

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO E SISTEMAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO

CONSIDERAÇÕES SOBRE
ERGONOMIA E TERCEIRA IDADE



0.265.270-7

UFSC-BU



Virginia Grünewald

FLORIANÓPOLIS
1997

VIRGÍNIA GRÜNEWALD

CONSIDERAÇÕES SOBRE ERGONOMIA E TERCEIRA IDADE

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção,
do Departamento de Engenharia de Produção e Sistemas, da Universidade
Federal de Santa Catarina, para obtenção do grau de
“Mestre em Engenharia”.

FLORIANÓPOLIS
1997

VIRGINIA GRÜNEWALD

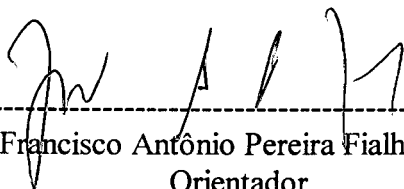
CONSIDERAÇÕES SOBRE ERGONOMIA E TERCEIRA IDADE

ESTA DISSERTAÇÃO FOI JULGADA ADEQUADA PARA OBTENÇÃO
DO TÍTULO DE “MESTRE”, ESPECIALIDADE EM ERGONOMIA E
APROVADA EM SUA FORMA FINAL PELO PROGRAMA DE
PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO

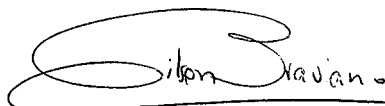


Prof. Ricardo Barcia, PhD.
Coordenador do Curso

Banca Examinadora:



Prof. Francisco Antônio Pereira Fialho, Dr. Eng.
Orientador



Prof. Gilson Braviano, Dr.
Membro



Prof.ª Lucia Isako Takase Gonçalves, Dra.
Membro

“Seres humanos não são máquinas de fios soltos ou válvulas queimadas, que um cirurgião ideal pode trocar e consertar, ou ajustar, retirar ou reconectar. Somos organismos interativos, experienciais. Quando eu respondo ao que se passa com alguma pessoa, então alguma coisa se passa dentro dela. É claro, alguma coisa também está acontecendo antes que eu responda.....”

Eugene T. Gendlin

Aos idosos do futuro,
em especial a CLAUDIO AUGUSTO e FABIO EDUARDO,
que estarão idosos na década de 2040.

AGRADECIMENTOS

MEUS AGRADECIMENTOS PELA AMIZADE DE :

IDOSOS que tão gentilmente colaboraram com a pesquisa,
HELENA BERTHO DA SILVA e seus questionamentos sobre o tema,
JOSÉ LUIZ FONSECA DA SILVA FILHO por levantar questões que influenciaram nos rumos do trabalho,
ALVIM SCHROEDER por sua disponibilidade para discussões esclarecedoras,
NEUSA MENDES GUEDES pelo fornecimento de material atualizado,
MARIA DE LOURDES FREITAS DE SOUZA sempre trazendo luz nos momentos difíceis,
CINTIA LOPES DA ROSA EBERT por torcer por mim.
FRANCISCO ANTÔNIO PEREIRA FIALHO, meu orientador, por confiar e ter esperado “o meu tempo”.

em especial:

à **ELOÁ APARECIDA CALIARI VAHL** por sua doação, cumplicidade, presença e paciência nesse momento de minha vida,

à **THEREZA MARIA SALGUEIRO DOS SANTOS, ANTÔNIO e SETE**, pelo carinho e ajuda constante,

ao **NETI**, POR TER DADO ESPAÇO PARA MINHAS REALIZAÇÕES.

SUMÁRIO

RESUMO	vii
ABSTRACT	viii
1 INTRODUÇÃO	1
1.1 Considerações Iniciais.....	2
1.2 Justificativa.....	6
1.3 Objetivos do trabalho.....	9
1.4 Conteúdo dos capítulos.....	9
2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	10
2.1 A Terceira Idade.....	11
2.1.1 Histórico	11
2.1.2 A Gerontologia	18
2.1.3 Cenário atual da Terceira Idade, o quadro da Seguridade Social	22
2.1.4 O Núcleo de Estudos da Terceira Idade - NETI	28
2.2 Terceira Idade e Trabalho.....	32
2.2.1 Histórico	32
2.2.2 A Psicologia do Trabalho na Terceira Idade	34
2.2.3 O trabalho na Terceira Idade, no Brasil	40
2.3 Ergonomia.....	47
2.3.1 O Envelhecer Holístico	54
3 METODOLOGIA	57
3.1 Aplicação da Metodologia ao Núcleo de Estudos da Terceira Idade - NETI.....	59
4 RESULTADOS OBTIDOS	62
5 CONCLUSÕES E SUGESTÕES	66
5.1. Conclusões.....	67
5.2 Sugestões para futuros trabalhos.....	70
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
ANEXOS	76

RESUMO

O trabalho **CONSIDERAÇÕES SOBRE ERGONOMIA E TERCEIRA IDADE** aborda o tema “melhoria da qualidade de vida das pessoas de terceira idade e sua relação com o trabalho”. Trata-se de um estudo exploratório, através de questionários, que objetiva delinear o significado dos termos “qualidade de vida” e “trabalho” junto à população alvo, e também, reintegrar o idoso como força de trabalho dentro de uma ótica ergonômica. Quanto a metodologia empregada, inicialmente elegeu-se os idosos vinculados ao NETI como população alvo; depois, foi elaborado um documento, para busca de referenciais, contendo a pergunta “O que você considera uma boa qualidade de vida na velhice?”; com as respostas obtidas, foi montado um questionário piloto com 40 itens para serem assinaladas as respostas preferenciais. Da análise das respostas desse questionário, montou-se o instrumento de pesquisa dessa dissertação com 5 perguntas sobre o tema, o qual, 100% das pessoas responderam que gostariam de trabalhar nessa faixa etária. Pessoas de terceira idade farão parte da força de trabalho do futuro e os sistemas de produção deverão se adequar a essa nova realidade. O trabalho não pretendeu uma generalização, e sim, uma aproximação maior desse universo, que tem se mostrado frustrado, ansioso e deprimido ao serem forçados a se aposentar, quando ainda teriam muito a contribuir. Os termos “qualidade de vida”, “trabalho” e “realização”, são difíceis de conceituar, principalmente através de questionários, o que por si só, constituiu-se numa limitação desse trabalho. Sugerimos a repetição do instrumento, com a inclusão de outros referenciais teóricos, bem como, o enriquecimento com outras técnicas, tais como, entrevistas individuais e reuniões de grupo para discussão da temática; a determinação de critérios capazes de definir características do idoso para desenhar o tipo de trabalho mais adequado ao mesmo; a aplicação do instrumento em outros grupos de terceira idade, de diferentes níveis sócio-culturais, e, aos jovens de hoje, idosos de amanhã; elaboração de proposta para um programa de pesquisas dentro da área Trabalho e Terceira Idade.

ABSTRACT

This dissertation: "Ergonomics Considerations on Third Age, deals with "the enhancement of life quality of third age people, and its relations with working". It is an exploratory research, through questionnaires, whose goal is to delineate the meaning of expressions like "life quality" and "work" among the target population, and also, reintegrating the elder as a work force, using an ergonomics approach. The methodology employed elected old people linked to NETI (Third Age People Research Nucleus) as the target population. In order to get initial references, a document was prepared with the question: "What you consider as a good life quality for old people?". With the obtained answers, we prepared a pilot questionnaire with 40 items from which the inquired members of the population registered their preferential ones. From the analysis of the answers to this questionnaire, we assembled our research instrument, used in this dissertation, with 5 questions about the theme. 100% of the population members answered saying that they would like to work during third age. Third age people will be part of the task force of the next millennia and the production systems must adequate their installations to accommodate this situation. We do not intended any generalization but just to enhance our comprehension about this universe. Our elders show frustration, depression, and anxiety when obliged to retire, because their feeling is that they still have a lot of think to give to the community they live in. The expressions "life quality", "work", and "realization", are hard to be defined, mainly through the use of questionnaires, which is a limitation of this work. We suggest the repetition of the instrument application, with the inclusion of other theoretical referential, as well as the enriching of the research with the use of other techniques, such as, individual interviews and group meetings for the discussion of these issues; and also the determination of some set of criteria able to define aged people characteristics, allowing the ergonomic design of an adequate kind of work. The application of the instrument for other groups, from different social cultural levels, and, to our young people, that will become old tomorrow are recommended. We suggest also a broad research program on Third Age and Work.

CAPÍTULO I
INTRODUÇÃO

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Muitos pesquisadores tem se interessado pelo envelhecimento humano, ocasionando uma multiplicidade de opiniões e avaliações objetivas e subjetivas sobre a velhice.

As avaliações objetivas, em sua maioria, focalizam as transformações no cabelo que embranquece, na pele que se enruga, no andar já não tão rápido e fácil, modificando a postura corporal. No aspecto social, geralmente, se voltam para as classificações na qual a sociedade enquadra as pessoas em direitos e deveres, nos estereótipos a serem seguidos, tarefas ou papéis determinados, como por exemplo: aos sete anos, freqüentar a escola primária; aos dezoito, ingressar no serviço militar; aos vinte e um, a incorporação dos direitos dos adultos; aos setenta, a aposentadoria compulsória. No aspecto econômico, as pessoas de Terceira Idade passam a ser vistas como improdutivas, sendo decretada assim, sua velhice econômica e social.

As avaliações subjetivas preocupam-se com o que acontece com o indivíduo que atravessa por essas etapas, qual o seu sentimento e entendimento dessa situação; seus ganhos e perdas psicológicas, suas frustrações e aspirações.

Em cada sociedade, a velhice assume significado diferente, pois a imagem que se tem dos velhos é afetada pela própria subjetividade e pela influência dos valores da cultura em que se está inserido.

A história da atividade produtiva — o trabalho — desenvolve-se na humanidade, voltado prioritariamente para o lucro, adaptando o homem ao serviço, sem considerar as suas necessidades e bem estar.

Etimologicamente, a palavra trabalho tem duas origens. A primeira é oriunda do latim *tripaliare*, que significa torturar com *tripalium**. Para os gregos, a outra origem, trabalho é *ponos*, com significado de esforço, penalidade, ou, *ergon*, que significa criação, obra de arte.

Em Souza (1995), encontramos que:

“Segundo Engels o homem humanizou-se pelo trabalho, isto é pela sua atividade humana na luta pela sobrevivência, atividade especificamente humana: criação de elementos e de instrumentos de trabalho.

Posteriormente, no decorrer do processo histórico, o trabalho mudou de essência e passou a ser instrumento de auto-alienação. Na ânsia de libertar-se da natureza, mas preso aos seus instintos animais, com o surgimento da propriedade privada, o homem tornou-se escravo dos seus “deveres sociais”.

“Num estágio mais avançado, o que o homem produz não mais lhe pertence, ou lhe pertence só em parte. O produto do seu trabalho pertence a outro, que lhe dá em troca alguns bens de subsistência ou um salário e é pois, como afirma Leôncio Basbaum: “no regime do salariedade (capitalismo) o trabalho revela sua verdadeira essência alienante: uma atividade humana que produz valor de troca para outro”.

“Engajou-se no trabalho passando de sujeito a objeto, de homem livre a “coisa” do outro, para o qual trabalha e de quem depende. Nesse processo anulou-se como pessoa humana. O que ele produz, ganha então valor de troca, pressupondo a existência de terceiros, passando a fazer assim não só o que ele quer, mas o que o outro quer.”

Mais adiante em Souza et. al. (op. cit.), encontramos a seguinte citação:

“Diz Erich Fromm (Apud Basbaum, 1977, p.21), fizemos da produção um fim em si mesmo, ao invés de um meio para a felicidade, transformamo-nos em parte de máquinas, em vez de sermos seus senhores, somos bens à venda e nos alienamos do nosso verdadeiro eu”.

* Instrumento preso às costas dos escravos (e animais de carga) para diferenciá-los dos que não precisavam trabalhar para viver, além de poder ser usado como instrumento de punição.

Em 1949, surge a ciência Ergonomia, definida por Alain Wisner (1991) “como o conjunto dos conhecimentos científicos relativos ao homem e necessários para a concepção de ferramentas, máquinas e dispositivos que possam ser utilizados com o máximo de conforto, de segurança e de eficácia”, buscando resgatar consigo o significado da palavra grega ERGON.

Assim sendo, a Ergonomia tem como objetivo, adaptar o trabalho ao homem, devolvendo-lhe a sua dignidade. Tem uma abordagem globalizante e como não poderia deixar de ser, volta-se também à problemática dos indivíduos que são retirados do mercado de trabalho pela aposentadoria compulsória por idade, quando ainda lhes resta um grande potencial a compartilhar com a sociedade.

As estatísticas apontam para um perfil de população onde, cada vez mais, a parcela correspondendo aos idosos será mais e mais significativa. Se por um lado eles serão os principais consumidores do futuro, a retirada pura e simples dos mesmos do grupo dos homens produtivos também deve ser questionada.

Assim sendo, parece que chegamos ao final deste século, observando a falência do nosso sistema de trabalho como escravizante do homem e também, castrador de seus sonhos e ideais. Tal forma de atividade desconhece o entusiasmo, e, a ausência deste, carrega consigo a morte existencial.

A relação de trabalho para o próximo século encaminha-se para uma maior realização do indivíduo, pois, de acordo com Hegel (1990),

“No trabalho está contida a característica natural da universalidade, a do Pensamento. Sem o pensamento, ele não tem objetividade, o pensamento é sua definição fundamental. O ponto mais alto do desenvolvimento de um povo é a consciência racional de sua vida e sua condição, a compreensão científica de suas leis, seu sistema judiciário, sua moral. Nessa unidade (do objetivo e do subjetivo) é que está a unidade mais íntima em que o Espírito pode estar consigo mesmo. O objetivo de seu trabalho é ter a si mesmo como objeto, mas ele só pode ter-se como objeto pensando em si.”

Vendo por esse prisma, acreditamos que o trabalho tem outra função importante além da produção, que é a da ocupação com a criação.

Ao pensarmos na humanização da atividade de trabalho, estaremos contribuindo para o desenvolvimento do homem como espécie, do homem enquanto Ser, coincidindo com o pensamento de Hegel (op. cit), que diz:

“Quanto mais o homem se desenvolve espiritualmente, mais ele se torna consciente de si mesmo, mais ele se torna ele mesmo - ou seja, livre. O desenvolvimento do Espírito em direção à consciência de si na história do mundo é o desenvolvimento para uma liberdade sempre mais pura. A história do mundo é o avanço da liberdade, porque ela é o avanço da auto-consciência do Espírito.”

Assim sendo, uma ação educativa junto à cultura, e dentro dela, ao próprio idoso, se faz necessária no acompanhamento das ações políticas e econômicas. Para que o homem se torne o autor de sua própria história, precisa desenvolver sua consciência e aprimorar sua percepção, afim de suprimir o estado de alienação em que está inserido, para que assim, possa aflorar todo o seu potencial.

Ao atingir esse estágio, supomos que ele terá modificado a si mesmo e ao estereótipo cultural, construindo assim, um novo referencial, com maior grandeza, acerca do envelhecimento.

O presente trabalho originou-se da sensibilização da autora pela problemática do envelhecimento e seu relacionamento com o trabalho; bem como, pela crença da mesma de que, se uma tarefa pode ser feita de maneiras diferentes, então o trabalho pode ser adequado às possibilidades e limitações das pessoas de Terceira Idade; uma vez que, a autora crê na possibilidade do homem ser capaz de aprender e ensinar, independente da faixa etária em que esteja situado.

A autora atua na área da Terceira Idade desde 1984, no NETI, como coordenadora de grupos de Terceira Idade; com facilidade de acesso à população alvo, pois leciona no Curso de Monitores da Ação Gerontológica, no Grupo de Estudos de

Interações Humanas, no Curso de Contadores de Estórias^{*}, coordenando os Grupos de Crescimento Pessoal e supervisionando estagiários do curso de Psicologia. Para essa dissertação, optou por um trabalho exploratório acerca da temática, buscando junto aos próprios idosos o significado para eles de qualidade de vida e de trabalho.

O trabalho foi iniciado em novembro de 1994, quando foi aplicado um questionário aos alunos da Educação Física e Grupo de Dança Terceira Idade, ambos da UFSC, vinculados ao NETI, sobre qualidade de vida na Terceira Idade. Este questionário serviu de estudo piloto para a montagem de um segundo questionário, sobre o desejo de trabalhar nesta faixa etária, o qual foi aplicado em junho de 1995 aos alunos do Curso de Monitores da Ação Gerontológica (NETI), e sua análise demonstrou que a quase totalidade da população alvo manifestou o desejo de continuar trabalhando.

Esses dois trabalhos, mais a revisão bibliográfica sobre o tema foram o objeto de estudo desta dissertação.

1.2 JUSTIFICATIVA

Relatórios do Ministério do Trabalho e Previdência, anuários estatísticos, publicações científicas e outros, nos fornecem dados de estudo visando a definição da população futura provável em vários aspectos. Os dados sobre o estado de saúde da população futura são de uma manipulação delicada. De um lado, a consideração dos traços que o trabalho anterior deixou sobre os trabalhadores experientes, pode permitir a adaptação dos meios de trabalho, de forma a evitar a exclusão massiva dessas pessoas

* Em implantação.

e a correspondente perda de experiência. De outro lado, a lembrança de danos evidentes à saúde, no seio de uma determinada população, pode às vezes levar a uma espécie de extrema ansiedade e conduzir à decisões prematuras de recorrer a uma população "jovem", "sadia", mas pouco experiente.

