" obtendo 48 (31,6%) das respostas no índice 3 e 44 (28,9%) no índice 2.

Considerando o conteúdo dos itens mais assinalados pelos participantes, o primeiro faz referência à associação entre envelhecimento e adoecimento. No entanto, pesquisadores em gerontologia (Neri, 2001; Araújo & Lucena, 2010; Silva, 2011) afirmam que o aparecimento de doenças não pode ser confundido como sendo um aspecto natural do envelhecimento, mas que decorre a inter-relação entre diversas variáveis, como renda, escolaridade, suporte social, condições de vida, dentre outras. Neri (2001) ressalta que a partir de certa idade, biologicamente as pessoas ficam mais suscetíveis à ocorrência de doenças. No entanto, isto por si só definirá as condições de envelhecimento das pessoas.

De certo modo, os modos de envelhecer apontam para o caráter heterogêneo do fenômeno. Segundo Silva (2011), é preciso descontruir as crenças socialmente elaboradas de que a velhice está sempre associada à profunda debilidade física e mental, sobretudo quando se considera a existência de pessoas gozam de velhices bem-sucedidas (falcão, & carvalho, 2010). Ademais, as crenças que relativizam os processos de adoecimento em pessoas idosas é que contribuem para a identificação de processo de adoecimento de forma tardia, o que implicará em cronicidade ou mesmo morte. À exemplo, destaca-se o aumento dos casos de pessoas idosas com HIV/AIDS (GOLDANI, 2010). Até chegar ao fechamento do diagnóstico, muitos idosos passam por diversos profissionais, o que tem relação, muitas vezes, com os estereótipos sobre a sexualidade na velhice, como se tratasse de um grupo etário com pouca vulnerabilidade às Infecções Socialmente transmissíveis (SILVA, 2011).

O segundo item mais assinalado no fator Atitudes Negativas faz referência a produtividade das pessoas idosas. Segundo Goldini (2010), o preconceito etário é, por vezes, institucionalizado. Goldini (2010) considera que em muitas sociedades, sobretudos as ocidentais, o ageísmo está presente em órgãos governamentais, no mercado de trabalho, no sistema de saúde, dentre outros. À exemplo, programas de incentivo ao primeiro emprego visa a inserção de pessoas sem experiência profissional que, frequentemente, são pessoas mais jovens. No entanto, é quase que inexistente o direcionamento de políticas públicas que visem as pessoas com mais de 60 anos, tendo em vista as especificidades deste grupo etário. Conforme exemplo citado há que se considerar que cada etapa da vida apresenta seus desafios para a participação no mercado de trabalho, o que não é diferente para as pessoas idosas.

Já no fator Atitudes Positivas, os itens com maiores médias foram o "10) Trabalhadores mais velhos são mais persistentes do que os mais jovens" obtendo 58 (36,2%) das respostas no índice 3 (Nem Concordo, Nem Discordo) e 47 (30,9%) no índice 4

(Concordo), e o "16) De modo geral, trabalhadores mais velhos têm mais conhecimento do trabalho" com 50 (32,9%) no índice 4 e 44 (28,9%) no índice 3, respectivamente.

Características como "persistência" e "conhecimento" sobre a atividade a ser desenvolvida são aspectos que não necessariamente a ver com a idade. A persistência, por exemplo, pode ter relação com a motivação para o trabalho ou mesmo com o nível de satisfação e comprometimento afetivo do trabalhador. Já o conhecimento acerca da atividade aponta para uma dimensão técnica. Sobre este último aspecto, o tempo de experiência no exercício da atividade, e não exclusivamente a idade, pode agregar maior domínio da atividade.

Mediante o exposto, considera-se que ageismo constitui-se como variável de exclusão dos trabalhadores mais velhos. Não obstante, requer análises que leve em conta a complexidade das formas de manifestação do preconceito na contemporaneidade, sobretudo quando se apresenta de forma sutil. Os estudos sobre essa temática no Brasil ainda são escassos, o que pode influenciar na redução de oportunidades e da inclusão de trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho (SIQUEIRA-BRITO, FRANÇA, & VALENTINI, 2016). O enfrentamento desta problemática passa por questões que abarcam desde as instituições, as políticas públicas, as relações sociais e as próprias pessoas idosas.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve por objetivo analisar o ageismo no contexto organizacional a partir da avaliação das pessoas da população geral, tendo com principal instrumento a Escala de Ageismo no Contexto Organizacional (EACO).

