

Envelhecimento ativo no contexto do trabalho: uma revisão de escopo

Active aging in the context of work: a scoping review

Envejecimiento activo en el contexto del trabajo: revisión de alcance

Rafael Lemes de Aquino¹, Frank José Silveira Miranda¹.

RESUMO

Objetivo: Mapear as evidências disponíveis sobre o envelhecimento ativo no contexto do trabalho. **Métodos:** Trata-se de uma revisão de escopo sendo guiada pelas recomendações do Instituto Joanna Briggs e segundo o arcabouço metodológico proposto por Arksey e O'Malley. **Resultados:** Foram incluídos 19 artigos que mostraram que o envelhecimento ativo no contexto do trabalho perpassa por várias variáveis como: a estrutura do trabalho como a necessidade de intervenções e abordagens no local de trabalho; intuito de melhorar as condições para serem mais seguras; trabalhar a promoção da saúde ao longo da vida e do emprego; da importância das relações sociais e do aprendizado ao longo da vida; e ter empregos mais seguros. **Considerações finais:** Dentre os principais achados, ter uma mão de obra qualificada e mais experiente, além das inúmeras contribuições para as relações sociais frente à diversidade etária no ambiente ocupacional, temos um ganho significativo para a saúde de trabalhadores mais velhos, independente de qual área, setor ou local que se encontra.

Palavras-chave: Idoso, Envelhecimento, Trabalho, Saúde do Trabalhador.

ABSTRACT

Objective: To map the available evidence on active aging in the context of work. **Methods:** This is a scope review guided by the Joanna Briggs Institute recommendations and according to the methodological framework proposed by Arksey and O'Malley. **Results:** 19 articles were included that showed that active aging in the context of work involves several variables, such as: the structure of work and the need for interventions and approaches in the workplace; to improve conditions to be safer; working to promote health throughout life and employment; the importance of social relationships and lifelong learning; and have safer jobs. **Final considerations:** Among the main findings, having a qualified and more experienced workforce, in addition to the numerous contributions to social relations in the face of age diversity in the occupational environment, we have a significant gain for the health of older workers, regardless of which workspace, sector or location you are in.

Keywords: Aged, Aging, Work, Occupational Health.

¹ Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Uberlândia - MG.

RESUMEN

Objetivo: Mapear la evidencia disponible sobre el envejecimiento activo en el contexto del trabajo. **Métodos:** Esta es una revisión de alcance guiada por las recomendaciones del Instituto Joanna Briggs y de acuerdo con el marco metodológico propuesto por Arksey y O'Malley. **Resultados:** Incluyeron 19 artículos que mostraron que el envejecimiento activo en el contexto del trabajo involucra varias variables, tales como: la estructura del trabajo y la necesidad de intervenciones y abordajes en el lugar de trabajo; con el fin de mejorar las condiciones para ser más seguros; trabajar para promover la salud a lo largo de la vida y el empleo; la importancia de las relaciones sociales y el aprendizaje permanente; y tener trabajos más seguros. **Consideraciones finales:** Los principales hallazgos, contar con una fuerza de trabajo calificada y más experimentada, además de los numerosos aportes a las relaciones sociales frente a la diversidad etaria en el ambiente laboral, tenemos una ganancia significativa para la salud de los trabajadores de mayor edad, independientemente de su zona, sector o localidad te encuentras.

Palabras clave: Anciano, Envejecimiento, Trabajo, Salud Laboral.

INTRODUÇÃO

O desafio do envelhecimento populacional requer abordagens inovadoras para atender às necessidades de um número crescente de pessoas mais velhas, e a necessidade de melhorar a qualidade de vida de todos deste grupo proporcionando segurança, mobilidade e uma vida independente com vistas para a importância da participação social (HWANG E, et al., 2013). Haja visto que os avanços científicos reduziram a mortalidade por doenças historicamente com altas taxas e as pessoas estão vivendo mais do que nunca, quer seja pelos novos arranjos organizacionais e tecnológicos, quer sejam pela melhora da qualidade de vida (BROWN M e McCOOL B, 2019).

Dentre os achados da Organização Mundial da Saúde (OMS), um deles mostra que a proporção de pessoas com 60 anos ou mais está crescendo a uma taxa mais rápida do que qualquer outra faixa etária, e em 2025 haverá cerca de 1,2 bilhões de pessoas em todo mundo nesta faixa etária (THOMSON A e GANZ S, 2019). A escolha de mais pessoas hoje em dia para ter várias carreiras ao longo de suas vidas pode muito bem se tornar uma necessidade à medida que a vida se prolonga, pois, a extensão da existência continua em um ritmo acelerado (BROWN M e McCOOL B, 2019).

Graças a presença cada vez maior de pessoas mais velhas no mercado de trabalho é o maior reconhecimento legítimo de que estes ainda podem desempenhar um papel ativo na sociedade, ao contrário da visão de que envelhecer seja sinônimo de incapacidade, de não poder perder contribuir ativamente para a sociedade (BROWN M e McCOOL B, 2019; THOMSON A e GANZ S, 2019).

