

## TRABALHO E ENVELHECIMENTO: UMA ANÁLISE DO AGEISMO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Vitória Feitosa de Brito<sup>1</sup>  
Jônatas Kleyton de Oliveira Silva<sup>2</sup>  
Júlia Tereza Soares de Moura<sup>3</sup>  
Maria Clara da Costa Ribeiro<sup>4</sup>  
Orientador: Josevânia da Silva<sup>5</sup>

### RESUMO

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

**Palavras-chave:** Ageísmo, Contexto Organizacional, Envelhecimento.

### INTRODUÇÃO

Alguns estereótipos podem influenciar a maneira como as organizações utilizam a capacidade de seus trabalhadores. Esses estereótipos podem ser de ordem de gênero, raça, religião, orientação sexual e idade (SIQUEIRA-BRITO, FRANÇA, & VALENTINI, 2016). Os estereótipos contribuem para a formação de preconceitos, que passam a subestimar os valores e competências das pessoas (seja no âmbito organizacional, seja nas relações sociais).

<sup>1</sup> Graduando do Curso de Psicologia da Universidade Estadual da Paraíba - UEPB, [vivi.fb@outlook.com](mailto:vivi.fb@outlook.com);

<sup>2</sup> Graduado pelo Curso de Psicologia da Universidade Estadual da Paraíba- UEPB, [kleytonjonatas@gmail.com](mailto:kleytonjonatas@gmail.com);

<sup>3</sup> Graduando do Curso de Psicologia da Universidade Estadual da Paraíba - UEPB, [julia.tereza29@gmail.com](mailto:julia.tereza29@gmail.com);

<sup>4</sup> Graduando do Curso de Psicologia da Universidade Estadual da Paraíba - UEPB, [claracosrib@gmail.com](mailto:claracosrib@gmail.com);

<sup>5</sup> Professora orientadora: Doutora em Psicologia Social, Universidade Estadual da Paraíba - UEPB, [josevanciasco@gmail.com](mailto:josevanciasco@gmail.com).

Dentre estes, o estereótipo de idade (ageísmo, idadeísmo) tem chamado bastante atenção de diversas áreas de investigação científicas. A evidência dos estereótipos em relação à idade tem ocorrido em um contexto social de envelhecimento populacional e, também, de aumento do número de pessoas com mais idade nas organizações.

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

Deve-se ressaltar que o ageísmo requer uma abordagem que leve em conta os aspectos culturais e sociais (MARQUES, 2016). Em parte, maiores níveis de escolaridade e renda, por possibilitarem maior acesso a informação, estão associados à redução de atitudes negativas. Nesse sentido, a criação de estratégias que facilitem a integração de grupos de gestão com a comunidade acadêmica pode corroborar na estimulação de mecanismos e possibilidades que resultem numa melhor qualidade de vida para as pessoas idosas. Assim, este estudo tem por objetivo analisar o ageísmo no contexto organizacional a partir da avaliação das pessoas da população geral.

## **METODOLOGIA**

### **TIPO DE ESTUDO**

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

### **PARTICIPANTES**

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

participantes que preencheram todos os itens do instrumento de pesquisa; c) Pessoas com idade igual ou superior 18 anos.

## INSTRUMENTOS

Para a coleta de dados foram utilizados dois instrumentos: a) **Questionário Sociodemográfico e Laboral**: com questões versando sobre idade, sexo, estado civil, religião, escolaridade, nível de ocupação (empregado, desempregado, aposentado, etc.), renda familiar, região e estado onde reside; b) **Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO)**: trata-se de uma escala construída com o objetivo de verificar o ageísmo organizacional percebido por pessoas de todas as idades frente ao envelhecimento. O instrumento possui escala de resposta do tipo Likert de cinco pontos, variando de 1 (Discordo Totalmente) a 5 (Concordo Totalmente). No Brasil, esta escala foi construída e validada por Siqueira-Brito, França e Valentini (2016). A escala apresentou propriedades psicométricas satisfatórias, sendo a sua versão resumida formada por 13 itens, com dois fatores, a saber: Atitudes Negativas ( $\alpha = 0,83$ ) e Atitudes Negativas ( $\alpha = 0,77$ ).

## PROCEDIMENTOS

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

## ANÁLISE DOS DADOS

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

## ASPECTOS ÉTICOS

Esta pesquisa foi realizada em acordo com os critérios éticos que regulamenta estudos envolvendo seres humanos, como consta na Resolução Nº 510/16 do CNS - Conselho

Nacional de Saúde. Nesse sentido, a pesquisa foi iniciada após a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual da Paraíba (CEP-UEPB).

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir dos resultados, verificou-se que a maioria dos participantes foi do sexo feminino, com idades compreendidas entre os 18 e 70 anos (média de 31,13 anos). Outros dados podem ser observados na tabela abaixo. Estes e outros dados estão demonstrados na tabela abaixo.

**Tabela 1. Perfil sócio demográfico dos participantes**

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

Fonte: dados da pesquisa.

