

**PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE AGEISMO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL: UMA REVISÃO BIBLIOMÉTRICA (2000-2023)**

**ÍCARO ROMÃO FIORE DE FARIAS**

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO (UPF)

**ANELISE REBELATO MOZZATO**

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO (UPF)

# PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE AGEISMO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL: UMA REVISÃO BIBLIOMÉTRICA (2000-2023)

## 1 INTRODUÇÃO

O termo *ageism* (ageismo) foi cunhado pela primeira vez pelo médico, gerontologista Robert Neil Butler no ano de 1969. O autor, na época, conceituou o ageismo como toda a discriminação contra pessoas mais velhas, fazendo com que seja colocadas limitações em suas competências tanto individuais quanto grupais. Butler (1969) sempre evidenciou em suas obras que o termo ageismo estava diretamente relacionado com o envelhecimento populacional, e esse mesmo envelhecimento populacional estava diretamente relacionado com a área médica. Porém, o próprio autor, em 2008, afirma que o envelhecimento populacional ocorre em três principais contextos: meio social, local de trabalho e no sistema de saúde.

Mesmo que o termo ageismo tenha tido o seu início na área médica, ele se expandiu para diversas áreas de pesquisa, como na área das ciências sociais aplicadas, englobando o termo “trabalho” e, mais especificamente, contra pessoas mais velhas. Entretanto, Minichiello et al. (2000) concebem o ageismo como uma forma de discriminação contra qualquer grupo etário.

No entanto, não se pode negar a existência de uma repulsa gerada pelo processo de envelhecimento (envelhecer como sinônimo de se tornar “impotente” e “incapaz”), e isso conduziu a que esse termo seja direcionado a pessoas mais velhas (Silva et al., 2021). Porém, as pesquisas mais recentes não negam que o ageismo diz respeito ao preconceito contra qualquer grupo etário.

Tal preconceito etário envolve distintas designações, como ageísmo, etarismo e idadismo. Conforme Hanashiro e Pereira (2020), os termos etarismo e idadismo constam em dicionário da língua portuguesa, onde o etarismo tem sua origem etimológica em: *etário* (Relativo a ou próprio da idade) + o sufixo *ismo*. Os termos etarismo e idadismo são utilizados na pesquisa científica brasileira. Por sua vez, o termo *ageism* tem sua tradução do inglês para ageismo, visto que a palavra “*age*” é relativa à “idade”, essa tradução expressa o sentido da palavra. O emprego do sufixo “*ism*” pode ser traduzido como “ismo”, assim formando a palavra *age + ismo*. Dessa forma, da língua inglesa o termo *ageism* é traduzido para ageismo. Sendo assim, há aceitação do emprego dos termos idadismo, etarismo e ageismo, os quais estão presentes em pesquisas nacionais, diferente da pesquisa internacional que adota apenas o termo *ageism*.

Após esclarecimentos básicos a respeito do ageismo (terminologia e conceito), cabe salientar que as pesquisas científicas podem ter diferentes enfoques, algumas sendo direcionadas a todos grupos etários, e outras, a um grupo etário específico, podendo ser aos mais jovens ou aos com mais idade. Entretanto, como afirma Palmore (2001), o ageismo relacionado a pessoas com mais idade é o mais cruel, sendo que estes são os mais desrespeitados.

Com o envelhecimento populacional em curso, como referem Batista e Teixeira (2021), surgem demandas de cunho político, social e econômico, causando reflexos também no mercado de trabalho. Como pontuam Hanashiro e Pereira (2020), a população está vivendo mais e com mais saúde, conseqüentemente, também permanecendo no mercado de trabalho por mais tempo.

Nessa lógica, de acordo com França et al. (2017), há uma expectativa de que em 2040 haja, aproximadamente, 57% da população em idade ativa com mais de 45 anos. E, esse processo de envelhecimento abre espaços para que o tema ageismo faça parte (cada vez mais) dos processos de preocupações sociais e políticas. Ainda, conforme os autores, a aceitação das diferenças leva a desenvolvimentos de ações que ajudam a coibir movimentos discriminatórios em relação a isso.

Nesse contexto não se pode negar a existência de diferentes estereótipos negativos em relação aos trabalhadores mais velhos. Explana-se alguns de acordo com Hanashiro e Pereira (2020): resistência à mudança, custo mais elevado para as empresas, baixa habilidade para aprender e declínio no desempenho do trabalho. Entretanto, como referem as autoras, existem literaturas que contra-argumentam esses estereótipos. Conforme exemplificado por Posthuma et al. (2012), existem poucas evidências empíricas de que o desempenho dentro de um ambiente organizacional decline à medida que o trabalhador envelhece. O que realmente importa é se o trabalhador tem saúde física e mental para exercer sua função, assim como em qualquer outra fase da vida.

Dado o exposto, fica evidenciado que o tema proposto nesta pesquisa é de caráter emergente, pois com o envelhecimento populacional é constatado que o envelhecimento no mercado de trabalho também se faz presente e, por outro lado, sabe-se da dificuldade de trabalhadores mais jovens terem oportunidades de ingresso no mercado de trabalho. Portanto, o ageismo é tema emergente, tanto em âmbito internacional, quanto nacional.

Dado o exposto, justifica-se a realização desta bibliometria, a qual pode trazer contribuição para com a comunidade acadêmica, justamente ao elucidar como a pesquisa sobre o ageismo no contexto organizacional está sendo desenvolvida nos últimos 23 anos. Assim, esta pesquisa busca responder a seguinte indagação: **qual é a evolução das pesquisas sobre ageismo em contexto organizacional nos últimos 23 anos?** Diante de tal questionamento tem-se como objetivo realizar uma análise bibliométrica internacional e nacional dos últimos 23 anos de pesquisa sobre o ageismo na perspectiva organizacional, ou seja, durante todo esse século. De tal modo, atendendo ao objetivo proposto é possível analisar os artigos produzidos no lapso temporal definido, possibilitando estabelecer uma discussão sobre os caminhos que as pesquisas sobre o ageismo organizacional estão percorrendo.

Esta pesquisa bibliométrica sobre ageismo nas organizações se torna importante, pois ao analisar as bases de dados nacionais não foi localizado nenhum artigo que mostra essa ótica bibliométrica a respeito dos estudos relacionados ao ageismo no ambiente organizacional. Em pesquisas internacionais foi localizado dois artigos bibliométricos sobre ageismo, entretanto nenhum é sobre o ageismo na perspectiva organizacional.

Assim, com essa pesquisa pretende-se contribuir para a divulgação científica sobre o tema em questão, além de auxiliar futuros pesquisadores e a quem mais possa se interessar sobre o tema em questão. Sendo assim, esse artigo está organizado em 5 seções: a primeira sendo essa, a introdução; a segunda explora uma rápida contextualização sobre ageismo organizacional e políticas e práticas na mitigação do ageismo; na seção 3 é evidenciado a metodologia utilizada para a pesquisa; na seção 4 é apresentado a análise e a discussão dos resultados; e, finalmente, na seção 5 as considerações finais da pesquisa são elucidadas.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Nesta seção é apresentado, de uma forma sintetizada, dois tópicos importantes para o desenvolvimento da pesquisa: ageismo organizacional e políticas e práticas para a mitigação do Ageismo.

