

## El trabajador adulto mayor en la actualidad

Aida Maria de Oliveira Cruz Mendes<sup>1</sup>

 <https://orcid.org/0000-0002-1992-9632>

Maria Lucia do Carmo Cruz Robazzi<sup>2,3</sup>

 <https://orcid.org/0000-0003-2364-5787>



La salud del trabajador es un campo de conocimiento amplio y complejo que estudia e interviene, tanto en los factores protectores de la salud de quien trabaja, con miras a promover su salud, como en aquellos que puedan llevarlo a enfermarse, en una perspectiva preventiva y de mejora de las condiciones de trabajo.

Dentro de esta heterogeneidad se encuentran diversos tipos de entornos laborales, donde existen numerosos factores de riesgo ocupacional, además de múltiples categorías de trabajadores en actividad, de diferentes sexos y grupos etarios. Entre las variaciones de edad de las personas presentes en el mercado laboral se encuentran los adultos mayores.

En la actualidad existe una tendencia a extender la vida activa, justificada por razones económicas, tanto individuales para las necesidades de supervivencia, como globales debido a la insuficiencia de los sistemas de asistencia en los diferentes países.



En Brasil, se considera adulto mayor a una persona que tiene 60 (sesenta) años o más y coincide con la definición publicada por la Organización Mundial de la Salud (OMS)<sup>(1)</sup>; actualmente, en el país hay más de 28 millones de personas en esta situación, lo que representa el 13% de la población del país, porcentaje que tiende a duplicarse en las próximas décadas, según la Proyección de Población 2018<sup>(2)</sup>.

Además en Brasil, la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Economía puso a disposición datos de la Lista Anual de Información Social (RAIS), que muestra que el número de personas de 65 años y más en empleos formales aumentó, de 484 mil en 2013 a 649,4 mil en 2017, mostrando un incremento del 43% en cuatro años<sup>(3)</sup>. A su vez, en Portugal, en 2019, el 17,3% de los trabajadores activos tenía entre 55 y 64 años y el

<sup>1</sup> Escola Superior de Enfermagem de Coimbra, Unidade de Investigação em Ciências da Saúde: Enfermagem, Coimbra, Portugal.

<sup>2</sup> Universidade de São Paulo, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Centro Colaborador de la OPS/OMS para el Desarrollo de la Investigación en Enfermería, Ribeirão Preto, SP, Brasil.

<sup>3</sup> Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, PB, Brasil.

### Cómo citar este artículo

Mendes AMOC, Robazzi MLCC. The aged worker in contemporaneity. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2021;29:e3471. [Access    ]; Available in:  . DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.0000.3471>.

5,3% tenía más de 65 años; para el grupo de 65 años y más, la tasa de variación anual ha sido positiva desde 2014, con un incremento porcentual más significativo en 2017, cuando alcanzó un crecimiento del 4,3% en relación al año anterior<sup>(4)</sup>.

Esta es una tendencia visible en muchos otros países. En Austria, por ejemplo, las proporciones de personas de 55 a 59 años y de adultos mayores de 60 a 64 años que trabajan son del 67% y 27%, respectivamente; en Canadá, 71% y 51%; en Dinamarca, 81% y 55%; en Francia, 71% y 28%; en Alemania, 79% y 56%; en Estados Unidos, 69% y 54%; en Japón, 80% y 64%. De hecho, las tasas reales de participación en la fuerza laboral de las personas de 60 a 64 años han ido aumentando en las economías del G7 (Canadá, Japón, Reino Unido, Italia, Estados Unidos, Alemania y Francia) desde la década de 2000<sup>(5)</sup>.

Este trabajador adulto mayor suele tener una gran experiencia laboral, madurez y competencia y su aceptación en el trabajo parece ir en aumento, ya que la población, en general, también está envejeciendo<sup>(3)</sup>. Pero, por otro lado, sufre discriminación, porque tiene dificultades para realizar ciertas tareas, sobre todo cuando se trata de trabajos que requieren de fuerza física. En el mercado laboral, debe competir con gente joven y cualificada, enfrentar la estigmatización social, lo que le dificulta la permanencia en el trabajo, además de ser rechazado en las solicitudes de empleo, frente a los más jóvenes; en algunas empresas, los empleados son despedidos cuando están a punto de completar el tiempo necesario para jubilarse; este trabajador soporta chistes de mal gusto y acoso moral, entre otras cosas<sup>(6)</sup>.

