



## Envejecimiento contemporáneo: ¿bonus o bonus?

### Envelhecimento contemporâneo: bônus ou bônus?

**José Vitor da Silva**

Universidad Federal de Alfenas (UNIFAL)

**Rosa Maria do Nascimento**

Instituto Nacional de Educación Superior y Posgrado Padre Gervásio (INAPÓS)

**Tatiana Loiola**

Instituto Nacional de Educación Superior y Posgrado Padre Gervásio (INAPÓS)

**Bruna da Graça Macêdo Pereira**

Hospital Clínico de Itajuba (HCI)

**Márcio Daniel Nicodemos Ramos**

Universidad Federal de Itajubá (UNIFEI)

#### RESUMEN

Verificar el estado de salud del anciano para actuar en el mundo del trabajo e identificar los prejuicios sociales que enfrenta en su cotidiano. Se realizó una encuesta sobre las condiciones de salud, capacidad e interés en el trabajo de los ancianos. Esta búsqueda se realizó utilizando las siguientes bases de datos: Scientific Electronic Library Online (Scielo); Biblioteca Nacional de Medicina (Pubmed); Literatura Latinoamericana y del Caribe en Ciencias de la Salud (LILACS); Biblioteca Virtual en Salud (MEDLINE/BIREME), utilizando los siguientes descriptores tanto en portugués como en inglés: "Anciano"; "trabajar"; "Prejuicio", "Longevidad" y "Calidad de Vida". Se constató que los ancianos contemporáneos, desde el punto de vista de la salud, están debidamente preparados para la inserción o reinserción en el mundo del trabajo. Sus prejuicios sociales son diversos, lo que dificulta su desempeño social.

**Palabras clave:** Envejecimiento, Estigma social, Mercado de trabajo, Salud.

#### 1 INTRODUCCIÓN

El envejecimiento contemporáneo se fundamenta en dos fenómenos de carácter universal e irreversible, denominados, recíprocamente, aumento del número de ancianos y longevidad (ALVES, 2020).

Es expresivo, el número de personas mayores y la longevidad. Estos dos fenómenos asociados a otros aspectos de carácter biológico, psicológico, social y cultural revelan que las personas mayores contemporáneas tienen otras exigencias en su proceso de envejecimiento. El envejecimiento saludable y activo con calidad de vida son necesidades a conquistar por parte de las personas mayores contemporáneas. El paradigma actual consiste en vivir más años, pero con satisfacción en relación con la

salud, la familia, la autonomía, la independencia física, el medio ambiente, los aspectos sociales, entre otros.

Por otro lado, este escenario también está rodeado de cuestiones sociales que reprimen a los ancianos, otorgándoles atributos negativos y peyorativos. Esto hace que la sociedad actual muchas veces no vea a los ancianos como un arsenal de sabiduría y experiencia, sino con una mirada de “peso muerto”, inadecuados, inapropiados, atrasados y “aburridos”, sin otorgarles oportunidades profesionales y sociales. Parece que los ancianos, cuando no son considerados como tales, son infantilizados por diferentes conceptos que, según la cultura, son los más diversos.

Asociado a esto, se cree que los ancianos se agrupan para sentirse empoderados, comprendidos y escuchados por el hecho de tener sentimientos en común en relación a los aspectos negativos surgidos de la sociedad. Este agrupamiento realizado por los ancianos recibió algunas denominaciones como una forma de representarlos, aunque sin consultarlos, tales como: adulto “estándar”; “tercera edad” y “cuarta edad”; “mejor edad”; “edad feliz”. Cada una de estas expresiones tiene los significados que se describen a continuación:

Adulto “estándar” entendido como una persona equilibrada, estable, asentada y rutinaria; es producto de una confianza ilimitada en el progreso, en la posibilidad de poder controlar y proyectar todas las dimensiones de la vida humana a través de la definición de un ciclo de vida lineal, con pasos por recorrer y metas por cumplir. Ha alcanzado la madurez biológica, sexual y psicológica. ¿Cómo identificar todo esto? ¿Cómo saber que los adultos mayores han alcanzado su madurez biológica, sexual y psicológica? ¿Cómo se lleva a cabo este control?

El uso del término “mejor edad”, cuyo objetivo parece haber sido infantilizar, suavizar o hacer la mención de las personas mayores como algo “políticamente correcto”, especialmente por parte de la prensa. Uno de los objetivos era expresar que la mejor edad es la fase en la que la persona mayor se jubila y, por tanto, aprovecha su jubilación y descanso, situaciones que harían justicia a esta denominación. Además, en los tiempos actuales, el “descanso” después de toda una vida dedicada al trabajo apenas existe, al menos en países económicamente frágiles, con personas mayores trabajando, incluso algunas en economías fuertes. ¿Es oportuna y adecuada esta expresión? ¿Qué significa “Tercera Edad” y “Cuarta Edad”? ¿Por qué hablamos de “primera y segunda edad”?

“Edad feliz” ¿por qué esta expresión? ¿Qué es la "edad feliz"? ¿Qué significa y expresa? ¿Por qué atribuir esta expresión a una determinada etapa del envejecimiento? Asociadas a estas expresiones, hay otras que se construyen, en particular, por parte de nuevos grupos de personas mayores.