### **2.1 Ageismo organizacional**

O termo ageismo foi utilizado pela primeira vez em 1969, por Robert Butler, para a definição do preconceito relacionado à idade, abrangendo todos os grupos etários que lhe são vulneráveis (Minichiello et al. 2000). Posteriormente, Palmore (2004) delimitou esse termo e preconceito às pessoas em processos de envelhecimento. Entretanto, conforme Meinich e Sang (2017), o ageismo se tornou um termo utilizado para falar sobre qualquer discriminação de idade, sendo pessoa mais nova ou mais velha dentro do ambiente organizacional.

Apesar de não ser novidade, ainda é escasso o reconhecimento e atitudes voltadas a mitigação do ageísmo no ambiente organizacional (Hanashiro & Pereira, 2020). Entretanto, tal debate não pode ficar à margem das organizações, ainda mais dado ao fato de que ocorre um aumento da expectativa de vida e a diminuição do ritmo de crescimento populacional. Esse aumento populacional é observado com base no relatório World Population Prospects (2022), nesse estudo é evidenciado que a expectativa de vida vem aumentando conforme os anos passam, em 1950 a expectativa de vida era de 64 anos (para ambos os sexos), já em 2050 essa expectativa de vida estará em 77,2 anos.

França et al. (2017) evidenciam que a aceitação das diferenças leva a desenvolvimentos de ações que ajudam a coibir movimentos discriminatórios em relação as diferentes idades nas organizações. Existem diferentes estereótipos relacionados tanto a pessoas mais jovens quanto as com mais idade. Infelizmente, estereótipos e discriminações são comuns no ambiente de trabalho, havendo a necessidade da adoção de práticas voltadas para a gestão da idade (Tonelli et al. (2020). Ademais, faz-se necessário manter um clima de trabalho intergeracional positivo e saudável (Lagacé et al., 2019; Burmeister et al., 2021). Pesquisas diversas reforçam a importância das relações intergeracionais no trabalho (Cepellos & Tonelli, 2017; França et al., 2017; Helal et al., 2017; Burmsteir et al., 2021; Firzly et al., 2021; Colet & Mozzato, 2021).

Como bem pontuam Cervera e Schmidt (2022), se esses estereótipos não forem combatidos, os impactos psicológicos na saúde mental de uma pessoa que o sofre vão acabar impactando tanto na esfera cognitiva, quanto na afetiva. Como referem os autores, na esfera cognitiva ocorre o declínio da performance e na afetiva, com os comentários negativos relacionados à velhice, assim, o impacto é no bem-estar dos envelhecidos. Ainda, conforme Cervera e Schmidt (2022), os impactos sofridos pelo etarismo podem resultar em um sentimento de dependência, consequência de uma “violência” em razão do idoso ser tratado como criança e infantilizado em qualquer relação.

Também Wu (2019) salienta que o ageísmo está relacionado a todas as idades, sobretudo às extremidades etárias: os mais jovens e os mais velhos. Entretanto, não se pode negar que o preconceito contra as pessoas mais velhas costuma ser mais cruel. Conforme Cervera e Schmidt (2022), os impactos sofridos pelo ageísmo podem resultar em um sentimento de dependência, consequência de uma “violência” em razão do idoso ser tratado como criança e infantilizado nas relações.

## 2.2 Políticas e práticas para a mitigação do Ageísmo.

Visando mitigar o ageísmo nas organizações e na sociedade, muitas ações são necessárias, inclusive, políticas públicas que favoreçam os indivíduos que se encontram nas faixas etárias que mais sofrem com esse preconceito. Por mais que a Constituição Federal do Brasil (1988), no artigo 3º, inciso IV declara a promoção de bem-estar a todos, independentemente de origem, raça, sexo, cor e idade, contrapondo-se a quaisquer preconceito ou formas de discriminação, não é o que se observa na sociedade, inclusive nos meios laborais. Também, mesmo que as Nações Unidas Brasil (2020) se comprometem em assegurar vida saudável e a promoção do bem-estar para todos, independentemente de idade, não é o que se observa na prática.

Infelizmente, estereótipos e discriminações são comuns no ambiente de trabalho, havendo a necessidade da adoção de práticas voltadas para a gestão da idade (Tonelli et al. (2020). Ademais, faz-se necessário manter um clima de trabalho intergeracional positivo e saudável (Lagacé et al., 2019; Burmeister et al., 2021). Pesquisas diversas reforçam a importância das relações intergeracionais no trabalho (Cepellos & Tonelli, 2017; França et al., 2017; Helal & Burmsteir et al., 2021; Firzly et al., 2021; Colet & Mozzato, 2021).

A ideologia de juventude é naturalizada e reforçada por um curso de vida normativo (Romaioli & Contarello, 2019). Daí a proposta de Colet e Mozzato (2021) em relação a não se

ter como foco apenas a idade cronológica das pessoas (ano de nascimento), mas todo o contexto histórico, político, cultural e social no qual as pessoas estão vivendo ou viveram. Também Silva et al., (2021) salientam a necessidade de se problematizar o tema gerações para além das características determinadas para cada idade cronológica, incentivando as discussões sobre o tema e potenciais práticas em busca da mitigação do ageísmo nas organizações.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente trabalho trata-se de uma pesquisa de caráter bibliométrico, do tipo descritivo sobre o ageísmo no ambiente organizacional, compreendendo o período de janeiro de 2000 a dezembro de 2023. Conforme, Chueke e Amatucci (2022), ao fazer uma análise bibliométrica é suficiente realizar a busca em um período de 5 anos, entretanto, para critérios de rigor acadêmico o ideal é realizar pesquisas entre 15 e 20 anos. Sendo assim, para rigor de critérios acadêmicos, foi realizado em um lapso de tempo de 23 anos. Os artigos foram buscados nas bases de dados internacionais (*Web Of Science* e *Scopus*) e nas bases nacionais (*Spell* e *Scielo*).

A pesquisa bibliométrica tem como objetivo principal, identificar, medir e quantificar a produção científica sobre determinado assunto (Chueke & Amatucci, 2022). Ainda para os autores, a pesquisa bibliográfica é 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. Portanto, é nessa lógica que essa revisão bibliométrica foi trabalhada.

Dada a necessidade de aplicabilidade de critérios de inclusão e exclusão numa revisão bibliométrica, eles foram adotados. Como critérios de inclusão foram adotados os seguintes: publicados em revistas, artigos originais, revisões e estudos de caso. Por sua vez, os critérios de exclusão adotados foram: anais de eventos, capítulos de livros, editoriais, livros e resumos ampliados sobre o tema.

Para a análise dos artigos das bases de dados internacionais foi utilizado o software R para a verificação dos artigos e a sua mensuração. O software R, que conforme Silva et al. (2022) é um ambiente de software livre para a orientação e análise para computação estatística e gráficos. Os autores também afirmam que o software R é uma forma de fazer os estudos bibliométricos de uma forma assertiva e rápida, inclusive, havendo um grande volume de produções. Entretanto, para a análise dos artigos em bases de dados nacionais foi utilizado o software *Excel*. Nas bases de dados internacionais, com a obtenção de mais artigos indexados, foi utilizado somente o software R para analisar os dados buscados, onde se tem maior concentração de pesquisas.

Em conformidade com Vasconcelos (2014), esse estudo segue as 5 etapas propostas para uma revisão bibliométrica: 1ª etapa) diz respeito a elaboração de uma pergunta de pesquisa que instigou a realização do trabalho; 2ª etapa) diz respeito às escolhas das bases de dados; 3ª etapa) é sobre o software escolhido para a análise e mensuração dos artigos e para o tratamento dos dados; 4ª etapa) coleta dos dados nas bases selecionadas; 5ª etapa) é a de tratamento dos dados, que demanda uma análise estatística. Tais etapas são evidenciadas no Quadro 1.

