

THANIA MELLO GOMES DE MATOS



1290000200



TCC/UNICAMP M428d

**DESEMPREGO NA MATURIDADE:
Impacto psicossocial e contribuições da educação**

Campinas / 2003

UNICAMP BIBLIOTECA

THANIA MELLO GOMES DE MATOS



1290000200



TCC/UNICAMP M428d

**DESEMPREGO NA MATURIDADE:
Impacto psicossocial e contribuições da educação**

Campinas / 2003

UNICAMP BIBLIOTECA

UNIDADE.....	FE
Nº CHAMADA:	TCC-UNICAMP
	M.428d
Vi.....EX:	
TOMRO:	200
PROG:	124/2003
C.....D:	2
PREÇO:	11,00
DATA:	03.11.03
Nº OPD:	Paib = 308162

**Catálogo na Publicação elaborada pela biblioteca
da Faculdade de Educação/UNICAMP**

Bibliotecário: Gildenir Carolino Santos - CRB-8ª/5447

M428d	<p>Maatos, Thania Mello Gomes de.</p> <p>Desemprego na maturidade : impacto psicossocial e contribuições da educação / Thania Mello Gomes de Matos. – Campinas, SP: [s.n.], 2003.</p> <p>Orientador : Anita Liberalesso Neri.</p> <p>Trabalho de conclusão de curso (graduação) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação.</p> <p>1. Maturidade. 2. Desemprego. 3. Educação e trabalho. I. Neri, Anita Liberalesso. II. Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Educação. III. Título.</p> <p align="right">03-0122-BFE</p>
-------	--

THANIA MELLO GOMES DE MATOS

**DESEMPREGO NA MATURIDADE:
Impacto psicossocial e contribuições da educação**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado como um dos pré-requisitos para graduação no Curso de Pedagogia da Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas, sob a orientação da Profa. Dra. Anita Liberalesso Neri.

Campinas / 2003

FOLHA DE APROVAÇÃO

Profa. Dra. Anita Liberalesso Neri
(Orientadora)

Profa. Roberta Gurgel Azzi
(Segunda leitora)

Campinas, 4 de julho de 2003.

AGRADECIMENTOS

Ao meu pai Evandro que me incentivou e auxiliou nesta caminhada.

À minha mãe Guida e aos meus irmãos Evandro Jr. e Gustavo, parceiros e companheiros na vida.

À Renata Pereira Martins minha amiga fiel e companheira em todos os momentos.

Ao Rodrigo meu namorado compreensivo e paciente.

À Profa. Dra. Anita Liberalesso Neri pelo carinho e atenção ao me orientar neste trabalho.

Sumário

Resumo -----	Página 1
Apresentação-----	Página 3
O desemprego: definições e origens históricas -----	Página 5
O desemprego no Brasil e no mundo -----	Página 8
Desemprego na maturidade -----	Página 11
O impacto do desemprego na vida de pessoas mais velhas---	Página 23
Contribuições da educação -----	Página 37
Conclusões -----	Página 43
Referências bibliográficas -----	Página 46

Resumo

Gomes de Matos, T.M. (2003). Desemprego na maturidade: Impacto psicossocial e contribuições da educação. Trabalho de Conclusão de Curso, Faculdade de Educação da Unicamp, Campinas (47 p.).

O trabalho é extremamente importante na vida das pessoas, não apenas por ser fonte de subsistência, mas também por representar status social e auxiliar na construção da identidade dos indivíduos. Assim, perder, involuntariamente, o trabalho pode trazer às pessoas ruins conseqüências. O mundo vem passando por um período de alto índice de desemprego, devido a problemas conjunturais e econômicos. A falta de emprego atinge pessoas de todas as faixas etárias. O objetivo deste estudo é discutir o desemprego e seu impacto em pessoas acima de 40 anos que, tendem a apresentar maiores dificuldades na busca de uma recolocação. Além disto, o presente trabalho discute como a educação pode auxiliar estas pessoas a readquirirem habilidades mais exigidas, hoje, pelo mercado de trabalho.

"...fecunda a terra no estio, para fecundar a vida, o trabalho se inventou. Feliz quem pode orgulhoso 'nunca fui vadio' e se hoje sou venturoso, devo ao trabalho o que sou."

Olavo Bilac

O trabalho é um direito e um dever do ser humano (Hummes, 2003). Constitui uma necessidade para cada ser humano e para a construção de uma sociedade que visa ao bem comum. A realidade do trabalho humano assim concebido mostra como nos defrontamos atualmente com um grave e extenso problema humano e social, o desemprego. Nunca será demais assinalá-lo e frisá-lo, também com profunda preocupação em virtude dos efeitos psicológicos e sociais que esse fenômeno acarreta para os indivíduos, para suas famílias e para toda a sociedade.

Com o aumento no número de idosos no Brasil e no mundo, as empresas e o mercado de trabalho estão diante de uma grande quantidade de trabalhadores nessa faixa etária. Com a tendência mundial do rejuvenescimento da força de trabalho nas empresas, o constante *downsizing* (corte de pessoas para reduzir custos na empresa) e a reestruturação de atividades, muitas organizações estão usando estratégias de antecipar a aposentadoria ou demitir os funcionários mais antigos, e isso tem causado um grande aumento no número de pessoas mais velhas desempregadas.

Outra importante tendência do mundo do trabalho, que afeta os trabalhadores mais velhos, é a mudança na natureza do trabalho. O padrão dos empregos, nos Estados Unidos, está mudando de indústria manufaturada para empregos de prestação de serviço. No Brasil, desenha-se tendência análoga, pelo menos nas regiões de industrialização mais avançada, mais expostas ao fenômeno da globalização. Isso significa que tanto os trabalhadores jovens quanto os mais velhos tenderão a realizar menos trabalhos manuais e, em lugar deles, deverão ser mais solicitados a realizar trabalhos cognitivos e que exigem habilidades interpessoais. Além disso, como os trabalhos são baseados no uso e no conhecimento de computadores e em tecnologias da informação, os empregos exigirão que os trabalhadores jovens e maduros possuam habilidades compatíveis com as novas demandas.

As tendências demográficas, do ambiente de trabalho e econômicas estão inter-relacionadas e têm numerosas implicações para as organizações e os seus funcionários. O trabalho, além de ser fonte de subsistência, compõe a identidade das pessoas. Assim, perder o emprego acarreta problemas psicológicos, sociais e familiares, principalmente para o indivíduo mais velho, que sofre preconceitos relacionados à idade.

O presente estudo tem por objetivo discutir o desemprego na maturidade e algumas de suas conseqüências para o adulto. O texto foi dividido em quatro tópicos. Inicialmente, discutimos as origens históricas do desemprego. Num segundo momento, abordamos questões referentes ao desenvolvimento histórico do desemprego, e como ele se apresenta no mundo e no Brasil, atualmente. Em seguida, conceitualizamos o termo maturidade para, então, fazermos um apanhado geral das reais perdas e dos ganhos que esse período etário pode trazer para o indivíduo. Em seguida, discutimos como está sendo encarada, hoje, a força de trabalho de pessoas mais velhas, dentro das organizações, para então tratarmos das causas e das taxas de desemprego na maturidade. No quarto tópico, tratamos das conseqüências do desemprego para as pessoas acima de 40 anos. Por último, discutimos como a educação pode atuar no sentido de ajudar o indivíduo a se reciclar e a aprender novas tecnologias e habilidades que facilitem o seu retorno ao mercado de trabalho, na qualidade de empregado.

O desemprego: definições e origens históricas

Neste tópico apresentaremos algumas definições de desemprego, dentre elas aquela utilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que é a fonte dos dados estatísticos apresentados neste trabalho. Além disto, faremos um breve histórico levantando as origens do desemprego no mundo, para que o leitor possa compreender as raízes dessa problemática.

Conforme o Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa, o termo desemprego refere-se à ociosidade involuntária daqueles que desejam trabalhar, mas não encontram quem os empregue. A definição do IBGE é mais complexa. Segundo essa instituição, é considerado desempregado quem procurou trabalho nos últimos 30 dias e não encontrou. Além disso, a idade mínima da População em Idade Ativa (PIA) caiu de 15 para 10 anos, sendo esta atribuída a três subgrupos distintos: ocupados, desocupados e inativos (população não economicamente ativa). A força de trabalho é chamada de População Economicamente Ativa (PEA) e é constituída pela população ocupada e pela população desocupada. A população ocupada compreende as pessoas que tinham trabalho na semana anterior à da entrevista. Todavia, não é classificada como ocupada a população que se encontra há longo tempo afastada, evitando-se, assim, que pessoas economicamente inativas sejam consideradas ocupadas. O IBGE ainda adota a classificação dos ocupados em empregados, trabalhadores por conta própria, empregadores e pessoas que trabalham sem remuneração. A nova metodologia oferece informações sobre em que grupo de atividade está inserido o empregado, identificando o emprego nos setores público e privado e entre os serviços domésticos remunerados.

A população desocupada consiste nas pessoas que não tinham trabalho e que estavam procurando no período de referência, com disponibilidade para assumir trabalho na semana da entrevista.

Em relação às pessoas inativas, chamadas também de População Não Economicamente Ativa, a nova metodologia científica considera aquelas que estiveram ligadas à PEA no último ano, que desejam um trabalho e que podem assumi-lo no curto prazo. São as chamadas pessoas marginalmente ligadas à PEA. Aquelas que desistiram de procurar trabalho num período de referência de 30 dias, mas que antes estiveram procurando por um período de seis meses, são classificadas como desencorajadas ou desalentadas.

Com a revolução industrial, em 1760, apareceram as primeiras máquinas têxteis em Manchester e Liverpool, na Inglaterra. Em 1860, aquilo que era privilégio inglês se espalhou para todo o mundo, marcando o início da revolução industrial. As características que marcam esse período são as seguintes: crescente concentração da riqueza, desaparecimento dos pequenos produtores, uso crescente de máquinas, substituindo o trabalho do homem, criação de uma força industrial de reserva e aumento da miséria das massas populares.

A revolução industrial pode ser subdividida em três fases. A primeira diz respeito à invenção e ao uso da máquina a vapor. A segunda inicia-se no século XIX e se estende até o século XX, e é caracterizada pela modernização do mundo do trabalho, pela criação de máquinas movidas por motor a explosão, energia elétrica e química. A terceira revolução industrial se refere à ascensão da microeletrônica, ou seja, ao advento da era da computação e ao desenvolvimento das telecomunicações via satélite. Segundo Singer (1998), o período no qual vivemos tem exercido um impacto muito forte na economia, porque cria, simultaneamente, novas formas de produzir – com um nível mais elevado de produtividade – e potencializa o trabalho humano. Há um incremento do consumo, especialmente pelo uso dos microcomputadores e da rede mundial de comunicação, a Internet. Para o autor, o termo globalização pode ser definido como sendo *"o veículo de instalação das empresas multinacionais, em qualquer ponto do planeta, modificando e reestruturando a geografia das atividades*

desenvolvidas locais, de acordo com a concepção de maximização de lucros e minimização de custos” (p. 3).

