

Envelhecimento: Como pensar o trabalho, a sociedade e as cidades?

VI Workshop de Análise Ergonômica do Trabalho
III Encontro Mineiro de Estudos em Ergonomia
VIII SIMPOPET Simpósio do Programa de Educação Tutorial em Economia Doméstica

18 de julho de 2013 Auditório da Biblioteca Central



Organização do trabalho e envelhecimento

Edelvais Keller - Professora Adjunta – Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) –
edelvais.keller@ufjf.edu

Resumo: O envelhecimento da população está aumentando em diversos países do mundo e também no Brasil. No último censo demográfico de 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), constatou-se um expressivo envelhecimento demográfico. O presente estudo tem como objetivos, verificar na literatura científica o que tem sido estudado sobre: organização do trabalho relacionada ao envelhecimento humano, a adaptação da mesma ao envelhecimento dos trabalhadores e quais as recomendações de especialistas sobre uma gestão da idade adequada no local de trabalho. O tema tem sido abordado de forma interdisciplinar nos últimos anos na literatura científica. A metodologia deste estudo seguiu o molde de estudo bibliográfico. De forma geral, percebeu-se por meio desta investigação que a organização do trabalho na maioria das organizações empregadoras, tem sido pouco atenta às necessidades dos trabalhadores em processo de envelhecimento e que persiste um estigma social equivocado quanto à idade das pessoas e a percepção de que o trabalhador idoso é menos produtivo e mais propenso a acidentes em decorrência de seu envelhecimento. Pode-se supor que os trabalhadores idosos merecem respeito, tratamento adequado quanto as suas limitações físicas, psicológica, mentais, bem como precisam de adequadas condições de trabalho e ergonômicas que gerem bem estar e protejam a sua saúde física e mental. Conclui-se que se os trabalhadores idosos vão permanecer no futuro mais tempo trabalhando nas organizações de trabalho, a gestão da idade por parte das organizações torna-se fundamental e a preparação dos trabalhadores idosos para a aposentadoria tende a ser uma necessidade crescente, pois as tendências sugerem que as pessoas ficarão mais tempo focadas no mundo do trabalho e na vida laboral. Sugere-se que novos estudos, inclusive empíricos e numa perspectiva da percepção dos próprios trabalhadores idosos, precisam ser realizados sobre o tema para alertar a sociedade sobre a questão da organização do trabalho e do envelhecimento, uma lacuna a ser minimizada na literatura científica.

Palavras-chave: envelhecimento e trabalho; envelhecimento e organizações de trabalho; gestão da idade nas organizações de trabalho.

1. Introdução

O envelhecimento humano depende de múltiplas condições podendo estar relacionadas a inúmeras variáveis, entre elas, psicológicas, familiares, educacionais, sociais, culturais, históricas e econômicas, entre outras. Em países mais desenvolvidos é considerado idoso o indivíduo com mais de 65 anos e em países em desenvolvimento, com mais de 60

Envelhecimento: Como pensar o trabalho, a sociedade e as cidades?

VI Workshop de Análise Ergonômica do Trabalho
III Encontro Mineiro de Estudos em Ergonomia
VIII SIMPOPET Simpósio do Programa de Educação Tutorial em Economia Doméstica

18 de julho de 2013 Auditório da Biblioteca Central



anos. As mulheres geralmente vivem mais do que os homens na população em geral na maioria dos países, desenvolvidos ou em desenvolvimento.

O fenômeno da longevidade é mundial, em todos os países a população envelhecida está aumentando. No Brasil, dados demográficos analisados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2008, referentes ao futuro da população brasileira, projetam uma perspectiva de que a vida média do brasileiro chegará ao patamar de 81 anos em 2050. Os avanços da medicina e as melhorias nas condições gerais de vida da população repercutem no sentido de elevar a média de vida do brasileiro de 45,5 anos de idade, em 1940, para 72,7 anos, em 2008, ou seja, mais 27,2 anos de vida. Segundo a projeção do IBGE, o país continuará galgando anos na vida média de sua população, alcançando em 2050 o patamar de 81,29 anos.

As análises dos desdobramentos do Censo de 2010 do IBGE demonstram um aumento na participação da população de 65 anos ou mais, no período 1960/2010, saltando de 2,7% para 7,4%. A redução dos níveis de fecundidade acarretou a diminuição de 42,7% (1960) para 24,1% (2010) da participação da população entre 0 e 14 anos de idade no total. Além da queda da fecundidade, a diminuição da mortalidade proporcionou um aumento de 54,6% para 68,5%, nesse período, da participação da população em idade ativa (15 a 64 anos de idade). O Censo 2010 revelou, ainda, que, ao longo de cinco décadas, a razão de sexo passou de 99,8 (1960) homens para cada 100 mulheres para 96 homens. O resultado decorre da superioridade da mortalidade masculina em relação à feminina que é um fenômeno mundial que também se apresenta na população brasileira.

Ao longo dos últimos 50 anos, a população brasileira quase triplicou: passou de 70 milhões, em 1960, para 190,7 milhões, em 2010. O crescimento do número de idosos, no entanto, foi ainda maior. Em 1960, 3,3 milhões de brasileiros tinham 60 anos ou mais e representavam 4,7% da população. Em 2000, 14,5 milhões, ou 8,5% dos brasileiros, estavam nessa faixa etária. Na última década, o salto foi grande, e em 2010 a representação passou para 10,8% da população (20,5 milhões) (G1 – Globo.com Notícias, 2012).

O presente estudo tem como objetivos, verificar na literatura científica o que tem sido estudado sobre: organização do trabalho relacionada ao envelhecimento humano, a adaptação da mesma ao envelhecimento dos trabalhadores e quais as recomendações de especialistas sobre uma gestão da idade adequada no local de trabalho.

2. A organização do trabalho

Christophe Dejours, médico psiquiatra e psicanalista francês, criador da abordagem Psicodinâmica do Trabalho, explica a sua percepção sobre o que entende por organização do trabalho. “Por organização do trabalho designamos a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidades etc.” (DEJOURS, 1992, p. 25). Por condição de trabalho, Dejours acredita que é preciso entender, antes de tudo, ambiente físico (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude, etc.), ambiente químico

Envelhecimento: Como pensar o trabalho, a sociedade e as cidades?



VI Workshop de Análise Ergonômica do Trabalho

III Encontro Mineiro de Estudos em Ergonomia

VIII SIMPOPET

Simpósio do Programa de Educação Tutorial em Economia Doméstica



18 de julho de 2013 Auditório da Biblioteca Central

(produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças etc.), o ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos), as condições de higiene, de segurança e as características antropométricas do posto de trabalho.

Para Dejours, se por um lado, as condições de trabalho têm por alvo principalmente o corpo, a organização do trabalho, por outro lado, atua no funcionamento psíquico. A divisão das tarefas e o modo operatório incitam o sentimento e o interesse do trabalho para o sujeito, enquanto a divisão de homens solicita, sobretudo, as relações entre as pessoas e mobilizam os investimentos afetivos, o amor, e o ódio, a amizade, a solidariedade, a confiança, etc.

Nas pesquisas e primeiras experiências metodológica com trabalhadores, conforme Dejours e Abdoucheli (1994) foram possíveis extrair aquilo que era potencialmente desestabilizador para a saúde mental dos trabalhadores, sendo que segundo os autores, todas as pressões apareceram como decorrentes da organização do trabalho, que por sua vez foi conceituada pelos mesmos, pelo contraste com as condições de trabalho, sobre as quais a maioria dos pesquisadores médicos e ergonômicos focalizam seus estudos. Por condições de trabalho, devem-se entender as pressões físicas, mecânicas, químicas e biológicas do posto de trabalho. As pressões ligadas às condições de trabalho tem por alvo principal o corpo dos trabalhadores, onde elas podem ocasionar desgaste, envelhecimento e doenças somáticas. Por oposição, Dejours e Abdoucheli (1994, p. 125) reiteram: “entendemos por organização do trabalho, por um lado, a *divisão do trabalho*: divisão de tarefas entre os operadores, repartição, cadência e enfim, o modo operatório prescrito; e por outro lado a *divisão de homens*: repartição das responsabilidades, hierarquia, comando, controle, etc.”

A organização do trabalho exerce, sobre o homem, uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições, emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos, e uma organização do trabalho que os ignora. Esse sofrimento, de natureza mental, começa quando o homem, no trabalho, já não pode fazer nenhuma modificação na sua tarefa no sentido de torná-la mais conforme às suas necessidades fisiológicas e a seus desejos psicológicos - isso é, quando a relação homem-trabalho é bloqueada. Para Dejours, quanto mais a organização do trabalho é rígida, mais a divisão do trabalho é acentuada, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo. Correlativamente o sofrimento aumenta. (DEJOURS, 1992).

