








REFLEXIÓN

Trabajador anciano, viejo o de la tercera edad: reflexión por la Teoría del Estigma de Erving Goffman*

HIGHLIGHTS

1. El estigma perjudica la integración y el aprendizaje entre generaciones.
2. Términos peyorativos refuerzan prejuicios sobre los trabajadores ancianos.
3. La valorización de la experiencia promueve la inclusión en el ambiente laboral.
4. La humanización es esencial para combatir el estigma ocupacional.

Danielli Rafaeli Candido Pedro¹ 
Maria do Carmo Fernandez Lourenço Haddad¹ 
João Lucas Campos de Oliveira² 
Patricia Aroni Dadalt¹ 
Fernanda Santiago Santos Mendonça³ 
Mariana Ângela Rossaneis Moreira¹ 
Maria José Quina Galdino⁴ 

RESUMEN

Objetivo: Entender cómo la Teoría del Estigma de Erving Goffman se relaciona con los términos usados para referirse al trabajador mayor. **Método:** Se trata de un ensayo teórico-reflexivo, basado en la sociología y en la percepción de especialistas en gestión de personas y salud ocupacional. **Resultados:** El estigma relacionado con el envejecimiento afecta negativamente a los trabajadores. Términos como “trabajador viejo” refuerzan prejuicios que asocian la edad avanzada con la disminución de la productividad, desvalorizando la experiencia profesional acumulada. Este prejuicio impacta en la autoconfianza y la motivación de los individuos, además de dificultar el intercambio intergeneracional de conocimientos. La búsqueda de denominaciones adecuadas busca promover ambientes de trabajo más inclusivos y humanizados, reconociendo la importancia de las habilidades adquiridas. **Consideraciones Finales:** Combatir la estigmatización es esencial para valorar a los trabajadores. El estudio ofrece contribuciones importantes para el área de la salud del trabajador, al proponer reflexiones que ayudan a enfrentar el edadismo y a construir prácticas organizacionales más inclusivas.

DESCRIPTORES: Envejecimiento; Estigma Social; Ageísmo; Mercado de Trabajo; Salud Laboral.

CÓMO REFERIRSE A ESTE ARTÍCULO:

Pedro DRC, Haddad MCFL, de Oliveira JLC, Dadalt PA, Mendonça FSS, Moreira MAR, et al. Trabajador anciano, viejo o de la tercera edad: reflexión por la Teoría del Estigma de Erving Goffman. Cogitare Enferm [Internet]. 2025 [cited “insert year, month and day”];30:e98500es. Available from: <https://doi.org/10.1590/ce.v30i0.98500es>

¹Universidade Estadual de Londrina, Londrina, PR, Brasil.

²Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil

³Universidade Estadual de Maringá, Maringá, PR, Brasil.

⁴Universidade Estadual do Norte do Paraná, Bandeirantes, PR, Brasil.

INTRODUCCIÓN

El envejecimiento poblacional es un fenómeno asociado a la transición demográfica que ha llevado a los trabajadores a permanecer más tiempo en el mercado laboral, tanto para garantizar su subsistencia como para reafirmar su autonomía. La convivencia intergeneracional en las organizaciones trae beneficios mutuos, permitiendo que los trabajadores mayores compartan experiencia y responsabilidad, mientras que los jóvenes promueven la adaptación a las tecnologías digitales. Sin embargo, el uso de términos como "anciano", "viejo" y "tercera edad" refleja estigmas sociales, a menudo reforzando prejuicios sobre el envejecimiento y contribuyendo al edadismo en el entorno laboral¹⁻².

Para combatir estos estigmas, es necesario adoptar una comunicación respetuosa que valore la inclusión y la participación activa de los trabajadores mayores. La Teoría del Estigma, de Erving Goffman, ofrece una base teórica para comprender cómo se construyen las etiquetas y estereotipos y sus impactos en las relaciones sociales³. Este estudio busca relacionar esta teoría con el contexto laboral, destacando la importancia de repensar las nomenclaturas y prácticas organizacionales, con el objetivo de mitigar el edadismo y promover entornos de trabajo inclusivos y saludables.

Este estudio tiene como objetivo entender cómo la Teoría del Estigma de Erving Goffman se relaciona con los términos utilizados para referirse al trabajador anciano. La reflexión fue construida en el segundo semestre de 2024, en el estado de Paraná.

