

ENVELHECIMENTO DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR

VANESSA CARLA DE FREITAS

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (UFES)

Agradecimento à orgão de fomento:

À CAPES

ENVELHECIMENTO DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR

1 INTRODUÇÃO

O tempo de vida humana com os avanços tecnológicos e medicinais tem aumentado (Cepellos, 2018; França, et al., 2013). Diante desse contexto, segundo Cepellos (2018) e França e colaboradores (2013), há indícios que a composição social mundial sofreu/sofrerá transformações significativas, sendo pela primeira vez composta majoritariamente por pessoas acima de sessenta anos. No entanto, o idoso que comporá essa nova formação social não corresponde a imagem do idoso de alguns anos atrás, senis, frágeis, antissociais, analfabetas tecnológicas (Rothermund, Klusmann, & Zacher, 2021). Por outro lado, os elementos que são característicos do envelhecer permanecem, como: a perda de força física, dificuldade motoras e de saúde, visto ser um processo natural do humano (Dambros, 2018; Lima-Costa, et al., 2003; Pereira, Lopes, & Dotta, 2022).

Além disso, com as mudanças decorrentes da “Reforma da Previdência”, que aumentaram o tempo de contribuição para obtenção, houve uma movimentação dos trabalhadores que possuíam condições de solicitar a aposentadoria, onde foi preciso que o sujeito escolhesse entre se aposentar ou continuar trabalhando (Andrade & Torres, 2020; Duarte & Melo-Silva, 2009; Parreira, 2017). Nesse contexto, o etarismo, que é o um cruel preconceito, discriminação, motivado pela idade cronológica (Palmore, 2004), surge como uma realidade triste a ser pensado e combatida (Freitas & Gil, 2020). Apesar do etarismo, motivado por razões diversas há o prolongamento da vida profissional em todos os campos profissional (Hanashiro & Pereira, 2020). Assim, um dos principais motivos para a continuidade no mundo do trabalho pelos profissionais mais velhos é a crença que ainda possuem muito a contribuir para seu campo de trabalho e a sociedade (Couto, et al., 2009; Goldani, 2010; Hanashiro & Pereira, 2020).

Os docentes em sua característica profissional de ligação com o contexto social, também são afetados pela necessidade/desejo do prolongamento da vida profissional. O trabalho docente é uma atividade profissional complexa que demanda a capacidade de inovar, criar, elucidar temas e assuntos de difícil entendimento em algo inteligível para os discentes (Santana, 2013). Assim, a carreira docente pede que o professor realize um processo contínuo de formação e reinvenção profissional (Melo, Bianco, & Martins-Silva, 2021). Desse modo, apesar das limitações naturais da idade, os docentes veteranos, em qualquer nível educacional, precisam estar atentos e disponíveis para adaptar as aulas ao contexto social (Freitas & Gil, 2020). No entanto, apesar de ser parte do trabalho as mudanças pedagógicas e sociais, não é simples aplicá-las no cotidiano do trabalho, pois não significa a utilização de algum recurso somente, mas de encontrar formas de inseri-lo na dinâmica de ensino e aprendizagem (Freitas & Gil, 2020; Jogaib & Muniz, 2015).

A pandemia da Covid-19, em 2020, trouxe de forma abrupta a inserção das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) para a educação em todos os níveis de ensino (Chiotte, Soares, & Galvão, 2021; Camilla, et al., 2021). No entanto, essa inserção não veio acompanhada de um preparo estrutural e nem cognitivo das instituições e professores, mas de forma improvisada e precária (Camilla, et al., 2021; Saviani & Galvão, 2021). Assim, diante da natureza mutável da docência, refletir sobre esse novo cenário que já está em vigor e o que aponta para a docência, tendo como atores os docentes mais velhos é relevante. Este ensaio buscou responder ao problema de pesquisa: Como o envelhecimento docente é articulado nos estudos em administração? Tendo por Objetivo de pesquisa compreender de que modo o envelhecimento docente é articulado nos estudos em administração.

Posto isto, a justificativa deste estudo teórico é a necessidade de se abordar impacto das transformações sociais dos últimos três anos no mundo do trabalho. Além disso, é a temática proposta é contemporânea, ainda em desenvolvimento, poucos estudos envolvendo a relação envelhecimento docente e pandemia foram tecidos. Ademais, o tema envelhecimento é de relevância global, em razão de todos os seres humanos envelhecerem e conseqüentemente, pensar a relação entre envelhecimento e trabalho é uma necessidade acadêmica e social. Além disso, investigar o trabalho docente pela perspectiva do ensino superior é uma necessidade, em virtude da escassez de estudo voltados para esse nível educacional. São contribuições deste estudo a reflexão sobre envelhecimento e os conflitos geracionais no mundo do trabalho. Além disso, o estudo contribui com os avanços nos estudos sobre o ensino superior um nível educacional ainda pouco investigado em comparação com ensino infantil e médio. Outrossim, o estudo contribui ao apresentar reflexões sobre a transformação no trabalho docente advindo da imposição do ensino remoto, e cujos efeitos e heranças ainda serão desveladas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 ENVELHECIMENTO

A evolução da medicina proporcionou o prolongamento da vida humana em todo o mundo (Cepellos, 2018; Silva, 2019). Por essa razão, é mister esclarecer que o envelhecimento é um fenômeno progressivo com origem no nascimento e perdura até a morte (Smuczek, 2022). Dessa forma, com o prolongamento da vida, segundo Smuczek (2022), há indícios que o novo cenário mundial terá composto por uma maioria de pessoas idosas. No entanto, conforme Loth e Silveira (2014), o envelhecimento não é um processo único para todas as pessoas, mas diverso, dependente da história de vida dos sujeitos. Além disso, segundo Nascimento e colaboradores (2016), se reconhecer como pessoa idosa acontece por meio da interação social, não sendo facilmente feito pelo próprio indivíduo.

No entanto, apesar de ser algo natural do ser humano (Smuczek, 2022), o envelhecimento é percebido como um mal indesejado, e que a permissão da existência de marcas de idade é um desleixo pessoal (Couto, et al., 2009). Por essa razão, cresce a popularização do envelhecimento *fit* (Rothermund, Klusmann, & Zacher, 2021). No entanto, essa lógica é irrealista, pois ser *fit* esteticamente, não representa ter saúde e nem garante que o sujeito se igualará as pessoas mais jovens em termo de condições físicas e mentais (Rothermund, Klusmann, & Zacher, 2021).