Esse mesmo autor afirma que o conteúdo ergonômico do trabalho quando inadequado pode ser nocivo ao trabalhador. Muitas vezes negligenciada ou desconhecida, a insatisfação resultante de uma inadaptação do conteúdo ergonômico do trabalho ao homem está na origem não só de numerosos sofrimentos somáticos de determinismo físico dirteo, mas também de outras doenças do corpo mediadas por algo que atinge o aparelho mental. A intervenção ergonômica começa no campo pela análise do posto do trabalho. Diferentes técnicas são utilizadas: observação direta do especialista, observação clínica, registro das diversas variáveis fisiológicas do trabalhador, medidas do ambiente físico (barulho, iluminação, vibração, poeiras, temperatura, umidade, etc.). São às vezes reconhecidas e classificadas as



Envelhecimento: Como pensar o trabalho, a sociedade e as cidades?

VI Workshop de Análise Ergonômica do Trabalho
III Encontro Mineiro de Estudos em Ergonomia
VIII SIMPOPET Simpósio do Programa de Educação Tutorial em Economia Doméstica

18 de julho de 2013 Auditório da Biblioteca Central

Universidade Federal de Viçosa

principais exigências do posto de trabalho e são esclarecidas as sugestões de modificação do posto, destinadas a aliviar os males detectados e num último momento, o custo das medidas corretivas propostas pode ser discutido com a direção da empresa para a adoção de um compromisso que consistirá à base dos trabalhos de mudança do posto. Terminada a realização dos trabalhos aconselhados pela equipe ergonômica, chega-se ao balanço da intervenção. A positividade da ação ergonômica implica em diminuição do custo cardiovascular, melhoria da posição do trabalhador no posto, atenuação do barulho, intensificação da iluminação, entre outros aspectos. Dejours propõe a escuta do trabalhador quanto a sua vivência subjetiva, antes e depois da intervenção ergonômica, ouvindo a apreciação dos trabalhadores sobre a intervenção ergonômica. O interesse seria conferir a relação saúde-trabalho. A vivência subjetiva do trabalho é um objeto privilegiado de sua análise.

3. O envelhecimento humano

Siqueira, Botelho e Coelho (2002) apresentam uma revisão de literatura sobre o envelhecimento na qual selecionaram estudos a partir dos seguintes critérios: a autoridade dos autores sobre o assunto (sua experiência e titulação), o número de edições da obra, a data da publicação (exceção feita para os clássicos, cuja atualidade permanece), as novas contribuições que a obra trouxe sobre o assunto, a bibliografia empregada e as indicações dos pares. As autoras classificam quatro perspectivas de análise. Convém destacar que essas perspectivas não se originam de uma definição dos autores pesquisados, mas foram propostas por Siqueira et al. (2002) definidas a partir da observação dos elementos priorizados pelos estudiosos do tema, na busca do conhecimento do processo de envelhecimento. Essas autoras elucidam sobre essas quatro perspectivas retiradas de obras e agrupadas da seguinte forma: 1^a.) “Biológico/comportamentalista”; 2^a.) “Economicista”; 3^a.) “Socioculturalista” e 4^a.) “Transdisciplinar”.

1^a.) Biológico/comportamentalista, orienta as ações de gerontólogos e geriatras e coloca sua ênfase no processo de decrepitude física ocasionada por fenômenos degenerativos naturais do organismo. Nessa perspectiva, os idosos aparecem como portadores de múltiplas patologias sobre as quais os indivíduos e a sociedade devem atuar no sentido de retardá-los; analisa não somente aspectos relativos a alterações fisiológicas do organismo, mas também mudanças no perfil populacional e a forma como as políticas públicas de saúde reagem ou deveriam reagir em relação a elas, chamando atenção para a questão do envelhecimento populacional como um problema de Estado;

2^a.) Economicista: nessa segunda perspectiva de análise, tem-se um leque ampliado de representantes analisa-se o impacto econômico do envelhecimento social, discutindo questões relativas à demanda por serviços de saúde e benefícios previdenciários. Além de gerontólogos e geriatras, também contribuem os cientistas sociais. As investigações preocupam-se em situar o lugar dos velhos na estrutura social produtiva,



Envelhecimento: Como pensar o trabalho, a sociedade e as cidades?

VI Workshop de Análise Ergonômica do Trabalho
III Encontro Mineiro de Estudos em Ergonomia
VIII SIMPOPET Simpósio do Programa de Educação Tutorial em Economia Doméstica

18 de julho de 2013 Auditório da Biblioteca Central

centrando as análises na questão da ruptura com o mundo produtivo do mercado de trabalho, especificamente, na questão da aposentadoria, sendo que a partir da qual a velhice passa a ser delimitada não mais pelas transformações fisiológicas, mas por um advento social, que é a aposentadoria, na qual o indivíduo passa pela transposição da categoria de trabalhador para ex-trabalhador; de produtivo para improdutivo; de cidadão ativo para inativo. Para melhor compreender esses estudos é relevante explicitar que a ruptura com o mercado do trabalho tem menos relação com uma base biológica conectada ao avanço da idade, do que com uma forma de estrutura social de produção, de demanda e distribuição de postos de trabalho. Nessa perspectiva, nota-se uma mudança no discurso. A aparente neutralidade do discurso biomédico anterior vai adquirindo contornos políticos. Nesses estudos, os idosos são apresentados como cidadãos que devem lutar por seus direitos assegurados por lei;

3ª.) Socioculturalista: na perspectiva “sociocultural”, a velhice é entendida como uma construção social e se reflete sobre as possíveis formas de representações. Os trabalhos de alguns cientistas sociais (antropólogos, sociólogos, historiadores) refletem um modelo de análise que se caracteriza por uma ênfase sociocultural que critica os focos das preocupações adotadas pelas vertentes “biológico/comportamentalista” e “economicista” quanto ao tema velhice. Nesse sentido, essa perspectiva argumenta que, embora as questões demográficas e/ou econômicas sejam aspectos plausíveis como justificativa de reformulação de políticas públicas dirigidas à população idosa, elas são insuficientes para revelar e explicar a totalidade dos fatos que emergem da velhice como categoria analítica. Parte-se do pressuposto que é a sociedade/cultura que estabelece as funções e atribuições preferenciais de cada idade na divisão social do trabalho e dos papéis na família;

4ª.) “Transdisciplinar”: vertente proposta por Siqueira, Botelho e Coelho (2002), em virtude da leitura de duas obras, *A velhice*, de Simone de Beauvoir (1976) e *Memória e sociedade: lembranças de velhos*, de Ecléa Bosi (1983), por meio das quais identificam essa quarta perspectiva de análise, que adota uma abordagem “transdisciplinar” do processo de envelhecimento e distingue-se do conjunto bibliográfico apresentado anteriormente, por não depositar maior ênfase em determinado segmento da realidade vivida pelos velhos. Nessa perspectiva, a velhice é percebida como fenômeno natural e social que se desenrola sobre o ser humano, único, indivisível, que, na sua totalidade existencial, defronta-se com problemas e limitações de ordem biológica, econômica e sociocultural que singularizam seu processo de envelhecimento. Tanto Beauvoir (1976) quanto Bosi (1983) concluíram que, em relação à velhice, a sociedade formula uma série de clichês baseados no fato de que, quando se considera o homem idoso um objeto da ciência, da história e da sociedade, procede-se a sua descrição em exterioridade, isto é, o idoso é descrito pelo outro e não por ele próprio.

Envelhecimento: Como pensar o trabalho, a sociedade e as cidades?



VI Workshop de Análise Ergonômica do Trabalho
III Encontro Mineiro de Estudos em Ergonomia
VIII SIMPOPET Simpósio do Programa de Educação Tutorial em Economia Doméstica

18 de julho de 2013 Auditório da Biblioteca Central



Universidade Federal de Viçosa

Siqueira et al. (2002) explicam que o termo “terceira idade” é uma construção das sociedades contemporâneas e vem sendo empregado por acreditar-se que é isento de conotações depreciativas. Refere-se, em geral, àqueles idosos que ainda não atingiram a velhice mais “avançada”, estão na faixa dos 55 aos 70 anos, e inclui, fundamentalmente, indivíduos que ainda têm boa saúde e tempo livre para o lazer e para novas experiências nessa etapa da vida.

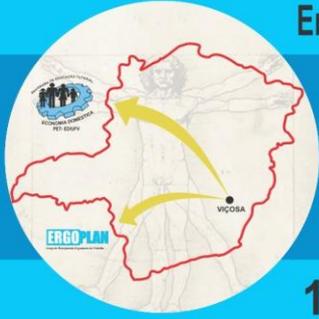
Segundo Debert (1996) “terceira idade” é uma expressão que recentemente e com muita rapidez popularizou-se no vocabulário brasileiro. Essa autora afirma que o sucesso mobilizador dos programas para a terceira idade que, produziram um discurso empenhado em rever os estereótipos negativos da velhice e, congregando um público relativamente jovem, abriram espaços para que experiências de envelhecimento bem-sucedidas pudessem ser vividas coletivamente. Nesses programas o envelhecimento deixa de ser um processo contínuo de perdas; as experiências vividas e os saberes acumulados são ganhos que propiciariam aos mais velhos oportunidades de explorar novas identidades, realizar projetos abandonados em outras etapas da vida, estabelecer relações mais profícuas com o mundo dos mais jovens e dos mais velhos.