Quadro 1:

*Etapas para a realização da revisão bibliométrica.*

<b>Etapas</b>	<b>Fracionamento das Etapas</b>	<b>Descrição</b>
1. Definição da questão do estudo, objetivo e métodos	Problema de pesquisa	Qual é a evolução das pesquisas sobre ageísmo em contexto organizacional nos últimos 23 anos?
	Objetivo	Analisar a evolução das pesquisas sobre ageísmo na perspectiva organizacional, nos últimos 23 anos.

	Método	Técnicas bibliométricas capazes de realizar a coleta, a seleção e a análise das publicações.
2. Bases de dados escolhidas para a coleta.	Bases de dados nacionais e internacionais	Artigos científicos presentes nas bases de dados internacionais: <i>Web of Science</i> e <i>Scopus</i> . E nas bases de dados nacionais: <i>Scielo</i> e <i>Spell</i> .
3. Escolha do software para coletar os dados e da ferramenta para tratá-los e organizá-los	Softwares para coleta dos dados	Para a coleta dos artigos em bases internacionais foi utilizado o software R; para a coleta dos artigos em bases nacionais foi utilizado o software excel e VosViewer
	Ferramentas para organização dos dados	A organização dos dados foi realizada por meio de gráficos oriundos das bases de dados. Por sua vez, os quadros, tabelas e figuras foram construídos com o auxílio do Microsoft Excel.
4. Coleta de dados	Técnicas de coleta de dados	<b>Descritores aplicados nas buscas em português:</b> ("ageismo organizacional" OR "ageismo em organizações") AND ("etarismo organizacional" OR "etarismo em organizações") AND ("idadismo organizacional" OR "idadismo em organizações") <b>Descritores aplicados nas buscas em inglês:</b> ("organizational ageism" OR "ageism in organizations" OR "ageism and organizations" OR "ageism within organizations") <b>Crítérios de inclusão:</b> Somente artigos dentro da área da administração/Business, Management and Accounting/Business economics. <b>Crítérios de exclusão:</b> outras modalidades de publicação científica e outras áreas de pesquisa.
5. Tratamento dos dados	Técnicas de análise de dados	Estatística descritiva simples, através da apresentação de gráficos e tabelas.

Nota: Adaptado de Vasconcelos (2014)

Com as buscas nas bases de dados internacionais foi encontrado na *Scopus* 865 artigos. Na base de dados *Web of Science*, 110 artigos. Utilizando o software R, e o script “mergeDbSources (scopus,wos, remove.duplicated = TRUE)” para remover os artigos duplicados. Sendo assim, restaram 909 artigos para serem analisados nas bases de dados internacionais. Nas bases de dados nacionais, a pesquisa com os critérios “ageismo organizacional”, “ageismo em organizações”, “etarismo em organizações”, “etarismo organizacional”, “idadismo em organizações”, “idadismo organizacional”, retornaram poucos resultados. Na base de dados *Spell*, foram localizados 7 artigos indexados e na *Scielo* foram localizados 24 artigos. No Quadro 2 são evidenciados os resultados da pesquisa bibliométrica nas bases de dados internacionais e nacionais.

## Quadro 2

### Resultados das buscas nas bases de dados

Base de dados	Resultados
Web of Science	110 artigos indexados.
Scopus	865 artigos indexados.
<b>Artigos duplicados removidos</b>	66 artigos removidos - Restando 909 artigos para análise.
Spell	7 artigos indexados
Scielo	24 artigos indexados

<b>Artigos duplicados removidos</b>	1 - Restando 30 artigos para análise
<b>Total</b>	909 + 30 = 936 artigos para análise

Com os dados obtidos das bases de dados, e da realização e análise das palavras-chaves de cada artigo, a fim de comprovar a relação com o tema e objetivo proposto pela pesquisa, a amostra final foi composta por 936 artigos, que são evidenciados e analisados na seção 4.

Entretanto, cabe ressaltar que nem todos os gráficos podem ser comparados diretamente. Salienta-se que os artigos mais citados na amostra internacional não possibilitaram um modelo comparativo, pois os resultados nacionais mostraram-se incipientes e um mapa temático não pode ser traçado pelo mesmo motivo. Contudo, foi possível realizar a análise de coautoria e de coocorrência de palavras-chave tanto na amostra internacional quanto na nacional, assim como a análise gráfica das palavras-chave mais citadas e das revistas com maior número de publicações no período de 23 anos.

Diante das análises que não permitiram uma comparação entre as bases de dados, emergiu a necessidade de entender a evolução da temática a partir das palavras-chave dos autores. Nesse contexto, um mapa temático, categorizando temas motores, temas de nicho, temas emergentes e temas básicos, com base nas palavras-chave dos autores, mostrou-se essencial para uma compreensão mais aprofundada da evolução do campo de estudo. Além disso, como afirmado anteriormente, análises de instituições com maior frequência de publicações e os artigos mais citados fazem-se presente nesta pesquisa.

#### 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção 4 os dados são apresentados por meio de gráficos, figuras e tabelas realizando-se, por vezes, uma análise comparativa entre dados nacionais e internacionais. Dessa forma, são evidenciadas diferenças que são constatadas em cada um dos gráficos e tabelas. Inicia-se com os modelos de comparação entre as bases de dados nacionais e internacionais, após isso é evidenciado algumas questões emergentes para a análise da evolução da temática em bases internacionais. Sendo assim, o Gráfico 1 evidencia a evolução da produção científica durante o período de 2000 a 2023 nas bases de dados internacionais e nacionais.

Gráfico 1

*Produção científica durante o período de 2000 a 2023*



O Gráfico 1 é apresentado da seguinte maneira: à esquerda é formada pela quantidade de artigos produzidos internacionalmente e à direita é formada pelos artigos

produzidos nacionalmente. Sendo assim, é verificado uma disparidade entre as bases de dados analisadas.

Em um primeiro momento é analisada a produção científica durante os anos de 2000 até 2023, com uma taxa de crescimento percentual anual de 13,11% nas bases de dados internacionais, nas bases nacionais os resultados são incipientes para a média. Conforme pode ser observado, a produção científica em bases de dados internacionais entre os anos de 2000 a 2008 eram incipientes, se concentrando em uma máxima de 20 artigos no ano de 2008 e uma mínima de 5 artigos em 2004. Entretanto, a partir do ano de 2012 ocorre uma crescente em artigos produzidos que se perpetua até 2023, uma média de 62,5 artigos por ano em bases de dados internacionais, isso evidencia que as pesquisas se tornaram mais constantes.