Acreditamos que o trabalho na Terceira Idade é uma realidade. Esse homem com suas potencialidades e limitações, será parte expressiva da força de trabalho do próximo milênio, em que, mais do que nunca, as questões relativas à carga mental do trabalhador se tornarão mais relevantes do que as relativas à carga física, resgatando o idoso com sua bagagem cognitiva e estratégias compensatórias de desempenho e de situações de stress.

Assim sendo, o presente trabalho é pertinente neste período do final do século, em que as pessoas estão se aposentando quando ainda tem muito a contribuir com sua experiência e, diante desta impossibilidade, apresentam-se frustradas, ansiosas e deprimidas.

Num estudo realizado por Glyn Thomas, publicado na Revista da Organização Mundial de Saúde (apud Fialho, 1994) temos que a percentagem da população mundial com mais de 60 anos que em 1970 representava 8,4% do total, atingirá, no ano 2000, 9.3%, o que elevará o número de idosos de 304 milhões para 581 milhões de pessoas.

Pelo artigo "O Envelhecimento da Espécie Humana" (op. cit. Fialho, 1994), tínhamos, em 1900, 10 a 17 milhões de pessoas com mais de 65 anos, menos de 1% da população mundial. Em 1992 tínhamos 342 milhões, correspondendo a 6,2% e, estima-se que, em 2050 teremos 2,5 bilhões de pessoas com mais de 65 anos, cerca de 20% do total dos seres humanos.

Esses números contraditórios refletem um desconhecimento real do problema e, em segundo lugar, que o mais provável é que a situação a ser projetada seja bem mais preocupante do que a assinalada. Esta afirmativa se prende a duas considerações: Primeiro, a alta taxa de nascimentos durante a segunda guerra mundial acarretando a quebra da tendência à queda das taxas de natalidade que atingirá a Terceira Idade por volta de 2010 e, a seguir, o declínio na taxa de natalidade, que passou a ser negativo em muitos países do primeiro mundo. Com isso teremos um perfil populacional bem mais velho do que possa ser projetado por estatística.

Os sistemas de produção devem se adequar a esta nova realidade do trabalho, considerando o ritmo dos que, com mais de 65 anos, ainda são criativos e eficazes, e precisam continuar a iluminar o mundo com suas luzes sempre crescentes.

Uma abordagem eco-ergonômica (Santos, Fialho, 1994) dos sistemas produtivos, onde se leva em conta o *socius*, o *anthropus* e o meio ambiente, não pode ignorar que o mundo caminha, inexoravelmente, para se transformar em uma sociedade de "velhos" .

O presente trabalho se propôs a estudar a relação entre a melhoria da qualidade de vida das pessoas que atingem a Terceira Idade e sua relação com o trabalho.

Com o devido conhecimento dessa problemática, acreditamos que a ergonomia possibilitará aproveitar, no trabalho, o potencial das pessoas de Terceira Idade.

1.3 OBJETIVOS DO TRABALHO

Delinear na visão do Homem de Terceira Idade o significado dos termos "qualidade de vida" e "trabalho".

Contribuir para posterior programa de reintegração do idoso como força de trabalho dentro de uma ótica ergonômica.

Levantar, através de questionário aplicado no NETI, o significado de qualidade de vida para esta população.

1.4 CONTEÚDO DOS CAPÍTULOS

Este trabalho está dividido em cinco capítulos. O capítulo I apresenta aspectos referentes à origem da proposta, sua estrutura e considerações sobre estudos e esforços que vem sendo realizados pelos diversos pesquisadores nos campos correlacionados à Terceira Idade e Trabalho.

No Capítulo II, Revisão Bibliográfica, focalizamos os conceitos básicos envolvidos na pesquisa. O problema da Terceira Idade, seu desenvolvimento no tempo e espaço, principais abordagens e sua relação com o trabalho. No Capítulo III, Metodologia, apresentamos a forma pela qual pretendemos atingir nossos objetivos, as ferramentas. No Capítulo IV, Resultados Obtidos, apresentamos os dados e critérios utilizados para sua avaliação. No Capítulo V, Conclusões e Sugestões, sumariamos os resultados e apresentamos sugestões para trabalhos futuros. A seguir, apresentamos a bibliografia utilizada. Os questionários da pesquisa foram colocados em anexo.

CAPÍTULO II
REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Nesse Capítulo II, Revisão Bibliográfica, focalizamos e discutimos criticamente os conceitos básicos envolvidos na pesquisa, de acordo com nossa experiência de trabalho com os idosos que participam do NETI. Abordamos também, o problema da Terceira Idade, seu desenvolvimento no tempo e espaço, principais abordagens e sua relação com o trabalho.

2.1 A TERCEIRA IDADE

2.1.1 Histórico

Segundo Vargas (1994),

“As concepções históricas sobre a velhice remontam ao século VI a.C., quando gregos e romanos lançaram-se na aventura pré-científica do estudo das transformações humanas. As idéias de velhice e envelhecimento já eram encontradas, nesse período, entre filósofos e pensadores de todas as raças e partes do mundo, permanecendo assestadas para sentimentos de frustração e impotência ou de conflito e repouso.”

“Cada sociedade reservou para seus idosos uma função e um lugar determinado — privilegiado ou marginal — segundo suas necessidades e seus valores.”

“Com informações esparsas, desde os primórdios das civilizações, a mitologia, a literatura ou mesmo a iconografia transmitiram uma imagem da velhice, quase sempre deformada conforme as épocas ou lugares. Assim, a análise histórica da velhice é quase sempre difícil, com contornos indefinidos e às vezes contraditórios.”

P. Ariés (apud Bach de Oliveira, 1989) nos mostra que a divisão da vida surge na Jônia, no século VI a.C. Segundo este autor, a idade da vida se constituía numa categoria de grande peso, que foi absorvida por outras culturas através da arte e dos costumes ao longo dos anos.

Vargas (op. cit), no seu levantamento histórico sobre o envelhecimento, registra que:

Confúcio (551 a.C.), “mestre por 10.000 gerações, realizou para si próprio uma das primeiras divisões das etapas da vida: “aos 15 anos, dispus meu coração para estudar; aos 30, me estabeleci; aos 40, não alimentei mais perplexidades; aos 50, fiquei conhecendo os mandamentos celestiais; aos 60, nada do que ouvia me afetava; aos 70, pude seguir os impulsos do meu coração sem ferir os limites do direito”.

“Mêncio (372 a.C.), filósofo, defensor do ideal humanista, propagou o que deveria ser tomado como condição de um bom governo: “não se deve permitir às pessoas de cabelos brancos que levem cargas nas ruas”.

“Com esperanças de vencer a velhice, os egípcios procuraram de todas as maneiras sobrepor-se a essa realidade. É desta civilização que se tem o primeiro texto escrito 2.500 a.C. por Ptah-hotep, filósofo e poeta, de forma sombria e desesperançosa.....”

Mais adiante ainda, Vargas (op. cit) nos mostra que,

“Para os adeptos do Taoísmo a longevidade constituía-se em virtude; a doutrina de Lao-Tsé situava os 60 anos como o momento em que o homem é capaz de libertar-se de seu corpo através do êxtase e de se tornar um santo. Na civilização chinesa a velhice era a vida sob sua forma suprema e, em nenhuma hipótese, um flagelo.”

“A civilização judaica concebia os idosos como os eleitos e os arautos de Deus, atribuindo-lhes idades fabulosas, vendo na velhice, portanto, a recompensa máxima da virtude.”

“..... Entre os judeus, os anciãos possuíam um papel importante na vida pública e, como os chineses, enquanto conservassem vigor físico e moral, eram eles quem governavam a família.”

“Na antigüidade grega, as instituições relacionavam a idéia de honra à velhice, de tal modo que as palavras “gera, geron” que significavam “velhice”, tinham também o sentido de “privilégio da idade”, “direito de ancianidade” ou “deputação”.

A idade da vida ressurgiu no século XIX, segundo Ariès (apud B. de Oliveira, 1989), com força total através da Igreja, sendo incorporada pelas escolas e hábitos da época. Ainda de acordo com Ariès, supõe-se que a obrigatoriedade dos registros de nascimento na França tenha sido introduzida pela Igreja através de Francisco I.

“Nessa época foi imposto aos párocos o controle dos nascimentos através de registros, difundindo-se a partir daí, a exigência de registros civis nos serviços públicos. Até o séc. XX o autor constata que a importância da idade chegava, em certos casos, a se

manifestar sob formas de representação mais elaboradas. Em toda a parte a classificação da vida pela idade, designava o modo de existência, status e papéis através de um sistema que regulava o comportamento e a própria vida do grupo.”

Grandes mudanças ocorreram em relação às faixas etárias até nosso século, carregando consigo maneiras de conceber o corpo e a vida.

Chegamos então às três principais classes etárias: infância, juventude e velhice (Ariés, apud Bach de Oliveira):

“A infância não-reconhecida até o séc. XII destaca-se na arte barroca pela imagem dos anjos. A juventude, exaltada no séc. XVII, desaparece e vai ressurgir no séc. XX sob o domínio conceitual da adolescência. A velhice repudiada nos séc. XVI e XVII, sob a imagem do velho decrépito, passa a ser privilegiada no séc. XIX com a figura do velho patriarca, do ancestral, do sábio e do prudente conselheiro, sendo novamente desprezada no séc. XX.”

O classificar a vida tornou-se cada vez mais complexo em todas as culturas, porém, segundo referência de Balandier (apud Bach de Oliveira), preservando como características a unidade do tempo cósmico e a biologia humana. Além disso, outros fatores desempenharam papel importante de acordo com cada cultura; são eles: fatores sociais, históricos, econômicos, urbanização, aumento de média de vida.

“A importância da classificação etária, entretanto, se torna muito mais complexa, na medida em que são seus princípios que vão fixar os status e, conseqüentemente, os papéis, a prescrição de condutas, atitudes e sentimentos.”

“Na história política da Europa ocidental, a divisão por idade caracteriza-se como o traço mais significativo e mais comum da organização social. Porém, os critérios da divisão - do privilegiamento ao não reconhecimento de determinadas classes de idade -, variam historicamente.”

S. Beauvoir, (apud Vargas) nos chama atenção para um fato muito importante:

“Explica Beauvoir que “desde o antigo Egito até o Renascimento, o tema velhice foi quase sempre tratado de maneira estereotipada: mesmas comparações, mesmos objetivos (...) Chega a haver na sociedade uma palavra de ordem: silenciar a seu respeito. Quer o enalteça, quer o avilte, a literatura o soterra debaixo de banalidades. Esconde-o em lugar de revelá-lo.”

“No dizer de Beauvoir, “o envelhecimento tem sobretudo uma dimensão existencial, e como todas as situações humanas, modifica a relação do homem com o tempo, com o

mundo e com a sua própria história, revestindo-se não só de características biopsíquicas, como também sociais e culturais.”

De acordo com Neri (1995), o processo de envelhecimento ocorre diferentemente para as pessoas, dependendo de seu ritmo e da época de sua vida, pois,

"..... a velhice não é um período caracterizado só por perdas e limitações. Embora aumente a probabilidade de doenças e limitações biológicas, é possível manter e aprimorar a funcionalidade nas áreas física, cognitiva e afetiva."

"Segundo pesquisas recentes na área cognitiva, mesmo pessoas comuns podem alcançar alto nível de especialização em domínios selecionados da inteligência como, por exemplo, a memória e a solução de problemas."

Esse fato dificulta estabelecer com precisão um limite etário ou periodização da velhice, pois, segundo Neri (1995), "...existe grande variabilidade individual e social em relação à época em que as pessoas aparecem, se declaram ou se comportam como velhas."

"Schroots e Birren (1990) apresentam uma tríplice visão do envelhecimento; que contempla as influências biológicas, sociais e psicológicas atuantes sobre o desenvolvimento humano. Segundo esses autores é necessário distinguir entre a senescência, a maturidade social e o envelhecimento. A senescência é referente ao aumento de probabilidade da morte, com o avanço da idade. A maturidade social corresponde à aquisição de papéis sociais e de comportamentos apropriados aos diversos e progressivos grupos etários. O envelhecimento corresponde ao processo de auto-regulação da personalidade, e é inerente aos processos de senescência e maturidade social, todos os três referenciados e simbolizados pelo tempo dos calendários e a idade cronológica. A idade cronológica é, portanto, um parâmetro adotado pelas disciplinas de desenvolvimento, que se movem entre as várias noções de tempo: físico, biológico, ecológico, social, psicológico e intrínseco..."

Maria Helena Novaes (1996), em seu livro "Conquistas possíveis, rupturas necessárias" nos chama a atenção para as contradições dos atuais mitos do envelhecimento. São eles:

-“O DE UM PROCESSO CRONOLÓGICO, progressivo e universal, contrastando com a vitalidade presente na vida dos idosos e a singularidade de suas

condutas.” Prova disso são os programas de ginástica para Terceira Idade, sempre com lista de espera, e competidores de mais idade, conquistando medalhas.

- “O DA IMPRODUTIVIDADE, em desacordo com o desempenho intelectual e profissional de muitas pessoas de idade avançada que influenciam mais a história e a sociedade do que muitos jovens.” Hoje a ergonomia está se voltando para provar a capacidade das pessoas em idade de aposentadoria, ou acima desta.

- “O DO DESLIGAMENTO e ausência de compromisso na vida, quando não é difícil demonstrar a ânsia de viver e de participar dos idosos.” Fato este, comprovado na pesquisa desta dissertação.

- “O DA SENILIDADE INEXORÁVEL, confundindo-se velhice com enfermidade, desmentida pela saúde mental e física, capacidade de aprender e motivação de se atualizar dos mais velhos”. Vide exemplos notáveis: Cora Coralina, Roberto Marinho, Enrico Cuccia (com 88 anos) - detém as rédeas do banco italiano Mediobanca, de Milão, Cesare Romiti (73 anos)- cargo de “chairman” da Fiat na Itália, etc.

- “O DA INEXISTÊNCIA DE INTERESSE E DESEJO SEXUAL, em contradição com as atividades da vida sexual dessa Idade.” Noticiários nos mostram idosos casando e acreditando em uma nova vida.

- “O DO ESTADO DE SERENIDADE, em contraponto com conflitos afetivos, angústias e estresse a que estão sujeitos muitos idosos.” Basta ver os asilados, aqueles que, embora com idade muito avançada, ainda tem que cuidar de netos.

- “O DA DETERIORAÇÃO DA INTELIGÊNCIA, não se levando em conta os seus múltiplos tipos, estilos cognitivos e mudanças nas formas de pensar.”

- “O DA DESVINCULAÇÃO COM O FUTURO, devido à impregnância do passado, que não se comprova, dado o interesse do idoso pelo 3º milênio.” O tema da

IV semana da Terceira Idade na UFSC, em outubro de 1996 foi “O Idoso frente ao 3º milênio”.

- “O DO ISOLAMENTO E DA ALIENAÇÃO, em desacordo com a necessidade de convivência intergeracional e de socialização.” Observa-se grande número de grupos de idosos de todos os tipos: culturais, turístico, de amigos, de crescimento pessoal, na luta pela constituinte, etc.

- “O DA INUTILIDADE DO VIVER, que contrasta com a necessidade do idoso em descobrir suas potencialidades, desenvolvê-las a fim de colaborar com a comunidade.” Idosos em Florianópolis, freqüentam o Curso de Monitores da Ação Gerontológica com a finalidade de atuar na comunidade.

Neri (op.cit), nos mostra que

..“embora se saiba que o estudo científico do envelhecimento humano está ainda engatinhando, há acordo entre os especialistas do envelhecimento quanto aos seguintes pontos:

- a natureza de envelhecimento e da velhice é mais complexa e diferenciada do que normalmente se pensa.
- a questão essencial do desenvolvimento integral na velhice é a busca do equilíbrio entre as potencialidades e limitações - se por um lado o envelhecimento implica declínio, fragilização e incapacidade, a cultura e o próprio indivíduo podem gerar condições que promovam progresso psicológico, a despeito ou por causa mesmo dessas limitações.”

Segundo a O.M.S. (apud Magalhães,1987), as pessoas entram na faixa da Terceira Idade aos 65 anos nos países de primeiro mundo e aos 60 anos em países sub-desenvolvidos (ou em desenvolvimento).

Sociologicamente, as pessoas transitam em três tempos: o primeiro é o tempo de formação, onde o indivíduo adquire habilidades para produzir na sociedade. O segundo é o tempo de produção, época em que ele está no auge do seu potencial, vivendo na sociedade atual o seu momento mais reforçador. O terceiro é o tempo de não

produção, onde ocorre o decréscimo de seu vigor físico e de atividades que são decorrentes deste vigor.

Psicologicamente, no primeiro tempo, ele expande seus espaços, aprende a tornar-se independente, e quando com desenvolvimento saudável, estabelece um bom nível de auto-estima.

No segundo tempo ele solidifica esses espaços, conquista outros e chega ao máximo de seu potencial. Vive assim, o seu momento mais reforçador.

No terceiro momento, a situação começa a reverter-se a nível biológico, social e psicológico, pois o seu corpo físico entra em declínio e ele já não possui mais os meios de que dispunha (vigor físico, velocidade de raciocínio, etc.). Socialmente, seu espaço profissional se extingue, e, na maior parte das vezes, sua morte social é decretada com o advento da aposentadoria. Seus papéis socio-familiares também vão desaparecendo à medida que os filhos crescem e vão embora de casa, seu papel de pai (ou mãe) vai deixando de existir, culminando com a “Síndrome do Ninho Vazio”*.