A expressão “terceira idade”, de acordo com Laslett (1987), originou-se na França com a implantação, nos anos 70, das *Universités du T'roisième Âge*. Seu uso corrente entre os pesquisadores interessados no estudo da velhice não é explicado pela referência a uma idade cronológica precisa, mas por ser essa uma forma de tratamento das pessoas de mais idade, que não adquiriu ainda uma conotação depreciativa. A invenção da terceira idade é compreendida como fruto do processo crescente de socialização da gestão da velhice: durante muito tempo considerada como própria da esfera privada e familiar, uma questão de previdência individual ou de associações filantrópicas, ela se transformou em uma questão pública. A invenção da “terceira idade” revela uma experiência inusitada de envelhecimento, cuja compreensão, como mostra Laslett (1987), não pode ser reduzida aos indicadores de prolongamento da vida nas sociedades contemporâneas. De acordo com esse autor, essa invenção requer a existência de uma “comunidade de aposentados” com peso suficiente na sociedade, demonstrando dispor de saúde, independência financeira e outros meios apropriados para tornar reais as expectativas de que esse período é propício à realização e satisfação pessoal.

4. O envelhecimento e o trabalho

Na Finlândia, o envelhecimento da população trabalhadora levou o *Finnish Institute of Occupational Health* (FIOH - Instituto Finlandês de Saúde Ocupacional) a desenvolver os estudos que representaram o primeiro marco teórico importante neste campo de conhecimento. Estes estudos, realizados a partir dos anos oitenta, permitiram consolidar a base teórica sobre os principais determinantes, consequências e medidas de intervenção e embasar uma política governamental de atenção à manutenção da capacidade para o trabalho (MARTINEZ; LATORRE e FISCHER (2010).

Envelhecimento: Como pensar o trabalho, a sociedade e as cidades?



VI Workshop de Análise Ergonômica do Trabalho

III Encontro Mineiro de Estudos em Ergonomia

VIII SIMPOPET

Simpósio do Programa de Educação Tutorial em Economia Doméstica



18 de julho de 2013 Auditório da Biblioteca Central

Spirduso (2005) apresenta informações científicas relevantes sobre o trabalhador idoso, em um capítulo de seu livro intitulado: “Desempenho no emprego do trabalhador idoso” quanto: a) à competência mental; b) à competência física; c) à produtividade; d) aos acidentes, e) à experiência; f) às características pessoais e sociais.

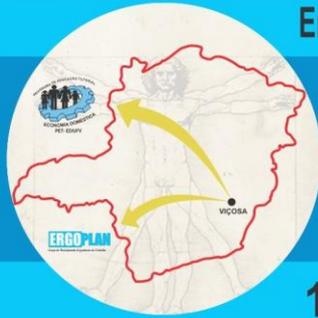
a) Quanto à competência mental, o autor afirma que muitas pesquisas na literatura psicológica produziram resultados que sustentam um declínio na função cognitiva relacionado à idade, e essa é provavelmente a base de muitas atitudes de empregadores com relação aos adultos idosos. Em testes psicológicos que exigem rápido processamento de informações, varredura de informações e memória a curto e longo prazo, a pessoa idosa não tem o mesmo desempenho que as pessoas adultas jovens. McDowd, Vercruyssen e Birren (1991) *apud* Spirduso (2005) explicam que os adultos idosos como um grupo, parecem distrair-se mais facilmente da tarefa em questão e isso foi uma observação realizada durante muitos anos. Esses mesmos pesquisadores afirmam que os idosos tendem a permitir que devaneios, experiências opiniões e ideias irrelevantes se intrometam em seus pensamentos enquanto realizam as tarefas. Também como grupo os adultos idosos tendem a abordar e executar tarefas com muito cuidado, o que torna seu desempenho mais lento e pode limitar o número de soluções espontâneas. Esse mesmo traço, entretanto, pode também resultar em um desempenho mais preciso do trabalho;

b) Quanto à competência física, aparentemente a evidência parece sustentar a proposição de que os adultos idosos tem reservas inadequadas para enfrentar exigências de produção na indústria que requerem resistências físicas, conforme Eisdorfes e Wilkiw (1977) *apud* Spirduso (2005). Um estudo realizado em 1984 por Kovar e Lacroix (1987) *apud* Spirduso (2005) verificou a habilidade de 38,5 milhões de adultos norte-americanos maduros e idosos de 55 a 74 anos, em realizar tarefas relacionadas ao trabalho. Os sujeitos tinham trabalhado em algum momento de suas vidas desde que tinham 45 anos. As cinco atividades relacionadas ao trabalho analisadas no estudo desses autores foram:

- 1) mobilidade (caminhar 40 metros e subir 10 degraus sem descansar);
- 2) resistência para atividades confinadas (ficar em pé ou sentado por 2 horas);
- 3) força da parte inferior e superior do corpo (inclinado, agachar ou ajoelhar e levantar ou carregar 5 ou 10 Kg);
- 4) liberdade de movimento (estender os braços acima da cabeça e estender as mãos para cumprimentar); e
- 5) habilidades motoras finas (segurar com os dedos)

Dessa população estudada, 58% realizaram com sucesso suas atividades relacionadas ao trabalho. Para os 42% restantes as atividades que exigiam força da parte inferior do corpo foram as mais difíceis, em especial para as mulheres, que acharam difícil carregar o peso de 10 Kg, representando uma proporção maior que o peso corporal para as mulheres do que para os homens. Conforme aumentava a idade de 55 para 74

Envelhecimento: Como pensar o trabalho, a sociedade e as cidades?



VI Workshop de Análise Ergonômica do Trabalho III Encontro Mineiro de Estudos em Ergonomia

VIII SIMPOPET

Simpósio do Programa de Educação
Tutorial em Economia Doméstica

18 de julho de 2013

Auditório da Biblioteca Central



anos, dobrava a percentagem da população que tinha dificuldade de realizar atividades de mobilidade, resistência, e força da parte inferior e superior do corpo. As atividades que dependiam da liberdade de movimento e habilidades motoras finas foram muito menos afetadas pela idade. Kovar e Lacroix perceberam que quando as demandas físicas da maioria dos trabalhos são consideradas, muitas das pessoas que haviam se aposentado por outros motivos além da saúde poderiam ter permanecido no trabalho;

c) No aspecto produtividade, Spirduso (2005) aponta que uma das preocupações que os empregadores têm com relação aos trabalhadores mais idosos é se eles são capazes de manter a produtividade e contribuir tanto como os trabalhadores mais jovens. Muitos estudos demonstram que quanto maior a habilidade, competência e experiência do trabalhador, menos a diminuição na produtividade com o avanço da idade. Quando a produtividade é sistematicamente estudada no local de trabalho, os resultados mostram que essa percepção é equivocada. Em vários estudos anteriores, a diferença entre o volume de produção do trabalhador jovem e idoso não era significativa, pois os trabalhadores idosos eram tão precisos quanto os trabalhadores jovens (KELLEHER e QUIRK, 1973; KUTSCHER e WALKER, 1960; MEIER e KERR, 1976 *apud* SPIRDUSO, 2005). Os trabalhadores mais idosos aprendem a usar estratégias compensatórias, como ritmo, antecipação, planejamento e organização. Schab e Neneman (1977) *apud* Spirduso (2005), acreditam que os trabalhadores mais idosos compensam os declínios de produtividade aproveitando-se das habilidades melhoradas e do conhecimento obtido pela experiência. Embora os trabalhadores de cada faixa etária variassem consideravelmente com relação à produtividade, as coortes idosas apresentaram menos variação do que as coortes mais jovens. Bartley (1977) *apud* Spirduso (2005) também observou que os trabalhadores idosos foram mais precisos do que os jovens, demonstrando a clássica troca de velocidade pela precisão normalmente observada nos estudos sobre envelhecimento;

d) No que diz respeito a acidentes, a autora Spirduso (2005) acredita que trata-se de um outro temor de alguns empregadores com relação aos trabalhadores mais idosos, os quais acreditam que os mesmos apresentam um potencial de lesão, bem como, os mais idosos tenham um índice de acidentes superior ao dos mais jovens. Arthur, Feuntes e Doverspike (1990) *apud* Spirduso (2005) postulam que erros para prever acidentes, por parte de motoristas de transporte eram frequentes causados por distrações ou interrupções enquanto eles realizaram o Teste de Atenção Seletiva Auditiva – ASAT, também de acordo com Doverspike, Cellart e Barbett (1986) *apud* Spirduso (2005). Esse teste também tinha sido um preditor efetivo do desempenho de pilotar e dirigir. No entanto, não foi surpreendente que quando Arthur, Feuntes e Doverspike removeram estatisticamente o fator idade, a previsão deu-se principalmente aos resultados dos motoristas mais idosos. Quando os resultados desses motoristas mais idosos com quase 50 anos foram removidos, a idade isolada não foi um preditor significativo sendo que os pesquisadores concluíram que um grande número de

Envelhecimento: Como pensar o trabalho, a sociedade e as cidades?



