

Empreendedorismo, Trabalho e Qualidade de Vida na Terceira Idade

Organizador: Juares Correia Barros Júnior

 **EDICON**

Patrocínio



Programação oficial



Apoio cultural



Apoio institucional



Ministério do Trabalho e Emprego



Secretaria Especial dos Direitos Humanos



ABRAM SZAJMAN - AGUINALDO NERI
ALDA B. DA MOTA - ANA AMÉLIA CAMARANO
ANA P. FRAIMAN - ANTONIO CARLOS
B. DOS SANTOS & ANDRÉ LORENZETTI
CARLOS HENRIQUE PORTO FALCÃO - CÉLIA
P. CALDAS - CLAIRE DA CUNHA BERALDO
& MARIA CLOTILDE B. N. M. DE CARVALHO
DAIZY VALMORBIDA STEPANSKY - DANILO
SANTOS DE MIRANDA - DULCINEA MATA R.
MONTEIRO - ÉLIO VIEIRA - EULER ESTEVES
RIBEIRO JEAN-PIERRE BAUX JEANNE URVOY
JOÃO CÂNDIDO DE OLIVEIRA - JOSIER M.
VILAR - LIGIA MARIA P. MACACCHERO &
ROSILENE SOUZA ALMEIDA - LUCIA FRANÇA
MARIANGELS FORTUNY - PAULINA OSORIO
PAULO F. VIEIRA - PAULO OKAMOTTO
REGINA R. P. CARVALHO - RENATO P. VERAS
ROBERTO MATOSO - SANDRA RABELLO
VERA PEDROSA - ZILDA ARNS NEUMANN

Organizador: Juarez Correia Barros Júnior

Empreendedorismo, Trabalho e Qualidade de Vida na Terceira Idade

© Juarez Correia Barros Júnior

Organizador da Obra

Juarez Correia Barros Júnior

Direção Editorial

Paulo Cezar Baldan

Coordenação Executiva

Segundo Villanueva Fernández

Coordenação Administrativa

Vera Lúcia Ferreira Ribeiro

Coordenação do Conselho Editorial

Renato P. Veras

Revisão do texto

Fausto Rêgo

Tradução Francês

Cláudia Amaral Vieira Silveira e Marina Gili

Tradução Espanhol

Segundo Villanueva Fernández – *España aquí Ensino de Espanhol*

Projeto gráfico e Diagramação

Natalli Tami Kussunoki

Capa

José Roberto Aguilar - '*Balalaica*' - 2002

Impresso no Brasil

Editora Edicon

Rua: Herculano de Freitas, 181 - São Paulo/SP CEP 01308-020

Tel.: (11) 3255-1002

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS - É proibida a reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio, salvo com autorização, por escrito, do Organizador da Obra.

Administração:

Instituto para Promoção do Trabalho Empreendedor - Trabalho e Vida

Rua Francisco Leitão, 177 - cj. 102 - São Paulo/SP - CEP 05414-020

Tel.: (11) 3105-4680 - trabalhoevida@trabalhoevida.com.br

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

E46 Empreendedorismo, Trabalho e Qualidade de Vida na Terceira Idade / organizador Juarez Correia Barros Júnior - 1.ed - São Paulo: Editora Edicon, 2009, 500 p.

Inclui Bibliografia
ISBN 978-85-290-0509-6

1. Velhice - Aspectos sociais. 2. Idosos - Educação. 3. Idosos - Emprego. 4. Idosos - Saúde e higiene. 5. Empreendedores idosos. 6. Integração social. 7. Idosos - Condições sociais. I. Barros Júnior, Juarez Correia.

