

Estado da publicação: O preprint foi publicado em outro meio.

DOI do preprint publicado: <https://doi.org/10.1590/1679-395120250139>

Sentido do trabalho para trabalhadores mais velhos: revisão bibliométrica e integrativa de literatura

Ícaro Romão Fiore de Farias, Anelise Rebelato Mozzato

<https://doi.org/10.1590/1679-395120250139>

Submetido em: 2026-07-08

Postado em: 2026-07-13 (versão 1)

(AAAA-MM-DD)

Dossiê: Gerações, etarismo e trabalho

Sentido do trabalho para trabalhadores mais velhos: revisão bibliométrica e integrativa de literatura

Ícaro Romão Fiore de Farias

Universidade de Passo Fundo (UPF), Programa de Pós-Graduação em Administração, Passo Fundo, RS, Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2034-898X>

Anelise Rebelato Mozzato

Universidade de Passo Fundo (UPF), Programa de Pós-Graduação em Administração, Passo Fundo, RS, Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3821-746X>

Universidade de Passo Fundo (UPF), Programa de Pós-Graduação em Envelhecimento Humano, Passo Fundo, RS, Brasil.

Resumo

Este estudo teve como objetivo investigar e discutir o sentido do trabalho para trabalhadores mais velhos por meio de uma revisão bibliométrica e integrativa da literatura. A pesquisa abrangeu publicações entre 2008 e 2025, nas bases de dados Scopus e Web of Science, com a aplicação das três leis bibliométricas: Bradford, Lotka e Zipf. De 217 artigos inicialmente identificados, 19 foram selecionados para análise final após a aplicação de critérios de inclusão. Os resultados revelaram produção científica irregular no período, com publicações concentradas em periódicos de alto impacto, pouca colaboração entre países e variações culturais significativas no sentido atribuído ao trabalho por profissionais mais velhos. Três temas centrais emergiram: sentido do trabalho e trabalhadores mais velhos, aposentadoria e pós-aposentadoria, e questões de gênero. As considerações finais evidenciam que o trabalho para trabalhadores mais velhos transcende aspectos monetários, representando fonte de identidade, bem-estar, interação social e realização pessoal.

Palavras-chave: sentido do trabalho, trabalhadores mais velhos, etarismo, diversidade geracional, gestão de idade.

Meaning of work for older workers: bibliometric and integrative literature review

Abstract

This study aimed to investigate and discuss the meaning of work for older workers through a bibliometric and integrative literature review. The research covered publications between 2008 and 2025 in the Scopus and Web of Science databases, applying the three bibliometric laws: Bradford, Lotka, and Zipf. Out of 217 initially identified articles, 19 were selected for final analysis after applying inclusion criteria. Results revealed irregular scientific production during the period, with publications concentrated in high-impact journals, limited collaboration among countries, and significant cultural variations in the meaning attributed to work by older professionals. Three central themes emerged: meaning of work and older workers, retirement and post-retirement, and gender issues. The final considerations show that work for older workers transcends monetary aspects, representing a source of identity, well-being, social interaction, and personal fulfillment.

Keywords: meaning of work, older workers, ageism, generational diversity, age

management.

Sentido del trabajo para trabajadores mayores: revisión bibliométrica y integrativa de literatura

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo investigar y discutir el sentido del trabajo para trabajadores mayores mediante una revisión bibliométrica e integrativa de la literatura. La investigación abarcó publicaciones entre 2008 y 2025 en las bases de datos Scopus y Web of Science, aplicando las tres leyes bibliométricas: Bradford, Lotka y Zipf. De 217 artículos inicialmente identificados, 19 fueron seleccionados para el análisis final tras aplicar criterios de inclusión. Los resultados revelaron una producción científica irregular durante el período, con publicaciones concentradas en revistas de alto impacto, poca colaboración entre países y variaciones culturales significativas en el sentido atribuido al trabajo por profesionales mayores. Surgieron tres temas centrales: sentido del trabajo y trabajadores mayores, jubilación y post-jubilación, y cuestiones de género. Las consideraciones finales evidencian que el trabajo para trabajadores mayores trasciende los aspectos monetarios, representando una fuente de identidad, bienestar, interacción social y realización personal.

Palabras clave: sentido del trabajo, trabajadores mayores, edadismo, diversidad generacional, gestión de edad.

INTRODUÇÃO

A população está vivendo mais e com mais saúde, consequentemente, permanecendo mais tempo no mercado de trabalho (Hanashiro & Pereira, 2020). No Brasil, as pessoas idosas tendem a continuar em seus trabalhos para complementar a renda familiar, já que, muitas vezes, o salário 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 o trabalhar como uma forma de mitigação do próprio envelhecimento (Marra et al., 2013).

Nesse cenário, percebe-se o ageísmo, termo cunhado por Butler (1969), que tem como sinônimos no Brasil o etarismo e o idadismo. Ageísmo significa preconceito etário, ou seja, o preconceito relacionado a qualquer grupo etário. A definição clássica é a de que o ageísmo é um processo sistemático de estereotipização e discriminação contra pessoas por serem velhas. Além disso, o *ageism*, termo em língua inglesa para a definição, é classificado como um dos três maiores *ism* (ismos), juntamente com racismo e sexismo (Butler, 1969). Entretanto, França et al. (2017) exemplificam que, na comunidade científica, entre esses três tipos de discriminação, o etarismo ainda tem sido pouco abordado. Questões que envolvem racismo e sexismo ainda são mais fomentadas no âmbito acadêmico, mas o preconceito baseado na idade é único, visto que é algo que todos enfrentam (Cruikshank, 2009).

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, à qualidade de vida e ao 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 envelhescentes 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.

Esses estereótipos no mundo organizacional contra profissionais mais velhos são observados como obsolescência, resistência à mudança e dificuldade para lidar com novas tecnologias (Loth & Silveira, 2014; Silva & Helal, 2019, 2024). Entretanto, como pontua Palmore (1999), o preconceito baseado na idade está enraizado em estereótipos, podendo ser também positivo. Chonody (2016) corrobora esse pensamento, elucidando que os estereótipos positivos, por exemplo, gentil, fofo e sábio, podem parecer empáticos à primeira vista, porém são de natureza paternalista e apoiam comportamentos preconceituosos diante do envelhescente.

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, assegurar um futuro digno, interagir e aprender com outras gerações, e 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.

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 pode constituir fator motivador. 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.

Colet e Mozzato (2021), ao explorarem as questões que envolvem a Gestão de Pessoas (GP) em organizações e a gestão eficaz das relações intergeracionais, evidenciam que a GP nas empresas desempenha papel crucial na criação de ambientes organizacionais que favorecem a aprendizagem e a troca de experiências entre diferentes gerações. A gestão eficaz das relações intergeracionais é fundamental para aproveitar as especificidades de cada geração, como criatividade, experiência e rapidez, contribuindo para um ambiente rico em conhecimento – sendo, assim, um diferencial para a diminuição do etarismo.

