



Pessoa idosa, mercado de trabalho, idadismo e a saúde do trabalhador: revisão de escopo

Elderly people, labor market, ageism, and worker health: scope review

Priscila de Freitas Bastos Pazos¹ 
Aldo Pacheco Ferreira¹ 

Resumo

Objetivo: Caracterizar o conhecimento que relacione a velhice, trabalho, idadismo e ações na saúde do trabalhador a partir de uma revisão de escopo. **Método:** Baseado em uma pergunta norteadora e critérios de busca foi realizada uma seleção de artigos entre abril a junho de 2023 nas bases Scientific Eletrônico Library Online (SCIELO), Web of Science, Scopus, Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS) e PUBMED. No total de 1.745 produções encontradas, 26 artigos corresponderam aos critérios de elegibilidade, sendo estes publicados nos últimos 10 anos. **Resultados:** Da análise, resultaram duas categorias a serem discutidas: impactos do idadismo na saúde do trabalhador e ações para a saúde da pessoa idosa nos ambientes de trabalho. As principais medidas encontradas para a redução do idadismo nos ambientes de trabalho incluem a presença de uma equipe de saúde nos ambientes de trabalho que levam ao adoecimento e incentivo à educação em gerontologia para os trabalhadores. **Conclusão:** Observou-se a incipiência de estudos sobre a velhice do trabalhador, o reconhecimento acerca das doenças mais frequentes entre pessoas idosas que trabalham e as profissões em que elas se encontram mais vulneráveis ao idadismo. Novas investigações poderão dar subsídios para que sejam promovidas políticas com atenção a pessoa idosa que trabalha e o desenvolvimento de uma cultura organizacional geracional.

Palavras-chave:

Envelhecimento. Pessoa Idosa. Mercado de Trabalho. Idadismo. Políticas Públicas.

Abstract

Objective: To characterize the knowledge that relates aging, work, ageism, and actions in worker health through a scope review. **Method:** Based on a guiding question and search criteria, a selection of papers was conducted between April and June 2023 in the Scientific Electronic Library Online (SCIELO), Web of Science, Scopus, Latin American and Caribbean Health Sciences Literature (LILACS), and PUBMED databases. Out of a

Keywords: Aging. Elderly People. Labor Market. Ageism. Public Policies.

¹ Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ), Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca (ENSP), Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública. Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

Não houve financiamento para a execução deste trabalho.

Os autores declaram não haver conflito na concepção deste trabalho.

Correspondência/Correspondence
Priscila de Freitas Bastos Pazos
prisfbastos@gmail.com

Recebido: 07/01/2024
Aprovado: 17/04/2024

total of 1,745 productions found, 26 papers met the eligibility criteria, all of which were published in the last 10 years. *Results:* From the analysis, two categories emerged for discussion: the impacts of ageism on worker health and actions for the health of elderly people in work environments. The main measures found to reduce ageism in work environments include the presence of a health team in workplaces that lead to illness and the promotion of education in gerontology for workers. *Conclusion:* The incipency of studies on the aging of the worker was observed, as well as the recognition of the most common diseases among elderly people who work and the professions in which they are most vulnerable to ageism. Further investigations may provide insights for the promotion of policies attentive to elderly people in the workforce and the development of a generational organizational culture.

INTRODUÇÃO

No contexto de envelhecimento populacional¹, pessoas idosas ganham destaque, pois além de mais presentes no mercado de trabalho, sua renda é necessária para as famílias.^{2,3} No estudo sobre o perfil de pessoas idosas e a renda no Brasil⁴, foi apontado que dos 71,3 milhões de domicílios, 33,9% é composto por pessoas idosas. Esse grupo contribui com cerca de 70% da renda total, sendo que 34,8% provem da ocupação de trabalho e 56,3% da aposentadoria⁴. Ressalta-se que no século XXI essa participação no mercado de trabalho brasileiro aumentará devido à elevação da idade mínima para a aposentadoria com a Nova Previdência^{4,5}.

Dentre os desafios do envelhecimento, temos o ageísmo ou idadeísmo, termo desenvolvido por Butler em 1969, que se refere a qualquer preconceito relacionado à idade⁶. Essa discriminação influencia na formação de estereótipos, como a representação de improdutividade⁷. O idadeísmo tem sido evidenciado pelas organizações políticas e, em 2022, a Organização Mundial da Saúde (OMS) instituiu uma campanha de combate à discriminação, através do Relatório Mundial sobre o Idadismo⁸. Nele, o idadeísmo é tido como prejudicial à saúde física, mental e econômica, sendo considerada uma barreira para um envelhecimento saudável.

No mundo do trabalho, o preconceito pode acontecer durante a vida laboral, incluindo a aposentadoria⁹. Isso representa uma violação dos direitos humanos, com impactos na saúde¹⁰. Há doenças físicas, transtornos mentais, isolamento social, diminuição da cognição, o que leva a uma

redução da longevidade. Destaca-se, que para a manutenção de pessoas idosas na população economicamente ativa (PEA), deve-se considerar a heterogeneidade do envelhecimento, devido a diferenças socioeconômicas e políticas, que produzem diferentes trajetórias de velhice marcadas por dificuldades de acesso à direitos básicos, como saúde, moradia, emprego dentre outros¹¹⁻¹³.

Dada a importância atual do ageísmo e sua relação com o mundo laboral, busca-se evidenciar a relação entre velhice, trabalho, idadeísmo nos ambientes de trabalho, por meio de desfechos apresentados pela literatura internacional. Assim, espera-se contribuir para futuras políticas públicas nacionais em favor da saúde das pessoas idosas trabalhadoras.