MÉTODO

Ensayo teórico-reflexivo, fundamentado en la base sociológica de la Teoría del Estigma de Erving Goffman⁴⁻⁵ y considerando la percepción de las autoras en relación al tema abordado, investigadoras en el área de gestión de personas y salud del trabajador. Para responder a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo se relaciona la Teoría del Estigma de Erving Goffman con los términos utilizados para referirse al trabajador anciano?

La reflexión buscó interpretar estudios científicos del área de salud del trabajador que consideraran la temática dirigida al envejecimiento y sus estigmas en el trabajo, además de directrices emitidas por organismos gubernamentales. No se realizó una búsqueda sistemática, sino una selección intencional de estudios y documentos considerados oportunos para proporcionar mayor solidez a la reflexión propuesta.

RESULTADOS

A continuación, se presentan inicialmente los supuestos teóricos de Goffman, como base para la reflexión propuesta. A continuación, se discuten los términos utilizados para referirse al trabajador anciano y sus implicaciones en el entorno laboral.

En la Teoría del Estigma propuesta por Erving Goffman, utilizada para sustentar esta reflexión, los mecanismos de refuerzo de un estigma ocurren cuando las interacciones sociales y las representaciones culturales confirman y amplifican estereotipos negativos

asociados a una característica específica de una persona o grupo, como por ejemplo el envejecimiento y las consecuencias derivadas de él⁴.

Goffman categoriza los estigmas en tres tipos: deformidades físicas; fallas de carácter percibidas; y, estigmas tribales ligados a raza, etnia o religión. Estas categorías ayudan a entender cómo el envejecimiento puede ser interpretado socialmente como una falla o limitación, incluso cuando no lo es⁵.

En el escenario actual, donde los trabajadores envejecen y continúan activos, nos lleva a reflexionar en dos vertientes, la primera, que aún al utilizar el término “viejo” se refuerza la idea de algo inutilizado, malo y desgastado, habiendo la tentativa de reducir el uso de esta palabra en tono peyorativo. La segunda vertiente nos revela que, de hecho, la persona que pasa por el envejecimiento se vuelve vieja, y que el término no se traduce como algo negativo, sino que es el producto de un proceso inherente a la vida, vislumbrando que los esfuerzos deben ser dirigidos hacia el cambio de visión sobre lo que es de hecho, ser viejo⁶.

En la teoría del estigma propuesta por Goffman, la sociedad es responsable de concebir el estigma, promoviendo una categorización, donde características positivas o negativas son atribuidas al individuo, pudiendo generar una distorsión de la imagen personal. Además, en su definición, la teoría propone que la persona estigmatizada sea visualizada como alguien sin las cualidades consideradas necesarias para encajar en ese grupo social; habiendo, en consecuencia, su exclusión⁴.

Las reflexiones sobre la salud del trabajador en envejecimiento surgieron de la necesidad de discutir los términos adecuados para referirse al trabajador que está envejeciendo y los impactos de este tratamiento en la vida de la persona. La presencia de personas mayores en el entorno laboral es una realidad aparentemente imparable y un derecho de los ciudadanos. Por lo tanto, merece la atención del área de salud ocupacional⁴.

En el contexto del trabajador anciano, la comunicación violenta es un puente hacia el prejuicio, la restricción de derechos y una fuente de enfermedad para el trabajador. La investigación indicó que cuanto más placer en el trabajo, más positivos son los canales de comunicación, justificando la importancia de que los gestores (re)piensen los medios de comunicación empleados en el entorno laboral, y con especial atención a grupos de trabajadores potencialmente vulnerables⁶.

El término “jubilados” se refiere a su situación con respecto al mercado laboral, no siendo una nomenclatura de trato personal. Sexagenarios, octogenarios, cuando la referencia es sobre los parámetros cronológicos. Además, se recomienda evitar otros términos como tercera edad y mejor edad, ya que pueden reforzar estereotipos y no reflejar la diversidad y complejidad de envejecer, ignorando las múltiples realidades e individualidades presentes en esta fase de la vida².

Históricamente, los términos “viejo” y “vejez” han sido asociados con una fase mala de la vida, marcada por soledad, tristeza y enfermedades, evidenciando la búsqueda de identidad en otros términos que valoren la experiencia de la persona en envejecimiento⁷. Reflexionando sobre esta evolución histórica y la realidad de las personas mayores en el entorno laboral, queda la pregunta reflexiva: ¿el camino sería precisamente no diferenciar a las personas por este criterio?