Ademais, destaca-se a importância do conhecimento dos trabalhadores mais velhos, evidenciada por Fossatti e Mozzato (2023), que destacam a necessidade de práticas organizacionais que promovam a transferência de conhecimento entre gerações, reconhecendo a contribuição dos profissionais em processo de aposentadoria para o desenvolvimento institucional e fortalecimento das relações 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. Nesse contexto, compreender como o etarismo e a diversidade geracional impactam o sentido do trabalho torna-se fundamental para promover ambientes organizacionais mais inclusivos e valorizar efetivamente a experiência dos trabalhadores maduros.

Dada a importância de pensar os envelhescentes também no mercado de trabalho, inclusive no sentido que o trabalho ocupa na vida deles, justifica-se a realização desta revisão bibliométrica e integrativa de literatura. Para a coleta e a mensuração dos dados, utilizaram-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 – Scientific Periodicals Electronic Library (Spell) e Scientific Electronic Library Online (SciELO) –, nenhum artigo foi identificado, mesmo recorrendo-se aos mesmos descritores para ambas. Esse é mais um motivo que justifica a realização deste trabalho.

Posto isso, este artigo tem como pergunta de pesquisa a seguinte questão: de que 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, tanto para eles quanto para organizações, cenário acadêmico e sociedade. Pesquisas sobre o tema ainda são incipientes, mesmo internacionalmente. A seguir, apresentam-se métodos, resultados e considerações finais.

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 aos objetivos, esta pesquisa é de natureza exploratória, pois fornece mais informações e orienta a determinação de objetivos e o debate sobre a inter-relação de temas ainda incipientes no campo de estudo. Quanto aos procedimentos técnicos, sua classificação é bibliográfica, justamente por ser elaborada a partir de fontes bibliográficas publicadas.

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

pesquisa vigente.

Para a aplicação das leis bibliométricas, utilizou-se a Lei de Bradford para identificar o núcleo de periódicos mais produtivos na área e a Lei de Zipf para examinar a frequência de ocorrência das palavras-chave e dos termos nos resumos dos artigos (Guedes & Borschiver, 2005). Essas análises foram complementadas pela análise de colaboração por países. A análise da produtividade dos autores foi realizada conforme a Lei de Lotka, que prevê a distribuição desigual da produção científica entre pesquisadores.

Por sua vez, a revisão integrativa é um método específico que resume a literatura empírica ou teórica para fornecer uma compreensão mais abrangente de um fenômeno particular (Torraco, 2016). Esse método proporciona a síntese de conhecimento e permite a incorporação da aplicabilidade de resultados de estudos significativos na prática (Botelho et al., 2011). Como referem os autores, a revisão integrativa possibilita a síntese de vários estudos já publicados, permitindo a geração de novos conhecimentos pautados nos resultados apresentados pelas pesquisas anteriores. Cabe destacar que uma característica distintiva dessa abordagem é a capacidade de incluir estudos que adotam diversas metodologias, sejam experimentais ou não experimentais (Torraco, 2016).

Assim, esse método é particularmente útil para temas dinâmicos que experimentam rápido crescimento na literatura ou para tópicos emergentes que geram um corpo crescente de literatura que pode incluir contradições ou discrepâncias entre os estudos disponíveis (Botelho et al., 2011; Torraco, 2016). Dessa forma, a pesquisa foi conduzida em dois momentos distintos, conforme detalhado na sequência.

No primeiro momento, para garantir a relevância e a qualidade dos estudos, foram aplicados os seguintes critérios de inclusão: publicações de janeiro de 2008 a dezembro de 2024; 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. Não foram encontrados artigos que contemplassem a temática em bases de dados nacionais (SciELO e Spell). A estratégia de pesquisa foi feita no campo “All Fields” e utilizou palavras-chave combinadas com operadores booleanos para uma busca sintetizada e precisa, conforme delineado na Tabela 1.

Tabela 1
Estratégia de pesquisa

Detalhes	
Critérios de busca	“Meaning of work”, “work meaning”, “work purpose”, “work significance”, “older workers”, “aging workers”, “elderly workers”, “senior workers”
Descritores utilizados	
Operadores booleanos utilizados	OR, AND
Base de dados	
Scopus	Web of Science
203 artigos encontrados	19 artigos encontrados

Total: 222 artigos encontrados
5 artigos duplicados removidos
Total de artigos após remoção de duplicatas: 217 artigos

Fonte: Elaborada pelos autores.

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”). Esse 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 integrativa.

No segundo momento, a amostra foi delimitada para a análise bibliométrica e integrativa com base em critérios mais específicos, ou seja, 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 2025, apenas aqueles publicados de 2010 a 2023 foram incluídos na amostra final, em razão de não haver publicações em 2024 e 2025. Essa delimitação temporal fez sentido devido à concentração dos estudos relevantes para esta pesquisa no lapso temporal de 2010 a 2023.

Inicialmente, a amostra era composta por 217 artigos, após a remoção de duplicatas. No segundo momento da seleção, cada artigo foi avaliado de acordo com critérios mais específicos: (a) o tema central do estudo deveria ser o sentido do trabalho para trabalhadores mais velhos; (b) os resumos, palavras-chave e títulos deveriam estar alinhados com o objetivo da pesquisa; (c) artigos que abordavam o sentido do trabalho apenas como variável secundária ou que focavam outras populações foram excluídos. Após essa análise criteriosa, apenas 19 artigos foram considerados adequados e fizeram parte do escopo desta pesquisa bibliométrica e integrativa. Todos foram lidos na íntegra para a realização da análise integrativa da literatura. Diante do exposto, na próxima seção, após a revisão bibliométrica, por meio da revisão integrativa, evidencia-se o que cada um desses estudos se propôs a oferecer aos leitores.

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Nesta seção, os resultados da pesquisa são apresentados e explorados a partir da divisão por tipo de revisão de literatura realizada: primeiro, a bibliométrica e, depois, a integrativa.

Análise bibliométrica

Inicia-se a análise bibliométrica com a exposição da distribuição anual de artigos publicados entre 2010 e 2023, a qual traz o ano da publicação dos 19 documentos analisados que atenderam aos critérios da pesquisa sobre o sentido do trabalho para trabalhadores mais velhos. Dos documentos analisados, ao examinar a produtividade dos autores à luz da Lei de Lotka (Guedes & Borschiver, 2005), observou-se que todos os autores incluídos na amostra contribuíram com apenas um artigo, não havendo repetição de autoria. Dessa forma, não foi possível identificar concentração de produção,

indicando uma dispersão da autoria e ausência do padrão de concentração previsto pela lei.