O tema envelhecimento ativo é muito abrangente, pois o desafio de uma força de trabalho mais velha e experiente é algo mais comum na maioria dos países. Em função desse fenômeno, o rápido envelhecimento populacional vem gerando um choque demográfico previsível, isso porque reflete um aumento significativo e contínuo da longevidade. E a boa notícia é que não só se tem vivido mais, porém com mais saúde (STIFTUNG B, 2010).

Além disso, a palavra ativo refere-se à participação contínua nos assuntos sociais, econômicos, culturais, espirituais e cívicos e não apenas a capacidade de ser fisicamente ativo ou de participar da força de trabalho (BAUER MW e GASKELL G, 2017). Sabe-se que o envelhecimento ativo visa ampliar a expectativa de vida saudável e ter uma qualidade de vida para todas as pessoas à medida que envelhecem, incluindo aquelas frágeis, deficientes e com necessidade de cuidados (HWANG E, et al., 2013).

Neste contexto, conhecer a produção científica sobre o envelhecimento ativo frente ao trabalho é relevante, uma vez que poderá possibilitar aos gestores, acadêmicos, trabalhadores e sociedade o acesso à informação de cunho científico sobre as evidências da temática. Destaca-se que este estudo é de potencial interesse para todo e qualquer cidadão e a sua multidisciplinariedade de atuações que permeie o contexto do

envelhecimento, trabalha e sociedade. Logo, resultou-se na seguinte questão de pesquisa: quais as evidências disponíveis sobre a questão do envelhecimento ativo no contexto do trabalho? Dessa forma, foi desenvolvida uma revisão de escopo com objetivo de mapear as evidências disponíveis sobre o envelhecimento ativo no contexto do trabalho.

MÉTODOS

O estudo desenvolvido trata-se de uma revisão de escopo sendo guiada pelas recomendações do manual do Joanna Briggs Institute (JBI) (INSTITUTE TJB, 2015) e segundo o arcabouço metodológico proposto por Arksey H e O'Malley L (2005). A busca e seleção dos estudos seguiu as recomendações do JBI em relação à apresentação dos resultados com *checklist* adaptado do *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) (TRICCO AC, et al., 2018). Para a formulação da questão de pesquisa, foi utilizado a estratégia PCC, comum em uma revisão de escopo: P (população) – estudos originais qualitativos ou quantitativos; C (conceito) – trabalhadores ativos e C (contexto) – ambiente de trabalho, o que resultou na seguinte questão de pesquisa: quais evidências disponíveis sobre a questão do envelhecimento ativo no contexto do trabalho?

Para condução da busca de alta sensibilidade nas bases de dados, os descritores de cada conjunto da estratégia PCC foram combinados entre si com os conectores booleanos, o OR, para obtenção de combinação aditiva; em seguida, obteve-se combinação restritiva a partir do cruzamento, entre si, de cada conjunto da estratégia PCC com o conector AND. A estratégia de busca respeitou as peculiaridades de cada base e foram adicionados limitadores de idioma. Utilizou-se os descritores em Ciências da Saúde (DECS) e Medical Subject Headings (MeSH) ligados à pergunta da pesquisa, como também foram selecionados descritores não controlados, estabelecidos a partir dos sinônimos dos descritores controlados das respectivas bases. Na seleção dos artigos empregou-se conforme descrito na estratégia: (aged OR “population ageing” AND aging OR “active aging” OR “healthy aging” AND work).

Assim, a estratégia de busca foi empregada em bases e banco de dados consultadas: Latin American and Caribbean Health Sciences Literature (LILACS); Biblioteca Virtual em Saúde (BVS); Web of Science via coleção principal (Clarivate Analytics); Scopus (Elsevier); National Center for Biotechnology Information (NCBI/PubMed); Excerpta Medica Database (EMBASE); Cumulative Index to Nursing and Allied Health Literature (CINAHL); Scientific Electronic Library (SciELO) e a Base de Dados de Enfermagem (Bdenf). Como cada base de dado possui suas propriedades de busca, adaptou-se a estratégia utilizada, entretanto manteve-se as semelhanças nas combinações de descritores.

O refinamento dos estudos encontrados foi embasado nos critérios de inclusão: foram elegíveis estudos nos idiomas em inglês, espanhol e português, disponíveis na íntegra nos últimos 10 anos, revisados por pares; texto integral e com acesso livre; publicações que respondam o objetivo do estudo; o levantamento dos estudos na literatura foi feito entre novembro e dezembro de 2021, por dois pesquisadores de forma independente. Foram excluídos artigos não disponíveis na íntegra, relatórios técnicos, resumos, anais de congressos e editoriais.

