



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

MULTIPLICIDADE DE IDADES NA VELHICE: um estudo com servidores públicos federais

GUILHERME GUSTAVO HOLZ PERONI

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (UFES)

PRISCILLA DE OLIVEIRA MARTINS DA SILVA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (UFES)

Agradecimento à órgão de fomento:

Pesquisa desenvolvida com o apoio da FAPES (Fundação de Apoio à Pesquisa do Espírito Santo).

MULTIPLICIDADE DE IDADES NA VELHICE: um estudo com servidores públicos federais

1. Introdução

A idade (ou idades) localiza o indivíduo no ciclo de vida, fundamenta os papéis sociais, por exemplo, escolarização, emprego, matrimônio e aposentadoria, define as obrigações na sociedade, assim como influencia a produção de bens e serviços, tais como educação, saúde, beleza, produtos farmacêuticos, sistema prisional e seguro de vida (BARROS, 2011; FINEMAN, 2014). Além disso, a idade influencia o ambiente organizacional no que concerne à gestão da força de trabalho, planejamento, marketing e produção (FINEMAN, 2014; THOMAS et al., 2014).

Portanto, a idade está presente em diversos fenômenos sociais e organizacionais. A idade é uma característica saliente que o indivíduo utiliza para categorizar a si mesmo e a outros grupos sociais distintos, por exemplo, trabalhadores jovens e trabalhadores mais velhos (RUDOLPH; ZACHER, 2022). Ademais, a idade é um sistema de classificação e um princípio organizador que produz efeitos significativos nas organizações (THOMAS et al., 2014). Assim, algumas organizações valorizam simbolicamente determinados significados da idade que são compatíveis com as identidades organizacionais (THOMAS et al., 2014).

No geral, as pesquisas sobre idade nos Estudos Organizacionais (EO) abordam temas específicos, por exemplo, as tendências da indústria, força de trabalho e experiências do indivíduo (THOMAS et al., 2014). Nesse contexto, os estudos tratam a idade como um dado reduzido e fixado na idade cronológica (THOMAS et al., 2014). Assim, as pesquisas subdividem as amostras por idade com o objetivo de identificar diferenças, semelhanças e as tendências entre os grupos sociais (FINEMAN, 2014). Contudo, o campo de pesquisa sobre a idade é amplo e complexo.

As pesquisas sobre idade inserem-se no campo de estudo da diversidade nas organizações. A diversidade diz respeito à diferença e à heterogeneidade dos indivíduos nas organizações, principalmente no que tange às questões de gênero, raça, etnia, deficiência e idade (NKOMO; COX JR, 1998; LOCATELLI; FONTOURA, 2013). A diversidade é definida como “[...] um misto de pessoas com identidades grupais diferentes dentro do mesmo sistema social [...]” (NKOMO; COX, 1998, p. 335). Assim, a diversidade engloba as identidades “diversas” ou sociodemográficas que afetam as relações sociais no ambiente organizacional (NKOMO; COX, 1998; ZANONI, 2011).

A idade cronológica é a métrica de tempo mais simples e usual para indicar a posição que o indivíduo se encontra no ciclo linear da vida (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008; KOTTER-GRÜHN; KORNADT; STEPHAN, 2016; CEPELLOS; SILVA; TONELLI, 2019). Contudo, Kotter-Grühn, Kornadt e Stephan (2016, p. 96, tradução nossa), afirmam que a idade cronológica “[...] não reflete plenamente o processo de envelhecimento [...]”. Ou seja, o envelhecimento é um fenômeno heterogêneo, uma vez que cada indivíduo vivencia o processo de envelhecimento de maneira diferente (STUART-HAMILTON, 2002; ZACHER; KOIJ; BEIER, 2018). Assim, os indivíduos raramente correspondem a idade sentida à idade cronológica, sendo que os indivíduos mais velhos geralmente relatam uma idade subjetiva inferior à idade cronológica. A discrepância entre a idade subjetiva e a idade cronológica geralmente está relacionada com as experiências relacionadas ao trabalho, bem como diz respeito à busca pela autoproteção e desvinculação da velhice em virtude dos medos, estigmas e estereótipos negativos da velhice (KOTTER-GRÜHN; KORNADT; STEPHAN, 2016; RUDOLPH; ZACHER, 2022).

Nesse contexto, Rudolph e Zacher (2022) sugerem que as pesquisas sobre a idade devem considerar os diferentes significados da idade e conceitos de idade alternativos no intuito de compreender a idade sentida pelos indivíduos. Dessa forma, este estudo tem como

foco a idade subjetiva sob a perspectiva dos trabalhadores mais velhos. A idade subjetiva é um conceito multidimensional e diz respeito a idade sentida pelo indivíduo, ou seja, o quão jovem ou velho um indivíduo se sente (KOTTER-GRÜHN; KORNADT; STEPHAN, 2016). Os autores destacam que a “[...] avaliação das experiências subjetivas do envelhecimento contribui para a compreensão de uma série de processos e resultados psicológicos e fisiológicos [...]” (KOTTER-GRÜHN; KORNADT; STEPHAN, 2016, p. 96, tradução nossa), por exemplo, saúde, bem-estar e longevidade na velhice.

No âmbito da idade subjetiva, Cepellos, Silva e Tonelli (2019) exploraram o conceito de múltiplas idades, bem como estudaram as formas de identificação etária de profissionais de organizações públicas e privadas. Os resultados da pesquisa identificaram diferenças na construção do envelhecimento entre os trabalhadores de organizações públicas e privadas. No geral, a estabilidade e a segurança no trabalho colaboram para o envelhecimento do servidor no cargo público, bem como as normas e a cultura organizacional da administração pública diferem-se da iniciativa privada. Com isso, torna-se importante compreender os significados, sentidos e medos associados à idade pelos servidores públicos mais velhos. Assim, espera-se desenvolver conhecimentos para a elaboração de políticas e práticas de gestão de pessoas (GP) que valorizam a multiplicidade de idades nas organizações públicas.

O presente estudo propõe que diversos conceitos e significados da idade estão presentes no contexto organizacional, por exemplo, as idades cronológica, biológica, mental/cognitiva, social e profissional. Com isso, a principal contribuição deste artigo é compreender a maneira como a multiplicidade de idades se revela na prática dos servidores públicos mais velhos. Além disso, espera-se ampliar o debate sobre a multiplicidade de idades sob a ótica dos trabalhadores mais velhos e, dessa forma, contribuir com o campo de pesquisas sobre as idades e envelhecimento e a literatura da área de GP.

Nesse panorama, este artigo busca responder à seguinte pergunta de pesquisa: Como os trabalhadores mais velhos vivenciam as idades no contexto do setor público federal? Para respondê-la, foram realizadas 16 entrevistas com servidores técnico-administrativos em educação (TAE) com 45 anos ou mais que trabalham em uma universidade federal brasileira (UF). Desse modo, este artigo tem como objetivo conhecer as concepções de idade sob a perspectiva dos trabalhadores mais velhos no contexto da administração pública federal.

Este artigo está estruturado da seguinte maneira: além desta seção de introdução, na sequência serão apresentadas algumas perspectivas teóricas e conceituações de idade na velhice e os procedimentos metodológicos da pesquisa. Posteriormente, serão apresentados os resultados da pesquisa e a análise e discussão dos resultados. Finalmente, serão abordadas as considerações finais.

2. Idades na velhice

No campo de pesquisa sobre a idade existem diversas conceituações e perspectivas teóricas. Neste trabalho, serão apresentadas seis conceituações de idade: cronológica, biológica, mental/cognitiva, social, subjetiva e múltiplas idades. Essas idades geralmente estão relacionadas e, dependendo do contexto, o indivíduo pode possuir diversas idades (NILSSON, 2016).