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 em 2022 e 2 em 2023. Ratifica-se que, nos anos de 2024 e 2025, não foi identificado nenhum artigo que contemplasse a temática principal deste estudo. A produção de artigos variou significativamente ao longo dos anos, sem uma tendência nítida de crescimento, destacando períodos de alta e baixa atividade de pesquisa sobre o tema.

A qualidade dos periódicos que compõem a amostra desta pesquisa foi avaliada a partir dos quartis e do indicador SJR (SCImago Journal Rank), disponibilizados pela base SCImago, referentes ao ano de 2023. Esses indicadores foram selecionados por permitirem análise do impacto e do prestígio científico dos periódicos, considerando não apenas o volume, mas também a relevância das citações recebidas. Tal avaliação dos periódicos é apresentada na Tabela 2.

Tabela 2
Avaliação dos periódicos

Periódico	Quartiles	Fator de impacto SJR
<i>Administrative Science Quarterly</i>	Q1	14.18
<i>Personnel Psychology</i>	Q1	3.76
<i>Journal of Organizational Behavior</i>	Q1	3.19
<i>Gender, Work and Organization</i>	Q1	2.47
<i>Work, Employment and Society</i>	Q1	2.14
<i>Journal of Managerial Psychology</i>	Q1	1.34
<i>Personnel Review</i>	Q1	1.23
<i>Work, Aging and Retirement</i>	Q1	1.16
<i>Career Development International</i>	Q1	1.2
<i>International Journal of Gender and Entrepreneurship</i>	Q1	1.02
<i>Journal of Higher Education Policy and Management</i>	Q1	0.96
<i>Management Research Review</i>	Q1	0.78
<i>Baltic Journal of Management</i>	Q2	0.74
<i>Healthcare (Switzerland)</i>	Q2	0.61
<i>Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie</i>	Q3	0.36
<i>Avances en Psicología Latinoamericana</i>	Q4	0.15
<i>Management Revue</i>	Q4	0.14
<i>Australasian Journal of Organisational Psychology</i>	-	-
<i>Sociológia - Slovak Sociological Review</i>	-	-

Fonte: Elaborada pelos autores.

Os resultados apresentados na Tabela 2 evidenciam que os 19 artigos analisados estão majoritariamente publicados em periódicos de elevada relevância científica, com

predominância de veículos classificados no Quartil 1 (Q1). Destacam-se periódicos como *Administrative Science Quarterly* (SJR: 14.18), *Personnel Psychology* (SJR: 3.76) e *Journal of Organizational Behavior* (SJR: 3.19), reconhecidos na área de gestão e comportamento organizacional. Os periódicos *Gender, Work and Organization* (SJR: 2.47) e *Work, Employment and Society* (SJR: 2.14) também se destacam, reforçando a relevância dos estudos analisados.

A concentração das publicações em periódicos de alto prestígio indica que, embora a produção sobre o sentido do trabalho para trabalhadores mais velhos ainda seja incipiente, os estudos existentes vêm sendo divulgados em veículos de ampla visibilidade internacional, o que confere maior robustez e alcance aos achados dessa literatura. Adicionalmente, foi realizada, com auxílio do software R e da ferramenta Biblioshiny, a análise do número de citações dos documentos, cujos resultados são apresentados na Tabela 3.

Tabela 3
Número de citações por documento

Referência	Total de citações	TC por ano
Kooij et al. (2011)	516	36,86
Fasbender et al. (2016)	89	9,89
Clausen & Borg (2011)	65	4,64
Simpson et al. (2012)	26	2,00
Anthun & 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 & Kim (2022)	3	1,00
Lindström et al. (2022)	2	0,67
Kafkova & Rabusic (2010)	2	0,13
Aleksandrowicz et al. (2010)	2	0,13
Jiang & Wrzesniewski (2023)	2	1,00

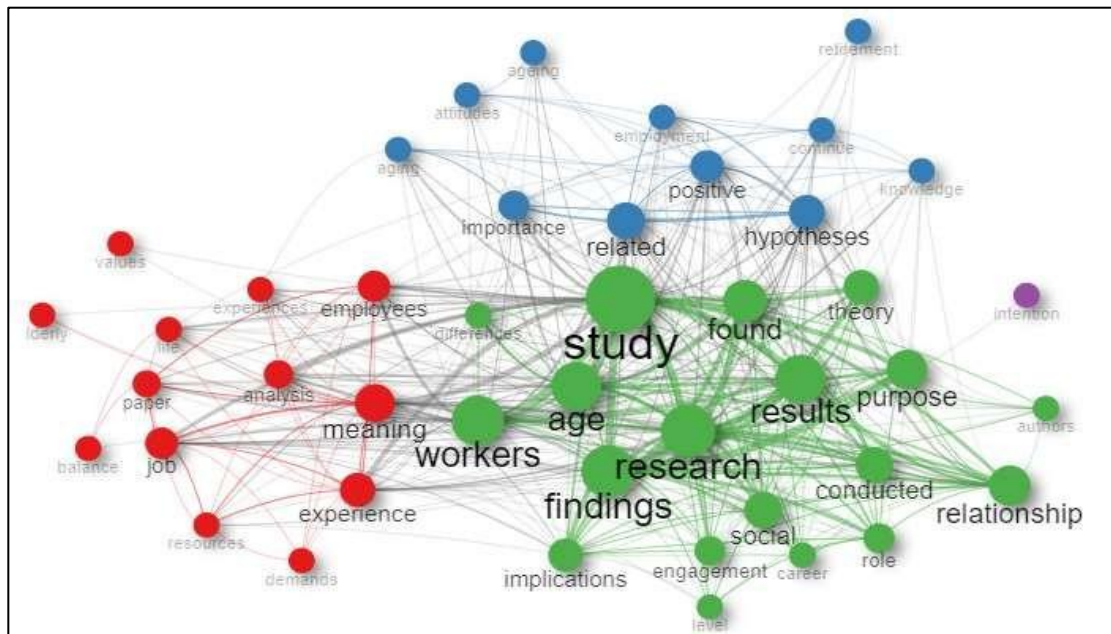
Fonte: Elaborada pelos autores.

A referência com maior número de citações 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 fator de impacto de 3,19, com total de 516 citações no documento e 36,86 citações por ano. Tais índices evidenciam que esse artigo é utilizado como referência por pesquisadores. Além disso, apenas 5 dos 19 artigos analisados não entraram nessa tabela, pois não foi identificada nenhuma citação. Portanto, esse resultado reforça a centralidade desse estudo na consolidação do campo, indicando sua função como referência estruturante para pesquisas subsequentes.