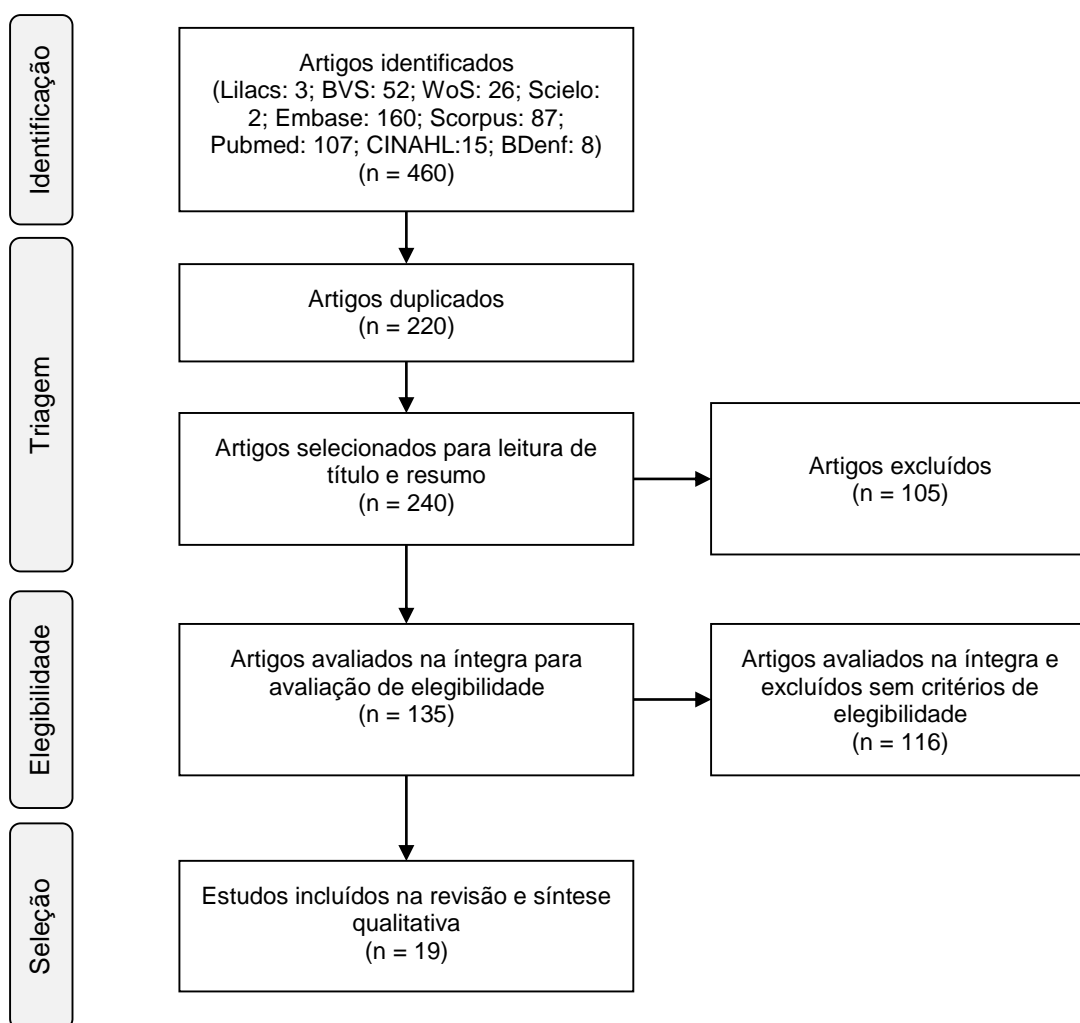
Os estudos que atendiam ao objetivo foram lidos na íntegra e tiveram suas referências analisadas. Através dessa primeira investigação foram elaboradas as estratégias de busca implementadas para rastreamento dos documentos que atendessem ao objetivo da revisão. Do corpus final dos estudos incluídos, foram extraídos os dados com formulário específico para mapeamento das variáveis: identificação (ID); título do artigo; autoria; ano de publicação; país de origem; objetivo; método; principais conclusões e nível de evidência (MELNYK BM e FINEOUT-OVERHOLT E, 2011).

Logo, para auxiliar no armazenamento, organização, identificação dos estudos duplicados e seleção dos artigos, as referências identificadas foram importadas no aplicativo online Rayyan (OUZZANI M, et al., 2016). Posteriormente, foram inseridos em planilha Excel®, da qual procedeu-se a caracterização dos estudos e agrupamento, síntese e descrição dos resultados a partir da questão de pesquisa.

RESULTADOS

No fluxograma do processo de seleção dos estudos, elaborado a partir das recomendações do PRISMA-SCR (TRICCO AC, et al., 2018), durante a busca (**Figura 1**), foram identificadas 460 publicações, delas foram removendo as duplicadas (n=220), obteve-se 240 estudos para leitura dos títulos e resumos. Por não responderem à pergunta de pesquisa, 105 foram excluídos. Os textos completos dos 135 restantes foram avaliados quanto aos critérios de elegibilidade, 79 foram excluídos por não atender os critérios e 37 após leitura na íntegra, ficando estudos incluídos no processo final de extração e análise de dados 19 artigos. Vale salientar que não houve nenhum estudo proveniente da literatura cinzenta para compor a amostra.

Figura 1 - Fluxograma do processo de seleção dos estudos, elaborado a partir das recomendações do PRISMA-SCR*.



Nota: *Elaborado pelos autores seguindo modelo do PRISMA-ScR (TRICCO AC, et al., 2018).

Fonte: Aquino RL e Miranda FJS, 2023.

