

# EDUCAÇÃO PERMANENTE PARA TRABALHADORES IDOSOS – O RETORNO À REDE SOCIAL

*Lucia Helena França\* Daisy Valmorbida Stepansky\*\**

*Abstract*

*In 2025, the world will witness a great demographic explosion of elderly people. This situation will be even more dramatic in Brazil because its senior population will double in just twenty years. This will result in great difficulties in paying pensions and for society's structure. It is indispensable to unite the efforts of all society sectors to ensure a minimum of dignity for that elderly population. This article tackles some aspects of this new social dilemma and indicates the creation of long-life learning centers, as an alternative for improving and keeping current the knowledge of those workers in order to maintain their employability.*

*Keywords: Elderly; Elderly Worker; Vocational Interest; Personnel Development; Vocational Training; System; Long-Life Learning; Retirement; Work.*

## 1. INTRODUÇÃO

Desde a década passada, as Nações Unidas (1999<sup>1</sup>) vêm advertindo que o envelhecimento representará o maior desafio para todas as sociedades no século atual. As estatísticas são preocupantes, de fato: já em 2002, o número estimado de pessoas de 60 anos ou mais era de cerca de 600 milhões, e as projeções indicam que em 2050 a população de idosos chegará a dois bilhões. Outro dado inquietador: a maior parte desse contingente se concentrará nos países periféricos. Esta será a primeira vez na História que o número de idosos irá superar o de crianças menores de 14 anos.

No Brasil, de acordo com o IBGE/ PNAD<sup>2</sup>, em 2002 a população de 60 anos ou mais era de 16 milhões (9.3% da população total), e a maioria se concentrava na faixa de 60-69 anos. Neste ano, a situação já despontava como desafiante. A expectativa de vida era de 69 anos, sendo 65 anos para os homens e 73 para as mulheres. No entanto, as pessoas que conseguem chegar aos 60 anos esperam viver mais do que a expectativa de vida ao nascer. Assim, segundo estimativas das Nações Unidas<sup>3</sup>, os homens brasileiros com 60 anos viverão em média mais 17 anos, ou seja, até os 77 anos. No caso das mulheres sexagenárias, a expectativa é de que vivam até os 80 anos. Em 2025, o Brasil ocupará a 6ª posição em termos de envelhecimento populacional e terá 31 milhões de pessoas com 60 anos ou mais<sup>4</sup>

Existem vários fatores sociais, econômicos e culturais para explicar, de uma forma geral, esse aumento da população de idosos. Nos países centrais, as causas mais conhecidas são: a redução dos índices de fecundidade, o desenvolvimento de tecnologias que contribuem especialmente para a melhoria da saúde, o acesso à educação e a melhoria das condições sanitárias em geral. Entretanto, no Brasil este processo ocorre de maneira diferenciada: o país envelhece com o aumento da pobreza, das desigualdades, e da limitação do acesso aos bens coletivos<sup>5</sup>.

A revolução tecnológica, a terceira da era moderna, transforma aceleradamente os processos produtivos, fundamenta a globalização da economia e transborda muito rapidamente para toda a vida social. Nas últimas décadas do século XX, as identidades sociais da moderna sociedade industrial sofreriam inevitavelmente o impacto da globalização – que utilizava a informação como um instrumento poderoso para se expandir por todas as latitudes e entre todas as classes, sem nenhuma distinção. Podese afirmar que, além de contribuir para revolucionar o processo produtivo, a informática alterou radicalmente as formas de interação na rede social, pelo menos no mundo urbano.

Neste contexto, globalizado pela tecnologia e pela urgência das transformações, o processo produtivo seria alvo de profundas alterações, que atingiriam quase todos os segmentos de trabalhadores, principalmente operários, burocratas e prestadores de serviços. Esta “nova ordem” exigia uma nova fundamentação para a atividade laboral. Deste modo, conceitos de polivalência, formação qualificadora e pluridisciplinar, responsabilização, empregabilidade, etc., transbordaram dos centros administrativos para o cotidiano do trabalhador. Nesta era de informatização global, voraz e totalizadora, o trabalhador quase que precisa de um MBA para se adaptar e sobreviver.

Não se pode afirmar, por conta disso, que esteja em desenvolvimento um (utópico) retorno à democratização dos processos de trabalho, com pequenos prestadores de serviços assegurando o controle de seus próprios instrumentos de trabalho. É óbvio que o processo de criação e de produção das máquinas-instrumentos informatizadas implica custos elevados, mobilização de grandes conglomerados financeiros e imenso

aperfeiçoamento científico e tecnológico.

A produção de serviços requer um significativo investimento na qualificação de trabalhadores para o uso de equipamentos informatizados, que se renovam constantemente, para atender a um mercado altamente competitivo e sofisticado. Não surpreendente, por conseguinte, que os processos educacionais e de treinamento permanente aumentem os custos de produção e de reprodução da força de trabalho. Frequentemente individualizados, tornam-se mais um fator de competição e de exclusão.

As qualificações profissionais e a familiaridade com instrumentos profissionais novos se aceleram, se somam e se alternam ao longo da vida de um mesmo trabalhador. As qualificações são extintas, porque se tornam desnecessárias muito antes do final da vida profissional.

No que poderia ser “o melhor dos mundos”, as ilusões se desfazem depressa. Parafraseando Marx<sup>6</sup>, se diria que a suposta solidez da globalização tecnológica parece se desmanchar no ar. Como assim? A realidade atual ensina que o aumento da sonhada esperança de vida convive com a alarmante falência da previdência pública, com a impossibilidade de vínculos tardios com a previdência privada e com a fragmentação e o empobrecimento da maior parte das famílias. Contraditoriamente, as apregoadas mudanças da Modernidade, que (ainda) excitam a individualidade e estimulam a elaboração de projetos próprios, deparam com uma conjuntura que frustra sua realização e ameaça suas conquistas mais caras: vida mais longa, consumo e liberdade individual.

