

**SENTIDO DO TRABALHO PARA TRABALHADORES MAIS VELHOS: REVISÃO  
BIBLIOMÉTRICA E SISTEMÁTICA DE LITERATURA.**

**ÍCARO ROMÃO FIORE DE FARIAS**

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO (UPF)

**ANELISE REBELATO MOZZATO**

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO (UPF)

# SENTIDO DO TRABALHO PARA TRABALHADORES MAIS VELHOS: REVISÃO BIBLIOMÉTRICA E SISTEMÁTICA DE LITERATURA

## 1 INTRODUÇÃO

A população está vivendo mais e com mais saúde, conseqüentemente, permanecendo mais tempo no mercado de trabalho (Hanashiro & Pereira, 2020). No Brasil, as pessoas idosas tendem a continuar nos seus trabalhos para complementar a renda familiar, já que muitas vezes a renda dessas pessoas é a única fonte de renda de suas famílias (Sato & Lancman, 2020). Além disso, o trabalho para profissionais mais velhos significa vida e eles traduzem trabalhar como uma forma de mitigação do próprio envelhecimento (Marra et al., 2013).

Taneva et al. (2016) afirmam que trabalhadores mais velhos veem o final de suas carreiras como um período de crescimento pessoal e de contribuição significativa. Eles valorizam mais o conhecimento e a experiência acumulados ao longo do tempo do que o avanço tradicional na carreira. Davis e Wolverson (2014) também sustentam que o envolvimento contínuo no trabalho está associado à longevidade, qualidade de vida e bem-estar, proporcionando um propósito vital para os trabalhadores mais velhos.

Portanto, como bem destacam Zacher e Rudolph (2023), o sentido do trabalho para os envelhecidos é complexo e multifacetado, influenciado por diferenças individuais, percepções sociais e motivações pessoais. Os autores ressaltam que, apesar dos estereótipos negativos associados à idade e ao declínio de desempenho, esses trabalhadores ainda veem o trabalho como uma forma de expressar suas capacidades e habilidades, além de contribuir para a força de trabalho organizacional. De forma mais abrangente, explicam que o sentido do trabalho para indivíduos mais velhos é uma construção rica e variada, refletindo uma combinação de fatores pessoais, sociais e profissionais.

Dado o exposto, fica evidenciado que o trabalho não é apenas uma fonte de renda, mas também uma maneira de manter uma identidade ativa e relevante, de assegurar um futuro digno, de interagir e aprender com outras gerações, e de preservar a saúde mental e física. Ademais, a valorização do conhecimento e da experiência adquiridos ao longo da carreira se torna mais proeminente, assim como a busca por reconhecimento e respeito dentro da sociedade.

Para mais, Kooij et al. (2011) evidenciam que alguns trabalhadores mais velhos podem buscar segurança financeira adicional, enquanto outros encontram significado e propósito em seus trabalhos. A busca por desafios e oportunidades de aprendizado contínuo, juntamente com os relacionamentos construídos no ambiente de trabalho, também podem ser fatores motivadores. Além disso, a manutenção da saúde e do bem-estar, a oportunidade de contribuir com sua experiência e conhecimento, e deixar um legado profissional são aspectos que influenciam a decisão de alguns trabalhadores mais velhos de permanecerem ativos no mercado de trabalho.

Estudos como os de Davis e Wolverson (2014), Taneva et al. (2016) e Zacher e Rudolph (2023) evidenciam que o trabalho pode ser um elemento central para a longevidade e a qualidade de vida dos trabalhadores mais velhos, oferecendo não apenas um propósito contínuo, mas também uma plataforma para expressão pessoal e contribuição social. Portanto, compreender e atender às necessidades e motivações desses trabalhadores é crucial para maximizar seu potencial e promover um ambiente de trabalho inclusivo e enriquecedor.

Dada a importância de se pensar nos envelhecidos também no mercado de trabalho, inclusive no sentido que o trabalho ocupa na vida deles, justifica-se a realização desta revisão bibliométrica e sistemática de literatura. Portanto, para a coleta e mensuração dos dados utilizou-se duas bases de dados distintas (Scopus e Web of Science). Somente as bases de dados internacionais fazem parte desta pesquisa em razão de que nas nacionais (Spell e Scielo),

nenhum artigo foi identificado, mesmo recorrendo-se aos mesmos descritores para ambas. Mais um motivo que justifica a realização deste trabalho.

Posto isso, esse artigo tem como pergunta de pesquisa a seguinte questão: De qual forma está sendo discutido o sentido do trabalho para trabalhadores mais velhos? Assim, este estudo tem como objetivo investigar e discutir os conceitos e contextos sobre o sentido do trabalho para trabalhadores mais velhos.

Reafirma-se a importância de analisar o sentido do trabalho para trabalhadores mais velhos na atualidade, tanto para esses trabalhadores, quanto para as práticas organizacionais, e o cenário acadêmico. Inclusive, no âmbito acadêmico, os estudos ainda são incipientes, pois ainda são poucas as pesquisas que tratam do sentido do trabalho exclusivamente relacionado aos profissionais mais velhos, mesmo em trabalhos internacionais. Diante do exposto, na sequência os procedimentos metodológicos são apresentados, seguidos da apresentação e discussão dos resultados e, por fim, as conclusões.

## 2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

De acordo com as classificações propostas por Prodanov e Freitas (2013), este trabalho é classificado, do ponto de vista de sua natureza, como uma pesquisa inicial, com a intenção de gerar conhecimento para o progresso científico. No que tange os objetivos, essa pesquisa é de caráter exploratório, pois fornece mais informações e orienta a determinação de objetivos e o debate sobre o imbricamento de temas ainda incipientes ao trabalhados na intersecção. Quanto aos procedimentos técnicos, tem sua classificação como bibliográfico, justamente por ser elaborado a partir de fontes bibliográficas publicadas.

Para alcançar o objetivo estabelecido, os dados foram coletados utilizando as técnicas de revisão bibliométrica e revisão sistemática da literatura. A bibliometria envolve o estudo quantitativo das publicações científicas e técnicas, analisando a atividade científica através de indicadores quantitativos. Esses indicadores não apenas ajudam a entender a dinâmica da ciência e da tecnologia, mas também servem como ferramentas para o planejamento de políticas e a tomada de decisões neste campo. A pesquisa bibliométrica tem como objetivo principal, identificar, medir e quantificar a produção científica sobre determinado assunto, sendo construída a partir de resultados de pesquisas anteriores, com o objetivo de identificar gaps/lacunas a serem investigadas em pesquisas futuras que vão abordar o tema central da pesquisa vigente (Chueke & Amatucci, 2022).

Por sua vez, a revisão sistemática busca reunir todas as evidências empíricas disponíveis que atendem a critérios de elegibilidade previamente definidos, com o intuito de responder a uma questão de pesquisa específica (Higgins & Green, 2011). Assim, contribui para identificar onde há pouca ou nenhuma pesquisa relevante, indicando a necessidade de novos estudos (Petticrew & Roberts, 2008). Este método é frequentemente utilizado quando é necessário ter um panorama preciso das pesquisas anteriores para fomentar o desenvolvimento de novos estudos (Petticrew & Roberts, 2008) ou quando é preciso resumir todas as informações disponíveis sobre um fenômeno de maneira completa e imparcial (Kitchenham, 2004). A pesquisa foi conduzida em dois momentos distintos, conforme detalhado a seguir.