No **Quadro 1** encontramos variáveis como: identificação do artigo; ano; e local do estudo (país); objetivo; método; principais conclusões e nível de evidência. A amostra foi caracterizada por artigos de várias áreas do conhecimento, tendo quantificado por anos: 1 (5,3%) de 2015 representado pelo artigo A1, 4 (21,05%) de 2016 representado pelos artigos A5; A7; A10; A12; 4 (21,05%) de 2017 representados pelos artigos A16; A17; A18; A19; 3 (15,78%) de 2018 representados pelos artigos A4; A9; A15; 1 (5,27%) de 2019 representado pelo artigo A11; 4 (21,05%) de 2020 representados pelos artigos A2; A3; A6; A14; 2 (10,53%) de 2021 sendo representados pelos artigos A8 e A13; já quanto à origem dos estudos temos os seguintes países: Suécia

com 5 (26,3%); Brasil e Austrália, cada um com 3 (15,7%); seguido da Inglaterra com 2 (10,5%) e Espanha, Portugal, República Tcheca, Chile, Alemanha e Holanda com 1 cada (5,3%).

Além disso, de acordo com os dados, mais de 63% dos artigos foram publicados nos anos de 2016, 2017 e 2020, respectivamente; dentre a caracterização têm-se os verbos mais empregados nos objetivos da amostra, mais de 21% foram verbos com ideia de análise (4- investigar e 1- analisar); ideia de compreensão mais de 11% (2- descrever e 2-de identificar) e também com ideia de avaliação (1- avaliar e 1- de estimar); já quanto ao método se tem a predominância de mais de 47% (9 estudos) como estudos transversais; 15% (3 estudos cada) revisão sistemática e estudos descritivos, já 10% (2 estudos) estudos exploratórios. E quanto aos níveis de evidências, temos a predominância de mais de 68% (13-nível 6), mais de 15% (3-nível 1), 10% (2- nível 5) e 5% (1-nível 4).

Quadro 1 - Caracterização dos artigos que compõem a amostra do estudo.

| ID*/ANO/PAÍS | OBJETIVO | MÉTODO | PRINCIPAIS CONCLUSÕES | NE** |
|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| A1/2015 (MATEO RODRÍGUEZ I, et al., 2015) Espanha | Desenvolver uma lista de verificação para orientar o planejamento, implementação e avaliação de boas práticas em intervenções nos locais de trabalho. | Estudo misto com intervenção | Os programas de promoção da saúde ocupacional são uma ferramenta fundamental e necessária para promover o envelhecimento ativo e saudável. E o <i>checklist</i> pode ser usado pelos gerentes para promover, implementar intervenções no local de trabalho. | 5 |
| A2/2020 (PARKER M, et al., 2020) Inglaterra | Estimar a expectativa de vida profissional saudável entre profissionais com idade maior de 50 anos. | Estudo longitudinal e descritivo | Trabalhadores mais velhos podem beneficiar de abordagens proativas para melhorar a saúde, o ambiente de trabalho, as oportunidades de emprego para melhorar sua expectativa de vida profissional e saudável. | 6 |
| A3/2020 (SCIAMA DS, et al., 2020) Brasil | Identificar as representações sociais dos profissionais de saúde e seu papel no cuidado e na promoção do envelhecimento ativo. | Estudo qualitativo e descritivo | O discurso dos profissionais aponta a necessidade de criar um cuidado que sugere a fragmentação do processo de trabalho | 6 |
| A4/2018 (SOUSA NFDS, et al., 2018) Brasil | Analisar as prevalências e as diferenças de gênero idade em indicadores de envelhecimento ativo entre idosos. | Estudo transversal | Revelam a expressiva participação dos mais velhos em alguns dos indicadores do envelhecimento ativo, além de mostrar os desafios das atividades e as diferenças de participação entre os sexos. | 6 |
| A5/2016 (MARQUES LP, et al, 2016) Brasil | Investigar a associação entre mudanças nas relações sociais e atividade física na qualidade de vida de idosos. | Estudo transversal | As relações sociais tiveram um efeito positivo na qualidade de vida, e os resultados reafirmam a importância da atividade física para o envelhecimento saudável. | 6 |
| A6/2020 (HUSIC JB, et al., 2020) Portugal | Revisar publicações sobre o envelhecimento no trabalho. | Revisão sistemática | Os trabalhos sugerem políticas públicas que incentivem o aprendizado ao longo da vida e a importância de uma força de trabalho conjunta, com trabalhadores mais jovens e mais velhos. | 1 |

