

ANÁLISE ERGONÔMICA DOS APOSENTADOS ATIVOS NO MERCADO DE TRABALHO EM SUPERMERCADO DA CIDADE DE PONTA GROSSA/PR

Silvia Cristina Grudzinski (UTFPR) kika.silvia@uol.com.br
Antonio Augusto de Paula Xavier (UTFPR) augustox@utfpr.edu.br
Maria Helene Giovanetti Canteri (UTFPR) canteri@utfpr.edu.br

Resumo

Este artigo teve como objetivo utilizar-se da Ergonomia para fazer análise do trabalho de pessoas que já são aposentadas e voltaram para o mercado de trabalho. A opção ergonômica se deu por esta servir como ferramenta para analisar e apontar possíveis soluções de problemas relacionados com o trabalho. Partindo desse pressuposto, o questionamento feito se deu sobre as condições ergonômicas de trabalho que muitas vezes já não são apropriadas para os trabalhadores tidos como “jovens”, com isso, indaga-se sobre a situação das pessoas que já se aposentaram e estão reinseridas no mercado de trabalho. Por se tratar de pessoas que apresentam certa limitação (esforço físico, repetições de movimentos, levantamento de peso, postura inadequada, etc.) diante de suas atividades diárias, objetivou-se analisar ergonomicamente em um supermercado de Ponta Grossa a situação destes trabalhadores.

Palavras-chave: Análise Ergonômica Física, Aposentados Ativos, Reinserção Mercado de Trabalho.

ERGONOMIC ANALYSIS OF ACTIVE RETIREES IN EMPLOYMENT IN THE SUPERMARKET CITY OF PONTA GROSSA / PR

Abstract

This article aimed to be used to perform analysis of the ergonomics of the work of people who are retired and returned to the labor market. The ergonomic option is given by this serve as a tool to analyze and identify possible solutions to problems related to work. Under this assumption, the questioning took place done on ergonomic working conditions that often are no longer appropriate for workers seen as 'young', with it, we look into the situation of people who have retired and are reinserted into the labor market. Because it is people who have certain limitations (physical exertion, repetitive motions, heavy lifting, poor posture, etc.). Before your daily activities, aimed to analyze ergonomically at a supermarket in Ponta Grossa the situation of these workers.

Keywords: Physical Ergonomics Analysis, Retirement Assets, Labour Market Reintegration.

1 Introdução

O envelhecimento da população não é um fenômeno isolado no Brasil, visto que outras regiões do mundo também vivenciam atualmente esta realidade. Nos países desenvolvidos, vários fatores contribuem para que hoje se tenha este cenário, como: a queda de mortalidade, as grandes conquistas do aperfeiçoamento médico e os avanços tecnológicos, entre outros. Nos países menos desenvolvidos como o Brasil, o aumento da expectativa de vida tem sido evidenciado também pelos avanços tecnológicos relacionados à área de saúde, que tornaram possível a prevenção ou cura de muitas doenças. Associando esses fatores com a queda de fecundidade, com declínio crescente a partir da década de 60, há um aumento consequente da população de idosos.

Assim, inúmeros fatores (saúde, economia, cultura, etc.) associados ao tema do envelhecimento populacional se interrelacionam. Entre eles, destaca-se neste estudo a reinserção dos aposentados no mercado de trabalho.

De acordo com o que está no trabalho “Envelhecendo em um Brasil mais velho”, um dos problemas com o aumento dos idosos tende afetar as empresas, que forçosamente precisarão expandir os programas de treinamento para investir nos trabalhadores mais velhos e reorientar os projetos para atender às necessidades desses trabalhadores.

Ao que se constatam, as empresas estão mudando a concepção que existia sobre a aposentadoria com o significado de grandes períodos de permanência em casa, bancos de praça, etc. As empresas passaram a entender e ver esta porcentagem de pessoas como sendo produtivas e eficientes para o mercado de trabalho. Atualmente, há uma transformação com a inserção de pessoas que já se aposentaram por algumas indústrias/lojas/supermercados em seu quadro de funcionários, visto que ainda apresentam grande capacidade intelectual e até física, para permanecer em atividade por mais alguns anos.