No primeiro momento, foi realizada uma pesquisa exploratória com o objetivo de identificar artigos relevantes nas bases de dados, conforme apresentado na Tabela 1. Para garantir a relevância e a qualidade dos estudos, foram aplicados os seguintes critérios de inclusão: publicações de janeiro de 2008 até dezembro de 2023; artigos publicados nas áreas de *Business, Management e Accounting*; disponibilidade de resumo e texto completo; e tipo de documento restrito a artigos. Esses critérios foram essenciais para filtrar a vasta quantidade de publicações disponíveis. Assim, todos os documentos que atenderam a esses critérios foram considerados para posterior análise.

A coleta de dados foi realizada nas bases de dados *Scopus e Web of Science*. A estratégia de pesquisa foi feita no campo “All Fields” e utilizou-se de palavras chaves combinadas com operadores booleanos para uma busca sintetizada e precisa, conforme delineado na Tabela 1.

No segundo momento, a amostra foi delimitada para a análise bibliométrica e sistemática com base em critérios mais específicos. Resumos, palavras-chave e títulos deveriam estar alinhados com o objetivo da pesquisa, que é investigar e discutir os conceitos e contextos sobre o sentido do trabalho para trabalhadores mais velhos. Embora a pesquisa inicial tenha considerado artigos de 2008 a 2023, apenas os artigos publicados de 2010 a 2023 foram incluídos na amostra final. Essa delimitação temporal foi necessária devido à concentração dos estudos relevantes a partir de 2010.

Tabela 1  
*Estratégia de pesquisa*

| <b>Critérios de busca</b>                                       | <b>Detalhes</b>   |
|---|---|
| <b>Descritores Utilizados</b>                                   | "Meaning of work", "work meaning", "work purpose", "work significance", "older workers", "aging workers", "elderly workers", "senior workers" |
| <b>Operadores Booleanos Utilizados</b>                          | OR, AND   |
| <b>Base de dados</b>  |   |
| <b>Scopus</b>   | <b>Web of Science</b>   |
| <b>192 Artigos encontrados</b>                                  | <b>17 Artigos encontrados</b>   |
| <b>Total: 209 artigos encontrados</b>                           |   |
| <b>4 Artigos duplicados removidos</b>                           |   |
| <b>Total de artigos após remoção de duplicatas: 205 artigos</b> |   |

Os dois grupos de descritores foram então combinados com o operador AND para assegurar que os artigos encontrados abordassem ambos os temas: ("meaning of work" OR "work meaning" OR "work purpose" OR "work significance") AND ("older workers" OR "aging workers" OR "elderly workers" OR "senior workers"). Este processo de busca sistemática com a utilização de descritores em conjunto e operadores booleanos garantiu a coleta de um conjunto abrangente e relevante de artigos, proporcionando uma base sólida para a revisão bibliométrica e, posteriormente, para a revisão sistemática.

A análise dos artigos foi realizada de maneira independente, examinando os títulos, palavras-chaves, resumos e textos completos das publicações indexadas as bases de dados selecionadas. Os resultados foram averiguados utilizando-se dos programas *Microsoft Excel*, *RStudio* e *Biblioshiny* (uma extensão do *RStudio*). Foram feitas as análises de: publicações por ano, fator de impacto dos periódicos, quantidade de citações, rede de co-ocorrência e mapa temático dos termos utilizados pelos autores.

Inicialmente, a amostra era composta por 205 artigos. No entanto, após uma análise criteriosa, apenas 20 artigos foram considerados adequados, pois apenas esses traziam o sentido do trabalho para trabalhadores mais velhos como tema central. Dessa forma, 20 artigos fizeram parte do escopo desta pesquisa bibliométrica e sistemática. Assim, todos foram lidos na íntegra e com atenção para a realização da análise sistemática de literatura. Posto isso, na próxima seção, após a revisão bibliométrica, evidencia-se o que cada um desses trabalhos se comprometeu suscitar para com os leitores.

### 3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

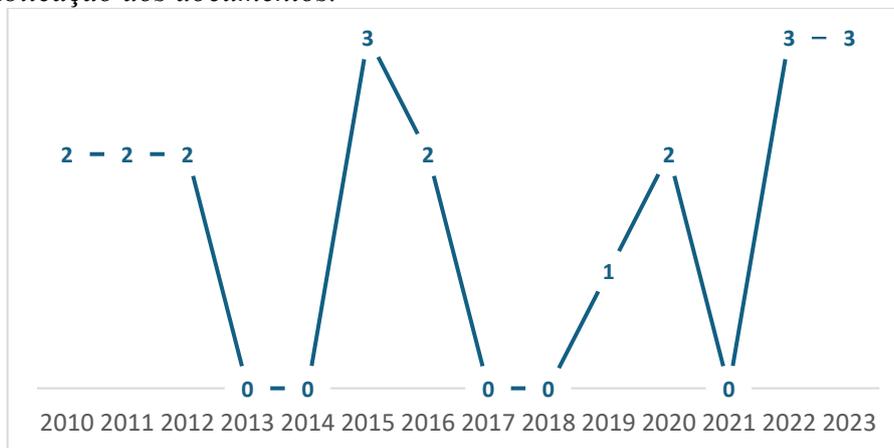
Nesta seção, os resultados da pesquisa são delineados e explorados a partir da divisão por tipo de análise realizada: bibliométrica e sistemática.

### 3.1 Análise bibliométrica

Inicia-se a análise bibliométrica com a exposição da Figura 1, a qual traz o ano da publicação dos documentos analisados.

Figura 1

*Ano de publicação dos documentos.*



A Figura 1 ilustra a distribuição anual de artigos publicados entre 2010 e 2023 que atendem aos critérios da pesquisa sobre o sentido do trabalho para trabalhadores mais velhos. Nos anos de 2010 a 2012, foram encontrados 2 artigos por ano. Em 2013 e 2014, não houve publicações relevantes. Em 2015, houve um pico com 3 artigos, seguido por 2 artigos em 2016. Os anos de 2017 e 2018 novamente não tiveram publicações, enquanto 2019 apresentou apenas 1 artigo e 2020 teve 2 artigos. Em 2021, não houve publicações. Finalmente, os anos de 2022 e 2023 mostraram um novo pico com 3 artigos cada. A produção de artigos variou significativamente ao longo dos anos, sem uma tendência clara de crescimento, destacando períodos de alta e baixa atividade de pesquisa sobre o tema.

Medir o fator de impacto de uma revista é o melhor instrumento para a avaliação da sua qualidade. Sendo assim, nessa pesquisa foi utilizado o Scientific Journal Rankings (SJR) para a medição de sua qualidade. O SJR é um indicador independente que avalia os periódicos a partir do número de citações que o periódico recebe durante o ano. A avaliação dos periódicos que publicaram os artigos selecionados a partir dos dados mais recentes dos índices de fator de impacto da *Scientific Journal Rankings* (SJR) e índice H. Estes dados são demonstrados na Tabela 2.

Todos os artigos são provenientes de periódicos, sendo assim foi feita a análise de 19 periódicos, pois um periódico teve a sua repetição constatada em dois artigos. Além disso, cabe ressaltar que, o periódico Sociologia não pontuou em nenhum aspecto, seja H-Index, Quartiles e Fator de Impacto SJR.