O desenvolvimento econômico requer um aumento no número de profissionais altamente especializados. O avanço tecnológico cobra gente apta, sintonizada com os decibéis da modernidade e as exigências de um novo tipo de progresso, e descarta antigos modos de pensar. Em vista disso, as organizações preferem investir no aperfeiçoamento de trabalhadores já com alto nível de especialização (leia-se: boa escolaridade), faixa etária compatível (leia-se: jovens nascidos sob o signo da informática) e mentalidade afinada com os ditames da globalização (leia-se: os que rezam pela cartilha do lucro empresarial). Em consequência, são excluídos do sistema segmentos que não puderam se qualificar, por falta de recursos, de educação ou de oportunidade.

De que maneira se poderia corrigir tal estado de coisas? O que se pode fazer para integrar ao novo mundo do trabalho vastos setores da população – milhões de idosos, entre eles? Nos últimos anos, em inúmeros fóruns globais – de Davos, na Suíça, a Porto Alegre, no Brasil - organizações de trabalhadores, dirigentes políticos, associações sindicais e a vanguarda do empresariado vêm defendendo alternativas e propostas que se traduziriam em programas de educação permanente.

Existe uma convergência de idéias quando se considera uma prioridade a inserção digital e o aperfeiçoamento dos trabalhadores que desejem continuar no mercado de trabalho depois da idade legal para aposentar-se. Mas essa inclusão deverá ser associada a programas de enriquecimento cultural. Experiências em países europeus demonstraram que o desenvolvimento do trabalhador idoso ganha nova dimensão humana e laboral quando ele apreende a compreender as conquistas do “admirável mundo novo”

E o que fazer com o idoso aposentado que deseja e/ou precisa retornar ao mercado de trabalho? Continuará excluído ou poderá ser reinserido?

## 2. CARACTERÍSTICAS EDUCACIONAIS DOS IDOSOS

O aumento da população idosa acrescenta uma nova característica à natureza da pobreza no Brasil: nordestina, rural, feminina, associada ao analfabetismo e à baixa escolaridade - e idosa. Os números impressionam, pelo desafio que oferecem a quem tenta corrigir o problema. O analfabetismo é maior nas faixas etárias mais altas: mais de 63% da população rural e mais de 35% da população urbana, com mais de 60 anos, não têm instrução ou têm menos de um ano de escolaridade, e apenas mais de 4% dos idosos urbanos e 0.29% dos rurais têm 12 anos ou mais de instrução.

Estudos realizados pela International Adult Literacy Survey (IALS<sup>7</sup>) revelaram que nos países em desenvolvimento verifica-se o impacto acentuado da distribuição de renda na expectativa de vida, e que esta última é mais alta nos países onde os níveis de prosa literária<sup>8</sup> são mais altos. Messias<sup>9</sup> confirmou essas relações quando comparou as expectativas de vida entre os estados brasileiros. Ele apontou que a renda individual, as desigualdades na distribuição de renda e as taxas de analfabetismo estavam associadas às diferentes expectativas de vida nos estados. Desses fatores, o analfabetismo era o que estava mais associado a estas variações.

A população brasileira de 60 anos ou mais tem menor escolaridade que a geração mais jovem. Esta diferença se acentua se consideradas apenas as mulheres idosas. De 1991 a 2000, o número de anos de escolaridade entre os idosos cresceu de uma média de 2.7 para 3.4 anos. Desse grupo, os homens (3.5) têm níveis um pouco maiores de escolaridade que as mulheres (3.1 anos). Há diferenças regionais, especialmente nas áreas rurais ou no Nordeste, onde as mulheres mais velhas foram educadas principalmente para o exercício de atividades nos espaços privados: procriação, cuidados com os filhos e tarefas domésticas. Isto impõe limitações que impedem que os mais velhos consigam melhores empregos. De fato, em todos os estados, a remuneração dos segmentos

populacionais com idade acima de 65 anos é a mais baixa.

O aumento do número de trabalhadores aposentados pôs em evidência décadas de sonegação fiscal, de fraudes, de má administração do sistema previdenciário e de utilização de seus recursos em projetos essencialmente políticos, sem retorno econômico. Ainda que esta situação seja corrigida, é pouco provável que o Estado consiga arcar com os custos do número cada vez maior de idosos, principalmente considerando os sempre escassos recursos destinados às políticas sociais tanto para crianças como para os idosos. Vale ressaltar que, no caso das crianças, os custos das despesas médicas e da educação são divididos com os pais. No caso dos idosos dependentes, a responsabilidade maior é do Governo, embora muitos idosos saudáveis sustentem os filhos e às vezes até os netos.

O contexto descrito acima deixa claro que a parcela maior de sacrifício caberá aos trabalhadores mais pobres que começaram a trabalhar mais cedo e que normalmente já permanecem mais tempo na força de trabalho, principalmente os trabalhadores rurais. Em 2002, 30% dos trabalhadores mais velhos participavam da população economicamente ativa, e 43% com renda familiar menor do que um salário mínimo<sup>10</sup>. Embora a nova reforma da aposentadoria imponha sua antecipação para os trabalhadores rurais, eles ganham quase um terço daqueles que vivem em áreas urbanas<sup>11</sup>.

Manter o trabalhador ativo e participante é contribuir para a promoção de saúde, e conseqüentemente, reduzir o custo de despesas médicas e da previdência. Desenvolver a educação e a atualização dos trabalhadores mais velhos é, em última análise, dar instrumentos para que eles se mantenham mais ativos e participantes.

Em seu clássico “Educação e Sociologia”, Durkheim<sup>12</sup> afirma que os sistemas de educação apresentam um duplo aspecto: uno e múltiplo. A diversidade é marcada pela educação diferenciada de classes sociais, estamentos ou castas diferentes, da cidade e do campo, além de diversidade de profissões. Mas esses sistemas repousam sobre uma base comum. Cada sociedade elabora um ideal de ser humano, do ponto de vista intelectual, físico e moral. Para existir, a sociedade deve ter certas homogeneidades, perpetuadas e reforçadas pela educação. Por outro lado, a diversificação é essencial para que exista a cooperação social. O objetivo da educação é promover a agregação do ser individual à vida social, criando um ser novo.