A análise de rede (*network*) também foi feita, utilizando o software RStudio a partir da ferramenta Biblioshiny, com base no mapeamento bibliométrico dos dados desta pesquisa. A Figura 1 traz tal análise da correlação entre as palavras mais citadas no

resumo de cada artigo, possibilitando analisar a relação das palavras mais utilizadas nos resumos e sua relação entre todos os 19 artigos da amostra.

Figura 1
Análise de palavras



Fonte: Elaborada pelos autores.

A rede de coocorrência de palavras dos resumos dos 19 artigos, representada na Figura 1, revela a estrutura temática subjacente à produção científica analisada, permitindo identificar não apenas os termos mais frequentes, mas também as relações semânticas e os agrupamentos conceituais que organizam esse campo de estudo. Os termos “study”, “research”, “findings” e “workers” emergem como os principais nós centrais da rede, evidenciando que a produção analisada se ancora fortemente em uma perspectiva empírica e orientada para resultados, o que denota uma preocupação da literatura em gerar evidências concretas sobre a experiência laboral de trabalhadores mais velhos.

A proximidade entre “meaning”, “age” e “workers” no *cluster* central verde confirma que o sentido do trabalho e o envelhecimento são dimensões indissociáveis nesse campo, sendo tratados de forma integrada pelas pesquisas analisadas. Essa articulação sugere que os estudos não investigam o sentido do trabalho de forma isolada, mas sempre situado na condição etária dos trabalhadores, o que reforça a especificidade e a coerência temática da amostra selecionada. Complementarmente, os termos “experience”, “job”, “employees”, “social” e “relationship”, presentes no *cluster* vermelho à esquerda, indicam que a literatura aborda o sentido do trabalho por meio de múltiplas dimensões: a dimensão subjetiva e identitária da experiência profissional, as relações interpessoais no ambiente de trabalho e as implicações sociais do envelhecimento ativo.

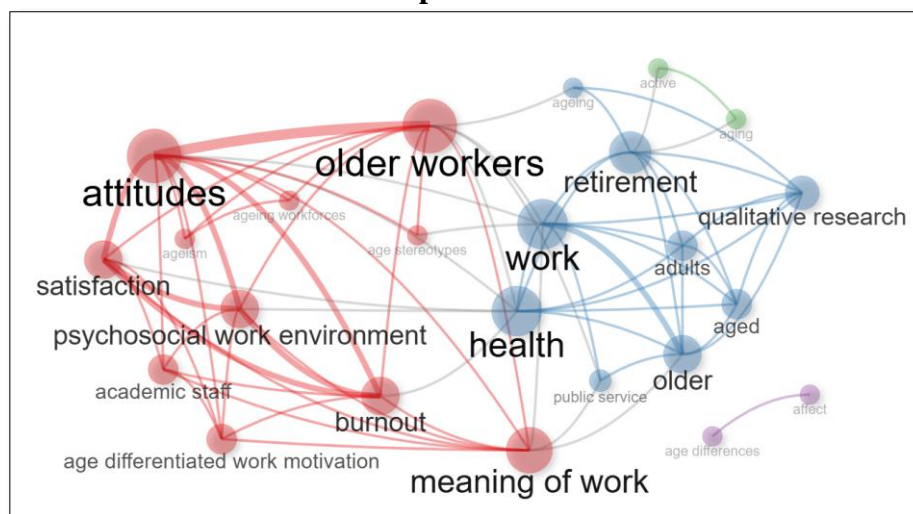
O *cluster* azul, por sua vez, concentra termos como “attitudes”, “ageing”, “employment”, “positive” e “hypotheses”, revelando uma vertente da literatura mais orientada para o estudo das atitudes diante do envelhecimento e condições de empregabilidade dos trabalhadores mais velhos. A presença de “retirement” e “continue” nesse agrupamento reforça que as decisões de permanecer ou sair do mercado de trabalho são temas

recorrentes, conectando o sentido do trabalho às questões de aposentadoria e pós-aposentadoria.

Finalmente, termos como “purpose”, “role”, “engagement” e “career” compõem a periferia da rede, sinalizando dimensões emergentes que, embora menos centrais na produção analisada, apontam para lacunas e oportunidades de aprofundamento em pesquisas futuras. A rede, portanto, demonstra uma literatura multifacetada e internamente coerente, em que sentido do trabalho, envelhecimento, identidade e relações sociais constituem os eixos estruturantes do campo.

Por fim, na Figura 2, é elucidado o mapa temático, em que as palavras que tiveram mais ocorrência nos títulos dos artigos são evidenciadas, além da correlação entre elas.

Figura 2
Mapa temático



Fonte: Elaborada pelos autores.

A análise do mapa temático das palavras-chave dos 19 artigos revela duas grandes redes temáticas que articulam a produção científica sobre trabalhadores mais velhos. O termo “older workers” aparece como um dos principais nós de ligação do mapa, conectando-se fortemente a palavras-chave como “attitudes”, “health”, “burnout” e “meaning of work”. Isso evidencia que a literatura não apenas discute o sentido do trabalho para essa população, mas também as percepções, motivações e os desafios enfrentados, como saúde mental e esgotamento profissional. Destaca-se ainda a presença de “ageism” (etarismo) e “psychosocial work environment”, indicando uma preocupação recorrente com o preconceito etário e o ambiente psicossocial no contexto do envelhecimento no trabalho.

Outro ponto forte do mapa é a centralidade do termo “meaning of work”, que atua como elo entre diferentes subtemas, especialmente saúde e satisfação. A rede azul, por sua vez, agrega discussões sobre “retirement”, “qualitative research”, “adults” e “aged”, refletindo uma abordagem multidimensional que abrange desde aspectos qualitativos da experiência de trabalho até temas como aposentadoria e envelhecimento ativo. A interligação entre “work”, “health” e “older” sugere que o sentido do trabalho é frequentemente analisado em relação ao bem-estar, à saúde e à transição para a aposentadoria. O mapa evidencia, portanto, uma literatura robusta e multifacetada, com “older Workers” e “meaning of work” como eixos estruturantes, e destaca a relevância de temas como etarismo, saúde e

ambiente organizacional na compreensão do trabalho para profissionais mais velhos.

Concluindo essa etapa da análise quantitativa própria de uma bibliometria, segue-se com a análise integrativa dos artigos.

Análise integrativa da literatura

Com vistas a dar início à análise integrativa da literatura, apresenta-se, em um primeiro momento, o conjunto dos 19 artigos que compõem esta amostra, conforme disposto na Tabela 4. Nela, os estudos são expostos em ordem cronológica decrescente de publicação, acompanhados de uma síntese descritiva, na qual se destaca o objetivo central de cada artigo.