Seu papel de trabalhador visto no contexto sócio-econômico-cultural, se foi com a aposentadoria. Seu papel de filho deixa de existir quando seus pais falecem. Psicologicamente, ocorre uma “diminuição do eu”, necessitando uma reformulação de valores para reestruturar sua auto-imagem, auto estima, seu reconhecimento enquanto Ser, pois o desaparecimento dos meios com os quais estava acostumado a contar, o surgimento de barreiras que ele percebe como insuperáveis e a mudança das expectativas pessoais e sociais, geram sentimento de confusão existencial que acaba por criar o ciclo vicioso solidão/angústia que finaliza em isolamento, trazendo consigo desajustes.

* Termo que utilizo para designar o vazio existencial que algumas pessoas vivenciam, quando o papel que exercia se esgota, e ela ainda não tem um novo papel para experienciar.

2.1.2 A GERONTOLOGIA

A preocupação com o envelhecimento inspirou muitos estudos, e estes vieram a se constituir em uma nova ciência chamada Gerontologia.

A Gerontologia é a ciência que estuda o envelhecimento. Numa visão mais holística, é o estudo das mudanças que se processam no idoso. Inclui a participação de todas as ciências que estudam fenômenos relacionados ao processo de envelhecimento, que se somam para formar o que fazer gerontológico. Encontramos (Universidade De Barcelona, 1996) que “...uma das características diferenciais da gerontologia frente a outras ciências é o fato de valorar* o ancião de forma interdisciplinar para assim poder dar-lhe uma atenção integral...”. Ainda na mesma fonte encontramos que “A valoração destas distintas perspectivas, levada a cabo por vários profissionais que formam uma equipe, nos indicará o lugar, o tipo de atenção, a maneira de realizá-la e os objetivos. Atuando com critérios interdisciplinares, com objetivos comuns, com uma maior colaboração e compenetração que na mera multidisciplinariedade.” Entre as várias ciências que compõem a Gerontologia, nesta dissertação, se faz necessário destacar a Geriatria, a Gerontologia Social, a Psicologia e a Ergonomia.

Geriatria é o campo de estudos que se concentra nos aspectos patológicos e patogênicos do envelhecimento e sua prevenção. A pessoa idosa não é, orgânica e funcionalmente, o mesmo indivíduo que era na mocidade ou nos primeiros anos ou tempos de idade adulta. O envelhecimento afeta as estruturas e funções orgânicas, tais como: imunidade, capacidade fisiológica, poder de separação tissular, memória, energia

* “Valorar o ancião significa ver qual é sua realidade; trabalhar e formular objetivos a partir desta.”

de raciocínio, necessidades nutricionais, capacidade de tolerar e resistir a agressões de várias ordens. Essas alterações ocorrem gradual e insidiosamente, muitas vezes sem que o próprio indivíduo o perceba. A geriatria visa não só prolongar a vida mas proporcionar ao idoso uma existência útil e saudável.

A gerontologia social se propõe a rever aspectos sociais, pois que se refere também a situações familiares, satisfação vivencial, problemas de aposentadoria, habitação, institucionalização, etc.

A Psicologia estuda a psique do indivíduo e suas formas de expressão no meio em que está inserido.

A Ergonomia, segundo Bustamante (1996), se preocupa com a adequação do trabalho à pessoa, considerando a diversidade antropométrica e fisiológica do trabalhador, assim como a variabilidade do rendimento ao longo do tempo. Também considera a necessidade de condições adequadas do lugar onde se trabalha. É o idoso em sua relação com o trabalho.

De acordo com essas ciências, a formação de rugas e a calvície não constituem alterações essenciais do progresso senil. Mais importantes são as alterações que provocam a diminuição na intensidade e na rapidez das reações do organismo aos estímulos externos, a redução na velocidade de separação de tecidos após os ferimentos, maior possibilidade de carência nutritiva e a involução muito gradual da capacidade funcional de todo o organismo. A pessoa idosa, em virtude de reagir menos violentamente às infecções e a outras agressões, apresenta sintomas e sinais mais discretos de doença. Muitas vezes as doenças já se encontram em seus organismos em fase avançada quando solicitam assistência médica, não raro com dificuldades de vencê-las. Alimentando-se pouco ou em excesso, sofrendo desidratações ou excessivas

hidratações, tende a apresentar conseqüências muito mais sérias às variações climáticas do que a pessoa jovem. Muitos fatores promovem uma grande insegurança no velho, sendo necessário uma adaptação à sua nova imagem

Segundo Kastenbaum, (1981) a velhice é um estado de espírito decorrente da maneira como a sociedade e o próprio indivíduo concebem esta etapa de vida. Para ele, a velhice passa a ser vivenciada negativamente pela intolerância dos mais jovens com relação à lentidão dos idosos, à perda da memória, aos problemas de saúde; tornando difícil para a pessoa idosa a sua adaptação à sociedade.

Muitos entendem velhice como sinônimo de doença; porém esta, nada tem a ver com o envelhecimento.

Kastenbaum explica a velhice como um estado de consciência que é operado dentro dos limites individuais. “A pessoa idosa ajudou a fazer da sociedade aquilo que esta é, e não deve hesitar em reclamar para si própria um lugar significativo dentro dessa sociedade” (Kastenbaum, 1981). O envelhecer é um processo de modificação não só biofisiológico mas também psicossocial. O envelhecer não é um momento, mas um processo muito complexo que tem implicações com a pessoa que o vivencia e para a sociedade que assiste.

Aquelas pessoas que estão em fase de transição que ainda não são idosos, no momento da aposentadoria, passam por um grande e difícil momento de impasse: de abdicar de suas atividades (o que lhes provoca grande sensação de vazio, desvalorização) e de se submeter à pressão social, ou, lutar pelo seu direito pessoal de permanecer ativo, esquecendo-se que o homem tem a possibilidade de aprender e ensinar durante toda a sua existência. Todo homem pode contribuir para a construção do conhecimento, desde que lhe sejam dadas as oportunidades.

Existem, no mundo inteiro, pessoas organizando-se em grupos, buscando uma nova consciência gerontológica. Esta nova consciência busca quebrar mitos e tabus, destruir estereótipos, e novas formas de viver, redefinindo modelos econômicos, atacando pré-conceitos, mostrando que o velho pode ser tão transformador e criativo quanto qualquer outro.

A conceituação do idoso envolve múltiplas dimensões: a biológica, a cronológica, a social, a demográfica, a cultural, a psicológica, a ideológica e a política, entre outras.

Para Magalhães (op. cit), o processo de envelhecimento é cercado de determinantes sociais e peculiaridades que são relativas à cada sociedade e a cada momento da mesma. A velhice e o envelhecimento são construções sociais, invenções.

Nessas invenções encontram-se vários obstáculos que os idosos enfrentam à sua integração social. Gostaríamos de ressaltar os seguintes: solidão, abandono, rejeição, marginalização resultante do estereótipo de inutilidade, angústia existencial oriunda do medo, desespero, sensação de fracasso, empobrecimento gradativo, conflito de gerações, incapacidade ou falta de energia para mudar; massificação, a idéia de que o idoso que trabalha está tirando o emprego de alguém mais jovem, ausência de uma política efetiva para os idosos.

As alternativas clássicas assumidas pelos movimentos sociais para proteger os idosos são: ação política e mobilização na defesa de seus direitos e interesses, da cidadania que lhes é negada. A perspectiva de criação de partidos ou de segmentos de partidos políticos de aposentados, pensionistas e idosos. Ação educativa contra a alienação resultante da falta de visão crítica que bloqueia o perceber da realidade e a capacidade de potencial que dispõe e que poderá ser empregado no auto-

crescimento pessoal e coletivo. Ação econômica que o transforme em produtor de bens, através de empresas, cooperativas e outras formas e meios de produção; que a aposentadoria seja direito adequado e não símbolo de inatividade mal remunerada, que seja facultativa e não obrigatória., que seja real e não um benefício concedido. Ação social nas associações coletivas de vivência para os idosos saudáveis, e/ou, nas comunidades terapêuticas auxiliares, para os que são ou estão inválidos ou com enfermidades passageiras e/ou permanentes; que estimulem a convivência e a socialização. Ação cultural que permita aos idosos expressar sua experiência de vida sob as formas que a criatividade dos mesmos determinar.

2.1.3 Cenário Atual da Terceira Idade, O Quadro da Seguridade Social

Elza Berquó (1996) nos expõe suas considerações demográficas:

“A virada do século deverá encontrar o Brasil com 8,7 milhões de pessoas com 65 anos e mais, sobreviventes de coortes nascidas até 1935. Isto quer dizer, que cada 1 de cada 20 residentes no país será idoso. Vinte anos mais tarde esta relação será de 1 para 13. A população idosa terá 82% de seu contingente vivendo em cidades. A mortalidade diferencial no campo e nas cidades, e as migrações que ocorreram no país nas últimas décadas, configuram uma concentração de idosos nas áreas urbanas, principalmente de mulheres, decorrente da sobremortalidade masculina. Este fato requer atenção para que as cidades se aparelhem para poder oferecer recursos de variadas ordens demandados pelos idosos.”

“O superavit de mulheres idosas continuará prevalecendo e será tanto maior quanto mais avançada a idade, requerendo atenção específica.”

“O cenário que aguarda os que entrarão em idades avançadas no próximo século deverá contar com políticas sociais que dêem ao idoso condições para desfrutar de uma vida com dignidade.”

**QUADRO: POPULAÇÃO TOTAL DE 65 ANOS E MAIS POR SEXO / BRASIL
1991 E PROJEÇÕES 2000-2020**

	População 65 anos e mais		População de pessoas de 65 e +			
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
1940	445.289	534.550	979.839	2,16	2,60	2,38
1950	624.036	723.999	1.348.035	2,42	2,78	2,60
1960	926.474	988.531	1.915.005	2,65	2,83	2,74
1970	1.385.869	1.543.607	2.929.476	3,03	3,32	3,18
1980	2.225.606	2.544.826	4.770.432	3,77	4,25	4,01
1990	3.215.824	3.870.023	7.085.847	4,44	5,21	4,83
2000	3.634.800	5.023.200	8.658.000	4,36	5,86	5,12
2010	4.612.700	6.579.300	11.192.000	4,87	6,76	5,83
2020	6.672.800	9.551.200	16.224.000	6,37	8,86	7,64

Fonte: Fundação IBGE, Censos Demográficos de 1940 a 1991 e MACHADO, C.C., 1993.

“Pensando em termos de futuro espera-se chegar ao final do século com 8.658.000 idosos, ou seja, 1 em cada 20 brasileiros terá 65 anos e mais. Este número crescerá para 16.224.000 em 2020, quando 1 em cada 13, pertencerá à população idosa.”

O paradigma social deverá ser adequado a esta nova realidade se quisermos prevenir o futuro em vez de vivenciar a inevitável crise demográfica e social que se aproxima. Programas de aposentadoria, de assistência médica, etc., entrarão em colapso numa sociedade em que cada vez menos pessoas produzirão para um número sempre maior de pessoas economicamente não produtivas.

Segundo dados do IBGE e do Demographic Yearbook (1993) , no Brasil, no censo de 1991, para cada 100 crianças haviam 14 idosos.

As respostas ao desafio do futuro, no entanto, poderão vir de fontes variadas. A ciência com suas máquinas fabulosas, poderá ser capaz de libertar o homem do trabalho “obrigação”. Todos poderão trabalhar com satisfação, independente de suas idades. O trabalho não deve ser, no futuro, encarado como uma “carga social” mas como uma ocupação indispensável ao equilíbrio humano. Um trabalho feito para os homens e não homens que devem se adaptar a trabalhos desumanos.

O ser humano é uma unidade , um todo: corpo, psique e mente, que se influenciam reciprocamente e não são hierarquizáveis; que influencia o seu meio ambiente e é por ele influenciado. A consciência desta dependência lhe possibilitará fazer opções sem ter que renunciar a sua independência pessoal, sem ter que trabalhar ou deixar de fazê-lo por imposição.

A aposentadoria, seguro de previdência, que o trabalhador paga durante sua vida profissional, para usufruir na velhice, tem sido motivo de dois grandes questionamentos: o primeiro diz respeito às condições materiais de vida que o empregado enfrenta após começar a receber o benefício; o segundo, a idade e às condições existenciais que sobrevem com esta etapa da vida do trabalhador.

Ao tratar-se das condições materiais, convém lembrar que, historicamente, existiam vários Institutos de Previdência que foram unificados, ficando sua administração a cargo da União. Seria adequado questionar se essa administração foi boa ou má, uma vez que o seguro de previdência é oriundo da contribuição de três fontes: empregado, empregador e União, esta representando a sociedade como um todo. Cada uma das partes contribui com um terço do valor. Atualmente pesquisas têm sido divulgadas em noticiários alertando que, cada vez mais, aumenta o número de pensionistas aposentados que são mantidos pelos trabalhadores da ativa. Mas, se estes aposentados contribuíram durante toda sua vida profissional, eles têm direito ao benefício. Resta saber se os empregadores e a União também contribuíram, ou cobraram, como lhes cabia. E é justamente aqui que se faz pertinente o questionamento sobre a eficiência da administração quanto à aplicação dos bens recolhidos, não cabendo aos atuais aposentados a responsabilidade da atual situação econômica da Previdência.

Outra preocupação que surge, em relação à proporção trabalhador ativo/pensionista, é quanto ao futuro das pessoas que hoje trabalham na economia informal, sem carteira assinada, não contribuindo, portanto, para a Previdência, ficando dessa maneira sem perspectiva de seguridade. O aumento dessa economia, acarretará uma situação mais agravante ainda no futuro. De acordo com Elza Berquó (op.cit.):

“O crescimento da população idosa, afeta diretamente a razão de dependência, ainda quando se leva em conta que quase um quinto do contingente de idosos participe da atividade econômica do país.”

“...em 1991, o número de pessoas na idade de aposentadoria beneficiando-se hipoteticamente da contribuição de 100 pessoas na idade de trabalhar. Esta mesma razão projetada começa a ascender e, no ano 2020, terá experimentado um crescimento da ordem de 140 por cento, ou seja, cada 100 pessoas em idade de trabalhar teriam, teoricamente, de se responsabilizar por 11 nas idades mais avançadas.”

“Por outro lado, olhando a razão de dependência dos jovens de menos de 15 anos, observa-se sua tendência decrescente passando de 78,2%, em 1960, para 58,1%, em 1991. Este declínio, fruto da queda da fecundidade, permite projetar para 2020 que para cada 100 pessoas em idade de trabalhar haverá 34 menores de 15 anos para sustentar.”

“Até o primeiro quartel do próximo século, o país terá uma razão de dependência declinante por força do descenso da fecundidade, o que lhe dá condições mais favoráveis no sentido das políticas públicas. Isto requer, entretanto, um esforço sistemático para levar em consideração as demandas crescentes das coortes em processo de envelhecimento.”

Se podemos fazer previsões demográficas, podemos também prever mudanças comportamentais e éticas, onde os valores podem ser modificados e a forma de trabalho transformada.

O segundo questionamento, sobre a idade e as condições existenciais, encontramos referido em Souza (Op. cit):

“Para muitos, a perda do trabalho é uma experiência dramática. Os sentimentos de ambivalência, misto de sentimento de perda de status e desvalorização, com sentimentos de alegria pela conquista de um objetivo idealizado, são decorrentes da perspectiva de descanso do trabalho com a perspectiva de “inutilidade” ou “ócio” de um período de “desocupação”. Há uma cultura do trabalho que estabelece que as atividades ou o tempo fora do trabalho não são prioritários. O lazer está em posição desvalorizada em relação ao trabalho.”

“...A identidade de um indivíduo desenvolve-se à medida que vivencia , que experiencia a realidade que o cerca. A partir de então, cria seu próprio sistema de significados; desenvolve um conjunto de atitudes e papéis sociais que o definem.”

“A aposentadoria oferece dupla situação, depende de como a pessoa vive o seu trajeto humano e profissional. Depende da visão do mundo, das experiências positivas ou negativas que tenha vivenciado e vontade para superar os obstáculos, que não apenas a aposentadoria, mas a própria vida, se encarrega de apresentar.”

Vargas (op. cit). aponta “Uma forma sob a qual se apresenta o homem aposentado contemporâneo: o da contradição entre o avanço da ciência médica que lhe propicia maior longevidade e o desequilíbrio sócio-econômico que muitas vezes a aposentadoria lhe acarreta” sendo este, um problema atualmente muito grave no Brasil, com inúmeras variáveis , entre elas, o fato de muitas vezes o idoso não poder subsistir com o que ganha, necessitando residir com os filhos ou numa instituição asilar; outras vezes, quando sua situação apresenta-se estável, poderá ter que receber em sua moradia, filhos desempregados, com seus cônjuges e netos.

“A ênfase com referência ao processo de envelhecimento como conjunto de interfaces a que nenhum ser humano pode se eximir (porquanto vivo), encaminha o homem através de um crescente conflito às dúvidas e indagações e mesmo temor em relação ao futuro.”

“A aposentadoria como reflexo da velhice institucionalizada pelos meios político-administrativos esconde de nossa vista ou de nossa perspectiva não apenas um mundo significativo de novas experiências ou de experiências continuadas, mas, sobretudo de correlações entre as limitações que se impõem ao homem que envelhece e dos recursos efetivos que existem, na atualidade, para a anteposição de atitudes conformistas.”

Na reportagem “Europa revê o mercado de trabalho para idosos da Gazeta Mercantil de 03/07/96”, sobre “Fórum de empregadores reúne grandes companhias para conter a discriminação de profissionais que chegaram à Terceira Idade”, encontramos o seguinte:

“Teriam os trabalhadores rendido o máximo aos 50 anos — e, portanto, seriam dispensáveis? Ou as empresas que têm por alvo dispensar deliberadamente os

funcionários mais velhos se arriscam a perder os empregados mais leais e experientes?” (debate ocorrido no Reino Unido envolvendo 18 organizações).