Na verdade, Durkheim considera que é através da socialização que o ser se humaniza. Aprendendo uma língua, aprende todo um sistema de idéias organizadas, classificadas e se torna herdeiro de séculos necessários a esta organização. Há formas intencionais e formas não-intencionais da educação: as que se desenvolvem em instituições – particularmente a escola – e as formas difusas, desenvolvidas pelos processos sociais mais amplos, que “ensinam” papéis, valores, comportamentos, sem que existam condições especialmente preparadas anteriormente para que ocorra o processo educacional.

Ao longo do século XX, a escola tornou-se fator ativo na implantação de programas de desenvolvimento e de indução a mudanças de comportamento e de atitudes desejáveis ao processo produtivo e reprodutivo. Para Mannheim<sup>13</sup>, a educação é também uma das técnicas sociais: métodos para influenciar o comportamento humano e induzir mudanças. Assim como a propaganda, a comunicação e a política, a educação não molda o homem em abstrato, mas em uma dada sociedade e para ela. Sua unidade fundamental não é o indivíduo, mas o grupo, e são excepcionais as possibilidades de a educação integrar-se no processo de mudança social através do planejamento democrático.

A relação de educação e desenvolvimento considera a educação em seus aspectos específicos, ou em relação dinâmica com os aspectos econômicos – qualificação de força de trabalho, implantação de tecnologias produtivas, desenvolvimento do consumo etc. – ou como estratégia para a melhoria dos demais indicadores sociais - nutrição, prevenção de saúde etc. Gunnar Myrdal<sup>14</sup> demonstrou, nos anos 60, que eram os países industrializados, com melhores indicadores econômicos e sociais, que mais se industrializavam, e os países subdesenvolvidos tendiam a perpetuar seus indicadores de pobreza e a retrocederem econômica e socialmente, fazendo com que as desigualdades mundiais tendessem a aumentar.

A dinamicidade do processo de criação tecnológica e de sua absorção pelo processo produtivo impõe-se à qualificação dos trabalhadores dos diversos setores da economia. As novas qualificações são oferecidas pelo mercado de trabalho, freqüentemente adaptando seus recursos humanos às novas tecnologias produtivas. Individualmente, fora do processo de trabalho, é difícil o acesso do trabalhador idoso às novas qualificações. O domínio ou o desconhecimento das novas linguagens tecnológicas e produtivas pode se transformar em mais um fator de exclusão e de reafirmação dos preconceitos contra os idosos.

As demandas por novas qualificações profissionais e a familiaridade com instrumentos profissionais novos se aceleram se somam e se alternam ao longo da vida de um mesmo trabalhador. As qualificações são extintas porque se tornam desnecessárias muito antes do final da vida profissional. O trabalhador tem que investir permanentemente em sua reprofissionalização ou corre o risco de tornar-se obsoleto antes mesmo de envelhecer.

A preparação dos trabalhadores para a participação ativa e responsável, segundo Rattner<sup>15</sup>, depende da popularização da informação e do conhecimento, tendo em vista a democratização da sociedade. Tal

popularização oferece aos trabalhadores mais velhos a ampliação de sua autonomia e o desenvolvimento da criatividade - que, em última análise, dão o sentido de direção à vida.

### 3. O TRABALHO E A APOSENTADORIA

A drástica redução do percentual de pessoas de faixa etária de 15-64 anos (fase produtiva), em comparação com a faixa etária dos mais velhos, provocou como consequência o enfrentamento do aumento da taxa de dependência que irá atingir os futuros trabalhadores no mundo inteiro. Sendo assim, nos próximos cinquenta anos, os governos não deverão ter recursos econômicos para oferecer aos idosos um salário mínimo de aposentadoria. No caso do Brasil, em 2002, a taxa de dependência era de 1 para 12, mas em 2050 haverá um declínio de 1 para 3. Este será provavelmente o maior desafio brasileiro. Como manter a qualidade de vida deste contingente de idosos?

O Estado de bem-estar social é a institucionalização e a forma política da proteção da sociedade contra o mercado auto-regulável, desmontada no final do século XX, quando ocorreu um entrelaçamento de direitos políticos e direitos sociais. O aumento de recursos poderia propiciar melhora considerável nas condições de vida do mundo, não pesasse contra isto a fragilização crescente das instituições.

A expansão neoliberal avança contra a manutenção dos benefícios conquistados ao longo do século e desmonta as estruturas no interior dos Estados Nacionais. O atendimento às necessidades sociais é feito, cada vez mais, pelo mercado, embora os salários se reduzam. O futuro do Estado de bem-estar é o fator fundamental da discussão entre socialdemocratas e neoliberais e entre esquerda e direita. As questões emblemáticas nesta discussão são o envelhecimento e o desemprego.

A maioria dos social-democratas quer manter os benefícios, mesmo com alto dispêndio, enquanto os neoliberais defendem apenas uma rede de segurança mínima. Em sua “terceira via”, Giddens<sup>16</sup> afirma que a questão extrapola o problema de níveis da “bomba relógio” da aposentadoria. Questiona a natureza do envelhecimento e os conceitos de saúde e de doença. Alguns países assumiram compromissos com as aposentadorias que não conseguirão manter, mesmo com razoável crescimento econômico. Outros, reduziram seus compromissos, do que resulta o empobrecimento dos idosos.

São polêmicas, mas instigantes, suas afirmações sobre a necessidade de avaliar os conceitos de envelhecimento e de aposentado, criados pelo welfare, quando a expectativa de vida era menor. Giddens propõe a abolição das idades fixas para aposentadorias, a reconceitualização da velhice como recurso da sociedade e a criação de formas inovadoras para a formação dos pecúlios, que combinem o privado e o público.

Afirma ainda Giddens que a velhice não deve ser uma época apenas de direitos, sem responsabilidades, e que há diferenças qualitativas entre os velhos sadios e os velhos debilitados, ou os muito velhos, que deveriam ser amparados integralmente. Mas a discussão está apenas começando, e essas considerações, se polêmicas diante de décadas de práticas social-democratas na Europa, são perversas para os trabalhadores da periferia que, desde muito jovens no processo produtivo, com baixos salários e péssimas condições de trabalho e de vida, apresentam na velhice grandes desgastes físicos e mentais.

