

REFLEXÃO**Trabalhador idoso, velho ou da terceira idade: reflexão
pela Teoria do Estigma de Erving Goffman*****Elderly, old, or senior worker: a reflection through Erving Goffman's Theory of
Stigma*****HIGHLIGHTS**

1. O estigma prejudica a integração e aprendizado entre gerações.
2. Termos pejorativos reforçam preconceitos sobre trabalhadores idosos.
3. Valorização da experiência promove inclusão no ambiente de trabalho.
4. Humanização é essencial para combater o 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 

RESUMO

Objetivo: Entender como a Teoria do Estigma de Erving Goffman se relaciona com os termos usados para se referir ao trabalhador idoso. **Método:** Trata-se de um ensaio teórico-reflexivo, baseado na sociologia e na percepção de especialistas em gestão de pessoas e saúde ocupacional. **Resultados:** O estigma relacionado ao envelhecimento afeta negativamente os trabalhadores. Termos como “trabalhador velho” reforçam preconceitos que associam idade avançada à queda de produtividade, desvalorizando a experiência profissional acumulada. Esse preconceito impacta a autoconfiança e a motivação dos indivíduos, além de dificultar a troca intergeracional de conhecimentos. A busca por denominações adequadas visa promover ambientes de trabalho mais inclusivos e humanizados, reconhecendo a importância das habilidades adquiridas. **Considerações Finais:** Combater a estigmatização é essencial para valorizar os trabalhadores. O estudo oferece contribuições importantes para a área da saúde do trabalhador, ao propor reflexões que auxiliam no enfrentamento do etarismo e na construção de práticas organizacionais mais inclusivas.

DESCRITORES: Envelhecimento; Estigma Social; Etarismo; Mercado de Trabalho; Saúde Ocupacional.

COMO REFERENCIAR ESTE ARTIGO:

Pedro DRC, Haddad MCFL, de Oliveira JLC, Dadalt PA, Mendonça FSS, Moreira MAR, et al. Trabalhador idoso, velho ou da terceira idade: reflexão pela Teoria do Estigma de Erving Goffman. Cogitare Enferm [Internet]. 2025 [cited “insert year, month and day”];30:e98500pt. Available from: <https://doi.org/10.1590/ce.v30i0.98500pt>

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.

INTRODUÇÃO

O envelhecimento populacional é um fenômeno associado à transição demográfica que tem levado os trabalhadores a permanecerem mais tempo no mercado de trabalho, tanto para garantir a subsistência quanto para reafirmar sua autonomia. A convivência intergeracional nas organizações traz benefícios mútuos, permitindo que trabalhadores mais velhos compartilhem experiência e responsabilidade, enquanto os jovens promovem a adaptação às tecnologias digitais. Contudo, o uso de termos como "idoso", "velho" e "terceira idade" reflete estigmas sociais, muitas vezes reforçando preconceitos sobre o envelhecimento e contribuindo para o idadismo no ambiente laboral¹⁻².

Para combater esses estigmas, é necessário adotar uma comunicação respeitosa, que valorize a inclusão e a participação ativa dos trabalhadores mais velhos. A Teoria do Estigma, de Erving Goffman, oferece uma base teórica para compreender como rótulos e estereótipos são construídos e seus impactos nas relações sociais³. Este estudo busca relacionar essa teoria ao contexto laboral, destacando a importância de repensar as nomenclaturas e práticas organizacionais, visando mitigar o idadismo e promover ambientes de trabalho inclusivos e saudáveis.

Este estudo tem como objetivo entender como a Teoria do Estigma de Erving Goffman se relaciona com os termos usados para se referir ao trabalhador idoso. A reflexão foi construída no segundo semestre de 2024, no estado do Paraná.

MÉTODO

Ensaio teórico-reflexivo, fundamentado na base sociológica da Teoria do Estigma de Erving Goffman⁴⁻⁵ e considerando a percepção das autoras em relação ao tema abordado, pesquisadoras na área de gestão de pessoas e saúde do trabalhador. Para responder a seguinte pergunta de pesquisa: Como a Teoria do Estigma de Erving Goffman se relaciona com os termos usados para se referir ao trabalhador idoso?

A reflexão buscou interpretar estudos científicos da área de saúde do trabalhador que considerassem a temática direcionada para o envelhecimento e seus estigmas no trabalho, além de diretrizes emitidas por órgãos governamentais. Não foi realizada uma busca sistemática, mas sim uma seleção intencional de estudos e documentos considerados oportunos para prover maior solidez à reflexão proposta.

