

AGEISMO NA DOCÊNCIA E PRODUTIVISMO ACADÊMICO: RELATOS DE PROFESSORES

AGEISM IN TEACHING AND ACADEMIC PRODUCTIVISM: PROFESSORS' REPORTS

Lauro Oliveira Viana¹

<https://orcid.org/0000-0001-8546-6659>

Diogo Henrique Helal²

<https://orcid.org/0000-0002-1784-0941>

Resumo:

O envelhecimento populacional é um fenômeno inevitável, concomitante ao declínio da taxa de natalidade e ao aumento da expectativa de vida, impactando diversos contextos sociais, inclusive os ambientes de trabalho. O ageísmo neste cenário de envelhecimento populacional no ambiente de trabalho leva à questão central: o produtivismo acadêmico é um motivador para o ageísmo na carreira docente? O objetivo é identificar elementos que contribuem para o ageísmo na carreira docente na Universidade Federal do Piauí. Com o software Atlas Ti, foi feita análise de conteúdo sobre entrevistas com docentes da Instituição. Os resultados indicam o predomínio do ageísmo negativo sobre o positivo, e que o produtivismo acadêmico contribui para o ageísmo. Os ambientes sem ageísmo estão associados a pouca variação de idade e de tempo de trabalho na Universidade. Os conflitos não intergeracionais estão relacionados à política universitária, aos espaços de poder nos Programas e à formação de grupos ideológicos, étários ou religiosos.

Palavras-chave: Ageísmo. Conflito de gerações. Produtivismo. Professor universitário.

Abstract:

Populational aging is an inevitable phenomenon, concomitant with the decline in birth rates and the increase in life expectancy, impacting various social contexts, including the work environments. Ageism in this scenario of population aging in the workplace leads to the central question: does academic productivity motivate ageism in the teaching career? The objective is to identify elements that contribute to ageism in the teaching career at the Federal University of Piauí. Using the Atlas Ti software, content analysis was conducted on interviews with faculty members of the institution. The results indicate the predominance of negative ageism over positive ageism and suggest that academic productivity contributes to ageism. Work environments without ageism are associated with minimal variation in age and length of service at the university. Non-

¹ Doutor em Administração pela Universidade Federal da Paraíba (PPGA/UFPB). Professor da Universidade Federal do Piauí (UFPI), Teresina/Piauí, Brasil.

² Pós-Doutor em Administração pela CEPEAD/UFMG. Doutor em Ciências Humanas: Sociologia e Política (FAFICH/UFMG). Bolsista CNPq Produtividade em Pesquisa 2. Pesquisador Titular da Fundação Joaquim Nabuco (FUNDAJ/MEC). Professor do Programa de pós-graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco (PROPAD/UFPE), Recife/Pernambuco, Brasil.

intergenerational conflicts are related to university policy, power dynamics within programs, and the formation of ideological, age-based, or religious groups.

Keywords: Ageism. Generational conflict. Productivism. University professor.

INTRODUÇÃO

Segundo a Organização das Nações Unidas (Onu, 2019a), a taxa global de fertilidade caiu de 3,2 nascimentos por mulher, em 1990, para 2,5, em 2019, com tendência de queda para 2,2, em 2050. Esse cenário está forçando as nações a repensarem as políticas de saúde pública, educação, previdência e o impacto disso sobre o mercado de trabalho. O envelhecimento populacional muda também as características da mão de obra disponível às empresas, tanto pela redução da disponibilidade de jovens, quanto por mudanças previdenciárias que exigem a permanência em atividade por mais anos. No cenário de negócios Loth e Silveira (2014) destacam que as diferenças entre idades podem ser causa de conflitos intergeracionais, preconceitos, discriminações e segregação.

Segundo Palmore (1999), o idadismo, ou ageísmo, refere-se a um preconceito ou uma forma de discriminação, contra ou a favor de um grupo etário. Ao que parece que os adultos mais velhos podem enfrentar estigma de idade na forma de qualquer preconceito de idade benevolente ou hostil (Chasteen; Cary, 2015). Couto *et al.* (2009) reforçam que a discriminação contra idosos, ou ageísmo, é sustentada principalmente pela manutenção de estereótipos negativos e positivos quanto à idade avançada. É pertinente que diante do cenário de envelhecimento populacional e dos docentes do serviço público federal, observe-se o fenômeno do ageísmo no contexto acadêmico.

A atividade precípua da docência é o ensino, mas a carreira do magistério superior tende à Pesquisa, o que amplia o escopo de responsabilidades dos professores, principalmente os ligados à Pós-graduação. A intensificação do trabalho e a existência de pressões cotidianas por produtividade artificialmente elevada se mesclam com um discurso legitimador que parece distorcer a realidade (Bernardo, 2014). Mancebo (2007) expõe que a eficiência e a produtividade docente são objetivadas em índices.

O produtivismo acadêmico se configura pelo acúmulo progressivo de responsabilidades conforme o desenvolvimento na carreira. Silva (2019) afirma que a performatividade do produtivismo surge a partir de um discurso simbólico, criado e difundido sobre o que é um professor produtivo, ou seja, aquele que ensina, que pesquisa, que produz, que gerencia várias atividades administrativas e que participa ativamente da comunidade acadêmica.