MÉTODO

Trata-se de uma revisão de escopo segundo o Instituto Joanna Briggs Institute (JBI)¹⁴, realizada nas seguintes etapas: formulação de uma pergunta norteadora; desenvolvimento de estratégia de busca e definição de critérios de inclusão e de exclusão dos artigos; busca e seleção segundo critérios estabelecidos; extração, análise e organização das produções e discussão dos resultados¹⁴. Foi seguido o protocolo *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis - Extension for Scoping Reviews (PRISMA-ScR)*.¹⁵ A revisão foi cadastrada na plataforma *Open Science Framework (OSF)* sob o link: https://osf.io/4da3z/?view_only=174e5be60e834fa68ac75f0745104b77

Para a questão norteadora, utilizou-se a estrutura População/Participantes, Conceito e Contexto

(PCC)¹⁴: “o que se tem discutido na literatura científica internacional (contexto) acerca da relação entre o idadismo, trabalho e a saúde do trabalhador (conceito) nos ambientes de trabalho com pessoas idosas (população/participantes)?”

A busca ocorreu de abril a junho de 2023 nas bases: Scientific Eletronic Library Online (SCIELO), Web of Science, Lilacs, Scopus e Pubmed. A escolha das bases de dados foi devido ao grande acervo disponível, possibilitando um resgate mais amplo de publicações. Os descritores utilizados na busca foram levantados conforme a temática, no portal de Descritores em Ciências da Saúde (DeSC/MeSH). As estratégias adotadas estão apresentadas no Quadro 1.

Foram incluídos os estudos que atenderam à temática do idadismo/ageísmo relacionado com a saúde da pessoa idosa e saúde do trabalhador, abrangendo artigos científicos (quantitativos, qualitativos ou mistos); sem limitação de idioma; recorte temporal de 10 anos e com acesso livre e completo na íntegra. Descartou-se os que não atenderam a temática e aqueles duplicados.

A seleção seguiu as etapas de leitura: do título, dos resumos e do texto completo. Nas fases, dois revisores independentes foram responsáveis pela triagem e qualquer divergência foi resolvida por consenso, considerando os critérios de inclusão. Os revisores elaboraram um quadro com as informações: características do estudo (autores, ano de publicação,

país e desenho de estudo e conclusões), originando ao Quadro 2 de descrição dos artigos.

Os resultados foram inseridos no fluxograma PRISMA (Figura 1). Por fim, as informações foram discutidas com a finalidade de problematizar os achados da literatura.

Os estudos utilizados são de acesso de domínio público, não necessitando submissão ao Comitê de Ética em Pesquisa e repositórios para depósito de dados de pesquisa.

DADOS DISPONÍVEIS

Todo o conjunto de dados que dá suporte aos resultados deste estudo foi disponibilizado no repositório de dados Figshare e pode ser acessado em DOI <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.25560492.v1> .

RESULTADOS

Encontrou-se 1.745 artigos e, após a aplicação dos critérios de elegibilidade, 26 artigos compuseram a sistematização e discussão (Figura 1).

A seguir, apresenta-se os resultados e a descrição geral dos artigos (Quadro 2).

Quadro 1. Estratégias de busca nas bases de dados na revisão de escopo sobre Pessoa Idosa, mercado de trabalho, idadismo e a saúde do trabalhador, 2023.

Bases de dados	Estratégias de busca
SCIELO	“ageism” AND "demographic aging" OR "labor market" OR "workers age" OR "worker health"
Web of Science	((((ALL=(ageism)) OR ALL=(stereotyping)) OR ALL=(discriminating)) AND ALL=(labor market)) AND ALL=(work) AND ALL=(public health) OR ALL=(occupational health)
Lilacs	(ageismo) OR (discriminação) OR (idadismo) AND ("mercado de trabalho") OR ("ambiente de trabalho") OR (trabalho) AND ("saúde do trabalhador") OR ("saúde ocupacional")
Scopus	(TITLE-ABS-KEY ("Elder work" OR "Older worker" OR "elderly health" OR "Force aging") AND TITLE-ABS-KEY ("ageism" OR "stereotyping" OR "discriminating")
Pubmed	(((ageism) AND (labor market)) OR (work market) AND (demographic aging)) OR (workers age) AND (work health) OR (Occupational health) AND (Aging workforce)

Fonte: Elaborado pelos autores, 2023.