RESULTADOS

A seguir, apresenta-se inicialmente os pressupostos teóricos de Goffman, como base para a reflexão proposta. Em seguida, são discutidos os termos usados para se referir ao trabalhador idoso e suas implicações no ambiente laboral.

Na Teoria do Estigma proposta por Erving Goffman, utilizada para sustentar essa reflexão os mecanismos de reforço de um estigma ocorrem quando as interações sociais e as representações culturais confirmam e amplificam estereótipos negativos

associados a uma característica específica de uma pessoa ou grupo, como por exemplo o envelhecimento e as consequências advindas dele⁴.

Goffman categoriza os estigmas em três tipos: deformidades físicas; falhas de caráter percebidas; e, estigmas tribais ligados a raça, etnia ou religião. Estas categorias ajudam a entender como o envelhecimento pode ser interpretado socialmente como uma falha ou limitação, mesmo quando não o é⁵.

No cenário atual, onde trabalhadores envelhecem e continuam ativos, nos leva a reflexão em duas vertentes, a primeira, que ainda ao utilizar o termo "velho" reforça-se a ideia de algo inutilizado, ruim e desgastado, havendo a tentativa de reduzir o uso dessa palavra em tom pejorativo. A segunda vertente nos revela que, de fato, a pessoa que passa pelo envelhecimento torna-se velha, e que o termo não se traduz como algo negativo, tão somente é o produto de um processo inerente à vida, vislumbrando que os esforços devem ser direcionados para a mudança de visão sobre o que é de fato, ser velho⁶.

Na teoria do estigma proposta por Goffman, a sociedade é responsável por conceber o estigma, promovendo uma categorização, onde características positivas ou negativas são atribuídas ao indivíduo, podendo gerar uma distorção da imagem pessoal. Ainda, em sua definição, a teoria propõe que a pessoa estigmatizada seja visualizada como alguém sem as qualidades julgadas como necessárias para se enquadrar naquele grupo social; havendo, consequentemente a sua exclusão⁴.

As reflexões sobre a saúde do trabalhador em envelhecimento surgiram da necessidade de se discutir os termos adequados para se referir ao trabalhador que está envelhecendo e os impactos desse tratamento na vida da pessoa. A presença de pessoas mais velhas no ambiente laboral é uma realidade aparentemente imparável e um direito dos cidadãos. Portanto, merece atenção da área de saúde ocupacional⁴.

No contexto do trabalhador idoso, a comunicação violenta é uma ponte para o preconceito, o cerceamento de direitos e uma fonte de adoecimento do trabalhador. Pesquisa apontou que quanto mais prazer no trabalho, mais positivos são os canais de comunicação, justificando a importância de gestores (re)pensarem os meios de comunicação empregados no ambiente laboral, e com peculiar atenção a grupos de trabalhadores potencialmente vulneráveis⁶.

O termo "aposentados" diz respeito a sua situação com relação ao mercado de trabalho, não sendo uma nomenclatura de trato pessoal. Sexagenários, octogenários, quando a referência é sobre os parâmetros cronológicos. Ainda, recomenda-se evitar outros termos como terceira idade e melhor idade pois podem reforçar estereótipos e não refletir a diversidade e a complexidade de envelhecer, ignorando as múltiplas realidades e individualidades presentes nessa fase da vida².

Historicamente termos "velho" e "velhice" foram associados com uma fase ruim da vida, marcada por solidão, tristeza e doenças, evidenciando a busca por identidade em outros termos que valorizem a experiência da pessoa em envelhecimento⁷. Refletindo sobre essa evolução histórica e a realidade das pessoas idosas no ambiente de trabalho, fica o questionamento reflexivo: o caminho seria justamente não diferenciar as pessoas por este critério?

Tais fatos levam ao pensamento de que o foco deva ser entender o significado de envelhecer e ser velho em nossa sociedade, a mitigação dos estigmas e estereótipos podem contribuir para ambientes de trabalho mais saudáveis para esses trabalhadores⁸. Isso não é um processo fácil, pois demanda ressignificação individual e coletiva sobre

concepções arraigadas, inclusive no âmbito organizacional. Para tanto, recomendamos que lideranças sejam formadas sobre a perspectiva da diversidade e inclusão, a fim de serem reprodutores de um ambiente mais inclusivo e diverso, incluindo às pessoas mais velhas.