En una reflexión más profunda y de carácter circular, ¿hay necesidad de estas expresiones en la vida de la persona mayor? ¿Por qué la existencia de estas diferentes expresiones? Da la impresión de que no deberían mencionarse las palabras “envejecimiento” y “vejez”. Parece ser algo que debe evitarse y pasar por alto los términos y tratar de adoptar otro enfoque. Se crean términos que, en lugar de elogiar y enaltecer los años vividos, los dejan escasos o marginados. ¿La creación de tantas expresiones no deja el envejecimiento con un significado negativo a lo largo de la vida? ¿No es suficiente hablar del envejecimiento mismo, sin “adornos”, que muchas veces dificultan y alejan su comprensión y experiencia?

Es necesaria aquí una nueva reflexión sobre el propio envejecimiento anclado en el aumento demográfico de los ancianos y la longevidad, libre de otras concepciones indebidas o inadecuadas de este ciclo de la vida humana, tan normal como los otros que le preceden. Parece necesaria una reflexión más profunda, humana y científica, a través de la cual la persona mayor sea insertada y aceptada como tal, así como libre de ciertos prejuicios. Las sociedades, en general, incorporan varios prejuicios que dificultan la vida de las personas mayores, tales como: los valores de estas personas son obsoletos y, por lo tanto, inferiores; este segmento de la población es menos hábil para hacer críticas y juicios; tienen un valor menor en comparación con los jóvenes, por lo que necesitan menos atención; la capacidad de las personas mayores para disfrutar de los placeres de la vida disminuye a medida que envejecen. Como resultado de estos aspectos, las propias personas mayores adoptan estos prejuicios y pueden fácilmente subestimarse, o bien tratar de corresponder a lo que se espera de ellos (PASCHOAL, 2016).

Para la población anciana habrá mayores pérdidas, injusticias y manejos inadecuados, ya que existe una gran heterogeneidad en el envejecimiento. Finalmente, debido a las características mencionadas, las personas mayores son más susceptibles a las influencias ambientales inmediatas, como guerras, epidemias/pandemias, catástrofes, violencia y migración (PASCHOAL, 2016). Un ejemplo de estas situaciones es la actual pandemia, que ha traído diversas dificultades e incluso sufrimientos a las

personas mayores, especialmente con la medida sanitaria “quedarse en casa”, llevando a las personas mayores a un nuevo prejuicio de alejamiento de la sociedad.

En vista de lo anterior, dos conceptos son importantes y evidentes:

- 1 – Envejecimiento con aumento demográfico y longevidad significativos;
- 2 – Prejuicios y estigmas sociales de los mayores y otros en relación al propio envejecimiento.

Ante estas situaciones, que son de naturaleza compleja porque involucran una serie de contextos de carácter biológico, psicológico, social, espiritual, político, económico y cultural, surgen las siguientes preguntas: ¿Qué hacer? ¿Y, cómo hacerlo?

Asociado a eso, el anciano también enfrenta, específicamente, prejuicios en el ámbito profesional, ya que la sociedad, en general, espera que se encamine hacia la jubilación y se retire del mundo del trabajo. Los estudios muestran que cada vez más personas mayores necesitan o quieren permanecer en el mundo del trabajo, situación que parece estar lejos de lo que se espera de las personas en este grupo de edad, aunque tengan salud física y mental y, en consecuencia, conservación de las habilidades físicas, funcional y cognitiva (PAOLINI, 2016).

Al asociar a los mayores con el mundo del trabajo, se tiene un cuadro característico de exclusión social y discriminación. Esta situación se complica aún más con la evolución tecnológica y la globalización de la economía, que han llevado a los trabajadores, en general, a la exclusión del proceso productivo y al desempleo (MAGALHÃES, 2008).

La primera dificultad que encuentra el anciano en el mundo del trabajo es la crítica de que está ocupando vacantes y funciones de trabajadores jóvenes, considerando su edad, años de trabajo y el contexto de todo trabajo en sí. Se hace alusión a que faltan vacantes para la inserción de jóvenes en el campo profesional porque los trabajadores de edad avanzada permanecen activos.

Si bien el número de adultos mayores que trabajan en la dimensión formal parece, para algunos, algo positivo en el ámbito cuantitativo, no es lo que se encuentra en un análisis cualitativo, ya que una parte considerable de estos están sujetos a condiciones laborales desfavorables, ya que terminan hasta aceptar entrar en el llamado subempleo, que son los que no están calificados, con salarios muy bajos o trabajos informales, sin fianza ni garantías (ROQUE; SOUSA, 2016). En este aspecto, destacado por Félix (2016), tanto el trabajador maduro (mayor de 55 años) como el anciano jubilado, al

reincorporarse al mundo laboral, acaban enfrentándose a una situación laboral precaria. Lins, Tonelli y Aranha (2013) afirman que los profesionales mayores están dispuestos a trabajar en “varias condiciones de trabajo”, lo que coloca al empleador en una situación ventajosa (CAMARANO, 2001).