A partir dessa idéia de globalização, multinacionais mudam-se dos grandes centros urbanos, onde a mão-de-obra é sindicalizada, para locais onde o trabalhador é empregado informalmente, custando menos para a empresa que o contrata. Os grandes centros urbanos, por assim dizer, perdem oportunidades de vagas de emprego. A globalização, então, breca a economia interna do país, gerando mais desemprego.

Segundo Gautié (1999), a crise do trabalho instalou-se no mundo de uma forma mais concreta na década de 30. Para ele, o aparecimento do desemprego é resultado de uma invenção e não de uma simples tomada de consciência de uma nova realidade. Assim, *“o desemprego é bem mais do que o novo nome de uma realidade muito antiga, a falta de trabalho, que teria adquirido dimensões particularmente importantes com a industrialização. Ele remete, antes, a uma categoria de ação, elaborada pelos reformadores sociais, e com isso se coloca inteiramente na perspectiva da intervenção pública”* (Gautié, 1998, p. 2).

Depois da Segunda Guerra Mundial, o mundo viveu um período de pleno emprego, no qual 80% da população economicamente ativa estava trabalhando formalmente. Segundo Singer (1998), a partir dos anos 70 começou uma transformação no mundo do trabalho, denominada *crise do trabalho*, que assumiu formas trágicas para muitas pessoas. Naquela época, diz o autor, começaram a ocorrer mudanças econômicas e políticas importantes: a terceira revolução industrial, a globalização e o neoliberalismo, que foram as principais causas da crise do trabalho, que permeiam a atual crise do desemprego e que contribuem de uma forma genérica, porém expressiva, para a deterioração do bem-estar individual e social do nosso tempo.

O desemprego no Brasil e no mundo

Hoje, o problema do desemprego não se restringe a países em desenvolvimento, mas se faz presente em vários países de Primeiro Mundo, às vezes de forma avassaladora. De acordo com a revista Exame (edição 791, maio de 2003), o desemprego nos Estados Unidos chegou ao maior índice desde 1994, atingindo no mês de abril de 2003 a 6% da população economicamente ativa. O fenômeno ocorre também nos países europeus, onde a taxa média de desemprego atingiu 8,7% em março do ano de 2003, segundo os dados do Instituto de Estatísticas da União Européia (Eurostat). Na França, subiu para 9,3% em março – o maior nível desde agosto de 2000, segundo o Ministério do Trabalho francês. Porém, a situação mais crítica é registrada na Alemanha, a principal economia européia, onde o desemprego atingiu a cifra de 10,6% da população economicamente ativa, em março deste ano.

Na América Latina, observa-se um índice ainda maior de pessoas sem colocação profissional. Na Argentina, por exemplo, em maio de 2002, o desemprego alcançou o pico de 21,5% (O Estado de S. Paulo, 28/04/2003, p. 17) No Brasil, as taxas de desemprego crescem a cada ano. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostram que a porcentagem média de desemprego no Brasil, nos últimos 8 anos, variou entre 4,5% e 8,2% da população economicamente ativa.

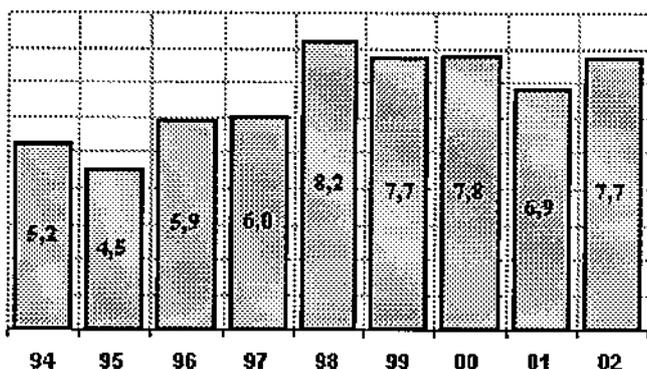


Figura 1. Porcentagem média de desemprego no Brasil entre 1994 e 2002.

É importante frisar que o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE –, para adequar suas pesquisas sobre desemprego a padrões internacionais e permitir comparação mais fiel com os dados internacionais, a partir de dezembro de 2002 passou a usar uma nova metodologia, correspondente a uma nova forma de definir desemprego.

No ano de 2003, a cada mês, o IBGE tem assinalado aumento expressivo dos índices de desemprego. A taxa média no mês de janeiro deste ano foi de 11,12%, representando um crescimento médio de 0,9% em relação a dezembro de 2002. Em fevereiro de 2003, o mercado de trabalho se manteve praticamente inalterado e a taxa do desemprego atingiu 11,6%. Em março, esse índice alcançou um patamar de 12,1%.

Diante dos dados apresentados acima, podemos perceber que o desemprego, atualmente, é um problema que aflige países do mundo todo. Observamos, ainda, que este ano, no Brasil, há um aumento gradual nos índices de desemprego. Apresentar as estatísticas de desemprego no Brasil e no mundo ajuda-nos a compreender que esse é um problema de dimensões universais. Países de Primeiro Mundo, com condições socioculturais melhores que as nossas,

sofrem com o problema. Num mundo globalizado, nos países mais pobres, entre os quais o Brasil se situa, o desemprego atinge diferentemente pessoas segundo seu nível educacional, sexo e idade; nesta época, são mais atingidos os que têm menos escolaridade formal e entre eles as mulheres e os mais velhos. No caso destes, o que mais influencia é o fato de não terem acompanhado as mudanças tecnológicas operadas no âmbito do trabalho, até mesmo porque têm poucas oportunidades para tanto. Há um descompasso entre as expectativas das pessoas que atingem a maturidade em termos etários, ou seja, aproximadamente a metade do ciclo vital, que têm expectativa de realização e de estabilidade e que têm ainda muitos compromissos familiares. Ou seja, o desemprego na chamada maturidade vem contra as expectativas individuais e sociais na presença das quais as pessoas foram socializadas e, por esse motivo, costuma ser fonte de muitos conflitos. Diante disso, discutiremos a seguir o desemprego entre pessoas maduras.

Desemprego na maturidade

Com a globalização da economia e com a desigualdade de distribuição de bens e de oportunidades sociais, a onda de desemprego afeta principalmente os adultos mais velhos. Uma vez desempregados, homens e mulheres dificilmente encontram outra colocação, porque os postos de trabalho estão sofrendo um drástico corte. Em semelhante cenário, as economias sequer estão dando conta de criar novos empregos para atender à demanda da população jovem, que dirá dos mais velhos (Neri, 2002).

Para discutir o desemprego entre pessoas maduras, faz-se necessária uma compreensão do termo maturidade e das implicações do envelhecimento no desenvolvimento da pessoa.

Neste trabalho, usaremos o termo maturidade para fazer referência ao período de vida entre os 40 e os 60 anos. O Censo Demográfico do Brasil em 2000, realizado pelo IBGE, indicou que naquele ano viviam no país 39.957.586 pessoas com idades entre 40 e 69 anos, para um total de 169.799.170 habitantes. Isso significa que naquele momento 23,5% da população total do país tinha entre 40 e 69 anos (IBGE, Censo Demográfico 1980/2000).

Falar em maturidade com referência ao período de vida entre os 40 e os 60 anos, quando inicia-se a velhice, não corresponde a uma divisão formal ou legal, nem do mercado de trabalho, nem da psicologia, mas apenas a uma denominação para localizar esse grupo de adultos no ciclo de vida do trabalho, uma vez que conta com grande experiência e que a palavra maturidade tem a conotação de excelência associada à experiência de vida. Assim, maturidade tanto pode ser termo usado para falar de uma fase do ciclo vital, como uma condição de desenvolvimento, caracterizada por especialização cognitiva em um dado domínio, em virtude da exposição à experiência de vida.

De fato, segundo o Dicionário Houaiss (2001, p. 1.871), maturidade é o *“estado ou condição de pleno desenvolvimento (...) estado, condição (de estrutura, forma, função ou organismo num estágio adulto; condição de plenitude em arte, saber ou habilidade adquirida) (...) período da vida compreendido entre a juventude e a velhice; meia-idade”*.

No campo da antropologia, o termo maturidade diz respeito às experiências vividas pelos sujeitos sociais ao longo de suas vidas, que resultam em qualidades conquistadas por suas trajetórias pessoais e coletivas (Gusmão, 2001). A autora supõe que, dessas experiências, *“decorra o equilíbrio entre o corpo físico na idade madura, quando ocorrem perdas que não podem ser negadas, e o que resulta de um longo processo de aprendizagem (recebimento) que acompanha as diferentes histórias de vida por eles constituídas, construídas e em construção permanente”* (p. 114).

Segundo Neri (2001), o amadurecimento psicossocial vem sendo caracterizado pela psicologia do desenvolvimento como um processo de sucessão de mudanças nas quais o indivíduo se comporta de acordo com papéis sociais que representa em um determinado grupo social. Estudos feitos com pessoas mais velhas demonstram que nem todas as mudanças após a maturidade envolvem decadência e deterioração. Ganhos, em alguns aspectos da inteligência, continuam ocorrendo na segunda metade da vida. Algumas pessoas continuarão a fazer importantes contribuições na velhice.

A antiga visão do desenvolvimento humano e envelhecimento como sinônimo de perdas evolutivas é ainda mantida por muitas pessoas leigas, mas está começando a mudar entre pesquisadores e entre profissionais do campo da saúde. Quanto mais se descobre sobre o desenvolvimento durante a maturidade, mais fica claro que em qualquer fase do desenvolvimento ocorrem ganhos e perdas evolutivas (Goldman-Rakic, 1987 em Perlmutter e Hall, 1992).