**VI Workshop de Análise Ergonômica do Trabalho
III Encontro Mineiro de Estudos em Ergonomia
VIII SIMPOPET**

Simpósio do Programa de Educação
Tutorial em Economia Doméstica

18 de julho de 2013 Auditório da Biblioteca Central



acidentes de trânsito resultam dos fatores: distrações ou interrupções, em vez da idade. Os acidentes que podem ser prevenidos usando-se bom senso e prudência diminuem com a idade, enquanto que os que podem ser prevenidos por uma resposta rápida às perturbações inesperadas no ambiente aumentam com a idade;

e) Quanto à experiência, Kutsher e Walker, 1960; Schwab e Heneman, 1977 *apud* Spirduso (2005) afirmam que a experiência é mais importante do que a idade em termos de níveis de desempenho médio necessário para muitos tipos de trabalho. Giniger et al. 1983 *apud* Spirduso (2005) aponta que uma análise de vários estudos mostrou que quanto mais habilidade, competência e experiência o trabalhador tem, menor perda da produtividade com o aumento da idade. Bartley (1977) *apud* Spirduso (2005) afirma que a experiência pode compensar as mudanças na capacidade biológica, de forma que o trabalhador idoso possa usar as expectativas, construir um elo com a natureza da tarefa para compensar o declínio físico relacionado à idade. Contudo, o poder de previsão da experiência para explicar diferenças na efetividade do trabalhador diminui à medida que aumenta o número de anos de experiência e conforme as tarefas se tornam mais complexas (McDANIEL, SCHMIDT e HUNTER, 1988 *apud* SPIRDUSO 2005);

f) E, quanto às características pessoais e sociais, os estudos apontam que várias delas, relacionadas aos trabalhadores mais idosos, conforme Spirduso (2005) os idosos como um grupo tendem a contrabalançar os declínios mentais e físicos relacionados à idade. Os trabalhadores mais idosos tem uma atitude mais séria com relação ao trabalho e usam julgamento mais maduro para tomar decisões.

Bartley (1977) *apud* Spirduso (2005) aponta que os trabalhadores mais idosos tem uma atitude mais séria com relação ao trabalho e usam um julgamento maduro para tomar decisões. Giniger (1977) *apud* Spirduso (2005) também reitera que os mais idosos são mais leais e mais conscientes. Knight (1991) *apud* Spirduso (2005) pontua que os trabalhadores mais idosos são mais pontuais e atentos à qualidade e Bartley ainda afirma que os idosos tem uma incidência menor de ausência. Porter e Steers (1973); Riley e Foner (1968); Speakman (1956) *apud* Spirduso (2005) em seus estudos concluem que os trabalhadores mais idosos são geralmente mais estáveis e não trocam de emprego a menos que sejam obrigados a fazê-lo e tendem a continuar no emprego até se aposentarem. Quanto à rotatividade, esta diminui cerca de 10% por década entre os 20 e 60 anos, sendo que esse padrão é consistente para qualquer tipo de indústria, para grupos de ocupações diferentes e vários níveis de ocupação (O'BOYLE, 1970 *apud* SPIRDUSO, 2005).

Conforme Spirduso (2005) muitas das diferenças de idade observadas na função cognitiva em adultos idosos podem ser atribuídas mais aos níveis geralmente menores de saúde nesses grupos de pessoas do que à idade em si. Os déficits relacionados à idade foram determinados pelos testes em laboratório, o que tende a ser irrelevante para situações de trabalho segundo essa autora, porque estes testes tem pouca semelhança com o mundo do trabalho real, uma vez que as tarefas de laboratório exigem que as pessoas trabalhem com sua

Envelhecimento: Como pensar o trabalho, a sociedade e as cidades?



VI Workshop de Análise Ergonômica do Trabalho

III Encontro Mineiro de Estudos em Ergonomia

VIII SIMPOPET Simpósio do Programa de Educação Tutorial em Economia Doméstica

18 de julho de 2013 Auditório da Biblioteca Central



capacidade máxima, exigindo das mesmas um grau de velocidade máxima e no trabalho real não se faz necessário o uso da capacidade máxima do indivíduo.

Considerando-se o lado positivo, relatos de estudos sobre trabalhadores mais idosos apresentam que os mesmos possuem melhor juízo e inteligência e são considerados menos impulsivos em seu trabalho (COMFORT, 1977; JARVIK, 1973, *apud* SPIRDUSO (2005)).

Para a maioria dos empregos, resistência e força física não precisam ser fatores proibitivos, por vários motivos: 1º.) uma porcentagem relativamente pequena dos empregos tem grandes demandas de força e resistência, sendo que muitas pessoas conseguem resistir bem ao envelhecimento até aproximadamente 70 anos, ao escolher um estilo de vida que mantenha a função cardiovascular; 2º.) as diferenças individuais são tão grandes que muitos adultos idosos fisicamente treinados podem ter um desempenho maior do que o de trabalhadores com metade de sua idade; 3º.) os trabalhadores mais idosos aprendem a substituir respostas não econômicas por menos respostas mais econômicas e menos exigentes ou a usar estratégias diferentes para compensar uma perda da velocidade psicomotora; 4º) as pessoas que permanecem ativas e continuam em seus empregos mantêm suas habilidades físicas e podem ter um desempenho maior do que as pessoas jovens, trabalhadores com menos experiência. (BARTLEY, 1977 *apud* SPIRDUSO 2005).

5. Vantagens e Desvantagens do envelhecimento relacionado ao trabalho

A Metodologia do Programa SENAI para a Maturidade (2007) afirma que a velocidade, agilidade, resistência e tolerância são, sem dúvida, pré-requisitos para o ritmo de trabalho do mundo industrial, globalizado e competitivo. Sob esse ponto de vista, o trabalhador em processo de envelhecimento (a partir de 45 anos) é visto como o menos desejável em função das perdas inerentes ao processo de envelhecimento não patológico (elasticidade, flexibilidade, agilidade, etc.). Nesse sentido, a tendência natural da era industrial foi a de substituir a mão-de-obra madura pela jovem. Mas se, por outro lado, afirma o órgão, a aposentadoria do ponto de vista psicológico, em vez do cronológico, sugere a revisão destes aspectos em termos de vantagens e desvantagens desses indivíduos. Provavelmente, ao serem colocadas na balança as vantagens e as desvantagens, pode-se determinar se um trabalhador deve ou não continuar a trabalhar. A eficiência no trabalho depende de muitos fatores além da idade, como a capacidade intelectual, a educação, a destreza, a força, a velocidade, a resistência, a saúde, a ansiedade ou a paz de espírito e o temperamento.

Ainda segundo esse documento do SENAI, quando pensamos nas vantagens do envelhecimento, a primeira que nos vem à mente é a experiência acumulada que resulta em habilidade, lealdade, interesse, perseverança e comprometimento com o trabalho, além da segurança e do discernimento. Além disso, pesquisas mostram que os trabalhadores com mais idade sofrem menos acidentes e doenças, o que concorre para menor absentismo. Enquanto que os mais idosos possam apresentar doenças crônicas como hipertensão e diabetes, que, se tratadas, não interferem no cotidiano da vida laboral, os jovens apresentam mais

Envelhecimento: Como pensar o trabalho, a sociedade e as cidades?



VI Workshop de Análise Ergonômica do Trabalho
III Encontro Mineiro de Estudos em Ergonomia
VIII SIMPOPET Simpósio do Programa de Educação Tutorial em Economia Doméstica

18 de julho de 2013 Auditório da Biblioteca Central



intercorrências clínicas e acidentes, razão pela qual os trabalhadores com mais de 45 anos apresentam menor rotatividade. Uma outra situação interessante observada neste documento é que a acuidade visual do trabalhador idoso pode ser considerada como superior à dos jovens trabalhadores. À medida que a visão para perto diminui, óculos bifocais tornam-se necessários. Olhos “experientes” sabem melhor o que olhar para o bom desenvolvimento de um determinado trabalho e, dessa forma, veem mais do que os olhos apurados de um jovem trabalhador. Objetivamente, a visão sofreu um declínio e podemos inclusive dizer que o trabalhador mais idoso se tornou um deficiente. Subjetivamente, a sua habilidade para enxergar, incluída aí a compreensão como parte do olhar, na verdade aumentou com a idade.