Además, no pocas veces, se produce la exclusión de los adultos mayores en los procesos de selección para puestos de mejor categoría, resultado de una sociedad donde subsiste una población que, quizás, no está preparada para acoger adecuadamente a esta porción de personas. A pesar de la existencia de todo un marco legal destinado a la protección de las personas mayores, aún existe la necesidad de un cambio de comportamiento en la sociedad en su conjunto, dado que persisten prejuicios en su contra. Esto se debe a que, generalmente, el legislador se basa en los avances del pensamiento social y es a raíz de ellos que los cambios legislativos se hacen imprescindibles.

Sin embargo, es fundamental que la sociedad deje de percibir a los adultos mayores desde un punto de vista a veces discriminatorio, pasando a visualizar qué características positivas podrían ser aprovechadas para mejorar la productividad, lo que sumaría a la economía del país, ya que no sería un elemento integral de la segmento social, eventualmente, “ocioso” de la comunidad, como lo consideran algunos, pero, por el contrario, capa que coopera, activamente, para el avance de todo un sistema financiero, social, económico e incluso político, en vista de, por ejemplo, que en elecciones anteriores, ya sean nacionales o internacionales, hubo candidatos octogenarios y nonagenarios (PINHEIRO; RIBEIRO; SOUTO, 2016). Todo esto demuestra que el adulto mayor está en plenas condiciones para asumir nuevos cargos o responsabilidades, ya sea en el mundo del trabajo, en el contexto político y social. Todo lo que necesita son oportunidades y reconocimiento social y cultural de su potencial y habilidades personales. Por lo tanto, es fundamental que las habilidades laborales, sociales y otras sean aceptadas y evidenciadas con un cambio de paradigmas y, en ese contexto, se realicen demostraciones de las características actuales de las personas mayores.

Ante este contexto, el presente trabajo tuvo como objetivo identificar las competencias y habilidades del anciano para (re)asentar en el mundo del trabajo.



## 2 MÉTODO

A continuación, se realizó una encuesta sobre las condiciones de salud, capacidad e interés por el trabajo de los ancianos. Esta búsqueda se realizó utilizando las siguientes bases de datos: Scientific Electronic Library Online (Scielo); Biblioteca Nacional de Medicina (Pubmed); Literatura Latinoamericana y del Caribe en Ciencias de la Salud (LILACS); Biblioteca Virtual en Salud (MEDLINE/BIREME), utilizando los siguientes descriptores tanto en portugués como en inglés: "Anciano"; "trabajar"; "Prejuicio", "Longevidad"; "Calidad de vida". De todos los artículos encontrados y adecuados para el trabajo.

## 3 RESULTADO

Fueron seleccionados los siguientes trabajos: Reis et al., (2015) realizaron un estudio cuantitativo, transversal y descriptivo, realizado en una ciudad del sur de Minas Gerais, con 510 ancianos. El objetivo fue analizar el Índice de Capacidad para el Trabajo (WAI) de ancianos y relacionarlo con características personales y de salud. La edad media fue de 68,7 años. De los participantes, el 43,5% calificó su estado de salud como bueno. En cuanto a la WAI total, el 57% de los encuestados reportaron buena capacidad. Se evidenció que los ancianos son capaces de permanecer en el mercado de trabajo, y este hecho está directamente relacionado con su actual salud física y mental.

Paolini (2016) señala que con el aumento de la esperanza de vida, el envejecimiento se presenta como un problema social significativo con repercusiones en la dimensión productiva actual, en lo que realizó un trabajo dirigido a: evaluar la contribución del anciano al mundo brasileño de asociaciones públicas de trabajo y políticas, cuyos métodos consistieron en: revisión de literatura, con búsqueda en dos bases de datos electrónicas: Literatura Latinoamericana y del Caribe en Ciencias de la Salud (LILACS) y Biblioteca Científica Electrónica en Línea (SciELO). El estudio se realizó utilizando los siguientes Descriptores en Ciencias de la Salud (DeCS): adulto mayor, mercado laboral, política pública, jubilación, trabajo, envejecimiento y salud, con los siguientes resultados: el trabajo es fuente de ingresos, realización y satisfacción y también es importante para mantener la calidad de vida. Por otro lado, las personas mayores suelen tener que competir con trabajadores más jóvenes y más calificados, además de enfrentar el estigma social, lo que les dificulta permanecer en el mercado laboral. Las políticas actuales aún son insuficientes para incorporar a la población adulta

mayor al proceso productivo. Y a continuación concluyó que: La implementación de políticas públicas dirigidas a la integración de los adultos mayores al mercado laboral es fundamental, ya que la fuerza laboral mundial está envejeciendo rápidamente. Y esto es irreversible.