Envelhecer pode envolver estabilidade, crescimento, declínio, dependendo de qual função é considerada. Por exemplo, um adulto que apresenta ganhos em um aspecto da inteligência, como por exemplo a especialização cognitiva, pode demonstrar perdas em outras facetas, como por exemplo a memória (Baltes, 1987 em Perlmutter e Hall, 1992). Segundo Perlmutter e Hall (1992), as mudanças relacionadas à idade, antes da maturidade, são, algumas vezes, perdas, e por isso se enquadram na antiga definição de envelhecimento, ao passo que mudanças relacionadas à idade após a maturidade são muitas vezes ganhos e se encaixam na antiga definição de desenvolvimento. Na perspectiva *life-span*, desenvolvimento é definido como qualquer mudança corporal ou comportamental, relacionada à idade, que decorre da influência conjunta de eventos genético-biológicos, psicossociais e socioestruturais que ocorrem ao longo de toda a vida. A direção das mudanças pode ser positiva (ganhos), negativa (perdas) e neutra (sem perdas e ganhos, mas simplesmente uma mudança). Visto que o desenvolvimento é um processo ao longo da vida, não tem como alvo a vida adulta e é fortemente influenciado pela sociedade. Sua natureza pode diferir de uma cultura para outra e de um período histórico para outro.

Birren e Schaie (1997) descrevem que a maioria das pesquisas na literatura aponta que há pouca ou nenhuma relação entre idade e desempenho no trabalho. Este é determinado pelo conhecimento que o indivíduo tem sobre seu trabalho, por suas habilidades para exercê-lo, pelas suas capacidades, motivações e oportunidades, entre outros fatores.

Os trabalhadores mais velhos mantêm um alto nível de performance no trabalho, devido ao acúmulo de relevantes conhecimentos e habilidades profissionais. (Salthouse e Maurer, 1997). No entanto, mesmo sabendo que o trabalhador maduro é capaz de realizar seu trabalho de uma forma eficaz, algumas mudanças dentro das organizações ou no mercado de trabalho estão ocorrendo e, por isso, tornando obsoleta a mão-de-obra dessas pessoas. Farr,

Telusk e Klein (1998) estimam que os objetivos da organização e a tecnologia mudam. A estrutura da organização ao longo dos anos é redesenhada, assim, as habilidades dos trabalhadores tornam-se obsoletas e por isso precisam ser recicladas. Por terem adquirido e aprendido suas habilidades em anos anteriores, os trabalhadores mais velhos são mais propensos ao obsoletismo de suas capacidades do que os jovens trabalhadores. Fossom (1986, em Farr e cols., 1998) notou que a obsolescência tende a aumentar quando os trabalhadores passam dos 30 anos, com a agravante de que a organização não engaja seus funcionários em programas de treinamento e em atividades de reciclagem, principalmente se são mais velhos.

O problema da mão-de-obra obsoleta não pertence apenas ao trabalhador. As empresas deveriam proporcionar treinamento adequado para que isso não acontecesse. Elas, porém, preferem investir em profissionais mais jovens que ainda têm mais tempo a oferecer e custam menos. Nesse contexto, o trabalhador maduro passa a ser desprezado e considerado descartável.

Culturalmente, passa-se a aceitar como fato verdadeiro e incontestável que o trabalhador velho é obsoleto. Nasce o preconceito, que prejudica o trabalhador e o desempregado. O preconceito faz com que eles se sintam realmente obsoletos e incapazes de se reciclar e de aprender novas habilidades, o que pode resultar em falta de motivação para procurar programas de treinamento e baixa auto-eficácia, que geralmente se associa com queda na produtividade.

Farr e cols. (1998) argumentam que, devido às mudanças repentinas que ocorrem na organização e à falta de treinamento e reciclagem de habilidades, os trabalhadores mais velhos são propensos a experimentar baixos níveis de auto-eficácia, no que diz respeito ao potencial de sucesso no trabalho. Além disso, pode ocorrer queda na motivação para aprender novos conhecimentos e habilidades e para perceber os benefícios das atividades de reciclagem. Auto-eficácia baixa, baixa motivação e falta da percepção dos benefícios de atividades

de reciclagem podem resultar no não-engajamento em programas de treinamento que poderiam levar o trabalhador ao desenvolvimento de suas habilidades e conhecimentos.

Farr e cols. (1998) afirmam que, embora sofram diversos tipos de preconceito no mundo do trabalho, os trabalhadores mais velhos têm demonstrado uma série de virtudes com relação aos jovens. Por exemplo, têm melhores atitudes com relação ao trabalho, mais satisfação profissional, motivação e valores mais elevados em relação ao trabalho, a despeito da falta de treinamento e dos salários rebaixados. Os autores sugerem que o aumento da satisfação no trabalho ocorre devido à congruência entre o trabalho e o locus de controle associados à idade, motivo pelo qual os trabalhadores mais velhos conseguem o que realmente querem do trabalho. Pesquisas demonstram que os trabalhadores mais velhos possuem atitudes positivas com relação ao trabalho, além de se comportarem de forma geralmente consistente para o bom funcionamento organizacional. Ainda em favor dos mais velhos, autores como Salthouse e Maurer (1997) apontam que o índice de ausências (faltas) e acidentes no trabalho é menor do que entre os mais jovens.

A fim de minimizar os preconceitos existentes com relação ao trabalhador mais velho e ajudá-lo na aquisição de novas habilidades e conhecimentos para o trabalho moderno que está surgindo nas organizações, seria necessário um treinamento adequado para esses profissionais dentro das empresas. Tal treinamento deve levar em conta as dificuldades dessas pessoas, de modo que ele tem de ser estruturado, pedagogicamente, de uma forma estimulante para adultos mais velhos. Com treinamento apropriado, os profissionais mais velhos serão capazes de realizar suas tarefas e contribuir de uma forma tão produtiva quanto um profissional mais jovem para a empresa.

Quando não há treinamento adequado para a recapacitação dos trabalhadores mais velhos, obviamente não há melhora na produtividade e no

relacionamento do profissional maduro com o seu trabalho. Isso tende a gerar estereótipos de que pessoas mais velhas são menos produtivas, menos ágeis e mais ausentes no trabalho, tornando-as, aos olhos do empregador, dispensáveis (substituíveis), até porque pessoas mais velhas costumam mais caro às organizações (o salário de uma pessoa mais experiente é maior do que de um jovem profissional). Obviamente, com o problema da diminuição de custos e o *downsizing*, essas pessoas correrão um risco muito grande de serem demitidas e de caírem nas estatísticas do desemprego.

Na medida em que a população envelhece, presta-se mais atenção à saúde ocupacional dos trabalhadores mais velhos e à relação entre trabalho e envelhecimento. Fatores positivos e negativos caracterizam as diferenças entre o trabalhador maduro e o mais jovem. Alguns desses fatores estão bem documentados, porém, a maior parte deles está baseada em estereótipos como competência, sabedoria e capacidades para o trabalho. Trabalhadores enfrentam as exigências do trabalho utilizando uma combinação de recursos, incluindo as capacidades físicas, mentais e sociais, bem como motivação e experiência. Enquanto as capacidades físicas, e de alguma forma o processo mental, são menores nos trabalhadores mais velhos, a motivação e a perícia podem oferecer um importante ponto de equilíbrio ou de compensação (Wegman, 1999).

Atualmente, mesmo nos países desenvolvidos, adultos que mal atingiram 40 anos são os primeiros a serem vítimas do desemprego e da falta de oportunidade de treinamento com a alegação de obsolescência, ou seja, de um envelhecimento indesejável ao mercado de trabalho. A partir disso, criam-se estereótipos sobre a velhice e o envelhecimento.

Campbell (1999) afirma que dois quintos dos homens com idades entre 55 e 65 anos estão sem trabalho na Inglaterra, ao passo que há 20 anos essa proporção era de um quinto. O mesmo autor estima que outros 800 mil homens com idades acima de 50 anos estariam empregados se as taxas de emprego não

tivessem caído entre 1979 e 1997. Esse autor afirma que o desemprego na maturidade está mais presente em homens do que em mulheres e tem como causa principal a discriminação por causa da idade.

Os estudos desse autor mostram que as principais razões do desemprego na maturidade, na Inglaterra, estão relacionadas à opção de se aposentar mais cedo. Essa opção muitas vezes está ligada à vontade de descansar e de desfrutar dos prazeres da vida. A segunda razão do desemprego nessa população, segundo Campbell (1999), é o salário-desemprego. Muitos optam por não trabalhar, pois têm acesso a um salário mensal que, segundo a autora, tem um caráter de aposentadoria precoce. Um outro motivo do aumento do desemprego em pessoas maduras está relacionado com as exigências do trabalho, que muitas vezes ultrapassam a qualificação do empregado mais velho. Muitas empresas forçam uma aposentadoria precoce para os empregados desqualificados, pois acreditam que as pessoas maduras são incapazes ou apresentam maiores dificuldades de apreender novos conceitos, tais como os da informática. Por último, é citada pela autora a discriminação pela idade que essas pessoas sofrem.

Na Alemanha, o desemprego entre pessoas mais velhas também está sendo estudado. Frerichs & Naegele (1997) constataram que, a partir de 45 anos, as dificuldades em encontrar um novo emprego aumentam extraordinariamente e, conseqüentemente, a duração do desemprego também aumenta. É notável também que há falta de participação dos trabalhadores maduros nos programas de treinamento vocacional.

Quanto ao Brasil, as taxas de desemprego cresceram significativamente de 1996 a 1999, entre pessoas acima de 40 anos. De acordo com dados obtidos em pesquisas do Dieese, o crescimento foi gradual e está representado na tabela abaixo:

Taxa média anual de desemprego por idade de acordo com regiões metropolitanas no período de 1996-1999 (em porcentagem)

(Fonte Dieese/SEADE)

	Idade																			
	10 à 14 anos			15 à 17 anos			18 à 24 anos			24 à 39 anos			Mais de 40 anos							
	1996	1997	1998	1999	1996	1997	1998	1999	1996	1997	1998	1999	1996	1997	1998	1999				
S.P	44,3	42,6	49,1	49,7	38,7	40,8	46,7	48,7	21	22,4	25,7	27,5	11,9	12,7	14,6	15,4	8,3	9,2	10,8	12,2
PA	---	---	---	---	34,3	35,8	44,5	51,4	21	21,8	24,1	28,1	11,1	11,5	13,2	15,6	7,4	8	9,4	12,2
BH	42	44,6	48,5	48,4	34	37,1	43,4	44,4	19,2	20,2	23,4	28,3	9,9	10	12,2	14,5	5,7	6,4	7,6	9,2
DF	40,6	53,8	57,8	62,9	44,4	47,7	51	53,9	26,3	28,1	30,1	34	13,1	13,8	15,3	17,4	7,4	8,6	9,3	11,1

SP - região metropolitana de São Paulo
P.A - região metropolitana de Porto Alegre
BH - Região metropolitana de Belo Horizonte
DF - Região metropolitana de Distrito Federal

Pode-se dizer, a partir da análise da tabela acima, que a população acima de 40 anos apresentou a menor taxa média de desemprego durante esses quatro anos (de 1996 a 1999). Isso pode ser explicado pelo fato de que as pessoas nessa faixa etária procuram emprego apenas por um período de tempo determinado. Quando percebem a dificuldade de se engajarem em um novo posto de trabalho, param de procurar emprego e acabam entrando para o mercado informal. O desemprego entre pessoas menores de 18 anos está mais acentuado em todos os anos. Dos 18 aos 24 anos, a taxa média de desemprego encontra-se menor que a de pessoas mais jovens e maior que a de pessoas acima de 25 anos. Isso ocorre devido ao fato de que pessoas mais jovens (abaixo de 18 anos) ainda estão em idade escolar, o que significa que o desemprego (lembrando que indivíduos acima de 10 anos já fazem parte da população economicamente ativa do país) é mais alto, pois essas pessoas estão na escola e não no mercado de trabalho. A tabela indica, ainda, que a taxa média anual de desemprego cresceu, comparando cada ano, e que isso ocorreu em todas as idades.