Vale ressaltar que os conceitos de idade serão discutidos com foco no processo de envelhecimento e na velhice. Para isso, foram adotados principalmente os trabalhos de Schneider e Irigaray (2008) e Nilsson (2016) para discutir as idades cronológica, biológica, social e mental/cognitiva, Kunze, Raes e Bruch (2015) para explicar a idade subjetiva e Cepellos, Silva e Tonelli (2019) para apresentar o conceito de multiplicidade de idades. Assim, esta seção apresenta um panorama atualizado sobre as idades no contexto organizacional, assim como organiza os conceitos de idade existentes no campo de pesquisa.

A idade cronológica refere-se à medição numérica e padronizada do tempo de vida do indivíduo (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008; NILSSON, 2016; CEPellos; SILVA; TONELLI, 2019). No contexto organizacional, a idade cronológica diferencia os trabalhadores, embasa as políticas organizacionais para as diferentes idades, regula a vida profissional e o planejamento para a aposentadoria (NILSSON, 2016). Além disso, a idade cronológica fundamenta as políticas públicas e sociais para as diferentes idades (NILSSON, 2016). No Brasil, a idade cronológica embasa as políticas públicas que estabelecem os direitos e deveres, por exemplo, a maioridade legal (alcançada aos 18 anos de idade) e o direito à aposentadoria e aos demais benefícios previdenciários. Recentemente, a reforma da Previdência fixou idades mínimas (65 anos de idade para os homens e 62 anos de idade para as mulheres) para a aposentadoria (BRASIL, 2019). Além disso, a Constituição Federal (CF) de 1988 determina a aposentadoria compulsória aos agentes públicos que atingirem 75 anos de idade (BRASIL, 1988).

Por sua vez, a idade biológica “[...] é definida pelas modificações corporais que ocorrem ao longo do processo de desenvolvimento” (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008, p. 590). A partir dos 40 anos, o envelhecimento biológico contribui para a redução progressiva da audição, visão, assim como dificulta a locomoção e o funcionamento dos órgãos circulatórios e aumenta a prevalência de doenças e dores crônicas (NILSSON, 2016). Também ocorrem mudanças na pele e a diminuição da estatura física (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008). Apesar disso, o envelhecimento biológico afeta diferentemente a fisiologia e a anatomia dos indivíduos, ou seja, o envelhecimento biológico varia entre os indivíduos (NILSSON, 2016).

Embora o envelhecimento biológico aconteça no nível individual, o ambiente social e organizacional também o afeta (NILSSON, 2016). Assim, o estilo de vida e as circunstâncias ambientais do indivíduo, por exemplo, o ambiente de trabalho físico e mental e o ritmo e duração do trabalho, afetam o envelhecimento biológico (NILSSON, 2016). Dessa forma, as condições de trabalho, por exemplo, infraestrutura, bem-estar e clima organizacional podem influenciar a saúde e o envelhecimento biológico (NILSSON, 2016). Aliás, as condições de trabalho apropriadas podem retardar o envelhecimento biológico (NILSSON, 2016). O ambiente de trabalho que exige muito esforço físico, assim como possui riscos de lesões, desgaste e estresse e não possibilita o descanso e recuperação de forma adequada afeta negativamente a saúde e o envelhecimento biológico (NILSSON, 2016).

No que diz respeito à idade mental/cognitiva (também denominada psicológica), esta se refere às características genéticas e doenças, bem como aos padrões de comportamento, aprendizado, sabedoria e experiência obtidos ao longo da vida (NILSSON, 2016). O envelhecimento mental/cognitivo relaciona-se à perda natural das capacidades mentais e cognitivas (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008; NILSSON, 2016). O declínio do processamento de informações, velocidade, tempo de reação, memória e raciocínio ocorrem naturalmente com o aumento da idade biológica (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008; NILSSON, 2016; ZACHER; KOIJ; BEIER, 2018). Todavia, a diminuição da capacidade mental e cognitiva ocorre de maneira individual e geralmente é compensada pela experiência, inteligência emocional, sabedoria e conhecimento que os trabalhadores mais velhos obtêm ao longo da vida (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008; NILSSON, 2016; ZACHER; KOIJ; BEIER, 2018).

Por seu turno, a idade social é definida pela “[...] obtenção de hábitos e *status* social pelo indivíduo para o preenchimento de muitos papéis sociais ou expectativas em relação às pessoas de sua idade, em sua cultura e em seu grupo social” (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008, p. 590). Os padrões culturais e sociais determinam o tempo social para estudar, trabalhar, casar, ter filhos e aposentar (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008). Com isso, os indivíduos procuram atender as determinações do tempo social e, caso não consigam, podem

sentir-se mal ou serem julgados pela sociedade por estarem atrasados ou adiantados (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008).

Sob essa perspectiva, o tempo social e, conseqüentemente, a velhice são construções sociais e culturais (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008). Assim, a idade social refere-se aos comportamentos individuais consoantes aos papéis etários atribuídos pela sociedade e abrange atributos que variam de acordo com a época e contexto sociocultural, por exemplo, hábitos, linguagem, vestimenta e respeito social devido à posição de liderança (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008; NILSSON, 2016). Nesse contexto, a idade social varia entre as sociedades, assim como se modifica de acordo com o momento histórico, social e cultural (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008).

Nas organizações a idade social pode ser motivo para a recusa de um candidato mais velho para uma vaga de emprego, assim como pode ser uma justificativa para a demissão ou coação de um trabalhador mais velho à aposentadoria (NILSSON, 2016). Assim, estereótipos negativos atribuídos a trabalhadores mais velhos, por exemplo, desatualizados, incapazes e obsoletos, podem abreviar a vida profissional ou forçá-los ao subemprego (NILSSON, 2016).

Alguns autores criticam essas perspectivas de idade, em especial a idade cronológica. Schneider e Irigaray (2008) afirmam que a idade cronológica não demonstra as mudanças decorrentes do processo de envelhecimento, uma vez que existem variações dos marcadores biológicos, psicológicos e sociais entre os indivíduos com a mesma idade cronológica. Stuart-Hamilton (2002) concorda ao afirmar que a idade cronológica é uma medida arbitrária e insatisfatória, pois as características físicas, sociais e psicológicas mudam de forma gradual, contínua e específica ao longo dos anos. Dessa forma, torna-se difícil indicar o momento em que um indivíduo ou grupo transpõe a fronteira entre as idades (STUART-HAMILTON, 2002), ou seja, não existe uma definição do início e fim das fases do desenvolvimento humano (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008). Stuart-Hamilton (2002, p. 20) também esclarece que a idade tem “[...] pouca correlação com as mudanças físicas”. Por exemplo, existem pessoas com 70 anos de idade com poucas características físicas atribuídas socialmente à velhice, assim como existem adultos jovens que apresentam aparência estereotípica de pessoas velhas, por exemplo, pele enrugada, cabelo grisalho e calvície (STUART-HAMILTON, 2002). Além disso, Barros (2011) ressalta a flexibilidade e pluralidade das identidades etárias, uma vez que os indivíduos podem romper com a linearidade sequencial das etapas da vida. Por exemplo, um indivíduo aposentado não necessariamente precisa retirar-se do mercado de trabalho (BARROS, 2011).

Portanto, o envelhecimento é um processo complexo e possui diversos fatores que estão para além da contagem do tempo de vida (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008). As idades cronológica, biológica, mental/cognitiva e social não determinam a velhice, pois o processo de envelhecimento é complexo e multifatorial (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008). Ademais, a idade cronológica desconsidera os aspectos subjetivos do processo de envelhecimento (CEPELLOS; SILVA; TONELLI, 2019). Apesar disso, as diversas perspectivas sobre a idade são relevantes para a compreensão do processo de envelhecimento (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008).