Costa et al., (2018) desarrollaron un estudio con el objetivo de evaluar la calidad de vida entre personas mayores con y sin trabajo. El método fue un estudio descriptivo, transversal con enfoque cuantitativo con 113 ancianos, de junio a septiembre de 2014, en un grupo social en la ciudad de Cajazeiras - PB, utilizando instrumentos sociodemográficos, el WHOQOL-BREF y el WHOQOL-OLD. Los datos se analizaron mediante estadística descriptiva y las pruebas t de Student y Mann-Whitney. Con base en el análisis, se constató que los adultos mayores con trabajo tenían puntajes promedio más altos en la mayoría de los dominios del WHOQOL-BREF y facetas del WHOQOL-OLD, destacándose el dominio Psicológico (70,0) y la faceta Habilidades Sensoriales (72,5) . El dominio físico mostró una diferencia estadísticamente significativa ( $p=0,046$ ) entre los dos grupos. El estudio reveló que el trabajo es un dominio importante para la calidad de vida de los ancianos.

White, Burns y Conlon (2018) aclaran que según los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, la cantidad de personas de 65 años o mayores que viven en los Estados Unidos debería duplicarse en 2030 a 72 millones de personas mayores, lo que representa el 20 % de los EE. UU. total. La evidencia sugiere que los estadounidenses mayores trabajan más duro y pasan más tiempo en el trabajo que sus pares en años anteriores. El mayor número de personas mayores que trabajan más horas se observa no solo en los Estados Unidos sino también en todo el mundo. Existen numerosas ramificaciones asociadas con los cambios demográficos y la creciente prevalencia de una fuerza laboral que envejece. Las dinámicas emergentes incluyen estereotipos y discriminación, antigüedad y experiencia en el lugar de trabajo, variaciones en el comportamiento en el lugar de trabajo, alto número de empleados, manejo de enfermedades crónicas, seguridad y la aplicación de estrategias de adaptación para reducir la ocurrencia de lesiones. Las enfermeras de salud ocupacional desempeñan un papel clave en la implementación de las mejores prácticas para un lugar de trabajo amigable con las personas mayores.

Moura y Paiva (2019) realizaron una investigación cuyo principal objetivo fue analizar la evolución de la participación de las personas mayores, por género, en el

mercado laboral formal brasileño, en los años 1996, 2006 y 2016. Características socioeconómicas y demográficas de los trabajadores mayores de 65 años. La principal fuente de información fue el Registro Anual de Información Social (RAIS), del Ministerio del Trabajo y Empleo (MTE). La búsqueda para la realización de este estudio se produjo en razón de una discusión relevante sobre las tendencias recientes, a través de las siguientes situaciones: la caída de la natalidad combinada con el aumento de la esperanza de vida, que aumenta el número de ancianos en relación a la población total. Sin embargo, las mujeres adultas mayores sufren discriminación de género tanto en relación con los puestos de trabajo como con las diferencias de salarios a lo largo de los años, muchas veces sin tener en cuenta sus condiciones físicas, psicológicas y sociales para desempeñar un trabajo formal.

Pazos y Bonfatti (2020) con el objetivo de discutir la relación entre la vejez, el trabajo y la salud de los trabajadores en Brasil, a partir de producciones científicas brasileñas obtenidas a través de una revisión integradora, cuyo método se define por una pregunta orientadora y criterios para la búsqueda. en el que se realizó una búsqueda en las bases de datos Scientific Electronic Library Online (SCIELO), Literatura Latinoamericana y del Caribe en Ciencias de la Salud (LILACS), Biblioteca Digital Brasileña de Tesis y Disertaciones (BDTD). De las 341 producciones encontradas, 10 fueron seleccionadas luego de verificar los criterios de inclusión y exclusión para esta revisión. Se puede concluir que además del inicio de estudios que relacionan el trabajo, los ancianos y la salud de los trabajadores, las investigaciones han identificado la baja efectividad de las políticas públicas en el ámbito del derecho al trabajo de las personas mayores en Brasil, lo que lleva a tener en cuenta tu salud. Por lo tanto, existe la necesidad de desarrollar futuros estudios y discusiones sobre estos temas, con el fin de promover la creación de políticas públicas complementarias para incentivar la participación de la población anciana en el trabajo con la adopción de medidas de atención a la salud de los trabajadores en Brasil.

Según Radchenko, Kasyanova y Voronina (2020), el porcentaje de personas en edad laboral en la población rusa está aumentando constantemente. La población anciana se está convirtiendo en un elemento cada vez más importante del mercado laboral. Los factores individuales, organizacionales y macroeconómicos se consideran indicadores de competitividad de los trabajadores mayores. Los factores individuales consisten en factores demográficos (edad, género, estado civil, bienestar), factores



socioeconómicos (educación, estado financiero, estado, experiencia de desempleo) y factores psicosociales (importancia del trabajo, generatividad, actitud hacia la jubilación, rasgos de personalidad) . Los factores organizacionales incluyen el entorno institucional y los estereotipos, así como las horas de trabajo, la satisfacción laboral, las oportunidades de educación y desarrollo personal. En este trabajo se utilizó un enfoque multidisciplinario. En este artículo se presentan los resultados de una encuesta sociológica realizada entre ciudadanos activos en edad de jubilación y prejubilación. Se examina en detalle la discriminación por edad como factor de competitividad de las personas mayores. Existe una diferencia salarial notable entre los empleados más jóvenes y los mayores, incluido el aspecto de género. Se consideraron especificidades de la percepción de la discriminación por edad de los ancianos en función de su educación, situación profesional, empleo y edad. Se concluyó que los ciudadanos rusos de edad avanzada tienen el potencial, es decir, oportunidades, preparación, suficiente nivel de motivación para participar activamente en el mercado laboral.