Tales hechos llevan al pensamiento de que el enfoque debe ser entender el significado de envejecer y ser viejo en nuestra sociedad, la mitigación de los estigmas y estereotipos puede contribuir a ambientes de trabajo más saludables para estos

trabajadores⁸. Esto no es un proceso fácil, ya que demanda resignificación individual y colectiva sobre concepciones arraigadas, incluso en el ámbito organizacional. Para ello, recomendamos que se formen líderes sobre la perspectiva de diversidad e inclusión, con el fin de ser reproductores de un ambiente más inclusivo y diverso, incluyendo a las personas mayores.

En países de Europa y América del Norte, es común el uso del término “más viejo” para referirse a trabajadores de más de 45-50 años⁹. Este término empleado en Brasil aún genera cierto malestar, llevando a la reflexión de que el estereotipo de ser viejo en nuestro país aún se ve como algo negativo y malo. Se demuestra, por lo tanto, la brecha de conocimiento aún existente sobre este proceso común a todos los seres humanos que van a envejecer y continuar trabajando. El aprendizaje de otras realidades es importante para poder crear formas identitarias de posicionar al anciano en el mundo del trabajo.

En el contexto del envejecimiento, la exclusión de la persona anciana puede manifestarse de varias formas, como aislamiento social, discriminación en el mercado laboral, o incluso en la desvalorización de la experiencia y sabiduría acumuladas a lo largo de la vida. Según la Teoría, se verifican tres tipos de estigma, divididos en: deformidades físicas, características personales y comportamentales y estigmas tribales, refiriéndose a raza y religión⁴. Por lo tanto, en un mundo laboral basado exclusivamente en la productividad, esto tiende a ser cruel, cuando la persona mayor es concebida como menos productiva o lenta. Para ello, es importante que las organizaciones reconozcan la necesidad de replantear las atribuciones de su capital humano, priorizando una gestión basada en competencias.

Esta visión sobre hacerse viejo y vivir la vejez de forma tan negativa genera pérdidas en la persona que está pasando por este proceso, ya que puede enfrentar dificultades para valorar su imagen, sus acciones y su trabajo³. Para Goffman, la concepción negativa de algo o alguien puede estar velada en normas sociales, estereotipos y tradiciones culturales que pueden parecer neutras o benevolentes, pero que acaban reforzando la estigmatización. Estas representaciones y comportamientos, a menudo están disfrazados como preocupación o respeto, pero perpetúan la marginalización al reafirmar prejuicios de forma indirecta⁴.

Actualmente, la búsqueda de estética corporal y facial, que valoran la juventud eterna, se difunde cada vez más, demostrando cómo para la sociedad se ha vuelto inconcebible envejecer. Todas las experiencias, el vasto conocimiento, las altas habilidades derivadas de diversas vivencias y la superación de muchos desafíos, son menospreciados, hay una exaltación sobre cómo el cuerpo se ha deteriorado y ya no funciona como en la juventud. Esta visión depreciativa dificulta la aceptación social de la persona envejecida¹⁰.

A pesar de la relevancia del aspecto estético, este estudio opta por no profundizar en tal sesgo, centrándose en las repercusiones sociolingüísticas y organizacionales que influyen en la inclusión del trabajador anciano.

Cuando pensamos en el contexto laboral, la persona mayor es vista como improductiva e incapaz, respecto al edadismo, alguien que no aporta novedades ni conocimientos, sin espacio para ejercer sus funciones y roles³. La Teoría del Estigma señala que la persona estigmatizada es aquella considerada diferente, en un contexto social que impone que todos sean y actúen de manera igual, es como si esta persona desentonara con lo que se considera aceptable⁴.

El estigma está ligado a la forma en que las identidades son percibidas, creadas y gestionadas en la interacción social: si una persona está vinculada a un atributo estigmatizante, es categorizada socialmente y etiquetada como desacreditada o desacreditable. Estar desacreditado significa que el individuo estigmatizado percibe que su diferencia es visible/conocida por los demás, y ser desacreditado significa que su diferencia es desconocida/invisible⁴.

Otro desafío se refiere al edadismo, término utilizado para definir un tipo de prejuicio ligado a la edad que puede generar un conjunto de actitudes negativas o positivas frente al envejecimiento, favoreciendo o desfavoreciendo la inclusión y mantenimiento de la persona mayor en el mercado laboral¹¹. Los adultos mayores enfrentan regularmente el prejuicio por edad en varias formas, de acuerdo con Goffman, los estigmas son atributos que colocan al individuo en "desventaja" frente a los demás⁴.