Actualmente, la propagación del SARS-CoV-2 exige una atención especial para la salud de estas personas. Por un lado, porque constituyen un grupo de mayor riesgo de desarrollar las formas más graves de COVID-19 y, por el otro, porque a menudo son más vulnerables ante su capacidad para utilizar muchos medios de protección, como por ejemplo, el teletrabajo. A pesar de esto, algunos estudios han demostrado que los trabajadores mayores son más efectivos para responder a la pandemia de COVID-19. Resultados tan aparentemente contradictorios recuerdan el papel de la edad en una menor reactividad al estrés, una mayor resiliencia y una mayor competencia para el control emocional, con un mayor uso de conductas preventivas y estrategias centradas en las emociones<sup>(7)</sup>.

Sin embargo, las diferencias interindividuales aumentan con la edad, por lo que se deben considerar diferentes perfiles de estrategias de autorregulación entre los trabajadores mayores<sup>(8)</sup>, lo que requiere que las organizaciones y los que se ocupan de la Salud de los Trabajadores cuenten con planes de protección específicos, en particular, para este grupo etario.

La inserción del adulto mayor en el mercado laboral es un hecho contemporáneo y un derecho del individuo y, por lo tanto, la edad como factor de vulnerabilidad y su singularidad debe ser considerada al momento de estudiar y planificar intervenciones relacionadas con la Salud de los Trabajadores.

## Referencias

1. Brasil. Presidência da República. Casa Civil. Lei no. 10.741, de 1º de outubro 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. [Internet]. Diário Oficial da União, 3 out 2003 [Acesso 16 nov 2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/2003/L10.741compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2003/L10.741compilado.htm)
2. Perissé CMM. Caminhos para uma melhor idade. Retratos. [Internet]. 2019 [Acesso 16 nov 2020]:19-25. Disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com\\_mediaibge/arquivos/d4581e6bc87ad8768073f974c0a1102b.pdf](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/d4581e6bc87ad8768073f974c0a1102b.pdf)
3. Verdélio A. Idosos estão adiando cada vez mais saída do mercado de trabalho. 2019. [Internet]. [Acesso 10 out 2020]. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2018-10/idosos-estao-adiando-cada-vez-mais-saida-do-mercado-de-trabalho>
4. PORDATA – Bases de dados Portugal Contemporâneo. [Base de dados]. População empregada: total e por grupo etário. [Acesso 16 nov 2020]. Disponível em: <https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Tabela>
5. Hirazawa M, Yakita A. Labor supply of elderly people, fertility, and economic development. *J Macroecon*. 2017 Mar 1;51:75-96. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jmacro.2016.12.004>
6. Magalhães MLC. A discriminação do trabalhador idoso - responsabilidade social das empresas e do estado. *Rev Trib Reg Trab 3ª Reg*. [Internet]. 2008 [Acesso 10 out 2020];48(78):31-43. Disponível em: [https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_78/maria\\_lucia\\_cardoso\\_magalhaes.pdf](https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_78/maria_lucia_cardoso_magalhaes.pdf)
7. Losada-Baltar A, Jiménez-Gonzalo L, Gallego-Alberto L, Pedroso-Chaparro MDS, Fernandes-Pires J, Márquez-González M. "We're staying at home." Association of self-perceptions of aging, personal and family resources and loneliness with psychological distress during the lock-down period of COVID-19. *J Gerontol B Psychol Sci Soc Sci*. 2020 Apr 13;gbaa048. doi: 10.1093/geronb/gbaa048

8. Thrasher GR, Zabel KL, Bramble RJ, Baltes BB. Who is aging successfully at work? A latent profile analysis of successful agers and their work motives. *Work Aging Retire.* 2018;4(2):175-188. doi: <https://doi.org/10.1093/workar/wax026>

---

Autor de correspondencia:  
Maria Lucia do Carmo Cruz Robazzi  
E-mail: [avmlccr@eerp.usp.br](mailto:avmlccr@eerp.usp.br)  
 <https://orcid.org/0000-0003-2364-5787>

**Copyright © 2021 Revista Latino-Americana de Enfermagem**  
Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons CC BY.

Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.