Nos países centrais, a crise da previdência pública convive com a emergência de vigorosos fundos de pensão privados. Esses fundos assumiram uma importância fundamental na transformação dos processos de operação do capitalismo, e é grande o seu poder de investimento e de acumulação.

O idoso dos países periféricos tornou-se a principal vítima do desmonte do Estado. O envelhecimento da população brasileira e a estrutura da Previdência, planejada para uma “nação jovem”, têm sido apontados em algumas análises como vilões do déficit público. Grande parte dos beneficiários nunca contribuiu para a Previdência e a queda acentuada da relação entre contribuintes e beneficiários alimenta essa polêmica. Dentre os fatores gerenciais da crise da Previdência estão a evasão das contribuições, a informalização do mercado de trabalho, o descontrole na arrecadação, anistias, negociações judiciais, fraudes e altos custos administrativos<sup>17</sup>. Os fundos privados de pensão já têm grande importância no Brasil, embora menor que nos países centrais.

Este cenário aponta para a necessidade dos trabalhadores mais velhos continuarem na força de trabalho por mais tempo, especialmente aqueles que mantêm uma relação bastante satisfatória com sua atividade profissional e outros que desejam tentar um novo tipo de trabalho pós-aposentadoria.

A perda do emprego causada pela aposentadoria parece ser a maior perda na vida de uma pessoa porque ela causa perdas subseqüentes, especialmente para aqueles que não substituem as rotinas por outros papéis na sociedade. Muitas pessoas gostam do que fazem, das organizações para as quais trabalham, dos colegas e das relações sociais estabelecidas, e não desejam se aposentar.

Estudos revelam que os aposentados que retornam ao trabalho são mais felizes do que aqueles que não têm atividades remuneradas. Jungmeen E. Kim e Phyllis Moen<sup>18</sup> realizaram pesquisa com 534 homens e mulheres casados que estavam em três fases distintas da aposentadoria: há muito tempo, recentemente, e prestes a se

aposentar. Seus resultados apontam que os que se declararam mais satisfeitos eram aqueles que estavam trabalhando por livre escolha e em regime de meio período. Aliás, um fenômeno que tem sido comum nos Estados Unidos é que muitos aposentados continuam nas novas carreiras ou são contratados como consultores pelos seus antigos empregadores.

É fato que existem dificuldades na empregabilidade para trabalhadores mais velhos, aposentados ou não, no mercado formal de trabalho em qualquer lugar do mundo. As estatísticas brasileiras indicam que a taxa de empregabilidade dos idosos é baixa (30,4%). É necessário, entretanto, investigar as diferentes faixas e sua empregabilidade – por exemplo, a proporção do idoso jovem (60-69 anos) que está no mercado de trabalho e a análise desse perfil em termos de renda e status socioeconômico, grau de escolaridade, sexo e tipologia do trabalho. Por outro lado, é preciso definir o perfil de necessidade básica desses trabalhadores em função de um dado de realidade: o crescente nível de tecnologia e informática que acaba por distanciar os trabalhadores mais velhos aos novos conceitos e práticas de trabalho.

Por outro lado, existem também nuances dentro da empregabilidade dos idosos, e seria importante saber, além do desejo deles continuarem no mercado de trabalho, se, enquanto trabalhadores, foram aposentados ou optaram pela aposentadoria; se aposentaram recentemente ou já estão há algum tempo fora do mercado. Se eles foram demitidos, qual o tempo de procura de trabalho e as dificuldades que estão enfrentando.

Além desses dados, é importante serem analisadas as possibilidades pelos empregadores e ainda a tipologia dos preconceitos quanto a trabalhadores mais velhos. Esses são alguns dos dados a serem considerados para o estabelecimento de um programa para a educação continuada. Quando são demitidos ou quando estão há mais de dois anos de aposentadoria e querem retornar ao mercado do trabalho, os trabalhadores mais velhos enfrentam ainda maiores dificuldades. Parece haver uma relação da saída do trabalho, principalmente por demissão, e a perda do contato social, na autoestima, além da própria prática do trabalho. Chan e Stevens<sup>19</sup> compararam os padrões de emprego para trabalhadores mais velhos que foram demitidos de seus antigos empregos com outros que não foram demitidos. Os resultados indicaram que a saída involuntária do emprego provoca conseqüências negativas em relação às taxas de empregabilidade de trabalhadores mais velhos. Das pessoas de 55 anos que haviam perdido emprego há dois anos, apenas 60% dos homens e 55% das mulheres foram reempregados, comparados às taxas de empregabilidade (80%) dos trabalhadores (homens e mulheres) com a mesma idade que estavam ainda trabalhando. Há ainda situações em que a perda do emprego pode levar à morte. Pesquisadores<sup>20</sup> mostraram evidências de que existe uma relação causal entre a perda do emprego e a mortalidade entre trabalhadores mais velhos. Eles concluíram ainda que a empregabilidade estava relacionada com a saúde mental e a forma física desses trabalhadores mais velhos. A identidade social é marcada pelo vínculo e pelas relações estabelecidas no processo produtivo. Mesmo os que desejam se aposentar gostariam de manter uma espécie de atividade, enquanto alguns realmente querem parar de trabalhar, embora não tenham planos sobre o que desejariam fazer. Pode até haver uma certa euforia quando afirmam que embarcariam em muitos projetos, mas poucos poderiam especificar detalhes sobre esses projetos, ou o que eles fariam realmente na época da aposentadoria.

É natural que as atividades, remuneradas ou não, sejam relacionadas aos seus interesses e projetos pessoais. A questão que se coloca é se, durante suas vidas, as pessoas estão conscientes de seus próprios desejos, interesses, motivações e papéis que desempenham ou se elas simplesmente aceitam o que lhes aparece ou convêm. Talvez as atividades que desenvolvam sejam resultantes de sua própria ignorância frente às reais possibilidades<sup>21</sup>.