O conceito de idade subjetiva (ou funcional) também é adotado em algumas literaturas. A idade subjetiva é o resultado de um processo em que os indivíduos constroem a sua percepção de idade em comparação com a idade cronológica (KUNZE; RAES; BRUCH, 2015). Assim, a idade subjetiva diz respeito à idade experienciada pelo indivíduo e pode ser menor, igual ou maior à idade cronológica (KUNZE; RAES; BRUCH, 2015). O processo de construção da idade subjetiva apoia-se em diversos elementos, por exemplo, características pessoais (percepção de saúde, envelhecimento físico e psicológico), eventos (aniversário e aposentadoria) e normas de idade (crenças compartilhadas sobre a idade para determinada função ou cargo) (KUNZE; RAES; BRUCH, 2015). Os autores destacam que “[...] embora os

fatores pessoais moldem a experiência individual de idade subjetiva, pode haver sobreposição considerável na medida em que a idade subjetiva difere da idade cronológica entre os funcionários de uma organização” (KUNZE; RAES; BRUCH, 2015, p. 1511-1512, tradução nossa). Assim, a percepção de idade presente no ambiente organizacional também influencia a construção da percepção pessoal da idade.

Nesse contexto, Barros (2011) esclarece que os indivíduos possuem percepções multifacetadas do envelhecimento, uma vez que geralmente existe uma diferenciação entre a idade psíquica e a idade do corpo. Em alguns casos, as marcas do envelhecimento afligem os indivíduos, todavia eles sentem-se joviais, ativos e preparados para a realização de atividades e projetos pessoais de ordem afetiva, familiar e profissional (BARROS, 2011).

No âmbito da idade subjetiva, algumas pesquisas discutem a multiplicidade de idades no ambiente organizacional. No contexto brasileiro, Cepellos, Silva e Tonelli (2019) verificaram as formas de identificação etária que os profissionais de organizações públicas e privadas constroem no ambiente organizacional. As autoras constataram que os trabalhadores mais velhos (profissionais com 50 anos ou mais) que participaram da pesquisa não se identificam com a idade cronológica. Com efeito, os resultados da pesquisa indicaram a construção de múltiplas idades que se inter-relacionam no ambiente organizacional.

Sob a ótica dos trabalhadores mais velhos, Cepellos, Silva e Tonelli (2019) categorizaram as seguintes idades: coletiva, moral, corporal e profissional. A idade coletiva indica que o envelhecimento é compreendido como uma relação histórica e geracional que se apresenta como uma tendência no meio profissional, por exemplo, os entrevistados indicaram o rejuvenescimento do jornalismo e do mercado imobiliário nos últimos anos. Sob a perspectiva da idade moral, compreende-se o envelhecimento como uma postura que está relacionada aos valores e normas que indicam a atitude correta para determinada idade. A idade corporal relaciona-se aos sinais do corpo, independente da idade cronológica. Por fim, a idade profissional possui alguns critérios que posicionam o indivíduo no mundo do trabalho. A idade profissional subdivide-se em idade burocrática e empresarial que dizem respeito, respectivamente, à construção do envelhecimento pelos trabalhadores de organizações públicas e privadas. A idade burocrática possui como principais elementos o vínculo ideológico com o trabalho, a demissão e a aposentadoria simbólica, a distância intergeracional devido aos intervalos entre os concursos públicos e o rompimento com a noção de progresso no plano de carreira. Por sua vez, a idade empresarial elenca a motivação por resultados, o ritmo de trabalho, o fantasma da demissão e recolocação e o conflito intergeracional.

Por fim, a perspectiva epistemológica e teórica que embasa a pesquisa é o construcionismo social. O construcionismo social propõe que o conhecimento e a realidade são construções sociais (SPINK; FREZZA, 2004). Com isso, o construcionismo social evidencia o conhecimento do senso comum (SPINK; FREZZA, 2004). Assim, a adoção do construcionismo social tem como finalidade abordar os processos de produção de sentido na vida cotidiana (SPINK; FREZZA, 2004), especificamente sobre a idade.

A fim de expandir o conhecimento sobre as idades nas organizações, realizou-se, uma pesquisa narrativa com o objetivo de analisar as concepções de idade dos trabalhadores mais velhos em uma UF. Assim, a próxima sessão apresenta os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa.

3. Procedimentos Metodológicos

Este artigo adota a abordagem metodológica qualitativa e a estratégia de investigação denominada pesquisa narrativa (GIBBS, 2009). O *locus* da pesquisa é uma Universidade Pública Federal (UF) localizada na região sudeste do Brasil. Os sujeitos da pesquisa são os servidores públicos mais velhos. Foram estabelecidos os seguintes critérios de seleção dos participantes: (1) possuir vínculo empregatício com a UF; (2) ser servidor público estatutário

e titular de cargo público efetivo; (3) não estar em estágio probatório; (4) estar na ativa; (5) pertencer à categoria TAE; e, (6) possuir 45 anos de idade ou mais. Justifica-se a delimitação cronológica da idade devido aos objetivos desta pesquisa que requerem a seleção de trabalhadores que vislumbram a velhice ou são idosos. O método de coleta de dados bola de neve (*snow ball*) foi adotado para a seleção dos participantes (COSTA, 2018).

Participaram da pesquisa 16 servidores públicos (oito homens e oito mulheres). A faixa etária dos participantes está entre 47 e 66 anos. A média de idade é 56 anos, sendo que a diferença entre a média de idade dos homens e das mulheres não é significativa. O Quadro 1 elenca os dados sociais e demográficos dos participantes da pesquisa.

Quadro 1 – Dados sociais e demográficos dos entrevistados

Nome fictício	Idade	Sexo	Cargo	Ano de admissão	Escolaridade
Lorena	47	F	Assistente em Administração	2009	Mestrado
Isabela	49	F	Técnico em Laboratório. Área: Enfermagem	2009	Pós-Graduação lato sensu
Marcos	50	M	Técnico em Mecânica	1994	Pós-Graduação lato sensu
Maria	50	F	Secretário Executivo	2011	Mestrado
Gabriel	53	M	Assistente em Administração	2009	Pós-Graduação lato sensu
Nicolas	53	M	Assistente em Administração	1994	Pós-Graduação lato sensu
Helena	55	F	Copeiro	1993	Pós-Graduação lato sensu
Bernardo	56	M	Auxiliar em Administração	1982	Pós-Graduação lato sensu
Alice	57	F	Assistente em Administração	2008	Doutorado
Elisa	57	F	Secretário Executivo	2006	Pós-Graduação lato sensu
Heitor	58	M	Administrador	2006	Pós-Graduação lato sensu
Lucas	58	M	Economista	1985	Mestrado
Diego	60	M	Administrador	1983	Mestrado
Laura	62	F	Técnico em Laboratório. Área: Enfermagem	2008	Pós-Graduação lato sensu
Mateus	65	M	Auxiliar em Administração	1979	Pós-Graduação lato sensu
Sofia	66	F	Assistente em Administração	2009	Graduação

Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

A técnica de coleta de dados foi a entrevista em profundidade do tipo semiestruturado (GASKEL, 2002). Dessa forma, desenvolveu-se um roteiro de entrevista com tópicos que objetivavam discutir o processo de envelhecimento na carreira, por exemplo, a influência da idade nos processos de trabalho, relacionamento entre trabalhadores jovens e mais velhos, políticas institucionais para trabalhadores mais velhos e percepção do etarismo (preconceito e discriminação por idade). Devido à pandemia da COVID-19, a coleta de dados orais foi realizada por meio da utilização de meios de comunicação digitais. A maioria das entrevistas foi realizada por meio de chamada de vídeo no aplicativo *WhatsApp*. Os áudios

das entrevistas foram gravados mediante a prévia autorização dos participantes. A média do tempo das entrevistas é de uma hora e 27 minutos. A coleta dos dados foi encerrada quando foi atingido o ponto de saturação (GASKEL, 2002).