Outro aspecto relativo ao envelhecer é a relação entre envelhecimento e trabalho. Segundo Nascimento e colaboradores (2016), Rothermund, Klusmann, & Zacher (2021) e Smuczek (2022) o envelhecimento por si não significa fim da vida profissional, mas pode indicar um período de mudança na carreira, ocasionadas pelas transformações nos níveis biológico, psicossociais. Uma das formas de mudança na carreira é a aposentadoria, que segundo Andrade e Torres (2020) e Zanelli (2012), a aposentadoria não deve significar exclusivamente a ruptura completa com as atividades de trabalho. Segundo os autores, esse processo de saída do mundo do trabalho pode acontecer de forma gradual ou transferida para outra área, organização ou entidade. Apesar disso, ainda há o estereótipo de que quem se aposenta é velho, essa percepção é carregada de uma percepção de inutilidade, marginalização (Zeferino, 2018).

Outrossim, o processo de tomada de decisão pela aposentadoria exige um tempo de reflexão sobre o passado e o futuro, e escolha por uma alternativa, continuar a trabalhar ou paralisar essa atividade e começar outra forma de atividade de trabalho (Jogaib & Muniz, 2015). Salienta-se que aposentar-se suscita em conflito a respeito da própria identidade, percepção pessoal de relevância, principalmente na sociedade que valoriza mais o jovem (Smuczek, 2022). Assim, a

aposentadoria pode representar um rompimento das relações sociais, rotina da vida, redução salarial. Esse cenário influencia a decisão por aposentar-se (Smuczek, 2022). Ao mesmo tempo, representa uma ruptura com o sistema produtivo e suas relações (Smuczek, 2022). No entanto, essa liberdade exige que o sujeito realize uma ressignificação social de si (Smuczek, 2022).

Salienta-se que essa nova constituição social do mundo do trabalho traz a necessidade do convívio entre diferentes gerações nas organizações, o que pode gerar tensões, dificuldades e inclusive situações de preconceito (Freitas & Gil, 2020). Desse modo, um fenômeno crescente é o preconceito motivado pela idade, chamado de etarismo. Segundo Palmore (2004) o etarismo é compreendido como uma discriminação, preconceito e a mais cruel rejeição. Esse termo foi utilizado pela primeira vez por Robert Butler em 1969, e se tornou uma forma de preconceito efetivamente posteriormente (Palmore, 2004).

Diferente do sexismo e do racismo, o etarismo é uma condição humana inescapável a todos os vivos, ou seja, todos envelhecem (Loth & Silveira, 2014; Mattos, 2021; Palmore, 2004). Desse modo, o etarismo pode ser entendido como referente a discriminação, preconceito e estereótipo que tem como origem/ponto principal a idade cronológica de um indivíduo (Hanashiro & Pereira, 2020). É mister esclarecer que o etarismo não acontece somente com pessoas mais velhas, mas trata-se de todo e qualquer preconceito relacionado a idade de uma pessoa (Hanashiro & Pereira, 2020). Segundo Loth e Silveira (2014) e Mattos (2021), esse tipo de preconceito acontece de forma involuntária, movido e alimentado por estereótipos que geram o preconceito, desprovido da intenção de ferir fisicamente o outro. Por não ser compreendido como uma violação dos direitos dos idosos, o preconceito etário não é facilmente denunciável (Mattos, 2021). Segundo Marques e outros (2020), o etarismo pode acontecer consciente ou inconsciente. Ainda segundo os autores, acontece em três níveis, micro (individual), meso (redes sociais), macro (institucional e culturalmente).

Segundo Butler (1980), três atitudes relacionadas ao etarismo merecem atenção, são elas: preconceito, discriminação e práticas e políticas institucionais. A primeira relacionada ao preconceito em relação à idade de si ou de outros; a segunda manifesta em atitudes contra as pessoas mais velhas, principalmente no campo profissional; ações institucionais que reforçam estereótipos, mesmo que sem a intenção de o fazer (Butler, 1980). Segundo Pereira (2014) o etarismo no ambiente de trabalho, que consiste em uma pessoa ser considerada jovem ou velha demais para exercer determinada atividade profissional (Pereira, 2014). Segundo Goldani (2010), o preconceito e discriminação etário impactam no processo de transição do conhecimento entre gerações. Ainda segundo a autora, esse processo, que acontece em diversas esferas da vida, atua como uma oportunidade de complementação da formação educacional formal recebida pelos mais jovens.

2.2 TRABALHO DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR

O trabalho feito pelos professores não consiste em ações predeterminadas, mas em um processo intervencionista sobre a sociedade (Gemelli & Closs, 2020). Segundo Gemelli e Closs (2020), o trabalho docente envolve responsabilidades, atividades e relações dentro e fora do ambiente educacional. Segundo os autores, a educação como fonte de formação dos sujeitos para atuação mercadológica, também tem ganhado contornos de produto tanto em instituições públicas como privadas.

Conforme Melo, Bianco e Martins-Silva (2021), o trabalho docente é uma atividade complexa, envolta em diversas atividades além do ensinar, planejar, cuidar e outros (Melo, Bianco, & Martins-Silva, 2021). Assim, no trabalho docente há aspectos emocionais, subjetivos e crenças manifestas no cotidiano (Machado, Santos, & Silva, 2020). Segundo Machado, Santos e Silva (2020), o trabalho docente e a carreira são fontes de identificação, desenvolvimento de potencialidades, autoestima e *status* social. Dessa forma, conforme Silva e colaboradores (2018) o trabalho docente dispõe de uma multiplicidade de saberes construídos ao longo de toda a vida do docente. Ademais, a docência é uma atividade imaterial relaciona ao conhecimento, informação e contexto social (Hoffmann, et al., 2018).

Em virtude disso, o desafio presente no trabalho docente é conseguir levar os alunos, diante de tantas demandas antes, durante e pós-aula, a buscarem refletir sobre os conteúdos na vivência prática (Alves, et al., 2019). No cotidiano, o trabalho docente no ensino superior envolve atividades como: produção e disseminação de conhecimentos, participação em reuniões de departamentos e colegiados, orientação de alunos, publicação de trabalhos em periódicos/eventos nacionais e internacionais (Hoffmann, et al., 2019). Assim, segundo Hoffmann e outros (2019), o resultado do trabalho imaterial docente é o conhecimento. O professor universitário, apesar de poder ser classificado na classe de docentes, possui elementos que o distinguem em condições, espaço e tempo de trabalho dos demais docentes (Cunha, 2019). Segundo a autora, uma das principais demandas que diferem os docentes universitários é o envolvimento com pesquisa e extensão, marcada pela multiplicidade de perspectivas de saberes desenvolvidos.