| ID*/ANO/PAÍS | OBJETIVO | MÉTODO | PRINCIPAIS CONCLUSÕES | NE** |
|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| A7/2016 (KLUGAR M, et al., 2016) República Tcheca | Sintetizar as melhores evidências sobre a perspectiva do idoso sobre as estratégias pessoais relacionadas ao envelhecimento ativo. | Revisão sistemática | Os mais velhos aprenderam novas atividades, participaram de exercícios, mantiveram relacionamentos equilibrados e gerenciaram seus recursos financeiros, além de permanecerem mental, social e fisicamente ativos. | 1 |
| A8/2021 (HOVBRANDT P, et al., 2021) Suécia | Investigar a associação entre diferentes tipos de trabalho e a participação social a partir da perspectiva de longo prazo. | Estudo transversal | Os incentivos para trabalhar mais estão fortemente relacionadas as boas condições de trabalho. Um ambiente de trabalho de apoio com possibilidades de os funcionários participarem da tomada de decisões contribui para uma vida profissional prolongada. | 6 |
| A9/2018 (VIVES A, et al., 2018) Chile | Descrever e comparar o envelhecimento da força de trabalho de homens e mulheres em termos de participação no mercado de trabalho, equilíbrio vida-trabalho e saúde. | Estudo transversal e descritivo | Os resultados sugerem que trabalhar até a velhice ainda não é sustentável e que evidências precisam ser levadas em conta nas discussões sobre o atraso da idade de aposentadoria. | 5 |
| A10/2016 (WELSH J, et al., 2016) Austrália | Investigar a importância da qualidade do trabalho na participação estendida da força de trabalho por idosos. | Estudo de coorte | Mostram a necessidade de garantir que os trabalhadores mais velhos tenham acesso a empregos seguros, pois vidas profissionais prolongadas significam que as pessoas serão expostas ao trabalho por mais tempo. | 4 |
| A11/2019 (GONG CH e HE X, 2019) Austrália | Explorar como as vantagens e desvantagens ao longo da vida podem influenciar transições voluntárias e involuntárias da força de trabalho em idades maduras. | Estudo transversal | Sugerem que as políticas governamentais destinadas a promover a participação da força de trabalho dos mais velhos devem ser direcionadas para a promoção da saúde ao longo da vida e do emprego. | 6 |
| A12/2016 (ZACHER H e YANG J, 2016) Austrália | Fornecer evidências da importância das relações e atitudes dos funcionários sobre o envelhecimento bem-sucedido no trabalho. | Estudo transversal | O clima organizacional e as percepções compartilhadas dos funcionários sobre o ambiente de trabalho foram um amortecedor da relação negativa entre a idade dos funcionários. Além disso, foi motivador para continuar trabalhando mesmo tendo idade para aposentar. | 6 |
| A13/2021 (SOUSA-RIBEIRO M, et al., 2021) Suécia | Investigar como os fatores individuais relacionados à saúde e a idade no local de trabalho contribuem para a aposentadoria. | Estudo longitudinal e descritivo. | A exaustão emocional, as desigualdades relacionadas com a idade no trabalho e a experimentação do envelhecimento como obstáculo aumentaram a probabilidade de preferir se aposentarem mais cedo do que esperava. | 6 |

| ID*/ANO/PAÍS | OBJETIVO | MÉTODO | PRINCIPAIS CONCLUSÕES | NE** |
|---------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| A14/2020 (NILSSON K, 2020) Suécia | Avaliar distúrbios relacionados ao trabalho, tarefas e medidas associadas à possibilidade de trabalhar além de 65 anos de idade ou não. | Estudo transversal | Ter uma gestão ambiental sistemática e ativa do trabalho no local de trabalho aumenta a possibilidade de prolongar a vida útil e diminuir os riscos de acidentes de trabalho. | 6 |
| A15/2018 (NILSSON K, 2018) Suécia | Examinar as atitudes dos gerentes em relação aos seus trabalhadores mais velhos. | Estudo transversal | Os gerentes relataram que as pessoas mais velhas eram mais cuidadosas, possuíam mais experiência, habilidades e conhecimentos de vida úteis no local de trabalho. Além de concordar que eles são mais lentos, resistentes às mudanças, menos bem educados e hostis à tecnologia. | 6 |
| A16/2017 (HOVBRANDT P, et al., 2017) Suécia | Descrever os incentivos por trás de uma vida profissional prolongada entre pessoas com mais de 65 anos. | Estudo qualitativo e exploratório | Os achados mostram que as reais razões para prolongamento da vida profissional entre os trabalhadores mais velhos versam sobre a questão da inclusão em uma equipe de colegas e a chance de melhorar as finanças pessoais. | 6 |
| A17/2017 (SEWDAS R, et al., 2017) Holanda | Obter informações sobre as razões para trabalhar além da idade legal de aposentadoria a partir das perspectivas dos trabalhadores mais velhos. | Estudo qualitativo e exploratório | Os motivos para trabalhar além da idade da aposentadoria foram manter as rotinas diárias e o benefício financeiro, além de ter uma boa saúde e arranjos de trabalho flexíveis. E esses conhecimentos contribuem para o desenvolvimento de intervenções relacionadas ao trabalho. | 6 |
| A18/2017 (EDGE CE, et al., 2017) Inglaterra | Explorar as barreiras e facilitadores para prolongar a vida profissional | Revisão sistemática | Verificou-se que a saúde é a barreira mais citada para uma vida profissional prolongada e que existem várias desigualdades sociais ao trabalho por gênero. | 1 |
| A19/2017 (ZACHER H, et al., 2017) Alemanha | Propuseram identificar quais características do trabalho interagem com a idade dos funcionários na previsão de resultados importantes no trabalho. | Estudo transversal | Os resultados podem fornecer as empresas sobre como estruturar empregos para que trabalhadores mais velhos tenham maior probabilidade de permanecer na organização e estejam mais satisfeitos com as condições de trabalho. | 6 |

Nota: *identificação do número do artigo; **nível de evidência.

Fonte: Aquino RL e Miranda FJM, 2023.