“...a discriminação contra trabalhadores mais velhos começa já na idade dos 40 anos em muitos países europeus e aqueles que foram forçados a sair do emprego acharam ‘quase impossível’ entrar novamente no mercado antes de sua idade normal de aposentadoria.”

“De acordo com o departamento do trabalho alemão, em Nuremberb ‘é muito difícil’ encontrar emprego para pessoas com mais de 55 anos. ‘Já começa a ficar complicado aos 45 anos’.” “ ‘Quanto mais difícil o mercado de emprego fica, mais problemático será reintegrar pessoas mais velhas no emprego’, garante o departamento.

“Na Alemanha há “cerca de um quarto do total de pessoas sem emprego”. “O governo introduziu várias medidas destinadas a tornar mais fácil para os desempregados de mais de 50 anos a sua volta ao mercado de trabalho. Entre elas, a complementação de salários disponível a empregadores que aceitam pessoas há muito desempregadas, a maioria das quais são gente mais velha.”

Na Folha de São Paulo, de 28/7/1996 - na reportagem sobre “Medicina leva o homem além dos 100 anos”, coloca-se a questão do adiamento da aposentadoria da seguinte maneira: “Se as pessoas estão vivendo mais tempo e com melhor saúde, então elas devem se aposentar mais tarde. Será bom para a sociedade e para elas.” O mesmo artigo refere que, nos EUA “em 1948, metade das pessoas com 65 anos trabalhavam. Em 1995, só 16%. O que vai acontecer, portanto, não constituirá nenhuma novidade social”.

Aqui surgem dois questionamentos: O primeiro deles, é quanto a dúvida se as empresas aceitariam empregados usufruindo vantagens. Supomos que elas não aceitariam, pois, infelizmente o paradigma de nossas empresas está mais comprometido com a produção e menos com o bem-estar do trabalhador. Teria que haver uma mudança propiciada pela ergonomia, com legislação que obrigasse as empresas a admitir ou manter um determinado número de trabalhadores de Terceira Idade, minimizando assim, questões de competitividade.

O segundo questionamento, é quanto a liberdade, experimentada pelo desligamento da força de trabalho, de denunciar a exploração do meio econômico sobre

o bem-estar humano. Ao retornar para uma empresa terá novamente restringida a expressão do sentimento de não ser priorizado quando confrontado com a produtividade. Parece-nos que este será o ônus que ele terá que pagar para voltar ao trabalho ativo.

Os idosos , com sua experiência profissional, têm condições de contribuir e participar na tomada de decisões, uma vez que, o velho tem experiência em mudança — ele é um sobrevivente!

2.1.4 O NETI

Buscando atender essa complexidade de aspectos que envolvem o envelhecimento, surge na Universidade Federal de Santa Catarina, o Núcleo de Estudos da Terceira Idade (NETI), que atua, de acordo com a nova consciência de envelhecimento, e cuja equipe formulou os seguintes princípios, (apud NETI, folder):

“a) Visão do homem como ser histórico que se realiza no mundo; b) O homem tem a possibilidade de aprender durante toda a sua existência; c) A valorização da pessoa idosa concretiza-se no reconhecimento de seu potencial e no incentivo ao seu engajamento responsável e participante na sociedade; d) O idoso, despertado para uma ação renovadora, na área gerontológica, é o agente por excelência para colaborar no equacionamento das questões sociais brasileiras”

e tem como objetivos formulados por sua equipe:

“Assessorar entidades na organização de programas de valorização do Idoso; Ampliar e sistematizar o conhecimento da questão social da velhice; Divulgar e desenvolver ações institucionais; Criar e manter cursos para a formação de técnicos na área gerontológica; Oferecer subsídios para uma política de resgate do papel do idoso na sociedade brasileira; Manter atividades interdisciplinares de ensino, pesquisa e extensão.”

Estas idéias apontam para uma direção positiva, onde se acredita na capacidade do ser humano de construir sua felicidade. Valorizar o homem, acreditar nele, respeitá-lo em qualquer idade, parece ser a chave que abrirá as portas para uma

sociedade melhor. O NETI, “foi instalado em 1983 pela Portaria 484/GR/83, tendo iniciado suas atividades em caráter experimental em março de 1982 pelas portarias nºs 356 e 357 de 19 de junho de 1982, ambas do Gabinete do Reitor” (apud Lippel et. all., 1993) e oferece à comunidade:

- Na área de ensino:

a) Curso de Formação de Monitores da Ação Gerontológica, que

“objetiva promover o desenvolvimento, a integração social e comunitária das pessoas da Terceira Idade, através da reprodução e qualificação do conhecimento disponível e da estimulação da criação de novos conhecimentos e conseqüente treinamento de sua execução”

b) Os Avós na Universidade, que “objetiva evidenciar como se define atualmente o papel dos avós, na ótica de uma multiplicidade de aspectos que se relacionam a si mesmos, ao tempo e aos outros.”

c) Curso de Especialização em Gerontologia (Pós-Graduação) que

“visa capacitar profissionais de uma ampla gama de carreiras que se interligam ao campo da gerontologia para uma atuação condizente com a realidade da população idosa brasileira e comprometida a responder aos desafios futuros.”

d) Inglês, que “objetiva proporcionar as pessoas de Terceira Idade a aprendizagem de expressões e estruturas básicas de Inglês.”

e) Contadores de Estórias, em fase de implantação, que tem por objetivos,

“Desenvolver a capacidade de captar mensagens implícitas ou explícitas, contidas nas estórias; Adquirir a capacidade de selecionar textos condizentes com os valores a serem transmitidos; Obter a habilidade para transformar material literário em expressões simbólicas e vice-versa; Desenvolver a habilidade para transmitir idéias e símbolos de forma adequada à população alvo; Capacitar os alunos com habilidades necessárias para tornar-se Contador de Estória: sensibilidade, dicção/entonação, postura corporal, dinamização da estória.”

f) Estágios curriculares e extracurriculares, objetivando “a formação de recursos humanos na área gerontológica.”

na área de desenvolvimento humano:

a) Grupo de Crescimento Pessoal, que objetiva

“Oferecer aos integrantes possibilidades de: auto-conhecimento; redescoberta de poder pessoal; experienciar intimidade e compartilhamento de emoções; reconhecimento e aceitação de seus próprios limites e dos limites dos outros; despertar o auto-cuidado e responsabilidade por seu próprio crescimento. Oportunizar aos participantes do grupo espaço para libertarem-se de dependências, assumir sua identidade dentro e fora do grupo, exercitar escolhas e construir soluções. Motivar os participantes a criarem novos vínculos afetivos, dentro e fora do grupo.”

b) Grupo de Estudos de Interações Humanas, objetivando, “Aprofundar conhecimentos sobre o processo das Interações Humanas”

c) Grupo de Encontro de Amigos, que tem por objetivo “propiciar as pessoas, com mais de 40 anos, um espaço para fazer novas amizades ou solidificar laços, através de uma comunicação real.”

- na área de atendimento social

a) Grupo de Convivência 5 de Maio que, “possibilita o desenvolvimento da autonomia conscientizando o idoso do seu valor de pessoa na vida, no grupo, na família e na comunidade.”

b) Intercâmbio Comunitário em Gerontologia, que “objetiva contribuir na implantação de programas gerontológicos junto as prefeituras que acataram o programa”

- na área organizacional:

a) Consultoria e Assessoria Técnica a empresas e instituições, através de treinamentos, palestras, programas de Preparação para Aposentadoria.

- na área de atendimento e desenvolvimento físico:

a) Grupo Interdisciplinar de Gerontologia, realizada através do Hospital Universitário, que “visa a manutenção da autonomia da clientela idosa, busca a adoção de medidas inovadoras ou de adaptação para a segurança e facilidade no tratamento e cuidado de pacientes idosos.”

b) Ginástica para a Terceira Idade, realizada através do Departamento de Recreação e Prática Desportiva do Centro de Desportos que,

“objetiva ocupar pessoas de mais de 50 anos em suas horas livres, com a participação ativa, criativa e produtiva, ampliando seu grande conhecimento nessa área e conscientizando-os da importância dessas atividades para sua saúde e vida comunitária.”

c) Grupo de Dança Folclórica da Terceira Idade, realizada através do Departamento de Recreação e Prática Desportiva do Centro de Desportos, tendo por objetivo, “preservar e divulgar as danças, enriquecendo o patrimônio artístico cultural catarinense.”

Em outubro de 1996, o Neti realizou a IV “Semana da Terceira Idade onde foram abordados, entre outros, os temas “A Ecologia e o Idoso frente ao 3º Milênio; Política do Idoso e seu engajamento na Cidadania; O idoso ativo”.

De 25 A 28 de junho do corrente ano acontecerá o I Mercoseti - Encontro do Mercosul sobre Terceira Idade, em Florianópolis. Trata-se de um evento dirigido às empresas e profissionais do ramo, que englobará Seminário e exposição de produtos, serviços e tecnologias para a Terceira Idade. A programação científica sobre Terceira Idade, que envolve os países pertencentes ao Mercosul, está sendo coordenada e elaborada pelos profissionais do NETI.

2.2 TERCEIRA IDADE E TRABALHO

2.2.1 Histórico

Em dado momento do desenvolvimento da história da humanidade, o homem abandona sua vida nômade* e passa a fixar-se em um local e produzir. Surge aqui o paradigma da acumulação, do “ter”.

Como anteriormente referido nesta dissertação, geralmente a palavra trabalho carrega consigo uma conotação de sacrifício.

As especulações sobre o envelhecimento humano são tão antigas quanto a própria história. Dentro de todos os agrupamentos sociais, o estado de velhice foi classificado conforme a condição social, desde o simples anonimato até a posição mais dignificante. Nas culturas onde a velhice recebia privilégios, esses só eram concedidos em idades bem avançadas, de forma que poucos conseguiam obtê-los.

A Bíblia refere-se ao trabalho, como exprimindo a necessidade que leva à fadiga — “Ganharás o pão com o suor do teu rosto”.

Os primeiros trabalhos executados, eram manuais. Com o desenvolvimento, o homem criou instrumentos que o possibilitou a executar outros tipos de atividade.

Nos séculos XI; XII; até o século XV, surgiram ferramentas e máquinas; o automatismo mecânico (moinho, torno, roda d’água, prensa, parafusos). Surgem

* O filme “Balada de Narayama” nos mostra a realidade de uma sociedade nômade, onde os velhos, eram abandonados para servirem de alimento aos animais caçados pelo seu grupo. Em outras sociedades nômades, eram abandonados, por não poderem acompanhar as migrações.

novas estruturas sociais e econômicas, trazendo como produto a regulação técnica, a normatização dos produtos, a parcialização de tarefas e o caráter repetitivo da atividade no trabalho. Na idade média surgem novas máquinas e habilidades técnicas (operários especializados).

Durante o renascimento, no século XVI, criam-se manufaturas e novos modelos de organização do trabalho. No século XVII se estabelecem grandes empresas com capital considerável, tendo operários organizados em corporações ou comunidades.

“À medida que as organizações foram evoluindo, “se cristalizaram idéias sistematizadas a respeito dos princípios que deveriam reger as relações de trabalho dentro das organizações de todos os tipos, com a finalidade de obter eficácia nos resultados esperados.”

“Os indivíduos, devido a maior opção de possibilidades, passaram a diferenciar-se em gênero de vida, em funções e em ideologias.”

“Assim, as primeiras associações que mereciam o nome de ‘organizações’ foram desenvolvendo-se em um sentido contraditório: a produção (apropriação dos recursos da natureza e sua adaptação as necessidades humanas) o que por um lado significou um fator de ‘humanização’, por outro, levou o trabalhador a ser excluído do usufruto do seu próprio produto”. (Souza et. al., op. cit)

No primeiro período do século XIX ocorre um aumento da população com concentração urbana, em função do êxodo rural. Lutas políticas pela melhoria de vida acontecem em grande intensidade. Surgem então, as primeiras leis de proteção ao trabalhador.

No século XX, com o aperfeiçoamento da máquina à vapor, se desenvolve um grande progresso técnico e um surto de industrialização com o trabalho assalariado. A evolução das condições de vida e do trabalho acontecem associadas as lutas e reivindicações operárias na luta pela sobrevivência. No Brasil, a pobreza urbana acompanhava o desenvolvimento do capitalismo.

Surge o sistema de organização do trabalho conhecido como Taylorismo, que acarretava prejuízos ao corpo do trabalhador, e também neutralizava a atividade

mental dos operários. Sindicatos fortes conseguem leis de proteção ao trabalhador nos seus aspectos de segurança, higiene e prevenção de acidentes.

“A importância das pessoas que compunham as organizações nascentes, foi se perdendo. Coisas, métodos e processos foram sendo preferidos aos verdadeiros geradores do progresso e do desenvolvimento: os homens, passando a ser considerados como simples ‘mão-de-obra’, em lugar de as organizações atenderem às necessidades básicas das pessoas, pressuposto básico e justificador da existência delas.” (Souza et. al., op. cit.)

Conseqüentemente, adviu: ênfase as tarefas; diminuição de custos e desperdícios; aumento da produtividade; diferenciação entre os elementos pensantes e os executantes, o que acarretou: mal estar; relações conflitivas e divergentes; homem apenas como peças do sistema produtivo.

“O modelo burocrático “desloca o enfoque das tarefas, estruturas e pessoas para os processos administrativos.” Enfatizando a formalidade das comunicações e a impessoalidade. Caracteriza-se pela profissionalização de seus integrantes. Violentadas as características naturais de formação, de capacitação, de socialização e de personalidade. Surge então, A ERA DA QUALIDADE.” (apud Souza et. al.)

2.2.2 A Psicologia do Trabalho na Terceira Idade

A psicologia do trabalho surgiu devido a explosão industrial e objetivava satisfazer as solicitações de empregados e empregadores.

Em 1879, em Leipzig, surgiram os primeiros estudos psicológicos sobre o trabalho, no Laboratório de Psicologia Experimental, criado por Wundt. Os estudos versavam, entre outros, sobre fadiga, movimento e psicologia do trabalho.

Em 1913 é publicado o primeiro trabalho de Hugo Münsterberg, transferindo os estudos psicológicos sobre o trabalho, do laboratório para a indústria.

Em 1925 Myers, efetiva a Psicologia Industrial em sua obra.

Ao longo da história, percebem-se modificações da relação que cada cultura estabeleceu com o trabalho; segundo Hegel (op. cit): “Esta incessante sucessão de indivíduos e povos existindo por algum tempo e desaparecendo em seguida nos apresenta um pensamento universal, uma categoria: a da mutação, em geral.”

A história nos mostra que, muitas civilizações já ruíram e desapareceram, como Cartago, Palmira, Persépolis, entre outras, e com elas, a sua forma de relacionar-se com o trabalho.

- “Porém, devido ao processo de alienação produzido pela organização do trabalho, não são poucas as queixas de insatisfação, de ansiedade, de cansaço e frustração. Ao mesmo tempo em que realiza o indivíduo o trabalho pode ser identificado como enfado, algo penoso, algo que o absorve por completo, que suga suas energias, promovendo tanto o cansaço físico quanto psicológico.”

Geralmente se pensa em ruína como sendo negativa, mas, ela traz consigo também algo positivo. Encontramos essa idéia também em Hegel (op. cit), quando nos diz que “... o fato positivo de que a ruína também é ao mesmo tempo o surgimento de uma vida nova, de que da vida surge a morte e da morte, surge a vida. Este é um grande pensamento que os orientais compreenderam plenamente e que é o mais elevado pensamento da sua metafísica.”

A constante preocupação com o crescimento industrial permitiu que as organizações se expandissem e se aprimorassem. Porém, ao priorizar seus investimentos na produção, o indivíduo que produz acaba relegado a segundo plano. O homem deixa de ser o centro de seus interesses.

Com o surgimento das culturas tecnológicas, o envelhecer passou a ser considerado apenas por seus aspectos de decadência. O ser humano valendo por aquilo

que é capaz de produzir e, portanto, a perda da capacidade de produção determina, nessas culturas, uma desqualificação, um estigma (apud Freitas de Souza, 1995):

“Goffman nos informa ter sido o termo ‘estigma’ criado pelos gregos, que, em rituais, marcavam corporalmente pessoas que deveriam ser socialmente evitadas: uma espécie de proteção social de algum mal proveniente dos marcados. Ao mesmo tempo, nos adverte de que culturas diferentes ou grupos diferentes estabelecem também esquemas de valores diversos que ditam o seu padrão de normalidade, tornando indesejável ou estigmatizado todo aquele que fugir ao padrão preestabelecido.”

“O padrão normal em nossa sociedade ainda é o jovem. O idoso é o não normal e deve ser excluído das funções básicas da sociedade.”

“Fica claro que a conotação de valor ou desvalor é dada pelos valores dos grupos de inserção social do indivíduo ao qual se confere algum atributo.”

Como consequência desse estigma e do perder-se de si, a humanidade acabou concentrando seus bens nas mãos de poucas pessoas, sendo as demais exploradas pelas primeiras, conforme reportagem “A Vitória da Média” publicada na Revista Veja, 26 de junho de 1996, referindo dados compilados do último censo feito pelo IBGE, em 1991:

“Um estudo divulgado na semana passada pela Organização das Nações Unidas, ONU, sobre a qualidade de vida nos Estados brasileiros, feito em parceria com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Ipea, mostra um Brasil multifacetado : a renda média é maior no Distrito Federal e em São Paulo, o analfabetismo é menor no Rio de Janeiro e em Santa Catarina, e quem nasce em Roraima tem chances de viver mais tempo que nas demais regiões. O Estado campeão em qualidade de vida, no entanto, é o Rio Grande do Sul, que não aparece em primeiro lugar em nenhuma das listas. O motivo: os gaúchos são os brasileiros que até hoje melhor conseguiram distribuir, por toda a população, os benefícios do desenvolvimento. O que significa dizer que a diferença entre o gaúcho mais aquinhado e o mais carente é muito menor que a distância separando ricos e pobres em outros pontos do país.”