Na região metropolitana de São Paulo, por exemplo, a população acima de 40 anos sofreu um aumento significativo na taxa de desemprego anual. Em 1996, a taxa média anual de desemprego foi de 8,3%. Após três anos, em 1999) essa taxa teve um aumento médio de 3,9 pontos percentuais, chegando a 12,2%.

De acordo com Cohen (2000), as empresas brasileiras estão passando por um processo de rejuvenescimento aparentemente inexorável. Segundo esse autor, o índice de desemprego aparece relativamente baixo entre pessoas acima de 40 anos, porque os profissionais dessa idade que não encontram trabalho logo desistem de procurar. Quando isso acontece, saem da lista da população economicamente ativa. Assim, para o mundo das estatísticas, eles não existem mais.

Como discutido anteriormente, o trabalhador mais velho encontra dificuldades devido ao preconceito e aos estereótipos existentes na organização.

A crença de que é improdutivo, ineficaz e indesejável para a empresa o prejudica no momento de buscar um novo emprego. A dificuldade de encontrar emprego nesse período da vida tem como um fator causal a falta de oferta de cargos no mercado de trabalho. As empresas procuram contratar profissionais mais jovens por acreditarem que o profissional mais velho não está tão à vontade com as novas tecnologias, tem uma formação menos flexível e menos globalizada que a nova geração, além de ter um estilo de gestão autoritária, inadequada para a motivação da equipe.

Tendo em vista a diminuição da oferta de empregos para os profissionais nessa faixa etária, pode-se afirmar que a recolocação no mercado de trabalho é bastante difícil e conturbada para essas pessoas, mesmo sabendo-se que têm competência e uma vasta experiência. A recolocação de executivos de mais de 40 anos, segundo Cohen (2000), já é difícil pelo menos desde a década de 70. De modo geral, os casos de troca na base da idade eram provocados por crises pontuais da empresa ou do país. O normal era a carreira contínua, de preferência na mesma empresa, até o ápice aos 50 e poucos anos e a gloriosa aposentadoria em seguida. A situação agora é outra. Há um esforço consciente e deliberado de renovação, a economia se moderniza e se transforma num ritmo mais rápido do que é possível se reciclar, a globalização multiplica os casos de fusão de empresas e acirra a concorrência. Se antes a perda de emprego aos 40 anos era uma situação difícil, mas rara, hoje é praticamente uma certeza.

Cohen (2000) sugere que atualmente, no Brasil, um dos principais obstáculos encontrados por esses profissionais no momento de conseguirem um novo emprego em uma empresa é o mito da aculturação, que rege a administração. Significa pensar que a pessoa mais jovem pode ser mais facilmente formada e moldada pela empresa. Alguém mais velho traria consigo “vícios” dos lugares onde trabalhou, e isso poderia prejudicar o funcionamento da organização, visto que ela perderia seu perfil, sua identidade e sua cultura. O mesmo autor enfatiza que, desde o século XX, a cultura ocidental tornou-se uma

cultura de endeusamento do jovem. A juventude passou a ser vista não mais como uma etapa preparatória para a vida adulta, mas sim o estágio final do próprio desenvolvimento humano.

Ilmarinem (2002) compartilha dessa idéia e acrescenta que estratégias do marketing moderno, com sua obsessão por estilos de vida sempre voltados para a juventude, parecem ter como finalidade única determinar a obsolescência da pessoa madura. A ditadura da beleza, com o apoio das comunicações instantâneas, espalha o terror do corpo perfeito.

A produtividade da mão-de-obra brasileira passou por uma mudança nos anos 90. Há 20 anos um funcionário levava muito tempo para montar um produto. Hoje, esse mesmo produto é montado cinco vezes mais rapidamente. Isso significa um aumento na produtividade e no desempenho do profissional. A principal explicação para isso é a modernização da gestão das empresas. A administração focada na obsessiva busca de resultados, na fixação de metas e indicadores de avaliação revolucionou companhias de diversos setores. O trabalhador ideal, nessa perspectiva, é aquele capaz de sugerir mudanças para melhorar o desempenho das fábricas. Essa, porém, não é única exigência das empresas hoje; os profissionais têm de saber operar máquinas cada vez mais avançadas tecnologicamente, o que significa que o trabalhador tem de estudar e se qualificar cada vez mais (Edward, 2002).

Infelizmente, esse crescimento na produtividade e no desempenho dos funcionários brasileiros pode significar o fim da carreira de muitos profissionais. Nas empresas que não possuem um quadro de funcionários totalmente qualificados para seus interesses, os empregados recebem um motivante incentivo a estudar e são treinados para atender às exigências do cargo que exercem. Trabalhadores mais velhos, no entanto, muitas vezes são excluídos desse tipo de treinamento a fim de evitar os gastos com pessoas que não ficarão

na empresa por muito mais tempo. Foi dado, aí, o primeiro passo para a demissão.

O problema do preconceito para com os profissionais mais velhos gera, neles mesmos, crenças como a de que realmente são incapazes de produzir tão bem quanto um jovem. Com essas crenças e estereótipos, as empresas deixam de querer esses profissionais, não abrindo vagas para que possam entrar no mundo do trabalho. Os trabalhadores maduros, por sua vez, deixam de procurar emprego e acabam ou entrando para o mercado informal, ou desistindo de procurar emprego de uma vez por todas.

Concluindo, o trabalhador maduro sofre preconceitos por não receber treinamentos adequados que atualizem sua força de trabalho. Essa desatualização, ou obsolescência, resulta, muitas vezes, na perda de seu emprego. Recolocar-se no mercado de trabalho, no entanto, representa uma tarefa ainda mais complexa, pois ele sente-se incapaz de aprender novas tecnologias e incapaz de competir para a vaga de um emprego com um profissional mais jovem. Assim, muitas vezes, esse trabalhador desiste de recolocar-se profissionalmente e entra para o mercado informal. Porém, essa passagem para o desemprego ou para o mercado informal causa diversos danos, que serão trabalhados a seguir.

O impacto do desemprego na vida das pessoas mais velhas

Como visto anteriormente, o trabalho é fundamental à adaptação das pessoas adultas. Para muitas pessoas, o principal motivo de ter um trabalho é o de subsistência, ou seja, ganhar dinheiro para sobreviver na sociedade. Algumas pessoas podem se considerar privilegiadas pois conseguem dinheiro para sobreviver em atividades que exerceriam mesmo se não fossem pagas para isso, e para elas dinheiro é raramente a única recompensa no trabalho, pois existem oportunidades para o estabelecimento de amizades, o exercício do poder, a resolução de problemas interessantes e a criação de valiosos serviços. Alguns trabalhadores não recebem dinheiro por suas conquistas. Outros não têm a necessidade do dinheiro, e o trabalho, para estes, é como um *hobby*, uma atividade exercida por puro prazer. No entanto, para a maioria das pessoas, ter um trabalho, ou um emprego, significa uma forma de se ganhar o dinheiro que será transformado em produtos para a subsistência ou talvez em luxos (Schaie e Willis, 1996).

Todavia, ter um emprego significa mais do que simplesmente ter uma ocupação onde se troca força de trabalho por remuneração. O emprego representa um elemento de extrema importância na caracterização da identidade da maioria das pessoas. É comum um indivíduo se apresentar dizendo seu nome e sua profissão, justamente porque a atividade laboral que as pessoas exercem diz muito sobre quem são (Schaie e Willis, 1996). Essa influência do trabalho na identidade das pessoas ocorre devido à grande quantidade de tempo, de energia emocional e comprometimento investidos no emprego. Kimmel (1990) compartilha dessa visão de que a profissão é um importante aspecto da identidade das pessoas e acrescenta que ela pertence ao mesmo patamar de importância que o nome, o gênero e a nacionalidade dos indivíduos. Além disso, o autor enfatiza que

a ocupação das pessoas pode revelar fatores como classe social e nível educacional.

Ter um emprego ou ter uma determinada profissão afeta a vida da pessoa em diversos aspectos, tanto positivos quanto negativos. Ter um emprego e receber um salário pelo trabalho nele exercido traz para a pessoa a possibilidade de adquirir bens materiais, como casa própria, comida, vestuário etc. A pessoa que trabalha desenvolve um *status* social devido ao cargo que exerce e, se tiver uma família, essa pessoa a carrega para esse *status* na comunidade. O padrão de comportamento utilizado pelo profissional no seu campo de trabalho pode, muitas vezes, ocorrer em outros contextos de sua vida; por exemplo, um professor autoritário pode exercer esse papel, reproduzindo o mesmo padrão de comportamento que tem com seus alunos, em casa, com seus filhos. A personalidade do trabalhador também pode ser afetada pelo tipo de trabalho que exerce; um diretor de uma empresa que está sempre tomando decisões, por exemplo, pode aumentar sua capacidade de comunicação interpessoal fora do contexto de trabalho. A família do trabalhador também é afetada pelo tipo de emprego que um de seus membros ocupa, tanto no que se refere à quantidade de tempo gasto com atividades laborais, quanto na maneira pela qual o trabalhador reproduz em casa, com sua família, comportamentos aprendidos no trabalho (Kimmel, 1990).

Resumindo, o trabalho exerce um papel relevante para o indivíduo; e tem um significado em sua vida que abrange questões sociais, culturais, pessoais e econômicas. Diante da importância do trabalho para as pessoas, faz-se necessário compreender como ele ocorre, ou qual seu ciclo na vida de um indivíduo.