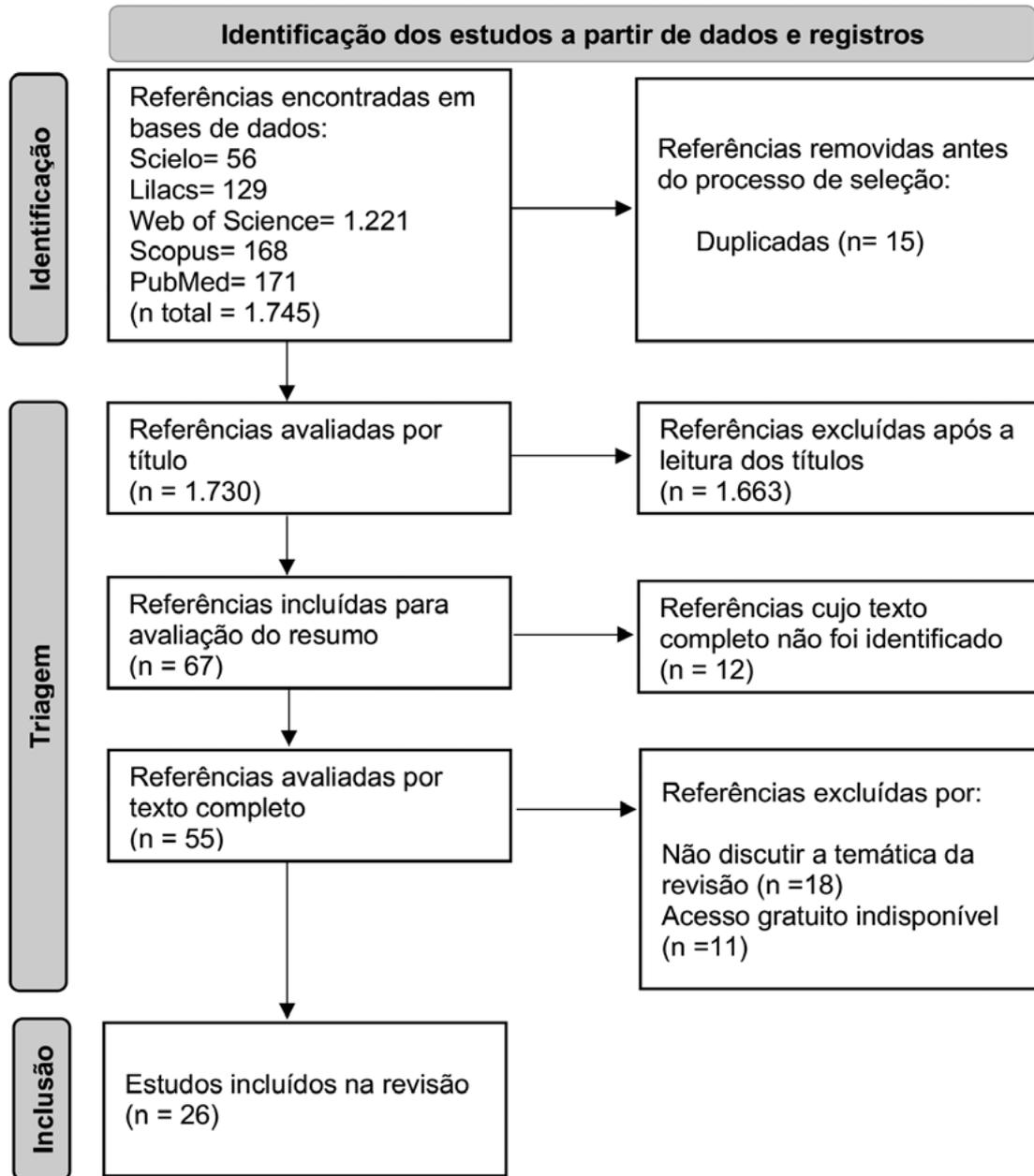


Figura 1. Fluxograma do processo de seleção da revisão de escopo sobre Pessoa Idosa, mercado de trabalho, idadismo e a saúde do trabalhador, 2023, adaptado do PRISMA 2020.

Fonte: Elaborado pelos autores, 2023.

Quadro 2. Características dos estudos incluídos na revisão de escopo sobre Pessoa Idosa, mercado de trabalho, idadismo e a saúde do trabalhador, 2023.

Ano e País de origem	Título	Periódico	Objetivo
2020, Inglaterra ¹⁵	Estimativas populacionais de expectativa de vida saudável no trabalho na Inglaterra aos 50 anos de idade: análise de dados do Estudo Longitudinal Inglês do Envelhecimento	The Lancet Public health	Conhecer a expectativa de vida do profissional idoso na Inglaterra, com base no estudo ELSA, assim como a capacidade de saúde para continuar no trabalho.
2016, Brasil ¹⁷	Desafios da inclusão do idoso no mercado de trabalho	Rev. Bras Med Trab,	Revisão bibliográfica e qualitativa, que avalia a participação do idoso no mercado de trabalho no Brasil e as políticas públicas.
2021, Alemanha ¹⁹	Discriminação etária no contexto da motivação e envelhecimento saudável	Journals of Gerontology: Series B, Psychological Sciences and Social Sciences, 76(S2), S167—S180	Revisão que discute estratégias de redução da discriminação e a promoção de um envelhecimento saudável.
2020, Equador ²³	A escolha do trabalho de idosos: evidências do Equador	RAE vol.35 no.1	Analisar os determinantes econômicos da decisão de trabalhar entre idosos equatorianos.
2021, Brasil ²⁴	O cenário do mercado de trabalho para idosos e a violência sofrida	Rev. Bras. Geriatr. Gerontol.	Sistematizar publicações referentes ao cenário do mercado de trabalho para idosos e às situações de violência enfrentadas.
2017, Brasil ²⁶	Ageísmo no contexto organizacional - a percepção dos trabalhadores brasileiros	Rev. bras. geriatr. gerontol.	Elaboração e validação de instrumento para medir o preconceito de idade no contexto organizacional. Seus resultados trazem implicações práticas, sendo uma delas a necessidade de as organizações traçarem ações para diminuir a incerteza e a percepção de insegurança que cerca a idade.
2022, EUA ²⁷	Experiências do envelhecimento cotidiano e da saúde dos adultos mais velhos nos EUA	JAMA Netw Open	Examinar a prevalência do preconceito de idade e indicadores de saúde física e mental precárias
2020, EUA ²⁸	Efeito da discriminação no presenteísmo entre trabalhadores idosos nos Estados Unidos: efeito de mediação moderado de afeto positivo e negativo	Int J Environ Res Public Health.	Aponta como a discriminação cotidiana percebida influencia o presenteísmo e a relação entre discriminação e afeto positivo com trabalhadores idosos.
2017, Austrália ²⁹	Atitudes em relação à equidade intergeracional: evidências preliminares da Austrália	Australasian journal on ageing	Estudo baseado em dados de pesquisas nacionais, que investigam a mudança e a estabilidade nas atitudes australianas em relação à equidade intergeracional de 2009–2010 a 2015–2017.
2017, Alemanha ³⁰	Discriminação severa e branda por idade: a dupla natureza da discriminação no local de trabalho	Jornal Europeu do Envelhecimento	Levantamento sobre o preconceito relacionado à idade cronológica e social na discriminação no local de trabalho.