Salienta-se que a docência não é uma ação solitária, mas envolve a participação, envolvimento dos discentes, sem os quais não há a interação promotora do conhecimento, e nem o desenvolvimento e aprofundamentos dos conhecimentos (Cunha, 2019). Segundo Cunha (2019), cada campo do conhecimento vai demandar dos docentes estratégias e formas de ensino diferentes, que se manifestam nas formas de organizar as aulas, valorização da participação do aluno, formas de avaliação de aprendizagem (Cunha, 2019). Por essa razão, segundo Silva e Júnior (2022), a docência exige do professor flexibilidade física, emocional, mas também exige que os demais envolvidos, sociedade e governos, tenham as mesmas flexibilidades, fornecimento de recursos e respeito ao trabalho do docente. Segundo o trabalho docente pode ser percebido pelo âmbito positivo da satisfação ao contribuir com a formação humana, dos conhecimentos desenvolvidos, e pelo aspecto negativo da sobrecarga, falta de condições de trabalho e incentivo (Murad, et al., 2017).

Uma característica do trabalho docente é a realização de parte das atividades fora do ambiente institucional, com algumas exceções (Bianchetti, Zuin, & Ferraz, 2018). O entrelaçamento entre a vida pessoal e profissional é necessário para que as demandas do trabalho sejam atingidas, conforme Bianchetti, Zuin e Ferraz (2018). Segundo os autores, nos momentos de descanso os docentes preparam as aulas, corrigem materiais, produzem pareceres e artigos. Assim, a atividade laboral possui uma natureza complexa, que abarca ensinar na sala de aula, estudar e preparar os conteúdos das disciplinas, pesquisar, orientar (Melo, Bianco & Martins-Silva, 2021) e atividades relacionadas a questões administrativas (Freitas & Petinelli-Souza, 2018). Outrossim, as atividades desenvolvidas envolvem atribuições que ultrapassam o espaço da sala de aula, a regência de uma disciplina (Gemelli & Closs, 2022). Ademais, o trabalho docente não é uma atividade exercida de forma isolada, pois envolve diversos sujeitos que permeiam o trabalho, como: pares, discentes, profissionais administrativos, membros externos a instituição,

e outros (Walke, 2019). Salienta-se que a docência não é restrita ao ambiente educacional das aulas, ao contrário, vai além desse ambiente (Gemelli & Closs, 2022).

Um dos motivadores para o exercício de atividades profissionais fora das instituições de ensino é o produtivismo acadêmico. Esse é referente ao aumento substancial das atividades relativas aos docentes no cotidiano e na busca de resultados (Hoffmann, et al., 2018). O espírito de competitividade entre os docentes, o sistema de avaliação do docente traz consigo um aumento da carga horária para além do previsto nos contratos (Oliveira, Pereira, & Lima, 2017). Segundo Duarte (2018), uma marca do produtivismo acadêmico é uma pressão contínua sentida pelos docentes, que continuamente devem buscar publicar novos trabalhos.

Esse produtivismo também vem sendo chamado pelo termo em inglês, *publish or perish* (publique ou pereça), que apesar de ser apresentado de forma até bem-humorada, tem acarretado a sobrecarga docente (Bianchetti, Zuin, & Ferraz, 2018). Os autores, salientam que esse ritmo de trabalho ditado pela necessidade de conseguir atingir os parâmetros para continuar no mundo acadêmico tem trazido efeitos na saúde física e emocional dos docentes (Bianchetti, Zuin, & Ferraz, 2018). Além dos pontos mencionados, há uma cobrança para que os materiais produzidos sejam publicados não só em revistas bem avaliadas, mas em revistas internacionais de alto impacto (Bianchetti, Zuin, & Ferraz, 2018).

2.2.1 Trabalho Docente e Ensino Remoto

O processo iniciado em 2020 pela pandemia do Coronavírus trouxe uma aceleração no modo como a educação e a tecnologia se uniriam (Nóvoa & Alvim, 2021). Segundo os autores, não se pode falar após a pandemia de um retorno à normalidade, mas sim, de um tempo de transformação, criações novas para a educação (Nóvoa & Alvim, 2021). A pandemia obrigou os docentes, em todos os níveis educacionais, a reinventarem as maneiras de atuar em sala de aula (Silva & Júnior, 2022). A adoção do sistema de aulas remotas no ensino superior surge como uma medida imediata para enfrentar o período de isolamento, garantir a segurança de todos os membros interno e externos da educação (Portes & Portes, 2021).

Neste contexto, a educação *online* ou *E-learning*, segundo Camila e colaboradores (2021), caracterizada pelo compartilhamento do conhecimento por meio de instrumentos tecnológicos disponíveis, é inserida nos processos educacionais. Segundo os autores, o uso dos meios tecnológicos favorece a comunicação entre docentes e discentes, favorecendo a cooperação e colaboração entre as partes. No entanto, esses mesmos recursos estimulam o aumento de doenças físicas e emocionais nos docentes, decorrentes da sobrecarga de trabalho (Freitas & Gil, 2020; Maués & Junior, 2011). Isso devido, os recursos tecnológicos manterem o docente sempre acessível, conectado ao trabalho (Portes & Portes, 2021).

Desse modo, os instrumentos tecnológicos que antes utilizados em atividades sociais, de lazer passaram a atuar como mecanismo de trabalho (Portes & Portes, 2021). Em razão disso, o entrelaçamento entre as demandas familiares e as profissionais se tornou maior, inclusive, com o aumento das atividades administrativas realizadas por dia, como reuniões que passaram a fazer parte do dia a dia do docente em conjunto com as atividades já existentes de ensino (Portes & Portes, 2021). Segundo as autoras, as reuniões passaram a ocupar um tempo médio de quatro horas cada (Portes & Portes, 2021). Desse modo, o uso dos recursos tecnológicos no ensino não trouxe somente benefícios, mas também pontos negativos, como a referida sobrecarga de trabalho e perda do tempo efetivo de descanso (Maués & Junior, 2011; Portes & Portes, 2021).