DISCUSSÃO

Sabe-se que o aumento da expectativa de vida da população representa um dos maiores triunfos da humanidade, sendo resultado do sucesso das políticas públicas de saúde, do bem-estar e do desenvolvimento social, econômico e científico em diversos lugares do mundo (MATEO RODRÍGUEZ I, et al., 2015). Com este perfil de desenvolvimento humano, muitos trabalhadores mais velhos permanecem ativos em seus postos de trabalho e realizando suas atividades sociais. Assim, entende-se que o envelhecimento ativo é uma parte

importante e complexa da vida de muitos trabalhadores, e caso desenvolvam estratégias de natureza diversa podem ser capazes de envelhecer com sucesso e de adaptarem a mudanças de situações ou problemas presentes na sua vida laboral (PARKER M, et al., 2020).

Quanto aos contextos referentes à estrutura do trabalho temos que as maneiras pelas quais a realidade social é representada por um grupo social são inúmeras, devendo observar e compreender os diferentes usos em situações, informações, problemas e contextos sociais (BAUER MW e GASKELL G, 2017). Assim, a pesquisa qualitativa nos oferece uma variedade de temas que podem ser estudados, quer seja um ambiente da vida real, de descobrir como as pessoas enfrentam e prosperam em tal ambiente ou mesmo capturar a riqueza existente nas vidas das pessoas e abranger as condições contextuais em que elas vivem (YIN RK, 2016). Por isso, a categorização dos achados do estudo foi dividida a discussão de acordo com as três categorias, a saber: contexto organizacional, contexto geracional e contexto do trabalhador. Desse modo, que emergiram durante todo o processo de análise, interpretação e tratamento dos dados, desenvolvidas a seguir.

Contexto Organizacional

O conceito de trabalho passou a ocupar um lugar privilegiado no espaço da reflexão teórica nos últimos anos. Para tanto, o trabalho é uma prática transformadora da realidade que viabiliza a sua sobrevivência e a realização humana e sua institucionalização é facilmente constatada na diferenciação de formas de ação produtiva entre as sociedades em seus diversos estágios evolutivos (ZANELLI JC, et al., 2014).

Já o conceito de envelhecimento deve ser encarado como um processo que ocorre ao longo da vida e que apresentam desdobramentos e fatores tendo várias ações que estão presentes ao longo da existência para determinar a saúde e autonomia dos indivíduos mais velhos, além de como viveram e trabalharam durante esse ciclo da vida (PARKER M, et al., 2020). O envelhecimento da população levanta muitas questões e oferece uma gama de oportunidades ao intensificar a necessidade de cuidados a longo prazo, cuidados de saúde e uma força de trabalho mais qualificada. Logo, permite que as contribuições das pessoas mais velhas aumentem para sua família, para a comunidade e a sociedade geral (MUNN Z, et al., 2018). Dessa maneira, a nova geração da força de trabalho insere-se hoje nos locais de trabalho reestruturados com a visão de mundo individualista e competitivo, pois a nova empresa capitalista busca pessoas idealistas no sentido mediado das palavras, com plasticidade e resiliência frente às novas exigências e habilidades do novo mundo do trabalho flexível (ALVES G, et al., 2018).

Contexto Geracional

As atitudes e percepções de práticas integradas de gestão de idade no local de trabalho podem ter benefícios para os funcionários e para as organizações, seja nas políticas e práticas no ambiente de trabalho, seja na participação social ou do desenvolvimento de experiências independentemente da idade (BLOMÉ MW, et al., 2018). Dentre os grupos ocupacionais, em especial o de trabalhadores mais velhos, as empresas devem considerar que o envelhecimento e as características relacionadas à saúde dos seus trabalhadores no ambiente de trabalho investindo esforços na gestão de saúde física e psicológica para trabalhar o maior tempo possível (KIM J e HA J, 2020). Observa-se, assim, que a questão dos aspectos intergeracionais é muito relevante e necessária de entendimento, uma vez que é uma questão que perpassa muitas implicações em diferentes contextos. Por mais que existem diferenças geracionais significativas em termos de valores de trabalho, elas tendem a aumentar a produtividade dos seus funcionários e motivá-los nas suas carreiras (COGIN J, 2021).

Os conflitos no ambiente de trabalho podem ocorrer devido à falha de comunicação e das diferenças de valor de trabalho para cada tipo de força de trabalho, sendo os conflitos de valores responsáveis pelos fatores como educação, o treinamento e a liderança moldarem alguns comportamentos no local de trabalho (HILLMAN DR, 2014). As gerações no ambiente de trabalho possuem diferenças e importam para uma gestão eficaz da força de trabalho, sabemos que existem diferenças intergeracionais importantes entre os trabalhadores e que elas oferecem desafios para os gestores. A força de trabalho de hoje inclui pelo menos quatro gerações diferentes e múltiplos segmentos de faixa etária nos recursos humanos e atrair, envolver e reter tais funcionários de todas as idades é uma estratégia importante e necessária (COGIN J, 2021).

Contexto do Trabalhador

Quanto à nocividade do trabalho, enfatiza-se que ao considerar o trabalho com um eixo organizador da vida social é um determinante das condições de vida e saúde e busca transformar os processos produtivos no sentido de torná-los promotores de saúde e não de adoecimento e morte (BAUER MW e GASKELL G, 2017).