No final da década de 80, foram criados os PPAs - Programas de Preparação para a Aposentadoria, e as demissões dos trabalhadores mais velhos com a implantação dos PDVs - Planos de Demissão Voluntária e PDIs - Planos de Demissão Incentivadas. Nem sempre, entretanto, a implantação desses planos de demissão ou de preparação para a aposentadoria é seguida de avaliações ou acompanhamentos consistentes. Ao contrário, freqüentemente, se reduzem à avaliação de um evento – seminário, por exemplo – com a duração de cerca de uma semana.

O modo como as pessoas agem e reagem ao trabalho e à aposentadoria é também o resultado de diferenças interpessoais: do passado, presente e de como elas percebem o futuro. O tipo de trabalho que elas desenvolvem; a respectiva satisfação dele advinda; e se elas decidem ou são forçadas a se aposentar são outros aspectos relevantes que devem ser analisados. Adicionado a isto, muitas questões e contradições estão envolvidas na aposentadoria: como os trabalhadores alocam o tempo livre ou deixam para desenvolver ou descobrir interesses apenas quando se vêem diante da aposentadoria? O que acontece quando os trabalhadores se aproximam dessa decisão? Eles têm planos claros e d e f i n i - dos ou esperam que as idéias apareçam quando o momento chegar? Será a aposentadoria uma época para lazer, para a família, para desenvolver um novo projeto pessoal ou para continuar no mesmo tipo de trabalho?

Em resposta a estas questões, pesquisadores vêm investigando o modo como as pessoas decidem sobre as próprias aposentadorias e os fatores que as influenciam. É certo que, freqüentemente, a expressão “planejamento

para a aposentadoria” remete à poupança para o futuro. A aposentadoria é, contudo, dependente de diversos fatores, embora seja quase impossível a realização de sonhos sem que o aposentado tenha garantida a sobrevivência imediata. Entre tanto, apesar do aspecto econômico ser muito importante, ele não assegura, necessariamente, atitudes positivas para a aposentadoria.

Um dos aspectos a serem considerados é que não é incomum que aposentados queiram voltar ao trabalho. Com efeito, a idéia tradicional de saída final é obsoleta<sup>22</sup> e a aposentadoria pode implicar a saída de uma carreira, mas também uma entrada para novos trabalhos e para a segunda carreira. Por certo, muitos aposentados desejam continuar a participar da força de trabalho. Um exemplo disto se refere ao caso dos executivos brasileiros, como aponta Lucia França<sup>23</sup>, que, apesar de serem trabalhadores privilegiados e muitos terem uma poupança razoável para o futuro, gostariam de continuar trabalhando nas mesmas ou em outras atividades na aposentadoria.

Sendo assim, o equilíbrio vida-trabalho, a educação permanente, e os programas de educação para a aposentadoria são algumas das opções de apoio, que as organizações, junto com os órgãos governamentais, poderiam adotar, para melhorar a qualidade de vida dos seus trabalhadores de qualquer idade. Consequentemente, essas novas formas de lidar com a vida do trabalhador poderão inspirar novos projetos de vida, que incluam até o retorno ao mercado de trabalho de uma forma mais motivada. Vale lembrar que a seqüência educação-trabalho-aposentadoria não precisa seguir esta ordem. Sem dúvida, há uma série de alternativas e opções que incluem a satisfação com o trabalho, garantindo o tempo para o lazer, para a família e para as relações sociais.

Por outro lado, há trabalhadores que pensam na aposentadoria como uma fase inevitável da vida. É preciso então oferecer oportunidades, através de informações e aconselhamento, em que estejam previstos momentos de discussão frente às mudanças que talvez enfrentem no futuro, e ao planejamento que precisa ser iniciado com alguma antecedência. Os programas de preparação para a aposentadoria devem ainda permitir ao trabalhador a simulação do futuro e a possibilidade de reflexão sobre o planejamento da vida em termos econômicos, sociais, familiares e de lazer.

A educação para a aposentadoria é, sem dúvida, relevante para os trabalhadores, principalmente para aqueles que tenham interesse em organizar o tempo no futuro e/ou estejam aproximadamente há cinco anos do evento. No entanto, é preciso que os chamados Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA) se constituam num processo sistemático, iniciado por um diagnóstico de interesses dos trabalhadores, da relação dos pré-aposentados com o trabalho e suas intenções no pós-carreira.

Seminários informativos podem sensibilizar os trabalhadores quanto à importância de um plano de futuro, mas são insuficientes frente a todo um processo que precisa ser amadurecido. Além disso o PPA deve prever a abordagem dos aspectos multidimensionais a inerentes à vida, principalmente no contexto social e familiar. É preciso que esses programas sejam elaborados em módulos, de acordo com o interesse dos trabalhadores. Fundamental ainda que os PPAs prevejam reflexões individuais e dinâmicas sobre o processo, e que poderiam ser associados com uma proposta de educação permanente que garanta o planejamento de vida na transição e no pós-carreira. Outra crítica aos PPAs é a indefinição das empresas frente aos objetivos dos programas, sua responsabilidade social e mesmo da ausência de avaliação dos trabalhadores antes, durante e após aposentadoria. A avaliação pós-aposentadoria deve ser realizada pelo menos durante os cinco anos após o desligamento do trabalhador.

A inclusão da educação permanente para os trabalhadores idosos, e mesmo para aqueles que desejam se aposentar, poderá reverter-se ainda na melhoria da imagem organizacional da empresa. A oferta do planejamento para a segunda metade da vida, dentro do programa de educação permanente, poderá contribuir ainda para o desenvolvimento de novas formas de produção que beneficiem a empresa e, de forma geral, as demandas da sociedade.