Ainda no mesmo artigo, falando sobre as diferenças entre os estados brasileiros, “Do Primeiro ao Quarto Mundo”, encontramos:

“o grau de desenvolvimento humano de cada Estado brasileiro

- Alto desenvolvimento humano. A Região Sul, parte do Sudeste, Distrito Federal e o Mato Grosso do Sul têm o melhor padrão de vida, comparável ao da Bélgica.

- Médio desenvolvimento humano. Minas Gerais, parte do Centro-Oeste e a maioria da Região Norte estão num estágio intermediário, igual ao da Bulgária.
- Baixo desenvolvimento humano. Os piores índices de qualidade de vida estão no Nordeste e no Acre. São semelhantes aos da Índia.”

“Em 1980, um documento da ONU definia assim o conceito de desenvolvimento: ‘é mais do que a passagem da condição de pobre para a de rico. Não é apenas a idéia de melhor condição econômica, mas também a de maior dignidade humana, mais segurança justa e equidade’.”

“... no Brasil, os 20% mais ricos detêm 65% da renda, enquanto os 50% mais pobres ficam com apenas 12%.”

Obviamente, que tal sistema de organização não pode trazer como resultado a satisfação e bem-estar das pessoas; muito pelo contrário, o sofrimento do trabalho é que torna-se a norma geral, trazendo como consequência :

- o *esgotamento físico e mental*, que a maioria dos trabalhadores assalariados sofrem, por terem trabalhado em jornadas longas e contínuas, recebendo uma “remuneração aviltante”. Esse esgotamento acumulado durante o período de anos de trabalho, em grande parte das vezes é responsável por acidentes de trabalho; acrescentando assim ao período de envelhecimento o fardo de uma possível invalidez (conforme dados estatísticos do próprio INPS). Os prejuízos do trabalho impactam o corpo e neutralizam sua atividade mental. Produção/recursos investidos, é um modelo matemático muito simples para se consagrar como um parâmetro de medição efetiva, da performance de uma empresa.

- as *doenças*, causadas pelo descuido com a alimentação, durante todo o período de sua vida, e, por exposição a péssimas condições poluentes e ou climáticas, no trabalho.

- a *queda na remuneração* quando de sua aposentadoria, “um dos problemas mais ansiógenos que o afetam, pois, seus problemas financeiros duplicam com essa defasagem em relação aos que estão ativos.”

- a *alienação* do produto de seu trabalho, é causadora de sofrimento, “estranheza, frustração, tédio e revolta”, pois o trabalhador apenas vendeu sua força de trabalho, e não se apropriou de seu processo produtivo.

- a “*diminuição das chances de realização*” devido a passagem do tempo.

- o *isolamento social* pós-aposentadoria, causado por uma visão negativa da velhice, com a diminuição dos papéis considerados importantes socialmente, modificação da estrutura familiar, inadaptação aos novos valores da sociedade e outros.

- a *ausência de consciência* de seus direitos como cidadão e de suas possibilidades históricas dificulta a mobilização pela conquista de seus direitos.

- o *stress* por ocasião de seu desligamento do trabalho por aposentadoria, apresenta-se como um dos mais importantes a ser refletido. O indivíduo perde uma posição a que estava acostumado, sem que a sociedade lhe ofereça novas opções para que se mantenha íntegro, mental e fisicamente.

Guillevic (1991), nos demonstra a possibilidade de analisar o trabalho, numa perspectiva sistêmica. Segundo ele, “trabalho é uma atividade sistematizada, organizada em vista de um efeito produtivo, realizado em comum pelas pessoas e destinado a criar objetos ou valores que tenham utilidade para o grupo”.

Para ele, a situação de trabalho é uma conduta, um sistema complexo e dinâmico, um conjunto de atos coordenados visando um fim, e não, um ato isolado.

A coordenação de ações gera um conjunto de atividades mentais enfocados pela psicologia do trabalho.

Muitos autores analisam o trabalho sob a conceituação de um sistema, envolvendo as exigências do trabalho, as condutas do trabalho e os efeitos ou conseqüências humanas e técnicas.

Quanto aos componentes do sistema, se distingue na análise as condições internas e externas. As internas correspondem às características fisiológicas e psicológicas dos operadores; as externas, as relativas ao meio devendo ser subdivididas em características técnicas, a execução das tarefas em si, e características da Organização, relativas à gestão da empresa pelo corpo gerencial.

Sob a ótica do rendimento do sistema de trabalho distingue-se três conseqüências da atividade: os efeitos sobre o homem como, cansaço, doenças, acidentes, insatisfação, desmotivação; os efeitos sobre a produção, com por exemplo, panes, defeitos, paradas com reinicialização; os efeitos sociais, tais como, conflitos, instabilidade do pessoal, clima e cultura da empresa.

Guillevic (1991) analisa as interações existentes entre os vários postos de um sistema de trabalho, bem como, os pontos da malha do sistema que permitem a regulação, o equilíbrio, o controle e a retroação. Quanto as condutas de trabalho, ele afirma:

- que a estrutura global das condutas é composta de situação observável, atividade mental e respostas observáveis;
- que existem diferentes tipos de tarefas: a prescrita; a induzida ou redefinida; a atualizada ou modificada;
- que podemos obter diferentes tipos de respostas: as finalizadas, que atingem os objetivos; as não finalizadas ou colaterais, manifestadas por diferentes tipos

de comportamentos, gestos auto-concentrados (coçar, roer unhas), manipulação de objetos (batucar, fumar).

Também é analisado o sistema homem-máquina, onde se fazem presentes os efeitos dos operador-máquina, assim como, as influências psico-sociais e suas conseqüências entre os operadores em postos de trabalho.

2.2.3 O Trabalho na Terceira Idade, no Brasil

O Brasil que se considerava uma nação jovem, dentro em breve será uma das populações com maior número de gente com mais de 65 anos.

A Folha de São Paulo, em 28 de julho de 1996, nos apresenta o quanto o Brasil necessita atentar para a questão do envelhecimento:

LONGEVIDADE PREOCUPA A PREVIDÊNCIA NO BRASIL

“O aumento do número de idosos causará impacto imediato na saúde e na Previdência, que terão seus gastos elevados.”

“Documento do Ministério da Previdência Social obtido pela Folha mostra que, em 2020, haverá 2 pessoas em idade de aposentadoria (com mais de 60 anos) para cada 10 em idade produtiva (contribuintes potenciais do sistema previdenciário).”

“Em 1960, havia 0,9 aposentado para cada 10 pessoas em idade ativa (entre 15 e 65 anos). Hoje, há 1,3 aposentado para cada dez trabalhadores.”

“Além do aumento da expectativa de vida, a alta sobrevida dos brasileiros é colocada como um desafio.”

“Segundo o documento, o aumento da sobrevida e ‘as generosas regras de concessão de benefícios’ fizeram com que a duração média das aposentadorias no Brasil fosse maior de que a de países desenvolvidos.”

“A duração média da aposentadoria para os homens brasileiros é de 17,5 anos. Nos países da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico), os mais ricos do mundo, a duração média do benefício é de 15,2 anos.”

“No caso das mulheres brasileiras, a duração média da aposentadoria é de 20 anos, contra 18,6 para as mulheres dos países da OCDE.”

Salgado, na apostila “Políticas sociais na perspectiva da sociedade civil: mecanismos de controle social, monitoramento e execução, parcerias e financiamento”, nos chama atenção para o futuro da velhice brasileira, que segundo ele, “será um tempo de vazio material e social:

“Material, porque a questão da previdência pública está cada vez mais difícil, na medida em que os velhos estão se recusando a morrer no tempo previsto. O número de aposentados aumenta mais rapidamente do que os recursos que são arrecadados para custeá-los.”

“Vazio social, pois são poucos os espaços nas comunidades que oportunizam uma existência socialmente produtiva para os velhos.”

“O velho não pode ser condenado a ‘velhar’. Ao contrário, tem de ser estimulado a viver segundo suas expectativas e potencialidades. Ainda que obedecendo a seus limites particulares tem que estar presente no mundo que o cerca.”

“A existência plena não é propriedade dos jovens. É um direito de todos os que estão vivos.”

Em Engenharia de Produção nos preocupamos em flexibilizar a organização de modo que esta se adapte às rápidas mudanças que estão ocorrendo em seu meio ambiente. Estas mudanças podem ser previsíveis ou imprevisíveis.

Com a modernidade, o trabalho se transforma em mais criativo e menos mecânico. As mudanças a serem introduzidas no trabalho poderão torná-lo mais criativo, exigindo do trabalhador capacidade de decisão para constantes redirecionamentos de questões em constante e veloz mudanças; é o pensamento que tem que ter essa agilidade e não o físico.

As questões relativas ao envelhecimento não podem ser abordadas unicamente em termos de uma "determinada população": os trabalhadores idosos. Trata-se, na verdade, de introduzir na reflexão sobre a população futura provável um aspecto dinâmico e antecipar as relações entre a evolução individual da idade de cada trabalhador com o futuro da empresa.

A idade não traz somente efeitos negativos sobre as capacidades de trabalho. Os anos de trabalho permitem a acumulação de uma experiência profissional que facilita, muitas vezes, a execução das tarefas.

Assim sendo, parece-nos que o trabalho ideal para a Terceira Idade, envolveria gestões mais participativas e não apenas realizar tarefas. Nessa forma de participação, o idoso seria validado tanto pelas suas possibilidades, como pelas suas limitações.

O fenômeno do envelhecimento, que atinge a todos os seres vivos, no caso do homem está relacionado intimamente com as condições de vida e trabalho. Isto é, as pessoas podem retardar ou antecipar o envelhecimento em função das condições de vida e de trabalho nas quais elas se encontram submetidas.

Por outro lado é senso comum que, na medida em que as pessoas vivem, vão adquirindo mais experiência. Assim sendo, pode-se correlacionar as questões relativas ao envelhecimento com as questões relativas à experiência.

Na realidade, se os trabalhadores idosos utilizassem os mesmos modos operativos para atingir um determinado objetivo que os trabalhadores mais jovens, eles teriam provavelmente dificuldades suplementares. Todavia, a experiência desenvolve um papel fundamental na elaboração de "procedimentos mais econômicos" que permitem ao idoso a execução de tarefas que mesmo pessoas mais jovens têm dificuldades em executar.

É de máxima urgência que, cada vez mais, os ergonomistas se preocupem com o sistema de organização do trabalho, para que os indivíduos possam "envelhecer profissionalmente", com sentimento de dignidade e auto-estima elevada.

A questão social da velhice no Brasil, por muitos anos caracterizou-se através de ações de natureza assistencialista. A partir da década de 1970, estudiosos no assunto se preocuparam com o aumento demográfico da população idosa brasileira. Registrou-se vários casos de pessoas idosas que se confrontavam com o enfraquecimento dos laços familiares, ocasionados pela perda do pátrio poder, da falta ou da baixa remuneração da aposentadoria, do isolamento e, sobretudo, com a morte do companheiro ou companheira. Diante deste cenário o governo preocupou-se em definir uma política para o idoso. Começaram a surgir seminários e produção de documentos que não só identificavam as necessidades das ações, mas como da produção de diretrizes de ação.

Em outubro de 1989, a Associação Nacional de Gerontologia - ANG divulgou um documento onde constam as “Recomendações de políticas para a 3ª idade nos anos 90”, que versavam sobre a educação do público e formação de uma nova imagem das pessoas idosas; desenvolvimento de pessoal para atuar na área do idoso; educação, lazer e novas aprendizagens; saúde - um direito e um dever para com os idosos; promoção e assistência social, valorização das instituições; habitação, influência sobre a qualidade de vida cotidiana; o trabalho e o trabalhador idoso; previdência e seguridade social numa sociedade justa e equilibrada; preparação para a aposentadoria, um novo caminho; Conselho Nacional do Idoso.

Existe uma outra forma de se ver a velhice: o da idade existencial. Enquanto sonhamos, enquanto somos capazes de alimentar algum projeto de vida que nos estimule e nos mantenha, sentimos a energia fluir e nos iluminamos diante do novo. Porém, se aceitamos os papéis que os ‘outros’ acham que devemos desempenhar,

envelhecemos, escravos de horizontes que se imobilizam e que se vão reduzindo até fecharem-se de vez.

O artigo “Medicina leva o homem além dos 100 anos”, publicado na Folha de São Paulo, em 28 de julho de 1996, nos mostra que a esperança de vida ao nascer no Brasil pulou de 33,7 anos no início do século para 66,5 anos em 1993. Estima-se que em 2020 o brasileiro vá viver, em média, 72 anos. Hoje, morre-se com 66,5 e a estimativa é que em 20 anos o país terá a sexta maior população de idosos do mundo. Alguns cientistas, como o americano Robert Bradbury, acham que, nos próximos 25 anos, a ciência será capaz de eliminar o limite máximo da vida humana, atualmente fixado por consenso em torno dos 120 anos.

O mesmo artigo ressalta que, expectativa de vida é diferente de sobrevida. A sobrevida é a estimativa de quanto tempo de vida as pessoas que já chegaram a uma determinada faixa etária ainda terão. Por exemplo: no Brasil, as mulheres que chegaram aos 60 anos têm uma sobrevida de 18,1 anos. Isso significa que a probabilidade é que elas cheguem até os 78,1 anos. O cálculo da sobrevida é diferente do cálculo da esperança de vida ao nascer, porque só é computada a taxa de mortalidade da faixa etária em questão. Já no cálculo da expectativa de vida, leva-se em conta a mortalidade geral da população, inclusive a mortalidade infantil, que é alta no Brasil e provoca um rebaixamento na expectativa geral de vida. No Brasil, a expectativa de sobrevida nas idades mais avançadas é semelhante à dos países desenvolvidos. Por exemplo, mulheres que chegam aos 65 anos têm sobrevida de 14,6 anos. O homem que chega aos 60 tem sobrevida de 15,9 anos. Se ele passar de 65, a expectativa é que ainda viva 12,9. Aos 70 anos, a sobrevida é de 11,4 anos. Em 2025, a expectativa de sobrevida para as mulheres brasileiras será de 21,8 anos para as que chegarem aos 60, e 14,3 para as que chegarem

aos 70. Para os homens, será de 18,7 anos para a faixa de 60 anos e 12,1 para os que chegarem aos 70. Alguns dos principais geriatras dos EUA descobriram que, a partir dos 85 anos, os homens começam a superar as mulheres em chances de sobrevivência e em qualidade de condições físicas e mentais, numa inversão da tendência geral observada em todas as faixas etárias anteriores.

Baltes e Baltes (apud Neri) se refere as “Concepções da Teoria de Curso de Vida sobre o Desenvolvimento na Velhice” que, trata de um modelo de envelhecimento bem sucedido, postulando que, a boa adaptação na velhice depende de fatores individuais e de conquistas sócio-culturais, que possibilitam a compensação das perdas inevitáveis que advém com a idade, e de, procedimentos que mantenham ou aperfeiçoem as capacidades remanescentes. Ela chama a atenção para:

- Diferenciação entre velhice normal, ótima e patológica.- A primeira caracteriza a ausência de doenças físicas ou mentais; a segunda, “um tipo de utopia ou ideal científico e cultural”, e a terceira, a presença de doenças crônicas ou de doenças e síndromes típicas da velhice, acarretando dependência progressiva.

- Envelhecimento com experiência heterogênea:

“A maioria das pessoas mantém o desempenho, em testes (cerca de 63% delas, entre os 60 e 70 anos); cerca de 30% mostram estabilidade, e entre 10 e 7% apresenta ganhos. Na faixa dos 71 aos 80 anos, 52% mostram estabilidade, 40% mostram perdas e 8% ganhos (Schaie, 1990).”

- Desequilíbrio entre ganhos e perdas.- No período da velhice, ocorrem ganhos e perdas como em todos os outros períodos da vida, porém, se observa um desequilíbrio nesse movimento, ocasionando maiores perdas do que ganhos. Essas perdas poderão ser minimizadas por equipamentos tecnológicos e espaços educacionais, que permitam compensar as perdas dessa etapa da vida.

- O potencial de desenvolvimento é resguardado, nos limites da plasticidade individual. - Avanços acontecem em novas aprendizagens, assim como, na recuperação das perdas.

- O Self continua poderoso e resiliente* na velhice.- A resiliência e a vulnerabilidade psicológica na velhice, encontra-se vinculada a vários fatores interdependentes, tais como: saúde real e percebida, renda, nível educacional, estilo de vida, experiências anteriores, rede de suporte social.

Novaes (1995), nos apresenta um elenco de possibilidades, que ela denominou de 9R sobre as “posturas” que podem ocorrer na velhice. São elas:

- “1. *Resgate* dos valores e modos de viver que não puderam ser até então assumidos;
2. *Ruptura* com situações e rotinas de vida que tiveram que ser suportadas, por força das circunstâncias e falta de alternativas;
3. *Retomada* de planos, programas de vida e atividades que precisam ser completados e desdobrados;
4. *Ressurgimento* de dimensões pessoais como a mística, artística, laborativa que ficaram abafadas por um cotidiano difícil e exigente;
5. *Restauração* de desejos e necessidades que não puderem ser satisfeitos , devido a frustrações e obstáculos, tanto externos quanto internos, lembrando aqui que “o homem tem a idade de seus desejos”;
6. *Retorno* de emoções e sentimentos, intensificando sensibilidade e afetividade, estabelecendo vínculos e relações interpessoais;
7. *Recaída* constante em estados de depressão e de vazio, ligados à sensação de inutilidade, insegurança e fracasso;
8. *Recordação* permanente de lembranças passadas, como a única maneira de manter-se vivo, sem tentar a ponte do significado entre o passado, presente e futuro;
9. *Reconstrução* da identidade pessoal e social com base em novos interesses e motivações, descobrindo criativamente outras facetas do viver e modalidades de prazer.”