O resgate destes trabalhadores para o mercado de trabalho está acontecendo de forma gradativa, a exemplo do supermercado em que foi realizada a pesquisa. Esse estabelecimento conta com 12 funcionários já aposentados em uma de suas lojas. A porcentagem pode ser inexpressiva ainda, porém, já é um indício de uma nova realidade, com a recolocação destes profissionais no campo de atuação. Vale ressaltar que alguns idosos aposentados necessitam continuar trabalhando de forma autônoma e/ou temporária, pois, muitas vezes exercem o papel de mantenedor do grupo familiar e também, porque desejam evitar o estigma de improdutivos.

Portanto, os motivos que levam o aposentado a continuar a trabalhar são muito complexos. Busca-se entender as causas e as repercussões dessa opção no cotidiano dos indivíduos. Contudo, devem-se levar em conta os aspectos econômicos da vida dos sujeitos, uma vez que, quanto menor a renda, tanto maior será a sua preocupação quanto à aposentadoria.

Este artigo teve como objetivo abordar a temática relativa à compreensão da Ergonomia Física sobre os aposentados que voltaram para o campo de trabalho. A análise feita neste estudo teve a função de diagnosticar a forma como essas pessoas estão desenvolvendo suas atividades de trabalho, com a intenção de verificar como se sentem fisicamente em relação a seus postos de atuação e suas atividades.

O objetivo em abordar o tema sobre ergonomia e aposentadoria deu-se devido às mudanças no crescimento demográfico que vem ocorrendo no Brasil. Com o aumento expressivo da população de idosos em nosso país, as modificações ocorrem de forma também significativa e bastante acelerada. Com isso, projeções feitas pelo do IBGE indicam que daqui quatro décadas o Brasil terá a população de idosos triplicada.

Assim sendo, justifica-se o estudo da temática devido às novas questões inerentes ao campo profissional em que estão inseridas as pessoas consideradas e também, às condições oferecidas para execução de seu trabalho.

2 Metodologia

O tempo em que foram observados os funcionários do supermercado se deu no período da manhã e no período da tarde durante a troca de turnos. Estas observações duraram dois dias da semana, tempo concedido pelo gerente geral. Simultaneamente, foi aplicado um questionário com dez perguntas sobre ergonomia física, que relacionam as características da anatomia humana com a atividade física.

Foram analisadas doze pessoas já aposentadas, entre 54 e 67 anos, que voltaram para o mercado de trabalho por necessidade ou porque se sentiam improdutivas. Observou-se a postura destas pessoas no trabalho, o manuseio de materiais, os movimentos repetitivos dos braços e coluna e as oscilações inerentes ao período de seis a oito horas diárias, no qual permanecem em pé.

Para direcionar a coleta de dados, utilizou-se o método Ovako Working Posture Analysing System (OWAS), criado pela OVAKO OY em conjunto com o Instituto Finlândes de Saúde Ocupacional, na Finlândia, com o objetivo de analisar posturas de trabalho na indústria do

ação. A opção pelo sistema OWAS permitiu observações posturais relacionadas às costas, braços e pernas, membros mais utilizados pelos aposentados durante o período de trabalho. Dentro dos conceitos do OWAS observou-se a frequência e o tempo despendido em cada postura, as atividades cíclicas: todo o ciclo e a proporção do tempo das posturas assumidas.

A partir dos objetivos designados pelo sistema OWAS, foram utilizadas algumas perguntas do questionário desenvolvido por Bueno (2010) e as demais perguntas foram feitas, de acordo com a necessidade durante a aplicação. As perguntas feitas basearam-se em saber sobre quanto tempo a pessoa estava em determinado cargo na empresa, se tinha pausa para descanso, se trabalhava em um ritmo muito acelerado para cumprir as suas tarefas, se sentia cansaço durante o trabalho, em quais partes do corpo sentia dor, etc.