Ageísmo é incrustrado na sociedade, e conseqüentemente, no ambiente acadêmico. A esse respeito, a Unece (2019) expõe que é implícito, subconsciente e incontestado nas sociedades atuais e decorre das atitudes diante de uma pessoa velha demais ou jovem demais para fazer algo. E os professores mais velhos em um ambiente produtivista? Emerge, portanto, a questão: o produtivismo acadêmico é um motivador para o ageísmo na carreira docente? A partir desse problema, foi derivado o objetivo geral: identificar elemento que contribuem par o ageísmo na carreira docente na Universidade Federal do Piauí. Especificamente, objetiva-se: destacar aspectos

que evidenciam o produtivismo na carreira docente na UFPI; identificar catalisadores do ageísmo positivo e negativo na UFPI, particularmente relacionadas ao produtivismo.

Os tópicos seguintes derivam dos objetivos, primeiramente serão levantados aspectos quanto ao processo de Envelhecimento e Ageísmo no contexto pessoal e profissional, a seguir sobre Carreira Docente e Produtivismo acadêmico no qual são trazidos conceitos, aspectos legais e características dos profissionais inseridos na carreira docente, além da metodologia, análise qualitativa e conclusões.

ENVELHECIMENTO, ENVELHECIMENTO DOCENTE E NO TRABALHO

A população mundial está envelhecendo devido à elevação da expectativa de vida e à queda dos níveis de fertilidade (Onu, 2019b). Nos últimos cinco anos houve o acréscimo de 4,8 milhões de idosos, o que corresponde a um crescimento de 18% desse grupo etário, que tem se tornado cada vez mais representativo no Brasil. As mulheres são maioria expressiva nesse grupo, com 16,9 milhões (56% dos idosos), enquanto os idosos do sexo masculino são 13,3 milhões (44% do grupo) (Paradella; Barroso, 2018).

A definição de idoso e a determinação do início da velhice são questões complexas, mas, independentemente da forma como se observa, o fenômeno de envelhecimento da população é indiscutível. O Art. 1º do Estatuto do Idoso, Lei 10741, de 1 de outubro de 2003, estabelece que idoso no Brasil é o indivíduo com idade igual ou superior a 60 anos (Brasil, 2003). O critério cronológico é utilizado para referenciar legalmente a velhice, todavia fatores biopsicossociais podem contribuir para que mesmo pessoas sem esta idade, mas que a aparentem, também recebam tratamento diferenciado.

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

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

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

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

Docentes no ápice da carreira ainda devem cumprir carga horária exigida por regulamentação interna de sua IES, tabulada em um número mínimo de disciplinas, orientações, publicações e pesquisas. Os gestores universitários em todo o mundo permitem que as pessoas se especializem nas áreas nas quais possuem maior competência, mas a maioria dos docentes ainda é obrigada a atuar em todas as áreas de trabalho acadêmico (Hutchings; Wilkinson; Brewster, 2020).

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

CARREIRA, ATIVIDADE DOCENTE E PRODUTIVISMO

O trabalho docente, visto de forma superficial como intimamente relacionada à atividade de ministrar aulas (Ensino), torna-se mais complexa à medida que se envolve com os demais pilares da Universidade, que são: Pesquisa e Extensão. Enquanto a extensão possui diversas formas de funcionamento, desde a prestação de serviços por parte da Universidade à transmissão do conhecimento à sociedade de forma direta, a pesquisa se apresenta não apenas como um viés laboral, mas como um meio de alcançar outros níveis na carreira.

O ingresso do professor na pós-graduação força uma nova forma de atuação docente, menos envolvida diretamente com o ensino e extensão, e mais voltada à produção acadêmica, alimentada pelos próprios órgãos gestores de pesquisa e inovação científica no país. Andrade, Cassundé e Barbosa (2019) reforçam que, em virtude da valorização da pesquisa e da produção dos artigos científicos, outras atividades ficam prejudicadas, como extensão e publicação de livros. A permanência na Pós-graduação, independentemente da idade, sujeita-se a padrões de produtividade que tendem a aumentar à medida que a concorrência por recursos se amplia.

Nascimento (2010) ressalta que a CAPES, ao avaliar os programas de pós-graduação, pressiona o professor a aumentar seu desempenho individual. Publicar artigos em periódicos de referência, classificados pela própria CAPES, assumiu o protagonismo na definição do que é a qualidade na produção de conhecimento (Bispo, 2018). Bianchetti e Valle (2014) identificaram um surto produtivista acompanhado por um surto competitivo, orientados pela relação entre fomento e avaliação dos programas de pós-graduação. Silva (2019) afirma que não se pode tratar o produtivismo acadêmico apenas sob o olhar crítico das publicações ou ausência delas como um

critério de exclusão, mas analisar o fenômeno a partir de uma perspectiva multinível: governamental, institucional e individual. O Quadro 1 a seguir expõe diversos efeitos do produtivismo sobre os docentes.

Quadro 1 – Efeitos do produtivismo sobre os docentes

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

Fonte: Elaborado pelos autores (2023), com base em Gonzales e Dominguez (2009), Moreira (2009), Miller, Taylor e Bedeian (2011) e Leite (2017).

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

AGEÍSMO E AGEÍSMO NO TRABALHO

Ageísmo é qualquer tipo de discriminação ou preconceito sobre outrem em virtude única e exclusivamente de sua idade. Assim como outros tipos de preconceito, pode se dar de forma velada

e discreta, mas também ocorrer de forma sistêmica e culturalmente aceita nos mais diversos contextos. O termo ageísmo, ou preconceito de idade, foi concebido por Butler (1980), como um processo de estereotipar e discriminar pessoas por meio da idade, afetando as decisões de contratar pessoas, os cuidados médicos e a política social (França *et al.*, 2017). Goldani (2010) diferencia ageísmo, referente a atitudes contra outras pessoas em função de idade, de preconceito de idade, que se refere à exclusão de pessoas tendo a idade como único critério. A posição de Hagestad e Uhlenberg (2005) é de que, não apenas indivíduos em final da vida são alvos, mas também os jovens, principalmente os adolescentes.