Tabela 2

*Avaliação dos periódicos.*

| Periódico  | H – INDEX | Quartiles | Fator de impacto SJR |
|--|-----------|-----------|----------------------|
| <b>Administrative science quarterly</b>                  | 210       | Q1        | 14.18                |
| <b>Australasian journal of organisational psychology</b> | 6         | -         | -                    |
| <b>Avances en psicología latinoamericana</b>             | 17        | Q4        | 0.15                 |
| <b>Baltic journal of management</b>                      | 38        | Q2        | 0.74                 |
| <b>Career development international</b>                  | 79        | Q.1       | 1.2                  |
| <b>Gender, work and organization</b>                     | 95        | Q1        | 2.47                 |
| <b>Healthcare (Switzerland)</b>                          | 57        | Q2        | 0.61                 |

|   |     |     |      |
|---|-----|-----|------|
| <b>International journal of gender and entrepreneurship</b> | 45  | Q1  | 1.02 |
| <b>Journal of higher education policy and management</b>    | 54  | Q1  | 0.96 |
| <b>Journal of Managerial Psychology</b>                     | 99  | Q1  | 1.34 |
| <b>Journal of organizational behavior</b>                   | 217 | Q1  | 3.19 |
| <b>Management research review</b>                           | 72  | Q1  | 0.78 |
| <b>Management revue</b>                                     | 14  | Q4  | 0.14 |
| <b>Personnel psychology</b>                                 | 167 | Q1  | 3.76 |
| <b>Personnel review</b>                                     | 89  | Q.1 | 1.23 |
| <b>Sociologia</b>   | -   | -   | -    |
| <b>Work, aging and retirement</b>                           | 35  | Q1  | 1.16 |
| <b>Work, Employment and Society</b>                         | 98  | Q1  | 2.14 |
| <b>Zeitschrift fur gerontologie und geriatric</b>           | 47  | Q3  | 0.36 |

Os resultados das avaliações dos periódicos referentes a Tabela 2 consideraram os índices do ano de 2023. Fica notório uma variedade de qualidade entre os periódicos ao se observar o fator de impacto SJR. Com maior impacto destacam-se os periódicos: Administrative science quarterly, Personnel psychology, Journal of organizational behavior, Gender, work and organization e Work, Employment and Society. Vale um destaque ainda maior para o periódico Administrative science quarterly, o qual apresenta o maior fator de impacto, 14.18. Entretanto, os outros periódicos mencionados acima também se mostram relevantes à medida que o fator de impacto influencia em sua qualificação, sendo assim, os periódicos com fator de impacto acima de 2 ganharam destaque nessa amostra.

Por sua vez, o h-index é uma métrica útil para avaliar a produtividade e o impacto de um pesquisador, sendo complementar aos fatores de impacto das revistas. Ele é considerado robusto porque combina de maneira equilibrada a quantidade de publicações e a taxa de citação dessas publicações (Braun et al., 2006). Por exemplo, um h-index de 40 indica que o pesquisador publicou 40 artigos, cada um dos quais recebeu pelo menos 40 citações (Bornmann & Daniel, 2007). Esse equilíbrio entre quantidade e qualidade faz do h-index uma métrica relevante tanto para a avaliação acadêmica quanto para a preparação de artigos para publicação. Portanto, nessa lógica, destacam-se os periódicos Administrative science quarterly com um H-Index de 210, o Journal of organizational behavior com 217 e Personnel psychology com 167 de H-Index.

Também foi realizado, com auxílio do software R e da ferramenta Biblioshiny, uma avaliação da quantidade de citações que cada documento possui, o qual pode ser analisado na Tabela 3.

Tabela 3

*Número de citações por documento.*

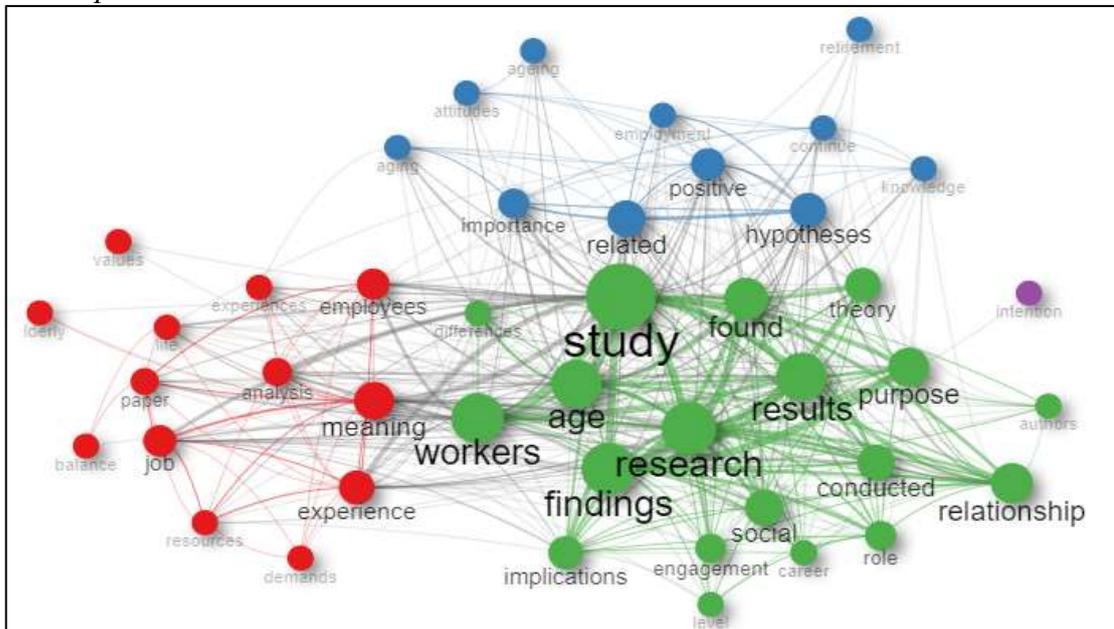
| <b>Referência</b>         | <b>Total de citações</b> | <b>TC por ano</b> |
|---------------------------|--------------------------|-------------------|
| Kooij et al. (2011)       | 516                      | 36,86             |
| Fasbender et al. (2016)   | 89                       | 9,89              |
| Clausen e Borg (2011)     | 65                       | 4,64              |
| Simpson et al. (2012)     | 26                       | 2,00              |
| Anthun e Innstrand (2016) | 22                       | 2,44              |
| Li et al. (2022)          | 19                       | 6,33              |
| Schilling (2015)          | 18                       | 1,80              |
| Lu (2012)                 | 18                       | 1,38              |

|                              |   |      |
|------------------------------|---|------|
| Brinck et al. (2020)         | 6 | 1,20 |
| Vasconcelos (2015)           | 4 | 0,40 |
| Kim e Kim (2022)             | 3 | 1,00 |
| Lindström et al. (2022)      | 2 | 0,67 |
| Kafkova e Rabusic (2010)     | 2 | 0,13 |
| Aleksandrowicz et al. (2010) | 2 | 0,13 |
| Jiang e Wrzesniewski (2023)  | 2 | 1,00 |

A referência com maior número de citação também é oriunda de um dos periódicos com maior nível de qualidade, o artigo de Kooij et al. (2011), publicado no Journal of organizational behavior, tem um fator de impacto de 3.19 e um H-Index de 217. Com o total de 516 citações no documento e 36.86 citações por ano, fica evidente que esse artigo é utilizado como referência por pesquisadores. Para mais, apenas 5 artigos não entraram nessa tabela, pois não foi identificado nenhuma citação.