Tabela 4
Síntese dos artigos da análise integrativa

Referência	Síntese do artigo
Ishiyama (2023)	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.
Jiang & Wrzesniewski (2023)	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.
Lindstrom et al. (2022)	O artigo explora como mulheres empreendedoras mais velhas e autoempregadas experienciam e representam a autointegridade no trabalho, destacando a interação entre gênero e envelhecimento.
Kim & Kim (2022)	Analisa 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.
Li et al. (2022)	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.
Kim & Ha (2020)	Explora o sentido do trabalho para trabalhadores idosos com doenças crônicas, visando fornecer <i>insights</i> para o desenvolvimento de programas de promoção da saúde e ambientes de trabalho saudáveis para essa população.
Brinck et al. (2020)	Analisa como mudanças na estrutura da força de trabalho alemã (gênero, idade e geração) influenciaram a importância dos valores altruístas do trabalho entre 1989 e 2016.
Macêdo et al. (2019)	Aborda a importância do sentido do trabalho na decisão de prolongar a carreira, considerando a autonomia, a variedade e o significado atribuído à atividade laboral.

Fasbender et al. (2016)	O estudo analisa as dimensões do significado do trabalho e como elas influenciam as decisões de emprego após a aposentadoria.
Anthun & Innstrand (2016)	O estudo investigou a relação entre demandas e recursos no trabalho, comprometimento organizacional e sentido do trabalho em diferentes grupos etários no setor de ensino superior.
Vasconcelos (2015)	Investiga as percepções de trabalhadores maduros brasileiros sobre suas experiências no local de trabalho.
Schilling (2015)	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 fora do trabalho”.
Helmes (2015)	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.
Lu (2012)	Analisa atitudes em relação ao envelhecimento e as intenções de pessoas mais velhas de continuar trabalhando em Taiwan.
Simpson et al. (2012)	A pesquisa destaca a importância de compreender as motivações, os desafios e os impactos do trabalho na vida desses indivíduos mais velhos, bem como a influência de fatores sociais e organizacionais em suas decisões de carreira.
Kooij et al. (2011)	Investiga a relação entre a idade e os motivos relacionados ao trabalho, com base na teorização da psicologia do desenvolvimento ao longo da vida.
Clausen & Borg (2011)	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.
Kafkova & Rabusic (2010)	Aborda o sentido do trabalho entre trabalhadores idosos na República Tcheca e na Eslováquia.
Aleksandrowicz et al. (2010)	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.

Fonte: Elaborada pelos autores.

Observa-se que a totalidade dos artigos elencados na tabela é oriunda da literatura internacional, sendo apenas um deles produzido por pesquisador brasileiro – Vasconcelos (2015) –, o qual aborda, de maneira específica, a realidade brasileira. Diante desse conjunto de trabalhos, ao realizar-se a categorização dos artigos analisados, constatarem-se alguns temas imbricados ao tema central deste trabalho: sentido do trabalho e trabalhadores mais velhos. Sendo assim, buscando contemplar tais imbricamentos, esta seção é dividida da seguinte maneira: em um primeiro momento, é debatido o tema central do artigo; em seguida, pós-aposentadoria e sentido do trabalho; por fim, questões de gênero e sentido do trabalho. Nesta última divisão temática, teve-se como foco o gênero feminino, em razão de que as pesquisas se concentraram em tal

gênero.

Cabe destacar que a Tabela 4, apresentada acima, constitui apenas uma síntese introdutória dos 19 artigos que compõem a amostra, com o objetivo de oferecer ao leitor uma visão panorâmica e organizada da produção analisada. Cada um desses estudos, entretanto, possui uma contribuição teórica e empírica mais ampla do que aquela descrita na síntese, sendo seus achados aprofundados e discutidos criticamente nas subseções que seguem, à luz do referencial teórico pertinente e dos objetivos desta pesquisa.

Assim, a análise integrativa que se desenvolve nas próximas subseções não se limita a descrever os artigos individualmente, mas busca identificar convergências, divergências e lacunas entre os estudos, promovendo uma discussão analítica e interpretativa sobre o sentido do trabalho para trabalhadores mais velhos. Essa abordagem permite ir além da mera descrição, construindo uma compreensão mais densa e articulada do fenômeno investigado a partir do diálogo entre os diferentes contextos culturais, metodológicos e temáticos presentes na literatura analisada.

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. Ainda nessa lógica, recentemente, Marra et al. (2025) evidenciaram que o trabalho mantém papel central na construção da identidade, do sentido de vida e do pertencimento dos trabalhadores maduros. Os autores demonstram que, mesmo diante da proximidade da aposentadoria, o trabalho continua sendo um eixo estruturante da experiência desses indivíduos, por mais que não se negue ser uma fase marcada por ambivalências, envolvendo tanto percepções positivas quanto sentimentos de insegurança em relação ao futuro.

Além disso, destacam-se questões que incluem discriminação baseada em idade e desafios para equilibrar a vida pessoal e o trabalho como agravantes para a diminuição da vontade de trabalhar dessas pessoas em processo de envelhecimento. 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 por meio do reconhecimento social, da realização pessoal e da 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 salientado pelos autores, é importante ressaltar que a cultura e as normas sociais na Coreia do Sul desempenham papel significativo na forma como os trabalhadores percebem o trabalho e o sentido que atribuem a ele. Nessa lógica, os autores evidenciam que as organizações devem oferecer ambientes de trabalho saudáveis e acessíveis, que facilitem o bem-estar

do profissional mais velho. Além disso, a criação de flexibilidade de horário de trabalho é um fator favorável ao bem-estar deles. Ter essas práticas dentro de um ambiente organizacional favorece não só o trabalhador mais velho, mas a organização como um todo.

Clausen e Borg (2011) explanam 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. Além disso, 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.

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

Por sua vez, 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 possuem um diferencial competitivo em relação a outras organizações que não têm práticas de gestão de idade. Essas práticas, segundo o autor, vão desde a promoção de uma cultura organizacional que valorize a diversidade etária até a implementação de políticas de antidiscriminação por idade e o desenvolvimento de estratégias para reter e engajar os trabalhadores mais velhos.

Por fim, 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 o autor, 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.

Diante das evidências apresentadas, observa-se que o sentido do trabalho entre trabalhadores mais velhos não pode ser compreendido como uma construção homogênea ou universal, mas sim como um fenômeno multifacetado, atravessado por condicionantes estruturais, culturais e institucionais. Ainda que os estudos revisados apontem elementos recorrentes – como a busca por utilidade, pertencimento social, identidade e continuidade da vida produtiva –, tais dimensões assumem configurações distintas conforme o contexto socioeconômico e cultural de cada país. Em contextos marcados por maior vulnerabilidade e menor cobertura de seguridade, o trabalho tende a ser fortemente

orientado pela necessidade econômica, ao passo que, em cenários com maior estabilidade, emergem com mais intensidade aspectos simbólicos, como realização pessoal e propósito.