A análise de narrativas e biografias do tipo temática (GIBBS, 2009) foi utilizada para a análise dos dados. A análise dos dados foi operacionalizada a partir de três etapas: (1) a organização dos dados, especificamente a realização da transcrição e revisão ortográfica e gramatical das entrevistas; (2) a codificação e categorização temáticas das narrativas biográficas; e (3) a análise comparativa das narrativas dos entrevistados.

A seguir, serão apresentados os resultados da pesquisa. Os entrevistados são identificados com nomes fictícios no intuito de preservar a identidade e garantir o anonimato.

4. Resultados

Esta seção apresenta os resultados provenientes da investigação empírica. O processo de análise dos dados proporcionou a construção de seis categorias teóricas. As categorias teóricas dizem respeito aos seguintes conceitos de idade: cronológica, biológica, mental/cognitiva, social, percepção conflituosa da velhice e múltiplas idades.

4.1 Idade Cronológica

No geral, a idade cronológica articula-se com as demais idades. Além disso, a idade cronológica comumente é relatada pelos entrevistados a fim de discutir direitos e deveres, por exemplo, o direito à aposentadoria e a aposentadoria compulsória, bem como os planos para o desengajamento na carreira profissional. No contexto da reforma da Previdência, Heitor faz uma reflexão sobre a idade cronológica para o encerramento da carreira profissional na UF e aposentadoria: “[...] às vezes, eu paro e penso assim ‘[...] será que eu vou aposentar com 65 anos? Ou será [que eu vou aposentar] com 68 [anos]?’ [...] E, às vezes, eu me pego ali pensando, eu com 64 anos, 63 anos, já idoso, né? [...]” (Heitor).

4.2 Idade Biológica

Esta categoria reúne os dados que dizem respeito ao envelhecimento biológico. No geral, as doenças, a diminuição da resistência física, as limitações físicas, a lentidão, as modificações corporais e a morte são relacionadas ao envelhecimento biológico, bem como são elementos que favorecem o reconhecimento e afirmação da velhice.

Assim, a velhice é relacionada à doença por alguns entrevistados. Por exemplo, Maria afirma que “[...] existem muitas pessoas [...] que adoecem com a idade, que adoecem com o tempo [...]”. Por seu turno, Marcos e Heitor associam a velhice aos problemas de visão e ao uso dos óculos, assim como relatam a dificuldade para a realização de algumas tarefas em determinadas posturas e o desenvolvimento de doenças nas articulações.

Isabela associa a lentidão ao processo de envelhecimento. Segundo Isabela “[...] eu tenho uma irmã que trabalha aí [no *campus* central da UF]. Ela tem 62 e vai fazer 63 anos. [...] E, assim, a gente vê que ela é mais lentinha [...]” (Isabela).

A indisposição para o trabalho também foi indicada como sintoma da velhice. Por exemplo, Isabela afirma que “[...] eu não sou idosa ainda, tenho 49 anos, mas a minha disposição para o trabalho com 40 anos era muito maior do que agora [...]”. Maria afirma que não possui o mesmo vigor físico. Além disso, a entrevistada afirma que “[...] eu me canso mais do que eu me cansaria se eu tivesse com 30 anos [...]” (Maria).

Nesse contexto, alguns entrevistados relatam a preocupação com o envelhecimento no trabalho. Por exemplo, Marcos afirma que “[...] minha preocupação [com a velhice] é não dar conta de fazer alguma tarefa [...] que eu fazia tão bem há anos atrás [...]” (Marcos).

Ademais, a aparência física demonstra a velhice. Nesse sentido, Laura diz que “[...] minha irmã [...] falou assim: ‘ah! Você está com cabelo branco!’ [...] Agora eu estou deixando

[o cabelo branco] porque quando eu vou no supermercado [...] entro na fila de idosos [...]”. Por seu turno, Helena afirma que “[...] nunca havia assumido o meu cabelo branco, porque a gente trabalha fora e dá aquela sensação de relaxo quando é mulher [...]”. Nesse sentido, alguns sintomas físicos exteriorizam a velhice, assim como se tornam elementos que favorecem o reconhecimento e a afirmação da velhice.

Vale destacar que o contexto da pandemia de COVID-19 e o isolamento social influenciaram a autoaceitação e o reconhecimento da velhice. Por exemplo, Helena afirma que o período de isolamento social proporcionou um momento de autoconhecimento, autoaceitação e de reflexão sobre o envelhecimento:

[...] A COVID está me levando para os lados bons também, sabe? Para você ver que eu assumi até o meu cabelo branco, né? [risos] [...]. Tem aquela questão de você estar sozinha, de você perceber que você está envelhecendo! E para mim, nesse isolamento, tem sido muito significativo. Positivamente mesmo, sabe? [...] E a primeira coisa que eu fiz foi olhar no espelho [...]. Aí, eu falei “gente, essa aqui não sou eu! [...] Esse [cabelo] preto aqui não sou eu ainda!” [...] Eu estou doida para chegar o [cabelo] branco. Quando eu cortei [o cabelo] a primeira vez, eu adorei, sabe? [...] (Helena).

Os resultados também indicam o medo da morte em virtude do processo de envelhecimento. Por exemplo, Bernardo afirma que esteve com o colega de trabalho mais velho “[...] num dia e no outro dia ele morreu! [...] A gente vai ficando velho [...]. Então, o que vai acontecendo com os amigos vai botando [...] medo na gente [...]” (Bernardo). Vale ressaltar que o contexto da pandemia de COVID-19 evidenciou o medo da morte, uma vez que alguns entrevistados integram o grupo de risco para agravamento da COVID-19. Aliás, foi difundido na sociedade brasileira que a COVID-19 acomete principalmente os idosos e os portadores de comorbidades.

4.3 Idade Mental/Cognitiva

A presente categoria agrega os dados que apontam o envelhecimento mental/cognitivo. O esquecimento, a perda de memória e as dificuldades de aprendizado são relacionados ao envelhecimento mental/cognitivo.

Alguns entrevistados relatam o esquecimento em virtude da velhice. Por exemplo, Helena afirma que “[...] você fica esquecido [...]. Eu anoto as coisas para não esquecer [...]”. Segundo Gabriel, “[...] a gente tem colegas lá que já tem muitas limitações por conta da idade. [...] Física como mental também, né? Porque você começa a perder memória [...]”.

Em algumas situações, as limitações mentais/cognitivas da velhice proporcionam o reconhecimento e afirmação da velhice. Com isso, Alice afirma que não se identifica como velha pelo fato de não possuir as limitações mentais/cognitivas oriundas do processo de envelhecimento. Segundo a entrevistada, “[...] eu ainda não me conscientizei do meu envelhecimento [...] porque [...] eu continuo fazendo tudo o que eu sempre fiz sem dificuldades [...]. Se precisar [...] trabalhar uma tecnologia nova, eu vou trabalhar uma tecnologia nova [...]” (Alice).

Em contrapartida, os dados demonstram que o envelhecimento e o tempo de trabalho na UF proporcionam o conhecimento e a experiência profissional. O conhecimento e a experiência profissional podem compensar as perdas oriundas do processo de envelhecimento. Por exemplo, Bernardo relata que “[...] eu tenho um conhecimento gigantesco de todo acervo da biblioteca, porque eu trabalho com o acervo da biblioteca há mais de 25 anos!” Além disso, alguns entrevistados também avaliam que o envelhecimento e o tempo de trabalho na UF proporcionam a maturidade na carreira. Por exemplo, Diego afirma que a idade influencia o trabalho devido à “[...] experimentação, das coisas que eu já vivi na minha vida, do

conhecimento que eu adquiri ao longo do tempo, [...] à maturidade, ao equilíbrio. Porque é diferente a forma como você enxerga o mundo! [...]