Como sugere De Masi<sup>24</sup>, o mundo atual, com as novas tecnologias, poderia fornecer mais conforto e tempo livre. Entretanto, vivemos como se ainda estivéssemos cem anos atrás. Dentre os comportamentos que assistimos no ambiente do trabalho está o cultivo à eficiência e à competição; às horas extras desnecessárias; os espaços e as instalações do trabalho e da pausa; à incapacidade de compensar os trabalhos sacrificantes e incômodos; aos tempos de trabalho; à estranheza e impotência que gera nos seus colaboradores com sistemas e gerências autoritárias; o sadismo e o medo das demissões até a burocracia que emperra a criatividade.

Se, em nossa sociedade, conhecer conta mais do que fazer, a conclusão a que De Masi chega é que desenvolve melhor o seu trabalho quem cultiva outros interesses. Por certo, a empresa depois da família e da escola, é uma instituição que desenvolve o potencial humano. É preciso, como aponta este autor, re-projetar a vida prestando maior atenção às necessidades radicais da amizade, do amor, do jogo, da introspecção e do convívio.

Mais do que preparar para aposentar: estamos vivendo um período em que muitos terão que retornar ao trabalho, principalmente para complementar a renda tão diminuída pelo sistema previdenciário. São estes que encontram dificuldades para o retorno, não só pelo preconceito ainda tão evidente contra os trabalhadores mais

velhos no mundo do trabalho, como também pela falta de oportunidades de atualização e treinamento, principalmente relacionadas às novas tecnologias e práticas de trabalho. Sendo assim, a proposta de educação permanente não deve estender-se apenas aos aposentados, mas também a trabalhadores mais velhos que não conseguem mais emprego no mercado formal de trabalho, pela sua necessidade de atualização de conhecimentos ou práticas de trabalho, ou por preconceito das empresas frente ao potencial desses trabalhadores.

Há muitas diretrizes, projetos e ações que devem ser propostos e implementados pelas redes sociais, mas a linha comum que deve perpassar nessas medidas é a de que grande parte dos trabalhadores idosos já deram sua contribuição para a sociedade, e que a complementação de renda ou a busca do simples prazer de uma atividade deve consumir uma carga horária reduzida, não sacrificante. Mais uma vez, ressalta-se a importância do equilíbrio vida/trabalho nas atividades no futuro, garantido o tempo livre para outras atividades além do trabalho.

#### **4. CRIAÇÃO DE CENTROS DE EDUCAÇÃO PERMANENTE PARA TRABALHADORES IDOSOS**

O gerontólogo americano James Birren<sup>25</sup> foi o primeiro a estudar sistematicamente o fenômeno do *slowing of behaviour* (lentidão do agir) como característica fundamental do processo de envelhecimento. Essa lentidão é responsável principalmente pelas diferenças percebidas no processo cognitivo.

Em termos cognitivos, alguns aspectos se acentuam (regularidade de ritmo, método, gosto, pontualidade, rigidez, atenção concentrada, disciplina, prudência, vocabulário, memória para fatos passados, paciência e exatidão) e outros diminuem (audição, visão, olfato, precisão manual, tato, flexibilidade, rapidez de ritmo, adaptação, memória para fatos recentes, energia e atenção difusa), como assinalados por Lucia França<sup>26</sup>. Note-se que grande parte das limitações físicas pode ser contornada ou corrigida. Além disso, certas características poderão ser estimuladas com a prática e com exercícios, além do estímulo produzido pelo contato com outras pessoas, principalmente com os jovens.

É importante ainda assinalar os estudos de Baltes<sup>27</sup> e seus colegas sobre os processos psicológicos do desenvolvimento durante toda a vida (*life-span development*) e o gerenciamento da dinâmica entre as perdas e ganhos, utilizando-se da seleção, otimização e compensação. Segundo Baltes, a seleção diz respeito à restrição da pessoa em função das perdas relacionadas ao envelhecimento e do potencial adaptativo. A otimização se refere aos comportamentos que enriquecem as escolhas da vida, principalmente as relacionadas a quantidade e qualidade. A compensação trata da utilização do comportamento adaptativo quando capacidades comportamentais são perdidas ou reduzidas. O desenvolvimento para toda a vida inclui a otimização seletiva com compensação e permite que as pessoas envelheçam sem trauma. Isso prevê o engajamento em tarefas que sejam importantes, apesar da consciência da redução da energia.

Um dos objetivos da Educação Permanente é a criação de condições ótimas para preparar e manter ativos os trabalhadores na sociedade, para disseminação da informação e do conhecimento e para evitar a centralização. Considerações adicionais devem focar os fatores pessoais, sociais e ambientais da clientela e das comunidades envolvidas.

A proposta de educação permanente para idosos deve estar vinculada às instituições municipais de trabalho e de ensino – Ministérios e Secretarias de Trabalho, Previdência Social, Educação e Saúde; escolas/universidades da rede municipal, estadual e federal, às instituições de trabalho e de educação de adultos – Sebrae, Senac e Senai, UnATIs (universidades abertas para a terceira idade dentro das Universidades) e Centros de Envelhecimento; às organizações não-governamentais e empresas locais. O ideal seria que essas instituições organizassem um grande projeto em parceria, em função da busca pela qualidade, evitando-se assim, a duplicidade de propostas.

A sustentabilidade dessa proposta desemboca na formação de cooperativas de trabalhadores ou de bolsas de emprego, tendo em vista a formação de mão-deobra necessária a novas oportunidades. Prevê-se, contudo, a participação de interessados de outras faixas etárias, o que permitirá a integração intergeracional.

Deverão ser considerados prioritariamente o desejo e a capacidade física do trabalhador mais velho para o tipo de trabalho a ser desenvolvido. Isto é especialmente verdadeiro para aqueles que tiveram uma vida de trabalho dura ou começaram a trabalhar muito cedo e vêem na aposentadoria uma oportunidade de simplesmente descansar. É fundamental ainda considerar que a carga horária desse trabalho extra do aposentado deverá ser reduzida, a fim de ser garantido um tempo para suas atividades sociais, afetivas, de cultura e de lazer, embora frequentemente inacessíveis ao poder aquisitivo dos idosos.