3 DISCUSSÃO TEÓRICA

3.1 ENVELHECIMENTO DOCENTE

O envelhecimento é um processo que se manifesta diferente de sujeito para sujeito (Alves, Lopes & Pereira, 2020; Debert, 1997; Nascimento, et al., 2016). Assim, não se pode dizer que todas as pessoas mais velhas têm doenças físicas, dificuldades com mudança ou com recursos de tecnologia de informação, doenças relacionadas ao cognitivo (Alves, Lopes & Pereira, 2020; Debert, 1997; Nascimento, et al., 2016). Essa dificuldade pode ser superada com a aplicação de formação para atualização quanto as tecnologias disponíveis para uso em sala de aula (Campos & d'Alencar, 2005; Freitas & Gil, 2020). Ademais, os docentes durante o período de pandemia realizaram o uso de diversas formas de recursos de tecnologia de informação, para tal, utilizaram os mecanismos de formação disponível (Alvim, Rocha, & Chariglione, 2017; Camilla, et al., 2021; Silva & Júnior, 2022).

Dessa forma, os docentes veteranos ou iniciantes tiveram que encontrar formas de continuar trabalhando e ofertar o ensino com a melhor qualidade possível (Alvim, Rocha, & Chariglione, 2017). Essa condição especial da pandemia, trouxe aos docentes mais velhos a necessidade de adaptar-se a um contexto profissional repleto de desafios, mudanças e exigências (Alves, Lopes & Pereira, 2020). Assim, essa situação exigiu que o docente aplica-se toda a experiência profissional desenvolvida durante os anos de trabalho para encontrar alternativas que lhe fossem possíveis ao trabalho, inclusive os docentes mais velhos (Rothermund, Klusmann, & Zacher, 2021).

Dessa forma, conforme Silva e Júnior (2022), os docentes que tem como demanda natural do trabalho a formação continua, a fim de promover o estímulo a busca pelo conhecimento nos discentes, e desenvolver o conhecimento, buscaram entre si e nas poucas formações disponíveis reinventar-se enquanto profissionais. Segundo Freitas e Gil (2020), Alvez, Lopes e Pereira (2020) e Nogaro, Cassol e Carpes (2021) é papel do docente favorecer o desenvolvimento do conhecimento, por meio da apresentação e estímulo ao uso de todas as ferramentas disponíveis para tal. No entanto, isso se torna complexo quando se considera as limitações físicas da idade (Alvez, Lopes, & Pereira, 2020; Camilla, Carvalho, Anchieta, & Pereira, 2021; Walker, 2019). Apesar disso, a situação da pandemia mostrou que o docente pode contrariar a imagem dos profissionais mais velhos como contrários aos avanços tecnológicos, mas comprova que com a devida instrução os docentes mais velhos conseguem utilizar essas ferramentas no trabalho. Salienta-se que esse processo sem uma condição sanitária já apresentava dificuldades, visto sua natureza complexa, alinhada com a realidade social vigente, e por demandar formação continua por parte dos professores (Alvarez, 2004).

Por outro lado, os estudos informam que os docentes sentiram dificuldade com a falta de interação entre os discentes e docentes, desinteresse na construção do conhecimento, em virtude do imediatismo promovido pelas facilidades tecnológicas, que permitem ter a informação sem reter o saber (Silva & Júnior, 2022). Além disso, os docentes foram formados para atuar em sala de aula presencial vendo a reação dos discentes (Chiote, Soares, & Galvão, 2021), pelas telas isso foi perdido, e tornou necessários que cada docente encontrasse alternativas para se motivar e acompanhar o aprendizado dos alunos. Além disso, o distanciamento geracional entre os docentes e discentes agrava a condição de desempenho do trabalho (Goldani, 2010).

No entanto, há uma condição que pode comprometer ou impedir que o docente continue atuando como acadêmico, relacionado a imagem social dos idosos como pessoas incapazes, fracas, senis, que depreciam, limitam e excluem as pessoas mais velhas (Rothermund, Klusmann, & Zacher, 2021). Essas questões podem comprometer a qualidade da atuação docente devido à necessidade de ficar em pé ou sentado por muito tempo, diante de uma tela ou lendo por horas, locomoção entre outras demandas físicas (Freitas & Gil, 2020). Por outro lado, também há aspectos positivos, como: experiência de vida acumulada, maturidade emocional e profissional dos sujeitos (Rothermund, Klusmann, & Zacher, 2021).

Posto isto, o envelhecimento, enquanto processo natural para todos os seres humanos (Smuczek, 2022), quando direcionado para o campo profissional, pode apresentar dois lados, positivo e negativo (Alvez, Lopes, & Pereira, 2020). O primeiro é referente a experiência acumulada, os conhecimentos desenvolvidos (Alvez, Lopes, & Pereira, 2020). O segundo relativo à perda da capacidade física na realização das atividades profissionais na sala de aula e fora dela (Alves & Oliveira, 2018). Além disso, pode ocorrer a redução da capacidade psíquica, intelectual, o que para alguns docentes é percebido como um impeditivo para a atuação docente (Alvez, Lopes, & Pereira, 2020).

3.2 ENVELHECIMENTO DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR

A docência no ensino superior é marcada por características específicas, que a diferenciam dos demais níveis de ensino. Dentre essas características estão as atividades de pesquisa e extensão (Melo, Bianco, & Martins-Silva, 2021). Dessa forma, a atuação no ensino superior exige que o docente exerça funções que ultrapassem as demandas do ensino. Por essa razão, Freitas e Gil (2020) indicam que o fenômeno do envelhecimento populacional atinge a todas as camadas sociais, profissionais. Logo, os professores também são atingidos pela necessidade de prolongamento da vida profissional e adaptação as novas formas de ensino, administração das diferenças geracionais na instituição e na sala de aula (Freitas & Gil, 2020; Hanashiro & Pereira, 2020; Mattos, 2021).

Segundo Freitas e Gil (2020) um dos primeiros pensamentos que envolvem o envelhecimento docente é quanto a dificuldade a se adaptar as mudanças, principalmente as tecnológicas. Ainda segundo os autores, há uma pressuposição de que os docentes com mais de sessenta anos – marco cronológico que no Brasil uma pessoa é considerada idosa (Lei n.º 10.741 de 1º de outubro de 2003) – lidam com os conflitos geracionais, tecnológicos e sociais que permeiam o trabalho, e que demandam atualização contínua, produção de pesquisas e outros produtos acadêmicos (Freitas & Gil, 2020).

Dessa forma, essa pressuposição de incapacidade de todas as pessoas idosas de atuar com as tecnologias pode ser percebida como uma situação de discriminação, visto que o fator cronológico é o único determinante da incapacidade (Hanashiro & Pereira, 2020). Além disso, conforme Campos e d'Alencar (2005), Freitas e Gil (2020), a não familiarização com os recursos tecnológicos não representam uma inabilidade, visto que formações e orientação podem suprir essa dificuldade, como já mencionado. Ademais, o etarismo é indicado também pela generalização de que todos os docentes mais velhos não sabem utilizar esses recursos, o que não corresponde com a literatura em Alvez, Lopes e Pereira (2020) Pereira, Lopes e Dotta (2022) e Rothermund, Klusmann e Zacher (2021) que indicam que existe mais de uma forma de envelhecer. Logo, é possível haver docentes com mais de sessenta habilitados com recursos tecnológicos.