continua

Continuação do Quadro 2

Ano e País de origem	Título	Periódico	Objetivo
2019, EUA. ³¹	Efeitos a longo prazo da discriminação etária na saúde mental: o papel da tensão financeira percebida	J Gerontol B Psychol Sci Soc Sci ; 74(4): 664-674	Compreender como a discriminação aumenta a tensão financeira, e a influência nos sintomas depressivos nas mulheres idosas.
2019, Itália ³²	Ageísmo em uma Sociedade Envelhecida: O Papel do Conhecimento, Pessoas e Adultos	Int J Environ Res Saúde Pública	Investigar as relações simultâneas entre conhecimento, idade, ansiedade sobre o envelhecimento e os estereótipos em relação aos idosos, bem como sua relação ao Idadismo
2023, Brasil ³³	Ageísmo na Carreira Acadêmica: um estudo com professores universitários	Educ.Real. 48 2023	A aplicação da Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional indicou que existe ageísmo na Universidade Federal do Piauí, e que os fatores negativo e positivo, são dimensionados por faixa etária.
2019, EUA ³⁴	Quando o preconceito contra você machuca os outros e a mim: o caso do envelhecimento no trabalho	Journal of Applied Social Psychology	Através de estudos transversais e longitudinais foram examinados o preconceito de idade em relação a trabalhadores jovens e velhos e a relação com o contato intergrupais, comportamentos de trabalho, identificação organizacional e bem-estar.
2022, EUA ³⁵ .	Compreendendo a Força de Trabalho Envelhecida: Definindo uma Agenda de Pesquisa	Washington (DC): National Academies Press	Aponta as evidências de discriminação contra trabalhadores mais velhos em três níveis; interações interpessoais relacionadas à idade no trabalho, perfis de desempenho agregados por idade no local de trabalho e manifestações do mercado de trabalho de produtividade e discriminação relacionadas à idade.
2022, Canadá ³⁶	Testando o efeito protetor do contato intergeracional contra o preconceito de idade no local de trabalho: um estudo canadense	Int. J. Environ. Res. Public Health	Avaliar como contatos intergrupais de qualidade entre trabalhadores mais jovens e mais velhos e como as práticas de compartilhamento de conhecimento reduzem as atitudes discriminatórias.
2017, Inglaterra ³⁷	Discriminação por idade no mercado de trabalho do Reino Unido. A raça modera o envelhecimento? Uma investigação experimental	Applied Economics Letters, vol. 25,	Teste de correspondência para investigar se o preconceito de idade é predominante no Reino Unido na fase inicial do processo de contratação.
2018, Canadá ³⁸	Ageismo e o trabalhador mais velho	Gerontologist.	Revisão de escopo da pesquisa sobre o envelhecimento e suas implicações nas oportunidades de emprego dos trabalhadores mais velhos.
2016, Eslováquia ³⁹	Lutas dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho	Economics and Sociology,	Pesquisa empírica, para mapear a empregabilidade dos trabalhadores idosos. Os resultados sugerem que há uma discriminação contra os trabalhadores mais velhos, bem como a inadequação da política de emprego do Estado diante das gerações mais velhas.

continua

Continuação do Quadro 2

Ano e País de origem	Título	Periódico	Objetivo
2019, EUA ⁴⁰	Diferenças geracionais e Trabalho em equipe multigeracional	Crit Care Nurse.	Compreender a importância do ambiente multigeracional e seus desafios, além de apontar as oportunidades para criatividade e aprendizado mútuo entre as gerações.
2019, Brasil ⁴¹	Ageísmo nas organizações: uma questão para debate	Revista de Administração IMED, ISSN-e 2237-7956,	Ensaio teórico buscando discutir o fenômeno ageísmo no ambiente organizacional e suas influências no processo do envelhecimento
2018, ⁴² EUA	O Impacto de uma população em envelhecimento no local de trabalho	Workplace Health Saf ;	Identificar o papel dos enfermeiros de saúde ocupacional na implementação das melhores práticas no local de trabalho favorável ao envelhecimento dos trabalhadores.
2018, EUA ⁴³ .	Ambiente de trabalho e a origem do preconceito de idade	International Perspectives on Aging (Int. Perspect	Pesquisa bibliográfica a partir das teorias e descobertas na literatura científica sobre o papel das organizações/empresas em cultivar, preservar ou reduzir o preconceito de idade dentro delas.
2021. ⁴⁷ Brasil	Velhice, trabalho e saúde do trabalhador no Brasil: uma revisão integrativa	Rev. bras. geriatr. gerontol.	Discutir a relação entre a velhice, o trabalho e a saúde do trabalhador no Brasil, a partir de uma revisão integrativa.
2021, Alemanha ⁴⁶ .	Desafios que surgem para os trabalhadores mais velhos ao participar de uma intervenção no local de trabalho abordando a capacidade para o trabalho: um estudo qualitativo da Alemanha	Int Arch Occup Environ Health	Descrever os resultados de um estudo sobre as experiências e expectativas dos trabalhadores mais velhos sobre uma intervenção no local de trabalho. .
2021 ⁴⁹ . EUA	Envelhecimento e o futuro do trabalho decente	Environ Res Public Health.	Analisar como aspectos do envelhecimento e fatores organizacionais afetam a capacidade para o trabalho ao longo da vida.

Fonte: Elaborado pelos autores, 2023.

Quanto às características das produções, nota-se prevalência de estudos qualitativos no idioma inglês. Nas que foram utilizadas entrevistas tem-se predominância do uso de questionários e escala na avaliação do preconceito etário nos ambientes de trabalho. As temáticas encontradas nos artigos foram divididas em categorias discutidas a seguir.

DISCUSSÃO

Idadismo e os impactos na saúde do trabalhador

A longevidade representa um ganho social e nessa perspectiva, existe a necessidade de pessoas idosas em permanecerem ativas, como uma forma de ampliar

a qualidade de vida. O trabalho é apontado como meio de inclusão e desenvolvimento de habilidades¹⁶. À medida que a vida laboral aumenta, maiores são os desafios para o trabalhador, sendo as garantias de direitos ameaçadas por uma série de fatores, dentre eles, o ageísmo¹⁷.

Pesquisas na área da psicologia revelam que os estereótipos favorecem a percepção negativa da velhice. Logo, a imagem da pessoa idosa, associada aos adoecimentos e improdutividade, favorece a desvalorização desses trabalhadores^{18,19}. Segundo diretrizes internacionais, a pessoa idosa deve ter acesso ao emprego livre de discriminações^{20,21}, portanto o avanço do ageísmo nos ambientes de

trabalho é identificado como uma violação do direito ao trabalho⁸. Devido ao preconceito etário, a OMS¹⁰ apresenta propostas para estruturar ações para uma sociedade que envelhece. Essas recomendações incluem a intergeracionalidade, ou seja, o convívio entre pessoas de gerações diferentes. Ambientes que favorecem relações geracionais contribuem para novos aprendizados, experiências, diversidade e respeito para todas as idades^{8,22}.