Em países da Europa e América do Norte, é comum o uso do termo “mais velho”, para se referir a trabalhadores com mais de 45-50 anos⁹. Esse termo empregado no Brasil ainda gera certo desconforto, levando a reflexão de que o estereótipo de ser velho em nosso país ainda é visto com algo negativo e ruim. Demonstra-se, portanto, a lacuna de conhecimento ainda existente sobre esse processo comum a todos os seres humanos que irão envelhecer e continuar trabalhando. O aprendizado com outras realidades é importante para que se possa criar formas identitárias de posicionar o idoso no mundo do trabalho.

No contexto do envelhecimento, a exclusão da pessoa idosa pode se manifestar de várias formas, como isolamento social, discriminação no mercado de trabalho, ou até mesmo na desvalorização da experiência e sabedoria acumuladas ao longo da vida. Segundo a Teoria, são verificados três tipos de estigma, divididos em: deformidades físicas, características pessoais e comportamentais e estigmas tribais, referindo-se a raça e religião⁴. Destarte, no mundo do trabalho pautado exclusivamente na produtividade, isso tende a ser cruel, quando a pessoa idosa é concebida como menos produtiva ou lenta. Para tanto, é importante que as organizações reconheçam a necessidade de replanejar as atribuições de seu capital humano, primando por uma gestão baseada em competências.

Essa visão sobre tornar-se velho e vivenciar a velhice de forma tão negativa, gera perdas na pessoa que está passando por esse processo, pois poderá enfrentar dificuldades de valorização da sua imagem, das suas ações e do seu trabalho³. Para Goffman, a concepção negativa de algo ou alguém pode estar velada em normas sociais, estereótipos e tradições culturais que podem parecer neutras ou benevolentes, porém acabam reforçando a estigmatização. Essas representações e comportamentos, frequentemente estão disfarçados como preocupação ou respeito, porém perpetuam a marginalização ao reafirmar preconceitos de forma indireta⁴.

Atualmente, a busca por estética corporal e facial, que valorizam a juventude eterna, são cada vez mais disseminadas, demonstrando como para a sociedade tornou-se inconcebível envelhecer. Todas as experiências, o vasto conhecimento, as altas habilidades advindas de diversas vivências e a superação de muitos desafios, são menosprezados, há a exaltação sobre como o corpo se deteriorou e já não funciona como na juventude. Essa visão depreciativa dificulta a aceitação social da pessoa envelhecida¹⁰.

Apesar da relevância do aspecto estético, este estudo opta por não aprofundar tal viés, centrando-se nas repercussões sociolinguísticas e organizacionais que influenciam a inclusão do trabalhador idoso.

Quando pensamos no contexto do trabalho, a pessoa velha é vista como improdutiva e incapaz, a respeito do etarismo, alguém que não agrupa novidades e conhecimentos, sem espaço para exercer as suas funções e papéis³. A Teoria do Estigma pontua que a pessoa estigmatizada é aquela considerada diferente, em um contexto social que impõem que todos sejam e hajam de maneira igual, é como se essa pessoa destoasse daquilo que é considerado aceitável⁴.

O estigma está ligado à forma como as identidades são percebidas, criadas e geridas na interação social: se uma pessoa está ligada a um atributo estigmatizante,

ela é categorizada socialmente e rotulada como desacreditada ou desacreditável. Estar desacreditado significa que o indivíduo estigmatizado percebe que sua diferença é visível/conhecida pelos outros, e ser desacreditado que sua diferença é desconhecida/invisível⁴.

Outro desafio refere-se ao ageísmo, termo utilizado para definir um tipo de preconceito ligado à idade que pode gerar um conjunto de atitudes negativas ou positivas frente ao envelhecimento, favorecendo ou desfavorecendo a inclusão e manutenção da pessoa idosa no mercado de trabalho¹¹. Os adultos mais velhos enfrentam regularmente o preconceito de idade em várias formas, de acordo com Goffman, estigmas são atributos que tornam o indivíduo possuidor em "desvantagem" para com os demais⁴.

Por um lado, a pessoa idosa apresenta potencialidades para o trabalho, devido à sua experiência, o que deveria levar à sua valorização, entretanto há uma tendência de desvalorização do trabalhador idoso por se considerar que ele possui capacidades reduzidas para o trabalho. Portanto, a adaptabilidade da pessoa idosa no trabalho não depende só de suas características individuais, mas também das condições e da organização do trabalho¹¹.