A análise de rede, ou network também foi feita, utilizando o software RStudio a partir da ferramenta *Biblioshiny*, baseando-se no mapeamento bibliométrico dos dados desta pesquisa. Assim, a Figura 2 traz a análise da correlação entre as palavras mais citadas no resumo de cada artigo, dessa forma é possível analisar a relação das palavras mais utilizadas dentro do resumo e sua relação entre todos os 20 artigos da amostra.

Figura 2  
Análise de palavras



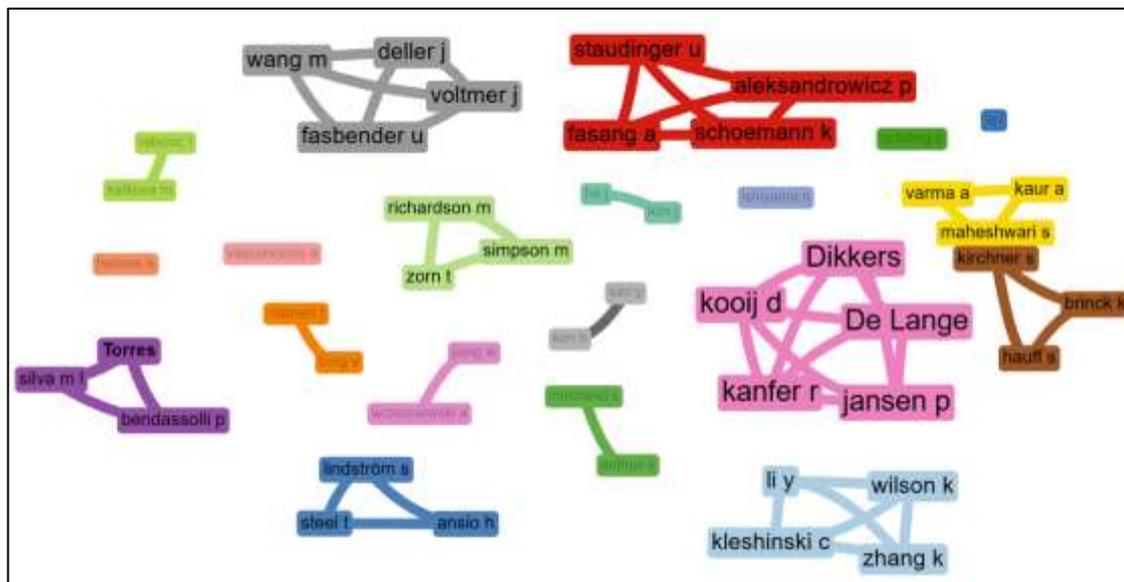
Cada círculo da Figura 2 representa uma palavra e, as linhas, ligam as palavras de um mesmo documento entre si. Assim, pode-se observar que, embora a amostra tenha somente 20 artigos, há uma significativa interação entre elas no desenvolvimento da pesquisa.

Outro ponto possível de ser analisado na Figura 2 é representada pela distância entre as palavras. O grau da distância corresponde ao grau de incompatibilidade de cada palavra. Nessa lógica, fica evidenciado que “Values” e “Intention” são palavras que estão em dois polos distantes, dessa forma, comprovando que o grau da distância corresponde a maior

incompatibilidade entre elas. Entretanto, a palavra “Study” está relacionada diretamente com as palavras “Research”, “Results” e “Related”, demonstrando maior compatibilidade.

A partir da Figura 3 é possível notar a coautoria entre os autores dos 20 artigos.

Figura 3  
*Análise de coautoria*



Cada retângulo representa um autor e cada linha representa a ligação entre os autores de um mesmo documento, por sua vez, cada cor representa um grupo, ou seja, cada grupo representa que os autores compartilharam a autoria de determinado documento. Portanto, na Figura 4 é evidenciado que dos 49 autores totais da amostra, apenas 5 deles realizaram suas pesquisas de forma individual, enquanto 44 autores realizaram suas pesquisas com 2 ou mais pesquisadores.

Entretanto, verifica-se pouca proximidade entre os grupos, ou seja, cada grupo está disposto em uma posição na Figura 4, mas nenhum grupo está interligado. Portanto, é possível ingerir que ainda não está havendo interseções entre eles, o que demonstra ainda uma certa fragmentação inerente as pesquisas que se iniciam em um tema específico. A Figura 5 representa a colaboração entre países dentro da amostra de 20 artigos.

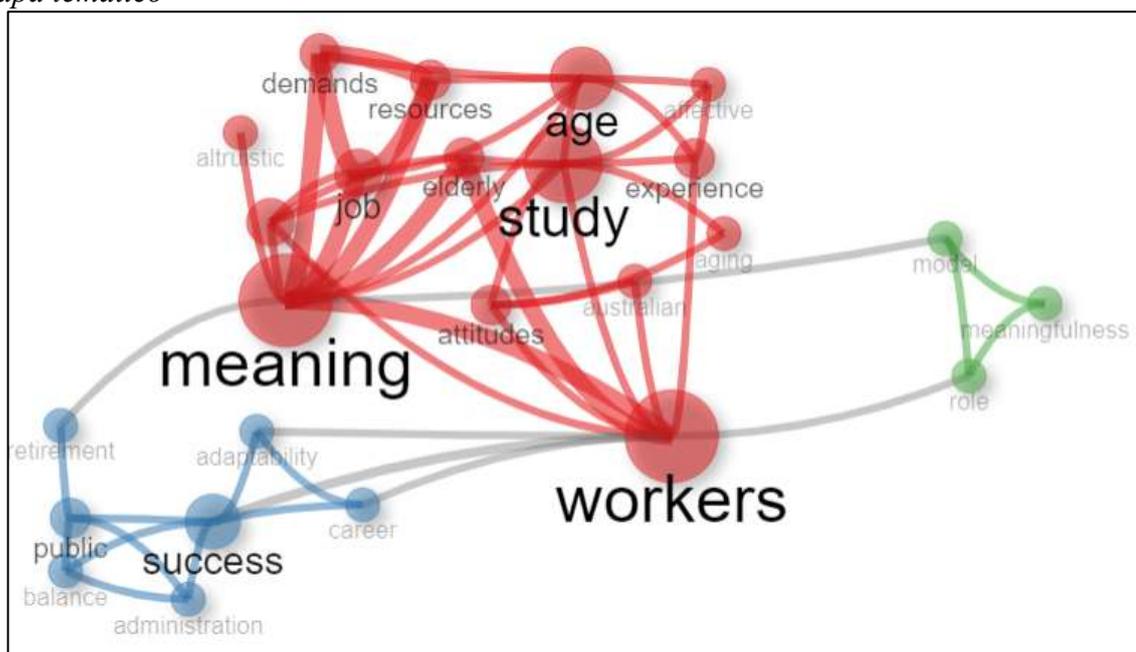
Figura 4  
*Análise de colaboração por países*



A Figura 4 representa a colaboração entre os países, assim é evidenciado que o único grupo que teve uma correlação é o grupo que contém Singapura, Alemanha e Estados Unidos da América. Então, confirmando as evidências da Figura 4, todos os outros países não tiveram intersecção/colaboração com outros países.