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

North e Fiske (2013) sugerem que o preconceito de idade no ambiente de trabalho é predominantemente praticado por jovens, já que os mais velhos nem sempre se aposentam para desocupar vagas de trabalho, consomem mais recursos da sociedade do que seria considerado justo e que não agem de acordo com sua identidade etária. Não se deve excluir o preconceito do próprio idoso em relação a si e ao seu grupo etário. Loth e Silveira (2014) concluíram que, por mais que o envelhecido relate que não compactua ou realiza práticas discriminatórias direcionadas às pessoas mais velhas, ao compartilhar certos estereótipos sobre velhice e envelhecimento está contribuindo para perpetuar o etarismo.

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

PERCURSO METODOLÓGICO

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

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas, através do *Google Meet*, com 7 (sete) docentes vinculados à Universidade Federal do Piauí, nos meses de setembro e outubro de 2021. A seleção dos docentes se deu por acessibilidade, e se buscou mesclar sexo, idades, tempo de serviço na Instituição e vínculo apenas à graduação e à Pós-graduação. No roteiro das entrevistas foram abordadas questões sobre Produtividade Acadêmica, a percepção sobre preconceito contra docentes mais jovens ou mais velhos, impacto das atividades relacionadas à pesquisa sobre as demais atividades de Ensino, Gestão, Extensão e Representação, e ainda a atuação na Graduação e Perspectivas futuras nas Profissão.

Na última fase deste trabalho foi realizada análise de conteúdo por meio do Atlas Ti, e ocorreu em três fases, conforme Bardin (2011): pré-análise, codificação e interpretação. Na pré-análise todo material foi ouvido novamente, e ajustados os documentos para serem analisados, por terem representatividade e pertinência com o tema. Na segunda fase foram realizadas as codificações do material e a categorização de análise. Na última fase, os dados foram condensados e interpretados. Salienta-se que os dados foram utilizados apenas pelos autores, o banco de dados e outras informações sobre os participantes não foram compartilhadas com outros sujeitos.

ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

As variáveis, ou códigos, utilizados para a análise de conteúdo foram extraídos previamente do referencial teórico, e outros surgiram no decorrer da análise das entrevistas. Ao todo foram gerados 37 códigos, dos quais os mais citados foram VolumePublicações (23 ocorrências), AtividadesAcumuladas (20 ocorrências), AgeismoNegativo (17 ocorrências), Capes (15 ocorrências) e ValorizacaoPesquisa (15 ocorrências). Isso demonstra que as entrevistas se concentraram sobre aspectos demandados pelos objetivos desta investigação.

Os entrevistados escolhidos estão distribuídos por três faixas etárias, que são: faixa 1, até 44 anos de idade; faixa 2, de 45 a 59 anos; e faixa 3, docentes com idade acima de 60 anos. Além disso, foram escolhidos docentes da capital e do interior do Estado, e ainda docentes com e sem vínculo com a Pós-graduação (Quadro 2). A identidade dos entrevistados será preservada, e seus perfis serão descritos abaixo com pseudônimos. Foram entrevistados 7 docentes, o que gerou cerca de 8 horas de entrevistas.

Quadro 2 – Perfil dos entrevistados, com pseudônimos

Nome	Faixa etária	Lotação	Sexo
Anya Amasova	Entre 45 – 59 anos	Interior	Feminino
Camille Montes	Até 44 anos	Capital	Feminino
Joe Baker	Acima de 60 anos	Capital	Masculino
Robert Davi	Entre 45 – 59 anos	Capital	Masculino
Sebastian Foucan	Até 44 anos	Interior	Masculino
Valetin Zukovsky	Entre 45 – 59 anos	Capital	Masculino
Raoul Silva	Acima de 60 anos	Capital	Masculino

Fonte: Elaborado pelos Autores (2023)

PRESENÇA DE AGEÍSMO POSITIVO

Os aspectos negativos do ageísmo são os mais latentes, mas Cary, Chasteen e Remedios (2017) destacam que comportamentos e atitudes paternalistas, a princípio vistos como algo positivo, estão associados a uma série de resultados negativos. Dois entrevistados citaram aspectos relacionados ao ageísmo positivo, sem necessariamente indicar o termo.

Quadro 3 -Ageísmo positivo

Docente	Fala
Anya Amasova	Houve uma fala de Professora X, já aposentada, mas professora voluntária do Programa, numa reunião que disse: será que nós, os velhos, já caindo nas carcaças, é que vamos ter que sustentar esse Programa?
	Enquanto a decana do curso aprendeu rapidinho, eu fiquei resistindo e resistindo, em não aceitar dar aula, sem estar na sala de aula olhando pra meus alunos, e no final quem me ensinou a usar <i>google meet</i> , <i>google scholar</i> e <i>google docs</i> , foi ela.
Robert Davi	Temos um colega, que vai aposentar agora na compulsória, e você acredita que ele estava ministrando aula <i>on line</i> desde o primeiro momento, aquele que não era obrigatório?

Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

Em sua primeira observação sobre ageísmo positivo Anya Amasova relatou sobre a **sustentação de programas por professores mais velhos**, pois em seu Programa de Pós-Graduação as maiores pontuações advêm do grupo de docentes mais velhos, particularmente de duas docentes. Tal fato, foi explanado num contexto em que chamava-se a atenção dos docentes mais jovens para o labor acadêmico, pois tais docentes encaminhavam-se à aposentadoria e claramente o Programa seria prejudicado.

Num segundo momento, Anya Amasova mencionou a capacidade de adaptação da decana do curso às aulas *on line* durante a pandemia, e que esta ainda ensinou os demais colegas sobre o uso das tecnologias. Já Robert Robert Davi expõe a excepcionalidade de um docente com mais de 73 anos estar **atualizado tecnologicamente** e disposto a ministrar aula de forma remota antes de outros docentes bem mais jovens. O viés de tecnologia, quase sempre associado à juventude, mostrou-se como o ageísmo positivo é discreto e sutil nas relações de trabalho.

Angus e Reeve (2006) destacam que o envelhecimento da sociedade não mudou significativamente as percepções sobre o envelhecimento, e a discriminação com base na idade é generalizada, aceita e amplamente ignorada. O ageísmo positivo se revela de forma sutil, ao se apresentar em situações que, aparentemente, não poderiam ser vividas de forma natural por um docente mais velho, como quanto ao uso de tecnologias e à “sustentação” de programas por ser produtivos. No ageísmo positivo, também se revela aspectos de produtividade acadêmica.

PRESENÇA DE AGEÍSMO NEGATIVO

Nos Campi mais consolidados e com docentes de diferentes faixas etárias e tempo de admissão, o ageísmo negativo é mais presente. Em Campi mais novos e com menor diferença entre faixas etárias e tempo de trabalho na Universidade o ageísmo negativo foi menos presente.

Quadro 4 - Ageísmo Negativo

Docente	Fala
Anya Amasova	"disseram sem ser de forma direta, que a decana do curso deveria se aposentar para abrir vaga para mais jovens, em resposta, a decana se defendeu dizendo que tem feito suas progressões normalmente, portanto é uma professora produtiva segundo a Instituição"
Joe Baker	"o pessoal mais velho tem muito ideal, porque o pessoal mais velho ajudou a construir aquilo tudo, e o jovem quando chega acha que ali não houve nenhum esforço"
Robert Davi	"professores que foram acolhidos no departamento, chegaram lá, e depois caíram de pau nos professores mais velhos, muitos deles, excelentes professores" "muita gente aqui fica esperando o outro aposentar".
Valetin Zukovsky	"um desses professores que são focados na Pós-graduação chegou num desses professores mais velhos e perguntou, o Sr aposenta quando? De olho na vaga dele, pra vê se entra um doutor pra ajudar no Programa"
	"os mais novos, chega uma hora que querem espaço, e que as pessoas ficam ali ocupando os espaços, os mais velhos precisam entender que precisam abrir espaço e não querem entender isso [...] às vezes é o ponto de vista da vaidade, do orgulho intelectual"
	"alguém chegou e me mostrou um e-mail, e havia 4 nomes que na opinião dele deveriam sair do Programa, e eram os 4 mais velhos".
Raoul Silva	"eu sou favorável a essa crítica, porque eu via no [...] professores que ficam recebendo abono de permanência sem trabalhar de jeito nenhum, e ainda ficam achando que estavam fazendo favor pra Instituição"
	"Os mais novos vêm aqui, parece que disputando uma prova de 100 metros, quando as aulas eram presenciais, numa velocidade danada, correm com a aula deles, acabam a correria indo pra casa super-rápido, sem ter feito uma orientação, nunca ter publicado um artigo, nem ter feito nada".

Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

Anya Amasova expôs claramente ageísmo negativo de docentes mais jovens em reunião, enquanto Joe Baker, em outro contexto, critica a postura de docentes mais jovens que não valorizam o legado intelectual e de estruturação dos Programas. A mesma decana exposta por Anna Marie no ageísmo positivo, como uma pessoa atualizada tecnologicamente, foi alvitada em reunião para aposentar-se a abrir vaga para um docente mais jovem. Isso revela claramente o trânsito entre ageísmo positivo e negativo continuamente nos contextos de conflitos intergeracionais. As palavras de Robert Davi denotam o embate direto entre as gerações mais jovens e mais velhas lotadas no curso, e a incitação à aposentadoria para os docentes mais velhos.

Valetin Zukovsky foi o entrevistado que relatou mais experiências de ageísmo negativo, em diferentes oportunidades, motivadas principalmente pela limitação da quantidade de vagas de docentes no curso de graduação que é vinculado à Pós-Graduação, o que gera pressão por aposentadorias. Essa posição é compatível com Goldani (2010), ao sustentar que o conflito entre as gerações é derivado da competição por recursos escassos, neste caso a oferta de vagas de docentes nas Universidades. Este entrevistado faz parte de um Campi antigo, e que possui docentes de diferentes faixas etárias, o que pré-dispõe aos conflitos intergeracionais associados a outras demandas.

Valetin Zukovsky e Raoul Silva, vinculados a Programas de Pós-graduação, foram os que mais expuseram situações de ageísmo negativo, associadas à baixa produtividade acadêmica,

respectivamente, de docentes mais velhos e mais jovens. Raoul Silva atua num Programa competitivo, e que possuem o hábito de conferirem os *currículos lattes* dos colegas para acompanharem a produtividade uns dos outros. Neste ambiente, a pressão sobre os docentes jovens é intensificada para que alcancem a produtividade esperada no Programa.