3 Contextualização

Para compreensão do processo do crescimento demográfico que vem ocorrendo no Brasil, e que, conseqüentemente acarreta aumento no percentual de idosos em nosso país, faz-se necessário abordar a diferença entre a longevidade e o envelhecimento populacional.

De acordo com Wong e Moreira (2000) a longevidade refere-se ao número de anos vividos por uma pessoa ou ao número de anos que as pessoas de uma mesma geração viverão, em média. Já, o envelhecimento populacional não se refere aos indivíduos, e sim à mudança na estrutura etária da população, com aumento do peso relativo das pessoas acima de determinada idade, considerada como definidora do início da velhice. Porém esta definição sobre a senilidade varia entre diferentes sociedades e não depende apenas de fatores biológicos, como também, econômicos, da saúde, ambientais, entre outros.

O envelhecimento populacional, fenômeno relevante no mundo atual, traduz-se no aumento do número absoluto e relativo de idosos, no tempo vivido por eles, no envelhecimento de certos segmentos populacionais, como da população economicamente ativa (PEA), no envelhecimento das famílias (crescimento do número de famílias nas quais existe pelo menos um idoso) e na mudança nos arranjos familiares (CAMARANO, PASINATO, 1999).

De acordo com Gragnolati, *et. al.*(2011), o envelhecimento populacional nunca esteve entre as principais preocupações em um País que era até então considerado mundialmente como sinônimo de juventude. Esse panorama vem mudando de forma drástica nas últimas décadas, quando o Brasil embarcou em um processo de desenvolvimento, levando a atingir índices sociais e demográficos de primeiro mundo, embora com sistemas e instituições deixada de outro contexto. A autora alerta dizendo que o Brasil está passando por um curto período, o qual é denominado por “bônus demográfico”, isto é, um momento favorável na história da grande maioria das nações do mundo e que agora predomina em nosso país que seria quando a força de trabalho é muito maior do que a população dependente. Segundo as previsões da estudiosa essa fase positiva deve durar apenas até 2020 no Brasil. Porém, se essa vantagem temporária não for trabalhada adequadamente, os impactos negativos poderão durar indefinidamente.

Assim sendo, faz-se necessário aproveitar essa etapa com um número expressivo de jovens no mercado de trabalho e mão de obra fortalecida. Em contrapartida, deve se preparar para as mudanças estruturais a serem enfrentadas nas próximas décadas. Por exemplo, será necessário que sejam criadas oportunidades suficientes no mercado de trabalho para a população em idade ativa em curto prazo. Conseqüentemente deverá ser estimulada a participação dos idosos e fornecer assistência como qualidade de vida (QV) qualidade de vida no trabalho (QVT), para que esses possam continuar trabalhando. Gragnolati (2011, p. 14) enfatiza a importância de se oferecer meios para melhorar a qualidade profissional dos trabalhadores aliando bem-estar para a comunidade industrial. Todas as evidências indicam que o acesso a

treinamentos diminuí significativamente ao longo da vida de trabalho do indivíduo. No futuro, a alternativa das firmas será expandir os programas de treinamento, para investir nos trabalhadores mais velhos e reorientar esses programas para atender às necessidades desses trabalhadores.

As transformações recentes no Brasil em relação ao crescimento demográfico podem ser constatadas nos vários estudos feitos por instituições responsáveis pelas projeções sobre a população no Brasil. A exemplo, observa-se que em 2006, a Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios PNAD (IBGE, 2007) apontava para um total de 8,5 milhões de pessoas com 70 anos ou mais de idade (4,6% da população total), enquanto a projeção da população sinaliza um efetivo de 34,3 milhões de idosos em 2050, ou 13,2% da população total (Figura 1).