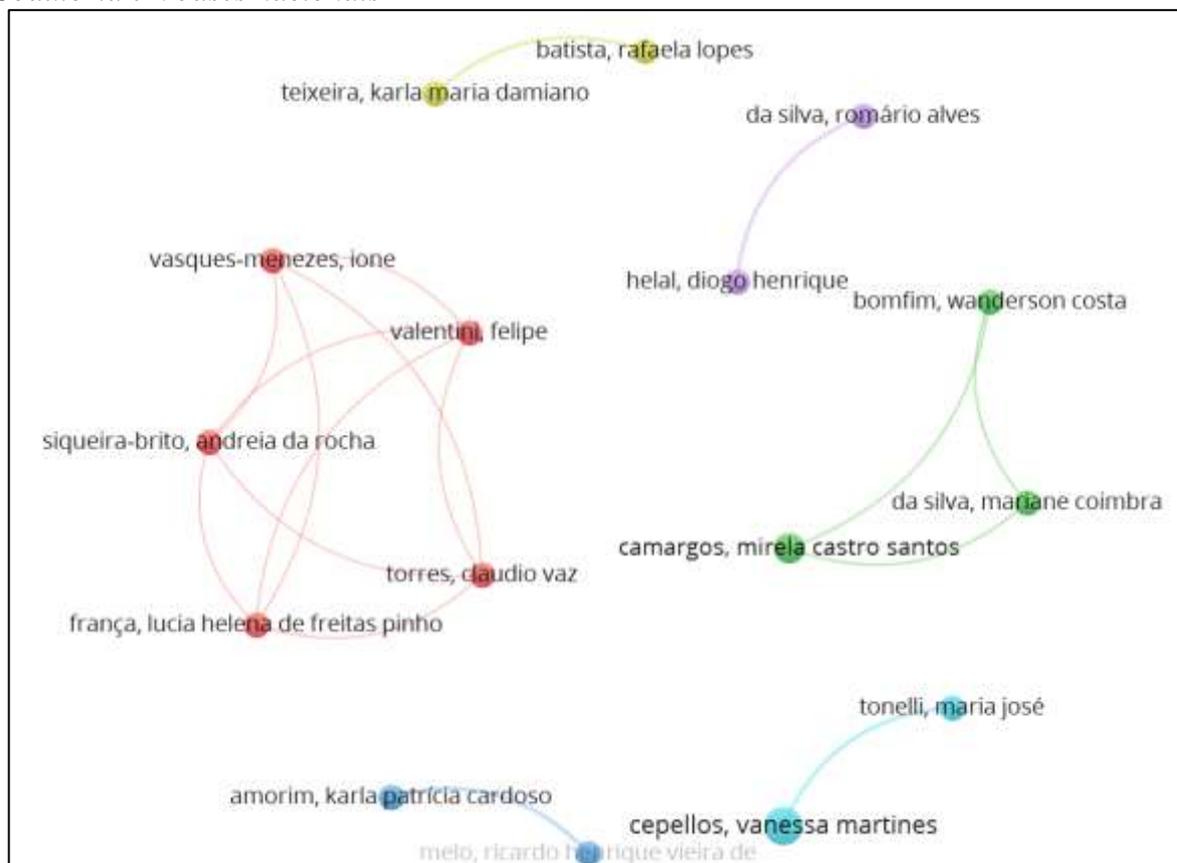
Porém, em pesquisas indexadas em bases de dados nacionais, fica evidenciado que os artigos são incipientes durante todo o lapso temporal desenvolvido na pesquisa. O ano que mais contribuiu para as pesquisas na temática foi o ano de 2021 com 8 artigos indexados às bases de dados nacionais, seguido do ano de 2022 com 7 artigos indexados.

No comparativo entre os resultados nacionais e internacionais, fica evidenciado que ocorre um aumento a partir do ano de 2019 em pesquisas com a temática desenvolvida, entretanto as pesquisas ainda se mostram incipientes comparado as bases de dados internacionais.

Na Figura 1, é evidenciado a análise de coautoria entre os autores nacionais e posteriormente, na Figura 2, é evidenciada a análise de coautoria entre os autores internacionais, percebe-se uma disparidade entre as duas análises. Importante ressaltar que para a precisão das análises foi utilizado o software Rstudio e VosViewer.

Figura 1

#### Coautoria em bases nacionais



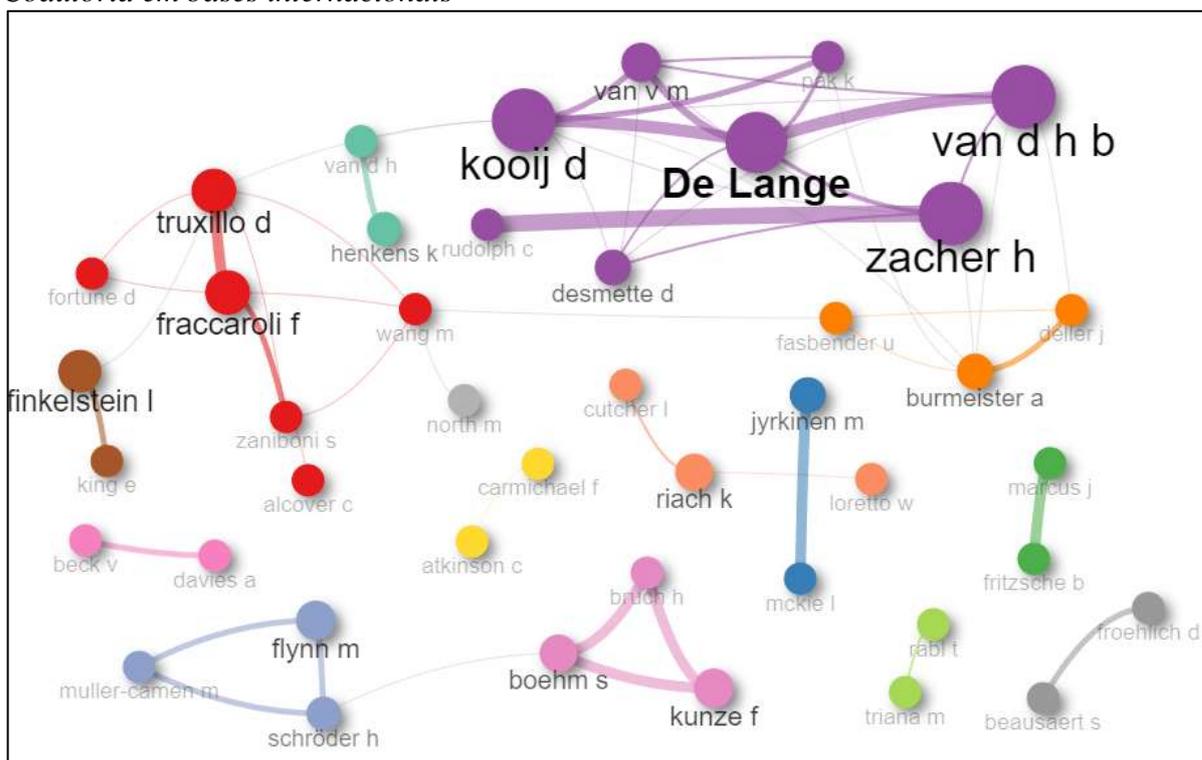
A análise da figura de coautoria revela uma rede de colaboração científica composta por diferentes clusters de autores que atendem ao critério mínimo de dois documentos. O maior 7

grupo de colaboração, destacado em vermelho, inclui autores centrais como Vasques-Menezes, Valentini Siqueira-Brito, França e Torres, indicando uma intensa colaboração entre eles. Este cluster sugere um grupo de pesquisa coeso e ativo.

Outras sub-redes, como o grupo verde liderado por Camargos, e o grupo azul com Cepellos, mostram colaborações específicas, mas menos extensas. A rede também apresenta clusters menores e mais isolados, como o grupo roxo com Helal, sugerindo menos interconexões com outros grupos. Em geral, a figura destaca autores influentes que atuam como hubs de colaboração dentro de seus respectivos clusters, refletindo a estrutura e a dinâmica da produção científica na área estudada. Na Figura 2 é evidenciado a coautoria em bases internacionais.