Por outro lado, Debert (1997) alerta para um comportamento nacional que favorece a percepção negativa quanto as contribuições das pessoas idosas, a supervalorização da juventude. Assim, os docentes do ensino superior enfrentam o desafio de reforçar sua relevância (Hanashiro & Pereira, 2020; Loth & Silveira, 2014; Mattos, 2021; Silva & Melo-Silva, 2020) dentro do ensino, sua capacidade de potencial contributivo para a academia. Por essa razão, o etarismo nas instituições de ensino superior é uma situação desfavorável a própria academia e a sociedade, visto que, ao desconsiderar as contribuições ofertadas pelos docentes veteranos, física e produtivamente, implica na desvalorização da própria classe docente. Encore-se assim, na desvalorização das contribuições teóricas e práticas desenvolvidas pelos professores mais velhos ao longo do tempo de exercício da docência e da pesquisa.

No entanto, a continuidade do trabalho pelo docente com mais de sessenta anos implica na necessidade de conciliação entre as diversas formas de promoção do ensino (Jogaib & Muniz, 2015). Assim, onde o professor veterano, por meio da experiência, buscará formas de promover a inserção do conhecimento construído ao longo dos anos com as demandas atuais, e salientar a relevância dessa trajetória docente para o campo de forma atemporal (Jogaib & Muniz, 2015). Dessa forma, para Alves, Lopes e Pereira (2020), a experiência docente acumulada ao longo dos anos de serviço deve ser considerada pelos departamentos e instituições de ensino, assim como entre os pares e discentes. Assim, o envelhecimento docente é uma realidade que precisa ser pensada, gerida pelas instituições, pelos governos, de modo que essa força de trabalho continue a contribuir ativamente para o desenvolvimento da ciência e seja valorizada, tendo garantias de qualidade de vida nesta etapa da vida.

3.3 TRANSIÇÃO DE CARREIRA NO TRABALHO DOCENTE

O processo de envelhecimento envolve a perda física de força, capacidade cognitiva, entre outros aspectos físicos naturais, conforme Alves e Oliveira (2018). No entanto, esses recursos físicos para o docente, segundo os autores, podem exercer uma pressão para que o docente inicie um processo de transição de carreira, mudança na forma e na intensidade do trabalho. Além disso, durante a pandemia, as demandas relacionadas ao trabalho docente com o ensino, preparação e execução das aulas remotas, as reuniões e questões administrativas, somadas as pesquisas e produção acadêmica aumentaram a carga diária de trabalho docente, gerando em enfermidades de cunho físico e psicológico (Silva & Júnior, 2022).

Essa condição desafiadora, foi motivadora de reflexões sobre novas formas de atuação profissional, como a aposentadoria, trabalho voluntário, etc. (Andrade & Torres, 2020; Zanelli, 2012; Zeferino, 2018). Salienta-se que esse momento não deve ser entendido como o final da vida produtiva, mas um momento de mudança física e profissional (Zeferino, 2018). O professor do ensino superior aposentado pode continuar na universidade nos programas de pós-graduação como professor colaborador, visitante, como pesquisador independente, avaliador entre muitas outras atividades relacionadas ao ensino superior. No entanto, o docente também escolher exercer outra atividade. Dessa forma, conforme Zeferino (2018), o momento da aposentadoria é uma fase de mudança, que não mais está vinculada com o envelhecimento debilitante, mas ativo, produtivo.

No entanto, segundo Freitas e Gil (2020), alguns docentes mesmo já tendo atingido o tempo para obter a aposentadoria optam por continuar trabalhando. Segundo as autoras, essa permanência é motivada pelo prazer da realização de uma atividade com um sentido/propósito social formativo e transformador. Ainda segundo as autoras, o desejo e a percepção do valor do

trabalho ao longo da sua trajetória profissional, contribuições efetivas para a instituição, academia e a sociedade estimulam o docente a continuar (Freitas & Gil, 2020). Ademais, apesar dos pontos positivos quanto a desaceleração da carreira, redução da carga de trabalho, e consequentemente, aumento do tempo para lazer e família, a decisão de aposentar-se envolve um conflito a respeito da própria identidade e percepção pessoal de relevância (Smuczek, 2022). Segundo Smuczek (2022), apesar da liberdade que o aposentar pode trazer para o sujeito, o docente neste ensaio, de usar o tempo conforme os interesses próprios, há perdas relativas ao rompimento das relações sociais, rotina da vida, redução salarial. Desse modo, segundo o autor, criar-se a necessidade de uma nova ressignificação social do sujeito.

Ademais, segundo Alvez, Lopes e Pereira (2020), os docentes que possuem fortes laços com a sala de aula, o relacionamento com os alunos, tendem a aumentar o tempo de trabalho em ao menos dez anos, motivado pela afeição pelas atividades de ensino. Isso em razão da docência ser uma atividade onde o relacionamento entre os envolvidos permite que o trabalho seja produtivo e emocionalmente positivo (Walker, 2019). Logo, a transição de carreira no trabalho docente irá depender dos laços e preferências, subjetividades e identidade do docente, que escolherá a luz dos objetivos e capacidades físicas se continuará na vida acadêmica ou irá direcionar a carreira em outra direção.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este ensaio teórico teve problema de pesquisa a questão: Como o envelhecimento docente é articulado nos estudos em administração? Por meio do objetivo de compreender de que modo o envelhecimento docente é articulado nos estudos em administração. Esse objetivo foi atingido, e resultou na contribuição teórica de o desenvolvimento de temática pertinente as realidades sociais vigentes, ao investigar dois aspectos profissionais ainda pouco explorado no Brasil e no mundo, envelhecimento docente e docência do ensino superior. Ademais, ofertou reflexão sobre o cenário profissional que se encontra em transformação, devido aos acontecimentos durante e posteriores a pandemia da COVID, no campo da educação e do mundo do trabalho. Consequentemente, despertou a reflexão sobre a preparação do mercado docente para a manutenção e atuação com diferentes gerações de docentes nos departamentos. O que também é contributivo a outros campos profissionais, ao despertar a questão que é referente a todos os campos profissionais.