De modo geral, verificou-se que as atitudes negativas são definidas principalmente por aspectos cognitivos e de saúde, por exemplo, "Trabalhadores mais velhos costumam adoecer com mais facilidade". Já as atitudes positivas são definidas principalmente por aspectos afetivos, como por exemplo, "Trabalhadores mais velhos são mais comprometidos com o trabalho do que os trabalhadores mais jovens". Logo assim, faz-se necessário o advento de demais pesquisas e estudos sobre o assunto. O que resultará na formulação de diretrizes que ajudem a combater e prevenir esse tipo de discriminação.

A presente pesquisa presenciou algumas limitações durante seu curso. Uma delas está relacionada principalmente à amostra, pois em sua maioria os participantes fazem parte do contexto acadêmico que, por sua vez, repassaram o formulário para seus colegas, alunos, e por consequência gerou algumas restrições em respeito a sua representatividade. A outra está

equiparada a dificuldade de acesso a pessoas com mais de 50 anos de idade ao formulário *on-line* devido ao fato de que nem todos estão habituados com esse tipo de ferramenta. O levantamento bibliográfico também se mostrou escasso, já que existem poucas pesquisas sobre essa temática no Brasil, especialmente, na Região Nordeste.

Em estudos futuros, sugere-se a realização de pesquisas que considerem os seguintes aspectos: a identificação de outras condições socioeconômicas que salientem outros tipos de atitudes frente ao ageismo; a investigação do fenômeno do ageismo considerando a ótica das pessoas mais velhas nas organizações; a aplicação a EACO associada a algum instrumento que avalie a desejabilidade social, uma vez que esta pode ocorrer em estudos que avaliam formas de preconceito.

AGEISM IN THE ORGANIZATIONAL CONTEXT: EXPLORATORY STUDY WITH THE GENERAL POPULATION

ABSTRACT

Discrimination of persons on the grounds of age is termed ageism or idadism. Agingism in the organizational context, therefore, can be understood as discrimination occurred organizational scope directed to older people. This study aimed to analyze ageism in the organizational context based on the evaluation of the people of the general population. 150 people aged between 18 and 70 years (M = 31; SD = 12.6) participated in a non-probabilistic and convenience manner, with a majority of females (68%). For data collection, two instruments were used: a) Demographic and occupational social questionnaire; b) Scale of Ageism in the Organizational Context (EACO). Data were analyzed through descriptive statistics. The participants presented mean below the cutoff point (3) for negative attitudes (M = 2.4, SD =0.66), and slightly above the cutoff for positive attitudes (M = 3.2, SD = 0, 76). When analyzing the average number of participants per item, it was found that, in the Negative Attitudes factor, the item with the highest average score was "Older workers tend to get sick more easily". In the Positive Attitudes factor, the item with the highest average was "Older workers are more persistent than younger workers". It is estimated that organizational ageism is permeated by social and organizational aspects, which impact negatively on the lives of older people.

Keywords: Ageism. Organizational Context. Aging.

REFERÊNCIAS

ADORNO, Theodor W., et al. *The authoritarian personality*. 1950.

ARAÚJO, L. F., et. al. *Aspectos Sócio-Históricos e Psicológicos da Velhice*. Mneme-Revista de Humanidades, 2010, 6.13.

BRASIL. Estatuto dos Idosos. Lei no 10.741, de 1º de outubro de 2003. *Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, e dá outras providências*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 3, 2003.

BRASIL. Lei 8.842, de 4 de janeiro de 1994. *Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras Providências*. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 1994.

BUTLER, R. N. Ageism: A foreword. *Journal of Social Issues*, *36*(2), 8-11. FRANÇA, L. H. F., VASQUES-MENEZES, I., VALENTINI, F., NALIN, C. P., LEITE, S. V., 1980.

CIARROCHI, J., SCOTT, G., DEANE, F. P., & HEAVEN, P. C. Relations between social and emotional competence and mental health: A construct validation study. Personality and Individual Differences, 35(8), 1947-1963.

GAERTNER, S. L.; MCLAUGHLIN, J. P. Racial stereotypes: Associations and ascriptions of positive and negative characteristics. Social Psychology Quarterly, 1983, 23-30.

GOLDANI, A. M. Desafios da Educação & Sociedade, 31.111: 411-434, 2010.

LINCOLN BEZERRA LINS, S.; LIMA-NUNES, A.; CAMINO, L. *O papel dos valores sociais e variáveis psicossociais no preconceito racial brasileiro*. Psicologia & Sociedade, 26.1, 2014.

LINO, A. P. *Você sabe o que é Ageismo?* Equipe Terceira Idade, abr. 2014. Disponível em https://www.aterceiraidade.net/voce-sabe-o-que-e-ageismo/>. Acesso em 12 jun 2018.