4.4 Idade Social

Esta categoria apresenta os dados sobre a idade social, em especial a mudança do tratamento pessoal, padrões de comportamento (linguagem e vestimenta) e as normas etárias para as mulheres envelhecidas.

Alguns entrevistados (Isabela, Heitor, Sofia, Lorena, Gabriel, Maria) relatam a mudança no tratamento pessoal, por exemplo, a adoção dos termos senhor (a) e dona. Lorena relata que “[...] de dois anos pra cá... Porque eu estou com muito cabelo branco, [...] as pessoas me chamam mais de senhora [...]”. Gabriel afirma que se sente mais respeitado pelas pessoas. Nas palavras do entrevistado, o respeito “é maior quando você fica mais velho [...]” (Gabriel).

Além disso, o envelhecimento social requer determinadas normas e atitudes no ambiente organizacional. Dessa forma, Alice relata a necessidade de adequação às normas para a idade no ambiente organizacional.

[...] Na minha idade, eu já tenho a consciência de que eu tenho que ser uma pessoa da minha idade, né? Eu não posso mais usar linguagens que não são mais da minha idade, roupas que não são da minha idade, e comportamentos que não são de uma pessoa de 57 anos! [...] (Alice).

Por fim, o relato de Alice sugere a existência de normas etárias para as mulheres no ambiente organizacional. A entrevistada iniciou a carreira na UF aos 45 anos de idade. Com isso, a entrevistada afirma que a sua admissão no setor de trabalho “[...] foi uma decepção [...] para os homens [...], porque os outros setores [Risos] ficaram com as meninas novinhas, bonitinhas, né? [...] E, eles receberam uma coroa! [...]”. Contudo, Alice afirma que é vista como uma mãe no setor de trabalho. Segundo a entrevistada, “[...] eu sou mais vista como uma mãezina [...] que procura sempre fazer as coisas para todo mundo [...]” (Alice).

Todavia, os dados indicam que, em alguns casos, os entrevistados buscam romper com as expectativas sociais. Por exemplo, Maria cursou a graduação com cerca de 40 anos de idade e concluiu o mestrado com 50 anos de idade. Assim, a entrevistada afirma que não existe idade normativa para a qualificação e capacitação profissional.

4.5 Percepção Conflituosa da Velhice

Esta categoria relaciona-se com a construção subjetiva da idade pelos entrevistados. A construção subjetiva da idade pode proporcionar algumas percepções conflituosas da idade, bem como o processo de negação da idade e da velhice.

Nesse sentido, alguns entrevistados relatam a percepção multifacetada e conflituosa da velhice devido à diferenciação entre as idades cronológica, biológica e mental/cognitiva. Por exemplo, Nicolas afirma que “[...] eu aparento ter mais idade do que eu tenho [...] o meu corpo é velho, mas a minha alma é jovem [...]”. É um conflito que existe [...] dentro de mim [...]”. Do mesmo modo, Sofia relata que “[...] eu sempre me vejo jovem [...]”. Mas, às vezes, [...] você se olha no espelho e fala ‘vixe! Estou velha!’ [...] A minha idade física não corresponde à minha idade mental [...]”.

Nesse contexto, alguns entrevistados negam a velhice. Por exemplo, Sofia tem 66 anos de idade e afirma que não pretende aposentar porque se sente jovem. Por sua vez, Diego afirma que tem “[...] 60 anos e nem passa na minha cabeça me considerar uma pessoa velha”. Na ótica dos entrevistados, a velhice pertence a outros indivíduos ou grupos sociais.

Por fim, a intersecção entre as idades biológica e social pode ser contraditória no ambiente organizacional. Por exemplo, Maria aponta a valorização da maturidade no trabalho pela organização, ao passo que a entrevistada também deve evitar uma “postura de velho”, bem como deve encobrir as marcas da velhice no ambiente organizacional. Dessa forma, as normas etárias presentes na organização exaltam a maturidade dos trabalhadores mais velhos, porém rejeita a demonstração e afirmação da velhice.

4.6 Idade Organizacional

Esta categoria relaciona-se com a construção subjetiva da idade e com a perspectiva da multiplicidade de idades. Além disso, esta categoria indica a maneira pela qual os indivíduos e a organização lidam com os trabalhadores mais velhos. Assim, serão discutidos os conflitos intergeracionais e o distanciamento entre os trabalhadores recentes e antigos, a idade coletiva, a demissão e aposentadoria simbólica e a idade vinculada à infraestrutura de trabalho no ambiente organizacional.

Nesta pesquisa, a concepção de trabalhadores recentes e antigos relaciona-se com a idade burocrática devido à distância intergeracional. Assim, a identificação e a compreensão da idade estão vinculadas ao período de admissão no cargo e ao tempo de trabalho na UF, ou seja, os trabalhadores recentes são os servidores recém-admitidos na UF e os trabalhadores antigos são os servidores que possuem uma extensa carreira na UF. Na maioria das vezes, há equivalência entre os trabalhadores recentes na UF e trabalhadores jovens, bem como há equivalência entre os trabalhadores antigos e os trabalhadores mais velhos. Contudo, vale destacar que as concepções de trabalhadores recentes e antigos não necessariamente estão vinculadas à idade cronológica, uma vez que os indivíduos mais velhos podem ingressar na UF por meio de concurso público, bem como os indivíduos jovens podem possuir muitos anos de carreira na UF.

Assim, o trabalhador que assumiu o cargo na UF com 40 anos ou mais pode ser considerado trabalhador recente no ambiente organizacional. Por exemplo, Gabriel começou a trabalhar na UF com 42 anos de idade, porém o entrevistado afirma que se equiparava aos servidores jovens. Segundo o entrevistado “[...] nós entramos todos juntos [...]. Naquele momento, era como se tivesse zerado todo mundo, porque todo mundo não sabia nada. [...] Então, a gente era considerado [...] todo mundo novo. Novo no sentido até da idade mesmo [...]” (Gabriel). Por seu turno, Laura afirma que “[...] é mais fácil existir uma diferença entre os mais antigos e os mais novos de casa, e não pela idade [...]”. No geral, os entrevistados afirmam que não perceberam as diferenças de idade cronológica entre os servidores que ingressaram sincronicamente na UF.

O relacionamento entre os trabalhadores recentes e antigos comumente é considerado satisfatório pelos entrevistados. Apesar disso, alguns relatos demonstram os conflitos entre os trabalhadores recentes e antigos. Nesse sentido, a renovação do quadro de servidores pode ocasionar o distanciamento intergeracional entre os trabalhadores recentes e antigos. Assim, Bernardo afirma que diversos trabalhadores antigos aposentaram nos últimos anos e a interação no ambiente de trabalho tornou-se exígua devido ao ingresso dos trabalhadores recentes. Segundo o entrevistado, “[...] todas aquelas pessoas que a gente tinha uma amizade de trabalho, de parceria, todas essas pessoas já aposentaram [...]. Hoje em dia, a gente quase nem conhece ninguém na Universidade, já mudou muita gente, aposentou, entrou muita gente nova [...]” (Bernardo). O relato do entrevistado reforça o distanciamento intergeracional em virtude dos intervalos entre os concursos públicos.

Com isso, os dados demonstram algumas situações conflitivas e o distanciamento entre os trabalhadores recentes e antigos na UF. No entanto, as diferentes idades no ambiente de trabalho podem ser construtivas para a organização. Como afirma Diego, “[...] eu acho que é uma relação conflitiva. Mas, eu acho que também pode ser uma relação construtiva. Porque,

eu digo pelo meu caso. Quando você está do lado de uma pessoa mais nova, você também está aprendendo [...]”.