Figura 2

*Coautoria em bases internacionais*



A análise da Figura de coautoria internacional revela uma rede complexa de colaborações entre diversos autores, evidenciando a presença de clusters distintos que refletem grupos de pesquisa coesos. O maior cluster, representado em roxo, destaca autores como Kooij D, De Lange, Van D H B e Zacher H, que são centrais e altamente conectados, sugerindo um grupo de pesquisa influente e colaborativo. Outro cluster significativo, em vermelho, inclui Fraccaroli F, Truxillo D e Zaniboni S, também mostrando uma forte rede de colaboração.

Clusters menores, como os em laranja com Burmeister A e em azul com Flynn M, indicam colaborações mais específicas, mas ainda importantes. A presença de diversos clusters de tamanhos variados e com diferentes intensidades de colaboração evidencia a diversidade e a especialização das redes de pesquisa internacional sobre o tema estudado, destacando autores centrais que atuam como hubs de conexão entre diferentes sub-redes e potencialmente lideram iniciativas de pesquisa significativas.

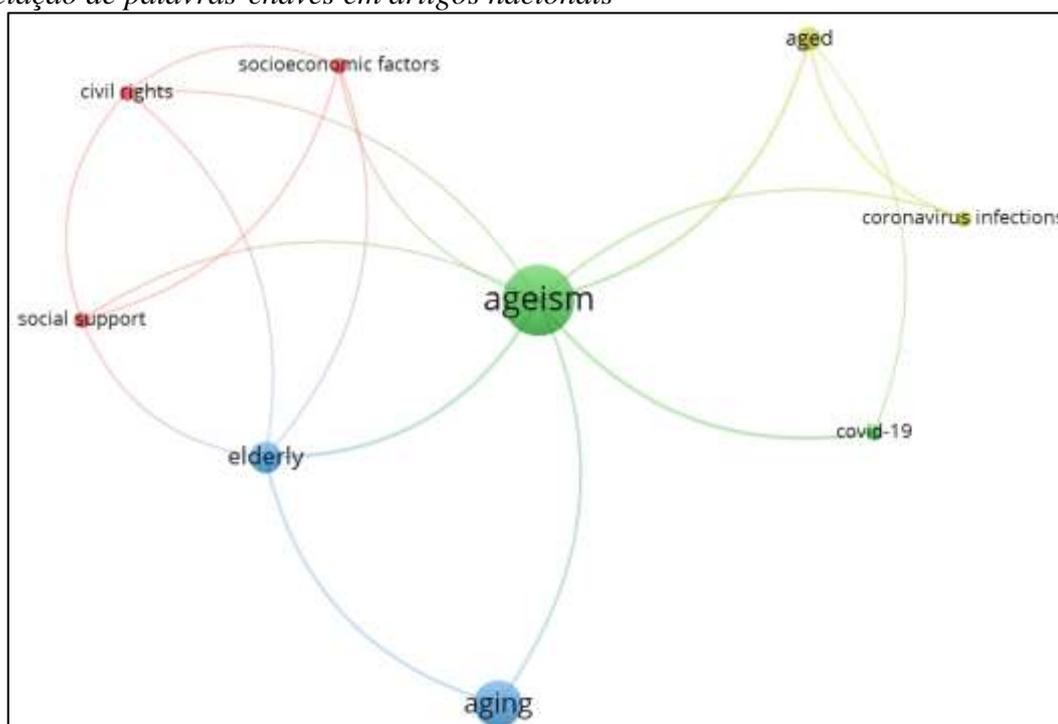
Portanto, a pesquisa internacional resultou em mais conexões entre autores distintos e consecutivamente, mais autores também. A comparação entre as duas análises revela que, enquanto ambas as redes mostram a importância dos autores centrais e a existência de clusters de pesquisa coesos, a rede internacional destaca-se pela maior complexidade e diversidade de colaborações, refletindo uma tendência à internacionalização e interdisciplinaridade na

pesquisa. A primeira rede, embora também robusta, apresenta uma estrutura mais segmentada e possivelmente mais focada em contextos específicos, com menos interconexões entre diferentes grupos de pesquisa

A Figura 3 exemplifica as questões que envolvem as palavras-chaves mais citadas nos artigos nacionais, posteriormente a Figura 4 apresenta as palavras-chaves mais citadas nos artigos internacionais.

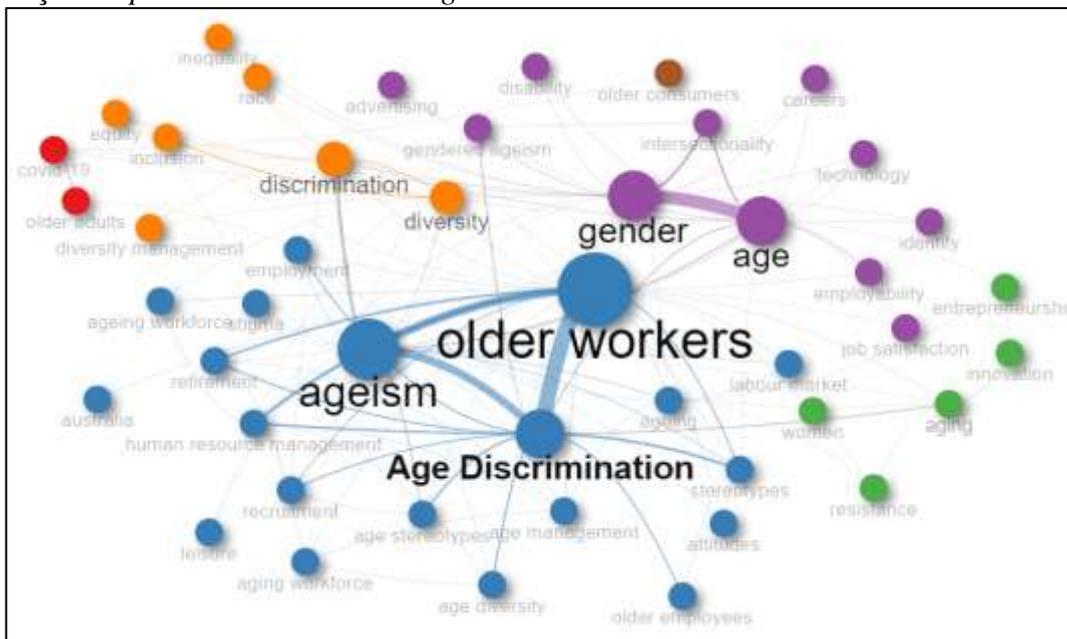
Figura 3

*Correlação de palavras-chaves em artigos nacionais*



De acordo com a Figura 1 é ilustrada a natureza multifacetada do ageísmo, conectando-o a uma ampla gama de questões sociais, econômicas e de saúde. As interações entre as palavras-chave revelam que o estudo do ageísmo não se limita à discriminação etária em si, mas se expande para incluir impactos em direitos civis, suporte social, fatores socioeconômicos e crises de saúde como a Covid-19. Essa análise indica uma abordagem holística na literatura, buscando entender o ageísmo em contextos variados e suas ramificações em diferentes aspectos da vida dos idosos.