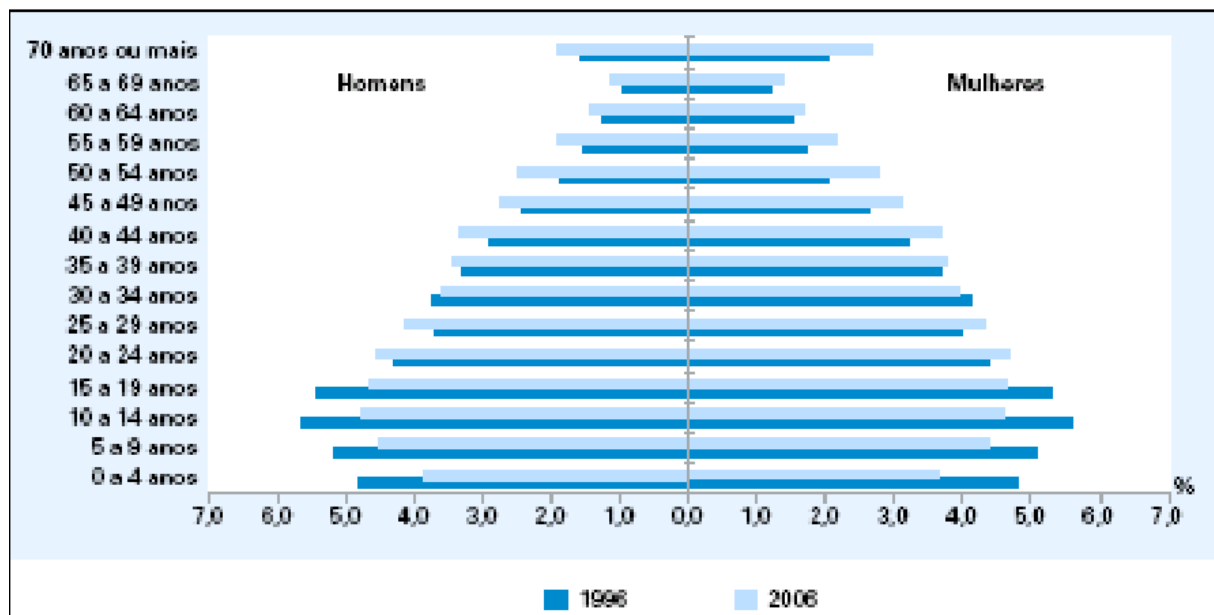


Gráfico 1 – Pirâmide etária, por gênero no Brasil – 1996-2006.
Fonte: IBGE (2007).

O que se pode observar na figura acima é que realmente houve uma diminuição em relação às crianças entre 0 a 4 anos e também, esta redução quase se iguala entre meninos e meninas. Em contrapartida observa-se no topo da pirâmide que houve aumento na porcentagem de pessoas com mais de 70 anos e ainda, o número de mulheres cresceu significativamente.

As alterações em andamento com relação à população idosa devem ser pensadas tanto relacionadas à sua estrutura produtiva, quanto a outros campos, como social, cultural, saúde e economia. Ao que tudo indica, o Brasil deverá desenvolver políticas para atender aos jovens, com educação e profissionalização e também aos idosos, com planejamentos voltados à saúde e a programas que atendam a demanda destas pessoas no mercado de trabalho.

De acordo com Gragnolati (2011 p. 17) quanto mais o Brasil demorar em estimular a participação dos jovens, idosos e mulheres no crescimento da produtividade, maiores serão os investimentos com estes grupos, conforme aponta;

(...) para impulsionar a produtividade da força de trabalho existente, é preciso investir em incentivos e meios para que seja alcançada uma melhor qualificação dos trabalhadores atuais, por exemplo, através de treinamentos e cursos de aperfeiçoamento dos trabalhadores mais antigos e programas de aprendizado continuado. Por outro lado, para impulsionar a produtividade potencial de gerações futuras é preciso investir em melhorias na educação pública. Em particular, o aumento da cobertura e da qualidade da educação em estágios iniciais tende a estar entre os determinantes principais de uma força de trabalho mais produtiva no futuro.