* resiliência psicológica: “capacidade de manter ou recuperar os níveis de funcionamento normal, mesmo em casos de grande ameaça à personalidade e a adaptação normal do indivíduo”.

2.3 ERGONOMIA

Conforme Bustamante (op. cit), "... o bem-estar é o objetivo do trabalho ao criar objetos e transformar o meio. Ele não depende só disso, depende em grande parte da educação, entendida como melhora pessoal que se mostra em atitudes positivas, tanto a nível individual como social." Para que este bem-estar esteja também no exercício da atividade de trabalho, a Ergonomia enfrenta obstáculos para efetivar-se nas empresas, com nos mostra o artigo "Conforto é Lei," publicado na Revista Pequenas Empresas - Grandes Negócios - Ano VIII nº 91, Agosto/1996:

"... por economia de custos a maioria das empresas brasileiras de todos os portes continua resistindo ao princípio de que o ambiente de trabalho deve ser adaptado ao homem, e não o contrário".

"Terminou em 1995 o prazo de cinco anos dado pela Norma Regulamentadora 17 para que as empresas implementassem ambientes de trabalho ergonômicos."

"Editada pelo Ministério do Trabalho em 1990, a NR 17 tem força de lei e estabelece parâmetros mínimos de adaptação das condições de trabalho ao ser humano. Seu cumprimento é fiscalizado pelas Delegacias Regionais do Trabalho ou órgãos ligados à saúde."

"Campo de conhecimento multidisciplinar, a ergonomia é voltada para a prevenção dos distúrbios provocados por ritmos excessivos e postos de trabalho inadequados, que influem sobre a eficiência."

"...a NR17 trata de cinco itens: carregamento de peso, mobiliário, equipamentos, condições ambientais e organização do trabalho".

"...natureza da ergonomia, ciência que não tem fórmulas prontas. Depende do tipo de atividade e das pessoas envolvidas."

A previsão que a Engenharia Consultiva deve realizar sobre o efetivo de trabalhadores, necessário para o funcionamento de uma nova unidade é sempre difícil. Frequentemente, considerando-se a implantação de um processo automatizado, procura-se uma redução do pessoal necessário para atingir um certo nível de produção. Por outro lado, é freqüente também que a substituição do trabalho humano por automatismos seja

superestimada e que a nova unidade de produção só possa efetivamente funcionar com um efetivo maior do que as previsões iniciais.

Toda determinação de efetivo baseia-se sobre uma estimativa de uma "carga de trabalho aceitável". Normalmente, o profissional de Ergonomia é consultado sobre esta noção de "nível aceitável" de carga de trabalho. Na realidade, não existe nenhuma resposta precisa sobre a questão "qual é a carga de trabalho aceitável?", tendo em vista que a carga de trabalho varia em função da situação, mas também em função do indivíduo. Todavia, a Ergonomia pode contribuir na definição dos próprios termos do debate, abordando os seguintes aspectos:

- esclarecendo, através da análise das atividades nas situações de referência, as limitações na substituição de homens por máquinas; o papel específico do homem, na história e contexto do processo, para elaborar diagnósticos complexos em situações de incidentes não previstos pela Engenharia de Produção.

- possibilidade de evidenciar os limites de uma "comparação" de efetivos "equivalentes" entre duas unidades "semelhantes", que não questione os problemas relacionados sobre a repartição das tarefas nas diferentes organizações e, sobre as especificidades das condições de cada estabelecimento (condições ambientais, produtos fabricados, ...);

- importância de uma reflexão sobre o "mínimo técnico", que permita assegurar o funcionamento, e de uma reflexão sobre o absenteísmo previsível (sistemático + aleatório);

- noção de "efetivo médio técnico", muito problemático em situações de trabalho onde existem grandes diferenças entre "períodos calmos" e "períodos conturbados", com problemas de segurança;

- necessidade de prever a tempo a nomeação das pessoas, suas disponibilidades durante os períodos de formação e suas participações em eventuais grupos de trabalho. Muitas vezes, necessidade de prever um sobre-efetivo temporário até o final da "posta em marcha" das instalações;

- contribuição da Ergonomia à reflexão no que diz respeito à manutenção de trabalhadores experientes, mas sem formação teórica, assim como na admissão de jovens diplomados, mas sem experiência prática. Noção de "perda de experiência para a empresa";

- finalmente, importância da noção de "taxa de cobertura" (sobretudo nas situações de trabalho em turnos alternantes), onde T é nitidamente superior ao número de equipes (turnos). Estreitas relações entre "taxa de cobertura" necessária e "polivalência prevista a posta em marcha", conforme evidenciado por Duarte (1994).

O envelhecimento é um fenômeno contínuo na vida das pessoas, mas que pode ter manifestações em parte descontínuas. As dificuldades daí decorrentes podem se manifestar em diferentes idades, segundo as condicionantes das situações da vida e de trabalho. Pode-se ser "mais ou menos velho" em relação a uma determinada situação de trabalho, mas é possível evitar certas dificuldades, devidas ao envelhecimento, agindo-se sobre os meios de trabalho.

As questões relativas ao envelhecimento não podem ser abordadas unicamente em termos de uma "determinada população": os trabalhadores idosos. Precisamos refletir sobre um aspecto dinâmico e de antecipar as relações entre a evolução individual da idade de cada trabalhador com o futuro da empresa.

Esta antecipação deve se traduzir por influência sobre: a concepção dos meios de trabalho e a política de recrutamento da empresa.

Como recuperar a destruição sistemática que os homens sofrem desde o momento que iniciam sua vida profissional?

Uma das muitas características dos seres vivos é poder “estar fazendo-se”. Um trabalho conscientizador onde se busque revalorizar o Ser em relação ao Ter; onde se busque emancipar o Saber em relação ao Poder, utilizando-se uma perspectiva unificadora, integrando as dimensões: sensoriais, afetivas, intelectuais, sociais, possibilitará ao trabalhador auto regular-se, participar do seu trabalho, entender o que é o produto de sua atividade, vencendo assim, a alienação, a insatisfação e ansiedade que acarretam a depressão; que por sua vez, aumenta o sentimento de indignidade e desqualificação.

Precisamos retomar o pensamento/ação. Precisamos passar da impotência para a potência. Porém, isso só é conseguido se o indivíduo estiver utilizando todo o seu potencial, e não apenas algumas partes, deixando outras atrofiadas, como acontece no sistema taylorista. Sistema esse, que tem como produto a (re)partição do ser. O ser humano nasce equipado para enfrentar a vida, no entanto, é preciso que ele se conscientize de suas forças.

Dentro de uma abordagem fenomenológica “Eu sou, o que neste momento experimento ser, “ou seja, eu sou minha percepção”. Portanto, se a minha experiência for móvel, flexível, certamente que isso influirá na qualidade do meu trabalho, me dará prazer, possibilidades de optar e de criar. Quanto mais próximo da minha consciência, maior possibilidade tenho de intensificá-la, expandi-la. Posso conseguir isso através de uma atitude fundamental de consciência contínua sobre o que estou fazendo agora, o que sinto neste momento, o que estou evitando, o que você quer, o que espera de mim.

Assim, trabalhadores estarão realizando o que a abordagem gestáltica da psicologia chama de bons contatos, garantindo com isso a sua saúde mental, pois, segundo a gestaltterapia, doença é a impossibilidade de um contato real consigo mesmo e ou com o meio. Contato ocorre em três níveis: cognitivo, emocional e comportamental. Quando a pessoa não desenvolve um pensamento reflexivo ou é bloqueada nos seus contatos, ela desenvolve sintomas neuróticos, tais como, não reconhecer a necessidade predominante, não reagir espontaneamente, incapacidade de concentração, não se retrair quando necessário. Evidentemente que, o vigor de uma dessas situações se refletirá no exercício de seu trabalho.

O “Ser homem” é construído diariamente, não é uma situação conquistada uma vez para todo sempre. Por pior que seja uma situação sempre é possível melhorá-la, modificá-la, recriá-la. Quando tomamos consciência de nossas capacidades e nossa responsabilidade sobre elas, as situações se modificam naturalmente.

Ao pensarmos a organização do trabalho, devemos ter em mente que, um trabalho, para trazer satisfação, deve privilegiar o homem enquanto ser, colocando-o no centro de sua existência. A Existência é sempre individual, subjetiva e, portanto, faz-se necessário ouvir as necessidades do trabalhador, e não, “supor,” por ele. Somente ele é quem sabe do que necessita.

Entretanto, problemas consideráveis existem quanto a exclusão prematura de trabalhadores idosos (problemas sociais e perda de experiência para a empresa, ocasionados por programas de demissões ou aposentadorias incentivadas); e a evolução da pirâmide de idade da empresa, risco do "envelhecimento conjunto", aparecimento de classes vazias.

Os traços decorrentes das condições de trabalho na vida das pessoas podem desenvolver um papel preponderante em relação ao "envelhecimento natural". Exemplo de danos auditivos, problemas articulares ou vertebrais, ligados ao trabalho, constituem-se em indícios claros do "envelhecimento precoce".

Do ponto de vista legal, a usura devido ao trabalho é classificada como doença profissional (silicose, pneumoconiose, tenossinovite, etc.), que pode aparecer tanto a curto como a longo prazo. Todavia, existem uma série de danos à saúde dos trabalhadores que, infelizmente, não são classificados legalmente como doenças profissionais. São justamente aqueles traços que se manifestam de forma mais tardia na vida dos trabalhadores.

O fenômeno da experiência é fruto da aprendizagem teórica/ prática, desenvolvida ao longo dos anos, pelo exercício profissional dos indivíduos. Daí a importância que deve ser dada à análise do histórico profissional de cada trabalhador.

A idade não traz somente efeitos negativos sobre as capacidades de trabalho. Os anos de trabalhos permitem a acumulação de uma experiência profissional que facilita, muitas vezes, a execução das tarefas.

A gestão de tarefas é afetada pelo envelhecimento, influenciando a execução de tarefas. As condicionantes de tempo estritas são fontes de importantes dificuldades para os trabalhadores idosos. Todavia, o desempenho global não é necessariamente menor. O custo do trabalho (carga) para o idoso é que é sensivelmente maior. Importância da passagem da produção instantânea à produção global (organização dos fluxos).

O aumento da dificuldade na gestão de várias tarefas simultâneas, também aumenta com a idade. Mas a experiência desenvolve um papel fundamental no

gerenciamento de tarefas simultâneas. As múltiplas interrupções são particularmente custosas para os idosos.

A aprendizagem de dados codificados ou simbólicos é mais custosa para trabalhadores idosos, daí a importância da concepção das interfaces e dos diálogos.

Aumento da dificuldade com a idade para extrair uma informação pertinente de um ambiente de trabalho, sob a influência de ruído de fundo, que mascara outros sinais sonoros. Esta tendência pode ser, de certa forma, compensada pela experiência, que guia o indivíduo na exploração do ambiente.

Embora o envelhecimento dificulte a aprendizagem de novas técnicas, de novos procedimentos e de novos métodos de trabalho, há possibilidade de formação em qualquer idade, sob certas condições. Importância da experiência e das aprendizagens anteriores (escolar, profissional e não-profissional). Papel da duração da formação e das relações teoria/prática. É grande a importância da formação continuada (reciclagem) como meio de estruturar as aquisições da experiência, favorável a uma forte capacidade de aprendizagem, em qualquer idade, compensando assim a influência inevitável do envelhecimento das pessoas na execução e gestão de tarefas.

A Produtividade igual à produção/recursos investidos, é um modelo matemático muito simples para se consagrar como um parâmetro de medição efetiva, da performance de uma empresa.

2.3.1 O Envelhecer Holístico

A qualidade de vida tanto no interior da empresa quanto fora dos limites da mesma estão intimamente ligadas e é, por assim dizer, impossível a um colaborador de uma organização ser incentivado por pseudas conquistas sociais, ao mesmo tempo que sofre os efeitos tanto fisiológicos quanto os psicológicos do ambiente de trabalho e da organização do trabalho, respectivamente.

O significado do termo qualidade de vida ^{a/} Apud Nahas (1994), é vago, ←
 leva a concepções subjetivas conflitantes, devido a vida humana ser complexa, e, ao potencial das pessoas para se auto-realizarem, ser variável. Existem fatores a serem considerados: perspectivas, níveis de vida, oportunidades.

O trabalho para ser enriquecedor, deve atender ao máximo de necessidades humanas, entre elas, a de promover a auto-estima. Segundo Schutz (Folha de São Paulo, 1994),

“A falta de auto-estima impede que as pessoas se comuniquem bem e utilizem todo seu potencial criativo.”

“Os sentimentos das pessoas devem ser uma preocupação primária, especialmente os sentimentos em relação a si mesmas.”

“Se eu me sinto mal, projeto isso nos outros. Se me sinto bem, sou aberto e cooperador, ouço atentamente e assim por diante.”

Assim sendo, percebemos que não podemos alterar apenas um aspecto da vida humana, pois a mudança em um ponto, implica na mudança ou readaptação do “todo” fisiológico, psicológico, cognitivo, social e espiritual. Segundo Vargas (op. cit.),

“O termo holístico, do grego “holos”, “totalidade” refere-se a uma compreensão da realidade em função de totalidades integradas, cujas propriedades não podem ser reduzidas a unidades menores. O holismo, doutrina evolucionista de Smuts, foi criado em 1926 e, ainda hoje, é conhecido de poucos.”

Desta forma, urge que se modifique a forma de pensar e agir, pois ainda em Vargas (op. cit), encontramos:

“... todos os conceitos e teorias que, ao longo dos tempos, usamos para descrever a natureza são limitados: toda palavra e todo conceito, por mais claros que possam parecer, têm apenas uma limitada gama de aplicabilidade. Nesse sentido, o homem em sua caminhada evolutiva-involutiva é a prova incontestada da necessidade prioritária de mudança.”

“... Os novos tempos prenunciam mudanças. Mudanças em todos os sentidos, em específico quando se enfatiza uma regra metafísica muito simples: de que não se pode estar errado em coisa alguma se seguir-se os padrões normais da natureza.”

“...a deterioração do ambiente se faz acompanhar de problemas de saúde e do precoce envelhecimento humano.”

“Problemas de desintegração social, mortalidade e doenças da civilização, “são sistêmicos, interligados e interdependentes. Cada vez mais torna-se evidente que o método científico e o pensamento racional e analítico conduziram a humanidade a atitudes e hábitos essencialmente antiecológicos. Isto se deve ao fato de que o pensamento racional é linear e a consciência ecológica resulta de uma intuição de sistemas não-lineares.”

A concepção holística e ecológica do mundo, considera o universo um sistema vivo e não uma máquina, como no passado. Continua Vargas, sobre o envelhecimento holístico:

“É uma concepção assente em noções científicas, que considera em específico, as dimensões espirituais do homem.”

“Há portanto, nessa referida concepção, um conceito sistêmico de envelhecimento que subentende atividade e mudanças contínuas, que refletem a resposta criativa do organismo aos desafios ambientais. Por isso, como a condição de um indivíduo depende, costumeiramente, em alto grau, de seu ambiente natural e social, não existirá um nível absoluto de envelhecimento que seja independente desse meio.”

Vivenciamos o envelhecimento a todo instante, ou imaginamos como será no futuro:

“... o atual sistema institucional em que vive o homem tornou-se ameaça fundamental à saúde humana, em especial a do idoso. Não seremos capazes de aumentar, ou mesmo de manter, a saúde de nossos velhos, se não adotarmos profundas mudanças em nossos sistemas de valores e em nossa organização social.”

“Há que se observar, portanto, que se a aceitação da responsabilidade pessoal deverá ser crucial num futuro sistema de envelhecimento holístico, será igualmente decisivo reconhecer que essa responsabilidade está sujeita a sérias restrições. Na verdade, os indivíduos só podem ser responsabilizados na medida em que têm a liberdade de

cuidar de si mesmos, e essa liberdade é freqüentemente cerceada por pesados condicionamentos sociais e culturais. Além do que, muitos dos problemas de saúde na velhice promanam de fatores econômicos e políticos que somente podem ser modificados coletivamente. A responsabilidade individual tem que ser acompanhada da responsabilidade social .”

Entre as sugestões deste autor, que visam assegurar um meio ambiente que torne possível aos idosos levarem um tipo de vida mais saudável, encontramos:

“programas de ação social para melhorar a educação, os níveis de emprego, os direitos civis e a situação econômica de grande número de pessoas empobrecidas; sob este aspecto, compreende-se a política social como uma política de saúde, pois afeta não só os indivíduos envolvidos, como também a sociedade como um todo.”

CAPÍTULO III
METODOLOGIA

3 METODOLOGIA

A presente dissertação tem um caráter mais exploratório do que demonstrativo, pois, baseada em L. Miles, criador do método de Análise de Valor (Csilag), “tem sido demonstrado que maiores resultados são obtidos quando examinamos o que realmente está acontecendo, e não o que pensamos estar se passando...”

O conjunto das abordagens sistêmicas passou a ser mais recentemente chamado de Gerenciamento do Valor porque a análise passou de um produto em si para todo o conjunto de atividades conduzidas pela empresa, incluindo investimentos, procedimentos e sistemas organizacionais.