Nesse sentido, a literatura indica que o sentido do trabalho para trabalhadores maduros resulta de uma tensão entre escolha, necessidade e autonomia, revelando que permanecer ativo no mercado de trabalho não é, necessariamente, um indicativo de envelhecimento bem-sucedido, mas pode também refletir desigualdades acumuladas ao longo do curso de vida. Assim, uma análise mais crítica demanda deslocar o foco de uma perspectiva predominantemente individual e subjetiva para uma abordagem que incorpore as condições objetivas que moldam essas experiências, evidenciando que o sentido do trabalho, para trabalhadores maduros, é simultaneamente produzido e limitado pelas oportunidades ou pela falta delas nos diferentes contextos sociais.

APOSENTADORIA, PÓS-APOSENTADORIA E O SENTIDO DO TRABALHO

Ter um trabalho que proporcione senso de pertencimento, sentido, conexão e estrutura contribui para uma transição mais saudável para a aposentadoria (Clausen & Borg, 2011). Macêdo et al. (2019) contribuem para essa afirmação ao tratar da aposentadoria, em que 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 dos requisitos formais para a aposentadoria.

Fasbender et al. (2016) abordam a conexão entre continuar trabalhando e o sentido do trabalho na pós-aposentadoria. 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 papel crucial na decisão de permanecer ativo profissionalmente após a aposentadoria. Contribuindo nesse aspecto, Kafkova e Rabusic (2010), ao analisarem a transição para a aposentadoria na República Tcheca, evidenciaram que os trabalhadores mais velhos valorizam o trabalho como parte importante de suas vidas, considerando-o uma dimensão essencial de suas trajetórias.

Por meio da análise desta subseção, afirma-se que, em diversos países, os sentidos do trabalho para envelhescentes, 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 fonte de realização pessoal, contribuição social e conexão com a comunidade. Além disso, 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 reconhecer e respeitar as diversas perspectivas e motivações de cada grupo etário em organizações, além da própria intenção de continuar trabalhando após a aposentadoria.

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 Macêdo et al. (2019), que destacam a importância dos sentidos do trabalho na decisão de prolongar a carreira. Entretanto, como bem pontuam Kim e Ha (2020), fazem-se necessários ambientes de trabalho saudáveis e flexíveis para o bem-estar dos profissionais mais velhos.

Embora a literatura aponte para a relevância do trabalho como fonte de pertencimento, identidade e continuidade na transição para a aposentadoria, uma leitura mais crítica revela que essa relação não é linear nem universalmente positiva. A valorização do trabalho na pós-aposentadoria, frequentemente associada a bem-estar, propósito e envelhecimento ativo, pode também encobrir condicionantes estruturais que limitam a autonomia dos indivíduos, como a insuficiência de sistemas de proteção social e as desigualdades acumuladas ao longo do curso de vida. Assim, a decisão de permanecer no mercado de trabalho após a aposentadoria não deve ser interpretada apenas como escolha individual, mas também como resultado de pressões econômicas, institucionais e culturais.

GÊNERO E SENTIDO DO TRABALHO

Nesta subseção, trabalha-se com a interseccionalidade de gênero. Nesse sentido, Schilling (2015) afirma que as expectativas em relação ao trabalho podem variar de acordo com o gênero do trabalhador. 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 para o 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 atribuir mais importância ao trabalho em suas identidades, buscando constantemente oportunidades de avanço profissional e realização pessoal. Essas diferenças ressaltam a diversidade de perspectivas em relação ao trabalho e à vida pessoal entre as mulheres entrevistadas nesse estudo.

Além disso, 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 são evidenciadas por trabalhadores mais velhos, independentemente do gênero (Helmes, 2015). Entretanto, a forma como a discriminação etária se manifesta e o impacto específico podem variar de acordo com o gênero.

Segundo o estudo realizado por Brinck et al. (2020) na Alemanha, 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 os valores no ambiente de trabalho.

Em síntese, a análise sob a lente da interseccionalidade evidencia que o sentido do trabalho para mulheres mais velhas não pode ser compreendido apenas a partir da variável idade, tampouco reduzido a escolhas individuais entre carreira e família. Na realidade, o sentido do trabalho para mulheres com mais idade, além do gênero e da idade, é atravessado por normas culturais e estruturas que historicamente condicionam as possibilidades de inserção e permanência dessas mulheres no mundo do trabalho. Assim, as diferenças observadas não refletem apenas preferências individuais, mas também desigualdades estruturais que moldam expectativas, oportunidades e reconhecimentos distintos para homens e mulheres ao longo do curso de vida. Ademais, a sobreposição entre ageísmo e sexismo tende a colocar as mulheres mais velhas em posições particularmente vulneráveis. Portanto, compreender o sentido do trabalho nesse grupo demanda uma abordagem crítica que reconheça essas múltiplas desigualdades, evitando interpretações simplistas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Chegando ao final desta revisão bibliométrica e integrativa, 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. Ainda que tenham sido encontrados 19 resultados nas bases de dados internacionais, ao final deste trabalho ficou evidente a incipiência de publicações que abordam os temas de maneira correlacionada.

Com base nos artigos encontrados, como resultados deste estudo, destacam-se o alto fator de impacto e os índices de qualidade dos periódicos nos quais os artigos foram publicados, sendo que ocorreu maior número de publicações nos periódicos *Administrative Science Quarterly*, *Personnel Psychology*, *Journal of Organizational Behavior*, *Gender, Work and Organization*; e *Work, Employment and Society*. Contudo, um dos periódicos, *Sociología*, não pontuou em nenhum dos índices de qualidade analisados.

No que tange aos países de origem dos autores, alguns deles tiveram correlação, sendo eles Singapura, Alemanha e Estados Unidos da América. Essa correlação entre poucos países evidencia 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 integrativa dos artigos, alguns pontos em comum foram constatados em quase a totalidade das publicações. Em geral, os artigos exploram as percepções dos trabalhadores mais velhos sobre a experiência de trabalho contemporânea em seu contexto específico, ainda que em diferentes países. No entanto, de forma geral, os artigos salientam que o trabalhador mais velho necessita de um ambiente organizacional favorável para a melhoria da qualidade de vida e para a preservação de seu bem-estar.

Também ficou comprovado que o trabalho para o trabalhador mais velho traz consigo diversos sentidos e significados distintos, bem como que trabalhar em uma organização onde ele é percebido de forma positiva faz diferença para que o sentido desse 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.