E isso fará com que os programas de aperfeiçoamento sejam mais eficientes em estágios mais avançados da vida de trabalho.

Em relação aos idosos um dos princípios a ser considerado no mercado de trabalho, deveria ser a valorização profissional, em função do acúmulo de experiência, conhecimento, maturidade e maior responsabilidade com seus afazeres. Entretanto, na sociedade ocidental, ocorre o contrário, com preconceito contra os idosos, mantidos muitas vezes em condições precárias de trabalho. Dessa maneira, não há planejamento de bem-estar, as condições ergonômicas de trabalho são precárias e acarretam desgastes físicos, doenças e insatisfação em seu campo de atuação.

Portanto, primar pelo respeito aos idosos e oferecer melhores condições em seu local de trabalho pode ser uma forma eficaz de manter estas pessoas por mais alguns anos no mercado de trabalho.

3.1 O idoso no mercado de trabalho

O mercado de trabalho passou a ser alvo de interesse por parte da população mais idosa, principalmente de indivíduos prestes a se aposentarem ou já aposentados. Contudo, o mercado de trabalho ainda não está concedendo oportunidades e principalmente, credibilidades para este segmento populacional. As iniciativas em reinserir os aposentados no mercado de trabalho estão começando a ser pensada como já se pode observar em algumas empresas e estabelecimentos comerciais onde os idosos fazem parte do quadro de funcionários. As ações ainda são tímidas na recolocação do idoso no mercado de trabalho, porém, a participação desta categoria de pessoas vem oferecer maior possibilidade para desempenho de seu papel como força de trabalho.

Um dos caminhos a ser priorizado pelo Estado seria o de propor políticas de inclusão dos idosos no mercado de trabalho por meio de incentivos fiscais estímulo às empresas privadas para contratação destas pessoas. Esta iniciativa já vem sendo discutida por alguns senadores os quais mencionam que as empresas podem deduzir do imposto de renda 50% do valor líquido do salário pago ao contratado nessa situação.

Para Hayflick (1997 apud, ODEBRECHT, 2002 p. 32) a veracidade da degeneração progressiva do ser humano e por outro lado, “a carência de informações sobre o potencial das pessoas idosas gerou muitos mitos e preconceitos, disseminados na sociedade e no meio industrial transformando o envelhecer e a qualidade de vida em fenômenos antagônicos, com graves consequências no campo social, político e econômico”.

Vale ressaltar que, perante a lei, o idoso se encontra bem amparado tanto pela Constituição Federal quanto pelo Estatuto do Idoso. Que foi instituído na Câmara Federal, no ano de 2000, para tratar das questões destinadas a regular os direitos assegurados às pessoas, considerando-se a idade cronológica igual ou superior a 60 anos e de dispor de seus direitos fundamentais e de cidadania, bem como a assistência judiciária.

No Brasil, o estatuto dos idosos lhes garante proteção e uma série de direitos, preconizando as condições de existência em que viverão na tentativa de evitar que sofram constrangimento por terem atingido uma idade ainda pouco compreendida muitas vezes discriminada até por pessoas da mesma idade ou de idade mais avançada. (GARCIA 2007, p. 9).

Desta forma, o conjunto de direitos que protege os idosos deve servir também como base para transformação de atitude da sociedade para com o idoso, visto que muitas vezes os tratam com preconceito e os consideram como pessoas incapazes.

Todavia, algumas iniciativas já estão sendo tomadas na área privada como a recolocação dos idosos no mercado de trabalho, sendo que muitas pessoas senis começam a conquistar novamente seu espaço e a mudar sua imagem de aparentemente incapaz. Algumas empresas já estão modificando o seu quadro de funcionários e as suas políticas de recursos humanos para se adaptar às consequências do envelhecimento geral da população e às vantagens que os idosos podem oferecerem como, bom atendimento, maior responsabilidade e eficiência em suas tarefas, entre outras.