Por fim, na Figura 5 é elucidado o mapa temático, onde as palavras que tiveram mais ocorrência nos títulos são evidenciadas, assim é possível notar uma correlação entre elas.

Figura 5  
Mapa temático



A Figura 5 representa o mapa temático oriundo das palavras com mais ocorrência nos títulos dos artigos analisados. Assim, é possível verificar que algumas palavras estão interligadas entre os documentos, tais como: “Meaning”, “Workers”, “Study” e “Age” estão correlacionadas com as palavras: “Retirement”, “Career”, “Model”, “Meaningfulness” e “Sucess”. Além disso, outras palavras aparecem interligadas, como a palavra “Experience” e “Age” evidenciando que, em sua tradução literal, a experiência e idade estão interligadas nos artigos desta amostra.

Portanto, esse mapa temático valoriza o que está sendo utilizado pelos autores em relação aos títulos das publicações. Assim, ficando notório que as palavras “Meaning” e “Workers” são evidenciadas com maior ocorrência nos títulos dos artigos, aparecendo com maior destaque, constituindo-se no núcleo de todas as ligações. Entretanto, cabe salientar que ambos os termos foram escolhidos como critérios de inclusão, portanto, é natural que apareçam em destaque nesta análise. Em relação aos demais termos que se destacaram, é possível ressaltar a presença dos termos age, study, sucess, public, job, elderly, atitudes e demandas.

Concluindo essa etapa da análise quantitativa da bibliometria, segue-se com a análise qualitativa, a sistemática.

### 3.2 Análise sistemática da literatura

Após a análise bibliométrica, os 20 artigos que compõem essa amostra são apresentados, por ordem de ano, na Tabela 4, visando iniciar a análise sistemática da literatura. Todos os artigos são de literatura estrangeira e apenas um foi produzido por um pesquisador brasileiro.

Assim, a partir da Tabela 4 é evidenciado a síntese destes artigos, especialmente o que cada pesquisa teve como objetivo ao falar sobre sentido do trabalho para trabalhadores mais velhos.

Tabela 4

*Síntese dos artigos da análise sistemática*

| <b>Referência</b>                            | <b>Síntese do artigo</b>  |
|--|---|
| <b>Ishiyama (2023)</b>                       | O estudo aborda indiretamente o sentido do trabalho ao explorar como o conhecimento intermediário e a criação de papéis podem impactar o engajamento no trabalho de trabalhadores mais velhos no Japão.   |
| <b>Maheshwari et al. (2023)</b>              | A pesquisa destaca a importância do sentido do trabalho como um recurso contextual crítico em condições de trabalho desafiadoras, como o bullying durante o trabalho.   |
| <b>Jiang e Wrzesniewski (2023)</b>           | O estudo investiga como os profissionais percebem o significado de seu trabalho, se o veem como fixo apenas em sua ocupação atual ou se consideram que esse significado é flexível e poderia existir em outras ocupações.                           |
| <b>Lindstrom et al. (2022)</b>               | O artigo explora como mulheres empreendedoras mais velhas e autoempregadas experienciam e representam a auto-integridade no trabalho, destacando a interação entre gênero e envelhecimento.   |
| <b>Kim e Kim (2022)</b>                      | Analisar a adaptabilidade de carreira entre trabalhadores mais velhos, utilizando um modelo multidimensional que considera o apoio organizacional percebido, a satisfação com a carreira e a motivação para continuar trabalhando na Coreia do Sul. |
| <b>Li, Kleshinski, Wilson e Zhang (2022)</b> | O estudo busca entender como as experiências de inclusão afetam emocionalmente os trabalhadores de diferentes faixas etárias e destacar a importância da promoção da inclusão no local de trabalho, especialmente para os trabalhadores mais velhos |
| <b>Kim e Ha (2020)</b>                       | Explora o sentido do trabalho para trabalhadores idosos com doenças crônicas, visando fornecer insights para o desenvolvimento de programas de promoção da saúde e ambientes de trabalho saudáveis para essa população                              |
| <b>Brinck et al. (2020).</b>                 | Mudanças na estrutura da força de trabalho alemã (gênero, idade e geração) influenciaram a importância dos valores altruístas do trabalho entre 1989 e 2016.  |
| <b>Macêdo et al. (2019)</b>                  | Importância do sentido do trabalho na decisão de prolongar a carreira, considerando a autonomia, variedade e significado atribuído à atividade laboral  |
| <b>Fasbender et al. (2016)</b>               | O estudo analisa as dimensões do significado do trabalho e como essas dimensões influenciam as decisões de emprego após a aposentadoria.  |
| <b>Anthun e Innstrand (2016)</b>             | O estudo investigou a relação entre demandas e recursos no trabalho, comprometimento organizacional e o sentido do trabalho em diferentes grupos etários no setor de ensino superior.   |
| <b>Vasconcelos (2015)</b>                    | Investiga as percepções de trabalhadores maduros brasileiros sobre suas experiências no local de trabalho   |
| <b>Schilling (2015)</b>                      | O estudo investiga o significado do equilíbrio entre trabalho e vida ao longo da vida de mulheres mais velhas do setor público, introduzindo o conceito de "equilíbrio entre trabalho e vida biográfico"  |
| <b>Helmes (2015)</b>                         | Aborda as atitudes em relação aos trabalhadores mais velhos na Austrália, destacando a importância de compreender e combater o ageísmo no local de trabalho para promover ambientes mais inclusivos e favoráveis ao envelhecimento ativo.           |
| <b>Lu (2012)</b>                             | Atitudes em relação ao envelhecimento e as intenções de pessoas mais velhas de continuar trabalhando em Taiwan  |
| <b>Simpson et al. (2012)</b>                 | A pesquisa destaca a importância de compreender as motivações, desafios e impactos do trabalho na vida desses indivíduos mais velhos, bem como a influência de fatores sociais e organizacionais em suas decisões de carreira.                      |

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| <b>Kooij et al. (2011)</b>          | Investigar a relação entre a idade e os motivos relacionados ao trabalho, com base na teorização da psicologia do desenvolvimento ao longo da vida.                                   |
| <b>Clausen e Borg (2011)</b>        | O estudo busca contribuir para a literatura ao examinar como as percepções individuais e compartilhadas do ambiente de trabalho influenciam a experiência de significado no trabalho. |
| <b>Kafkova e Rabusic (2010)</b>     | Sentido do trabalho entre os trabalhadores idosos na República Tcheca e na Eslováquia   |
| <b>Aleksandrowicz et al. (2010)</b> | O sentido do trabalho é abordado no estudo ao analisar a importância da continuidade da atividade laboral durante o processo de transição para a aposentadoria.                       |

Nesta revisão sistemática foi constatado alguns temas imbricados ao tema central deste trabalho: sentido do trabalho e trabalhadores mais velhos. Sendo assim, buscando contemplar tais imbricamentos, essa seção é dividida da seguinte maneira: em um primeiro momento é debatido sobre o tema central do artigo que é o sentido do trabalho e os trabalhadores mais velhos; após, aposentadoria, pós-aposentadoria e sentido do trabalho; por fim, questões de gênero. Nesta última divisão temática se teve como foco o gênero feminino em razão de que as pesquisas se concentraram em tal gênero.