Figura 4  
*Correlação de palavras-chaves em artigos internacionais*



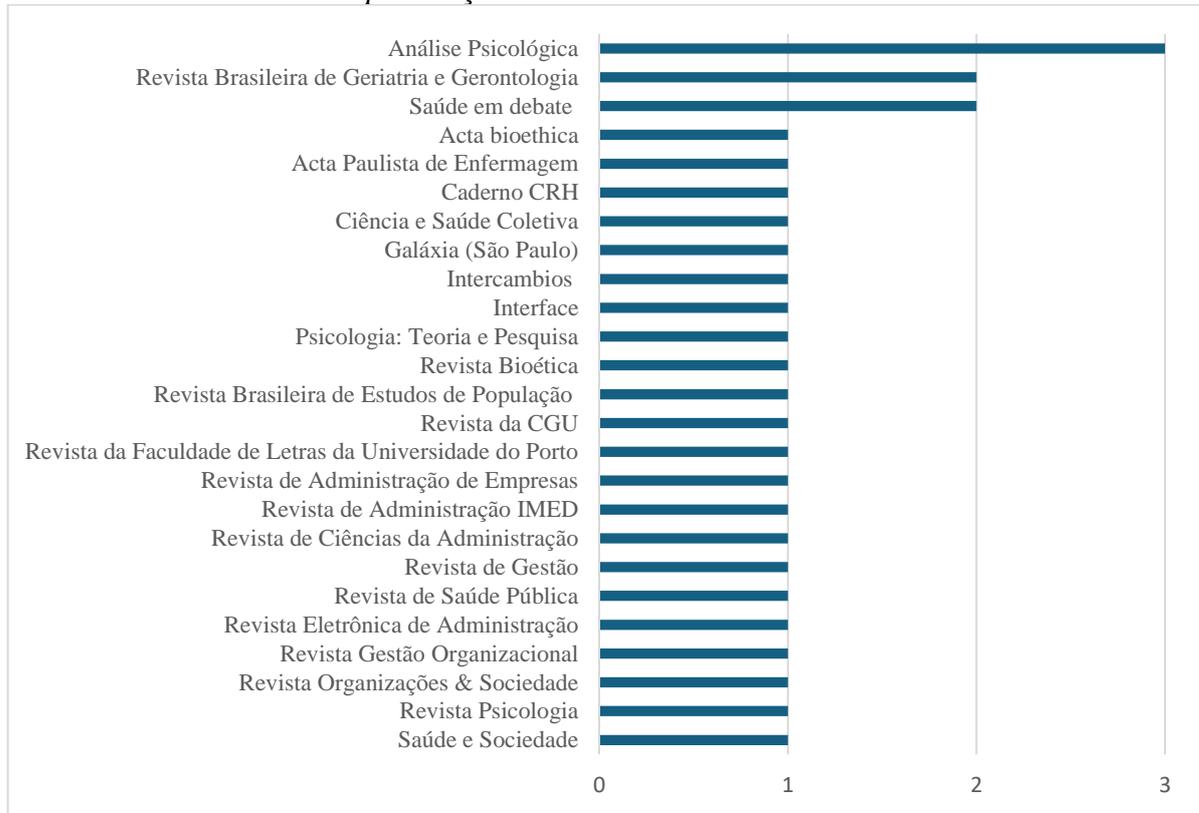
A Figura 4 demonstra que o termo “older workers” é amplamente mostrado como a palavra-chave de maior referência nos artigos, a expressão “ageism” também é evidenciada como uma das palavras-chaves mais citadas nos artigos. Além disso, utilizando o Gráfico 1 como referência, é evidenciado um salto exponencial entre os anos de 2020 a 2022 (época da pandemia) que evidencia a busca por esse termo (Covid-19) nas bases de dados.

Portanto, é notório que certas palavras são identificadas tanto nas bases de dados nacionais quanto nas bases de dados internacionais. Posto isso, palavras como: Ageism, idade, discriminação, Covid, apresentam-se com uma maior frequência nas bases de dados internacionais e nacionais. Outro ponto importante é que esta pesquisa não se limitou a trabalhar com “Older Workers” ou “Idoso”, entretanto essas palavras foram evidenciadas expressivamente neste comparativo, o que para Palmore (2004) o ageismo tem maior ocorrência em pessoas mais velhas.

Por fim, a última análise de comparação foi feita a partir das revistas que mais tiveram publicações no lapso de tempo desta pesquisa. Para isso, o Gráfico 2 elucidava as revistas que mais tiveram publicações em bases nacionais e o Gráfico 3 evidencia as revistas que mais tiveram publicações em bases internacionais.

Gráfico 2

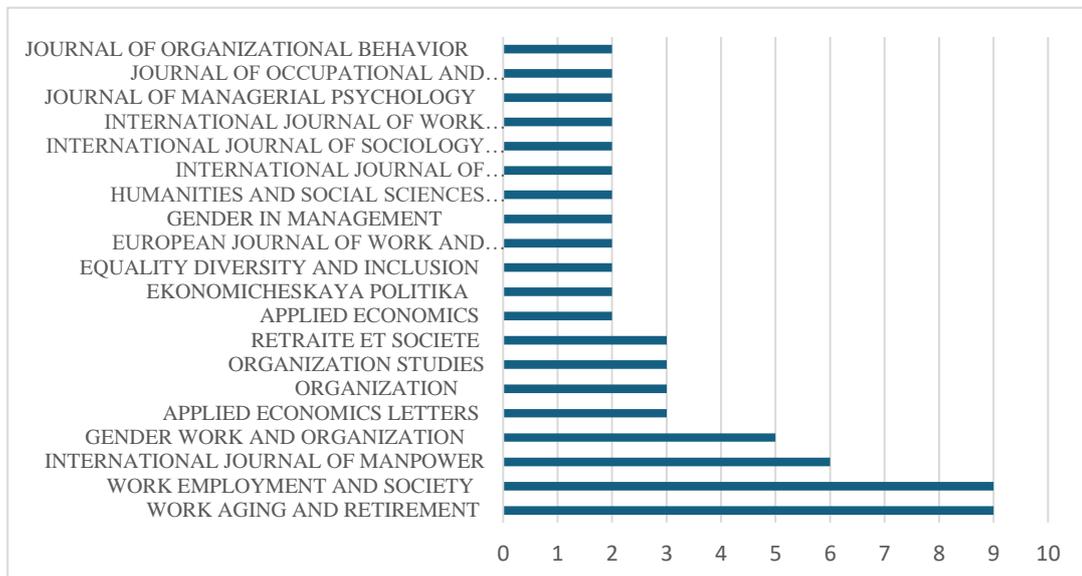
*Revistas nacionais com mais publicações*



A partir do Gráfico 2 fica evidenciado que as revistas seguem um certo padrão numérico de produção, com concentração de 1 artigo publicado entre a maioria. Apenas 3 revistas (das 24) detém mais de um artigo publicado. Isso evidencia que as pesquisas frente a temática “ageismo em organizações” não seguem somente um padrão de revista, mostrando que diversas revistas aceitam e trabalham com essa temática, até por ser uma temática nova no âmbito brasileiro. Por fim, o Gráfico 3 ilustra as revistas internacionais com um número maior de publicações.