Além disso, questões centrais que envolvem a aposentadoria e a pós-aposentadoria foram evidenciadas como elementos importantes, ficando destacado, por meio dos resultados, que, quando o trabalho é repleto de sentido e senso de pertencimento, ele se constitui como favorável para a transição para a aposentadoria. Assim, o trabalho está além das questões econômicas, pois tem um sentido intrínseco para cada trabalhador mais velho. Além disso, as questões de gênero 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, como meio de comparação entre os dois gêneros.

A produção nacional ainda incipiente sobre o tema configura, simultaneamente, uma lacuna e uma oportunidade de avanço teórico e empírico. Visto haver predominância de estudos oriundos de países centrais na literatura analisada, é importante destacar a imposição de limites importantes à generalização dos achados para o contexto brasileiro e latino-americano. A exemplo do estudo desenvolvido por Clausen e Borg (2011), os quais evidenciam o trabalho como fonte de identidade, propósito e bem-estar entre trabalhadores mais velhos, tais interpretações emergem da análise de uma realidade dinamarquesa, contexto caracterizado por maior formalização das relações de trabalho e sistemas de proteção social mais robustos.

O contexto brasileiro difere em vários aspectos (Vasconcelos, 2015). Ademais, com o avanço acelerado do envelhecimento populacional e considerando que os trabalhadores mais velhos frequentemente enfrentam barreiras de reinserção e permanência no mercado de trabalho, compreender o sentido que esses profissionais atribuem ao trabalho torna-se relevante. Nessa perspectiva, o sentido do trabalho pode estar menos associado exclusivamente à realização pessoal e mais vinculado à necessidade econômica, à manutenção da subsistência e à ausência de alternativas institucionais.

Nesse cenário, este estudo contribui para o contexto nacional ao sistematizar e apresentar, em língua portuguesa, os principais achados da literatura internacional sobre o tema, oferecendo subsídios teóricos para pesquisadores brasileiros. Ademais, seus achados podem orientar gestores organizacionais na construção de ambientes de trabalho mais inclusivos, equitativos e sensíveis às especificidades dos trabalhadores maduros no Brasil.

Chegando ao final destas revisões, torna-se possível apresentar sugestões para pesquisas futuras: a) exploração do sentido do trabalho no corte de gênero masculino como modelo de comparação com o gênero feminino; b) exploração do sentido do trabalho para pessoas mais velhas e outras interseccionalidades além de gênero, a exemplo de raça, orientação sexual, religião e outros; c) questões de aposentadoria e pós-aposentadoria devem ser melhor exploradas, sobretudo no sentido de problematizar discursos normativos que associam, de forma acrítica, prolongamento da vida laboral a envelhecimento bem-sucedido; d) questões centrais que envolvem a gestão de idade nas organizações; e) o etarismo relacionado ao sentido do trabalho; f) a associação entre as relações intergeracionais e o sentido do trabalho; g) o sentido do trabalho para pessoas em fase de aposentadoria e após a aposentadoria; h) aprofundamento da compreensão do sentido do trabalho a partir de uma perspectiva de gênero, incorporando uma abordagem interseccional que reconheça e problematize as múltiplas desigualdades que atravessam as trajetórias laborais. Por fim, cabe destacar que pesquisas sobre sentido do trabalho para

trabalhadores mais velhos necessitam ser ampliadas, principalmente no Brasil e numa perspectiva analítica crítica, contribuindo, inclusive, para a reformulação de práticas organizacionais e políticas públicas mais inclusivas e equitativas.

REFERÊNCIAS

Aleksandrowicz, P., Fasang, A., Schoemann, K., & Staudinger, U. (2010). Die bedeutung der arbeit beim vorzeitigen ausscheiden aus dem arbeitsleben: the meaning of work during early retirement. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 43, 324-329. <https://doi.org/10.1007/s00391-009-0068-y>

Anthun, K. S., & Innstrand, S. T. (2016). 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(1), 53-67. <https://doi.org/10.1080/1360080x.2015.1126890>

Botelho, L. L. R., Cunha, C. C. A., & Macedo, M. (2011). O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. *Gestão e Sociedade*, 5(11), 121-136. <https://ges.face.ufmg.br/index.php/gestaoesociedade/article/view/1220>

Brinck, K. L., 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(2), 167-187. <https://doi.org/10.5771/0935-9915-2020-2-167>

Butler, R. N. (1969). Age-Ism: another form of bigotry. *The Gerontologist*, 9(4), 243-246. https://doi.org/10.1093/geront/9.4_Part_1.243

Chonody, J. M. (2016). Positive and negative ageism: the role of benevolent and hostile sexism. *Affilia*, 31(2), 207-218. <https://doi.org/10.1177/0886109915595839>

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(8), 665-681. <https://doi.org/10.1108/02683941111181761>

Colet, D. S., & Mozzato, A. R. (2021). Contribuições da diversidade geracional para a aprendizagem organizacional. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 11(3), 396-419. <https://doi.org/10.23925/recap.v11i3.48300>

Cronin-Davis, J., & Wolverson, C. (2014). Work: an occupational science perspective. In J. Cronin-Davis & C. Wolverson (Eds.), *Work and the older person: increasing longevity and well-being* (pp. 13-24). Routledge.

Cruikshank, M. (2009). *Learning to be old: gender, culture, and aging*. Rowman & Littlefield.

Fasbender, U., Wang, M., Voltmer, J-B., & 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>

Fossatti, E. C., & Mozzato, A. R. (2023). Transferência do conhecimento de trabalhadores em processo de aposentadoria em uma instituição de ensino superior. *Cadernos EBAPE.BR*, 21(2), e2022-0101. <https://doi.org/10.1590/1679-395120220101>

França, L. H. F. P., Siqueira-Brito, A. R., Valentini, F., Vasques-Menezes, I., & Torres, C. V. (2017). Ageísmo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 20(6), 765-777. <https://doi.org/10.1590/1981-22562017020.170052>

Guedes, V. L. S., & Borschiver, S. (2005). Bibliometria: uma ferramenta estatística para a gestão da informação e do conhecimento, em sistemas de informação, de comunicação e de avaliação científica e tecnológica. *Anais do 6º Encontro Nacional de Ciência da Informação*, Salvador, BA, Brasil. https://cinform-antiores.ufba.br/vi_anais/docs/VaniaLSGuedes.pdf

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. <https://doi.org/10.22277/rgo.v13i2.5032>

Helmes, E. (2015). Attitudes towards older Australian workers. *Australasian Journal of Organisational Psychology*, 8. <https://doi.org/10.1017/orp.2015.3>