Aposentadoria e benefícios como pensão já estão quase universalizados entre os idosos com mais de 70 anos. Há disparidades de rendimentos entre a população idosa rural e a urbana, assim como há diferenças regionais marcantes, mas a população idosa brasileira, em todas as regiões, exceção do Distrito Federal, localiza-se nas faixas de menor rendimentos, em relação às demais faixas etárias. Além disso, seus rendimentos são cada vez mais corroídos pela conhecida situação da previdência pública no Brasil.

Movimentos sociais e ações e institucionais poderão, a médio ou longo prazo, alterar o quadro de pobreza dos idosos. No entanto, é necessária a adoção de alternativas imediatas de mudança social e de ampliação de participação e cidadania. A atualização profissional e o desenvolvimento de novas habilidades e aptidões poderão colaborar para a reintegração deste segmento no processo produtivo, e para a complementação de renda e a retomada de sua participação na rede social.

As transformações tecnológicas e econômicas promoveram grandes mudanças socioculturais para a fração mais qualificada da população e integrada no processo produtivo. O desenvolvimento econômico atrai para as cidades grandes correntes migratórias bastante heterogêneas e, predominantemente, desqualificadas para profissões urbanas. Na atualidade brasileira, é evidente o que poderá ser denominado “metropolização da pobreza”: o modelo agro-exportador moderniza o mundo rural e expulsa para as cidades, especialmente para as metrópoles regionais, o excedente populacional, pouco qualificado para atividades urbanas e com baixa escolaridade.

O subproduto de um projeto de educação permanente para a população idosa relaciona-se às mudanças na qualidade de vida, à promoção de mobilidade social, ampliação da auto-imagem e autoestima, reforço em suas condições de saúde individual, estimulação da memória, novas relações sociais, dinamização de sua participação comunitária. A sociedade receberá não apenas novos produtores e novos consumidores, mas novos cidadãos, capazes de integrar suas experiências de vida e de trabalho às novas tecnologias, promovendo novos valores, mais positivos em relação ao envelhecimento e às possibilidades de contribuições dos cidadãos idosos à sociedade em mudança.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para desenvolver a empregabilidade deste segmento, é necessária uma flexibilização da Legislação Trabalhista que atenda às condições e aos interesses dos idosos e de seus empregadores quanto às obrigações trabalhistas, desconto previdenciário, jornada semanal, ou estimulação à criação de cooperativas, por exemplo.

Esse novo contrato permitirá ao trabalhador mais velho realizar atividades nas quais ele possa utilizar sua experiência, exercer o papel de repassador de conhecimentos e, ao mesmo tempo, de receptor de tecnologia. Mais do que isso, a descoberta dos novos métodos, ferramentas e tecnologias que aperfeiçoem os processos de trabalho já conhecidos pelos trabalhadores idosos. Por certo esses resultados renderão às empresas o retorno da lucratividade e produtividade, ao mesmo tempo que elas terão um trabalhador motivado, reforçado em sua auto-estima e auto-imagem, com oportunidade da complementação da renda.

A exemplo do que já acontecia nos Estados Unidos, há 20 anos, assistimos na atualidade a uma nova inserção dos idosos no mercado de trabalho, como recepcionistas de lanchonetes, empacotadores de supermercados ou atendentes de lojas de departamentos. Sem dúvida, é uma abertura do mercado de trabalho. Contudo, é preciso ter cuidado para que ela não seja vista como a única forma de utilização, e que não seja subestimado ou subutilizado o potencial real do trabalhador. Existem por certo muitas outras opções a serem desenvolvidas que sejam interessantes e vantajosas tanto para o empregador como para o idoso.

O crescimento relativo e absoluto da população idosa brasileira ao longo das últimas décadas justifica a formulação de políticas específicas para o atendimento deste segmento populacional, conforme se evidencia na promulgação do Estatuto do Idoso.

Dentre as características da população com 60 anos e mais, a baixa escolaridade aponta para a necessidade da formulação de programas específicos para os idosos brasileiros, o que poderia diminuir a defasagem entre sua capacitação original – marcadamente rural – e as exigências de integração no mercado de trabalho urbano.

O descompasso entre o crescimento da população economicamente ativa no Brasil e a população de idosos, e a problemática administração da previdência pública brasileira ameaçam a manutenção de níveis satisfatórios dos benefícios dos aposentados. Por outro lado, projetos de crescimento econômico supõem a ampliação e adequação da qualificação profissional de maiores contingentes populacionais, capazes de operar as tecnologias mais rentáveis. A chave para o desenvolvimento e para a distribuição da educação está em promover maiores oportunidades de capacitação para trabalhadores, e em especial, reter os trabalhadores mais velhos no mercado.

Nas metrópoles e regiões mais desenvolvidas, a hegemonia de setores de tecnologia avançada acentua as diferenças sociais e de capacitação profissional. Isso amplia a distância social entre os incluídos nos modernos segmentos produtivos e os setores com escassa capacitação profissional. Essa população sem qualificação é a que forma bolsões de pobreza, periféricos à modernização da economia e nos quais se inclui uma significativa fração da população idosa. Um projeto de educação permanente e de atividades de qualificação significa, pioneiramente, uma ruptura com o tradicional atendimento assistencialista dos programas sociais voltados para os idosos.

Essencialmente, um projeto de educação permanente para a população idosa implicaria mudanças na qualidade de vida, promoção de mobilidade social, ampliação da auto-imagem e auto-estima, reforço em suas condições de saúde individual, estimulação à memória e dinamização de sua participação comunitária. A sociedade receberá não apenas novos produtores e novos consumidores, mas novos cidadãos, capazes de integrar suas experiências



de vida e de trabalho às novas tecnologias promovendo novos valores, mais positivos em relação ao envelhecimento e às possibilidades de contribuições dos cidadãos idosos à sociedade em mudança.