Quanto às desvantagens do envelhecimento referente ao trabalho, o SENAI/DN (2007) aponta que as reações do trabalhador idoso são mais lentas. Ele é também menos ágil. Sua força muscular diminui, assim como sua resistência. Se sofrer um acidente, seu tempo de recuperação será maior. Faltas ao trabalho por doença são mais prolongadas, apesar de menos frequentes. Estudos mostram a incidência de doenças crônicas e progressivas na idade avançada. Mas muitos desses riscos podem ser compensados. Embora o idoso seja um trabalhador mais lento, ele comete menos erros. O fato de ele sofrer menos acidentes e de provocar menos rotatividade compensa a perda de tempo decorrente de qualquer acidente ou doença que ele possa sofrer. Sua capacidade superior de julgamento, devido à experiência e ao treinamento, associada à sua habilidade aprimorada e ao esmero no trabalho são fatores que o classificam como um bom trabalhador. Embora seja um trabalhador mais lento, comete menos erros. Dessa forma, comparando-se as vantagens e as desvantagens, parece que as vantagens se sobressaem.

6. A gestão da idade no local de trabalho

A Agência Européia para a Segurança e Saúde no Trabalho – EU-OSHA (2013) é uma organização que busca contribuir para os locais de trabalho na Europa se tornarem mais seguros, mas saudáveis e mais produtivos. Uma das questões de relevo relacionadas com o envelhecimento da força de trabalho prende-se à preocupação de que uma maior debilidade da saúde e um decréscimo das aptidões funcionais relacionados com a idade conduza automaticamente a um pior desempenho e a uma menor produtividade entre os trabalhadores mais velhos. A relação entre a idade e a produtividade é muito mais complexa, devido às vantagens da experiência adquirida em contexto laboral e de um maior conhecimento do trabalho, mestria profissional, conhecimento especializado, capacidade de adaptação e recurso a estratégias compensatórias.

Aumentar os níveis de emprego e prolongar a vida ativa das pessoas constituem objetivos importantes das políticas nacionais e europeias desde o final da década de 1990. A taxa de emprego da UE27 para os cidadãos com idades entre os 55 e 64 anos aumentou de 36,9% em 2000 para 46% em 2009. Contudo, estes valores são ainda muito inferiores ao da taxa de emprego geral do grupo etário 20-64, que foi de 69% em 2009. A idade média de saída do mercado de trabalho também aumentou consistentemente, de 59,9 em 2001 para 61,2

Envelhecimento: Como pensar o trabalho, a sociedade e as cidades?

VI Workshop de Análise Ergonômica do Trabalho
III Encontro Mineiro de Estudos em Ergonomia
VIII SIMPOPET Simpósio do Programa de Educação Tutorial em Economia Doméstica

18 de julho de 2013 Auditório da Biblioteca Central



anos em 2007. A Estratégia Europa 2020 visa aumentar a taxa de emprego da população com idades compreendidas entre 20 e 64 anos para 75%. Para que esse objetivo se cumpra, os cidadãos europeus terão de ter uma vida profissional ativa mais prolongada.

Recentemente, têm vindo a ser introduzidas em muitos países da UE reformas dos regimes de pensões. Contudo, para evitar uma situação em que o aumento da idade de reforma conduza a uma maior incidência da reforma antecipada e a pedidos de reforma por invalidez, verifica-se a necessidade de tomar medidas no local de trabalho que permitam apoiar as alterações introduzidas no regime de pensões de reforma e mobilizar as pessoas para continuarem ativas profissionalmente até à idade da reforma. Essas medidas incluem a melhoria das condições de trabalho, uma melhor gestão da idade, e a promoção da capacidade de trabalho ao longo de toda a vida profissional do indivíduo. Uma sondagem de opinião realizada pela UE-OSHA em 2012 revela que a grande maioria dos cidadãos da UE considera que as boas condições de saúde e as práticas de segurança são contributos extremamente importantes para prolongar o tempo de trabalho antes da aposentação.

A prevenção de acidentes de trabalho, de doenças e sintomas relacionados com o trabalho em todas as faixas etárias deve constituir uma prioridade de topo. Adaptar o trabalho às suas capacidades e condições de saúde é fundamental para ajudar os trabalhadores com problemas de saúde ou doenças crónicas a manterem-se ativos profissionalmente. A reabilitação e reintegração dos trabalhadores afastados do trabalho por um longo período de tempo devido a um acidente no trabalho, doença profissional ou invalidez, também necessitam de ser incrementadas.

A atitude perante o envelhecimento também tem de mudar. Os resultados do Eurobarómetro 2012 revelam que a discriminação em razão da idade no local de trabalho é a forma mais comumente registada de discriminação baseada na idade. Cerca de uma em 20 pessoas experimentou pessoalmente a discriminação em razão da idade no local de trabalho (6%) e ainda uma em sete (15%) foi testemunha desse comportamento. Cerca de sete em dez cidadãos entendem que o fato de os empregadores considerarem que os empregados mais velhos não representam uma mais valia constitui uma boa razão para estes abandonarem o mercado de trabalho.

A gestão da idade a nível organizacional implica ter em consideração fatores relacionados com a idade na gestão quotidiana, nomeadamente na organização do trabalho e nas tarefas individuais. As dimensões da gestão da idade são:

- a) Melhor consciencialização sobre o envelhecimento;
- b) Atitudes justas em relação ao envelhecimento;
- c) Gestão da idade como função e dever fundamentais dos gestores e supervisores;
- d) Integração da gestão da idade na política de recursos humanos;
- e) Promoção da capacidade de trabalho;
- f) Aprendizagem ao longo da vida;
- g) Formas de trabalho compatíveis com a idade;
- h) Transição segura e digna para a reforma.

Envelhecimento: Como pensar o trabalho, a sociedade e as cidades?



VI Workshop de Análise Ergonômica do Trabalho
III Encontro Mineiro de Estudos em Ergonomia
VIII SIMPOPET Simpósio do Programa de Educação Tutorial em Economia Doméstica

18 de julho de 2013 Auditório da Biblioteca Central



7. Ferramentas que podem contribuir para a Gestão da Idade

No melhor cenário, a gestão da idade utiliza uma abordagem assente no percurso de vida e cria oportunidades iguais para todos os grupos etários.

- a) Definição de perfis etários - Implica reunir informação sobre as faixas etárias dos empregados. Contribui para avaliar as diferenças etárias no local de trabalho. A finalidade da definição de perfis etários é contribuir para um planeamento estratégico e para a tomada de decisões em matéria de recrutamento, manutenção em atividade, reforma e desenvolvimento de competências e aptidões;
- b) Avaliação de competências - Adaptar o trabalho às capacidades, aptidões e estado de saúde do indivíduo deve ser um processo dinâmico e contínuo ao longo da sua carreira, com base numa avaliação dos riscos adequada. Isto inclui a adaptação do trabalho às necessidades e estado de saúde dos trabalhadores mais velhos. A idade é apenas um aspeto da diversidade dos trabalhadores;
- c) Uma avaliação dos riscos sensível à idade - implica ter em conta os aspetos relacionados com a idade de diferentes grupos etários aquando da avaliação dos riscos, incluindo possíveis alterações das aptidões funcionais e do estado de saúde no caso dos trabalhadores mais velhos. Por exemplo, deve ser dada maior atenção à exigência física do trabalho e aos perigos relacionados com o trabalho por turnos, o trabalho debaixo de temperaturas elevadas, o ruído, etc., no caso de trabalhadores mais velhos. No entanto, como as diferenças entre indivíduos aumentam com a idade, não devem ser feitas assunções simplesmente com base na idade. A avaliação dos riscos deve considerar as exigências do trabalho à luz das aptidões funcionais e do estado de saúde do indivíduo.

Devido a grande disparidade entre indivíduos, as modificações introduzidas no local de trabalho para responder às alterações das aptidões funcionais tem de estar de acordo com as necessidades e condições de cada trabalhador. A capacidade de trabalho resulta do equilíbrio entre o emprego e os recursos individuais: quando o emprego e os recursos individuais se coadunam entre si, a capacidade para trabalhar é boa. Os principais fatores que afetam a capacidade de trabalho do indivíduo são:

- a) saúde e aptidões funcionais;
- b) competência;
- c) valores, atitudes e motivação;
- d) os diferentes aspetos do trabalho incluem ambiente de trabalho, exigências e conteúdos profissionais, organização do trabalho, comunidade profissional e liderança.

8. A organização do trabalho pode se ajustar aos trabalhadores idosos

Spiriduso (2005) afirma que os empregadores de trabalhadores idosos podem ajustar as responsabilidades do trabalho com idade mais avançada em determinado ramo aos atributos e capacidades específicas dos empregados e à medida em que envelhecem, respeitando as mudanças psicológicas e fisiológicas comumente observadas como relacionadas ao

Envelhecimento: Como pensar o trabalho, a sociedade e as cidades?