Embora essa categoria enfatize a relação entre os trabalhadores recentes e antigos, os dados também apontam as diferenças no relacionamento entre os trabalhadores jovens e mais velhos. Por exemplo, alguns dados indicam o medo do trabalhador mais velhos em ser substituído pelo trabalhador jovem. Segundo Alice, o trabalhador jovem geralmente possui o diferencial com relação ao “[...] aspecto físico, da beleza física, da juventude física [...]” (Alice). Ademais, a entrevistada afirma que o risco de substituição dos trabalhadores mais velhos por um trabalhador jovem é uma preocupação relativa ao envelhecimento no trabalho, em especial devido ao fantasma da inutilidade e obsolescência do trabalhador mais velho.

Os resultados também indicam a idade coletiva relacionada a momentos históricos no ambiente organizacional. Por exemplo, Elisa afirma que os “[...] servidores lá da janela [...] não têm preparo para atuar hoje com a tecnologia que a gente tem. E, eles não conseguem acompanhar [...]”. A entrevistada utiliza o termo “servidores que entraram pela janela” para indicar os trabalhadores idosos que começaram a trabalhar na UF antes da CF de 1988. Nesse período, a maioria dos servidores era contratada por meio de indicação e sem a participação em concurso público. Segundo a entrevistada, o que a diferencia dos “servidores que entraram pela janela” é o fato de que “[...] eu já entrei operando sistema, tendo que ser responsável por programa de computador [...]” (Elisa).

Além disso, os dados apontam a demissão e aposentadoria simbólica no ambiente organizacional. A demissão e aposentadoria simbólica relacionam-se com a inutilidade e obsolescência dos trabalhadores mais velhos. Os trabalhadores mais velhos que não investiram no desenvolvimento da carreira, assim como não são produtivos e proativos, são vistos como inúteis e obsoletos no ambiente organizacional. Por exemplo, Alice afirma que “[...] aqueles mais velhos [...] que ficaram ali executando a mesma atividade a vida toda dentro da instituição, [...] esses ficaram obsoletos para a instituição [...]”.

Nesse sentido, Gabriel utiliza o termo *jurassic* para denominar alguns trabalhadores mais velhos que se demitiram ou aposentaram-se simbolicamente no ambiente organizacional. Assim, os *jurassics* são os trabalhadores mais velhos que são ociosos, desatualizados e improdutivos no ambiente organizacional.

[...] O *jurassic* [...] é quando o cara [trabalhador mais velho] não trabalha mais. O cara [trabalhador mais velho] vai para cumprir horário [...]. Ele acha o fim do mundo ficar ali batendo o ponto [eletrônico] [...]. Ele fica ali parado, ocioso e aí ele se sente um inútil mesmo! [...]. A visão que nós temos é que o cara [trabalhador mais velho] não está produzindo, então por isso que ele reclama [...]. Mas produzir também, ele não produz! [...] (Gabriel).

Os trabalhadores mais velhos que são demitidos ou aposentados simbolicamente são abandonados e esquecidos no ambiente organizacional. Gabriel afirma que “[...] a gente lida [...] como se aquelas pessoas [*jurassics*] não existissem mais [...]”. De acordo com Gabriel, a adoção do trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19 aprofundou o abandono e esquecimento dos *jurassics*.

Os dados também apontam que alguns entrevistados associam a idade à infraestrutura do setor de trabalho. Por exemplo, Alice afirma que foi alocada em determinado local de trabalho no início da carreira na UF pelo fato de ser uma mulher mais velha. De acordo com a entrevistada, “[...] ‘me botaram aqui porque eu sou coroa! Me botaram aqui porque acham que eu não produzo’ [...]” (Alice).

Por sua vez, Gabriel afirma que os trabalhadores mais velhos que vivenciam a inutilidade e obsolescência no trabalho são isolados em uma sala de trabalho. Segundo o entrevistado, “[...] quem não trabalha, a gente coloca numa sala com um computador e um

telefone [...]” (Gabriel). Gabriel também afirma que “[...] ou você se atualiza ou você vai ficar esquecido e sentado lá no sofazinho esperando a morte chegar [...]”.

Por seu turno, Elisa demonstra a preocupação e relutância em ser redirecionada para uma atividade laboral discordante das atividades do seu cargo devido ao processo de envelhecimento. Assim, a entrevistada relata as atividades e o local de trabalho comumente atribuídos às mulheres mais velhas: “[...] o dia que me colocarem num balcãozinho de recepção, [...] eu peço a minha aposentadoria! [...]. Outra coisa também que se um dia me pedir eu não faço [Risos] é ficar fazendo cafezinho e ir para copa [...]” (Elisa).

5. Discussão

Os resultados da pesquisa empírica revelam uma diversidade de concepções de idade no ambiente organizacional. As diversas conceituações de idades (cronológica, biológica, mental/cognitiva, social e subjetiva) estão presentes nas narrativas dos entrevistados.

Dessa forma, a identificação e a compreensão da idade não necessariamente restringem-se à idade cronológica (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008; NILSSON, 2016; CEPellos; SILVA; TONELLI, 2019). Contudo, vale destacar que a idade cronológica se mostra fundamental para a construção das demais idades pelos trabalhadores mais velhos, bem como regulamenta os direitos e deveres (BARROS, 2011), embasa o planejamento para a aposentadoria (NILSSON, 2016) e posiciona o indivíduo no ciclo linear da vida (CEPELLOS; SILVA; TONELLI, 2019).

No que tange ao envelhecimento biológico, as doenças, as limitações físicas, a lentidão, as modificações corporais e a morte são relacionadas ao envelhecimento biológico. Schneider e Irigaray (2008) ponderam que a relação velhice/doença gera uma imagem distorcida do processo de envelhecimento, uma vez que muitos idosos não são doentes. Do mesmo modo, a associação da velhice com a lentidão, incapacidades físicas e aparência física não deve ser generalizada, pois o envelhecimento biológico acontece de maneira individual e particular (NILSSON, 2016). Contudo, os resultados indicam que a aparência física relacionada à velhice, por exemplo, os cabelos brancos, pode sugerir que o indivíduo é descuidado com a aparência física e moralmente inferior (THOMAS et al., 2014).

As modificações corporais relativas ao envelhecimento podem se tornar estigmas da velhice. Geralmente, os estigmas do envelhecimento estão presentes nas narrativas dos entrevistados, assim como são fundamentadas por histórias sobre pessoas ou colegas de trabalhos mais velhos. Assim, o envelhecimento corporal, em especial os sintomas físicos do envelhecimento, favorece o reconhecimento e afirmação da velhice (CEPELLOS; SILVA; TONELLI, 2019) no ambiente organizacional.

Além disso, a morte é relacionada à velhice por alguns entrevistados. Esse achado corrobora com o argumento de Barros (2011). Segundo a autora, a relação entre a velhice e a morte “[...] é um tabu social que encobre a morte e mostra a enorme dificuldade da sociedade contemporânea de lidar com o fim da vida [...]” (BARROS, 2011, p. 50).

O esquecimento, a perda de memória e as dificuldades de aprendizado são elementos relacionados ao envelhecimento mental/cognitivo pelos entrevistados. Apesar disso, os resultados apontam que o envelhecimento e o tempo de trabalho na UF proporciona a maturidade, conhecimento e experiência profissional dos trabalhadores mais velhos. Conforme afirmam Schneider e Irigaray (2008), Nilsson (2016) e Zacher, Kooij e Beier (2018), a maturidade, conhecimento e experiência profissional podem compensar as limitações físicas ou mentais/cognitivas em decorrência do processo de envelhecimento, bem como demonstram a complexa relação de perdas e ganhos na velhice.