A primeira etapa do ciclo do trabalho é a decisão que a pessoa tem de tomar na escolha da profissão na qual quer atuar. Schaie e Willis (1996) afirmam que essa é uma tarefa complexa e por isso comparam a escolha da ocupação

com a escolha de um esposo. Isso porque o indivíduo, na hora da escolha, além de levar em conta suas habilidades e interesses, sofre influências da família, de fatores sociais, econômicos etc. A família exerce um papel importante na decisão por um emprego. De acordo com os autores, o bom relacionamento entre adolescentes e pais possibilita a influência na escolha, levando-se em conta as expectativas que esses pais têm com relação ao futuro dos filhos. O *status* que a família ocupa na sociedade também pode influenciar na decisão vocacional da pessoa, além, é claro, da profissão exercida pelos pais. As influências da família, no entanto, podem, em alguns casos, ser prejudiciais, pois a família pode exercer uma pressão de valores e normas quanto a essa escolha, fazendo com que o verdadeiro desejo e a genuína vocação do adolescente não sejam levados em conta. Os fatores sociais que contribuem para a escolha da ocupação estão relacionados com o estereótipo do profissional. Algumas profissões são mais comuns entre mulheres e outras, entre homens. Os fatores econômicos que influenciam a decisão estão relacionados com o salário que o cargo oferece, pois além da quantidade em dinheiro, o salário também tem um caráter social vinculado ao *status* que ele pode vir a oferecer. Ainda nessa primeira etapa do ciclo ocupacional, ocorre o encaixe entre o trabalhador (que já escolheu sua ocupação a partir de seus interesses pessoais, suas habilidades e influências familiares, sociais e econômicas) e o empregador. Isto é, na primeira etapa do ciclo, o indivíduo é selecionado para ocupar um determinado cargo, visto que o perfil desse indivíduo tem que ser o requisitado pelo empregador.

A segunda etapa do ciclo ocupacional diz respeito à entrada da pessoa no cargo. Muitas vezes, as pessoas podem ter passado por algum período de experiência em estágios, ou algo do tipo, antes de entrar no emprego propriamente dito. Nessa etapa em que a pessoa entra no emprego, ela precisa aprender: quais são suas tarefas no emprego, como socializar-se com seus colegas de trabalho, como responder a autoridades, como defender seus interesses, como e quando reivindicar e decifrar o verdadeiro poder que cada um exerce no local de trabalho (Kimmel, 1990). Nessa fase, os trabalhadores formam

um sonho com relação à sua carreira, revelando onde querem chegar, ou quais são suas expectativas nesse emprego (Schaie e Willis, 1996). O sonho, segundo esses autores, é mais estruturado que uma fantasia e menos articulado que um plano; ele é, na verdade, o desenho de aspirações que o indivíduo possa concretizar. Ainda nessa fase do ciclo, a pessoa procura por um mentor. Alguém com mais experiência que possa ajudá-la nos problemas do novo cargo. As funções do mentor são muitas – como aconselhar, proteger, proporcionar informações para interpretar ou antecipar ações, patrocínio e suporte – e todas importantes para o desenvolvimento da carreira do jovem trabalhador.

A terceira etapa do ciclo é o desenvolvimento da carreira. A partir desse momento, a pessoa passa a trabalhar e a formar sua carreira. Nesse período há um aumento da experiência de vida do trabalhador e a maioria dos indivíduos se torna mais madura. Com esse aumento de experiência, o indivíduo se sente mais confiante e, por isso, torna-se mais autônomo no trabalho. De acordo com Schaie e Willis (1996), no começo de sua carreira, o trabalhador mais e o menos bem-sucedido eram similares no que se refere ao seu envolvimento no trabalho, mas, à medida que o tempo passa, o homem bem-sucedido torna-se mais envolvido no seu trabalho e o homem malsucedido menos envolvido. Isso significa, então, que o nível de envolvimento no trabalho está relacionado com o sucesso do trabalhador. Referindo-se ao autoritarismo, os autores sugerem que diminui ou continua estável, com a idade, entre trabalhadores bem-sucedidos, porém tende a aumentar com a idade entre trabalhadores menos bem-sucedidos.

A quarta e última etapa do ciclo ocupacional é a aposentadoria. Segundo Schaie e Willis, a aposentadoria exige um período de adaptação por parte do indivíduo, porém a grande maioria das pessoas aposentadas consegue reajustar suas vidas e sentem-se mais felizes, mesmo sabendo-se que passam a receber uma menor quantidade de dinheiro por estarem aposentadas. A aposentadoria pode ser considerada como voluntária, ou seja, o indivíduo opta por aposentar-se para desfrutar de seu tempo fora do trabalho, devido a sua idade; ou involuntária.

A aposentadoria involuntária ocorre geralmente quando a saúde do trabalhador está precária, ou quando este perde o emprego e não consegue uma recolocação. Se isso ocorre, há uma interrupção no ciclo laboral na fase que antecede a aposentadoria. Essa ruptura no ciclo ocupacional será discutida, fase a fase, mais adiante.

Bühler (1953, em Luhr, 1988) compartilha da idéia do ciclo do trabalho e acrescenta que ele se desenvolve seguindo uma curva progressiva que leva o indivíduo à ascensão profissional. No primeiro nível, chamado de trabalhador principiante, o autor enquadra as pessoas de 20 a 30 anos e as caracteriza como trabalhadores que não têm problemas profissionais. O período compreendido de 30 e 45 anos é a chamada fase de estabilização, no sentido de culminação da capacidade de rendimento profissional. A próxima fase, que é compreendida dos 45 aos 64 anos, é a fase de estagnação; após os 64 anos, segundo o autor, a pessoa começa a entrar num estágio de declínio profissional. Luhr (1988), no entanto, critica esse modelo, dizendo que o trabalho ocorre de uma forma linear independentemente da idade do indivíduo. Problemas profissionais podem ocorrer em todas as fases do conjunto da vida laboral da pessoa. Os fatores perturbadores da vida profissional não aumentam com os anos, eles simplesmente são qualitativamente distintos.

De fato, o trabalhador enfrenta dificuldades profissionais desde o início de sua vida ocupacional, a iniciar-se com a própria escolha da carreira.

De acordo com Kimmel (1990), na primeira fase do ciclo, o trabalhador tem de encaixar seu perfil profissional com aquele exigido pelo empregador. Se isso não ocorre, há uma quebra logo na primeira etapa do ciclo. Esse problema ocorre, geralmente, com recém-formados ou pessoas que estão à procura de seu primeiro emprego. Nesses casos, a maioria das pessoas enfrenta dificuldades em se colocar devido à falta de experiência anterior, que só é adquirida na terceira fase

do ciclo. O ideal, então, seria se esses trabalhadores pudessem estagiar a fim de adquirir experiência e então encaixar-se efetivamente no primeiro emprego.

A interrupção no ciclo pode ocorrer também na segunda fase, quando o trabalhador deveria adaptar-se à organização e às suas reais funções e não consegue. No Brasil, toda empresa contrata o trabalhador primeiramente para um período de experiência, em que a pessoa aprende toda a sua função e trabalha como se estivesse empregada; porém, ao final de três meses, tanto empregador como empregado avaliam se o "encaixe" foi feito com sucesso. Caso contrário, o contrato de trabalho é rescindido e o ciclo laboral é quebrado.

Para Kimmel (1990), o rompimento na terceira fase do ciclo, que é quando o trabalhador já está empregado e está desenvolvendo sua carreira, é mais comum. Schaie e Willis (1996) exprimem a idéia de que hoje o trabalhador não tem total controle de sua carreira. Nas décadas de 50 e 60, o profissional se dedicava ao seu emprego e nele ficava o resto de sua vida, obtendo promoções e construindo sua carreira na organização tomando o formato de uma escada, pela qual ele subia, ascendendo profissionalmente. Atualmente, os trabalhadores não mais permanecem em apenas um emprego durante toda a vida. Mudam de cargo dentro e fora da empresa onde trabalham em diversos momentos do desenvolvimento da carreira. Kimmel (1996) descreve os três tipos de carreiras: a *carreira ordenada*, a *desordem na história do trabalho* e a *repentina mudança de ocupação*. A *carreira ordenada* refere-se àquela cuja trajetória segue um padrão linear vertical, dentro de uma mesma empresa, em que o trabalhador é promovido de um cargo para outro, seguindo uma lógica hierárquica que ocorre mediante o sucesso do indivíduo com o passar dos anos. Um outro padrão de mudança dentro desse tipo de *carreira ordenada* é o referente a mudanças horizontais, em que o indivíduo muda de cargo, mantendo o mesmo nível hierárquico. A *desordem na história do trabalho* diz respeito à troca de funções que não respeita nenhuma ordem horizontal ou vertical. A mudança de cargo não requer maiores responsabilidades. A última forma de mudança proposta pelo autor é aquela que

ocorre de uma forma drástica e repentina. Alguns trabalhadores mudam de emprego por estarem frustrados e buscam carreiras onde eles possam se sentir mais satisfeitos. Outros podem escolher trocar de cargo por já terem conseguido um relativo sucesso onde estão e mudam em busca de novos desafios. A quebra do ciclo laboral, nesta fase, no entanto, pode ocorrer devido a demissões por diversas causas, tais como: *downsizing* (corte de trabalhadores para diminuir despesas), preconceito com relação à habilidade de pessoas mais velhas, obsolescência e falta de treinamento de trabalhadores antigos dentro da empresa etc. O que se observa, nessa etapa do ciclo, no entanto, é um grande número de pessoas mais velhas, ou acima de 40 anos, sendo demitidas.

O impacto do desemprego, certamente, é negativo para a maioria das pessoas que se encontram nessa situação. Para pessoas com mais de 40 anos, esse impacto adquire um caráter distinto das demais faixas etárias, devido aos fatores conjunturais que prejudicam a recolocação desses profissionais no mundo do trabalho, por causa dos problemas relacionados à fase do desenvolvimento em que se encontram e às questões sociais que enfrentam.

Como discutido anteriormente, o profissional mais velho depara com uma série de preconceitos na sociedade e conseqüentemente na sua reinserção no trabalho. São comuns as empresas que modificam seu quadro de funcionários por desejarem transformar o perfil de sua equipe em um grupo mais agressivo. Além disso, as empresas têm a crença de que o funcionário mais jovem é capaz de ser moldado de acordo com os interesses da organização, ao passo que o profissional mais velho trará para seu trabalho costumes e comportamentos estereotipados de cargos que exerceu em outras empresas.

Neri (2002) ressalta os preconceitos mais comuns que os profissionais acima de 40 anos enfrentam: "Os adultos mais velhos e os idosos são todos iguais; os homens e as mulheres envelhecem do mesmo jeito; os adultos mais

velhos e os idosos não têm nada a oferecer à sociedade; os adultos mais velhos e os idosos representam um peso para a sociedade.” (pp. 11-13).