Aponta-se que a dimensão criativa do trabalho vai se empobrecendo para a grande maioria, afastando os sentimentos de alegria e prazer (DEJOURS C, 2015), e tal contexto podem contribuir com aumentos de acidentes de trabalho, doenças relacionadas com o trabalho, bem como a degradação e contaminação dos bens naturais (SILVA-SILVA E, 2011).

A precarização do trabalho surge em novas formas como a da pessoa humana que trabalha manifestada por meio dos adoecimentos físicos e psicológicos do sujeito que trabalham (ALVES G, et al., 2018). Desse modo, por mais que isso seja bem subjetivo e ter uma complexidade de fatores temos que saber que alguns eventos ou limitações afetam a trajetória dos mais velhos que são ativos no ambiente de trabalho apontando mudanças que podem melhorar a qualidade de vida e a capacidade de adaptar as dificuldades para essa faixa etária (MATEO RODRÍGUEZ I, et al., 2021).

Acredita-se que manter uma vida profissional ativa é parte importante e fundamental para a nossa subsistência, para sermos cidadãos plenos, integrados ao mundo em que vivemos e precisamos de mais do que garantir nossa subsistência uma vez que temos profissões consolidadas sendo substituídas por outras recém inventadas numa velocidade impensável (SCHLOCHAUER C, 2021).

A população do estudo foi composta apenas por produções sobre o envelhecimento ativo no contexto do trabalho, o que dá uma limitação nesta contribuição, já que poderia ser minimizado com uma delimitação diferente ou até com outro recorte temporal. Os estudos excluídos após o processo de avaliação crítica podem ter contido achados relevantes; no entanto, não atenderam aos requisitos metodológicos estabelecidos para inclusão nesta revisão.

Esta investigação buscou artigos nos idiomas inglês, português e espanhol, e assim poderiam ser elegíveis outros estudos em línguas diferentes ou até produções que estavam com disponibilidade apenas dos resumos. Destaca-se que as informações apresentadas não são absolutas e podem sofrer modificações à medida que houver avanços e discussões de estudos, necessitando com isso, refletir sobre esta grande lacuna e suscitando pesquisas futuras com novos olhares multiprofissionais e dos contextos sociais.

Uma vez que, uma revisão de escopo visa uma avaliação preliminar do potencial âmbito e abrangência de um tema, além de identificar a natureza e a extensão das evidências científicas disponíveis na literatura (BOOTH A, 2016). Por fim, este tipo de revisão não pode ser considerado como um ponto final por si só, principalmente porque as limitações no seu rigor e na sua duração conduzem a um potencial de viés (BOOTH A, 2016; GRANT MJ e BOOTH A, 2009). Entende-se que tais vieses que podem ser encontrados como: o viés de seleção, de amostragem e do pesquisador ao fazer a busca ativa, seleção e tratamentos dos dados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dentre os principais achados, sobressaem a importância de ter uma mão de obra qualificada e mais experiente nos ambientes de trabalho, e que a atividade intergeracional além das inúmeras contribuições para as relações sociais frente à diversidade etária na área ocupacional e a própria saúde do trabalhador, independente de qual área, setor ou local que se encontre. Espera-se que as lacunas frente aos aspectos e fatores no e do trabalhador aqui demonstradas motivem o desenvolvimento de novas pesquisas visando à produção de evidências científicas sobre o envelhecimento ativo e seus contextos no ambiente de trabalho. Isto posto, o contexto do envelhecimento ativo no trabalho presentes nos resultados desta revisão de escopo demonstram que é um campo acadêmico pouco explorado pelas literaturas nacional e internacional no que diz respeito aos trabalhadores mais velhos.