LOTH, G. B.; SILVEIRA, N. Etarismo nas organizações: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecentes. *Revista de Ciências da Administração*, v. 16, n. 39, p. 65-82, 2014.

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

MINICHIELLO, V.; BROWNW, J.; KENDIG, H. Perceptions and consequences of ageism: views of older people. *AgingandSociety*, Cambridge, v. 20, n.3, p. 253-278, 2000.

MIRANDA, A. R. A. Gestão da diversidade e inclusão de minorias: desigualdades, preconceitos e discriminação no setor bancário. Tese (doutorado) — Universidade Federal de Lavras: UFLA, p. 93, 2014.

NERI, A. L. Desenvolvimento e envelhecimento: perspectivas biológicas, psicológicas e sociológicas. Campinas: Papiros, 2001.

NERI, A. L. *Palavras-chave em gerontologia*. Campinas: Alínea, 136 p, 2005.

NEVES, C. F. O. *Estereótipos sobre idosos: representação social em profissionais que trabalham com a terceira idade*. Dissertação de Mestrado, Universidade da Beira Interior, Covilhã — Portugal, 2012. Consultado em Outubro 7, 2017 em http://ubithesis.ubi.pt/handle/10400.6/1207.

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

ROZENDO, A. S. Ageísmo: um estudo com grupos de terceira idade. Revista Kairós Gerontologia, 19(3), pp. 79-89. ISSNe 2176-901X. São Paulo (SP), Brasil: FACHS/NEPE/PEPGG/PUC-SP, 2016.

SILVA, J. D. *O impacto da AIDS na Saúde Mental e Qualidade de Vida de pessoas na maturidade e velhice* (Tese de Doutorado). Universidade Federal da Paraíba — UEPB, João Pessoa-PB, 2011.

SILVA, J; MEDEIROS, B.; SALDANHA, A. A. W. "Morte e Morrer" e Qualidade de Vida: a influência da participação social e da religiosidade na sobrevida de pessoas acima de 50 anos HIV+. In: IX Congresso Virtual de HIV/AIDS. Recuperado de http://www.aidscongress.net/pdf/374.pdf. 2008.

SILVA, J; WERBA SALDANHA, A. A. Vulnerabilidade e convivência com o HIV/AIDS em pessoas acima de 50 anos. Revista Mal-Estar e Subjetividade, 12.3-4, 2012.

SIQUEIRA-BRITO, A. R., AMORIM, S. M., SILVA, F. J. S., GUERSON, L. R. S. C & SILVA, L. A. *Ageismo nas organizações brasileiras — a percepção dos trabalhadores*. [Relatório de Pesquisa] Pesquisa apoiada pela FAPERJ — APQ1 - 110.830/2013, 2015.

SIQUEIRA-BRITO, A. R., FRANÇA, L. H. P. & VALENTINI, F. Análise fatorial confirmatória da Escala de Ageismo no Contexto Organizacional. Avaliação Psicológica, 15(x), 1-9, 2016.

SIQUEIRA-BRITO, A. R.; FRANCA, L. H. F. P.; VALENTINI, F. Análise fatorial confirmatória da Escala de Ageismo no Contexto Organizacional. *Aval. psicol.*, Itatiba, v. 15, n. 3, p. 337-345, dez. 2016 . Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167704712016000400007&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 19 set. 2017.

ANEXO A – INSTRUMENTO DA PESQUISA I

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E LABORAL

Idade:
Sexo: () Masculino () Feminino
Escolaridade:
Atividade/Profissão: () Empregado () Desempregado () Aposentado () Estudante
Renda familiar mensal:
Estado civil? () Casado/Mora junto () Solteiro () Separado/Divorciado () Viúvo
Religião: () Católica () Evangélica () Espírita () Umbanda e Candomblé () Sem religião () Outra:
Região do país que reside: () Norte () Nordeste () Sul () Sudeste () Centro-Oeste
Estado onde reside:

ANEXO B - INSTRUMENTO DA PESQUISA II

ESCALA DE AGEISMO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL (EACO)

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

Trabalhadores mais jovens representam as pessoas com até 35 anos. Trabalhadores mais velhos representam as pessoas com 60 anos ou mais.