Essas crenças, de acordo com a autora, não passam de mitos que acabam estereotipando as pessoas. Ela argumenta que os adultos mais velhos e os idosos não são todos iguais, uma vez que a heterogeneidade tende a aumentar ao longo da vida nas diferentes idades por causa de estilos de vida, personalidades, papéis sociais, situações econômicas distintas, além de influências genéticas. Os homens e as mulheres não envelhecem do mesmo jeito, visto que a expectativa de vida das mulheres é mais alta que nos homens, além de apresentarem mais doenças que os homens. Além disso, a mulher sofre discriminações durante a vida na escola e no trabalho, o que faz com que ela tenha uma velhice mais pobre que os homens. Não é verdadeiro que os adultos mais velhos e os idosos nada tenham a oferecer à sociedade, uma vez que a produtividade também é manifesta nos trabalhos não formais como cuidar de crianças pequenas, dedicar-se à agricultura etc.

Neri (2002) estima que o fato de os trabalhadores maduros serem eficientes em muitas atividades que requerem persistência, precisão, experiência, capacidade de solução de problemas práticos, pontualidade, assiduidade e cuidado, assim como o fato de se mostrarem flexíveis e motivados a enfrentar desafios, desmente muitos dos estereótipos comuns sobre o envelhecimento.

Diante de tanto preconceito, o trabalhador mais velho sente-se impotente e incapaz, o que favorece o declínio de sua auto-estima, e que, conseqüentemente, o torna menos confiante na hora de uma entrevista para admissão em um emprego.

O desemprego danifica a qualidade de vida de qualquer pessoa. No caso de profissionais acima de 40 anos de idade, o desemprego ainda é mais doloroso, pois muitas vezes pode ocasionar o fim de uma carreira. De acordo com os

estudos de Cohen (2000), quando uma pessoa nessa idade perde o emprego, demora de 5 a 8 meses para conseguir uma recolocação. Quando isso finalmente acontece, a decepção é ainda maior, pois o salário que passa a receber é geralmente inferior ao de seu emprego anterior. Muitos trabalhadores, no entanto, não continuam a busca por uma reinserção, simplesmente param de procurar emprego (ora por falta de perspectiva, ora por necessidades financeiras) e passam a trabalhar no mercado informal. Aqueles que têm um nível cultural mais elevado, ou seja, que ocuparam cargos de destaque em empresas, geralmente tornam-se consultores; ao passo que os menos favorecidos em termos educacionais, na maioria das vezes, trabalham no mercado informal como síndicos, vendedores, taxistas etc., ou abrem seu próprio negócio.

Mas o desemprego não afeta apenas a vida profissional desses indivíduos, ele também devasta a família e acarreta problemas emocionais. Via de regra, pessoas acima de 40 anos são chefes de famílias ou têm uma participação muito significativa para o sustento delas. Isso, muitas vezes, pode gerar um problema ainda maior, pois o desemprego de um membro tão importante financeiramente pode gerar um desajuste no orçamento da família. Conseqüentemente, pode trazer à pessoa um sentimento de culpa muito grande, desencadeando, muitas vezes, uma depressão ou outros problemas de saúde mental.

Ludermirl (2000) afirma que não só o desemprego é determinado pela classe social, mas também a saúde mental do trabalhador. A doença mental, assim como o desemprego, existe em um determinado espaço e em um determinado tempo, e o seu caráter histórico e social expressa-se objetivamente pela sua distribuição desigual entre os diferentes grupos populacionais.

Nas sociedades industrializadas já está estabelecido que os desempregados e suas famílias têm pior saúde mental quando comparados com os que estão trabalhando. Pode-se dizer que a saúde mental preexistente é um fator importante na determinação dos que conseguem e mantêm os seus

empregos, mas os estudos longitudinais de indivíduos saudáveis que vivenciaram o desemprego têm confirmado os seus efeitos adversos para a saúde mental e a recuperação da saúde com a volta ao emprego (Ludermir, 2000).

O mecanismo que liga o desemprego aos transtornos mentais ainda não está totalmente compreendido e, para alguns autores (Warr, 1987; Ezzy, 1993; Graetz, 1993), um certo tipo de desemprego (a saída de um emprego monótono e repetitivo, limitador das habilidades do indivíduo) pode apresentar efeitos positivos da mesma forma que certos empregos têm efeitos negativos sobre a saúde mental.

O modelo funcional de Jahoda (1988) parte do princípio de que o desemprego priva o indivíduo de vários ganhos, tais como os benefícios óbvios da remuneração, uma função manifesta do emprego, e mais cinco funções ocultas: a estruturação temporal do cotidiano, contatos com pessoas fora da família, metas e propósitos que transcendem o individual, *status* e identidade. Para a autora (Jahoda, 1988, p. 17), “a característica comum a todos os que perderam o emprego é a exclusão abrupta de uma instituição social que dominava suas vidas anteriormente”. As cinco conseqüências ocultas identificadas por Jahoda podem ser vistas como uma elaboração da concepção freudiana de que o trabalho traz as pessoas para a realidade. Fryer (1986) e Ezzy (1993) criticaram esse modelo por não considerar o significado atribuído pelo indivíduo ao fato de estar desempregado (dimensão psicológica de desemprego), já que a experiência do desemprego varia, também, de acordo com a classe social, com o sexo, a idade, a renda, o suporte social, as razões para a perda do emprego, o envolvimento com o trabalho, a satisfação com o emprego anterior, a expectativa de voltar a trabalhar, a sua duração e o seu significado social (Warr, 1987; Ezzy, 1993; Graetz, 1993). Ezzy (1993) acrescenta às suas críticas o fato de o modelo ignorar as diferenças nas experiências de trabalho, por exemplo: a vivência de um emprego onde o indivíduo tem poder de decisão sobre as suas atividades não é

igual àquela em que ele se sente controlado por supervisores e sistemas impessoais.

O modelo de Warr (1987) baseia-se na identificação de nove características consideradas como benéficas à saúde mental em todos os tipos de ambiente, mas particularmente no do trabalho remunerado. São elas: 1) oportunidade para controle; 2) oportunidade para o uso de habilidades; 3) metas geradas externamente; 4) variedade; 5) previsibilidade; 6) disponibilidade de dinheiro; 7) segurança física; 8) oportunidade para contatos interpessoais; e 9) valorização social. Para o autor, a associação entre as características ambientais e a saúde mental não é linear. Os baixos níveis de uma dessas instâncias tendem a deteriorar a saúde mental, mas os aumentos além do nível necessário não trazem benefício adicional e algumas delas em grandes quantidades podem ser até prejudiciais (as de número 1, 2, 3, 4, 5 e 8). O ambiente do desempregado contém quantias limitadas de cada instância e a falta de oportunidade de controle e a deterioração financeira em virtude do desemprego são vistas como as principais fontes de problemas pessoais e familiares e capazes de influenciar as outras características. Esse modelo, apesar de ter o ambiente como objeto primário de investigação, sugere que os indivíduos podem modelar as influências ambientais de diferentes maneiras e consegue explicar os efeitos positivos observados com a saída de um trabalho opressivo e com a recuperação do emprego, os negativos de um trabalho insatisfatório e as diferenças em saúde mental entre subgrupos de desempregados. Por exemplo, o desemprego para mulheres solteiras que são arrimo de família pode resultar em problemas maiores pela falta de dinheiro, de segurança, de oportunidade para contatos pessoais e *status* social que o desemprego para as casadas, relativamente menos dependentes de um emprego.

Ezzy (1993), usando uma abordagem sociológica, considera o desemprego como um *status* de mudança, um tipo de *status* de passagem compreendido como uma transição social ou um movimento dentro de diferentes partes de uma estrutura social. Assim, essa situação vivida compreende a perda de um *status* e,

freqüentemente, contém fases transitórias de duração incerta. Acentuando a importância da compreensão do ponto de vista do sujeito, é o significado dado pelo indivíduo ao trabalho como sustentáculo consistente e positivo de sua auto-imagem que determina os efeitos do desemprego na saúde mental. Dessa forma, o fracasso ou o sucesso na tentativa de manter um significado para a vida determinará as diferentes formas de reação psicológica ao desemprego.

Gallo, Bradley, Siegel e Kasl (2000) estimaram as conseqüências da perda involuntária do trabalho entre trabalhadores mais velhos nos Estados Unidos. Utilizando um estudo longitudinal, os autores comparam pessoas que perderam seus empregos e pessoas que se mantiveram empregadas. Os resultados desse trabalho sugerem que os profissionais que foram despedidos dos empregos estavam mais debilitados quanto à saúde mental, ao passo que aqueles sujeitos que ainda estavam trabalhando não sofreram essas alterações. Tais achados, segundo os autores, oferecem a evidência de uma possível relação entre a perda involuntária do emprego e o adoecer entre trabalhadores mais velhos. Essa relação é refletida nas funções físicas e na saúde mental dessas pessoas. Isso significa que perder o emprego pode trazer, para pessoas mais velhas, não apenas as conseqüências econômicas da falta de colocação profissional, mas também conseqüências comprometedoras para a sua saúde.

A saúde mental pode ser afetada em diversas instâncias quando uma pessoa mais velha perde o emprego. A depressão, o abuso de bebidas alcoólicas, o *stress* e a ansiedade são alguns exemplos das conseqüências que a falta de uma colocação profissional pode trazer para pessoas mais velhas.

Breslin e Mustard (2003) estudaram a influência (o impacto) do desemprego na saúde mental de adultos mais velhos, no Canadá. O resultado desse trabalho revelou que o desemprego entre pessoas de 31 a 55 anos ocasionou nelas angústia, que mais tarde se transformou em depressão. Porém, entre pessoas mais jovens, de 18 a 30 anos de idade, essa associação entre desemprego e

saúde mental não ocorreu. Os autores sugerem, como explicação desses resultados nulos entre pessoas mais jovens, o fato de que essas pessoas ainda contam com algum suporte econômico (mesmo que pequeno) para o seu sustento. Assim, as chances de a saúde mental ser afetada devido à perda de emprego são remotas. Com esse estudo, os autores concluíram que a falta de emprego está intimamente ligada à saúde mental de pessoas mais velhas e não de pessoas jovens.

Um estudo sobre a saúde mental de mulheres desempregadas e mulheres empregadas, feito no Canadá, demonstrou que mulheres desempregadas apresentavam mais depressão do que as que tinham um emprego. Os resultados, porém, demonstraram que os dois grupos de mulheres estavam passando por um período de extrema angústia. Os sentimentos de incerteza e os problemas financeiros eram os principais fatores causais dessa angústia em todas as mulheres, mas principalmente para as desempregadas. Entre as mulheres empregadas, experiências passadas de desemprego e educação tinham uma significativa correlação para seu bem-estar (Murray, Gien, Solberg, 2003).