A maioria dos participantes possuía renda familiar maior ou igual a 5 salários mínimos, o que pode estar relacionado ao nível de escolaridade elevado. A respeito da escolaridade, situação laboral e renda familiar, é possível notar um grande número de estudantes com o ensino superior incompleto e pós-graduandos, bem como a maioria está empregada e se declararam solteiros. Em suma, variáveis sócio demográficas contribuem não apenas para caracterizar os participantes, mas também para verificar a relação destas com o fenômeno de interesse.

Já no que diz respeito à região do país, a maioria dos participantes residiam na região Nordeste. No geral, participaram dessa pesquisa os seguintes estados: Acre, Amazonas, Amapá, Ceará, Distrito Federal, Goiás, Minas Gerais, Pará, Paraíba, Pernambuco, Paraná, Rio Grande do Norte e São Paulo.

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

Há que se considerar que o Nordeste, região com maior número de participante na pesquisa, possui uma cultura caracterizada como coletivista, ou seja, as pessoas possuem sentimento de pertença e solidariedade em função da vivência socioeconômica comum, estabelecendo relações com ênfase nas relações familiares e comunitárias (CIARROCHI, SCOTT & DEANE, 2003). A maior proximidade e interações com as pessoas idosas podem colaborar para a desconstrução de estereótipos e, conseqüentemente, do preconceito.

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

**Tabela 2. Médias dos participantes nos fatores da EACO**

<b>Fator</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão (DP)</b>	<b>Amplitude</b>
Atitudes Negativas	2,4	0,66	1,0 – 4,2
Atitudes Positivas	3,2	0,76	1,0 – 5,0

Fonte: dados da pesquisa.

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

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

Na contemporaneidade, a literatura (LINS, LIMA-NUNES, CAMINO, 2014) tem evidenciado que atitudes preconceituosas têm se manifestado de forma sutil e menos flagrante, bem como possui relação com os contextos sociais, culturais e de pertencas grupais. Isto diferente dos resultados de estudos (ADORNO, FRENKEL-BRUNSWIK, LEVINSON, & SANFORD, 1950; GAERTNER & MCLAUGHILIN, 1983) realizados em décadas passadas, que explicavam o preconceito sob viés psicológico a apontavam para a existência de expressão do preconceito flagrante e agressivo. Nesse sentido, na atualidade, a identificação do preconceito nem sempre se manifesta de forma clara.

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

**Tabela 3. Médias dos participantes nos itens por fator.**

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

Fonte: dados da pesquisa.

Ao analisar a média dos participantes por item, verificou-se que no fator Atitudes Negativas os itens com maiores médias foram o “1) *Trabalhadores mais velhos costumam adoecer com mais facilidade*” obtendo 70 (46,1%) das respostas no índice 3 (“Nem Concordo, Nem Discordo”) e 24 (15,8%) no índice 2 (“Discordo”), e o “20) *O envelhecimento afeta a produtividade dos trabalhadores*” obtendo 48 (31,6%) das respostas no índice 3 e 44 (28,9%) no índice 2.

Considerando o conteúdo dos itens mais assinalados pelos participantes, o primeiro faz referência à associação entre envelhecimento e adoecimento. No entanto, pesquisadores em gerontologia (Neri, 2001; Araújo & Lucena, 2010; Silva, 2011) afirmam que o aparecimento

de doenças não pode ser confundido como sendo um aspecto natural do envelhecimento, mas que decorre a inter-relação entre diversas variáveis, como renda, escolaridade, suporte social, condições de vida, dentre outras. Neri (2001) ressalta que a partir de certa idade, biologicamente as pessoas ficam mais suscetíveis à ocorrência de doenças. No entanto, isto por si só definirá as condições de envelhecimento das pessoas.

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

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

Já no fator Atitudes Positivas, os itens com maiores médias foram o “10) *Trabalhadores mais velhos são mais persistentes do que os mais jovens*” obtendo 58 (36,2%) das respostas no índice 3 (Nem Concordo, Nem Discordo) e 47 (30,9%) no índice 4 (Concordo), e o “16) *De modo geral, trabalhadores mais velhos têm mais conhecimento do trabalho*” com 50 (32,9%) no índice 4 e 44 (28,9%) no índice 3, respectivamente.

Características como “persistência” e “conhecimento” sobre a atividade a ser desenvolvida são aspectos que não necessariamente a ver com a idade. A persistência, por



exemplo, pode ter relação com a motivação para o trabalho ou mesmo com o nível de satisfação e comprometimento afetivo do trabalhador. Já o conhecimento acerca da atividade aponta para uma dimensão técnica. Sobre este último aspecto, o tempo de experiência no exercício da atividade, e não exclusivamente a idade, pode agregar maior domínio da atividade.

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

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Esta pesquisa teve por objetivo analisar o ageísmo no contexto organizacional a partir da avaliação das pessoas da população geral, tendo como principal instrumento a Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO). A partir dos dados demonstrados, considera-se que o objetivo foi alcançado.

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

## **REFERÊNCIAS**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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