Nas discussões teóricas desenvolvidas, a docência demonstrou ser um processo dinâmico em constante transformação, rompendo com a percepção que o momento da aposentadoria é o momento da morte da vida profissional, mas compreendo o oposto, como uma transição de carreira, saída de uma forma de carreira para outra. Esse resultado também é uma contribuição do estudo. Os estudos consultados, compostos com ao menos um autor da administração, tecidos em comparação com tema, produziram três eixos temáticos de discussão. Esses eixos temáticos que apresentaram como o processo de envelhecimento docente é uma demanda para instituições de ensino superior, que precisam encontrar caminhos para atuar frente as diferenças e conflitos geracionais que envolvem e envolverão as diversas gerações de docentes em um mesmo departamento.

Além disso, o estudo destacou como o envelhecimento dentro do ensino superior possui desafios particulares, visto a necessidade quase que de sobrevivência do atendimento das demandas do produtivismo acadêmico. Outrossim, há também demandas extras administrativas, de pesquisa e do ensino que tornam o envelhecimento docente no ensino superior uma questão complexa. Por essa razão, há o indício que alguns docentes optem por continuar trabalhando como docentes de outras formas, como pesquisadores, como professores

em programas de pós-graduação como professor colaborador. Isso devido à sala de aula e as demandas usuais do ensino na graduação ser extensos e exigirem força física e tempo de vida, que os docentes em condições de aposentar preferem usufruir com atividades mais prazerosas.

Os textos utilizados neste ensaio demonstraram por perspectivas diferentes que o envelhecer não é um decreto de encerramento da vida profissional geral, essa pode assumir outros contornos informais e até mesmo continuar sendo formal em outros campos de atuação. Salienta-se que as pessoas mais velhas da atualidade são ativas, e devido às prevenções e tratamentos que a medicina proporcionam as pessoas uma vida maior e com qualidade. No entanto, esse envelhecimento positivo, com qualidade de vida, está entrelaçado a condição social das pessoas. Assim, pessoas das classes mais pobres viveram diferentes formas de envelhecimento, e inclusive a saída do mundo do trabalho pode ser mais complexa, visto a necessidade financeira. Não são poucos os idosos nas comunidades mais periféricas nacionais responsáveis pelo sustento de suas famílias. Uma das contribuições sociais do estudo é a reflexão e incentivo para uma formação profissional desvinculada da noção de carreira ligada a uma organização ou um tipo único de trabalho, mas a adaptação as necessidades do mundo do trabalho e a busca por aperfeiçoamento.

Uma limitação do estudo é a falta de materiais que especificamente abordem à docência no ensino superior, e conseqüentemente, a falta de estudos que investiguem o envelhecimento docente no ensino superior na administração nos últimos anos. Além disso, a falta de publicação do tema em periódicos da administração, muitos dos materiais utilizados são da psicologia, educação e serviço social, com ao menos um dos autores da administração. Logo, em estudos futuros sugere-se que os pesquisadores da administração verifiquem o preconceito etário no ensino superior entre os docentes e funcionários das instituições de ensino superior. Outra possibilidade são estudos sobre a percepção dos discentes sobre o envelhecimento docente e a formação recebida nas faculdades e universidades.

Referências

- Alves, L. R., Giacomini, M. A., Teixeira, V. M., Henriques, S. H., & Chaves, L. D. (2019). Reflexões sobre a formação docente na pós-graduação. *Escola Anna Nery*, 23, pp. 1-7. doi:DOI: 10.1590/2177-9465-EAN-2018-0366
- Alves, P. P., & Oliveira, L. M. (2018). Do Ensino Básico ao Ensino Superior: as adversidades do trabalho docente. *REVASF*, 8, pp. 149-180.
- Alvez, K., Lopes, A., & Pereira, F. (2020). Ser Um Professor Experiente Não é Sempre Uma Felicidade: perspectivas de professores sobre o envelhecimento. *Série-Estudos*, 25, pp. 279-301. Acesso em 17 de Abr de 2023, disponível em <http://educa.fcc.org.br/pdf/sest/v25n55/1414-5138-sest-25-55-0279.pdf>
- Andrade, L., & Torres, C. (2020). Aposentadoria e Atribuição de Significado: um estudo com trabalhadores ativos no Brasil. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 36, pp. 1-11. Acesso em 19 de abr de 2023, disponível em <https://periodicos.unb.br/index.php/revistaptp/article/view/28297/29117>
- Bernardo, M. H. (2014). Produtivismo e precariedade subjetiva na universidade pública: o desgaste mental dos docentes. *Psicologia & Sociedade*, pp. 129-139.
- Bianchetti, L., Zuin, A. A., & Ferraz, O. (2018). *Publique, apareça ou pereça: produtivismo acadêmico, pesquisa administrativa e plágio nos tempos da cultura digital*. Salvador : Edufba.
- Butler, R. N. (1980). Ageism: A Foreword. *Journal of Social*, 36, pp. 8-12.