### 3.2.1 Sentido do trabalho e os trabalhadores mais velhos

Ao abordar o sentido do trabalho para trabalhadores mais velhos no Brasil, Vasconcelos (2015) explana que profissionais mais velhos percebem o trabalho como uma fonte de significado, autorrealização e satisfação profissional, mesmo enfrentando desafios como discriminação e falta de oportunidades de desenvolvimento. Como salientam Jiang e Wrzesniewski (2023), para muitos trabalhadores mais velhos, o trabalho não é apenas uma fonte de renda, mas também uma parte essencial de sua identidade e bem-estar emocional.

Além disso, questões que incluem discriminação baseada por idade e desafios para equilibrar a vida pessoal e o trabalho são agravantes para a diminuição à vontade de trabalhar desses indivíduos. Esses obstáculos podem impactar negativamente a motivação, o engajamento e a satisfação no trabalho desses indivíduos, influenciando sua disposição para continuar ativos no mercado de trabalho (Vasconcelos, 2015).

Kim e Kim (2022), ao explorarem as questões que envolvem o trabalhador mais velho na Coreia do Sul, evidenciam que em termos de sentido do trabalho, os trabalhadores sul-coreanos tendem a atribuir significado ao seu trabalho através do reconhecimento social, realização pessoal e contribuição para o crescimento econômico do país. Para muitos sul-coreanos, o trabalho não é apenas uma fonte de renda, mas também uma parte importante de sua identidade e autoestima. Além disso, como é salientado pelos autores, é importante ressaltar que a cultura e as normas sociais na Coreia do Sul desempenham um papel significativo na forma como os trabalhadores percebem o trabalho e o sentido que atribuem a ele.

Em Taiwan, como evidenciado no trabalho de Lu (2012), para muitos trabalhadores mais velhos o trabalho pode ser uma necessidade econômica em vez de uma escolha de carreira individual, especialmente devido à falta de uma rede de segurança e de bem-estar institucional adequada. Portanto, para Lu (2012) o trabalho na velhice pode ser visto como uma combinação de necessidade financeira, desejo de interação social e oportunidades de aprendizado, e uma realidade econômica em uma sociedade em envelhecimento e em desenvolvimento.

Na Índia, na pesquisa realizada por Maheshwari et al. (2023), os trabalhadores enxergam o sentido do trabalho de acordo com sua avaliação psicológica da importância do trabalho e do impacto positivo que ele tem para eles. Isso inclui a percepção de que o trabalho é uma forma de autorrealização e autoexpressão, bem como a ideia de que o trabalho vai além dos interesses pessoais para gerar valor social. Os trabalhadores que participaram dessa pesquisa empírica

esperam que seu trabalho não apenas atendesse às suas aspirações econômicas, mas também aborde suas necessidades sociais e psicológicas individuais.

Clausen e Borg (2011) explicam que na Dinamarca o sentido do trabalho para os trabalhadores mais velhos pode ser crucial em termos de bem-estar, satisfação e engajamento no trabalho. Para muitos trabalhadores mais velhos, o trabalho pode representar não apenas uma fonte de renda, mas também um meio de manter a conexão social, a identidade pessoal, o propósito e a realização. Para mais, Ishiyama (2023) evidencia que a importância de encontrar significado e propósito no trabalho auxilia a promover o bem-estar e a satisfação no ambiente organizacional.

Contribuindo para essa afirmação, Li et al. (2022) evidenciam que, os trabalhadores mais velhos tendem a valorizar mais as relações sociais no trabalho, o que os torna mais sensíveis emocionalmente às experiências de inclusão diárias. Essa maior valorização das relações sociais pode levar a mudanças mais significativas no afeto positivo e negativo em resposta às experiências de inclusão, em comparação com os trabalhadores mais jovens.

Por fim, Anthun e Innstrand (2016) demonstram em seu estudo realizado na Noruega, que os profissionais mais velhos valorizam e se identificam com suas tarefas e com a organização de uma forma profunda. Ainda, conforme os autores, isso sugere que esses profissionais mais experientes podem ter uma conexão mais significativa e gratificante com o trabalho, o que influencia positivamente seu comprometimento organizacional.

Portanto, ao demonstrar até aqui as diversas análises oriundas de diferentes países, pode-se afirmar que o sentido do trabalho depende de cada país e da sua realidade cultural. Entretanto, questões centrais que evidenciam a necessidade financeira, desejo de interação social, de se sentir útil, tanto para a sociedade quanto para si mesmo e estar no mercado de trabalho são questões que aparecem interligadas nas pesquisas realizadas pelos autores referenciados nesta subseção.

### 3.2.2 Aposentadoria, pós-aposentadoria e o sentido do trabalho

Ter um trabalho que proporcione um senso de pertencimento, sentido, conexão e estrutura, contribui para uma transição mais saudável para a aposentadoria (Clausen & Borg, 2011). Mâcedo et al. (2019) contribuem para essa afirmação ao falar da aposentadoria, onde os sentidos do trabalho são essenciais, pois influenciam a decisão de prolongar ou não a carreira profissional. Para eles a percepção de autonomia, interação interpessoal, condições flexíveis de trabalho e interesses fora do trabalho são fatores que impactam a intenção de continuar trabalhando além do tempo obrigatório de contribuição.

Fasbender et al. (2016) abordam em seu estudo que a relação entre continuar trabalhando e o sentido do trabalho na pós aposentadoria estão conectadas. Ainda conforme os autores, a legislação e as tendências demográficas em vários países industrializados indicam um aumento no número de pessoas que continuam trabalhando após a aposentadoria, o que destaca a importância crescente do emprego pós-aposentadoria como forma de participação na força de trabalho.

Aleksandrowicz et al. (2010) relatam que o sentido do trabalho desempenha um papel crucial na decisão de permanecer ativo profissionalmente após a aposentadoria. Contribuindo nesse sentido, Kafkova e Rabusic (2010), ao analisarem a transição para aposentadoria na República Tcheca, evidenciaram que os trabalhadores mais velhos valorizam o trabalho como uma parte importante em suas vidas, considerando o trabalho como uma parte essencial em suas vidas.

Por meio dessa análise afirma-se que em diversos países os sentidos do trabalho para envelhecidos, aposentados ou não, se assemelham. Na pesquisa de Simpson et al. (2012), o artigo explora como os trabalhadores mais velhos atribuem significado ao trabalho realizado após a aposentadoria na Nova Zelândia, destacando a importância do trabalho como uma fonte

de realização pessoal, contribuição social e conexão com a comunidade. Para mais, os autores evidenciam que as novas carreiras, na pós-aposentadoria, podem promover uma visão mais positiva e ativa do envelhecimento, contrariando estereótipos negativos associados à velhice e demonstrando que as pessoas mais velhas têm muito a contribuir para a sociedade.

Outro ponto que deve ser salientado é o de que trabalhadores mais velhos tendem a valorizar o significado do trabalho de forma diferente em comparação com trabalhadores mais jovens (Jiang & Wrzesniewski, 2023). Ainda de acordo com os autores, os trabalhadores mais velhos costumam atribuir um significado mais profundo ao trabalho, buscando propósito, realização pessoal e conexão com algo maior do que eles próprios. Portanto, essas diferenças entre trabalhadores mais velhos e mais jovens destacam a importância de se reconhecer e respeitar as diversas perspectivas e motivações de cada grupo etário em organizações.