Comino e cols. (2003) fizeram um estudo para avaliar a saúde mental de pessoas desempregadas na Austrália. Os resultados confirmaram outros estudos revelando que a prevalência de sintomas de ansiedade ou de depressão é maior entre pessoas desempregadas. Os achados ainda demonstraram que as pessoas desempregadas com quadros de ansiedade ou depressão não procuram tratamento adequado, o que pode vir a agravar o quadro.

Com base nesses estudos, pode-se dizer que o desemprego, independentemente da idade da pessoa, desencadeia problemas à sua saúde mental. Quando não tratados adequadamente, podem ocasionar danos ainda maiores à pessoa, o que certamente dificultará sua reinserção no mercado de trabalho.

Pessoas acima de 55 anos, quando deprimidas, apresentam, de uma forma geral, sintomas de cansaço, desânimo, apatia e anedonia. O cansaço, o desânimo e a apatia fazem com que o indivíduo perca seu vigor e sua agilidade. A anedonia caminha de mãos dadas com o pessimismo. Parece que tudo vai continuar da mesma forma, indefinidamente, e a pessoa com depressão não consegue mais vislumbrar nenhuma possibilidade de mudança em sua vida. O pessimismo reforça a perda da motivação e esta imobiliza o sujeito (Stoppe e Louzã, 1998).

Isso quer dizer que um profissional que perde o emprego e entra em depressão por esse motivo pode não conseguir uma recolocação profissional por estar deprimido, aparentando um desânimo e uma apatia comprometedora no momento de uma entrevista para admissão a um cargo, ou pode nem ir atrás de uma colocação por achar que nada, em sua vida, pode mudar. Somando a esses sintomas a baixa auto-estima que essa pessoa desenvolve por estar desempregada há um tempo e por sofrer um constante preconceito por causa da idade; a falta de oportunidades do mercado de trabalho; e o preconceito das empresas com relação ao trabalhador mais velho, reempregar-se torna-se uma tarefa ainda mais difícil, se não impossível, formando-se aí um verdadeiro círculo vicioso.

O desemprego, então, acarreta para as pessoas, tanto jovens quanto mais velhas, problemas sociais – porque quem se encontra nessa condição pode acabar perdendo os amigos do trabalho e o *status* social proveniente de seu cargo profissional; econômicos – porque a pessoa desempregada perde seu salário, o que muitas vezes acaba causando um impacto em toda a dinâmica econômica da família; e de saúde – por desencadear problemas como a depressão e a ansiedade. O impacto do desemprego para pessoas acima de 40 anos, no entanto, muitas vezes é mais avassalador por levá-las ao círculo vicioso (em que elas são discriminadas por causa da idade pelas empresas, estereotipadas pela sociedade e muitas vezes por elas mesmas e mentalmente sem saúde devido à situação de falta de emprego), dificultando sua recolocação profissional.

Contribuições da Educação

O problema do desemprego entre adultos mais velhos está intrinsecamente ligado à falta de qualificação desses trabalhadores, às novas tecnologias e às exigências do mercado de trabalho. Assim sendo, a educação pode prestar um serviço de suma relevância para a reciclagem desses profissionais.

Esse problema, entretanto, só poderá ser equacionado por intermédio da educação permanente e da educação continuada para que ele possa ser aproveitado ao longo de toda a sua vida. Porém, o que se observa, comumente, é que a empresa não se preocupa com a requalificação do profissional e este, com o passar dos anos, se desatualiza e passa a ser considerado descartável. Decorre um sentimento de menos valia, que se apodera do trabalhador e o faz acreditar, realmente, não ser mais útil na sua profissão. A empresa prefere investir em pessoas mais jovens, deixando de lado o antigo funcionário, que passa a ser encarado mais como objeto do que como pessoa com uma história de dedicação à empresa e ao trabalho.

Entretanto, a falta de oportunidades para requalificação e para o treinamento continuado não é a única causa dessa distorção. É mister entender que, num país subdesenvolvido como o Brasil, as deficiências educacionais são estruturais, vêm desde o ensino básico, que não se destina a formar, no educando, a noção de cidadania. Ao contrário, como observou Freire (1987), "*a pedagogia dominante é a pedagogia das classes dominantes, que visa evitar o perigo da conscientização, pelo medo da liberdade*". O objetivo primordial da educação passa a ser a manutenção de um estado de coisas. A realidade se transforma numa *falsa realidade*, que não pode ser questionada e nem mudada. O professor pensa, ensina e raciocina; o aluno aprende e repete. Assim, a educação não liberta, não estimula o livre pensar e impede a restauração da intersubjetividade. Tudo isso, observa Freire, não permite ao trabalhador

compreender o mundo opressivo ao qual está conectado, impedindo que se empenhe na transformação dessa realidade opressora. Isso só poderá realizar-se quando o homem puder expulsar os *mitos criados*, mudar sua *percepção do mundo* e, depois, atingir a sua libertação.

Isto dificilmente ocorre no sistema educacional empregado no Brasil. Nas classes baixa e média observa-se uma idealização dos opressores pelos oprimidos. As pessoas das camadas superiores e dominadoras passam a ser admiradas e imitadas. Dessa forma, os oprimidos são convencidos pelo sistema da sua condição de inferioridade ou de incapacidade. O educador assume uma postura paternalista, de dono absoluto da verdade, que deve ser incorporada pelos educandos, sem questionamentos. Estes últimos se transformam em *autômatos* do sistema. As práticas educacionais precisam, portanto, ser revistas.

No entanto, além das questões mencionadas, outros aspectos devem merecer a atenção dos educadores e dos empregadores. Por exemplo, Farr e cols. (1999) observam que, se são usadas práticas de treinamento apropriadas ao trabalhador mais velho, ele adquirirá novos conhecimentos e habilidades, e poderá adaptar-se melhor às demandas do seu emprego. Esse treinamento deve ser elaborado de maneira a promover o aumento da sua autoconfiança. Para isso é importante levar em consideração as experiências profissionais de cada um.

No momento de se estruturar um programa de treinamento, o educador deve considerar cinco dimensões: *motivação*, *estrutura*, *familiaridade*, *organização* e *tempo*. Toda pessoa (adulto, jovem ou criança) precisa estar motivada para seu engajamento no processo de treinamento. Adultos maduros, no entanto, precisam sentir-se ainda mais motivados, para superarem os estereótipos da maturidade, já discutidos neste trabalho. A estrutura do treinamento deve assumir um formato de constante *feedback* positivo, organizando o conteúdo de uma forma hierárquica, do menos para o mais complexo. Assim, o profissional irá adquirir confiança em cada tarefa desenvolvida em seu treinamento.

Atender ao requisito da familiaridade no momento de se estruturar um treinamento requer que, sempre que possível, o educador aproxime o conteúdo a ser trabalhado do repertório de conhecimentos e habilidades decorrentes da experiência do treinando. A organização do treinamento, portanto, deve acontecer levando-se em conta as expectativas e limitações dos treinandos. A duração do treinamento deve ser marcado, também, de acordo com as suas necessidades. É importante ressaltar que um grupo de trabalhadores mais velhos pode precisar de mais tempo de treinamento que um de pessoas mais jovens.

Alguns pontos importantes são destacados por Neri (2000) para o treinamento e a educação de adultos. O aprendiz nesta faixa etária deve estar envolvido na formulação dos objetivos do programa, para que façam sentido para ele. A instrução deve oferecer oportunidades para o processamento ativo do conteúdo por parte do aprendiz.

No que diz respeito à organização do trabalho pedagógico, deve-se preferir o aprendizado por experiência seguindo-se uma seqüência gradual de complexidade e utilizando a experiência pessoal dos participantes. Este processo resultará no aumento da auto-confiança e na diminuição do sentimento de fracasso por parte dos aprendizes. Isto é muito importante pois, durante os programas de treinamento deve-se trabalhar, também, a auto-imagem destas pessoas, que muitas vezes está deturpada devido aos preconceitos e mitos a que são sujeitas.

Durante o treinamento é preciso adaptar as condições cognitivas e ergonômicas às necessidades e habilidades do aprendiz, ou seja, o material deve ser organizado respeitando o tempo de assimilação do educando por exemplo fazendo uso de técnicas mnemônicas, situações, textos e *softwares* mais atrativos. A estrutura do treinamento deve ser organizada de acordo com o objetivo a ser atingido: conhecimentos fatuais requerem condições

individualizadas e de auto-instrução; conhecimentos procedimentais são melhor aprendidos em trabalhos em grupo; discussões são melhores quando em pequenos grupos. É importante que o treinamento ofereça informações sistemáticas e *feedback* corretivo ao desempenho do aprendiz, para que este se sinta mais motivado e para que perceba seu crescimento.

Seguindo esse raciocínio, Wendt (1999) cita dois principais elementos que são óbvios mas que são de suma importância para o sucesso do aprendizado de um adulto mais velho: respeito e ambiente pouco estressante. Os aprendizes mais velhos devem ser tratados de igual para igual e precisam compreender que não se espera com o treinamento que se comportem como se estivessem acabado de sair da escola. Isto significa que o objetivo do treinamento não é fazer com que o aprendiz aja como um jovem trabalhador, mas sim que adquira novas habilidades e conhecimentos que somados à sua experiência de vida pessoal e profissional façam com que seja mais apto a desenvolver seu trabalho.

O caminho para a melhor qualidade de vida para pessoas mais velhas, sem dúvida alguma passa pelo aprendizado e pela troca de todos os elementos implicados. Aprender também faz parte do mundo das pessoas mais velhas. Este caminho precisa incluir os seguintes aspectos:

- esforços da educação dirigidos à reciclagem de pessoas maduras;
- esforços educativos dirigidos ao público em geral, enfatizando os reais aspectos do envelhecimento e do velho, ou da pessoa madura.
- esforços educativos dirigidos à capacitação profissional de trabalhadores mais velhos.

A educação precisa ter um olhar mais aprofundado e cauteloso a respeito da pessoa mais velha. Além disto, precisa ampliar sua função preventiva afim de evitar que alguns processos subjetivos sejam vividos negativamente na maturidade, assim como os desequilíbrios do bem estar social, físico e psíquico. Isto supõe fomentar o conhecimento nas áreas que configuram o indivíduo,

proporcionar recursos pessoais e coletivos encaminhados a melhorar a qualidade de vida desta população.