O envelhecimento social requer que os trabalhadores mais velhos, principalmente as mulheres mais velhas, comportem-se de acordo com as normas e padrões da idade (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008; NILSSON, 2016). A adesão às normas e padrões sociais

relaciona-se com a idade moral (CEPELLOS; SILVA; TONELLI, 2019), ou seja, às normas etárias no ambiente organizacional. Os resultados indicam que o envelhecimento das mulheres infringe as normas etárias do ambiente organizacional. Assim, o envelhecimento das mulheres pode proporcionar a perda da sensualidade, bem como ocasionar a correlação da mulher mais velha à figura de uma “mãe” para os colegas de trabalho. Além disso, a idade social exige que os trabalhadores se mantenham “jovens” para serem respeitados e reconhecidos no ambiente de trabalho. Nesse contexto, a idade social pode justificar a coação de um trabalhador mais velho à aposentadoria (NILSSON, 2016).

No âmbito da idade subjetiva, os dados apontam a construção da percepção de idade sentida e experienciada pelos entrevistados (KUNZE; RAES; BRUCH, 2015). Em algumas situações, a percepção de idade revela-se conflituosa. Assim, os resultados corroboram com a percepção multifacetada e conflituosa da velhice apresentada por Barros (2011). Nesse contexto, alguns trabalhadores mais velhos negam o processo de envelhecimento, postergam a velhice, se reconhecem como jovens, assim como sugerem que a velhice pertence a outros indivíduos ou grupos sociais. Nessas situações, os entrevistados afirmam não refletir sobre o processo de envelhecimento na carreira profissional, assim como encaram a velhice como algo distante. Além disso, afirmam que não se identificam como velhos, ou seja, sentem-se jovens ou como sempre se sentiram ao longo da vida. Assim, os dados corroboram com a argumentação de Schneider e Irigaray (2008). Os autores afirmam que a velhice é um processo complexo, temido e evitado pelos indivíduos envelhecendo. Vale destacar que a negação da velhice e a falta de identificação com a velhice sugerem que os entrevistados buscam se afastar das perdas na velhice e dos estereótipos negativos da velhice.

Ademais, os resultados revelam uma multiplicidade de concepções de idade no ambiente organizacional. Em algumas situações, a concepção de idade subjetiva contradiz as idades cronológica, biológica, mental/cognitiva e social. Dessa forma, a afirmação de que a idade de 45 anos ou mais indica que o trabalhador é mais velho, bem como a afirmação de que um indivíduo com 60 anos ou mais é idoso podem não ser assumidas e reconhecidas pelos trabalhadores no ambiente organizacional. Com isso, a perspectiva da multiplicidade de idades rompe com a preponderância da idade cronológica e traz à baila os aspectos subjetivos do processo de envelhecimento (CEPELLOS; SILVA; TONELLI, 2019).

Assim, a análise dos resultados aponta uma multiplicidade de idades (CEPELLOS; SILVA; TONELLI, 2019) no contexto organizacional. Com isso, são propostas quatro concepções de idades vinculadas ao contexto da UF:

A idade na velhice vinculada ao período de admissão na UF. Essa concepção de idade relaciona-se à idade burocrática devido à distância intergeracional e a idade coletiva (CEPELLOS; SILVA; TONELLI, 2019). Nesse caso, a identificação e a compreensão da idade estão vinculadas ao tempo de admissão no cargo público e ao tempo de trabalho na UF. Com isso, o trabalhador que assumiu o cargo na UF com 40 anos ou mais pode ser visto como um trabalhador recente. Além disso, o trabalhador jovem que possui muito tempo de trabalho na UF pode ser considerado um trabalhador antigo. As concepções de idade em virtude do tempo de admissão no cargo e tempo de trabalho na UF podem proporcionar o distanciamento intergeracional.

A idade na velhice fundamentada em momentos históricos. Os trabalhadores que foram admitidos na UF antes da promulgação da CF de 1988 e da popularização dos computadores podem ser considerados mais velhos do que os trabalhadores da mesma faixa etária que foram admitidos posteriormente na UF. Assim, os resultados apontam a existência de diferentes grupos de trabalhadores mais velhos. Além disso, a utilização do termo “turminha que entrou pela janela” sugere o etarismo contra esse grupo de trabalhadores o grupo de trabalhadores idosos que ingressaram na UF antes da CF de 1988. Sob outra perspectiva teórica, esse achado remete aos trabalhos de Tajfel e Turner ([1979] 2004), uma

vez que a categorização social pode desencadear a discriminação intergrupal e o favorecimento dentro do grupo.

A idade na velhice vinculada à produtividade e proatividade. Nessa situação, os trabalhadores que são produtivos e proativos são considerados “menos velhos” do que os trabalhadores da mesma faixa etária que são considerados improdutos e obsoletos. Nesse contexto, os trabalhadores considerados ociosos, improdutos e obsoletos são denominados como *jurassics* no contexto organizacional. Os *jurassics* são abandonados e esquecidos no ambiente organizacional, ou seja, vivenciam a invisibilidade (SENNETT, 2006) na carreira pública em virtude da demissão ou aposentadoria simbólica (CEPELLOS; SILVA; TONELLI, 2019), assim como estão propensos a sofrerem as práticas etaristas que ocasionam a mobilidade para baixo na carreira (SENNETT, 2006). Vale ressaltar que o termo *jurassic* expressa o etarismo contra os trabalhadores mais velhos no ambiente organizacional.

A idade na velhice relacionada à infraestrutura do setor de trabalho. Nessa situação, as condições físicas do ambiente de trabalho e a cultura organizacional articulam-se à percepção de idade dos trabalhadores, uma vez que os trabalhadores mais velhos podem ser direcionados para ambientes de trabalho desorganizados e obsoletos, assim como podem ser demitidos ou aposentados simbolicamente em uma sala com computador, sofá e telefone. Além disso, os trabalhadores improdutos e obsoletos podem ser direcionados para atividades discordantes com a descrição do cargo e para determinados locais de trabalho, por exemplo, recepção e cozinha. Vale destacar que essas práticas indicam o etarismo contra os trabalhadores mais velhos, bem como o processo de estigmatização e desqualificação dos trabalhadores mais velhos.

No que tange ao processo de envelhecimento, as perdas na velhice (com exceção das limitações físicas ou mentais/cognitivas) e os estereótipos negativos da velhice são comumente direcionados a outros indivíduos mais velhos ou grupos sociais (TAJFEL; TURNER, [1979] 2004) pelos entrevistados. A concepção de que as perdas na velhice e os estereótipos negativos da velhice pertencem a outros indivíduos mais velhos ou grupos sociais diz respeito à categorização social e a uma tentativa de diferenciação social (TAJFEL; TURNER, [1979] 2004). Assim, alguns entrevistados buscam diferenciar-se e afastar-se das perdas na velhice e dos estereótipos negativos da velhice (KOTTER-GRÜHN; KORNADT; STEPHAN, 2016; RUDOLPH; ZACHER, 2022), por exemplo, afirmam que não pretendem ser um *jurassic* durante a velhice no trabalho. Nesse contexto, alguns entrevistados também buscam diferenciar-se do processo de desqualificação e estigmatização dos servidores públicos mais velhos e das instituições públicas no contexto brasileiro, por exemplo, relatam que são produtivos, proativos e eficientes no ambiente organizacional.