Traba hadores mais ve hos evam mais tempo para rea izar tarefas no ambiente de traba ho	①	2	3	4	(5)
Trabalhadores mais velhos costumam adoecer com mais facilidade	1	2	3	4	(5)
Trabalhadores mais velhos costumam faltar mais ao trabalho	1	2	3	4	(5)
Trabalhadores mais jovens costumam ter maior capacidade de concentração	①	2	3	4	\$
Os trabalhadores mais velhos tendem a esquecer novas tarefas	1	2	3	4	(5)
Trabalhadores mais velhos são mais persistentes do que os mais jovens	1	2	3	4	(5)
Trabalhadores mais jovens são mais produtivos do que os mais velhos	1	2	3	4	(5)
Trabalhadores mais velhos são mais comprometidos com o trabalho do que os mais jovens	1	2	3	4	(5)
De modo geral, trabalhadores mais velhos têm mais conhecimento do trabalho	1	2	3	4	(5)
Trabalhadores mais velhos são mais capazes de lidar com pressões do trabalho	1	2	3	4	⑤
O envelhecimento afeta a produtividade dos trabalhadores	1	2	3	4	(5)
Trabalhadores mais velhos têm mais habilidade para resolver problemas do que os mais jovens	1	2	3	4	(5)
Trabalhadores mais velhos tendem a sofrer mais acidentes de trabalho do que os mais jovens	1)	2	3	4	(5)
Trabalhadores mais jovens compreendem melhor as rotinas de trabalho do que os mais velhos	1	2	3	4	(5)

(Impressão datiloscópica)

ANEXO C - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

Pelo presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido eu ,		, em pleno
exercício dos meus direitos me disponho a participar da Pesquisa A	AGEISMO NO	O CONTEXTO
ORGANIZACIONAL: ESTUDO EXPLORATÓRIO COM A POPULAÇÃO GI	ERAL".	
Declaro ser esclarecido e estar de acordo com os seguintes pontos: - A referida pesquisa terá como objetivo geral: Analisar o ageísmo no contexto organiz pessoas da população geral. - Ao pesquisador caberá o desenvolvimento da pesquisa de forma confidencial; entreta revelar os resultados ao médico, indivíduo e/ou familiares, cumprindo as exigências da l Nacional de Saúde/ Ministério da Saúde. - Ao participar desta pesquisa, os participantes não terão nenhum beneficio d pesquisa espera-se contribuir para a identificação de aspectos relacionados ao contribuirá para promover políticas públicas no combate à discriminação de Paraíba. Isto possibilita, ainda, a formação de recursos humanos especializados pos aspectos preventivos e de vulnerabilidade na velhice. - Quanto aos riscos, esta pesquisa oferece riscos apenas do tipo "mínimo" aos p podendo ocorrer algum desconforto subjetivo durante a leitura dos itens. Ad instrumento, o pesquisador informará que, caso haja algum desconforto subjeti do questionário, o participante poderá deixar de participar a qualquer momento colocará à disposição o contato do pesquisador responsável que também é pedirecionada, caso o participante deseje. - O voluntário poderá se recusar a participar, ou retirar seu consentimento a qualquer mor proposto, não havendo qualquer penalização ou prejuízo para o mesmo. - Será garantido o sigilo dos resultados obtidos neste trabalho, assegurando assim a pranter tais resultados em caráter confidencial. - Não haverá qualquer despesa ou ônus financeiro aos participantes voluntários dest qualquer procedimento que possa incorrer em danos fisicos ou financeiros ao volunt. - Qualquer dúvida ou solicitação de esclarecimentos, o participante poderá contatar a 988737129. Ao final da pesquisa, se for do meu interesse, terei livre acesso ao conteúdo de como pesquisador, vale salientar que este documento será impresso em duas vias e uma dela - Desta forma, uma vez tendo lido e entendido tais esclarecimentos e, por estar em pleno a assino este termo de co	zacional a partir anto, quando nece Resolução Nº. 46 ireto. Entretant ageísmo organ e pessoas idosa para a área da s participantes da lemais, anterior vo para respondo. Além disso, o possíveis deso sicólogo para u mento da realizaç privacidade dos te projeto científica a mesma, podend as ficará em minha acordo com o teor	essário for, poderá 6/12 do Conselho o, a partir desta izacional, o que s no Estado da aúde, enfocando mesma, ou seja, a aplicação do der às perguntas o pesquisador se confortos e será ma escuta mais ão do trabalho ora participantes em fico e não haverá a no número (083) o discutir os dados, a posse.
	,de	J. 2010

Caso o(a) senhor(a) tenha dúvidas ou necessite de esclarecimentos poderá nos contatar através do: **Endereço do pesquisador responsável:** Rua João Ana de Fátima Gama Cabral, n. 701, BL 11/506. Bairro Portal do Sol, João Pessoa –PB. CEP 58046-780. Fone: (83) 98873 7129. E-mail: <u>josevaniasco@gmail.com</u>.

Assinatura do (a) Pesquisador (a)

Assinatura do Participante da Pesquisa