A crise de valores pela qual passa a sociedade, a indefinição do atual momento e a necessidade de novos paradigmas provoca ansiedade e modificações no comportamento das pessoas e, conseqüentemente, nas organizações. Estas passam por profundas mudanças diante de um contexto altamente competitivo em que se busca uma nova forma de atuar, seja pela modificação no sistema de gestão, seja pela modificação no ambiente no qual estão inseridas.

As transformações organizacionais tornaram-se necessárias para a flexibilidade e adaptabilidade das empresas confrontadas por esse ambiente de mudanças e é através desses processos que se modernizam, que passam a ser consideradas organizações de aprendizagem, que passam a trabalhar em grupo mas que, em essência, continuam a ser espaços de pouca liberdade, onde não há lugar para a criatura humana em toda sua plenitude.

A teoria nos traz modelos que, na sua maioria, são inviáveis na prática uma vez que tendem a reduzir o homem a uma variável previsível, a um “recurso”, a um meio e não um fim da organização.

O estudo parte de questão ampla, envolvendo a obtenção de dados descritivos, buscando a compreensão dos fenômenos segundo a perspectiva do sujeito, na situação em estudo.

3.1 APLICAÇÃO DA METODOLOGIA NO NETI

Em novembro de 1994 distribuiu-se aos integrantes dos Grupos de Crescimento Pessoal do NETI, uma folha com a seguinte pergunta, que buscava referenciais para elaboração do questionário piloto: O Que Você Considera uma Boa Qualidade de Vida na Velhice?

Essa amostra foi escolhida porque existia, nessas pessoas, uma motivação para a participação, e também, pela facilidade que a autora possuía em encontrá-los, uma vez que coordenava esses grupos.

Com base nas respostas à pergunta acima, formulamos um instrumento piloto, composto de 4 folhas com itens iguais, porém com enunciado diferente em cada folha, que foi aplicado em dezembro de 1994, aos idosos integrantes do Grupo de Ginástica e ou Grupo de Dança Folclórica da UFSC.

Os enunciados foram os seguintes: Enunciado da primeira folha: “Dos 44 itens enumerados, faça um X nos 22 itens que você considera prioritários para viver com qualidade na 3^a idade.” Enunciado da segunda folha: “Dos itens que você escolheu na

folha anterior, circule os 15 principais para que a 3ª idade possa ser vivida com boa qualidade.” Enunciado da terceira folha: “Dos 15 itens que você escolheu anteriormente, sublinhe os 8 mais importantes para que você tenha uma boa qualidade de vida na 3ª idade.” Enunciado da quarta folha: “Agora, dos 8 itens que você sublinhou, numere por ordem de prioridade os 5 itens sem os quais seria impossível ter uma boa qualidade de vida na 3ª idade.”

Os itens que deveriam ser assinalados nas 4 folhas foram:

“Gozar de boa saúde física e mental; ter amigos; possuir estabilidade econômica; ter harmonia, equilíbrio; viver com sabedoria; fazer o que gosta; ser amado; amar; buscar novos inter-relacionamentos; ter o carinho da família; ser independente; possuir bom humor; morar bem; ter fé; ter sonhos realizados; fazer viagens, passeios; ter novos objetivos a alcançar; ser atualizado; sentir-se realizado; fazer exercício diário, ginástica; saber que deixou frutos (não passou em vão); trabalhar; ter aposentadoria decente; levar a vida como nas fases anteriores; ter humildade; aceitar as limitações; ler; dançar; ter uma vida alegre; ser consciente da idade; ser participativo; não ser um peso para a família; ter experiência; viver na ‘sombra e água fresca’; ter opções a fazer; sentir plenitude; estar bem consigo mesmo; gostar de si; viver intensamente; participar da vida comunitária (ser um agente social); contar com um plano de saúde; ter moradia própria; sentir-se útil para outras pessoas; possuir bens que possam ser usufruídos; outros:_____.”

Em cada página havia a seguinte observação: “Caso haja empate de prioridade, coloque os dois itens no mesmo lugar, porém, não ultrapasse o número de 5.”

Para identificação do respondente do questionário, eram solicitados os seguintes dados: “nome; idade; ocupação atual; descendência”.

Foi escolhido o grupo de ginástica, e ou Grupo de Dança Folclórica, porque eles, aparentemente, parecem desfrutar de boa qualidade de vida, em termos sócio-bio-psíquicos.

Em junho de 1995, após a análise desse questionário, foi montado o instrumento de pesquisa desse estudo. O mesmo, constou de um questionário com as seguintes perguntas:

1- Você considera importante trabalhar na terceira idade? Por que? 2- Qual seria o número de horas ideal para esse trabalho? 3- Cite os três principais requisitos que esse local deve possuir. (ambiente físico) 4- Cite as três principais exigências sociais para que ele se desenvolva prazerosamente. 5- Como você imagina que se sentiria se isso já fosse realidade?

Este instrumento foi aplicado em 30 alunos das 1^a, 3^a e 4^a, fases do Curso de Formação de Monitores da Ação Gerontológica, e um professor aposentado, que ministra aulas no referido curso. Dos sujeitos, 28 eram aposentados e 2 eram pensionistas do marido. Quanto a faixa etária, haviam 7 pessoas na faixa dos 50 a 54 anos, 9 pessoas na faixa dos 55 a 59 anos, 4 pessoas na faixa dos 60 a 64 anos, 6 pessoas na faixa dos 65 a 69 anos e 4 pessoas na faixa dos 70 a 74 anos .

Esta amostra se justifica pelo fato de essas pessoas estarem buscando novos caminhos na Universidade.

CAPÍTULO IV
RESULTADOS OBTIDOS

4 RESULTADOS OBTIDOS

O Universo estudado compreendeu pessoas de Terceira Idade, envolvidas com cursos e ou atividades do NETI, no período de novembro de 1994 a junho de 1995.

Na pesquisa realizada em dezembro de 1994, com pessoas de Terceira Idade integrantes do grupo de ginástica e ou dança folclórica da UFSC, sobre qualidade de vida, foram apontados como principais indicativos de uma boa qualidade de vida os seguintes itens: gozar de boa saúde física e mental; ter fê; ter amigos; ser amado; ter o carinho da família . Ao analisarmos esses dados , foi criada a hipótese de que o trabalho poderia contribuir para a felicidade das pessoas e, conseqüentemente, para sua saúde física e mental.

Na pesquisa realizada em junho de 1995, com 30 pessoas de Terceira Idade que freqüentavam o Curso de Formação de Monitores da Ação gerontológica do NETI-UFSC, os 100% dos participantes responderam que gostariam de trabalhar na Terceira Idade, considerando cinco motivos diferenciados:

“1. CONSIDERANDO O PRAZER E O CRESCIMENTO:

- Sim, é nesta fase da vida que concentramos experiência, desprendimento e maturidade.
- Sim, porque o aposentado traz consigo, além da experiência profissional, o enriquecimento através dos contatos e conhecimentos acumulados durante os anos vividos e porque, a meu ver, como pobreza e solidão são estados de espírito que se tornariam mais distante para atingi-lo.
- Tornar-me útil a comunidade, bem como organizar minha vida nesta fase
- Considero de muita importância, pois, além de estarmos contribuindo com o nosso trabalho, estamos nos ajudando mais e mais.
- Sim. Porque o trabalho faz parte do nosso dia a dia, nos diverte, nos satisfaz.
- É importante para se conhecer melhor e aceitar a velhice com mais naturalidade.

2. CONSIDERANDO A NECESSIDADE DE VALIA:

- Sim, pois ainda sinto-me útil, e com desejo de aprender muito mais.
- Sim, para ser útil.
- Porque o trabalho prova que somos úteis, vivos, e que está conosco toda uma bagagem de experiência e conhecimentos.
- Sim porque ainda sinto-me útil.

- Sim, porque sem nada se fazer, torna-se a pessoa indolente.
- Sim. Para preencher o tempo, sentir-me útil e aproveitar as potencialidades.
- Sim. Devemos ser úteis enquanto temos algo a dar.
- Sim. Para me sentir útil.
- Sim, o potencial ainda é considerável.

3. CONSIDERANDO A OCUPAÇÃO DO TEMPO:

- Preencher o tempo.
- Porque a pessoa deve manter-se ocupada até para gozar boa saúde e bom relacionamento com os semelhantes.
- Para ocupar o tempo e a renda que é tão pouca.
- Porque se ficar parada ficamos bitoladas e acomodadas, o que não é bom para nossa vida.
- Para manter a pessoa ativa.
- É importante para os que se dispõem- Ocupa a mente- mantém a pessoa atualizada e em contato com outras pessoas.
- Sim. Para não ficar muito fechada em si mesma.

4. CONSIDERANDO A RENDA:

- Sim. Porque estaria produzindo e aumentando meu salário.
- Sim. Nesta idade eu estaria produzindo e aumentando a minha renda já que sou uma pensionista.
- Sim. Porque o trabalho enobrece e ajuda na renda familiar.

5. UTILIZANDO CHAVÕES:

- Sim, se não for tempo exigido integralmente.
- O trabalho engrandece e reanima.
- Sim, porque o trabalho é bom para a saúde.
- Sim.”

-Quanto ao número de horas de trabalho:

- “-51% das pessoas consideram que o horário ideal de trabalho para a Terceira Idade é de 4 horas diárias.
- 17% consideram que 6 hs são o importante.
- 10% consideram que o ideal seria de 4 a 6 horas diárias.
- 6% consideram que deveria ser de 8hs diárias.
- 16% opinaram sobre outros horários variados.”

Estas respostas demonstram que, para a maioria, o trabalho é importante, mas não é tudo, deixando espaço para outras coisas também.

- Quanto ao ambiente físico, foram citados como principais requisitos: boa ventilação, boa iluminação e tranquilidade.

Ao serem questionados sobre as exigências sociais para que o trabalho se desenvolva prazerosamente, enfatizaram a importância das relações humanas. Isto implica em contato humano prazeroso no trabalho (sic.):

“Respeito e dignidade, ambiente festivo, onde o trabalho fosse realmente um prazer; jogar, dançar jogar, roda de amigos; reuniões, sala de dança, e aula de diversão; haja bom e agradável relacionamento profissional / ajuda mútua e compreensão/ contato com pessoas de todas as idades e gerações; liberdade, respeito aceitação; valorização compreensão amizade; espaço que eu me realize, coleguismo e compreensão.”

Ao se imaginarem realizando atividades com esses requisitos, os participantes manifestaram sentimentos de realização (sic.):

“Muitíssimo feliz; realizada; muito bem; eu me sentiria feliz; haveria mais respeito e educação em todas as camadas sociais e profissionais, menos violência, desconfiança e doenças, envelhecer-se-ia com dignidade como o poema de Olavo Bilac “Velhas Árvores” fala; me sentiria otimamente bem e muito segura; muito bem; realizada, e não precisando ajuda de meus filhos; com muito entusiasmo...; seria muito gratificante; realizado socialmente; ...por isso trabalhar para mim é a coisa mais importante para que eu possa viver melhor e mais feliz.”

CAPÍTULO V
CONCLUSÕES E SUGESTÕES

5 CONCLUSÕES E SUGESTÕES

5.1 CONCLUSÕES

O presente trabalho não intenciona chegar a nenhuma generalização, uma vez que, o que se pretendeu foi uma aproximação maior da realidade deste pequeno universo, para coletar dados e informações disponíveis, através de pesquisa empírica, buscando uma sensibilização maior a esta realidade singular, não havendo portanto, um marco teórico específico. Priorizar a pesquisa e não se preocupar em demasia com a comprovação de teorias, justifica-se pela posição assumida por nomes exponenciais na área de ciências sociais (Touraine, op. cit.) A pesquisa como eixo central de estudo pode se justificar em si mesma.

A principal variável dependente na pesquisa, foi a qualidade de vida das pessoas da Terceira Idade.

Qualidade de vida é um conceito muito subjetivo, podendo acarretar múltiplas interpretações. Por isso, é praticamente impossível que todas as pessoas que responderam aos questionários o tenham entendido da mesma maneira. O ideal seria que se tivesse feito entrevistas individuais e ou reuniões em grupo para maiores esclarecimentos, o que tornaria o estudo mais dinâmico e aprofundado. Da mesma forma também, em relação ao entendimento de 'trabalho' e de 'realização'; ficou a dúvida de como as pessoas entenderam a atividade de trabalho: se como prazer ou como necessidade de sobrevivência econômico-social.

Em geral, o idoso aposentado sente a necessidade de ser qualificado dentro da sociedade, portanto, deseja voltar a situação de trabalho, uma vez que, hoje o ser qualificado é o trabalhador. Um aspecto a ser considerado é que o desejo de trabalhar pode se sustentar na necessidade da própria sobrevivência ou da manutenção do status da qualidade de vida, profundamente afetada pelas aposentadorias geralmente insuficientes para atender estas demandas.

Effting (1994), salienta que,

“... constata-se que o homem, no caso brasileiro, tem dificuldade de exercer seus direitos de cidadania, não teve acesso histórico nem científico de uma consciência coletiva, não aprendeu o hábito do lazer, nem tem condições econômicas para usufruir da indústria do lazer.”

“No caso do velho, ex-trabalhador, não basta dizer-lhe que ele precisa ter consciência política, o que é isto; nem que é preciso que ele reivindique seus direitos, caso contrário, será sempre um alienado. É necessário que ele conheça e exerça o seu direito de cidadania. Depois, que se aproprie de métodos, táticas e estratégias específicos para essa reivindicação. Caso contrário, ele pode até se sentir consciente dos seus direitos, mas percebe-se incapaz para mudar. Conseqüentemente, encontra-se novamente em estado de alienação.”

Uma alternativa a esta situação, consiste num processo de transformação social, onde outras atividades, tais como, arte, auto-conhecimento, etc... sejam qualificadas, deixando ao idoso um portfólio maior de alternativas de resgate a sua dignidade enquanto ser humano, uma vez que, a não produção de mercadorias, não é sinônimo de não fazer nada.

Outra possibilidade das pessoas responderem que gostariam de trabalhar, poderia ser o fato de nunca terem experimentado uma vida ativa real, que, no entendimento da autora, se traduz pela ocupação da vida em todos os sentidos, com pleno exercício da criatividade, vivenciando uma ocupação prazerosa e não apenas trabalho.

No questionário respondido, as pessoas sugerem modificações que nos levaram a questionar, se elas não seriam vistas como privilégio, e, em caso afirmativo, se estes, não reforçariam os preconceitos já existentes.

Quanto à "realização", também não ficou claro como ela se define aos integrantes da pesquisa, sendo portanto necessário outros estudos que aprofundem a temática.

Uma última reflexão se faz necessária sobre que tipo de velhice nos aguarda e onde a ergonomia poderá contribuir efetivamente.

As pessoas que fizeram parte dessa pesquisa, gozam de boa saúde, possuem uma vida estável e estão bem adaptadas a classe social a que pertencem.

Porém, esta não corresponde à realidade da grande maioria das pessoas que hoje estão envelhecendo. O que se percebe é que a grande maioria das pessoas não tem um envelhecimento sadio, pois a vida inteira se alimentaram inadequadamente, não fizeram atividade física, geralmente abusaram do fumo e álcool e não tiveram condições sócio-econômicas satisfatórias. Como ficam os não saudáveis que estão envelhecendo?

Cabe então à ergonomia, também, preocupar-se em criar condições para que as pessoas cheguem a velhice com mais saúde, pois, segundo Bustamante (op. cit.), "A ergonomia não necessita ocupar-se somente com a situação no trabalho; pode evoluir e aplicar-se a atividades que não são consideradas um trabalho", às condições da atividade do homem. Pois "do estudo quantitativo e qualitativo das condições de trabalho na empresa, se chega as ciências do bem-estar". Uma das principais condições a desenvolver, encontra-se em ações educativas no combate a alienação resultante da ausência de visão crítica. Essa ausência, impede a percepção da realidade e abafa o potencial de auto-crescimento.

5.2 SUGESTÕES PARA TRABALHOS FUTUROS

- Revisar, ampliar e validar o instrumento de pesquisa.
- Repetir o experimento com inclusão de outros referenciais técnicos.
- Reaplicar o instrumento em outros grupos de Terceira Idade, de diferentes níveis sócio-culturais.
- Aplicar o instrumento em pessoas jovens, que serão os velhos de amanhã.
- Determinar critérios capazes de definir características do idoso para desenhar o tipo de trabalho mais adequado ao mesmo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARCELONA. Apostila do Curso especialista superior em gerontologia social. SESC/ Universidade De . RJ,1996.
- BACH DE OLIVEIRA, Clara R. "Eu fiz tudo para ser feliz...": bem estar entre velhos asilados e não asilados em Florianópolis, SC. Dissertação de Mestrado em Ciências Sociais, UFSC. Florianópolis, 1989.
- BEARDE, F. A vocational training program for older workers, U.S Department of Health Education and Welfare. Washington, 1961.
- BELLONE, L. Amelioration de la condition de l'homme au travail. Paris: Les Éditions d'Organisation, 1977.
- BERQUÓ, Elza. Algumas considerações demográficas sobre o envelhecimento da população no Brasil. Trabalho apresentado no Seminário Internacional sobre Envelhecimento Populacional: uma agenda para o fim do século. Brasília, 1-3 de julho de 1996.
- BUROW, Olaf-Axel. Gestaltpedagogia: um caminho para a escola e a educação. São Paulo: Summus, 1985.
- BUSTAMANTE, Antônio; MENÉNDEZ, Concha. Una ergonomia en evolucion. Apostila. Barcelona, 1996.
- CODO, Wanderley. O que é alienação. São Paulo: Brasiliense, 1985.
- CONNELLAN, Thomas K. Fator humano e desempenho empresarial. São Paulo: Harper & Row do Brasil LTDA, 1984.
- COTTA, A. L'homme au travail. Paris: Fayard, 1987.
- COVEY, Stephen R. Liderança baseada em princípios. São Paulo: Ed. Campus, 1994.
- CREMA, Roberto. Introdução à visão holística. São Paulo: Summus, 1989.
- CSILLAG, João M. Análise do valor. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1995.
- DAVIS, Keith & NEWSTROM John W. Comportamento humano no trabalho. São Paulo: Pioneira, 1992.
- DEJOURS, C. Souffrance et plaisir au travail. Acte du Seminaire Interdisciplinaire de Psychopathologie au Travail, (2 Tomes), Orsay: OACIP, 1987.
- DEJOURS, C. Trabalho: usura mental. São Paulo: Oboré, 1987.