Pode-se apontar, portanto, que a redução de recursos disponíveis à Pesquisa e Pós-graduação, aliada à limitação de contratações de docentes por parte dos Cursos que dão apoio aos Programas, são catalisadores do comportamento ageísta na Universidade. Enquanto que, o ambiente científico competitivo exerce pressão sobre docentes jovens (ageísmo negativo) para que sejam tão produtivos quanto os docentes mais antigos nos Programas de Pós-graduação.

AUSENCIA DE CONFLITO INTERGERACIONAL

À exceção de Sebastian Foucan e Camille Montes, todos os demais entrevistados citaram aspectos relacionados ao ageísmo negativo. Cabe contextualizar, no entanto, o ambiente laboral de ambos para compreender-se tal fato. Ambos são lotados em cursos oriundos do Reuni, programa de governo que implantou novos cursos e Campi, a partir de 2006, os quais possuem pouca variação de idade entre os docentes. Sebastian Foucan é docente em um Campus do interior, com alta rotatividade de pessoal, o que gera também docentes com pouca variação de tempo na Instituição.

Os conflitos se centralizam por redução de carga horária em graduação e às metas de publicação. Particularmente, Camille Montes relata que docentes mais antigos na Instituição teriam mais facilidades de acesso a recursos, que não são compartilhados. Pode-se inferir, então, que os trabalhadores mais velhos também possuem viéses ageístas ao enxergar a ameaça dos jovens.

RELAÇÃO ENTRE PRODUTIVISMO E ACÚMULO DE ATIVIDADES DOCENTES COM OUTRAS VARIÁVEIS DE ANÁLISE

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

Ao se relacionar com os códigos de Produtivismo, os entrevistados Anya Amasova e Valetin Zukovsy expõem que, em suas respectivas áreas, a publicação com diversos nomes não é “bem-vista”, o que seria um impeditivo para que as quantidades de publicações sejam elevadas na medida em que as pesquisas em grupos, internos ou com outras Instituições, são limitadas no momento de publicar, diferente de outras áreas que permitem até 20 ou mais autores. Castro e Porto (2016) afirmam que a atuação em parceria como item complementar e opcional pode ser

válido em alguns casos, o que não se configura em certas áreas incentivadas à publicação com parcerias regionais, internacionais e, inclusive, com alunos de graduação.

Quadro 5 - Competição interna e Acúmulo de atividades

Docente	Fala
Robert Davi	“O que acontece é que nós do Programa às vezes, a gente tem que ficar combinando artigo tal vai contar pra quem, porquê a gente trabalha muito em parceira também, o que fez nota do programa evoluir, tem programa por aí que tem confusão o tempo todo, e aqui não, temos uma grande união no Programa”
	“a concorrência entre nós mesmos, publica aqui e acolá, e fomos jogar as informações no sistema”
Sebastian Foucan	“o Programa [...] criou uma tabela, colocou num quadro do lado da porta da Coordenação, todos os professores, quem fez o que naquele ano [...] tem gente que critica que é uma exposição, tem quem defenda dizendo que só tá se publicizando o que tá no lattes”
Valetin Zukovsy	“a gente trabalha, trabalha, trabalha, pra criar um padrão de produção, de amadurecimento intelectual, pra criar uma coisa que na verdade vai te dar mais trabalho, [...] que tem uma exigência maior”
	“ao mesmo tempo que a CAPES me cobra que eu tenha contato com um mundo fora do Brasil, ela não me tira da graduação”
	“ao preencher o relatório pra CAPES pede lá suas relações nacionais, a inserção internacional, mas ao tempo a inserção dos professores na graduação, em iniciação científica [...] inserção social”.
Camille Montes	“nesse último QAD, teve coisa que nem botei, pulei várias coisas, mas ainda assim deram 56 horas semanais”
Joe Baker	“pra gente ser professor pra fazer ensino e pesquisa você trabalha os dois períodos na Universidade e trás serviço pra casa a noite”
	“na Universidade tem de tudo, tem professores que não enveredam por esse caminho [...] mas o grupo que segura essa estrutura na Pós-graduação trabalha muito e nem sempre é reconhecido [...]”
Anya Amasova	“quando nós assinamos o contrato com a Universidade fala ensino, pesquisa, extensão e atividades administrativas, que são essas reuniões pra dispensa de disciplina de aluno, sindicâncias quando acontece alguma coisa, reuniões pra professor que quer redução de carga horária [...] projetos de extensão e pesquisa que a gente vai fazer tem que passar pelo colegiado [...] estou no Núcleo docente estruturante, colegiado de curso, assembleias gerais e faço parte ainda do comitê de ética em pesquisa”
Robert Davi	“é lógico que as idades estão diminuindo pra tudo, mas ainda hoje um pesquisador na faixa de 50 anos ele tá no auge da produção”

Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

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

O código AtividadesAcumuladas se refere a trechos nos quais os entrevistados citam a acúmulo de atribuições na carreira docente à medida que crescem na carreira. Todos os docentes afirmaram que **não se distanciaram de sala de aula, nem mesmo ao ocupar cargos administrativos**. E são unânimes ao afirmar que a qualificação do docente e a ascensão à classe de associado **tira o docente do contexto de ensino, e o induz à demanda por publicação, grupos de pesquisa ou ingresso em Programas de Pós-graduação**. Os relatos refletem a pressão tanto por publicação, quanto pela presença de docentes produtivos nos mais diversos espaços da instituição, e ao respectivo acúmulo de atividades e responsabilidades à medida que os docentes crescem na carreira.