REFERÊNCIAS

1. ALVES G, et al. Precarização do trabalho em saúde mental. São Paulo: Praxis, 2018.
2. ARKSEY H e O'MALLEY L. Scoping studies: towards a methodological framework. *International journal of social research methodology*, 2005; 8(1): 19-32.
3. BAUER MW e GASKELL G. Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. 13. ed. Petrópolis: Vozes, 2017.
4. BLOMÉ MW, et al. Attitudes towards elderly workers and perceptions of integrated age management practices. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 2018: 1-14
5. BOOTH A. The literature review: its role within research. *Systematic approaches to a successful literature review*. Los Angeles: Sage, 2016.
6. BROWN M e McCOOL, B. Active aging: life design for health. Chicago: BookBaby, 2019.
7. COGIN J. Are generational differences in work values fact or fiction? Multi-country evidence and implications. *The International Journal of Human Resource Management*, 2012; 23(11): 2268-2294.
8. DEJOURS C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 6 ed. São Paulo: Cortez, 2015.
9. EDGE CE, et al. Barriers and facilitators to extended working lives in Europe: a gender focus. *Public health reviews*, 2017; 38(1): 1-27.
10. GONG CH e HE X. Factors predicting voluntary and involuntary workforce transitions at mature ages: Evidence from HILDA in Australia. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2019; 16(19): 3769.
11. GRANT MJ e BOOTH A. A typology of reviews: an analysis of 14 review types and associated methodologies. *Health information & libraries journal*, 2009; 26(2): 91-108.
12. HILLMAN DR. Understanding Multigenerational Work-Value Conflict Resolution. *Journal of Workplace Behavioral Health*. 2014; 29(3): 240-257.
13. HOVBRANDT P, et al. Prerequisites and driving forces behind an extended working life among older workers, *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 2017; 26:3, 171-183
14. HOVBRANDT P, et al. Psychosocial Working Conditions and Social Participation. A 10-Year Follow-Up of Senior Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2021; 18(17): 9154.
15. HUSIC JB, et al. Aging at work: A review of recent trends and future directions. *International journal of environmental research and public health*, 2020; 17(20): 7659.
16. HWANG E, et al. The virtual environment in communication of age-friendly design. *Technologies for active aging*. Boston: Springer, 2013.
17. INSTITUTE TJB. Joanna Briggs Institute Reviewers' Manual: 2015 edition/Supplement; 2015.
18. KIM J e HA J. The Meaning of Work and Self-Management Experiences among Elderly Workers with Multiple Chronic Diseases: A Qualitative Study. *Healthcare (Basel)*. 2020; 8(4): 471.
19. KLUGAR M, et al. The personal active aging strategies of older adults in Europe: a systematic review of qualitative evidence. *JBI Evidence Synthesis*, 2016; 14(5): 193-257.
20. MARQUES LP, et al. Quality of life and its association with work, the Internet, participation in groups and physical activity among the elderly from the EpiFloripa survey, Florianópolis, Santa Catarina State, Brazil. *Cadernos de Saúde Pública*, 2016; 32: e00143615.
21. MATEO RODRÍGUEZ I, et al. Elaboración de criterios e indicadores para desarrollar y evaluar programas de envejecimiento saludable en los lugares de trabajo. *Revista española de salud pública*, 2015; 89(5): 497-514.
22. MELNYK BM e FINEOUT-OVERHOLT E, editores. Evidence-based practice in nursing & healthcare: A guide to best practice. Nova York: Lippincott Williams & Wilkins, 2011.
23. MUNN Z, et al. Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach. *BMC medical research methodology*, 2018; 18(1): 1-7.
24. NILSSON K. Managers' attitudes to their older employees: A cross-sectional study. *Work*, 2018; 59(1): 49-58.
25. NILSSON K. When is work a cause of early retirement and are there any effective organizational measures to combat this? A population-based study of perceived work environment and work-related disorders among employees in Sweden. *BMC Public Health*, 2020; 20(1): 1-15.
26. ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Relatório mundial de envelhecimento e saúde. Brasília, 2015.
27. OUZZANI M, et al. Rayyan – a web and mobile app for systematic reviews. *Systematic reviews*, 2016; 5(1): 1-10.
28. PARKER M, et al. Population-based estimates of healthy working life expectancy in England at age 50 years: analysis of data from the English Longitudinal Study of Ageing. *The Lancet Public Health*, 2020; 5(7): e395-e403.

29. SCHLOCHAUER C. Lifelong learners: o poder do aprendizado contínuo. São Paulo: Gente, 2021.
30. SCIAMA DS, et al. Envelhecimento ativo: representações sociais dos profissionais de saúde das Unidades de Referência à Saúde do Idoso. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 2020; 54.
31. SEWDAS R, et al. Why older workers work beyond the retirement age: a qualitative study. *BMC public health*, 2017; 17(1): 1-9.
32. SILVA-SILVA E. Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.
33. SOUSA NFDS, et al. Envelhecimento ativo: prevalência e diferenças de gênero e idade em estudo de base populacional. *Cadernos de Saúde Pública*, 2018; 34.
34. SOUSA-RIBEIRO M, et al. Health-and age-related workplace factors as predictors of preferred, expected, and actual retirement timing: findings from a Swedish cohort study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2021; 18(5): 2746.
35. STIFTUNG B (editor). Active Aging in Economy and Society: Carl Bertelsmann Prize 2006. Verlag Bertelsmann Stiftung, 2010.
36. THOMSON A e GANZ S. Annual Atwood Bibliography 2018. *Margaret Atwood Studies*. 2019; 13: 42-234.
37. TRICCO AC, et al. PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA-ScR): checklist and explanation. *Annals of internal medicine*, 2018; 169(7): 467-473.
38. VIVES A, et al. Gender and ageing at work in Chile: employment, working conditions, work–life balance and health of men and women in an ageing workforce. *Annals of work exposures and health*, 2018; 62(4): 475-489.
39. WELSH J, et al. Health or harm? A cohort study of the importance of job quality in extended workforce participation by older adults. *BMC Public Health*, 2016; 16(1): 1-14.
40. WORLD HEALTH ORGANIZATION. Active ageing: A policy framework (N. WHO/NMH/NPH/02.8). World Health Organization, 2002.
41. Yin RK. Pesquisa qualitativa do início ao fim. Porto Alegre: Penso, 2016.
42. ZACHER H e YANG J. Organizational climate for successful aging. *Frontiers in Psychology*, 2016; 7: 1007.
43. ZACHER H, et al. Age-differential effects of job characteristics on job attraction: A policy-capturing study. *Frontiers in psychology*, 2017; 8: 1124.
44. ZANELLI JC, et al. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil-2. Porto Alegre: AMGH, 2014.