Destaca-se que Goffman não se concentra diretamente no estudo do estigma em si, mas sua relevância reside no fato de que esses indivíduos gerenciam suas identidades e adotam estratégias para enfrentar a rejeição social, administrar suas relações, ocultar o estigma, conformar-se às normas sociais impostas ou até mesmo para buscar uma melhor aceitação de sua condição de estigmatizado. Em essência, ele conecta o estigma às ideias de desvio social e aos contextos de interação social. Portanto, podemos refletir de que os pressupostos de Goffman, apesar de serem do século passado, acompanham nossa sociedade hodierna.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pela reflexão exposta, acredita-se que o emprego de um termo único para a denominação do trabalhador velho, idoso ou da terceira idade não deve ser o foco principal das organizações de trabalho. Postula-se que os esforços devem ser pautados na busca por reafirmar e exaltar as experiências e habilidades deste trabalhador, suprimindo o etarismo e práticas pejorativas ao se referir a qualquer pessoa.

Neste sentido, concorda-se com a Teoria do Estigma que diz que a concepção negativa e a estigmatização são reforçadas por rótulos e categorização social, sendo crucial reconhecer e valorizar as experiências e habilidades adquiridas pelas pessoas, minimizando termos que possam contribuir para exclusão e estigmatização. A teoria indica que é possível combater o estigma e promover um tratamento mais inclusivo e respeitoso, onde as pessoas são vistas e tratadas conforme as suas qualidades e competências, desconsiderando a sua idade, para isso os esforços da sociedade devem estar em evitar a imposição de rótulos redutivos e preconceituosos.

O termo velho, deve sim deixar de ser empregado de forma pejorativa, devendo ser visto como algo inerente ao processo de viver. Logo, não se trata de usar ou não essa palavra, e sim da forma como ela é empregada. De igual maneira, o trabalhador mais velho não deve ser discriminado por essa característica e tampouco tratado com privilégios, mas a sua experiência de vida deve ser reconhecida como potencial para as corporações, que devem alertar-se para a necessidade de um comportamento

combativo ao etarismo laboral. É necessário que as políticas públicas direcionadas ao atendimento dos idosos ofereçam auxílio adequado para o cuidado daqueles em situação de maior vulnerabilidade, que a rede formal de apoio possa prestar suporte antecipado, contribuindo para o afastamento do estigma da velhice.

A presente análise colabora para a construção de ambientes de trabalho mais respeitosos, ao estimular o debate sobre linguagem, preconceito etário e a valorização da trajetória profissional do trabalhador idoso. Isso reforça a necessidade de práticas organizacionais embasadas na diversidade geracional e no respeito às diferenças.

REFERÊNCIAS

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 ageísmo 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/10.17267/2317-3394rpds.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.

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

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.

*Artigo extraído da tese de doutorado: "Programas de preparação para aposentadoria e os efeitos na saúde dos trabalhadores", Universidade Estadual de Londrina, Londrina, Paraná, Brasil, 2024.

Recebido em: 16/02/2025

Aprovado em: 22/07/2025

Editor associado: Dra. Luciana Puchalski Kalinke

Autor Correspondente:

Fernanda Santiago Santos Mendonça

Universidade Estadual de Maringá

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

E-mail: fer.saude1@gmail.com

Contribuição dos autores:

Contribuições substanciais para a concepção ou desenho do estudo; ou a aquisição, análise ou interpretação de dados do estudo -

Pedro DRC, Haddad MCFL, de Oliveira JLC, Dadalt PA, Mendonça FSS, Moreira MAR, Galdino MJQ. Elaboração e revisão crítica do conteúdo intelectual do estudo - **Pedro DRC, Haddad MCFL, de Oliveira JLC, Dadalt PA, Mendonça FSS, Moreira MAR, Galdino MJQ.** Responsável por todos os aspectos do estudo, assegurando as questões de precisão ou integridade de

qualquer parte do estudo - **Pedro DRC, Haddad MCFL.** Todos os autores aprovaram a versão final do texto.

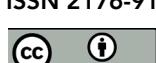
Conflitos de interesses:

Os autores declaram não haver conflitos de interesse a serem divulgados.

Disponibilidade de dados:

Os autores declaram que os dados estão disponíveis de forma completa no corpo do artigo.

ISSN 2176-9133



Este obra está licenciada com uma [Licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional](#).