As atividades tradicionais ensino, pesquisa e extensão são destacadas como de responsabilidades inerentes à docência, apesar de apenas uma docente expor a extensão como algo regular na sua atuação. Contudo, **o que mais ocupa o tempo dos entrevistados são atividades de caráter burocrático**: participação de reuniões, comissões, cobranças a setores administrativos por materiais, licitações ou contratos, análises de processos e respostas a demandas dos próprios colegas de trabalho. Pela lógica exposta, a maturidade intelectual leva um tempo, e essa experiência o acompanha nos anos seguintes, mantendo-o produtivamente ativo e alimentando atitudes positivas diante do envelhecimento no trabalho.

CONFLITOS DE OUTRA NATUREZA

Percebeu-se durante a análise que foram surgindo conflitos, não apenas relacionados às gerações, o que poderia motivar o ageísmo, mas conflitos de diversas naturezas que foram indicados por praticamente todos os entrevistados. Anya Amasova relacionou grupos de interesse diversos, Joe Baker apontou conflitos relacionados **política universitária**, Valetin Zukovsky destacou questões **políticas e disputas por espaço de poder interno e externo ao programa**, e; Raoul Silva relatou tensões sobre presença no Campus.

No contexto de Camille Montes os conflitos não são por questões geracionais, pois em seu curso as idades são muitos próximas, mas são conflitos entre docentes que já estavam na Instituição e os Novatos, independentemente de idade.

Quadro 6 – Outros tipos de conflitos

Docente	Fala
Anya Amasova	“criam-se os grupos e esses grupos podem ser de diversas naturezas, desde pensamento ideológico, de produtividade, de faixa etária, religioso”
Joe Baker	“Há conflitos relacionados a posicionamentos dentro da política universitária, mas que não se afastavam no momento de publicar”
Valetin Zukovsky	“os momentos de maior perigo no nosso programa foi quando brigamos muito [...] a briga era pessoal, política, por espaço de poder interno e externo ao programa, por política fora do programa, dentro do programa, por espaço”
Raoul Silva	“a diferença está exatamente por eu estar aqui o tempo todo e fazer o máximo pelo meu curso, e ter um outro que não tá fazendo nada”

Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

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

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

RESUMO DOS ACHADOS DA PESQUISA

O quadro 7 resume achados desta investigação relacionados ao ageísmo, nos quais foram identificados aspectos de produtivismo acadêmico produtividade acadêmica se apresentam tanto para o ageísmo positivo, quanto ao ageísmo negativo. Destaca-se ainda, o uso da tecnologia com relação ao ageísmo positivo, e a disputa por vagas, conflitos intergeracionais e busca de reconhecimento como elementos de ageísmo negativo, este último particularmente em relação aos docentes mais jovens.

Quadro 7 - Achados da investigação quanto ao ageísmo

Ageísmo positivo	Visão positiva de docentes mais velhos quanto ao uso de tecnologia
	Docente mais velhos produtivos nos Programas
Ageísmo negativo	Sugerir aposentadoria dos mais velhos por baixa produção acadêmica
	Sugerir aposentadoria dos mais velhos por terem vagas docentes limitadas
	Sem reconhecimento de legado por docentes mais jovens e/ou entrantes
	Conflito intergeracional - Troca de docentes idosos improdutivos por outros produtivos

Fonte: Elaborado pelos Autores (2023)

O quadro 8 abaixo expõe outros elementos que contribuem para o ageísmo no contexto docente, como conflito intergeracional, acúmulo de atividades docentes conflitos de outras espécies.

Quadro 8 - Outros achados da pesquisa

Ausência de conflito intergeracional	Campus novos com alta rotatividade de pessoal
	Docentes com idades e tempo de serviço semelhantes
	Conflito intergeracional é sobreposto pelo conflito por produção acadêmica
Produção acadêmica e Acúmulo de atividades	Limitação de número autores por artigo, limita também formação de grupos.
	Competição por produção acadêmica entre pares
	Arranjos na autoria de artigos entre colegas e alunos
	Publicização de ranking de produção acadêmica dos colegas
	Acúmulo de atribuições - manutenção de sala de aula com atividades de gestão

	Acúmulo de atribuições - cobrança CAPES para se manter na graduação e atuação internacional em paralelo
	Acúmulo de atribuições - Atividades burocráticas, colegiados, sindicâncias
	Acúmulo de atribuições - Trabalho pra casa
	Acúmulo de atribuições – Resistência à aposentadoria
	Evolução na carreira - redução de ensino e aumento de Pesquisa e Pós
Outros conflitos e intergeracionais	Agrupamentos por ideologia, religião e faixa etária
	Política universitária
	Poder interno nos cursos e Programas
	Entre docentes veteranos e novatos na Instituição

Fonte: Elaborado pelos Autores (2023)

CONCLUSÕES

A **ausência de ageísmo** se destacou onde não há conflitos intergeracionais, predominantemente em locais cuja idade dos docentes é próxima e que não possuem grande diferenciação quanto ao tempo de ingresso no órgão, depreende-se que estas suas duas variáveis determinantes ao ageísmo no ambiente acadêmico. Nos locais onde o ageísmo não é presente as disputas e conflitos são de outra natureza. Nesse mesmo contexto, ambientes de trabalho onde o produtivismo é cultural, o ageísmo tem menor peso de importância na medida em que os conflitos e grupos se formam motivados pela competitividade acadêmica. Nos ambientes competitivos há pressão sobre docentes ingressantes para busca de padrões de produtividade acadêmica, e não por padrões etários.