Em países de envelhecimento expressivo, as pessoas idosas são fundamentais economicamente, sendo a aplicação dessa mão-de-obra uma medida estratégica para a economia²³. Ao enfatizar a empregabilidade livre do idadismo, devemos considerar contribuições para a saúde da pessoa idosa relacionadas com a valorização pessoal e sociabilidade que promove a saúde, longevidade e bem-estar²³. A inadequação do trabalho contribui para vulnerabilidades de saúde, aumentando os gastos sociais dos governos, o que torna uma problemática no campo econômico e do envelhecimento²⁴. No Brasil, no Estatuto da Pessoa Idosa (EI)²⁵ possui um capítulo destinado ao trabalho da pessoa idosa. Nele as atividades profissionais devem ocorrer em ambiente saudável e seguro, com atenção às suas especificidades físicas, intelectuais e psíquicas, sendo vedada discriminação por idade²⁶. As implicações do preconceito foram identificadas através da escala de ageísmo no contexto organizacional, aplicada com 600 pessoas idosas em atividade de trabalho no Brasil²⁶. Nessa investigação, a insegurança foi mais relevante para os mais velhos e as atitudes ageístas apareceram associadas ao declínio de habilidades sociais. Este estudo indica que ações que minimizem as percepções de exclusão devem ser incluídas em políticas de trabalho²⁶.

Pesquisas têm sido devotadas nesse tema como, por exemplo, um estudo a partir do contexto da Pesquisa Nacional de Envelhecimento Saudável com americanos, identificando que cerca de 93,4% dos sujeitos com idade entre 50 e 80 anos já experimentaram algum tipo de agressão relacionada à idade²⁷. Nesse estudo, as pessoas mais idosas apresentaram-se vulneráveis, em prejuízo à perda de saúde mental e física²⁷.

A discriminação cotidiana foi pesquisada com 2.152 trabalhadores americanos com foco no presenteísmo²⁸. O termo refere-se à permanência do sujeito no trabalho, mesmo que existam limitações na capacidade para executar suas atividades. Comportamentos autoidentificados pelos trabalhadores foram o cansaço, a ansiedade, a rotatividade, a qualidade do serviço, os atos discriminatórios e conflitos laborais, impactantes na percepção de saúde e na improdutividade²⁸.

O Envelhecimento do trabalhador na Austrália²⁹, como componente da Pesquisa Nacional Australiana de Atitudes Sociais, utilizou-se questionário com 1.124 participantes. Essa investigação conteve perguntas sobre a discriminação etária na perspectiva pessoal e social, experiências cotidianas e percepções de discriminação no trabalho²⁹. Os participantes foram divididos por grupos: 18-34 anos; 35-49 anos; 50-64 anos; e 65 anos ou mais. Cerca de 46% dos participantes de variadas idades indicaram que o idadismo é comum, sendo evidente a partir dos 50 anos²⁹. Ademais, as construções históricas preconceituosas no trabalho são uma barreira às oportunidades de emprego e impactam na segurança econômica.

Já na pesquisa com 1.000 participantes poloneses com idade entre 45 a 65 anos, através de um estudo de inquérito, o idadismo foi classificado nas formas dura e a leve³⁰. O preconceito duro esteve presente em comportamentos negativos e na dificuldade de desenvolvimento da carreira. Já o leve esteve ligado a contextos pessoais e familiares. Em ambos ambientes, apresentou-se mais frequente entre as mulheres e moradores de áreas urbanas. Esse artigo compreende a demanda de conscientização sobre o papel da pessoa idosa e seu potencial de contribuição para a sociedade³¹.

Donizzetti³² aborda em seus estudos as relações entre conhecimento, idade e ansiedade na Itália. O público definido por amostragem de conveniência e método de bola neve incluiu 886 italianos com média de idade de 35,8 anos (Desvio Padrão, DP =14,2 anos), predominantemente do sexo feminino (64,8%). A idade dos participantes variou entre 18 e 65 anos com a seguinte distribuição entre as faixas etárias:

18-25 (39,8%); 26-35 (8,1%); 36-55 (42,6%); 56-65 (9,4%). Foram utilizadas as escalas de Ansiedade sobre o Envelhecimento, Fraboni de Ageísmo, Diferencial Semântico do Envelhecimento e Quiz de Fatos sobre o Envelhecimento. Conclui-se que os estereótipos negativos são formados ao longo da vida³². Uma conclusão similar a essa foi encontrada em uma pesquisa acerca dos estereótipos entre professores de nível superior³³, onde o desconhecimento sobre o envelhecimento apresentou-se como uma implicação negativa para a etapa da velhice. Esses resultados reforçam a diretriz da educação em gerontologia, na promoção de atitudes positivas sobre a população idosa no trabalho³³.

O cotidiano de trabalhadores foi analisado a partir de um questionário de ansiedade e envelhecimento, com 647 funcionários com idade entre 24 a 62 anos³⁴. Emergiu dessa investigação que o preconceito é um fator prejudicial para a qualidade do trabalho e atividades realizadas em grupo³⁴. Essa condição também aparece associada à redução da expectativa de vida no trabalho, mesmo em países cujo índice de envelhecimento é mais avançado, pois é um fator decisório na contratação desses profissionais³⁵.

As remunerações e a redução da prospecção de carreira são razões associadas ao idadismo, que elevam não só o nível de estresse no trabalho, mas os riscos socioeconômicos e de saúde, menores oportunidade de capacitação, morbidades e barreiras sociopsicológicas entre pessoas idosas³⁶.

Sobre a diferenciação na seleção de trabalhadores por idade, um estudo realizado por teste de correspondência investigou o preconceito de idade é predominante no Reino Unido na fase de contratação³⁷. Conclui-se que os trabalhadores apresentaram-se penalizados no tocante à qualidade e no acesso a vagas de trabalho. Essa situação também é vista por Harris³⁸ cuja análise indica que as pessoas idosas não recebem remunerações adequadas à experiência profissional.