VI Workshop de Análise Ergonômica do Trabalho

III Encontro Mineiro de Estudos em Ergonomia

VIII SIMPOPET

Simpósio do Programa de Educação Tutorial em Economia Doméstica



18 de julho de 2013 Auditório da Biblioteca Central

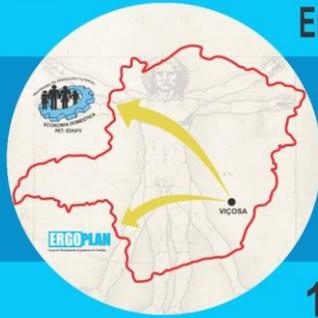
envelhecimento, embora possam haver muitas diferenças individuais em relação a determinados déficits.

Essa mesma autora acima citada, acredita que os empregadores que desejam aumentar o desempenho no trabalho de todos os seus funcionários, devem iniciar análises ergonômicas e de segurança com descrições de suas funções e locais de trabalhos e implementar totalmente seus achados. Os empregadores devem precisar estar cientes das áreas problemas, fazer ajustes quando possível e usar métodos criativos de auxílio quando uma implementação total de melhoria apresentar-se inviável. Os 17 déficits ou mudanças fisiológicas ou psicológicas relacionadas à idade são os seguintes: 1. diminuição da mobilidade das articulações; 2. redução da elasticidade dos tecidos; 3. perda de força; 4. redução da capacidade de trabalho; 5. percepção e tomada de decisões mais lentas; 6. déficits de atenção; 7. déficits de memória; 8. dificuldade com transformações mentais; 9. déficits visuais; 10. menos tolerância ao calor; 11. menos tolerância ao frio; 12. perda auditiva; 13. maior incidência de dor na coluna lombar (DCL); 14. aumento do risco de queda; 15. reabilitação mais lenta de lesões ou doenças; 16. maior stress no trabalho e 17 tendência para a inatividade.

Spiriduso (2005) apresenta uma tabela de Ajustes para Melhorar o ambiente de trabalho para trabalhadores idosos que pode contribuir muito para aspectos ergonômicos do trabalho relacionado ao ambiente de trabalhadores mais velhos. Para cada tipo de limitação que cresce com a idade o autor apresenta um ajuste que reproduzimos na tabela a seguir:

Tabela 1. Ajustes para melhorar o ambiente de trabalho para os trabalhadores idosos

Mudanças fisiológicas/psicológicas relacionadas à idade	Ajustes ambientais no local de trabalho
1. Diminuição da mobilidade das articulações 2. Redução da elasticidade dos tecidos	<p><i>Evitar</i> trabalhos que exijam ou tenham:</p> <ul style="list-style-type: none"> • atividade de elevação de braços • posturas não usuais prolongadas • rotação da coluna <p>• grandes desvios do punho para aplicar força utilizando ferramentas</p> <p><i>Posicionar</i> objetos, controles, painéis para minimizar inclinações, agachamentos e flexões prolongadas</p> <p><i>Ajustar</i> os móveis para a antropometria individual:</p> <ul style="list-style-type: none"> • assentos dos veículos • móveis de escritório <p><i>Projetar</i> assentos para reduzir vibração</p> <ul style="list-style-type: none"> • vibrações de baixa frequência (caminhões, equipamentos em movimento no solo, mineração) • grandes desvios do punho para aplicar força utilizando ferramentas



VI Workshop de Análise Ergonômica do Trabalho III Encontro Mineiro de Estudos em Ergonomia

VIII SIMPOPET

Simpósio do Programa de Educação
Tutorial em Economia Doméstica

18 de julho de 2013

Auditório da Biblioteca Central



<p>3. Perda de força</p>	<p><i>Evitar</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • controles e ferramentas que exijam muita força • levantar, abaixar, empurrar, puxar, carregar cargas • levantar cargas maiores 20% máximo dos trabalhadores jovens • levantar rapidamente <p><i>Projetar</i> tarefas de forma que</p> <ul style="list-style-type: none"> • a carga seja mantida próxima ao corpo • a tarefa não exija curvar-se, agachar-se ou girar • repouso adequado seja feito entre as cargas • a tarefa assegure boa tração do pé <p><i>Ensinar</i> aos trabalhadores os mecanismos corretos para levantar e empurrar</p>
<p>4. Redução da capacidade de trabalho</p>	<p>Trabalhos que exijam gastos de energia não devem exceder a 0,7 (homens) ou 0,5 (mulheres) L/min de consumo de oxigênio</p>
<p>5. Percepção e tomada de decisões mais lentas 6. Déficits de atenção 7. Déficits de memória 8. Dificuldade com transformações mentais</p>	<p><i>Proporcionar</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • sessões de treinamento mais longas • prática com instruções por escrito • fitas de vídeo com desempenho desejado • aumento da razão sinal-ruído <p><i>Designar</i> os trabalhadores idosos para</p> <ul style="list-style-type: none"> • tarefas nas quais o trabalho seja mais de previsão em vez de reação • tarefas que sejam mais previsivas do que novas
<p>9. Déficits visuais</p> <p>Acuidade</p> <p>Discriminação de cor(azul/verde)</p>	<p><i>Proporcionar</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 50% a mais de iluminação para trabalhadores de 40-55 anos • 100% a mais de iluminação para trabalhadores maiores de 55 anos • aumento do contraste da tarefa sobre os painéis de controle, etiquetas escritas • aumento das letras e símbolos dos painéis • redução da luminosidade ofuscante <p><i>Omitir</i> discriminação azul/verde</p>
<p>10. Menos tolerância ao calor</p>	<p>Reduzir o índice de estresse por calor no ambiente de trabalho</p>
<p>11. Menos tolerância ao frio</p>	<p>Manter uma temperatura ideal no local de trabalho</p>
<p>12. Perda auditiva</p>	<p>Aumentar a razão do sinal para o ruído em tarefas que forneçam dicas ou instruções auditivas</p>
<p>13. Maior incidência de dor na coluna lombar (DCL)</p>	<p><i>Proporcionar</i> treinamento do trabalho para prevenir</p>

Envelhecimento: Como pensar o trabalho, a sociedade e as cidades?



VI Workshop de Análise Ergonômica do Trabalho
III Encontro Mineiro de Estudos em Ergonomia
VIII SIMPOPET Simpósio do Programa de Educação Tutorial em Economia Doméstica

18 de julho de 2013 Audatório da Biblioteca Central



	<p>DCP</p> <ul style="list-style-type: none"> • riscos no trabalho • conhecimento básico dos mecanismos corporais • movimentos específicos a serem evitados • planejamento das atividades de trabalho para minimizar o esforço da coluna • prevenção de lesões fora do trabalho
14. Aumento do risco de queda	<p>Eliminar corredores escorregadios Demarcar os degraus ou rampas Iluminar o ambiente adequadamente</p>
15. Reabilitação mais lenta de lesões ou doenças	<p>Permitir um retorno mais gradual à carga de trabalho completa Permitir uma rotatividade entre tarefas leves e pesadas para períodos de requerimento do trabalho Fornecer informações com relação à reabilitação adequada e retorno ao trabalho</p>
16. Maior estresse no trabalho	<p>Evitar trabalho ritmado Dar ao trabalhador controle sobre o volume de trabalho Enfatizar a precisão em vez da velocidade</p>
17. Tendência para a inatividade	<p>Proporcionar programas de condicionamento Estimular os empregados a utilizar programas de condicionamento</p>

Fonte: SPIRDUSO, 2005, p. 431 e 432

9. A capacidade de trabalho e o envelhecimento

Segundo a A EU-OSHA (2013) a capacidade de trabalho pode ser avaliada com base no Índice de Capacidade de Trabalho (ICT), um instrumento de inquérito subjetivo composto por sete itens. A pontuação ICT varia entre 7 e 49; quanto mais pontos, melhor. O resultado da pontuação ICT é classificado como insuficiente, moderado, bom ou excelente. A capacidade de previsão do ICT é elevada: de entre os que registaram um ICT insuficiente na faixa etária dos 45-57 anos, cerca de 60% eram titulares de uma pensão de incapacidade de trabalho onze anos mais tarde. O ICT foi traduzido para 26 línguas e é amplamente utilizado no seio de diferentes culturas em todo o mundo.

A capacidade de trabalho tende a diminuir com a idade, embora os valores médios da população ativa dos 20 aos 65 anos se mantenham nas categorias de bom e excelente. Contudo, cerca de 30% dos trabalhadores de ambos os sexos com mais de 65 anos de idade evidenciam uma acentuada diminuição do ICT, tanto a nível dos chamados empregos de "colarinho azul" como dos empregos administrativos ou de "colarinho branco". Acresce que a tendência de envelhecimento segundo o ICT difere consoante o setor da economia. A capacidade de trabalho parece ser menor nos setores da agropecuária, silvicultura, metalurgia e transportes, bem como nos serviços sociais e, em alguns países, entre a população docente.

VI WORKSHOP DE ANÁLISE ERGONÔMICA DO TRABALHO
 III ENCONTRO MINEIRO DE ESTUDOS EM ERGONOMIA
 VIII SIMPÓSIO DO PROGRAMA TUTORIAL EM ECONOMIA DOMÉSTICA

Envelhecimento: Como pensar o trabalho, a sociedade e as cidades?