A **estrutura da carreira** não só induz ao produtivismo, mas também faz com que o docente mergulhe em sua carreira, levando os parâmetros de dedicação exclusiva não apenas a não exercer outras atividades remuneradas, mas a reduzir tempo útil de convívio familiar, férias, finais de semana e lazer. Os docentes pesquisadores, mais expostos aos ambientes competitivos, são os que possuem maior dificuldade de se desvincularem da Instituição e de se reencontrarem em outros aspectos da vida. Por conseguinte, os docentes pesquisadores também representam o público que mais posterga a aposentadoria, e ainda mantém vínculo institucional mesmo após a aposentadoria como professor voluntário.

Em novos Campi oriundos do Reuni, o ageísmo possa surgir com o passar dos anos e à medida que as idades dos docentes e o tempo de trabalho ganham amplitude. Além disso, as novas estruturas da Universidade tendem a ampliar oferta de programas de pós-graduação e assim permear o ambiente institucional com regulamentações e práticas que possam induzir a conflitos de outra natureza, além do ageísmo, presente quando há professores com diferentes faixas etárias.

A limitação da quantidade de docentes disponíveis em cursos de graduação que originam Programas de Pós-graduação serve como catalisador de ageísmo, e as vítimas preferenciais são os docentes mais velhos não vinculados aos Programas, os quais são vistos como ocupantes de um espaço que poderia ser dedicado a outro docente jovem mais produtivo. Neste contexto, surge tanto o ageísmo positivo à medida que docentes mais velhos são peças importantes na avaliação dos Programas, e o ageísmo negativo à medida que estes não mantêm certos níveis de produtividade acadêmica exigido pelos pares ou avaliadores externos.

A redução dos orçamentos voltados à Pesquisa e Pós-graduação também motivam o ageísmo na medida em que o número de bolsas e outros valores são limitados, e o número de docentes aptos à disputa aumenta. Os conflitos geracionais somem diante da disputa orçamentária, e ressurgem à medida que grupos se defendem nas disputas por recursos.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Juliana de Souza; CASSUNDÉ, Fernanda Roda; BARBOSA, Milka Alves Correia. Da liberdade à “gaiola de cristas”: sobre o produtivismo acadêmico na pós-graduação. **Revista Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v. 9, n. 1, p. 169-197, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/pgc/article/view/43356/22445>. Acesso em: 10 mar. 2019.
- ANGUS, Jocelyn; REEVE, Patricia. Ageism: a threat to “Aging Well” in the 21st Century. **The Journal of Applied Gerontology**, v. 25, n. 2, p. 137-152. April. 2006. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0733464805285745>. Acesso em: 10 mar. 2019.
- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2011
- BERNARDO, Marcia Hespanhol. Produtivismo e precariedade subjetiva na Universidade pública: o desgaste mental dos docentes. **Revista Psicologia & Sociedade**, Campinas, v. 26 (n. spe), p. 129-139, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/ttnsStJFJYSPq4dbgxDcZhB/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 14 jul. 2020.
- BIANCHETTI, Lucidio; VALLE, Ione Ribeiro. Produtivismo acadêmico e decorrências às condições de vida/trabalhador de pesquisadores brasileiros e europeus. **Revista Ensaio: avaliação de políticas públicas de Educação**, v. 22, n. 82, p. 89-110, jan-mar. Rio de Janeiro. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ensaio/a/McWkP54pFcYWp9t9Y48YftJ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 07 set. 2020.
- BISPO, Marcelo de Souza. Se publicar é preciso, avaliar também é!. **Revista de Administração de Empresas**, v.58, p. 438-442, 2018.
- BRASIL. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 3 out. 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm. Acesso em: 2 jun. 2019.
- BUTLER, Robert N. Ageism: a foreword. **Journal of social issues**, v. 36, n. 2, 1980. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1981-01139-001>. Acesso em: 17 out. 2019.
- CARY, Lindsay A.; CHASTEEN, Alison; REMEDIOS, Jessica. To ambivalent ageism scale: developing and validating a scale to measure benevolent and hostile Ageism. **The Gerontological Society of America: The Gerontologist**, Washington, v. 57, n. 2, p. 1-12, 2017. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2017-27507-022> Acesso em: 23 set. 2019
- CASTRO, Pedro Marcos R. de; PORTO, Geciane Silveira. Ensino e pesquisa e nada mais? Uma análise com base em currículos lattes de pós-doutores egressos da Capes. **Revista Administração: ensino e pesquisa**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 111-146, Jan-Abr., 2016.

Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/42318/ensino-e-pesquisa-e-nada-mais--uma-analise-com-base-em-curriculos-lattes-de-pos-doutores-egressos-da-capes/i/pt-br>. Acesso em: 12 març. 2021.

CAPES. **História e Missão**. 2012. Disponível em <https://www.gov.br/capes/pt-br/acesso-a-informacao/institucional/historia-e-missao>. Acesso em 17/03/2021.

CEPELLOS, Vanessa M.; TONELLI, Maria J.; ARANHA FILHO, Francisco José Esposito. Envelhecimento nas organizações: percepções e práticas de RH no Brasil. *In: ENGPR – Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*, 6., 2013, Brasília. **Anais [...]**. Brasília: ANPAD, 2013. p. 1-16. Disponível em: http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2013_EnGPR129.pdf Acesso em: 14 jul. 2019

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

COLLIN, Aurélie. Age discrimination and social partners: a comparative study of France and the United Kingdom. **Warwick papers in Industrial relations**, v. 75. p. 1-41, 2005. Disponível em: <https://warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/research/irru/wpir/wpir75.pdf> Acesso em 30 mar. 2021.