Gráfico 3

*Revistas internacionais com mais publicações*



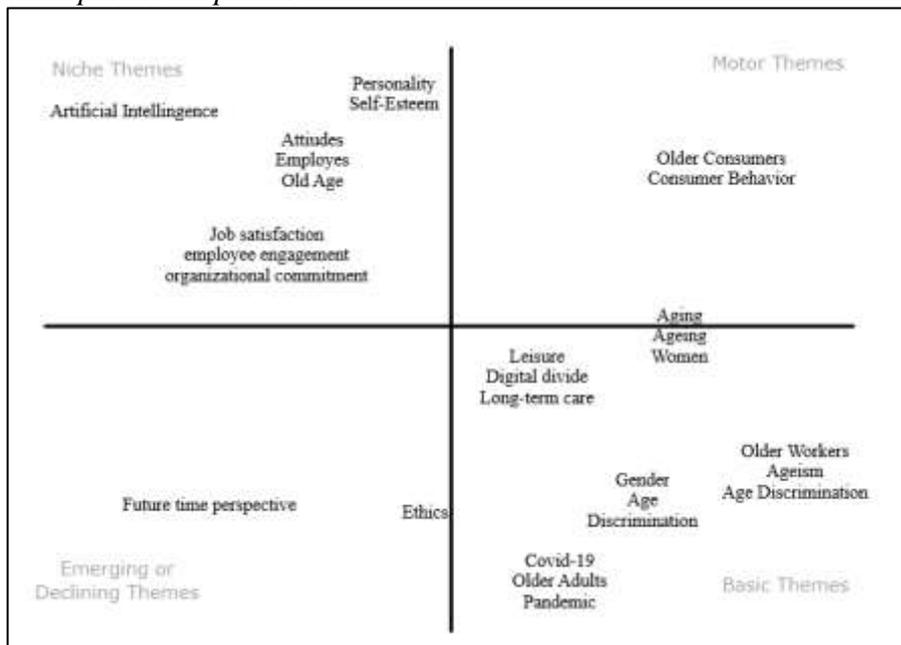
Com a explanação do Gráfico 7 é visível que os artigos seguem um padrão de revista, que são as revistas que tem como o trabalho, organização e idade como parte do seu escopo, como pode ser observado em: “Work, Aging and Retirement”, “Work, employment and society”, “Gender, Work and Organization”, entre outras. O que motiva a maioria das publicações em revistas relacionadas ao trabalho, organização e idade é o tema da pesquisa ageismo em organizações. Além disso, é evidenciado que revistas que têm como foco principal as relações humanas também se fazem presentes com mais publicações.

Portanto, cabe ressaltar que a pesquisa nacional retornou com 24 revistas, entretanto o total de revistas que internacionais foi de 374. Existe uma grande disparidade entre as bases de dados nacionais e internacionais, dado o fato de que 909 artigos foram encontrados em bases internacionais e apenas 30 foram encontrados em bases de dados nacionais. Posto isso, no Gráfico 3 foi elucidado as 20 revistas com maior número de publicações.

Por fim, as análises que não permitiram modelos comparativos são elucidadas, com o propósito de ilustrar ao leitor a evolução da temática internacional, mapa temático e artigos mais citados. De início, a Figura 5 elucidada o mapa temático a partir das palavras-chaves dos autores internacionais.

Figura 5

*Mapa temático a partir das palavras-chaves*



A Figura 5 divide os temas em quatro quadrantes, com base em dois eixos: grau de desenvolvimento (densidade) e grau de relevância (centralidade). Os "Temas de Nicho" (niche themes) são altamente desenvolvidos, mas menos centrais, indicando que são bem explorados, mas possuem menor impacto geral. Os "Temas Motores" (motor themes) são tanto desenvolvidos quanto centrais, sugerindo que são bem pesquisados e críticos para a área de estudo. Os "Temas Emergentes ou em Declínio" (emerging or declining themes) têm baixa densidade e centralidade, sugerindo que são novos ou menos relevantes. Por fim, os "Temas Básicos" (basic themes) são centrais, mas menos desenvolvidos, apontando para a necessidade de maior exploração.

Em relação aos trabalhos mais citados, na Tabela 2 destacam-se os tops cinco e, na sequência, tais trabalhos são apresentados de maneira sucinta.

Tabela 2 – Publicações mais citadas

<b>Título da Publicação</b>	<b>Periódico</b>	<b>Autores/Ano</b>	<b>Citações</b>	<b>Citações p/ano</b>	<b>F.I</b>
Age stereotypes in the workplace: Common Stereotypes, Moderadores, and Future Research directions	Journal of Manegement	Postshuma e Campion (2007)	706	44.13	13.5
Older Workers. Motivations to continue to work: Five meaning of age: A conceptual Review	Journal of Managerial Psychology	Kooij et al. (2008)	445	26.18	4.4
Identity-based cosumer behavior	International Journal of Research in Marketing	Reed et al. (2012)	386	29.69	7
Evaluating Six Common Stereotypes About older workers with meta-analytical Data	Personnel Psychology	NG e Feldman (2012)	375	28.85	7.07
Diversity in organizations: Where are we now and where are we going	Human Resource Management Review	Shore et al. (2009)	366	22.88	11.4

Observa-se que na pesquisa de Postshuma e Campion (2007) os autores revisam 117 artigos e livros sobre estereótipos de idade no trabalho, destacando os principais resultados e suas implicações para gestão de recursos humanos. Eles discutem estereótipos comuns, evidências contrárias e fatores que os influenciam, oferecendo sugestões para prática e pesquisas futuras. Desse modo, os autores visam entender melhor suas causas e identificar métodos eficazes para evitar os problemas relacionados aos estereótipos de idade.

O estudo realizado por Kooji et al. (2008), o segundo trabalho mais citado (445 citações), evidencia que pouco se sabe sobre a motivação dos trabalhadores mais velhos para permanecerem ativos no mercado de trabalho. A pesquisa sobre idade e motivação é limitada e conceitualmente diversa. O estudo busca abordar os fatores relacionados à idade que influenciam a motivação no trabalho dos trabalhadores mais velhos, investigando como diferentes conceituações da idade afetam a direção e a continuidade da motivação para continuar trabalhando.

O terceiro artigo mais citado (386 citações), foi um estudo realizado por Reed et al. (2012), onde salientam estudos sobre a identidade no comportamento de consumidores. Os autores propõem uma definição simples, mas abrangente, de identidade, que pode ser definida como qualquer rótulo de categoria com o qual um consumidor se associa, permitindo uma imagem clara do que uma pessoa nessa categoria parece, pensa, sente e faz.

NG e Feldman (2012), autores do quarto artigo mais citado (375 citações), avaliam a evidência empírica sobre seis estereótipos comuns relacionados à idade. Esses estereótipos sugerem que os trabalhadores mais velhos são: (a) menos motivados, (b) geralmente menos dispostos a participar de treinamentos e desenvolvimento de carreira, (c) mais resistentes e menos dispostos a mudanças, (d) menos confiantes, (e) menos saudáveis e (f) mais vulneráveis ao desequilíbrio entre trabalho e família.

A pesquisa de Shore et al. (2009) busca compreender cada uma das dimensões da diversidade em organizações, idade, raça, gênero, orientação sexual, deficiência e cultura. Portanto, o objetivo deste estudo é examinar cada uma dessas dimensões da diversidade para descrever temas comuns e desenvolver um modelo integrativo da diversidade.

Finalmente, também ao se analisar os cinco periódicos nos quais os estudos mais citados foram publicados, observa-se que todos apresentam um alto fator de impacto, indicando a alta qualidade dos artigos neles veiculados. Isso também justifica porque essas publicações recebem mais citações em comparação com outras.

## 5 CONCLUSÃO

O presente artigo não apenas contribui para o conhecimento existente sobre o ageísmo nas organizações, mas também contribui para o fomento, disseminação e aperfeiçoamento do tema ageísmo organizacional na literatura científica nacional, contribuindo para o crescimento e o surgimento de novos temas que tenham relação com o ageísmo, tais como: consumidores mais velhos e comportamento do consumidor que são temas trabalhados na perspectiva internacional, também como perspectiva de futuro, satisfação com o trabalho, engajamento e comprometimento organizacional.