- DOS SANTOS, N.; FIALHO, F. A. P. Manual de análise ergonômica no trabalho. Curitiba: Gênese, 1995.
- DUARTE, F. J. C. M.. A análise ergonômica do trabalho e a determinação de efetivos: estudo da modernização tecnológica de uma refinaria de petróleo do Brasil. Tese de Doutorado. Rio de Janeiro: COPPR/UFRJ, 1994.
- EFFTING, Elizabeth Quintiliano May. Lazer para idosos aposentados: divergências de objetivos entre instituições e clientela. Dissertação de Mestrado em Educação Física. Universidade Gama Filho. RJ.1994
- FERRIGNO, José Carlos. In: A Terceira Idade. Publicação técnica editada pelo SESC. Número 2. São Paulo: out/89
- FERRO, J.R. Decifrando Culturas organizacionais. Tese de doutorado. São Paulo: EAES, 1991, 371p.
- FIALHO, Francisco A. P.; DOS SANTOS, Neri. Antropotechnology, autopoiesis and the work of Jean Piaget. 4th International Symposium on Human Factors in Organization Design and Management (ODAM), 1994. (publicação em livro, Elsevier).
- FIALHO, Francisco A.P.; DOS SANTOS, Neri. Computational modeling of the equilibration of the cognitive structures as proposed by Jean Piaget 4^o Congrès International de Genie des Systèmes Industriels. França, 1993.
- FIALHO, Francisco A. P., DOS SANTOS, Neri. A abordagem ecoergonômica para o problema da Terceira Idade. In: XV ENEGEP, João Pessoa, PB, ANAIS, 1994.
- FISCHER, G. N. Psychologie des espaces de travail. Paris: Armancolin, 1989.
- FONSECA, José Luiz. Apostila. Ergonomia e organização do trabalho. Florianópolis, 1996.
- FRIEDMANN, G. & NAVILLE, P. Tratado de sociologia do trabalho. São Paulo: Cultrix. Tradução de: Octávio M. Cajado, v. 1, 1973.
- GARDNER, Howard. A nova ciência da mente. São Paulo: Editora da USP, 1995.
- GELINIER, O. Stratégie de l'entreprise et motivation des hommes. Paris: Hommes et techniques, 1984.
- GHIGLIONE, R. et all. Traité de psychologie cognitive 1 e 3. Paris: Dunod, 1990.
- GINGER, Serge. Gestalt: uma terapia do contato. São Paulo: Summus, 1995.
- GODOY, Arilda S. Introdução à pesquisa qualitativa. Revista de Administração de Empresas, v.35, n.2, p.57-63, 1995.

- _____. Pesquisa qualitativa - tipos fundamentais. Revista de Administração de Empresas, v.35, n.3, p.20-29, 1995.
- _____. A pesquisa qualitativa e sua utilização em administração de Empresas. Revista de Administração de Empresas, v.35, n.4, p.65-71, 1995.
- GUILLEVIC, Christian. Psychologie du travail. Éditions Nathan, 1991.
- HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. A razão na história: uma introdução geral à filosofia da história. São Paulo: Moraes, 1990.
- HERSEY, P. & BLANCHARD, K. H. Psicologia para administradores: a teoria e as técnicas da liderança situacional. São Paulo: EPU, 1986.
- HOEBEL, E. A. & FROST, E. Antropologia cultural e social. São Paulo: Cultrix, 1981.
- KASTENBAUM, Robert. Velhice anos de plenitude. Harper & Row do Brasil, 1981.
- LAVILLE, A.; TEIGER, C.; WISNER, A. Âge et contraintes de travail. Paris: NEB, 1975.
- LAVILLE, A., et al., La formation des travailleurs à l'analyse du travail, communication du 1^o Congrès Latino American d'ergonomie. São Paulo, 1987.
- LIPPEL, Adelina e outros. Projeto de valorização da pessoa e vida humana. Relatório de Estágio do CFMAG. NETI. UFSC. Florianópolis, 1993.
- LUPPI, Galvani. Cultura organizacional: passos para a mudança. Belo Horizonte: Luzazul, 1995.
- MAGALHÃES, Dirceu Nogueira. Invenção da velhice. Rio de Janeiro: Editora do autor, 1987.
- MARQUES, Antônio C. F. Deterioração organizacional. São Paulo: Makron Books, 1994.
- MORGAN, G. Images of organization. California: Sage Publications, 1986.
- NAHAS, Markus. O conceito de qualidade de vida. Apostila. Florianópolis, 1994.
- NERI, Anita Liberalesso (org.). Qualidade de vida e idade madura. São Paulo: Papyrus, 1993.
- NETI - Núcleo de Estudos da Terceira Idade. Folder. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1996.
- NEWSTROM, J. W. Comportamento humano no trabalho. São Paulo: Pioneira, 1992.

- NOVAES, Maria Helena. Conquistas possíveis, rupturas necessárias. Psicologia da Terceira Idade. Gryplo Edições. 1995.
- PERKINS-REED, Márcia A. Guia para a satisfação no trabalho. São Paulo: Best Seller, 1990.
- PERROW, C. Análise organizacional: um enfoque sociológico. São Paulo: Atlas, 1976.
- PIETRONI, Patrick. Viver holístico. São Paulo: Summus, 1988.
- PINCHOT, Elizabeth & GIFFORD. O poder das pessoas. Rio de Janeiro: Campus, 1994. PLATT, Marianne. O valor do idosos enquanto pessoa humana. Trabalho de conclusão de curso. 1987.
- POLSTER, Miriam. Gestalt terapia integrada. Belo Horizonte: Interlivros, 1979.
- SALGADO, Marcelo Antonio. Velhos, uma nova questão social. São Paulo: SESC/CET, 2.ed., 1982.
- SCHERRER, J. Precis de physiologie du travail: notions d'ergonomie. Paris: Masson, 1981.
- SENGE, Peter M.. A quinta disciplina. 7.ed. Best Seller, 1993.
- SOUZA, Ana M. G.; BRAGGIO, Márcia E.; VIEIRA, Maria B. Programa de preparação para a aposentadoria sob um novo enfoque. Monografia do Curso de Especialização em Gerontologia. NETI. UFSC. Florianópolis, 1995.
- SOUZA, Maria de Lourdes Freitas de. O homem sujeito: educação para a maturidade. Dissertação de Mestrado do Centro de Educação da UFSC. Florianópolis/1995.
- TOURAINE, Alain. Cartas a uma jovem socióloga. Rio de Janeiro: Zahar.
- VARGAS, Heber Soares. Psicogeriatria geral. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan. v.1., 1994.
- WELFORD, . T., Vieillissement et aptitudes humaines. Paris: Puf, 1964.
- WISNER, A. A inteligência no trabalho. Textos selecionados de ergonomia: FUNDACENTRO, São Paulo, 1994.
- WISNER, A. A quel homme le travail doit-il être adapté? Paris: CNAM/Laboratoire d'Ergonomie, Rapport n° 22, 1971.

ANEXOS

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: ERGONOMIA

QUESTIONÁRIO

NOME:

SEXO:

IDADE:

Mestranda VIRGINIA GRÜNEWALD

TRABALHO PARA IDOSOS

Com o aumento da expectativa de vida no mundo, faz-se necessário pensar também na qualidade desses anos que sobrevieram. Entre os muitos aspectos a ser refletidos, temos a questão do trabalho. Mas que tipo de trabalho? Certamente aquele que nos gratifica e faz-nos sentir incluídos e importantes no meio em que vivemos.

Essa idéia pode deixar de ser uma utopia, se escutar-mos os interessados, ao invés de criarmos uma solução para eles, que, como sendo feita por nós, serve para nós que ainda não estamos na Terceira Idade.

Imbuídos dessa idéia, distribuímos um questionário a pessoas de Terceira Idade, com o objetivo de levantar-mos o que seria um trabalho adequado para a Terceira Idade:

QUESTIONÁRIO

- 1- Você considera importante trabalhar na Terceira Idade?
- 2- Qual seria o número de horas ideal para esse trabalho?
- 3- Cite os três principais requisitos que esse local deve possuir.
- 4- Cite as três principais exigências sociais para que ele se desenvolva prazerosamente.
- 5- Como você imagina que se sentiria se isso já fosse realidade?

POPULAÇÃO ALVO: idosos do Neti , aposentados.

RESPOSTAS AO QUESTIONÁRIO

1- Você considera importante trabalhar na Terceira Idade?

- Sim, é nesta fase da vida que concentramos experiência, desprendimento e maturidade.
- Sim, pois ainda sinto-me útil, e com desejo de aprender muito mais.
- Sim, para ser útil.
- O trabalho engrandece e reanima.
- Porque o trabalho prova que somos úteis, vivos, e que está conosco toda uma bagagem de experiência e conhecimentos.
- Sim, porque o aposentado traz consigo, além da experiência profissional, o enriquecimento através dos contatos e conhecimentos acumulados durante os anos vividos e porque, a meu ver, como pobreza e solidão são estados de espírito que se tornariam mais distante para atingi-lo.
- Sim porque ainda sinto-me útil.
- Sim, porque sem nada se fazer, torna-se a pessoa indolente.
- Preencher o tempo.
- Porque a pessoa deve manter-se ocupada até para gozar boa saúde e bom relacionamento com os semelhantes.
- Sim, se não for tempo exigido integralmente.
- Considero de muita importância, pois, além de estarmos contribuindo com o nosso trabalho, estamos nos ajudando mais e mais.
- Sim. Para preencher o tempo, sentir-me útil e aproveitar as potencialidades.
- Sim. Porque estaria produzindo e aumentando meu salário.
- Sim, o potencial ainda é considerável.
- Sim.
- Tornar-me útil a comunidade, bem como organizar minha vida nesta fase
- Sim. Devemos ser úteis enquanto temos algo a dar.
- Sim. Porque o trabalho faz parte do nosso dia a dia, nos diverte, nos satisfaz.
- Para ocupar o tempo e a renda que é tão pouca.
- Sim. Nesta idade eu estaria produzindo e aumentando a minha renda já que sou uma pensionista.
- Sim. Para não ficar muito fechada em si mesma.
- Para manter a pessoa ativa.
- Sim, porque o trabalho é bom para a saúde.
- Sim. Para me sentir útil.
- Porque ficar parada ficamos bitoladas e acomodadas, o que não é bom para nossa vida.
- Sim. Porque o trabalho enobrece e ajuda na renda familiar.
- É importante para se conhecer melhor e aceitar a velhice com mais naturalidade.
- É importante para os que se dispõem- Ocupa a mente- mantém a pessoa atualizada e em contato com outras pessoas.

2- Qual seria o número de horas ideal para esse trabalho?

- 4 a 6 horas.
- 4 horas.
- Máximo 4 horas.
- 4 horas seria o ideal.
- Número ideal, 22 horas semanais.
- + ou - 4 horas.
- 6 horas.
- Somente algumas hs, por exemplo, duas horas diárias.
- 6 horas.
- 4 a 6 horas.
- duas horas à três horas, diariamente. exemplo NETI.
- quatro horas.
- meio expediente.
- 4 horas- claro um bom ambiente.
- de 4 a 6 horas.
- 6 horas.
- 20 horas semanais.
- 4 horas- ambiente tranqüilo, alegre e humano.
- Para mim o número ideal de horas seriam 4 pois já me satisfazia.
- período da tarde ou todo dia.
- pelo menos 6 horas de trabalho.
- 4 horas.
- 4 horas.
- 40 horas semanais.
-
- 4 horas.
- 4 horas diárias.
- 6 horas em ambiente físico regularmente agradável.
- 8 horas de trabalho.
- meio período.

3- Cite os três principais requisitos que esse local deve possuir. (ambiente físico)

- Disciplina, sobriedade e dinamismo, (se for; principalmente serviço público).
- Ambiente digno de um trabalho proveitoso, claro e arejado.
- Ambiente bom e alegre.
- Um lugar de lazer um local para todos.
- a) que o espaço físico seja agradável; b)haja bom e agradável relacionamento profissional
- c)segurança, salário condizente e tranqüilo.
- Banheiros equipamentos limpeza.

- Ambiente bom.
 - Depende da atividade, poderá ser até um só local.
 - Área da saúde Recursos humanos. etc.
 - Ser bem ventilado, calmo e iluminado.
 - Ser aceita e no que seja mais apta.
 - Ambiente apropriado, espaço físico etc.
 - Depende do trabalho a ser realizado, de acordo com as aptidões pessoais
- de cada um.
- Ambiente claro tranquilo e.. colegas de trabalho: legais...
 - Bom ambiente físico, proximidade de condução, etc.
 - Com pessoas da 3 idade em ambiente aberto, ou em grupo de 20.
 - Adequado, simples, porém harmonioso; aconchegante.
 - Local bom, tranquilo, arejado.
 - Ambiente calmo, com bastante ventilação, ambiente alegre.
 - Ambiente limpo calmo e alegre.
 - Ambiente que me desse prazer Claro, alegre e que eu possa ser útil.
 - Material para escrever um bom trabalho.
 - Companheirismo, música ambiente E bem arejado.
 - Ambiente adequado.
 - Tranqüilidade - ar puro e silêncio.
 - Ambiente bom e alegre.
 - Sala ampla - arejada - clara.
 - Ser amplo, claro e ventilado.
 - Espaço - amor - amizade.
 - Ambiente arejado - de fácil acesso - tenha segurança e conforto.

4- Cite as três principais exigências sociais para que ele se desenvolva prazerosamente.

- Respeito e dignidade, ambiente festivo, onde o trabalho fosse realmente um prazer.
- Remunerado; boas perspectivas para o crescimento do trabalho, bons colegas de trabalho
- Jogar, dançar, roda de amigos.
- Reuniões, sala de dança, e aula de diversão.
- Haja bom e agradável relacionamento profissional / ajuda mútua e compreensão/ contato com pessoas de todas as idades e gerações.
- Liberdade respeito aceitação.
- Remuneração, consideração, atenção.
- Ambiente bom etc.
-
- Valorização compreensão amizade.
- Amizade, respeito.
-

- Que seja um trabalho que realize pessoalmente, que seja útil e que seja remunerado.
- Compreensão coleguismo e um espaço que eu vá e me realize.
- Cordialidade, coleguismo e praticidade da função.
-
- Caridade, sociabilidade, amor e valorização.
- Pessoas cordiais, amizade e solidariedade
- Que exista pessoas compreensivas, espaço físico adequado, tranqüilidade.
- Amigos sinceros ordem e disciplina.
- Espaço que eu me realize, coleguismo e compreensão.
-
- Remuneração adequada.
- Amizade, responsabilidade e aceitação.
- Apoio, respeito e valorização.
- Remuneração. Atenção e consideração.
- Ambiente confortável - amizade entre os participantes - tarefa agradável.
- Cordialidade entre os colegas. Disposição para o trabalho. Ambiente confortável.
- Amizade, Saúde, Cooperação.
- Salário compatível com o trabalho / valorização dos seus conhecimentos / respeito

5- Como você imagina que se sentiria se isso já fosse realidade?

- MUITÍSSIMO feliz.
 - Realizada.
 - Muito bem!
 - Eu me sentiria feliz.
 - a) haveria mais respeito e educação em todas as camadas sociais e profissionais.
 - b) menos violência, desconfiança e doenças
 - c) envelhecer-se-ia com dignidade como o poema de Olavo Bilac “Velhas Árvores” fala - Feliz, muito feliz, pois “ninguém é tão pobre que nada tenha para dar, nem tão rico para nada receber”. O ser humano é o mais precioso material com que se possa trabalhar...
- Merece ser tratado com atenção. Dói ver tanto ser “humano” carente de “humanos”.
- Ótima.
 - Me sentiria bem.
 - Muito bom.
 - Me sentiria otimamente bem e muito segura.
 - Seria uma boa opção da minha parte.
 - Me sentiria realizada
 - Muito bem.

- Muito bem; realizada, e não precisando ajuda de meus filhos.
- Útil e produtiva.
- Feliz e realizada.
- Com muito entusiasmo, pois a valorização do idoso é necessária para seu bem estar.

- Muito bem.
- Me sentiria realidade.
- Me sentiria realizada.
- Eu me sentiria útil e me realizava pessoalmente.
- Seria muito gratificante.
- Feliz.
- Realizado socialmente.
- Feliz.
- Me sentiria realizada.
- Satisfeita alegre e feliz.
- Eu particularmente iria me sentir muito bem, porque trabalhei como educadora/administradora escolar dos 13 anos aos 58; e não me sinto bem se não trabalhar. Por isso trabalhar para mim é a coisa mais importante para que eu possa viver melhor e mais feliz.
- Me sentiria muito melhor na vida com mais vontade de ajudar aos outros.

- Muito bem - pois existiriam oportunidades para muitas pessoas idosas, capazes e capacitadas a trabalhar. Muitas até por necessidade de sobrevivência.