CDU 316.346.32-053.9

CDD 305.26

Sumário

Histórico

13 Juarez Correia Barros Júnior

A Visão Institucional

17 Carlos Roberto Lupi

19 José Barroso Pimentel

Apresentação

21 Antonio Oliveira Santos

Prefácio

23 Adelmir Santana

Posfácio

25 José Luiz Telles

Para início de conversa

27 Renato P. Veras

Empreendedorismo na Terceira Idade

37 Abram Szajman

O Envelhecimento no Universo do Trabalho – Desafios e Oportunidades Depois dos 50 Anos

49 Aguinaldo Aparecido Neri

Envelhecimento Masculino: Trabalho, Aposentadoria e Participação Social

67 Alda Britto da Mota

Relações Familiares, Trabalho e Renda entre Idosos

81 Ana Amélia Camarano

Reflexão Sobre Assédio Moral Institucional e seus Riscos na Aposentadoria

97 Ana P. Fraiman

Tempo, Trabalho e Satisfação

111 Antonio Carlos B. dos Santos & André Lorenzetti

Turismo Social

117 Carlos Henrique Porto Falcão

- Preparação para uma Aposentadoria Ativa**
141 Célia P. Caldas
- Política Social de Atenção ao Idoso:
Trabalho Social com Idosos do Sesc**
153 Claire da C. Beraldo & Maria Clotilde B. N. M. de Carvalho
- Produtos, Mercado de Trabalho e Consumo para a População Idosa**
175 Daizy Valmorbida Stepansky
- O Sesc e a Ocupação do Tempo Livre na Terceira Idade**
191 Danilo Santos de Miranda
- Aposentadoria: Ponto de Mutação**
205 Dulcinea Mata R. Monteiro
- Educação, Trabalho e a Terceira Idade**
221 Élio Vieira
- Qualidade de Vida no Trabalho**
237 Euler Esteves Ribeiro
- O Trabalho na 3ª Idade na França: necessidades e desafios**
247 Jean-Pierre Baux
- Ser Sênior na França -
O lugar que os seniores ocupam na sociedade**
269 Jeanne Urvoy
- O Dia Seguinte da Aposentadoria: Sonhos e Realidade**
283 João Cândido de Oliveira
- Envelhecimento Populacional e Doenças Crônicas:
Tendências de um Novo Mercado de Trabalho e de Consumo
de Serviços de Saúde na Terceira Idade**
295 Josier Marques Vilar
- Educação por Inteiro na Perspectiva da Inclusão**
309 Ligia Maria Paes Macacchero & Rosilene Souza Almeida
- Aposentadoria Ativa: O Papel das Organizações**
329 Lucia França
- O Desafio do Envelhecimento da População e o Papel Chave
da Promoção do Emprego Produtivo e do Trabalho Decente
para Todas as Idades – Tendências Demográficas**
347 Mariangels Fortuny

- Mulheres da Terceira Idade e sua Relação com o Trabalho:
Expectativas de Qualidade de Vida**
359 Paulina Osorio Parraguez
- Empreendedorismo, Trabalho, Qualidade de Vida e Terceira Idade:
Análise de um Percorso Introspectivo**
375 Paulo Ferreira Vieira
- Empreendedorismo e a Terceira Idade**
391 Paulo Okamoto
- Assistência à Saúde e Qualidade de Vida na Terceira Idade**
395 Regina R. Parizi Carvalho
- A Inclusão Social do Idoso:
Promovendo Saúde, Desenvolvendo Cidadania e Gerando Renda**
405 Renato P. Veras
- Trabalho, Preconceito e a Condição do Idoso**
431 Roberto Matoso
- Treinamento Profissional em RH para o Cuidador de Idoso
e as Novas Perspectivas de Mercado de Trabalho no Universo
do Envelhecimento Humano**
447 Sandra Rabello
- O Trabalho como Fator de Qualidade de Vida na Terceira Idade**
459 Vera Pedrosa
- O Trabalho Voluntário e a Terceira Idade**
473 Zilda Arns Neumann
- Depoimentos**
487 Alencar Burti
489 Jan Wiegerinck
491 Jesus José Bales
493 João Batista Inocentini
495 Raphael Martinelli
497 Ozires Silva
499 Rosina D'Angina

Histórico

Juarez Correia Barros Júnior

Organizador do projeto.