## NOTAS

- 1 UNITED NATIONS. Expert consultative meeting [Report, February 1-3, 1999]. Vienna International Centre: Division for Social Policy and Development. Disponível em: Acesso em: 24 junho 2004.
- 2 IBGE. Pesquisa nacional por amostra de domicílios – PNAD Rio de Janeiro, 2002. Disponível em: Acesso em: 26 julho 2004.
- 3 UNITED NATIONS. Population Ageing- 2002 [Graph]. Population Division, Department of Economic and Social Affairs. New York: United Nations, 2002.
- 4 IBGE. População projetada 1980-2050. [Projected population]. Rio de Janeiro, dados conciliados em 13 de março de 2001. Disponível em: Acesso em : 14 abril 2004.
- 5 IBGE. Perfil dos idosos responsáveis pelos domicílios no Brasil 2000. Rio de Janeiro, 2004. Disponível em: Acesso em : 24 junho 2004.
- 6 MARX, K.; ENGELS, F. O manifesto comunista. São Paulo, SP: Ed. Bontempo, 2003.
- 7 THE INTERNATIONAL ADULT LITERACY SURVEY DATABASE (2000). Highlights from the final report of the international adult literacy survey : literacy in the information age. OECD and Statistics Canada. Disponível em: Acesso em: 11 agosto 2004.
- 8 Segundo o IALS (1997) prosa literária é o conhecimento e a habilidade necessária para o entendimento e uso da informação dos textos, incluindo editoriais, nova estórias, poemas e ficção.
- 9 MESSIAS, E. (2003). Income inequality, illiteracy rate, and life expectancy in Brazil. *American Journal of Public Health*, Washington, v. 93, n. 8, p. 1294-1296.
- 10 Em outubro de 2005, o salário mínimo mensal no Brasil era de R\$ 300,00.
- 11 IBGE. Perfil dos idosos responsáveis pelos domicílios no Brasil. 2001. 12 OLIVEIRA, F.E.; BELTRÃO, K.I.; FERREIRA, M.G. Reforma da previdência. Rio de Janeiro: IPEA, 1997. Texto para Discussão, 508.
- 13 MANHEIM, K. O homem e a sociedade. Rio de Janeiro : Zahar, 1962.
- 14 MYRDAL, G. Aspectos políticos da teoria econômica. São Paulo: Nova Cultural, 1997.
- 15 RATTNER, H. Work, education, and development. In: D'AVILA NETO, I., M. Social development : challenges and strategies. Rio de Janeiro: UNESCO/UFJR-EICOS, 1995. p.347-368.
- 16 GIDDENS, A. As conseqüências da modernidade. São Paulo: UNESP, 1999.
- 17 OLIVEIRA, F. A dívida da união com a previdência social : uma perspectiva histórica. Rio de Janeiro: IPEA, 1999. Texto para Discussão, 638.
- 18 KIM, J. E.; MOEN, P. Is Retirement good or bad for subjective well-being? Retirement as a life course transition in time and in ecological context. *Current Directions. Psychological Sciences*, New York, n. 10, p. 83-86, 2001.
- 19 CHAN, S.; STEVENS, A. H. Job loss and employment patterns of older workers. *Journal of Labor Economics*, Washington, v.19, n.2, 2001.
- 20 GALLO, W. T.; BRADLEY, E. H.; SIEGEL, M., et all. Health effects of involuntary job loss among older workers: findings from the Health and Retirement Survey. *Journals of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, California, v. 55B, n. 3, 2000.
- 21 FRANÇA, Lucia. A busca de um sentido existencial para o idoso. Rio de Janeiro, 189 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social). UFRJ, 1989.
- 22 MOEN, P.; KIM, J. E.; HOFMEISTER, H.. Couples' Work/Retirement Transitions, Gender, and Marital Quality. *Social Psychology Quarterly*, Washington, n. 64, p. 55-71. 2001.
- 23 FRANCA, L. H. Attitudes towards retire-ment : a cross-cultural study between New Zealand and Brazilian executives. Auckland, 456 p. Tese de Doutorado em Psicologia Social - Department of Psychology, The University of Auckland, 2004.
- 24 DE MASI, D. O futuro do trabalho : fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 3. Trad. Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000.
- 25 BIRREN, J.; SCHAIE, W. (Eds). *Handbook of the psychology of aging*. 5th New York., Academic Press, New York, 2002.
- 26 FRANCA, L. H. O Resgate do Tempo. *Boletim Técnico do Senac*, Rio de Janeiro, v. 2, n. 15, p. 97-111, 1989.
- 27 BALTES, P. B. On the incomplete architecture of human ontogeny: Selection, optimization, and compensation as foundation of development theory. *American Psychologist*, Washington, n. 52, p.366-380. 1991.

\* Lucia Helena França; Daizy Valmorbida Stepansky.

Educación permanente para trabajadores de la tercera edad: la reinserción en la red social.

En 2005 el mundo vivirá una gran explosión demográfica de personas de la tercera edad. En Brasil, esta situación será aún más dramática debido a que su población se duplicará en sólo 20 años. Este hecho representará grandes dificultades tanto con respecto al pago de las jubilaciones como en la estructura de la salud, haciéndose imprescindible la unión de esfuerzos en los sectores de la sociedad con el objetivo de garantizar un mínimo de dignidad a ese sector de la población. Este artículo aborda algunos aspectos de este nuevo dilema social y apunta a la formación de centros de educación permanente (long-life learning) como una alternativa para el perfeccionamiento y actualización de dichos trabajadores, teniendo en vista la continuidad de su empleabilidad.

Palabras clave: Tercera edad; Trabajador de la Tercera Edad; Interés Profesional; Desarrollo de Personal; Capacitación Profesional; Sistema; Educación Permanente; Jubilación; Trabajo.

\* PhD em Psicologia Social pela Universidade Auckland, Nova Zelândia, 1999-2004. Pesquisadora associada da UnATI/UERJ. Consultora autônoma Trabalho e Envelhecimento e Programas Intergeracionais. Site: <http://www.luciafranca.com>. E-mail: [luciafranca@luciafranca.com](mailto:luciafranca@luciafranca.com).

\*\* Doutora em Comunicação e Cultura pela Professora Adjunta do Programa de Pós-Graduação Sociologia e Direito da UFF. E-mail: [daizystepansky@terra.com.br](mailto:daizystepansky@terra.com.br).