- Camilla, C. V., Carvalho, A. d., Anchieta, G. O., & Pereira, P. C. (2021). Educação on-line e os impactos no sistema de ensino durante a pandemia da COVID-19. *Research, Society and Development*, 10. doi: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i16.23667>
- Campos, H. C., & d'Alencar, R. S. (2005). A vida em novo ritmo: o idoso na sociedade informatizada. *MEMORIALIDADES*, pp. 45-53.
- Capes, C. d. (2021). *SUMÁRIO EXECUTIVO PNPG 2011-2020*. Brasília.
- Cepellos, V. M. (2018). Envelhecimento Nas Organizações: os grandes debates sobre o tema nos estudos de administração de empresas. *Teoria e Prática em Administração*, 8, pp. 138-159. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.21714/2238-104X2018v8i1-37614>
- Chiote, F. d., Soares, L. P., & Galvão, A. C. (2021). Educação infantil em tempos de “ensino” e trabalho remotos: o funcionamento do Centro de Educação Infantil Criarte/Ufes. Vitória, Espírito Santo, Brasil. Acesso em 20 de fev de 2022, disponível em Adufes: <https://wp.adufes.org.br/wp-content/uploads/Adufes-Caderno-2-Percepcoessobre-o-TrabalhoEnsino-Remoto-e-saude-naPandemia.pdf>
- Cintra, P. R. (2018). A produção científica sobre docência no ensino superior: uma análise bibliométrica da SciELO Brasil. *Avaliação*, 23, pp. 567-585. doi:10.1590/S1414-40772018000200016
- Couto, M. C., Koller, S. H., Novo, R., & Soares, P. S. (2009). Avaliação de Discriminação contra Idosos em Contexto Brasileiro – Ageísmo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 25, pp. 509-518. doi:<https://doi.org/10.1590/S0102-37722009000400006>
- Cunha, M. I. (2019). A formação docente na universidade e a resignificação do senso comum. *Educar em Revista*, 35, pp. 121-133. doi:DOI: 10.1590/0104-4060.67029
- Dambros, V. P. (2018). O Processo de Envelhecimento Docente: subjetivação em tempos de biopolítica. *Dissertação (Mestre em Educação) - Universidade de Caxias do Sul*, (p. 201f). Caxias do Sul. Acesso em 18 de abr de 2023, disponível em <https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/4588/Dissertacao%20Viviane%20Patr%c3%adcia%20Dambros.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Debert, G. G. (1997). A Invenção da terceira idade e a rearticulação de formas de consumo e demandas políticas. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 12, pp. 39-56. Acesso em 13 de Abr de 2023, disponível em http://www.anpocs.com/images/stories/RBCS/34/rbcs34_03.pdf
- Duarte, C. V., & Melo-Silva, L. L. (2009). Expectativas diante da aposentadoria: Um estudo de acompanhamento em momento de transição. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10, pp. 45-54. Acesso em 12 de Abr de 2023, disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v10n1/v10n1a07.pdf>
- Ellison, N. B. (1999). Social impacts: New perspectives on telework. *Social Science Computer Review*, 17, pp. 338-356.
- Freitas, M. C., & Gil, C. A. (2020). Envelhecimento e Trabalho: Percepções e Vivências de Docentes do Ensino Superior na Maturidade. *Revista Internacional de Educação Superior*, 6, pp. 1-29. doi:10.20396/riesup.v6i0.8653008

- Gemelli, C. E., & Closs, L. Q. (2020). Trabalho Docente no Ensino Superior: análise da produção científica publicada no Brasil. *Educação & Sociedade*, 43, pp. 1-20. doi:<https://doi.org/10.1590/ES.246522>
- Goldani, A. M. (2010). Desafios do "Preconceito Etário" no Brasil. *Educação & Sociedade*, 31, pp. 411-434.
- Hanashiro, D. M., & Pereira, M. F. (2020). O Etarismo no Loptal de Trabalho: evidências de práticas de "saneamento" de trabalhadores mais velhos. *Revista Gestão Organizacional*, 13, pp. 188-206. doi:<http://dx.doi.org/10.22277/rgo.v13i2>
- Hoffmann, C., Marchi, J., Comoretto, E., & Moura, G. L. (2018). Relações entre autoconceito profissional e produtivismo na Pós-graduação. *Psicologia & Sociedade*, 30, pp. 1-10. doi:<http://dx.doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30i167961>
- Hoffmann, C., Zanini, R. R., Moura, G. L., & Machado, B. P. (2019). Prazer e sofrimento no trabalho docente: Brasil e Portugal. *Educação & Pesquisa*, 45, pp. 1-20. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1678-4634201945187263>
- Jogaib, M. L., & Muniz, H. P. (2015). Aposentadoria e trabalho docente: momento de despedidas ou reencontros com o trabalho? *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 18, pp. 47-59. doi:10.11606/issn.1981-0490.v18n1p47-59
- Lampert, E. (2007). O Desmonte da Universidade Pública: a interface de uma ideologia. *Revista Linhas*, 7, pp. 1-30. Acesso em 27 de Mar de 2023, disponível em <https://www.revistas.udesc.br/index.php/linhas/article/view/1342>
- Leandro-França, C., & Murta, S. G. (2014). Fatores de risco e de proteção na adaptação à aposentadoria. *Psicologia Argumento*, 32, pp. 33-43. doi:doi: 10.7213/psicol.argum.32.076.DS01
- Lim, V. K., & Teo, T. S. (2000). To work or not to work at home – An empirical investigation of factors affecting attitudes toward teleworking. *Journal of Managerial Psychology*, 15, pp. 560-586.
- Loth, G. B., & Silveira, N. (2014). Etarismo nas Organizações: um estudos dos estereótipos em trabalhadores envelhecetes. *Revistas de Ciências da Administração*, 16, pp. 65-82. doi:Etarismo nas Organizações: um estudos dos estereótipos em trabalhadores envelhecetes
- Machado, G. C., Santos, A. M., & Silva, R. S. (2020). Trabalho Docente: reflexões sobre a saúde e o sofrimento psíquico do professor. *Revista Práxis*, pp. 16-30. doi:<https://doi.org/10.25112/rpr.v1i0.2034>
- Marques, S., Mariano, J., Mendonça, J., Tavernier, W. D., Hess, M., Naegele, L., . . . Martins, D. (2020). Determinants of Ageism against Older Adults: a systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, pp. 1-27. doi:doi:10.3390/ijerph17072560
- Mattos, R. L. (2021). Mudanças nas organizações: etarismo e contratação de profissionais 50+. *Dissertação (Mestrado em Gestão para a Competitividade) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas*, (p. 85f). São Paulo. Acesso em 17 de Abr de 2023, disponível em https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/30750/TA_Renata%20Leme%20de%20Mattos_protcolofi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Maués, O. C., & Junior, W. P. (2011). A nova regulação educacional e o trabalho docente na pós-graduação brasileira. *Linhas Críticas*, 17, pp. 385-402.
- Melo, M. R., Bianco, M. d., & Martins-Silva, P. d. (2021). Problemáticas no Trabalho Docente Brasileiro: uma revisão de literatura na perspectiva. *Trabalho & Educação*, 30, pp. 103-119. doi:<https://doi.org/10.35699/2238-037X.2021.32554>
- Ministério do Trabalho e Previdência. (2022). *100 Anos da Previdência Social*. Brasília-DF: Ministério do Trabalho e Previdência.
- Murad, I., Domingos, B. Á., Arantes, I. C., & Mafra, F. L. (2017). O Significado do Trabalho Docente: uma análise da percepção dos professores de uma IFES de Minas Gerais. *Revista Foco*, 10, pp. 125-145.
- Ng, C. F. (2010). Teleworker's home office: An extension of corporate office? *Facilities*, 28, pp. 137-155.
- Nogaro, A., Cassol, C. V., & Carpes, M. G. (2021). Professores Experientes: envelhecimento na profissão e final de carreira. *Revista Prática Docente*, 6, pp. 1-19. doi:10.23926/RPD.2021.v6.n2.e031.id1051
- Nóvoa, A., & Alvim, Y. C. (2021). Os Professores Depois da Pandemia. *Educação & Sociedade*, 42, pp. 1-16. doi:<https://doi.org/10.1590/ES.249236>
- Oliveira, A. d., Pereira, M. d., & Lima, L. M. (2017). Trabalho, produtivismo e adoecimento dos docentes nas universidades públicas brasileiras. *Psicologia Escolar e Educacional*, 21, pp. 609-619. doi:<http://dx.doi.org/10.1590/2175-3539/2017/0213111132>
- Palmore, E. B. (2004). Research Note: Ageism in Canada and the United States. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 19, pp. 41-46. doi:<https://doi-org.ez43.periodicos.capes.gov.br/10.1023/B:JCCG.0000015098.62691.ab>
- Parreira, V. A. (2017). Pré-aposentadoria : expectativas dos técnico-administrativos em educação do Instituto Federal do Espírito Santo. *Dissertação Mestrado Profissional em Gestão Pública (Universidade Federal do Espírito Santo)*, (p. 106f). Vitória. Acesso em 11 de maio de 2022, disponível em https://sappg.ufes.br/tese_drupal/tese_10986_Disserta%E7%E3o%20final_VANESSA%20ALESSANDRA%20PARREIRA.pdf
- Pereira, F., Lopes, A., & Dotta, L. T. (2022). Saberes e Identidades Profissionais em Formação de Professores Com Mais de 50 Anos em Novas Tecnologias Digitais. *Revista Portuguesa de Educação*, 35, pp. 449-470. doi:<http://doi.org/10.21814/rpe.22309>
- Pereira, M. F. (2014). Um Estudos Sobre Etarismo nas Organizações . *Dissertação (Mestrado em Administração) Universidade Presbiteriana Mackenzie* , (p. 128f). São Paulo.
- Pereira, N. M. (2018). A Universidade Pública Brasileira e a Gestão do Trabalho Docente: “a profissionalização da docência nos cursos de licenciatura das IFES mineiras”. *Tese (Doutorado em Educação) Faculdade de Educação, Universidade Federal de Uberlândia*, (p. 269f). Uberlândia. Acesso em 30 de Mar de 2023, disponível em <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/23150>