Este livro é resultado de cinco anos de dedicação ao tema do Empreendedorismo na Terceira Idade, materializados em seminários técnicos envolvendo testemunhos de pessoas e consultores que defendem o trabalho, remunerado ou não, como fator de qualidade de vida e de inserção social em todas as idades. A idéia surgiu, inicialmente, dentro do SEBRAE-SP e tomou corpo e dimensão nacional nas mãos da dra. Regina Parizi, diretora executiva da GEAP - Fundação de Assistência Social, gestora de uma das mais sólidas carteiras de assistência de saúde do país, que conta em sua população de beneficiários com mais de 60% de pessoas acima dos 60 anos. Este apoio foi decisivo para a continuidade do projeto. No período de 2003 a 2008, vinte e cinco capitais receberam os seminários, realizados em parceria pela GEAP, pelas regionais do SEBRAE e pelas Federações do Comércio, estas últimas por orientação da Confederação Nacional do Comércio (CNC). A iniciativa recebeu apoio institucional do Instituto Ethos de Cidadania e do SEBRAE Nacional.

Logo ficou clara a necessidade que uma população que hoje vive mais e melhor tem para encontrar estímulos e orientações básicas na preparação de uma segunda vida profissional, sob novos parâmetros, desafios e objetivos. Clara também ficou a ausência, no Brasil, de outras iniciativas nesta direção, mesmo quando confrontamos com as inúmeras e relevantes ações já existentes, que visam, sobretudo, ao apoio à saúde, ao lazer, à integração e à participação social das pessoas da terceira idade.

Portanto reunir as experiências vividas neste percurso na forma de um livro surgiu como consequência natural, para preservação e expansão desse entendimento. Nesta nova etapa, ampliamos nosso universo de parcerias, mantendo as pioneiras, e fomos buscar na UnATI/UERJ a coordenação do Conselho Editorial e na Université du Temps Livres de Rennes, França, e na Universidad Católica de Chile o necessário complemento de cenário internacional, além de inserir o projeto na programação oficial do Ano da França no Brasil 2009.

Quando apresentados os objetivos deste livro ao Conselho Nacional dos Direitos do Idoso (CNDI), ao Ministério da Previdência e Assistência Social, ao Ministério do Trabalho e Emprego e à Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, recebemos apoio imediato, traduzido na inserção de manifestações oficiais dos titulares das respectivas pastas. Já na etapa final de recebimento da contribuição de nossos autores, nos deparamos mais uma vez com a complexa questão da terminologia mais adequada a ser empregada no título do livro, ou seja, Empreendedorismo, Trabalho e Qualidade de Vida na Terceira Idade ou no Envelhecimento ou da Pessoa Idosa. Optamos por dividir a difícil tarefa de decidir por uma ou por outra com os nossos autores, na esperança de chegar a um consenso ou, no mínimo, a uma maioria. E ficamos surpresos com um resultado que dividiu em três grupos proporcionais as respostas, todos com forte e coerente argumentação. Fomos salvos de última hora pela informação, trazida pela nossa autora francesa Jeanne Urvoy, de que, após décadas de utilização da terminologia *séniors* para fazer referência a este segmento social na França, o governo daquele país acaba de inaugurar nova terminologia – desta vez, *les aînés* – para consolidar a idéia que deve acompanhar esta fase da vida, que é a da experiência acumulada e da sabedoria dos mais velhos. Assim, optamos por terceira idade, na certeza de que esta discussão não termina aqui e nem agora.

O projeto prossegue no próximo ano, na forma de ampla pesquisa de opinião sobre as questões relacionadas ao eixo do livro.*

* No momento de encerramento desta edição, recebemos convite do Instituto Ethos de Cidadania para contribuir no início do processo de pesquisa do próximo Censo nas Empresas 2009.

A Visão Institucional

Carlos Roberto Lupi

Ministro do Trabalho e Emprego.

O Brasil possui atualmente 17,9 milhões de pessoas com idade igual ou superior a 60 anos, representando uma proporção de 10% da população brasileira, de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Estudos da Organização das Nações Unidas (ONU) demonstram que a população estimada do país para o ano de 2025 será de 220 milhões de habitantes, com uma população idosa de 30 milhões de pessoas, devido à transição demográfica, colocando o Brasil na sexta posição de país mais velho do mundo.