Sobre a contratação de pessoas idosas e o preconceito^{39,40} evidencia-se a necessidade de uma política de trabalho mais estruturada e inclusiva como artifícios importantes para um mundo do trabalho com uma PEA envelhecida^{39,40}.

Dos 26 estudos desta revisão, 25 estão voltados para a compreensão dos impactos do preconceito no trabalho na perspectiva dos trabalhadores. No entanto, tem-se uma produção que integra a visão dos empregadores³⁸. Para esse grupo, a imagem negativa da pessoa idosa implica em menor comprometimento organizacional e satisfação do grupo, além do aumento de comportamentos de trabalho contraproducentes³⁸. Assim, a empregabilidade das gerações mais velhas foi mapeada com trabalhadores de 50 anos ou mais na Eslováquia³⁹. Tentou-se identificar as razões pelas quais os empregadores resistem em contratar os mais velhos, concluindo-se que essa condição é devido à inadequação da política de incentivo ao emprego do Estado³⁹.

Ações para a saúde da pessoa idosa inserida em ambientes de trabalho

A permanência de pessoas idosas trabalhando é devido não só ao aumento da população idosa, mas à carência de mão-de-obra mais jovem⁴⁰. Como o envelhecimento ocorre de maneiras diferentes para países desenvolvidos e subdesenvolvidos, alguns países se encontram mais preparados para absorver a mão-de-obra idosa. Portanto, condições inseguras de trabalho ameaçam a saúde do trabalhador mais velho, já que o trabalho pode não ser lhes adequado⁴¹.

Um estudo, baseado na experiência dos Centros de Controle e Prevenção de Doenças com pessoas idosas, nos EUA⁴², considera positiva a presença de uma equipe de saúde nos ambientes de trabalho, pois favorece o reconhecimento de questões contemporâneas do trabalho. Ademais, essa compreensão incluiu impactos da discriminação na relação com as doenças crônicas e às atividades laborais^{42,43}.

Sobre a qualificação da mão-de-obra, discute-se⁴⁴ a inclusão do conhecimento gerontológico a profissionais, para possibilitar o entendimento sobre as fases da vida com seus ganhos e perdas na saúde. A relação trabalho, envelhecimento e saúde do trabalhador é considerada insuficiente para o campo da gerontologia quanto para a Saúde Pública. Portanto, é importante repensar conceitos e políticas de saúde do trabalhador (ST) nos contextos de trabalho⁴⁵.

A percepção de pessoas idosas sobre a eficácia das ações para aprimorar a capacidade para o trabalho foi destacada através de um estudo com funcionários na Alemanha.⁴⁶ Destaca-se a exaustão de cargas horárias, estereótipos de idade, deficiência na gestão do trabalho e insegurança ocupacional persistentes mesmo diante de intervenções de equipes de saúde ⁴⁶. Considera-se que o protagonismo dos trabalhadores na organização das intervenções em saúde, pode favorecer ações mais efetivas para a saúde dos profissionais⁴⁶. Isto corrobora a legislação no Brasil, pois toda a ação no campo da ST, conforme o Sistema Único de Saúde (SUS), deve ter como base a participação dos próprios trabalhadores^{47,48}.

Por fim, tem-se a necessidade de observar as competências individuais dos trabalhadores e suas demandas de trabalho (ambiente de trabalho, organização do trabalho, gestão) na busca de melhorias para pessoas idosas trabalhadoras⁴⁹. Essa pesquisa considera central compreender as diferenças em relação às capacidades individuais dos trabalhadores mais velhos, seus meios de trabalho como forma de aperfeiçoar a participação dos mesmos no mercado de trabalho⁴⁹. Assim como é pontuado no relatório mundial do idadismo, a legislação é um fator estruturante no combate ao preconceito. Tem-se como sugestão de estudos identificar a efetividade das políticas públicas nacionais existentes diante do preconceito no trabalho e conhecer as estratégias adotadas pelos trabalhadores que convivem com ambientes laborais idadistas. Esta revisão pode apresentar como limitação o recorte temporal dos últimos 10 anos e por não ter adotado a literatura cinzenta como teses, dissertações que pudessem abordar a temática.

CONCLUSÃO

Diante de uma sociedade com maior longevidade e reflexos no mercado de trabalho, esta revisão discutiu a relação entre velhice, trabalho, idadismo e a saúde do trabalhador, colocando-a como um novo desafio para as políticas de trabalho para pessoas idosas. Nesse caminho, o idadismo apareceu como uma das

causas que levam ao conflito no trabalho, exclusão, adoecimento mental e físico, sendo, portanto, um problema ainda silenciado nos ambientes laborais.

Os resultados encontrados apontam que até mesmo produções científicas internacionais nessa temática são escassas, embora seja de grande relevância social e econômica. As lacunas no conhecimento podem avançar com a inclusão das perspectivas sociais, variáveis como raça e gênero, escolaridade, em virtude das diferenças de acesso ao trabalho e preconceito sofridos por sujeitos socialmente diferentes.

Por meio da análise, deve-se considerar a participação das pessoas idosas no mercado de trabalho em uma perspectiva econômica e também a compreensão dos tipos de adoecimentos provenientes do trabalho e as faixas etárias mais vulneráveis, os impactos do idadismo na saúde e as profissões que mais absorvem pessoas idosas.

Em suma, encontrou-se na pesquisa dados sobre a importância de práticas empresariais e públicas na promoção da intergeracionalidade no mercado de trabalho, incluindo programas de treinamento e valorização profissional. Propõe-se, investigações futuras que relacionem a política em ST e Saúde da Pessoa Idosa, como forma de repensar o cenário nesse campo, visando o desenvolvimento de políticas públicas, que considerem a pessoa idosa que trabalha.