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. *Sociológia - Slovak Sociological Review*, 42(4), 316-338. https://www.sav.sk/?lang=en&doc=journal-list&part=article_response_page&journal_article_no=5840

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(4), 471. <https://doi.org/10.3390/healthcare8040471>

Kooij, D. T. A. M., De Lange, A. H., Jansen, P. G. W., Kanfer, R., & Dikkers, J. S. E. (2011). Age and work-related motives: results of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 197-225. <https://doi.org/10.1002/job.665>

Li, Y., Kleshinski, C. E., Wilson, K. S., & Zhang, K. (2022). Age differences in affective

responses to inclusion experience: a daily diary study. *Personnel Psychology*, 75(4), 805-832. <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>

Loth, G. B., & Silveira, N. (2014). Etarismo nas organizações: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecidos. *Revista de Ciências da Administração*, 16(39), 65-82. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2014v16n39p65>

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. S. S., Bendassolli, P. F., & 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., V., Melo, V. V., Ferreira, T. C. B., & Miranda, C. P. C. (2025). Sentido do trabalho, envelhecimento e proximidade da aposentadoria: um estudo com profissionais bancários. *Oikos: Família e Sociedade em Debate*, 36(1), 1-20. <http://dx.doi.org/10.31423/oikos.v36i1.19614>

Marra, A. V., Souza, M. M. P., Marques, A. L., & Melo, M. C. O. L. (2013). Significado do trabalho e envelhecimento. *Revista Administração em Diálogo*, 15(2), 103-128. <https://doi.org/10.20946/rad.v15i2.12737>

Palmore, E. B. (1999). *Ageism: negative and positive*. Springer.

Prodanov, C. C., & Freitas, E. C. (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. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 23(6), e200170. <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 & Organization*, 22(5), 474-494. <https://doi.org/10.1111/gwao.12097>

Silva, M., & Helal, D. (2024). Envelhecimento e gestão da idade nas organizações: um estudo de múltiplos casos no Poder Executivo do estado de Pernambuco. *Revista do Serviço Público*, 75(1), 181-121. <https://doi.org/10.21874/rsp.v75i1.10188>

Silva, R. A., & Helal, D. H. (2019). Ageísmo nas organizações: questões para debate. *Revista de Administração IMED*, 9(1), 187-197. <https://doi.org/10.18256/2237-7956.2019.v9i1.3167>

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. K., Arnold, J., & Nicolson, R. (2016). The experience of being an older worker in an organization: a qualitative analysis. *Work, Aging and Retirement*, 2(4), 396-414. <https://doi.org/10.1093/workar/waw011>

Torraco, R. J. (2016). Writing integrative literature reviews: using the past and present to explore the future. *Human Resource Development Review*, 15(4), 404-428. <https://doi.org/10.1177/1534484316671606>

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-04-2014-0086>

Zacher, H., & Rudolph, C. W. (2023). The construction of the “older worker”. *Merits*, 3(1), 115-130. <https://doi.org/10.3390/merits3010007>

Ícaro Romão Fiore de Farias

Mestre em Administração pela Universidade de Passo Fundo (UPF). E-mail: icoffarias@gmail.com

Anelise Rebelato Mozzato

Pós-Doutora em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG); Professora titular na Universidade de Passo Fundo (UPF). E-mail: anerebe@upf.br

DECLARAÇÃO DE CONTRIBUIÇÃO DOS AUTORES

Ícaro Romão Fiore de Farias: Conceituação (Liderança); Curadoria de dados (Liderança); Análise formal (Igual); Investigação (Liderança); Metodologia (Igual); Administração de projeto (Igual); Validação (Igual); Escrita - rascunho original (Liderança); Escrita - revisão e edição (Suporte).

Anelise Rebelato Mozzato: Conceituação (Suporte); Curadoria de dados (Suporte); Análise formal (Igual); Investigação (Suporte); Metodologia (Igual); Administração de projeto (Igual); Validação (Igual); Escrita - rascunho original (Suporte); Escrita - revisão e edição (Liderança).

DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSE

Os autores declaram que não há conflito de interesse.

DECLARAÇÃO DE DISPONIBILIDADE DE DADOS DA PESQUISA

O conjunto de dados que dá suporte aos resultados deste estudo não está disponível publicamente.

DECLARAÇÃO DE USO DE IA

A ferramenta de inteligência artificial Claude foi utilizada para auxiliar na revisão técnico-gramatical do texto e normalização de referências. Adicionalmente, a tradução do artigo foi realizada com o auxílio do Gemini Pro.

AGRADECIMENTOS

Os autores agradecem à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) – Brasil pelo apoio financeiro concedido à pesquisa, por meio de bolsa de estudos destinada ao autor Ícaro Romão Fiore de Farias.

FINANCIAMENTO

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES), em que o autor Ícaro Romão Fiore de Farias atuou como bolsista.

Este preprint foi submetido sob as seguintes condições:

- Os autores declaram que os necessários Termos de Consentimento Livre e Esclarecido de participantes ou pacientes na pesquisa foram obtidos e estão descritos no manuscrito, quando aplicável.
- Os autores declaram que a elaboração do manuscrito seguiu as normas éticas de comunicação científica.
- Os autores declaram que estão cientes que são os únicos responsáveis pelo conteúdo do preprint e que o depósito no SciELO Preprints não significa nenhum compromisso de parte do SciELO, exceto sua preservação e disseminação.
- Os autores declaram que os dados, aplicativos e outros conteúdos subjacentes ao manuscrito estão referenciados.
- O manuscrito depositado está no formato PDF.
- Os autores declaram que a pesquisa que deu origem ao manuscrito seguiu as boas práticas éticas e que as necessárias aprovações de comitês de ética de pesquisa, quando aplicável, estão descritas no manuscrito.
- Os autores declaram que uma vez que um manuscrito é postado no servidor SciELO Preprints, o mesmo só poderá ser retirado mediante pedido à Secretaria Editorial do SciELO Preprints, que afixará um aviso de retratação no seu lugar.
- Os autores concordam que o manuscrito aprovado será disponibilizado sob licença [Creative Commons CC-BY](#).
- O autor submissor declara que as contribuições de todos os autores e declaração de conflito de interesses estão incluídas de maneira explícita e em seções específicas do manuscrito.
- Os autores declaram que o manuscrito não foi depositado e/ou disponibilizado previamente em outro servidor de preprints ou publicado em um periódico.
- Caso o manuscrito esteja em processo de avaliação ou sendo preparado para publicação mas ainda não publicado por um periódico, os autores declaram que receberam autorização do periódico para realizar este depósito.
- O autor submissor declara que todos os autores do manuscrito concordam com a submissão ao SciELO Preprints.