Esse novo perfil populacional, que se aproxima, demanda ações efetivas do Estado voltadas à garantia dos direitos fundamentais da pessoa idosa e prioridade nas políticas públicas que concebam uma velhice com igualdade de direitos perante os demais indivíduos no Brasil, onde a pessoa idosa é, não um ser passivo, mas um agente ativo e condutor da sua vida e muitas vezes contribui com sua aposentadoria para compor a renda familiar.

Dessa forma, o Ministério do Trabalho e Emprego busca implementar ações que atendam os idosos, aposentados e não aposentados, que queiram trabalhar. O nosso esforço é direcionar políticas públicas de trabalho, emprego e renda para a população idosa no âmbito da qualificação, com o desenvolvimento de novos conhecimentos e capacidades, e do microcrédito, com a disponibilização de crédito para implementação de negócios e empreendimentos de produção ou comercialização de bens e serviços. Alcançando, assim, o crescimento social e profissional dessa população, bem como a sua preparação para os atuais e vindouros desafios do mundo do trabalho.

E os resultados dessas ações podem ser comprovados de acordo com os recentes dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), referentes a 2008. As informações mostram que os trabalhadores com faixa etária entre 50 e 64 anos conseguiram boas oportunidades no mercado. Foram abertos 376 mil postos de trabalho para essas pessoas, o que representa um crescimento de 8,17% em relação ao ano anterior. Foi a segunda maior taxa de registro de empregos da série, só perdendo para os trabalhadores na faixa de 30 a 39 anos. O estudo também avaliou a evolução de graus de instrução e o destaque ocorreu no nível Ensino Médio Completo. Isso demonstra que os idosos estão empenhadas em se qualificar e, como conseqüência, conquistar melhores cargos.

José Barroso Pimentel

Ministro da Previdência Social

“Empreendedorismo, Trabalho e Qualidade de Vida na Terceira Idade” é tema relevante e atual. No mundo inteiro, o número de pessoas com idade igual ou superior a 60 anos está aumentando proporcionalmente à totalidade das populações dos diversos países.

No Brasil, em 2008, existiam 17,9 milhões de pessoas com idade acima de 60 anos. As projeções do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) indicam que vamos ultrapassar os 64 milhões em 2050. Esse crescimento é resultado de uma série de fatores, entre eles o importante e desejado aumento da expectativa de vida e a queda na taxa de fecundidade.

Diante de um mundo com tantas possibilidades e de uma população cada vez mais madura e em plena capacidade, os grupos etários da terceira idade devem receber especial atenção para que tenham acesso aos benefícios da modernidade.

A nossa Previdência Social vem trabalhando para melhorar cada vez mais o atendimento a toda a sociedade, em especial aos 26,7 milhões de aposentados e pensionistas que recebem mensalmente seus benefícios, rigorosamente em dia, em qualquer ponto do país.

Com um sistema previdenciário sólido, moderno e estruturado, o Estado brasileiro proporciona segurança e tranquilidade aos trabalhadores que se encontram no mercado de trabalho e àqueles aposentados que já contribuíram muito para o desenvolvimento do país. Hoje, o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) possibilita ao aposentado e sua família condições dignas. A previdência complementar, que integra a nossa Previdência Social, é uma oportunidade de ampliação da renda. Desse modo, o público da terceira idade pode aproveitar sua experiência de vida para se dedicar às atividades que julgar convenientes, entre elas ações sociais, ambientais e de empreendedorismo.

Na medida em que a Previdência Social proporciona aos cidadãos e cidadãs brasileiros melhores condições de bem-estar, o contingente já protegido pode, como indicam iniciativas materializadas neste livro, somar forças para incluir mais e mais brasileiros nesse sistema de proteção.

O presente livro aborda o tema de forma pioneira, por meio de perspectiva inovadora, que pode contribuir para disseminar uma consciência mais moderna e evoluída na terceira idade. Resultado de mais de quatro anos de trabalho com esse público, o Instituto para Promoção do Trabalho Empreendedor – Trabalho e Vida reúne nesta obra discussões importantes, embora frequentemente relegadas a um segundo plano. Sob a ótica de diversos autores e opiniões, pode-se conhecer novas abordagens sobre a realização pessoal, a sociabilidade, a integração e a ocupação saudável do tempo em todas as idades.