AUTORIA

- Priscila de Freitas Bastos Pazos – concepção e o delineamento, análise e interpretação dos dados, redação do artigo e a sua revisão crítica, aprovação da versão a ser publicada, responsável por todos os aspectos do trabalho, garantindo que questões relacionadas à precisão ou integridade de qualquer parte da obra.
- Aldo Pacheco Ferreira – revisão crítica e aprovação da versão a ser publicada.

Editado por: Leticia Sampaio Figueiredo

REFERÊNCIAS

1. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Censo 2022: número de pessoas com 65 anos ou mais de idade cresceu 57,4% em 12 anos. Agência de Notícias IBGE. 2023 Nov 11. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38186-censo-2022-numero-de-pessoas-com-65-anos-ou-mais-de-idade-cresceu-57-4-em-12-anos>
2. Pazos P de FB. Velhice e trabalho: um estudo sobre o trabalhador idoso [dissertação]. Rio de Janeiro (RJ): Fundação Oswaldo Cruz. Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca; 2020.
3. Sato AT, Lancman S. Políticas públicas e a inserção da pessoa idosa no mercado de trabalho no Brasil. *Rev bras geriatr gerontol.* 2020;23(6):e200170. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-22562020023.200170>
4. Camarano AA. (2020). Os dependentes da renda dos idosos e o coronavírus: órfãos ou novos pobres?. *Cien Saude Colet.* 2020;25(suppl 2): 4169–76. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-812320202510.2.30042020>
5. Camarano AA, Fernandes D. Condições de empregabilidade do trabalhador mais velho. In: Negri JA, Araújo BC, Bacelette R, organizadores. *Desafios da nação: artigos de apoio.* Brasília: Ipea; 2018. v. 2. p. 193-229.
6. Butler RN. Age-ism: another form of bigotry. *Gerontologist.* 1969;9(4):243-6. Disponível em: https://doi.org/10.1093/geront/9.4_Part_1.243
7. Teixeira SM de O, Souza LEC de, Maia LM. Ageísmo institucionalizado: uma revisão teórica. *Kairós-Gerontologia.* 2018;21(3):129–49. Disponível em: <https://doi.org/10.23925/2176-901X.2018v21i3p129-149>
8. Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS). Relatório mundial sobre o idadismo. Washington: OPAS, 2022; Disponível em: <https://doi.org/10.37774/9789275724453>
9. Santos GT dos, Salcedo GM, Guimarães LHV, Baêta PVL, Braga JO. A intergeracionalidade no mercado de trabalho: desafios e potencialidades. *REASE.* 2022;8(12):505-28. Disponível em: <https://doi.org/10.51891/rease.v8i12.7998>
10. Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS). Discriminação por idade é um desafio global, afirma relatório da Organização das Nações Unidas. OPAS; 2021 Mar 18. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/18-3-2021-discriminacao-por-idade-e-um-desafio-global-afirma-relatorio-da-organizacao-das>
11. Pochmann M. Tendências estruturais do mundo do trabalho no Brasil. *Cien Saude Colet.* 2020;25(1):89–99. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.29562019>
12. Pazos P de FB, Ferreira AP. Aspects of occupational aging according to elderly workers: old age, work, and worker health. *Research, Society and Development.* 2022;11(10):e507111032960. Disponível em: <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i10.32960>
13. Nepomuceno Furtado K. Desafios e oportunidades encontrados na atividade laborativa desempenhada por idosos. *EASN.* 2021;1:89-107.
14. Peters MDJ, Godfrey C, McInerney P, Munn Z, Tricco AC, Khalil H. Chapter 11: Scoping Reviews. In: Aromataris E, Munn Z, editores. *JBIM Manual for Evidence Synthesis.* JBI, 2020. p. 407-451. Disponível em: <https://doi.org/10.46658/JBIMES-20-12>
15. Page MJ, McKenzie JE, Bossuyt PM, Boutron I, Hoffmann TC, Mulrow CD, et al. The PRISMA 2020 statement: an Updated Guideline for Reporting Systematic Reviews. *BMJ.* 2021;372(71). Disponível em: <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
16. Parker M, Bucknall M, Jagger C, Wilkie R. Population-based estimates of healthy working life expectancy in England at age 50 years: analysis of data from the English Longitudinal Study of Ageing. *Lancet Public Health.* 2020;5(7):e395–403. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/S2468-2667\(20\)30114-6](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(20)30114-6)
17. Paolini KS. Desafios da inclusão do idoso no mercado de trabalho. *Rev Bras Med Trab.* 2016;14(2):177–82. Disponível em: <https://doi.org/10.5327/Z1679-443520162915>
18. Pinguart M. Creating and maintaining purpose in life in old age: a meta-analysis. *Ageing Int.* 2002;27(2):90–114. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s12126-002-1004-2>
19. Rothermund K, Klusmann V, Zacher H. Age Discrimination in the Context of Motivation and Healthy Aging. *J Gerontol B Psychol Sci Soc Sci.* 2021;76(Suppl2):S167–80. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/geronb/gbab081>
20. Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS). Década do Envelhecimento Saudável nas Américas (2021-2030). OPAS. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/decada-do-envelhecimento-saudavel-nas-americas-2021-2030>