Por sua vez, Kim e Ha (2020) evidenciam que as organizações devem oferecer ambientes de trabalhos saudáveis e acessíveis, que facilitem o bem-estar do profissional mais velho, além disso a criação de flexibilidade de horário de trabalho é um agravante para o bem-estar deles. Ter essas práticas dentro de um ambiente organizacional favorece não só o trabalhador mais velhos, mas a organização como um todo.

Nessa lógica, Helmes (2015) já destacava que as organizações que adotam práticas inclusivas para promover um ambiente de trabalho que respeite e valorize os trabalhadores mais velhos, estão com um diferencial competitivo frente a outras organizações que não tenham práticas de gestão de idade. Essas práticas de gestão de idade, segundo o autor vão desde promoção de uma cultura organizacional que valorize a diversidade etária, a implementação de políticas de antidiscriminação por idade e desenvolvimento de estratégias para reter e engajar os trabalhadores mais velhos.

Em suma, um trabalho que oferece senso de pertencimento e significado contribui para uma transição saudável para a aposentadoria, como evidenciado por Clausen e Borg (2011) e reforçado por Mâcedo et al. (2019), que destacam a importância dos sentidos do trabalho na decisão de prolongar a carreira. Kim e Ha (2020) enfatizam a necessidade de ambientes de trabalho saudáveis e flexíveis para o bem-estar dos profissionais mais velhos, e Helmes (2015) argumenta que práticas inclusivas de gestão etária conferem às organizações uma vantagem competitiva. Assim, a valorização desta faixa etária é fundamental para o ambiente organizacional.

### 3.2.3 Gênero e sentido do trabalho

Expectativas em relação ao trabalho podem variar de acordo com o gênero do trabalhador (Schilling, 2015). A autora destaca no estudo feito na Alemanha, como as mulheres mais velhas, especialmente aquelas com qualificações intermediárias, atribuem significados distintos ao trabalho em comparação com os homens. Para algumas mulheres, o trabalho pode ser central para sua identidade e equilíbrio entre trabalho e vida, enquanto outras podem priorizar mais a vida familiar. Por outro lado, como constata a autora, as mulheres com qualificações mais altas tendem a dar mais importância ao trabalho em suas identidades, buscando constantemente oportunidades de avanço profissional e realização pessoal. Essas diferenças avultam a diversidade de perspectivas em relação ao trabalho e à vida pessoal entre as mulheres entrevistadas nesse estudo.

Para mais, Lindstrom et al. (2022) evidenciam em seu estudo na Finlândia que as mulheres enfrentam desafios de sexismo e ageísmo no ambiente empreendedor. Entretanto, práticas de Ageísmo<sup>1</sup> são evidenciadas por trabalhadores mais velhos, independentemente do gênero (Helmes, 2015). Porém, a forma como a discriminação etária se manifesta e o impacto específico podem variar de acordo com o gênero.

De acordo com o estudo realizado na Alemanha de Brinck et al. (2020), as mulheres valorizam os valores altruístas do trabalho mais do que os homens, o que sugere uma diferença

de gênero nesse aspecto. Além disso essa disparidade de gênero pode influenciar as percepções e prioridades no trabalho, especialmente entre os trabalhadores mais velhos, destacando a importância de considerar não apenas a idade, mas também o gênero ao explorar as motivações e valores no ambiente de trabalho.

Encerrando essa parte da análise é possível afirmar que o trabalho para a mulher mais velha é repleto de sentidos distintos, enquanto algumas priorizam o seu trabalho, outras priorizam a vida familiar. A diversidade em relação ao trabalho tem diferentes sentidos para o homem e para a mulher, sendo que para a mulher, além de enfrentar discriminação etária outra discriminação fica explícita, o sexismo.

#### **4 CONCLUSÕES**

Chegando ao final desta revisão bibliométrica e sistemática que atende ao objetivo delineado inicialmente, foram investigados, apresentados e discutidos os conceitos e contextos sobre o sentido do trabalho para trabalhadores mais velhos, revelando o que pode ser compreendido até então.

Com a busca nas bases de dados internacionais e nacionais ficou explícita a falta de trabalhos nestas últimas. Assim, após a aplicação dos critérios estabelecidos e delineados nesta pesquisa, realizou-se a análise bibliométrica e sistemática dos vinte artigos selecionados. Chegando ao final deste trabalho ficou destacada a incipiência de publicações abordando os temas de maneira correlacionada.

Entretanto, como resultados deste estudo destaca-se o alto fator de impacto e índices de qualidade dos periódicos que os artigos foram publicados, sendo que ocorreu um maior número de publicações nos periódicos *Administrative science quarterly*, *Personnel psychology*, *Journal of organizational behavior*, *Gender, work and organization* e *Work, Employment and Society*. Porém, teve um dos periódicos, o de *Sociologia*, que não pontuou em nenhum dos índices de qualidade analisados.

Na análise das redes da pesquisa foi observado pouca relação entre os autores dos artigos, não havendo nenhum grupo de pesquisadores interligado. No que tange aos países de origem dos autores, alguns deles tiveram correlação, sendo foram Singapura, Alemanha e Estados Unidos da América. Esta correlação entre poucos países evidencia culmina por confirmar que os autores trabalham, em sua maioria, de maneira mais isolada, com seus grupos de pesquisadores de uma mesma universidade e/ou mesma localidade.

Após a análise sistemática dos artigos, alguns pontos em comum foram constatados em quase toda a totalidade das publicações. Em geral, os artigos exploram as percepções dos trabalhadores mais velhos sobre a experiência de trabalho contemporânea no seu contexto específico, por mais que em diferentes países. Porém, de forma geral, os artigos salientam que o trabalhador mais velho necessita de um ambiente organizacional favorável para melhoria da qualidade de vida e para a preservação do seu bem-estar.

Também ficou comprovado que o trabalho para o trabalhador mais velho traz consigo diversos sentidos e significados distintos, bem como, o trabalhar em uma organização onde ele é percebido de uma forma positiva faz diferença para que o sentido deste trabalho seja positivo. De certa forma, os trabalhadores mais velhos buscam qualidade de vida para além do sentido monetário, depositando no trabalho a busca por respeito, inclusive na sociedade como um todo.

Para mais, questões centrais que envolvem a aposentadoria e a pós aposentadoria foram evidenciadas como elementos importantes ficando evidenciado, por meio dos resultados que o trabalho é repleto de sentido e de senso de pertencimento, ele se constitui como favorável para a transição para a aposentadoria. Assim, o trabalho está além das questões econômicas, ele tem um sentido intrínseco para cada trabalhador mais velho.

Para mais, as questões de gênero são também se destacam entre os artigos analisados, sendo possível constatar que o sentido do trabalho para a mulher esteve mais evidenciado. Entretanto, é notório que o sentido do trabalho para o homem pode ser melhor explorado em pesquisas futuras, para ser um meio de comparação entre os dois gêneros.