Batista y Teixeira (2021) desarrollaron un estudio que tuvo como objetivo analizar sistemáticamente las publicaciones referentes al escenario del mundo del trabajo de las personas mayores y las situaciones de violencia que enfrentan estas personas en su actividad laboral. El método consistió en una revisión integrativa de la literatura en las bases de datos Web of Science, Scielo (Scientific Electronic Library Online) PubMed y Science Direct. Los resultados obtenidos se relacionaron con 19 trabajos, encontrando el 89,4% de los casos de procedencia internacional, el 52,6% con enfoque cuantitativo; 31,5%, cualitativa; y, 15,7%, mixta. Las áreas de conocimiento que concentraron la mayor parte de los estudios fueron las áreas de salud, psicología y gerontología con un 15,7%, siendo la mayoría de los estudios publicados en los años 2019, con un 31,5% y 26,3% de recurrencias respectivamente. Se concluyó que los estudios demostraron que los ancianos tienen dificultades para permanecer en el mundo del trabajo debido a las insuficiencias del lugar de trabajo y la condición de salud de la persona mayor. Por otro lado, existen iniciativas gubernamentales encaminadas a mejorar las condiciones laborales de los mayores, siendo la presencia de los mayores beneficiosa para su salud y también para el mundo laboral. En relación a la violencia sufrida en el trabajo, los estudios son escasos, y los existentes destacan las dificultades de entrada y permanencia de los mayores en el mundo del trabajo, en detrimento de la discriminación por edad y los estereotipos vinculados al envejecimiento, que aún permanecen en un

marcado manera sin considerar las condiciones físicas y de salud mental de las personas mayores que, la mayor parte del tiempo, se conservan. Finalmente, con el envejecimiento de la población, se considera importante pensar en políticas públicas que brinden a los adultos mayores condiciones adecuadas para mantenerse activos con la protección de su salud y calidad de vida.

Gugel (2021) elaboró un artículo, en el que destaca los principales documentos internacionales que abordan el derecho al trabajo de los adultos mayores, así como las estrategias para garantizarlo, contenidos en la Recomendación 162/ Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la Política sobre Envejecimiento Activo 2005 actualizado en 2015/Naciones Unidas (ONU), los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Década del Envejecimiento Saludable 2021-2030 de la Organización Mundial de la Salud (OMS). Estos documentos señalan las bases para la elaboración e implementación de políticas públicas y programas institucionales/empresariales dirigidos a las personas mayores. Estos documentos también son estrategias a ser utilizadas por las posibilidades de implementación e inserción de las personas mayores en el mundo del trabajo, especialmente en países donde ya existe una fuerte reducción de la fuerza de trabajo entre los profesionales más jóvenes.

El presente trabajo, elaborado por Silva et al., (2021) tuvo como objetivo analizar el derecho al trabajo como forma de garantizar la dignidad de la persona humana, verificando, a través del examen de los aspectos sociales, educativos y gubernamentales, cómo las personas mayores son incorporado al mercado de trabajo. Para lograr este objetivo, se realizó un levantamiento bibliográfico y documental y una investigación de campo cuantitativa. Los resultados encontrados demostraron la necesidad y la importancia de cambiar la percepción de las personas mayores en la sociedad, que muchas veces las ve como incapaces - asimilación reproducida, incluso, por muchos empleadores, que les niegan una oferta de trabajo. Además, es urgente la intervención estatal tanto para implementar las garantías ya previstas para las personas mayores, como para invertir en la calificación profesional de este colectivo, considerando que el nivel educativo del trabajador es fundamental para su ingreso de forma menos precaria en el tejido productivo. actividad. Cuanto más bajo sea el nivel de educación, más probable será que las personas mayores trabajen informalmente.

Viviani et al., (2021) informan que el envejecimiento mundial, y por ende el envejecimiento de la fuerza laboral, es una preocupación tanto para los países