VI Workshop de Análise Ergonômica do Trabalho

III Encontro Mineiro de Estudos em Ergonomia

VIII SIMPOPET

Simpósio do Programa de Educação Tutorial em Economia Doméstica



18 de julho de 2013 Auditório da Biblioteca Central

O melhor ajustamento entre o emprego e os recursos individuais verifica-se nos setores da eletrônica e das telecomunicações, bem como nos da banca e dos seguros.

As diferenças individuais na capacidade de trabalho aumentam com a idade. Uma população ativa com mais de 45 anos é muito heterogênea quando comparada com trabalhadores mais jovens. Cerca de 15-30% dos trabalhadores de 45 anos de idade têm um ICT de nível moderado ou deficiente. Correm o risco de perder a sua capacidade de trabalho, a menos que sejam tomadas medidas preventivas e corretivas. A tendência para a diminuição da capacidade de trabalho com a idade deve-se a dificuldades na adaptação entre as mudanças no emprego e as mudanças nos recursos individuais. A vida profissional parece desenvolver-se segundo o seu próprio caminho, que não corresponde necessariamente ao curso tomado pelos processos normais de envelhecimento humano.

A EU-OSHA (2013) acredita que as organizações podem promover a capacidade para o trabalho. O modelo da categoria "capacidade de trabalho" sugere que as medidas a tomar no local de trabalho para promover a capacidade de trabalho devem abranger os quatro andares:

- 1.º andar - A promoção da saúde;
- 2.º andar - Atualização permanente dos conhecimentos e das competências;
- 3.º Identificar os trabalhadores mais velhos que apresentarem resultados negativos nesta forma de medida - tais empregados podem ser considerados com a sua capacidade de trabalho estando a deteriorar;
- 4.º andar - Os riscos para a saúde associados ao trabalho devem ser identificados e prevenidos no local de trabalho.

A promoção da saúde (1.º andar) abrange uma diversidade de hábitos e estilos de vida em termos de alimentação e consumo de bebidas, atividades físicas, períodos de recuperação e de sono. Para além de um estilo de vida saudável, as medidas preventivas e pró-ativas promovidas pelos serviços de saúde no trabalho bem como o tratamento adequado de problemas de saúde graves desempenham um papel importante na consecução de um bom nível de saúde ao longo de toda a vida profissional. Como tal, os especialistas em matéria de saúde no trabalho devem igualmente ser competentes para as questões do envelhecimento e problemas de saúde conexos. Os trabalhadores mais idosos são mais responsáveis pela sua saúde e a sua competência, e ao empregador cabe uma maior responsabilidade pela empresa e a organização do trabalho. O conceito de promoção baseia-se, pois, na cooperação entre o empregador e o empregado: juntos podem criar um melhor equilíbrio no local de trabalho e reforçar a capacidade de trabalho. A partilha da responsabilidade pelas medidas a tomar tornará essas medidas mais aceitáveis e viáveis, e conduzirá a uma situação mutuamente vantajosa. O seu entendimento quanto às adaptações necessárias no emprego mercê de alterações na saúde e nas aptidões funcionais induzidas pelo envelhecimento constitui um recurso valioso para criar uma vida profissional melhor para os trabalhadores mais velhos.

Para manter a competência profissional, é necessária uma atualização permanente dos conhecimentos e das competências (2.º andar). A formação em contexto laboral a par de vários tipos de cursos de formação específica para o pessoal proporciona aos trabalhadores

Envelhecimento: Como pensar o trabalho, a sociedade e as cidades?

VI Workshop de Análise Ergonômica do Trabalho
III Encontro Mineiro de Estudos em Ergonomia
VIII SIMPOPET Simpósio do Programa de Educação Tutorial em Economia Doméstica

18 de julho de 2013 Auditório da Biblioteca Central



mais velhos a oportunidade de reforçar as suas capacidades. Contudo, importa ter em consideração as mudanças no processo de aprendizagem.

Atendendo a que numerosos problemas de saúde estão relacionados com a profissão, os riscos para a saúde associados ao trabalho devem ser identificados e prevenidos no local de trabalho (4.º andar). As fortes interações entre a saúde e o trabalho exigem uma colaboração ativa entre os especialistas em matéria de saúde e segurança no trabalho, os empregadores e os empregados.

As estratégias de formação, as condições de aprendizagem, a utilização de imagens, os tempos de relaxamento e os de aquisição de conhecimentos são diferentes entre os trabalhadores mais jovens e os mais velhos. Contudo, a plataforma de aprendizagem mais importante são o emprego e o local de trabalho propriamente ditos. A formação em contexto laboral é possível se os conteúdos e tarefas profissionais estiverem concebidos de forma a proporcionar experiências de aprendizagem. As experiências de formação positivas no emprego ao longo da carreira profissional reduzem o número de barreiras à aprendizagem de coisas novas e corrigem as atitudes negativas em relação à aprendizagem. A atitude do supervisor é igualmente importante: se este está empenhado na aprendizagem ao longo da vida e a apoia proporcionando oportunidades de formação, afasta um obstáculo importante à aprendizagem dos empregados mais velhos. As pessoas devem sentir que são respeitadas e que podem confiar no seu empregador. Esperam ser apoiadas pelo supervisor em situações de trabalho exigentes e complexas. Necessitam de ser informadas sobre se o seu trabalho foi bem executado e também de aprender a melhorar o seu desempenho. O diálogo entre o supervisor e os trabalhadores deve ser um processo contínuo, não se limitando a uma entrevista anual de apreciação. A idade é apenas um aspeto da diversidade da mão-de-obra, mas tanto os gestores como os supervisores têm de estar mais sensibilizados para as questões relacionadas com a idade. Todas estas ações e melhorias relacionadas com a idade e necessárias nos locais de trabalho podem ser englobadas no conceito de "gestão da idade" (EU-OSHA (2013)).

A redefinição das tarefas individuais tendo em atenção os pontos fortes, as necessidades e as capacidades dos trabalhadores mais velhos é crucial para garantir a capacidade de trabalho, o bem-estar e a produtividade dos empregados. Por exemplo, reduzir a carga física, introduzir pequenas pausas nos processos de trabalho e ter em conta os riscos para a saúde na programação do trabalho por turnos e na flexibilização dos horários constituem, todas elas, medidas "amigas" da idade. Por outro lado, os pontos fortes dos trabalhadores mais velhos devem ser aproveitados. A maneira mais fácil de promover o envelhecimento ativo no local de trabalho identificar novas necessidades e formas de redefinir o trabalho é perguntar aos trabalhadores mais velhos como é que gostariam de mudar e melhorar o seu emprego. Outra opção que se pode revelar de utilidade é repartir as obrigações de trabalho entre os empregados mais jovens e os mais velhos, tirando assim partido dos respetivos pontos fortes.

As vantagens de promover a capacidade de trabalho entre os trabalhadores mais velhos podem ser verificadas por meio de exemplos de boas práticas mostram que o custo

Envelhecimento: Como pensar o trabalho, a sociedade e as cidades?



VI Workshop de Análise Ergonômica do Trabalho
III Encontro Mineiro de Estudos em Ergonomia
VIII SIMPOPET Simpósio do Programa de Educação Tutorial em Economia Doméstica

18 de julho de 2013 Auditório da Biblioteca Central



dos investimentos na promoção da capacidade de trabalho é compensado pelos benefícios daí decorrentes. As pessoas podem continuar a trabalhar de forma produtiva, o ambiente de trabalho melhora, a produtividade aumenta, e os problemas relacionados com a idade diminuem.

10. O desafio de vencer a discriminação quanto à idade dos trabalhadores mais idosos

A atitude perante o envelhecimento segundo a EU-OSHA (2013) também tem que mudar. Os resultados do Eurobarómetro 2012 revelam que a discriminação em razão da idade no local de trabalho é a forma mais comumente registada de discriminação baseada na idade. Cerca de uma em 20 pessoas experimentou pessoalmente a discriminação em razão da idade no local de trabalho (6%) e ainda uma em sete (15%) foi testemunha desse comportamento. Cerca de sete em dez cidadãos entendem que o fato de os empregadores considerarem que os empregados mais velhos não representam uma mais valia constitui uma boa razão para estes abandonarem o mercado de trabalho.

Segundo Spirduso (2005) o aspecto insidioso do preconceito de idade é que ele é o único tipo de preconceito que afeta todas as pessoas. É muito difícil combatê-lo porque as pessoas aprendem o preconceito de idade desde a infância e finalmente passam a acreditar nele. Comfort (1976) *apud* Spirduso (2005) afirma que o preconceito de idade é a ideia de que as pessoas deixam de ser pessoas, deixam de ser as mesmas pessoas ou se tornam pessoas de um tipo diferente e inferior pelo fato de terem vivido um número específico de anos.