Por un lado, la persona mayor presenta potencialidades para el trabajo, debido a su experiencia, lo que debería llevar a su valorización, sin embargo, hay una tendencia a la desvalorización del trabajador anciano por considerarse que posee capacidades reducidas para el trabajo. Por lo tanto, la adaptabilidad de la persona mayor en el trabajo no depende solo de sus características individuales, sino también de las condiciones y la organización del trabajo¹¹.

Se destaca que Goffman no se concentra directamente en el estudio del estigma en sí, sino que su relevancia radica en el hecho de que estos individuos gestionan sus identidades y adoptan estrategias para enfrentar el rechazo social, administrar sus relaciones, ocultar el estigma, conformarse a las normas sociales impuestas o incluso buscar una mejor aceptación de su condición de estigmatizado. En esencia, conecta el estigma con las ideas de desviación social y los contextos de interacción social. Por lo tanto, podemos reflexionar sobre que los supuestos de Goffman, a pesar de ser del siglo pasado, acompañan nuestra sociedad actual.

CONSIDERACIONES FINALES

A través de la reflexión expuesta, se cree que el uso de un término único para denominar al trabajador viejo, anciano o de la tercera edad no debe ser el foco principal de las organizaciones de trabajo. Se postula que los esfuerzos deben centrarse en reafirmar y exaltar las experiencias y habilidades de este trabajador, suprimiendo el etarismo y prácticas peyorativas al referirse a cualquier persona.

En este sentido, se coincide con la Teoría del Estigma que dice que la concepción negativa y la estigmatización son reforzadas por etiquetas y categorización social, siendo crucial reconocer y valorar las experiencias y habilidades adquiridas por las personas, minimizando términos que puedan contribuir a la exclusión y estigmatización. La teoría indica que es posible combatir el estigma y promover un tratamiento más inclusivo y respetuoso, donde las personas son vistas y tratadas de acuerdo a sus cualidades y competencias, desconsiderando su edad; para ello, los esfuerzos de la sociedad deben centrarse en evitar la imposición de etiquetas reduccionistas y prejuiciosas.

El término viejo debe dejar de ser empleado de forma peyorativa, debiendo ser visto como algo inherente al proceso de vivir. Por lo tanto, no se trata de usar o no esta palabra, sino de la forma en que se emplea. De igual manera, el trabajador mayor no debe ser discriminado por esta característica ni tratado con privilegios, pero su experiencia de vida debe ser reconocida como un potencial para las corporaciones,

que deben estar alertas a la necesidad de un comportamiento combativo contra el etarismo laboral. Es necesario que las políticas públicas dirigidas a la atención de los ancianos ofrezcan ayuda adecuada para el cuidado de aquellos en situación de mayor vulnerabilidad, que la red formal de apoyo pueda brindar soporte anticipado, contribuyendo a alejar el estigma de la vejez.

El presente análisis colabora en la construcción de ambientes de trabajo más respetuosos, al estimular el debate sobre lenguaje, prejuicio etario y la valorización de la trayectoria profesional del trabajador anciano. Esto refuerza la necesidad de prácticas organizacionales basadas en la diversidad generacional y en el respeto a las diferencias.