desarrollados como en vías de desarrollo. Para ello, desarrollaron una investigación con el objetivo de determinar, a través de una revisión sistemática de la literatura, los efectos de la edad en tres dimensiones que son frecuentemente utilizadas para definir o evaluar la productividad en el trabajo. Se utilizó el framework PICO para generar estrategias de búsqueda, criterios de inclusión y términos. Se utilizaron las bases de datos Scopus y PubMed. Se incluyeron artículos de revistas revisadas por pares escritos en inglés y publicados (o en prensa) entre enero de 2014 y diciembre de 2018. De esta investigación, después de filtrar por los criterios de inclusión, se incluyeron 74 artículos en la revisión. En cuanto a la productividad, el 41 % de los resultados no mostró diferencias entre los trabajadores jóvenes y los mayores, el 31 % informó una mejor productividad de los trabajadores más jóvenes y el 28 % informó que los trabajadores mayores tenían una mejor productividad que los trabajadores más jóvenes. El desempeño fue mejor en los trabajadores de mayor edad (58%), el presentismo en general no mostró diferencias significativas entre grupos de edad (61%). El ausentismo fue el único resultado en el que los trabajadores más jóvenes superaron a los trabajadores mayores (43%). Llegaron a la conclusión de que, en general, no había diferencia en la productividad entre los trabajadores mayores y los más jóvenes. Los trabajadores de mayor edad se desempeñaron mejor que los trabajadores más jóvenes, pero mostraron más ausentismo, mientras que el presentismo no mostró diferencias. A medida que el envejecimiento se abre camino en el lugar de trabajo, se sugieren enfoques holísticos que aborden la salud total para superar el fenómeno mundial del envejecimiento de la fuerza laboral.

Kawata y Owan (2022) realizaron un estudio en Japón, donde la Ley de estabilización del empleo para personas mayores, revisada en 2006, ayudó al gobierno a aumentar el empleo de personas mayores. Si bien ha habido mucho debate sobre si el reemplazo de los trabajadores mayores reemplazó o incrementó el empleo de los trabajadores más jóvenes, se ha prestado poca atención a los efectos potenciales de los primeros en la productividad de los segundos y otros resultados en el lugar de trabajo. Puede haber más conocimiento de los trabajadores mayores que los compañeros (efectos positivos de los compañeros) o la presencia de trabajadores mayores desmotivados que bajan la moral de sus compañeros de trabajo (efectos negativos de los compañeros). En este estudio, investigamos estos efectos entre pares de la exposición a trabajadores mayores mediante una encuesta de satisfacción de empleados

de una empresa japonesa. Se ha demostrado que, en promedio, los trabajadores de mayor edad no tienen efectos significativos entre sus pares sobre la satisfacción de los compañeros de trabajo. Sin embargo, los efectos son heterogéneos, dependiendo de la capacidad de los trabajadores mayores, medida por sus salarios, y la edad y los niveles de trabajo de sus pares. Es decir, los trabajadores que no pertenecen a la gerencia, particularmente los de 50 años, están más satisfechos, y los compañeros de trabajo de 30 y 40 años reciben más capacitación cuando trabajan con trabajadores mayores. Los efectos positivos son significativos cuando los ancianos focales provienen de otras unidades y no cuando permanecen en las mismas unidades, lo que implica que compartir una experiencia amplia puede mediar el efecto. En contraste, la presencia de trabajadores mayores hace que los gerentes de primera línea sientan que hay poca comunicación en el lugar de trabajo.

#### 4 DISCUSIÓN

Ante este escenario expuesto, se puede concluir que el envejecimiento actual, sustentado en el crecimiento demográfico y la longevidad, entre otras cuestiones propias de este ciclo de vida, enfrenta dos cuestiones sumamente complejas en la dimensión social.

Como se mostró anteriormente, la persona adulta mayor es capaz de mantenerse y reinsertarse en el mundo del trabajo, sin embargo, la discriminación social en cuanto a sus capacidades de salud, habilidades, en todos los aspectos, y la cultura de asumir puestos o funciones reservadas para personas más jóvenes, siguen siendo un problema. Impedimento para mantener o reiniciar la vida profesional. Sin embargo, varios estudios han demostrado su potencial para este tipo de mantenimiento. Esto ya no puede ser una excusa. La persona mayor es capaz de mantener sus actividades laborales, independientemente de su edad. Se sabe y se lucha hoy para que la discriminación por edad no sea un obstáculo para la vida social de las personas mayores.

En cuanto a la ideología de que existe una restricción de vacantes en el mundo del trabajo, considerando el mantenimiento o la reinserción de la persona mayor en el mundo del trabajo, parece oportuno y adecuado utilizar los años de experiencia de la persona mayor, con toda su trayectoria profesional, sea utilizada en puestos de dirección, con lo que su contribución será más eficaz y de calidad, salvando su funcionalidad y específicamente aumentando su capacidad mental, enriquecida por experiencias

profesionales retrospectivas. Por otro lado, para el joven profesional, el desempeño de actividades profesionales que exigen un mayor esfuerzo físico, para las que, físicamente, está mejor preparado, será también una oportunidad para ganar experiencia.

A través de los estudios presentados, la sociedad debe ganar experiencia, seguridad, sabiduría y condiciones para nuevas perspectivas de trabajo, manteniendo a hombres y mujeres después de los 60 años en el contexto laboral. Ante esto, es necesario que las personas mayores tengan oportunidades para demostrar su potencial y capacidades.

Como el envejecimiento es un proceso que afecta a todos los seres biológicos existentes, también se señala que el impacto del envejecimiento de la fuerza laboral en los entornos laborales es una preocupación internacional (EGDELL et al., 2018).

El envejecimiento del mundo y, en consecuencia, de la fuerza laboral es motivo de preocupación, tanto para los países desarrollados como en vías de desarrollo (VIVIANI et al., 2021). Ante este hecho, los gobiernos están alentando cada vez más la participación continua de los trabajadores mayores en el mercado laboral, en un intento por eliminar las barreras anteriores a la extensión de la vida laboral y darles más opciones de vida (EGDELL et al., 2018) .