Em Ponta Grossa, uma rede de supermercados, que iniciou suas atividades em 1951, coordenadas pelo senhor Domingos, com um pequeno armazém de secos e molhados na cidade, começa a dar os primeiros passos em relação à reinserção do idoso no mercado de trabalho. De acordo com o gerente geral, há três anos, o supermercado recruta funcionários aposentados para exercerem a função de empacotador, com intuito de oferecer atendimento cordial ao consumidor.

Pode se dizer que, atualmente, os idosos são procurados por seu conhecimento profissional acumulado ao longo dos anos e pelo baixo custo de preparação, pois viveram parte de suas vidas exercendo suas funções em uma ou várias empresas. Outro ponto a favor das pessoas de idade seria a transferência de sabedoria e das suas experiências aos mais jovens.

Porém, um dos fatores que ainda impede a contratação e a permanência dos idosos no mercado de trabalho se deve devido ao preconceito, tanto dos contratantes, quanto da sociedade. Antes de inserir o idoso em uma recolocação no mercado de trabalho, existe a necessidade premente de quebrar esses paradigmas, confiar na experiência dos profissionais e expressar os resultados satisfatórios, para que se sintam ainda mais capazes e eficientes diante de suas atribuições.

O preconceito gerado para com os idosos pode estar atrelado à cultura brasileira, visto que em países desenvolvidos (Alemanha, Japão, Itália, etc.) o idoso é respeitado e possui papéis sociais importantes para a manutenção econômica do país.

Nestes países a velhice pode ser sinônimo de sabedoria e respeito. O fenômeno envelhecer é natural de todos os seres humanos, por isso, os idosos são valorizados tanto pela sociedade quanto pelas famílias que cultivam a tradição de aconselhar-se com idosos como mais experientes e sábios. Os idosos são tratados com respeito e atenção pela vasta experiência acumulada em seus anos de vida e a família torna-se referência para o idoso.

Em contrapartida, no Brasil ainda por bases culturais, sócio-econômicas e de saúde, o idoso é visto como incapaz improdutivo e dependente. Vale destacar que o idoso ainda hoje é considerado como mantenedor de muitas das famílias que sobrevivem apenas com a pensão dos aposentados. Em muitas famílias os idosos são o único membro que têm um rendimento fixo, proveniente das aposentadorias e pensões.

No entanto, a necessidade de mudar este cenário torna-se indispensável, devido ao rumo demográfico daqui algumas décadas, onde, de acordo com projeções feitas pelos especialistas, o Brasil será um país com elevado percentual de idosos.

4 Resultados da análise ergonômica dos aposentados

A NR-17 é uma norma que especifica várias questões como monitoria das ligações, assédio moral, utilização de scripts de atendimento e pausas. De acordo com o que está estipulado por lei, os intervalos são os normais, para os que trabalham 6h dispõem de 15 minutos e 8h de 1h mínima intrajornada para refeição e descanso, quanto ao fato de trabalhar em pé a NR-17 que trata da ergonomia, prevê sim um tratamento especial. A lei de número 17.355 prevê que para as atividades em que os trabalhos devam ser realizados de pé, devem ser colocados assentos

para descanso em locais em que possam ser utilizados por todos os trabalhadores durante as pausas. (117.016-3 / I2).

No supermercado em que a pesquisa foi feita, independentemente do período de trabalho (manhã, tarde ou noite), é concedido intervalo no horário de almoço e pausa de 30 minutos para o café. Porém, o que se percebeu é que não há um espaço onde estes funcionários senis possam sentar e descansar durante o período de folga, o que os deixa ainda mais cansados.