COSTA, Mariado Carmo T.; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. Novos olhares sobre as relações de poder entre docentes na gestão universitária. *In: Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul*, 9. 2011, Florianópolis. **Anais[...]** Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2011, p. 1-15.

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

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

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho.; SIQUEIRA-BRITO, Andreia da Rocha; VALENTINI, F.; VASQUES-MENEZES, Ione; TORRES, Claudio Vaz. Ageísmo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 20, n. 6, p.765-777, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbagg/a/TwtsHVTkHjm9D4YV5B3rjBn/?lang=ptn> Acesso em: 11 abr. 2019.

GOLDANI, Ana Maria. “Ageism” in Brazil. What is it? Who does it? What to do with it? **Revista Brasileira de Estudos de População**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 2, p. 385-405, jul./dez. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepop/a/DfvmdJWBWvKRFgcTTdZCCdM/?format=pdf&lang=em> Acesso em: 21 fev. 2021.

- GONZALEZ, Silvia T.; DOMINGUEZ, Jusué Federico Pérez. El trabajador universitario: entre el malestar y la lucha. **Educação Social**, Campinas, v. 30, n. 107, p. 373-387, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/d73mbSkzYkhnCdghX86tPjN/?lang=es&format=pdf> Acesso em: 28 jul. 2021.
- HAGESTAD, Gunhild O.; UHLENBERG, Peter. The social separation of old and young: a root of ageism. **Journal of Social Issues**, v. 61, n. 2, p. 343-360, 2005. Disponível em: <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-4560.2005.00409.x> Acesso em 30.out. 2020.
- HOWELL, Lee. Global risks 2013: Eighth Edition. In: **World Economic Forum**. Disponível em http://opim.wharton.upenn.edu/risk/library/Global_Risks_2013.pdf. Acesso em: 13 Ago. 2021.
- HUTCHINGS, Kate.; WILKINSON, Adrian.; BREWSTER, Chris. Ageing academics do not retire – they just give up their administration and fly away: a study of continuing employment of older academic international business travellers. **The International of Human Resource Management**. Abril. 2020. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2020.1754882> Acesso em: 15 abr. 2021.
- LEITE, Janete Luzia. Publicar ou perecer: a esfinge do produtivismo acadêmico. **Revista Katal**, Florianópolis, v. 20, n. 2, p. 207-215, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/rTNwzBPvRFcBNchvNg6yczB/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 17 set. 2020.
- LOTH, Guilherme B.; SILVEIRA, Nereida. Etarismo nas organizações: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecidos. **Revista de Ciências da Administração**, v. 16, n. 39, p. 65-82, 2014. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2014v16n39p65/pdf_19 Acesso em: 19 jun. 2019.
- MANCEBO, Deise. Trabalho docente: subjetividade, sobre implicação e prazer. **Psicologia Reflexão Crítica**, v. 20, n. 1, p. 74-80, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prc/a/VVVXXmfQT6GbF3sjRn4rJhs/abstract/?lang=pt> Acesso em: 14 set. 2020.
- MILLER, Alan N.; TAYLOR, Shannon G; BEDEIAN, Arthur G. Publish or perish: Academic life as management faculty live it. **Career Development International**, v. 16, n. 5, p. 422-445, 2011. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13620431111167751/full/html> Acesso em: 18 jun. 2021.
- MORAGAS, Ricardo. **Gerontología Social: envejecimiento y calidad de vida**. Barcelona: Editorial Herder, 1995.
- MOREIRA, Antonio Flavio. A cultura da performatividade e a avaliação da pós-graduação em educação no Brasil. **Educação em revista**, Belo Horizonte, v. 25, n. 3, p. 23-42, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/edur/a/WdS7G3YzmVWQstvLGVB7FdD/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 14 set. 2021
- NASCIMENTO, Luis Felipe. Modelo CAPES de avaliação: quais as consequências para o triênio 2010-2012? **Revista Administração: Ensino e Pesquisa**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p.

579-600, 2010. Disponível em: <https://raep.emnuvens.com.br/raep/article/view/130/71> Acesso em: 14 nov 2019.

NASCIMENTO, Rejane. P.; COSTA, Debora Vargas F.; SALVÁ, Maria Nair R.; MOURA, Renan Gomes de; SIMÃO, Lutumba Antonio Sebastião. Trabalhar é manter-se vivo: envelhecimento e sentido do trabalho para docentes do ensino superior. **Revista Sociedade, Contabilidade e Gestão**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, mai-ago., 2016. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/42382/trabalhar-e-manter-se-vivo--envelhecimento-e-sentido-do-trabalho-para-docentes-do-ensino-superior/i/pt-br>. Acesso em: 17 nov. 2020.

NORTH, Michael S.; FISKE, Susan T. A prescriptive, intergenerational-tension ageism scale: succession, identity and consumption. 2013. **Psychological Assessment**, v.25, n.3, p. 706-713. Disponível em <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3912745>. Acesso em 10 jul. 2019.

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

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

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

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

SGUISSARDI, Valdemar; SILVA JR, João dos Reis. **Trabalho intensificado nas federais: pós-graduação e produtividade acadêmica**. São Paulo: Xamã, 2009.

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

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

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

Recebido em: 15 de maio de 2024

Aprovado em: 13 de dezembro de 2024