Os racistas brancos não se tornam negros, os racistas negros não se tornam brancos, os machista não se tornam mulheres, os anti-semitas não acordam e descobre que são judeus – mas nós temos toda uma vida de doutrinação com a ideia da diferença e inferioridade do idoso, e ao chegar à idade idosa podemos nos tornar preconceituosos contra nós mesmos (CONFORT, 1977, p. 11 *apud* SPIRDUSSO, 2005, p. 421)

Spirduso (2005) reitera que o preconceito é esperado em certos comportamentos e capacidades baseados unicamente na idade cronológica. Utiliza-se a idade cronológica para definir capacidades e determinados tipos de papéis sociais. Com relação ao desempenho no trabalho e no emprego, os empregadores tem preconceito de idade quando usam a idade cronológica como um critério para a seleção de trabalhadores, promoção e aposentadoria.

11. Considerações Finais

Os objetivos deste estudo foram atingidos na medida em que foi verificado na literatura científica o que tem sido estudado sobre: organização do trabalho relacionada ao envelhecimento humano, a adaptação da mesma ao envelhecimento dos trabalhadores e quais as recomendações de especialistas sobre uma gestão da idade adequada no local de trabalho.

De forma geral, percebeu-se por meio desta investigação que a organização do trabalho na maioria das organizações empregadoras, parece que tem sido pouco atenta às necessidades dos trabalhadores em processo de envelhecimento e que persiste um estigma



Envelhecimento: Como pensar o trabalho, a sociedade e as cidades?

VI Workshop de Análise Ergonômica do Trabalho
III Encontro Mineiro de Estudos em Ergonomia
VIII SIMPOPET Simpósio do Programa de Educação Tutorial em Economia Doméstica

18 de julho de 2013 Auditório da Biblioteca Central

social equivocado quanto à idade das pessoas e a percepção de que o trabalhador idoso é menos produtivo e mais propenso a acidentes. Pode-se supor que os trabalhadores idosos merecem respeito, tratamento adequado quanto as suas limitações físicas, psicológica, mentais, bem como precisam de adequadas condições de trabalho e ergonômicas que gerem bem estar e protejam a sua saúde física e mental. Conclui-se que se os trabalhadores idosos vão permanecer no futuro mais tempo trabalhando nas organizações de trabalho, a gestão da idade por parte das organizações torna-se fundamental, a escuta da vivência subjetiva proposta por Dejours, dos trabalhadores em processo de envelhecimento também seria uma estratégia de maior entendimento neste aspecto e pode contribuir para a saúde mental e o bem estar destes trabalhadores. Diante desse panorama, supõe-se que a preparação dos trabalhadores idosos para a aposentadoria por parte das organizações de trabalho, tende a ser uma necessidade crescente, devido ao aumento longevidade da população em geral. Sugere-se que novos estudos, inclusive empíricos e numa perspectiva da percepção dos próprios trabalhadores idosos, precisam ser realizados sobre o tema, para alertar a sociedade sobre a questão da organização do trabalho e do envelhecimento, uma lacuna a ser minimizada na literatura científica.

Referencias

AGENCIA EUROPEIA PARA A SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO – EU-OSHA. Disponível em: <<http://osha.europa.eu>> e Disponível em: <http://www.respectautravail.be/pt/priority_groups/ageingworkers/index_html>. Acesso em: 15 jun. 2013.

BEAUVOIR, S. A velhice. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1976.

BOSI, E. Memória e sociedade: lembranças de velhos. São Paulo: TA Queiroz, 1983, 402p.

DEBERT, G. G. A invenção da terceira idade e a rearticulação de formas de consumo e demandas políticas. São Paulo: ANPOCSociais, 1996. Disponível em: <http://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs_00_34/rbcs34_03.htm>. Acesso em: 30 mai. 2013.

DEBERT, G.G. Velhice e o curso da vida pós-moderno. **Revista USP**, São Paulo, n.42, p. 70-83, junho/agosto 1999. Disponível em: <<http://www.usp.br/revistausp/42/06-guitagrin.pdf>>. Acesso em: 30 mai. 2013.

DEJOURS, C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5°. ed. ampliada. 12°. reimpressão. Cortez Editora e Oboré, 1992. 168p. Bibliografia. ISBN 978-85-249-0101-0

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. Extraído de Prévenir, n. 20, 1990. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994. 145p. Bibliografia. ISBN 85-224-1061-5.

G1 – Globo.com Notícias. Em 50 anos, percentual de idosos mais que dobra no Brasil. Em 1960, 3,3 milhões tinham mais de 60 anos; em 2010, eram 20,5 milhões. 30/04/2012 16h23 - Atualizado em 30/04/2012 18h27 Disponível em: <<http://g1.globo.com/brasil/noticia/2012/04/em-50-anos-percentual-de-idosos-mais-que-dobra>>

VI WORKSHOP DE ANÁLISE ERGONÔMICA DO TRABALHO
 III ENCONTRO MINEIRO DE ESTUDOS EM ERGONOMIA
 VIII SIMPÓSIO DO PROGRAMA TUTORIAL EM ECONOMIA DOMÉSTICA

Envelhecimento: Como pensar o trabalho, a sociedade e as cidades?

VI Workshop de Análise Ergonômica do Trabalho
III Encontro Mineiro de Estudos em Ergonomia
VIII SIMPOPET Simpósio do Programa de Educação Tutorial em Economia Doméstica

18 de julho de 2013 Auditório da Biblioteca Central

no-brasil.html>. Acesso em 15 de jun 2013.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo 2010: número de católicos cai e aumenta o de evangélicos, espíritas e sem religião. Comunicação Social 29 de junho de 2012. Disponível em: <<http://saladeimprensa.ibge.gov.br/noticias?view=noticia&id=1&busca=1&idnoticia=2170>>. Acesso em: 30 mai. 2013.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. IBGE: população brasileira envelhece em ritmo acelerado. Comunicação Social 27 de novembro de 2008. Disponível em: <<http://saladeimprensa.ibge.gov.br/noticias?view=noticia&id=1&busca=1&idnoticia=1272>>. Acesso em: 30 mai. 2013.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/sinteseindicsoais2010/SIS_2010.pdf>. Acesso em 30 mai. 2013.

LASLETT, P. (1991), "The emergence of the third age". *Aging and Society*. Disponível em: <[http://books.google.com.br/books?id=TxqhSpbjVGgC&pg=PA182&lpg=PA182&dq=LASLETT,+P.+\(1987\),+%22The+emergence+of+the+third+age%22.+Aging+and+Society&source=bl&ots=Qe34zDlb7S&sig=4YkOfc9_6iwA-CuIEw4njRVKz-I&hl=ptBR&sa=X&ei=LHGpUcveC8Lv0gGNpoH4DA&ved=0CD4Q6AEwAQ#v=onepage&q=LASLETT%2C%20P.%20\(1987\)%2C%20%22The%20emergence%20of%20the%20third%20age%22.%20Aging%20and%20Society&f=false](http://books.google.com.br/books?id=TxqhSpbjVGgC&pg=PA182&lpg=PA182&dq=LASLETT,+P.+(1987),+%22The+emergence+of+the+third+age%22.+Aging+and+Society&source=bl&ots=Qe34zDlb7S&sig=4YkOfc9_6iwA-CuIEw4njRVKz-I&hl=ptBR&sa=X&ei=LHGpUcveC8Lv0gGNpoH4DA&ved=0CD4Q6AEwAQ#v=onepage&q=LASLETT%2C%20P.%20(1987)%2C%20%22The%20emergence%20of%20the%20third%20age%22.%20Aging%20and%20Society&f=false)>. Acesso em: 30 mai. 2013.

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL – SENAI. Ser viço Nacional de Aprendizagem Industrial. Departamento Nacional. Metodologia do programa SENAI para a maturidade: trabalhadores acima de 45 anos e idosos / SENAI. Departamento Nacional. – Brasília: SENAI/DN. 2007. Disponível em: <http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo_24/2012/07/09/27/20120709110458997352o.pdf> Acesso em: 15 jun. 2013.

SIQUEIRA, R. L de; BOTELHO, M. I. V.; COELHO, M.. A velhice: algumas considerações teóricas e conceituais. **Ciência & Saúde Coletiva**, 7(4):899-906, 2002 Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/csc/v7n4/14613.pdf>>. Acesso em 30 mai. 2013.

SPIRDUSO, W. W. **Dimensões físicas do envelhecimento**. Barueri - SP: Manole, 2005. 482p., 28 cm. Inclui Índice Remissivo: p. 4701-482. ISBN 85-204-1341-2

VI WORKSHOP DE ANÁLISE ERGONÔMICA DO TRABALHO
 III ENCONTRO MINEIRO DE ESTUDOS EM ERGONOMIA
 VIII SIMPÓSIO DO PROGRAMA TUTORIAL EM ECONOMIA DOMÉSTICA