Diversas investigações afirmam que a atividade da educação na gerontologia, ou o aprendizado durante o envelhecimento são atividades cada vez mais requisitadas a sociedade (Peterson, 1974,1980) Pesquisas no campo da gerontologia tem demonstrado como os efeitos da educação são altamente positivos para o retardo do declive psicológico decorrente da idade, assim como, ajuda a manter no indivíduo, durante o envelhecimento, as aptidões cognitivas, referentes à memória e aprendizagem. Assim, a formação ao longo da vida deve ser uma construção constante da pessoa, tanto em seu saber e aptidões, quanto em suas atitudes, capacidades de ação e juízo.

Promover uma educação qualificada pode significar a recuperação da força de trabalho dessas pessoas. Hoje já podemos observar essa preocupação em diversos segmentos de nossa sociedade. Na cidade de São Paulo, por exemplo, existem alguns projetos tais como "Operação Trabalho", "Começar de Novo" e "Pacto pelo Emprego", que buscam treinar as pessoas maduras para o mercado de trabalho (O Estado de S. Paulo, 30/04/2002). Em Campinas, o *PoupaTempo* – juntamente com o Instituto de Psicologia da Pucc e a Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho (SERT) , faz um trabalho semelhante, treinando pessoas de diferentes faixas etárias para o processo seletivo. Os temas abordados nesse treinamento têm como objetivo fornecer informações aos participantes de como se valorizarem profissionalmente, visando a um bom desempenho em busca de uma nova colocação no mercado de trabalho. Novas formas de educar o trabalhador estão surgindo. Hoje em dia, programas de treinamento e reciclagem podem ser feitos a distância pela televisão ou pelo computador.

Os programas de recapacitação profissional devem ter como objetivo desenvolver ações de qualificação e requalificação profissional, em escala crescente e em bases contínuas, contemplando a oferta de habilidades básicas,

específicas e de gestão. Devem beneficiar, prioritariamente, trabalhadores de baixa escolaridade, desempregados, empregados afetados por processo de reestruturação produtiva e outros contingentes efetiva ou potencialmente excluídos do mercado de trabalho, sempre com vistas à sua empregabilidade.

Possibilitar aos adultos mais velhos serem criativos, dar a eles a oportunidade de acreditar que essa qualidade não pertence apenas ao jovem, favorecer a sua auto-estima, aprimorar suas habilidades e capacidades e investir em sua cidadania são as grandes contribuições que a educação pode oferecer à solução dos problemas de emprego e de capacitação profissional dessas pessoas.

Conclusões

A idade madura não chega repentinamente. A maioria das alterações são graduais e progressivas. A partir dos 30-40 anos o processo se inicia insidiosamente. O vigor físico e a força muscular diminuem, há alterações do ritmo do sono e da sexualidade. Caem, também, as funções senso-perceptivas, a velocidade do raciocínio, o poder de concentração, da apreensão de novos conceitos, a memória imediata, o tempo da resposta emocional e os reflexos. Por outro lado, essa é a idade do bom senso, do acúmulo das experiências vividas, do equilíbrio do ser com o mundo, da tolerância e da paciência. Entretanto, a sociedade moderna despreza essas qualidades e realça apenas as deficiências. Há uma tendência em separar o ser maduro, e também o velho, da corrente da humanidade, como se essas idades não fossem parte do desenvolvimento normal do ciclo da vida.

O desemprego na maturidade faz parte da alienação que a sociedade moderna impõe ao ser humano que deixou de ser “rápido e atual” e passou a ser considerado ultrapassado e obsoleto.

No Brasil de hoje, o desemprego atinge cifras elevadas. Sobram trabalhadores e faltam vagas no mercado. A utilização de máquinas modernas – computadores de última geração e robôs mecânicos –, que substituem com vantagens o trabalho humano, tornam o espaço cada vez menor para o aproveitamento profissional do homem maduro. A política econômica brasileira, nos últimos anos, tornou o país escravo de um mercado globalizado, onde o liberalismo econômico, apregoado pelos países de Primeiro Mundo, mal disfarça um protecionismo hediondo, no qual eles ficam cada vez mais ricos e os pobres mais pobres. Essas relações comerciais perversas impedem, por exemplo, a exportação – a preços justos – e, em conseqüência, o aumento da produção de nossos produtos agrícolas, como a soja, a laranja, o açúcar e o café. De pouco vale estarmos entre os maiores produtores mundiais de carne bovina, leite, frango,

aço e calçados, porque os produtos brasileiros encontram barreiras e sobretaxas para exportação. Nem mesmo a nossa indústria de aviões escapa de uma guerra comercial com o Canadá. Tudo isso somado, acrescido da burocracia herdada dos portugueses, da cobrança exorbitante de impostos que recaem em cascata sobre o nosso produtor e, especialmente, da corrupção que se entremeia como um câncer incurável, em todos os níveis da sociedade, nos permite visualizar um espaço estreito para o emprego e valorização do homem maduro. Nesse contexto, ele está cada vez mais deslocado, por vezes humilhado, sem expectativas de continuar trabalhando e produzindo para o seu sustento e o de seus familiares. Do ponto de vista subjetivo, a situação gera uma diminuição da auto-estima e autoconfiança, com distorção da capacidade do sujeito de avaliar o seu próprio valor, a sua experiência acumulada, o cabedal de conhecimentos que pode ser transmitido aos mais jovens e, ainda mais importante, da possibilidade que ele certamente tem para se adaptar aos tempos atuais, aprendendo a lidar com máquinas e procedimentos novos.

A inserção do homem de idade madura no mercado de trabalho só se dará quando houver uma política voltada para a defesa de seus interesses, na qual ele receba suficiente motivação para se engajar. Sem o seu engajamento, nenhuma solução pode ser vislumbrada. E é nosso parecer que ela só será possível a médio ou longo prazo, porque deverá passar pela difícil mudança cultural de *como a nossa sociedade o vê*. Para isso, é necessário que estudos sobre o assunto sejam desenvolvidos no Brasil e essa é a grande contribuição da educação. Num país de proporções continentais e de características tão peculiares, a pobreza, a fome, a ignorância, a corrupção dos governantes e as questões da aposentadoria, da violência, da dissolução dos costumes, das desigualdades sociais, das diferenças de hábitos e de desenvolvimento entre as diversas regiões, das migrações – particularmente do Nordeste – tornam o assunto ainda mais complexo. A nossa realidade é bem diferente da encontrada nos Estados Unidos e Europa, de onde provém a maior parte das pesquisas. Aqui, nas últimas décadas, a expectativa de vida nas camadas mais altas aumentou rapidamente, ao contrário

dos países do Primeiro Mundo, que tiveram tempo e condições materiais para lidar com o problema, antes mesmo que ele se instalasse. O nosso desafio, por tudo isso, é ainda maior e precisa ser enfrentado com urgência e seriedade.

Referências bibliográficas

1. Birren J.E. & Schaie W.K. (1997). Handbook of the Aging. Ed. Academic Press, New York, USA.
2. Breslin F.C. & Mustard C. (2003). Factors influencing the impact of unemployment on mental health among young and older adults in a longitudinal, population-based survey. Scand Journal of Work Environ and Health, 29 (1): 5-14.
3. Cohen (2000). A morte começa aos quarenta. Revista Exame. São Paulo (708) 39-46.
4. Comino E.J., Harris E., Chey T., Manicavasagar V., Penrose Wall J., Powell Davies G., Harris M. (2003). Relationship between mental health disorders and unemployment status in Australian adults. Australian Journal of Psychiatry 37(2):230-235.
5. Ezzy, D. (1993). Unemployment and mental health: A critical review. Social Science and Medicine, 37: 41-52.
6. Farr J.L., Telusk P.E. & Klein, S.R. (1998). Organizational Structure of the workplace and older worker In Schaie, W. Schooler, C., Impact of work in older Adults (pp. 143-183), New York Publishing Company.
7. Freire, P. (1987). A Pedagogia do Oprimido. 17ª edição. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
8. Frerichs, F. & Naegele, G. (1997). Discrimination of older workers in Germany: obstacles and options for the integration into employment. Journal Aging Science and Policy (1): 89-101.

9. Gallo, Bradley, Siegel e Kasl (2000). Health Effects of involuntary job loss among older workers: findings from the health and retirement survey. Journal of Gerontology Behavior and psychological Science, 55(3):S131-140.
10. Gaudié (1999). Da invenção do desemprego à sua desconstrução. Mana 2(4): 20-31.
11. Graetz, B. (1993). Health consequences of employment and unemployment: Longitudinal evidence for young men and women. Social Science and Medicine, (36):715-724.
12. Houaiss (1999). Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa. Ed. Objetiva, Rio de Janeiro.
13. Hummes (2003). O trabalho humano. Jornal O Estado de São Paulo, 30 de abril, p. 7.
14. Ilmarinem J. (2002). Physical Requirements associated with the work of aging workers in the European Union. Exp Aging Res. 28 (1) : 7-23.
15. Jahoda, M. (1988). Economic recession and mental health: Some conceptual issues. Journal of Social Issues, 44:13-23.
16. Kimmel D.C. (1990). Adulthood and aging an interdisciplinary development view. Ed. Wiley, New York.
17. Ludermir A.B. (2000). Inserção produtiva, gênero e saúde mental. Cad. Saúde Pública 3(16), Rio de Janeiro.

18. Luhr, U. (1988). Psicología de la senectud. Ed. Herder, Barcelona.
19. Murray C.L., Gien L., Solberg S.M. (2003). A comparison of the mental health of employed and unemployed women in the context of a massive layoff. Women Health Journal. 37(2):55-72.
20. Neri, A.L. (orgs.) (2000) Older Worker Rev. online Bibl. Prof. Joel Martins - v.1., n.2
21. Neri, A.L. (orgs.) (2001). Desenvolvimento e envelhecimento: Perspectivas biológicas, psicológicas e sociológicas. Ed. Papyrus, Campinas – SP.
23. Neri, A.L. (orgs.) (2001). Maturidade e Velhice: Trajetórias individuais e socioculturais. Ed. Papyrus, Campinas – SP.
24. Perlmutter, M. e Hall, E. (1992). Adult Development and Aging. Copyright, New York, USA.
25. Schaie, W. & Willis S. (1996). Adult Development and aging. Ed. Harper Collins, New York.
26. Stoppe e Louzã (1998). Depressão na terceira idade. Ed. Lemos, São Paulo.
27. Warr, P. (1987). Work, Unemployment and Mental Health. Oxford: Clarendon Press.
28. Wendt, G. A. (1999). Training notebook. Business and Management Practices, (May),152(5): 30-40.