REFERENCIAS

1. Batista RL, Teixeira KMD. The labor market scenario for older people and the violence they suffer. *Rev Bras Geriatr Gerontol* [Internet]. 2021[cited 2024 Sep 26];24(6):e210022. Available from: <https://doi.org/10.1590/1981-22562020024.210022>
2. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (BR). Guia para uma comunicação responsável sobre a pessoa idosa [Internet]. Brasília, DF: Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania; 2023 [cited 2024 Nov 22]. 12 p. Available from: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/pessoa-idosa/publicacoes/guia-para-comunicacao-responsavel-sobre-a-pessoa-idosa.pdf>
3. Pimenta CJL, Viana LRC, Bezerra TA, da Silva CRR, da Costa TF, Costa KNFM. Pleasure, suffering and interpersonal communication in the work of nurses in the hospital setting. *Texto Contexto Enferm* [Internet]. 2020 [cited 2024 Sep 14];29:e20190039. Available from: <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2019-0039>
4. Goffman E. Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4. ed. Mathias Lambert, translator. Rio de Janeiro: LTD; 2004. 160 p.
5. Brandão MAG, Martins JSA, Peixoto MAP, Lopes ROP, Primo CC. Theoretical and methodological reflections for the construction of middle-range nursing theories. *Texto Contexto Enferm* [Internet]. 2017 [cited 2024 Sep 24];26(4):e1420017. Available from: <https://doi.org/10.1590/0104-07072017001420017>
6. Cervera DMB, Schmidt MLG. Impactos psicológicos do ageismo em idosos e estratégias para prevenção: estudo de revisão. *Rev Psicol, Divers Saúde* [Internet]. 2022 [cited 2024 Sep 10];11:e4349. Available from: <https://doi.org/10.17267/2317-3394rpsds.2022.e4349>
7. Pazos PFB, Bonfatti RJ. Elderly, work and worker health in Brazil: an integrative review. *Rev Bras Geriatr Gerontol* [Internet]. 2020 [cited 2024 Sep 10];23(6):e200198. Available from: <https://doi.org/10.1590/1981-22562020023.200198>
8. Escorsim SM. Aging in Brazil: social, political and demographic aspects under analysis. *Serv Soc Soc* [Internet]. 2021 [cited 2024 Sep 23];142:427-46. Available from: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.258>
9. Peng L, Chan AHS. A meta-analysis of the relationship between ageing and occupational safety and health. *Safety Science* [Internet]. 2019 [cited 2024 Sep 30];112:162-72. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.10.030>
10. Minó NM, Vaz de Mello RMA. Representação da velhice: reflexões sobre estereótipo, preconceito e estigmatização dos idosos. *Oikos* [Internet]. 2021 [cited 2024 Sep 10];32(1):273-98. Available from: <https://doi.org/10.31423/oikos.v32i1.9889>
11. Sato AT, Lancman S. Public policies and the insertion of old people in the labor market in Brazil. *Rev Bras Geriatr Gerontol* [Internet]. 2020 [cited 2024 Sep 19];23(6):e200170. Available from: <https://doi.org/10.1590/1981-22562020023.200170>

Elderly, old, or senior worker: a reflection through Erving Goffman's Theory of Stigma***ABSTRACT**

Objective: To understand how Erving Goffman's Theory of Stigma relates to the terms used to refer to elderly workers.

Method: This is a theoretical-reflective essay, based on sociology and the perspectives of specialists in people management and occupational health. **Results:** Stigma related to aging negatively affects workers. Terms such as "old worker" reinforce prejudices that associate advanced age with declining productivity, devaluing accumulated professional experience. This prejudice impacts individuals' self-confidence and motivation, in addition to hindering intergenerational knowledge exchange. The search for appropriate terminology aims to promote more inclusive and humanized workplaces, recognizing the importance of acquired skills. **Final Considerations:** Combating stigmatization is essential to valuing workers. The study offers important contributions to the field of occupational health by proposing reflections that support confronting ageism and fostering more inclusive organizational practices.

DESCRIPTORS: Aging; Social Stigma; Ageism; Job Market; Occupational Health.

Artículo extraído de la tesis doctoral: "Programas de preparação para aposentadoria e os efeitos na saúde dos trabalhadores", Universidade Estadual de Londrina, Londrina, Paraná, Brasil, 2024.

Recibido en: 16/02/2025

Aprobado en: 22/07/2025

Editor asociado: Dra. Luciana Puchalski Kalinke

Autor correspondiente:

Fernanda Santiago Santos Mendonça

Universidade Estadual de Maringá

Av. Colombo, 5790 - Jd. Universitário CEP 87020-900 - Maringá - PR

E-mail: fer.saude1@gmail.com

Contribución de los autores:

Contribuciones sustanciales a la concepción o diseño del estudio; o la adquisición, análisis o interpretación de los datos del estudio -

Pedro DRC, Haddad MCFL, de Oliveira JLC, Dadalt PA, Mendonça FSS, Moreira MAR, Galdino MJQ. Elaboración y revisión crítica del contenido intelectual del estudio - **Pedro DRC, Haddad MCFL, de Oliveira JLC, Dadalt PA, Mendonça FSS, Moreira MAR, Galdino MJQ.** Responsable de todos los aspectos del estudio, asegurando las cuestiones de precisión o integridad de cualquier parte del estudio - **Pedro DRC, Haddad MCFL.** Todos los autores aprobaron la versión final del texto.

Conflicto de intereses:

Los autores no tienen conflictos de intereses que declarar.

Disponibilidad de datos:

Los autores declaran que todos los datos están completamente disponibles en el cuerpo del artículo.

ISSN 2176-9133



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).