As atividades dos empacotadores são executadas em pé, com flexões inclinadas da coluna e movimento constante dos braços para empacotar os produtos de forma ágil para atender os clientes. A postura adquirida pelos aposentados durante a atividade nesse posto de trabalho não se alterna, além de circular entre os caixas do mercado. Há funcionários aposentados que desempenham outras funções como a de guarda-volumes, um pequeno espaço com pouca possibilidade de movimentação e outros que circulam o tempo todo pelo supermercado. Porém, a grande maioria das atividades de empacotamento são realizadas em pé.

De acordo com os resultados do questionário aplicado, dentre os doze funcionários onze fizeram referência a sintomas musculoesqueléticos e dores nas pernas, devido ao tempo em que permanecem parados em frente ao caixa, empacotando mercadorias, ou circulando pelo mercado. Porém, não houve relato sobre a necessidade de afastamento das atividades exercidas no supermercado em função da dor/desconforto. Os entrevistados mencionaram que a dor/desconforto também se faz presente nos braços e costas, em função dos movimentos repetitivos de empacotamento e também, por levantar sacolas pesadas. As prevalências dessas queixas foram centradas na região superior das costas, pernas e braços durante o trabalho e/ou ao chegar aos respectivos lares. Somente um dos aposentados o que trabalha no guarda-volumes relatou não apresentar dor em nenhuma parte do corpo.

A partir da análise sobre as condições de trabalho dos idosos observou-se o quanto se torna indispensável à atenção para a idade dos funcionários, isto é, a importância em considerar as verdadeiras necessidades dos trabalhadores idosos como, maior atenção, pausas, programas de qualidade de vida no trabalho que atenda seu bem-estar físico, mental e profissional.

Estas perspectivas foram possíveis de serem identificadas durante a entrevista com os aposentados que se sentiram valorizados e felizes com o questionamento feito para eles. O que se notou foi à necessidade de diálogos com estes trabalhadores e apontar o quanto são importantes para a realização do trabalho. Outros benefícios também deveriam ser considerados como um ambiente de trabalho favorável a eles no sentido de oferecer um espaço de descanso apropriado e também, alongamento para que não cansem demais e até mesmo, um profissional que mantenha contato com eles constantemente, fazendo com que os aposentados se sintam valorizados e úteis.

5 Considerações finais

De acordo com os estudos que apontam o crescimento da percentagem de idosos e implicações consequentes, como a recolocação destas pessoas senis no mercado de trabalho, o que se constatou foi que o supermercado começou a trazer as pessoas já aposentadas para o mercado de trabalho. Porém, não foi diagnosticados benefícios para estes trabalhadores como um dia de atividades, alongamento entre os períodos das atividades executadas, local próprio de descanso, etc.

O que observou também foi à necessidade de diálogo com os trabalhadores é a necessidade que estas pessoas têm em conversar e expor o que estão sentindo, o quanto estão satisfeitos ou não, o que poderia ser mudado em benefício destes.

Entretanto, o que se notou é que a relação entre adequação de trabalho para estas pessoas está distante do que se acha apropriado. Pois, muito idosos acabam se sujeitando a trabalhos pesados em ambientes inapropriados para sua idade. Fazendo com que haja maior esgotamento físico e mental destas pessoas.

Dentre os relatos dos aposentados o que os deixa abatido seria o preconceito sofrido por alguns destes trabalhadores durante a execução de seus afazeres, fator que infelizmente prepondera em relação ao cotidiano dos idosos. Porém com o atual crescimento da proporção de idoso, o Brasil tem que se preparar para atender melhor estas pessoas e deixar de vê-las como pessoas incapazes e sem função no meio social.

Sobre o trabalho desenvolvido por estas pessoas as empresas que as estão recolocando no mercado de trabalho têm como desafio encontrar formas de evitar que o trabalhador não sofra um desgaste excessivo, em virtude da idade. Contudo, grande parte das empresas muitas vezes desconhece os obstáculos do trabalhador, da atividade de trabalho e de como o trabalhador está envelhecendo e que as limitações devidas ao envelhecimento devem ser respeitadas.