Sin embargo, otro obstáculo que enfrentan los adultos mayores en su vida cotidiana se refiere a los prejuicios sociales mencionados anteriormente. Es urgente que las nuevas concepciones, las ideologías, sean pensadas de otra manera. Esto significa que las personas mayores necesitan ser vistas y conceptualizadas en la sociedad, no de forma bizarra o jocosa, llevándolas a la puerilidad, sin considerar todo su potencial desarrollado a lo largo de los años. Parece que esto ya no tiene representaciones ni significados. Pareciera que el ser anciano se salió del camino y se quedó en los márgenes del mismo, donde sólo señala los hechos acontecidos sin tener turno y voz. Hay que recordar que la discriminación por edad, por sí sola, no puede ser el único marcador de envejecimiento, pues a los años vividos le corresponde, mientras no tenga compromisos relevantes, únicamente la temporalidad cubierta a lo largo de los años. No son los años los que cambian a una persona mayor, seguirá siendo la misma, porque su carácter, su personalidad, sus valores culturales, entre otros, no cambiarán con los años de vida, sino, sobre todo, pero cómo ha sido su vida. desarrollado desde el nacimiento.



## 5 CONSIDERACIONES FINALES

El proceso de envejecimiento en Brasil se encuentra en una etapa avanzada, provocando una transición demográfica muy acelerada, influyendo en el aumento de la población anciana.

En 2060, el número de adultos mayores (60 años o más) duplicará el número de jóvenes (0 a 14 años) en la población total del país. Y naturalmente es un problema que la población anciana sea superior a la joven, porque así tenemos una población mayoritariamente adulta que en el futuro una parte de ella envejecerá. Así, cuando esta parte envejezca, la población anciana aumentará, mientras que la población joven tenderá cada vez más a disminuir, impactando gravemente en la capacidad de reposición de la población adulta.

Esta inversión entre la población anciana y la población joven conducirá a una serie de modificaciones y adaptaciones de las más diversas naturalezas en el mundo y, específicamente, en Brasil. Uno de ellos es el tema del mundo del trabajo.

El presente trabajo demostró que los adultos mayores están en condiciones de insertarse en el mundo del trabajo. Sin embargo, la sociedad no reconoce esta situación y muchas veces discrimina y presenta prejuicios en relación a que el anciano regrese o reanude su trabajo. Sin embargo, si la reducción de la población joven y adulta es también progresiva, la población anciana, que crece con fuerza, será la elegida para sustituir debidamente a la población adulta del mundo del trabajo.

Es necesario que, desde el momento presente, se establezcan estrategias, en el sentido de adoptar esta realidad y la cultura actual sobre el rechazo al retorno de la población adulta mayor a la exclusión, pues de lo contrario se podrían agravar graves consecuencias económicas, políticas, equilibrio socio-sanitario y otros en la realidad brasileña.

Urge cambiar paradigmas y concepciones ideológicas en relación a la realidad de la longevidad y el creciente número de personas mayores. No sólo son relevantes aquí las reflexiones, sino también las posturas y acciones que evitarán graves problemas entre la población brasileña en sus más diversos aspectos y contextos.



## REFERENCIAS

- ALVES, J. E. D. Envelhecimento populacional continua e não há perigo de um geronticídio. **Laboratório de Demografia e Estudos Populacionais (LADEM)**, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2020. Disponível em: <https://www.ufjf.br/ladem/2020/06/21/envelhecimento-populacional-continua-e-nao-ha-perigo-de-um-geronticidio-artigo-de-jose-eustaquio-diniz-alves/>. Acesso em: 24 jan. 2022.
- BATISTA, R. L.; TEIXEIRA, K. M. D. O cenário do mercado de trabalho para idosos e a violência sofrida. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 6, p. 7-10, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-22562020024.210022>. Acesso em: 25 jan. 2022.
- CAMARANO, A. A. O idoso brasileiro no mercado de trabalho. **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)**, Brasília, n. 830, p. 1-22, 2001. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_0830.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0830.pdf). Acesso em 28 jan. 2022.
- COSTA, I. P. *et al.* Qualidade de vida de idosos e sua relação com o trabalho. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, v. 39, p. 1-9, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rngenf/a/FfDynMmnKsHjd5QsbCKgNkh/?lang=pt>. Acesso em: 24 jan. 2022,
- EGDELL, V. *et al.* Age management in the workplace: manager and older worker accounts of policy and practice. **Ageing & Society**, Cambridge, v. 40, n. 4, p. 784-804, 2018. [Internet]. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1017/S0144686X18001307>. Acesso em: 25 jan. 2022.
- FÉLIX J. O idoso e o mercado de trabalho. **Política Nacional do Idoso: velhas e novas questões**. 2016. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/9092?mode=full>. Acesso em: 28 jan. 2022.
- GUGEL, M. A. Estratégias para a proteção do direito ao trabalho da pessoa idosa. **Revista Longevidade**, São Paulo, n. 10, p. 4-14, 2021. Disponível em: <https://www.portaldoenvelhecimento.com.br/estrategias-para-a-protecao-do-direito-ao-trabalho-da-pessoa-idosa/#:~:text=ado%C3%A7%C3%A3o%20de%20sistema%20de%20presta%C3%A7%C3%A3o,uma%20decis%C3%A3o%20pessoal%20e%20volunt%C3%A1ria>. Acesso em: 26 jan. 2022.
- KAWATA, Y.; OWAN, H. Peer effects on job satisfaction from exposure to elderly workers. **Journal of the Japanese and International Economies**, v. 63, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2021.101183>. Acesso em: 25 jan. 2022.
- LINS, J.; TONELLI, M. J, ARANHA F. J. E. A. Envelhecimento da força de trabalho no Brasil, como as empresas estão preparando para conviver com equipes que, em 2040, serão compostas principalmente por profissionais com mais de 45 anos? São Paulo: PricewaterhouseCoopers (PwC) e Fundação Getulio Vargas (FGV), 2013.
- MAGALHÃES, M. L. C. A discriminação do trabalhador idoso: responsabilidade social das empresas e do Estado. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**,



Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p. 31-43, 2008. Disponível em: [https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_78/maria\\_lucia\\_cardoso\\_magalhães.pdf](https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_78/maria_lucia_cardoso_magalhães.pdf). Acesso em: 25 jan. 2022.

MOURA, J. E. A.; PAIVA, M. J. G. Inserção de idosos no mercado de trabalho formal brasileiro em 1996, 2006 e 2016. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, Cuiabá, v. 5, n. 8, p. 100-113, 2019. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8871>. Acesso em: 25 jan. 2022.

PAOLINI, K. S. Desafios da inclusão do idoso no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 177 – 182, 2016. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/47/pt-BR/desafios-da-inclusao-do-idoso-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 24 jan. 2022.

PASCHOAL, S. M. P. Qualidade de vida na velhice. In: FREITAS, E. V.; PY, L. **Tratado de Geriatria e Gerontologia**. 4. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, cap. 7, p. 79-86, 2016.

PAZOS, P. F. B.; BONFATTI, R. J. Velhice, trabalho e saúde do trabalhador no Brasil: uma revisão integrativa. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 6, p. 1-9, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbgg/a/XZLGwJDsSJ9rGCyrvdGt3rL/?lang=pt>. Acesso em: 25 jan. 2022.

PINHEIRO, A. F. S.; RIBEIRO, D. J.; SOUTO, I. F. Q. Inserção do idoso no mercado de trabalho. **Humanidades**, Montes Claros, v. 5, n. 1, p. 82-91, 2016. Disponível em: [http://www.revistahumanidades.com.br/arquivos\\_up/artigos/a90.pdf](http://www.revistahumanidades.com.br/arquivos_up/artigos/a90.pdf). Acesso em: 28 jan. 2022.

RADCHENKO, T.; KASYANOVA, T.; VERONINA, L. Competitiveness of older people in Russian labor market. In: XIV International Days of Statistics and Economics, 2020, Prague. **Anais [...]** Prague: Prague University of Economics and Business, p. 872-882, 2020. Disponível em: [https://msed.vse.cz/msed\\_2020/article/275-Radchenko-Tatiana-paper.pdf](https://msed.vse.cz/msed_2020/article/275-Radchenko-Tatiana-paper.pdf). Acesso em: 25 jan. 2022.

REIS, O. S. *et al.* Capacidade para o trabalho da pessoa idosa com trabalho formal ou informal. **Revista Kairós Gerontologia**, São Paulo, v. 18, n. 4, p. 337-357, 2015. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/29518>. Acesso em: 24 jan. 2022.

ROQUE, T. G.; SOUSA, A. M. V. O idoso e o trabalho: caminhos para uma vida digna. In: II Mostra Nacional de Trabalhos Científicos. Santa Cruz do Sul; XII Seminário Nacional de Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea, 2016, Santa Cruz do Sul. **Anais [...]** Santa Cruz do Sul: Universidade de Santa Cruz do Sul. Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/snpp/article/view/14574/3273>. Acesso em: 28 jan. 2022.

SILVA, D. M. *et al.* A inserção do idoso no mercado de trabalho como instrumento garantidor da dignidade. **Revista Vianna Sapiens**, Juiz de Fora, v. 12, n. 2, 438-468,



2021. Disponível em: <https://viannasapiens.emnuvens.com.br/revista/article/view/786>. Acesso em: 24 jan. 2022.

VIVIANI, C. A. *et al.* Productivity in older versus younger workers: A systematic literature review. *Work*, Amsterdam, v. 68, n. 3, p. 577-618, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.3233/WOR-203396>. Acesso em: 26 jan. 2022.

WHITE, M. S.; BURNS. C.; CONLON, H. A. The impact of an aging population in the workplace. **Workplace Health & Safety**, Tampa, v. 66, n. 10, p.493-498, 2018. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2165079917752191>. Acesso em: 24 jan. 2022.