21. Dell'Isola C. A organização internacional do trabalho (OIT): proteção e uma perspectiva do futuro trabalhador idoso. In: Campilongo CF, Gonzaga A de A, Freire AL, coordenadores. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Manus PPT, Gitelman S, coordenadores do tomo. 1 ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017.
22. Burgos F. Idosos na Agenda Governamental. Sociedade e gestão. FGV Executivo. 2020;19(1):36-38. Disponível em: <https://doi.org/10.12660/gvexec.v19n1.2020.81437>
23. Lanchimba C, Quisnancela J, Salazar Mendez Y. The choice of elderly labor: Evidence from Ecuador. RAE. 2020; 35(1), 75-97. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-88702020000100075>
24. Batista RL, Teixeira KMD. O cenário do mercado de trabalho para idosos e a violência sofrida. Rev bras geriatr gerontol. 2021;24(6): e210022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-22562020024.210022>
25. Brasil. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências. (Redação dada pela Lei nº 14.423, de 2022). Diário Oficial da União. Brasília, 2003; 1 Out. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm
26. França LH de FP, Siqueira-Brito A da R, Valentini F, Vasques-Menezes I, Torres CV. Ageism in the organizational context - the perception of Brazilian workers. Rev bras geriatr gerontol. 2017;20(6):762-72. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-22562017020.170052>
27. Allen JO, Solway E, Kirch M, Singer D, Kullgren JT, Moise V, et al. Experiences of Everyday Ageism and the Health of Older US Adults. JAMA Netw Open. 2022;5(6):e2217240. Disponível em: [10.1001/jamanetworkopen.2022.17240](https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2022.17240)
28. Deng J, Guo Y, Shi H, Gao Y, Jin X, Liu Y, et al. Effect of Discrimination on Presenteeism among Aging Workers in the United States: Moderated Mediation Effect of Positive and Negative Affect. Int J Environ Res Public Health. 2020;17(4):1425. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph17041425>
29. Kendig H, O'Loughlin K, Hussain R, Cannon L. Attitudes towards intergenerational equity: Preliminary Australian evidence. Australas J Ageing. 2017;36(2):107-11. Disponível em: [10.1111/ajag.12430](https://doi.org/10.1111/ajag.12430)
30. Stypinska, J., Turek, K. Hard and soft age discrimination: the dual nature of workplace discrimination. 2017; Eur J Ageing 14:49-61. <https://doi.org/10.1007/s10433-016-0407-y>
31. Coutinho MLP. Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades. OIT Igualdade Racial. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_05_234.pdf
32. Shippee TP, Wilkinson LR, Schafer MH, Shippee ND. Long-Term Effects of Age Discrimination on Mental Health: The Role of Perceived Financial Strain. J Gerontol B Psychol Sci Soc Sci. 2019;74(4):664-674. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/geronb/gbx017>
33. Donizzetti AR. Ageism in an Aging Society: The Role of Knowledge, Anxiety about Aging, and Stereotypes in Young People and Adults. Int J Environ Res Public Health. 2019;16(8):1329. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph16081329>
34. Viana LO, Helal DH. Ageísmo na Carreira Acadêmica: um estudo com professores universitários. Educ. Real. 2023;48:e121896. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2175-6236121896vs01>
35. Paleari FG, Brambilla M, Fincham FD. When prejudice against you hurts others and me: The case of ageism at work. J Appl Soc Psycho. 2019; 49(3):1-17. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/jasp.12628>
36. National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine; Division of Behavioral and Social Sciences and Education; Committee on National Statistics; Committee on Population; Committee on Understanding the Aging Workforce and Employment at Older Ages at Becker T, Fiske ST, editors. Understanding the Aging Workforce: Defining a Research Agenda. Washington (DC): National Academies Press (US); 2022.
37. Lagacé M, Donizzetti AR, Van de Beeck L, Bergeron CD, Rodrigues-Rouleau P, St-Amour A. Testing the Shielding Effect of Intergenerational Contact against Ageism in the Workplace: A Canadian Study. Int J Environ Res Public Health. 2022;19(8):4866. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph19084866>
38. Drydakis N, MacDonald P, Chiotis V, Somers L. Age discrimination in the UK labour market. Does race moderate ageism? An experimental investigation. Appl Econ Lett. 2017;25(1):1-4. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/13504851.2017.1290763>
39. Harris K, Krygsman S, Waschenko J, Laliberte Rudman D. Ageism and the Older Worker: A Scoping Review. Gerontologist. 2017;58(2):e1-e14. Disponível em <https://doi.org/10.1093/geront/gnw194>
40. Krajiňáková E, Vojtovič S. Struggles of Older Workers at the Labour Market, Economics and Sociology. 2017;10(1):319-333. Disponível em: <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2017/10-1/23>

41. Stutzer K. Generational Differences and Multigenerational Teamwork. *Crit Care Nurse*. 2019;39(1):78–81. Disponível em: <https://doi.org/10.4037/ccn2019163>
42. RA da, Helal DH. Ageismo nas Organizações: Questões para Debate. *Rev Adm IMED*. 2019;9(1):187–197. Disponível em: <https://doi.org/10.18256/2237-7956.2019.v9i1.3167>
43. White MS, Burns C, Conlon HA. The Impact of an Aging Population in the Workplace. *Workplace Health Saf*. 2018;66(10):493–8. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/2165079917752191>
44. Naegele L, Tavernier WD, Hess M. Work Environment and the Origin of Ageism. In Ayalon L, Tesch-Römer C, editores. *Contemporary Perspectives on Ageism*. Springer, 2018. p. 73-90. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8>
45. ML do CC, Silva JV, Terra F de S, Moreira MASP, Alves M do SCF, Sousa WCM, et al. O envelhecer contemporâneo: ônus ou bônus? A questão da “melhor idade”. *RIASE*. 2022;8(1):141–57. Disponível em: [http://dx.doi.org/10.24902/r.riase.2022.8\(1\).539.141-157](http://dx.doi.org/10.24902/r.riase.2022.8(1).539.141-157)
46. Pazos P de FB, Bonfatti RJ. Velhice, trabalho e saúde do trabalhador no Brasil: uma revisão integrativa. *Rev bras geriatr gerontol*. 2020;23(6):e200198. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-22562020023.200198>
47. Sippli K, Schmalzried P, Rieger MA, Voelter-Mahlknecht S. Challenges arising for older workers from participating in a workplace intervention addressing work ability: a qualitative study from Germany. *Int Arch Occup Environ Health*. 2021;94(5):919–33. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01639-x>
48. Brasil. Lei nº 8080, de 19 de Setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. Brasília, 1990; 19 Set. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.htm
49. Brasil. Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. *Diário Oficial da União*. Brasília, 2012; 23 Ago. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html
50. Fischer FM, Martinez MC, Alfredo CH, Silva-Junior JS, Oakman J, Cotrim T, et al. Aging and the Future of Decent Work. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18(17):8898. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph18178898>