Chegando ao final destas revisões, torna-se possível apresentar sugestões para pesquisas futuras. Salienta-se, mesmo que repetidamente, a exploração do sentido do trabalho no corte de gênero masculino para modelo de comparação com o gênero feminino. Além disso, questões de aposentadoria e pós aposentadoria devem ser melhor exploradas por pesquisadores e questões centrais que envolvem a gestão de idade dentro da organização e o sentido que o trabalhador mais velho evidencia o seu trabalho devem ser ampliadas, principalmente no Brasil.

## 5 REFERÊNCIAS

- Aleksandrowicz, P., Fasang, A., Schoemann, K., & Staudinger, U. (2010). The meaning of work during early retirement. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 43. <https://doi.org/10.1007/s00391-009-0068-y>
- Anthun, K., & Innstrand, S. (2010). The predictive value of job demands and resources on the meaning of work and organisational commitment across different age groups in the higher education sector. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 38. <https://doi.org/10.1080/1360080x.2015.1126890>
- Bornmann, L., & Daniel, H. (2007). What do we know about the h index? *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 58(9), 1381–1385.
- Braun, T., Glänzel, W., & Schubert, A. (2006). A Hirsch-type index for journals. *Scientometrics*, 69(1), 169–173.
- Brinck, K., Hauff, S., & Kirchner, S. (2020). Is there a new meaning of work the how and why of a change in altruistic work values in Germany between 1989 and 2016. *Management Revue*, 31. <https://doi.org/10.5771/0935-9915-2020-2-167>
- Chueke, G. V., & Amatucci, M. (2022). Métodos de sistematização de literatura em estudos científicos: bibliometria, meta-análise e revisão sistemática. *Internext*, 17(2), 284-292. <https://doi.org/10.18568/internext.v17i2.704>
- Clausen, T., & Borg, V. (2011). Job demands, job resources and meaning at work. *Journal of Managerial Psychology*, 26. <https://doi.org/10.1108/02683941111181761>
- Davis, J., & Wolverson, C. (2014). *Work: An occupational science perspective*. In Editor & B. Editor (Eds.), *Trabalho e idosos: aumento da longevidade e do bem-estar*.
- Fasbender, U., Wang, M., Voltmer, J., & Deller, J. (2016). The meaning of work for post-retirement employment decisions. *Work, Aging and Retirement*, 2(1), 12-23. <https://doi.org/10.1093/workar/wav015>
- Hanashiro, D. M. M., & Pereira, M. F. M. W. M. (2020). O etarismo no local de trabalho: evidências de práticas de “saneamento” de trabalhadores mais velhos. *RGO – Revista Gestão Organizacional*, 13(2), 188-206. <http://dx.doi.org/10.22277/rgo.v13i2>

- Helmes, E. (2015). Attitudes towards older Australian workers. *Australasian Journal of Organisational Psychology*, 8. <https://doi.org/10.1017/orp.2015.3>
- Higgins, J. P., & Green, S. (Eds.). (2011). *Cochrane Handbook for Systematic Reviews of Interventions Version 5.1.0* [updated March 2011]. The Cochrane Collaboration. Disponível em: [www.handbook.cochrane.org](http://www.handbook.cochrane.org)
- Ishiyama, N. (2023). The impact of knowledge brokering and role crafting on work engagement: a two-wave panel survey of older Japanese workers. *Journal of Managerial Psychology*, 38(7), 512-526. <https://doi.org/10.1108/JMP-08-2022-0416>
- Jiang, W. Y., & Wrzesniewski, A. (2023). Perceiving fixed or flexible meaning: Toward a model of meaning fixedness and navigating occupational destabilization. *Administrative Science Quarterly*, 68(4), 1008-1055. <https://doi.org/10.1177/00018392231196062>
- Kafkova, M., & Rabusic, L. (2010). Meaning of work among the elderly Czech and Slovak workers. *Sociologia*, 42.
- Kim, H. K., & Kim, Y. H. (2022). Older workers' career adaptability and career success. *Baltic Journal of Management*, 17(2), 192-205. <https://doi.org/10.1108/BJM-06-2021-0225>
- Kim, J., & Ha, J. (2020). The meaning of work and self-management experiences among elderly workers with multiple chronic diseases: A qualitative study. *Healthcare*, 8, 471. <https://doi.org/10.3390/healthcare8040471>
- Kitchenham, B. (2004). Procedures for performing systematic reviews. *Keele University*, 33(2004), 1-26.
- Kooij, D., De Lange, A., Jansen, P., Kanfer, R., & Dikkers, J. (2011). Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32. <https://doi.org/10.1002/job.665>
- Li, Y., Kleshinski, C., Wilson, K., & Zhang, K. (2022). Age differences in affective responses to inclusion experience: A daily diary study. *Personnel Psychology*, 75. <https://doi.org/10.1111/peps.12484>
- Lindström, S., Ansio, H., & Steel, T. (2022). Meaningfulness and self-integrity at work amongst older, self-employed women entrepreneurs. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 14(3), 435-452. <https://doi.org/10.1108/IJGE-11-2021-0182>
- Lu, L. (2012). Attitudes towards aging and older people's intentions to continue working: A Taiwanese study. *Career Development International*, 17(1), 83-98. <https://doi.org/10.1108/13620431211201346>
- Macêdo, L., Bendassolli, P. F., & De Lucena Torres, T. (2019). Predictores del aplazamiento de la jubilación por servidores públicos federales. *Avances En Psicología Latinoamericana*, 37(1), 151-167. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4556>

- Marra, A., Souza, M., Marques, A., & Melo, M. (2013). Significado do trabalho e envelhecimento. *Revista Administração em Diálogo*, 15(2), 103-128.
- Maheshwari, S., Kaur, A., & Varma, A. (2023). Understanding the role of meaningfulness of work: a moderated-mediation model of bullying during work from home. *Personnel Review*, ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2023-0121>
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2008). *Systematic reviews in the social sciences: A practical guide*. Oxford: John Wiley & Sons.
- Prodanov, C. C., & Freitas, E. C. de. (2013). *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. Feevale.
- Sato, T. A., & Lancman, S. (2020). Políticas públicas e a inserção da pessoa idosa no mercado de trabalho no Brasil. *Rev. Bras. Geriatr. Gerontol.* <https://doi.org/10.1590/1981-22562020023.200170>
- Schilling, E. (2015). Success is satisfaction with what you have? Biographical work–life balance of older female employees in public administration. *Gender, Work and Organization*, 22, 474-494. <https://doi.org/10.1111/gwao.12097>
- Simpson, M., Richardson, M., & Zorn, T. E. (2012). A job, a dream or a trap? Multiple meanings for encore careers. *Work, Employment and Society*, 26(3), 429-446. <https://doi.org/10.1177/0950017012438581>
- Taneva, S., Arnold, J., & Nicolson, R. (2016). The experience of being an older worker in an organization: A qualitative analysis. *Work, Aging and Retirement*. <https://doi.org/10.1093/workar/waw011>
- Vasconcelos, A. F. (2015). The contemporary experience of work: older workers' perceptions. *Management Research Review*, 38(4), 381-403. <https://doi.org/10.1108/MRR-04-2014>
- Zacher, H., & Rudolph, C. W. (2023). The construction of the “older worker”. *Merits*, 3(1), 115-130.

---

<sup>ii</sup> Ageismo é termo cunhado por Butler (1969) que tem como sinônimo no Brasil o etarismo e o idadismo. Ageismo significa preconceito etário, ou seja, o preconceito relacionado a qualquer grupo etário.