Os achados desta pesquisa apontam que é incorreto ter uma visão romântica (FINEMAN, 2014) do processo de envelhecimento. O processo de envelhecimento ocasiona mudanças fundamentais na vida pessoal e profissional dos indivíduos (ZACHER; KOIJ; BEIER, 2018), bem como significa uma relação de perdas e ganhos. Apesar disso, as crenças sociais e estereótipos desatualizados da velhice são inadequados, uma vez que a análise dos resultados indica que o processo de envelhecimento é individual e particular (STUART-HAMILTON, 2002; ZACHER; KOIJ; BEIER, 2018), assim como refuta alguns estereótipos negativos da velhice.

Por fim, Cepellos, Silva e Tonelli (2019) afirmam que as competências profissionais e a postura do trabalhador frente ao trabalho reconfiguram o processo de envelhecimento no ambiente organizacional. Dessa forma, as organizações públicas precisam adotar políticas e estratégias de GP que atendam às peculiaridades do setor público e contribuam para o desenvolvimento das competências profissionais e fortalecimento da postura dos trabalhadores frente ao trabalho. Com isso, as políticas e estratégias de GP devem respeitar o

desenvolvimento humano, o processo de envelhecimento no trabalho e as diversas concepções de idade no ambiente organizacional.

6. Considerações Finais

Este artigo revelou uma multiplicidade de idades no ambiente organizacional. Assim, foram construídas seis categorias teóricas, são elas: idades cronológica, biológica, mental/cognitiva e social, percepção conflituosa da velhice e idade organizacional. Dessa forma, este artigo expande os estudos de Cepellos, Silva e Tonelli (2019) sob a multiplicidade de idades, uma vez que a análise dos resultados apontou que as idades tradicionalmente pesquisadas nas ciências (cronológica, biológica, mental/cognitiva, social), assim como as idades subjetivas (vinculadas ao período de admissão na UF, momentos históricos, produtividade e proatividade e infraestrutura do setor de trabalho) fazem parte do arcabouço de idades no contexto organizacional. Em suma, os resultados da pesquisa indicaram que as concepções de idade são complexas, multifatoriais, multidimensionais e, em algumas situações, contraditórias.

O presente estudo possui algumas limitações, são elas: (1) a pesquisa está susceptível à falta de identificação dos entrevistados com a categoria de trabalhadores mais velhos; e, (2) por se tratar de parte dos resultados de uma pesquisa mais ampla, este trabalho não esgota as concepções de idade dos entrevistados. Contudo, considera-se que as limitações não interferiram na análise dos resultados em virtude da quantidade e qualidade dos dados.

As discussões sobre as idades no contexto organizacional revelam algumas implicações práticas e sociais, são elas: (1) a perspectiva das múltiplas idades deve ser considerada no campo das ciências, uma vez que o estabelecimento de uma idade de corte para a seleção dos sujeitos da pesquisa pode não necessariamente representar a concepção de idade dos indivíduos pesquisados; (2) a perspectiva das múltiplas idades revela a necessidade de políticas e práticas de GP que compreendam as diferentes concepções de idade no ambiente organizacional.

A partir da análise dos resultados, verificam-se diversas possibilidades de pesquisas, por exemplo: (1) explorar a abordagem da idade sob a perspectiva do discurso político e cultural (THOMAS et al., 2014). As pesquisas sob essa perspectiva enfatizam que os processos organizacionais são imbricados de relações de poder (THOMAS et al., 2014); (2) avaliar a negação do processo de envelhecimento e/ou velhice pelos trabalhadores mais velhos; (3) investigar o fenômeno da feminização da velhice (VIEIRA; CEPELLOS, 2022), especialmente as normas etárias que incidem sobre as trabalhadoras mais velhas; (4) investigar o etarismo no setor público e, (5) avaliar as práticas e políticas de GP destinadas às diferentes idades no contexto organizacional. Assim, existe uma extensa possibilidade de pesquisas sobre as idades no contexto organizacional.

Referências

BARROS, M. M. L. A velhice na pesquisa socioantropológica brasileira. In: GOLDENBERG, M. (Org.). **Corpo, envelhecimento e felicidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2011. p. 45-64.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Constituição da República Federativa do Brasil. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 13 jan. 2019.

BRASIL. **Emenda Constitucional N° 103, de 12 de novembro de 2019**. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 17 jun. 2020.

- CEPELLOS, V. M.; SILVA, G. T.; TONELLI, M. J. Envelhecimento: múltiplas idades na construção da idade profissional. **Organizações & Sociedade**, v. 26, n. 89, p. 269-290, 2019.
- COSTA, B. R. L. Bola de neve virtual: o uso das redes sociais virtuais no processo de coleta de dados de uma pesquisa científica. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 7, n. 1, p. 2018.
- FINEMAN, S. Age matters. **Organization Studies**, v. 35, n. 11, p. 1719-1723, 2014.
- GASKEL, G. Entrevistas individuais e grupais. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**. Rio de Janeiro: Vozes, 2002. p. 64-89.
- GIBBS, G. **Análise de dados qualitativos**. Porto Alegre: Artmed, 2009.
- KOTTER-GRÜHN, D.; KORNADT, A. E.; STEPHAN, Y. Looking beyond chronological age: Current knowledge and future directions in the study of subjective age. **Gerontology**, v. 62, n. 1, p. 86-93, 2016.
- KUNZE, F.; RAES, A. M.; BRUCH, H. It matters how old you feel: antecedents and performance consequences of average relative subjective age in organizations. **Journal of applied psychology**, v. 100, n. 5, p. 1511-1526, 2015.
- LOCATELLI, P. A. P. C.; FONTOURA, D. S. Envelhecimento populacional e os estudos em administração. **Gestão e Sociedade**, v. 7, n. 17, p. 273-300, 2013.
- NILSSON, K. Conceptualization of ageing in relation to factors of importance for extending working life: a review. **Scandinavian Journal of Public Health**, v. 44, n. 5, p. 490-505, 2016.
- NKOMO, S. M.; COX JR., T. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, R. W. (Org.). **Handbook de Estudos Organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1998. v.1, p. 334-360.
- RUDOLPH, C. W.; ZACHER, H. Research on age(ing) at work has “come of age”. In: ZACHER, H.; RUDOLPH, C. W. (Orgs). **Age and work: advances in theory, methods, and practice**. New York: Routledge, 2022. p. 3-24.
- SCHNEIDER, R. H.; IRIGARAY, T. Q. O envelhecimento na atualidade: aspectos cronológicos, biológicos, psicológicos e sociais. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 25, n. 4, p. 585-593, 2008.
- SENNETT, R. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2006.
- SPINK, M. J.; FREZZA, R. M. Práticas discursivas e produção de sentidos: a perspectiva da Psicologia Social. In: SPINK, M. J. (Org.). **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas**. São Paulo: Cortez, 2004. p. 17-39.
- STUART-HAMILTON, I. **A psicologia do envelhecimento: uma introdução**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2002.
- TAJFEL, H.; TURNER, J. An integrative theory of intergroup conflict. In: HATCH, M. J.; SCHULTZ, M. (Eds). **Organizational identity: a reader**. New York: Oxford University Press, 2004. p. 56-65.
- THOMAS, R.; HARDY, C.; CUTCHER, L.; AINSWORTH, S. What’s age got to do with it? On the critical analysis of age and organizations. **Organization Studies**, v. 35, n. 11, p. 1569-1584, 2014.
- VIEIRA, R. A.; CEPELLOS, V. M. Mulheres Executivas e seus corpos: as marcas do envelhecer. **Organizações & Sociedade**, v. 29, n. 100, p. 154-180, 2022.
- ZACHER, H.; KOOIJ, D. T. A. M.; BEIER, M. E. Active aging at work: contributing factors and implications for organizations. **Organizational Dynamics**, v. 47, n. 1, p. 37-45, 2018.
- ZANONI, P. Diversity in the lean automobile factory: Doing class through gender, disability and age. **Organization**, v. 18, n. 1, p. 105-127, 2011.