- Petinelli-Souza, S., & Souza, E. M. (2012). O trabalho docente no curso de administração: algumas (re)significações. *Educação em Revista Online*, 28, pp. 83-102. Acesso em 18 de maio de 2022, disponível em <http://www.scielo.br/pdf/edur/v28n2/a05v28n2.pdf>
- Portaria nº174 Capes. (2014). *Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Ensino Superior - Capes*.
- Portes, L. F., & Portes, M. F. (2021). O Trabalho Docente no Ensino Superior em Tempos de Ensino Remoto Emergencial (ERE). *Libertas*, 21, pp. 533-553. Acesso em 03 de Abr de 2023, disponível em <https://periodicos.ufjf.br/index.php/libertas/article/view/35254/23594>
- Prata, M. R. (2005). A produção da subjetividade e as relações de poder na escola: uma reflexão sobre a sociedade disciplinar na configuração social da atualidade. *Revista Brasileira de Educação*, pp. 107-115.
- Rothermund, K., Klusmann, V., & Zacher, H. (2021). Age Discrimination in the Context of Motivation and Healthy Aging. *Journals of Gerontology: Psychological Sciences*, 76, pp. 167-180. doi:doi:10.1093/geronb/gbab081
- Saviani, D., & Galvão, A. C. (2021). Educação na pandemia: a falácia do “ensino” remoto. *Universidade e Sociedade, Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior*, 36-49.
- Silva, M. d., & Júnior, J. A. (2022). O Trabalho Docente Frente ao Desenvolvimento Cognitivo e Socioafetivo Discente. *Perspectivas em Diálogo*, 9, pp. 214-229. Acesso em 20 de Mar de 2023, disponível em <https://periodicos.ufms.br/index.php/persdia/article/view/12734/10252>
- Silva, M. P., & Melo-Silva, L. L. (2020). Preparação Para Aposentadoria: uma intervenção em um serviço público municipal. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 11, pp. 198-214. Acesso em 20 de abr de 2023, disponível em <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/eip/article/view/198/27993>
- Silva, M. V., Sena, E. d., Anastácio, E. A., & Amaral, T. F. (2018). A Complexidade do Trabalho Docente à luz da Ergologia. *@rquivo Brasileiro de Educação*, 6, pp. 27-45.
- Silva, R. A. (2019). Ageismo nas Organizações: questões para debate. *Revista de Administração IMED*, 9, pp. 187-197. Acesso em 27 de abr de 2023, disponível em https://www.researchgate.net/publication/334277564_Ageismo_nas_Organizacoes_Questoes_para_Debate
- Smuczek, M. I. (2022). O Trabalho e a Aposentadoria: Conexões estabelecidas através dos programas de preparação para aposentadoria. *Dissertação (Mestrado em Política Social e Serviço Social) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul*, (p. 97). Porto Alegre. Acesso em 07 de Mar de 2023, disponível em <http://hdl.handle.net/10183/250552>
- Soares, M. B., Mafra, S. C., & Faria, E. R. (2018). A relação entre a carreira do magistério superior, suporte familiar e estresse ocupacional dos docentes da Universidade Federal de Viçosa-MG. *Textos & Contextos*, 17, pp. 321 - 334. doi:DOI: 10.15448/1677-9509.2018.2.24990

- Viana Filho, M. V., Matos, T. G., Galindo, M. C., Silva, R. d., & Vale, S. F. (2019). O trabalho do professor na pós-graduação no Brasil após a Lei Nº 9394/1996. *Avaliação*, 4, pp. 127-147. doi:<http://dx.doi.org/10.1590/S1414-40772019000100008>
- Vitelli, A. (2013). Del trabajo como modo de subjetivación a los modos de subjetivación como construcción del trabajo. Em a. y. Trabajo, *Andrea Pujol; Constanza Dall'Asta* (pp. 195-202). Córdoba: E-Book.
- Zanelli, J. C. (2012). Processos Psicossociais, Bem-Estar e Estresse na Aposentadoria. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12, pp. 329-340.
- Zeferino, A. A. (2018). Processo de Aposentadoria: expectativas e dificuldades experimentados por servidores federais. *FACEF Pesquisa: Desenvolvimento e Gestão*, 21, pp. 32-47. Acesso em 20 de abr de 2023, disponível em <https://periodicos.unifacef.com.br/index.php/facefpesquisa/article/view/1490/1196>