Partindo dos pressupostos aqui colocados, constatou-se que, se há intenção das empresas em trazer estas pessoas para o mercado de trabalho, normas devem ser definidas em sua cultura empresarial e assim, conscientizar os demais funcionários sobre a importância das pessoas senis em seu quadro.

Vale ressaltar que colocar uma porcentagem significativa de idosos trabalhando sem as mínimas condições de bem-estar, de conforto, de reconhecimento, entre outras situações não representa desenvolvimento. Outro fator importante a ser enfatizado é que muitos idosos trabalham por necessidade e por isso, muitas vezes se sujeita à ambientes e funções inadequadas para sua idade.

Contudo, manter estas pessoas trabalhando pode ser vantajoso devido seu conhecimento, melhor atendimento, maior envolvimento com o que estão fazendo e por se dedicarem ao que fazem com maior empenho, entre outras questões. Consequentemente, oferecer o mínimo de qualidade de vida no trabalho e condições ergonômicas favoráveis a estes trabalhadores significa melhorar a saúde dos funcionários e ainda, melhorar a imagem da empresa.

Partindo das perspectivas que foram colocadas nesse trabalho sobre o envelhecimento populacional, enfatiza-se a necessidade de novos estudos que apresentem caminhos para a melhoria dessa porcentagem da população. Pois, de acordo com estudos já realizados, daqui quatro décadas teremos uma população envelhecida, com isso, a necessidade de melhorias nos vários setores da sociedade, saúde, economia, social e cultural devem ser repensados para atender a demanda desta nova população.

Referências

BUENO, Paulo. Questionário de Ergonomia. (2010). Disponível em: www.scribd.com/doc/36945513/questionario-de-ergonomia. Acesso em: 20 jul 2011.

CAMARANO, Ana Amélia; PASINATO, Maria Tereza. O envelhecimento populacional na agenda das políticas públicas. In: CAMARANO, Ana Amélia (Org.). Muito além dos 60. Rio de Janeiro: IPEA, 1999. Disponível em: <http://www.ucg.br>. Acesso em: 20 jun. 2011.

GRAGNOLATI, Michele. JORGENSEN, Ole Hagen. ROCHA, Romero. FRUTTERO, Anna. Apoio, SANTOS Marize de F. ZARDO Carla. BRITO Mariane. Sumário Envelhecendo em um Brasil mais Velho, 2011. Disponível em: http://siteresources.worldbank.org/BRAZILINPOREXTN/Resources/3817166-1302102548192/Envelhecendo_Brasil_Sumario_Executivo.pdf. Acesso em: 20 abr. 2011.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Perfil dos idosos responsáveis pelos domicílios no Brasil 2010. Disponível em:

http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaoodevida/indicadoresminimos/sinteseindicisociais2010/SIS_2010.pdf

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira 2007 (PNAD – Pesquisa Nacional de Amostras por Domicílios – Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 21). Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 22 de jun. 2011.

Lei nº 10.741, Estatuto do Idoso. 1º de Outubro de 2003.

Norma Regulamentadora - NR 7- Disponível em: <http://www.normaregulamentadora.com.br/2008/06/06/nr-7/>. Acesso em 23 jun, 2011.

ODEBRECHT, Clarisse. Adequação do trabalho ao trabalhador que envelhece: recursos auxiliares. Florianópolis, UFSC, Tese de Doutorado em Ergonomia, 2002. Disponível em: <http://www.openthesis.org>. Acesso em 23 jun, 2011.

WONG, Laura Rodríguez; MOREIRA, Morvan de M. Envelhecimento e desenvolvimento humano: as transformações demográficas anunciadas na América Latina (1950-2050). Belo Horizonte 2000. Disponível em: www.fundaj.gov.br. Acesso em: 25 jun 2011.