O objetivo proposto na pesquisa sobre a análise da evolução das pesquisas sobre ageísmo na perspectiva organizacional nos últimos 23 anos, foi concluído. Durante o percurso do artigo, foi evidenciado um aumento em pesquisas tanto a nível nacional quanto internacional. Entretanto, a nível internacional o número constatado de crescimento anual é de 13.11%, enquanto nacionalmente esse nível é incipiente.

Sendo assim, existem diversas lacunas de pesquisas que podem ser exploradas por pesquisadores brasileiro. No Brasil, por exemplo, ainda há um longo percurso para se percorrer em pesquisas que tenham a temática ageísmo organizacional, é notório que se faz necessário admitir a realidade que se vivencia, além de que é importante pensar em pesquisas que tratem o ageísmo como uma realidade nada distante. Além disso, como salientado na Figura 5, a mesma pode servir de base para pesquisadores brasileiros para analisarem quais são os temas que são pesquisados ao falar de ageísmo.

Acerca das limitações do trabalho, salienta-se que os resultados ficam limitados ao corte da amostra delineada na seção metodológica. Como sugestão de pesquisa futura, se mostra interessante a realização de revisões sistemáticas e integrativas para ter um maior conhecimento e entendimento frente às questões do ageísmo em organizações, também a realização de pesquisas de caráter empírico, buscando a validação das teorias. Além disso, outras revisões bibliométricas podem ser realizadas correlacionando ageísmo com outros temas, tais como: sentidos do trabalho, comportamento organizacional, cultura organizacional, entre outros.

Por fim, estudos sobre o ageísmo no trabalho se tornam importantes à medida que a sociedade não só envelhece, mas evolui em formas de mitigar discriminações dentro de um ambiente organizacional. É notório que no contexto brasileiro os artigos sobre a temática são incipientes, mas, é significativo analisar que as publicações estão aumentando. Dessa forma, com tal aumento das publicações, o ageísmo vai ficando mais desmistificado e, quiçá, mitigado.

## REFERÊNCIAS

- Batista, R., & Teixeira, K. (2021). O cenário do mercado de trabalho para idosos e a violência sofrida. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*.
- Butler, R. (1969). Age-ism: another form of biogtry. *Gerontologist*, 9(4), 243–246.
- Burmeister, A., Hirschi, A., Zacher, H., & Truxillo, D. (2021). Explaining age differences in the motivating potential of intergenerational contact at work. *Work, Aging and Retirement*, 7(3), 197-213.
- Cepellos, V. M., & Tonelli, M. J. (2017). Envelhecimento profissional: Percepções e práticas de gestão da idade. *Revista Alcance*, 24(1), 4-21.  
<http://dx.doi.org/10.14210/alcance.v24n1.p004-021>

- Colet, D. S., & Mozzato, A. R. (2021). A dinâmica da diversidade geracional nas organizações: Estudo multicascos. *Revista Desenvolve*, 10(1), 1-16.
- Firzly, N., Van de Beeck, L., & Lagacé, M. (2021). Let's work together: Assessing the impact of intergenerational dynamics on young workers' ageism awareness and job satisfaction. *Canadian Journal on Aging/La Revue canadienne du vieillissement*, 40(3), 489-499.
- França, L., Brito, A., Valentini, F., Menezes, C., & Torres, C. (2017). Ageismo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 765-777.
- 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. *Revista Gestão Organizacional*, 13(2), 188-206.
- Helal, D., Nóbrega, C., & Lima, T. (2017). Reflexões sobre a aposentadoria: Perspectivas e desafios para os trabalhadores e para a gestão de pessoas. In *Anais do VI Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho da ANPAD (VI EGPR)*. Curitiba, Brasil.
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2022). *Censo Brasileiro de 2022*. Rio de Janeiro: IBGE.
- Kooji, D., Lange, A., Jansen, P., & Dikkers, J. (2008). Older workers' motivation to continue to work: five meanings of age: A conceptual review. *Journal of Managerial Psychology*, 23.
- Ng, T., & Feldman, D. (2012). Evaluating Six Common Stereotypes About Older Workers with Meta-Analytical Data. *Personnel Psychology*, 65.
- Lagacé, M., Van de Beeck, L., & Firzly, N. (2019). Building on intergenerational climate to counter ageism in the workplace? A cross-organizational study. *Journal of Intergenerational Relationships*, 17(2), 201-219.
- Minichiello, V., Browne, J., & Kendig, H. (2000). Perceptions and consequences of ageism: Views of older people. *Aging and Society*, 20, 253-278.
- Meinich, J., & Sang, K. (2018). “It does not help to look Young and dumb...” Ageism and intergenerational contact in the Norwegian technical industry. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 37(3), 202-218.
- Mozzato, A. R., & Mendes, D. C. (2023). Gestão da idade nas organizações. In Helal, D. H., Oltramari, A. P., Moscon, D. C. B., & Paiva, K. C. M. *Dicionário de Gestão de pessoas e relações de trabalho no Brasil*. São Paulo: Gradus editora.
- Nações Unidas Brasil. (2020). *Objetivos de desenvolvimento sustentável - Transformando nosso mundo: A agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável*. <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>

- Palmore, E. B. (2001). The ageism survey: First findings. *The Gerontologist Society of America*, 41(5), 572-575.
- Palmore, E. B. (2004). Research note: Ageism in Canada and the United States. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 19, 41-46.
- Posthuma, R. A., Wagstaff, M. F., & Champion, M. A. (2012). Age stereotypes and workplace age discrimination. In Borman, W.C., & Hedge, J. W. (Eds.), *Oxford Handbook of Work and Aging* (pp. 298-312). *New York: Oxford University Press*.
- Reed, A., Forehand, M., Puntoni, S., & Warlop, L. (2012). Identity-based consumer behavior. *International Journal of Research in Marketing*, 29.
- Romaioli, D., & Contarello, A. (2019). "I'm too old for...": Looking into a self-sabotage rhetoric and its counter-narratives in an Italian setting. *Journal of Aging Studies*, 48, 25-32. <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2018.12.001>
- Shore, L., et al. (2009). Diversity in organizations: Where are we now and where are we going? *Human Resource Management Review*, 19.
- Silva, C., Sgarbossa, M., Grzybovski, D., & Mozzato, A. (2022). Manual prático para estudos bibliométricos com o uso do Biblioshiny. Editora.
- Silva, T., Almeida, D., Oliva, E., & Kubo, E. (2021). Além das equipes intergeracionais: possibilidades de estudos sobre ageismo. *Revista Eletrônica de Administração*, 27(2), 642-662.
- Souza, R., Matias, H., & Brêtas, A. (2010). Reflexões sobre envelhecimento e trabalho. *Ciência & Saúde Coletiva*, 15(6), 2835-2843.
- Tonelli, M. J., Pereira, J., Cepellos, V., & Lins, J. (2020). Envelhecimento nas organizações: Uma visão dos profissionais de RH sobre o posicionamento de gestores maduros e adoção de práticas de gestão de idade. *RAUSP Management Journal*, 55(2), 127-142.
- United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division. (2022). *World Population Prospects 2022: Summary of Results*.
- Vasconcelos, A. (2018). Older workers as a source of wisdom capital: broadening perspectives. *Revista de Gestão*, 25(1).
- Vasconcelos, Y. L. (2014). Estudos Bibliométricos: Procedimentos Metodológicos e Contribuições. *Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais*, 15(2), 211-220.
- Wu, N. (2019). Silenced inequalities: Too young or too old? In S. Nachmias & V. Caven (Eds.), *Inequality and organizational practice* (pp. 79-101). Palgrave Macmillan, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-11647-7\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-030-11647-7_4)