Apresentação

Antonio Oliveira Santos

Presidente da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo – Serviço Social do Comércio.

É com satisfação que apresento, na qualidade de presidente da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) e do Serviço Social do Comércio (SESC), publicação que trata de matéria tão próxima à prática cotidiana do SESC.

Seu título – *Empreendedorismo, Trabalho e Qualidade de Vida na Terceira Idade* – guarda estreita conexão com o que tem sido nos últimos 46 anos a presença do empresariado do setor terciário junto aos idosos no Brasil. O trabalho social com o idoso tem seu nascedouro em 1963, em nossa entidade, espraiando-se no tempo como modelo para todas as entidades governamentais e não-governamentais que têm o idoso como seu objeto de atenção.

A importância do SESC no universo do trabalho social com o idoso pode ser avaliada pelo fato de 180 mil idosos frequentarem seus centros de atividades e de a entidade ocupar hoje a Vice-Presidência do Conselho Nacional dos Direitos do Idoso (CNDI) como representante da sociedade

civil, fazer parte dos Conselhos Estaduais dos Direitos do Idoso e servir de referência e exemplo para as demais entidades que oferecem serviços àqueles que possuem mais de 60 anos.

À época do início do trabalho social do idoso no SESC, a aposentadoria reduzia socialmente o homem e a mulher, que, com os filhos criados, perdiam parte do foco que lhes dava vida. Perdidos seus eixos vitalizadores, tinham o horizonte reduzido e restava-lhes tempo somente para a solidão.

Estabeleceu-se como norte do trabalho social a recuperação da autoestima e do sentimento de autonomia dos idosos. Atingindo-se estes objetivos, o idoso poderia se tornar o sujeito da sua história de vida e participe ativo na sociedade.

Os resultados alcançados no decorrer do tempo demonstram o acerto das linhas diretoras do trabalho do SESC com idosos.

Manifestação disso foi o surgimento de idosos empreendedores e atuantes nas questões que lhes dizem respeito, capazes de se organizarem como grupo de pressão junto ao Estado, para aprovação de leis que os protejam das fragilidades que suas condições biológicas e econômicas lhes impõem.

O SESC, que inicialmente se apresentou aos idosos como um porto de chegada e acolhimento àqueles que buscavam convívio e respeito, é hoje mais. É porto de chegada onde se recarregam as baterias da autoestima, da autonomia e do empreendedorismo e ponto de partida para o retorno à sociedade. Este idoso é, hoje, a sua voz e mais uma voz nas questões que dizem respeito a todos.

Publicações como esta, que ora prefaciamos, são, a nosso juízo, relevantes pelas questões abordadas e pelo modo como são conduzidas. Criam, em decorrência, um insumo intelectual para aqueles que têm o idoso como objeto de sua reflexão e ação social.

Prefácio

Adelmir Santana

Senador da República e presidente do Conselho Deliberativo Nacional do SEBRAE.

Empreendedorismo na terceira idade

Refletindo sobre o tema, observo que poucos de nós param para planejar o que fazer após a aposentadoria, ou como, muitos dizem, o que fazer na terceira idade após “pendurar as chuteiras”. Contudo esse momento de reflexão, que para muitos representa o capítulo final da vida, para outros é o recomeço ou o verdadeiro começo, agora por conta própria.

Na sociedade atual, mesmo o indivíduo exercendo um alto grau de autonomia sobre a sua vida, sobre o seu futuro, o ritual de passagem para a aposentadoria ou para a terceira idade produtiva ainda é um ponto de interrogação para grande parte da população, sejam empregados, executivos e até mesmo empregadores.

Precisamos entender e fazer entender que o empreendedorismo na terceira idade significa a chance de seguir a vida com alegria e disposição, ficando atento às oportunidades relacionadas com a vida ativa nesta faixa etária. Estimular-se, portanto, quanto aos desafios que as diversas alternativas de negócios compatíveis com essa faixa etária provocam e que, diga-se de passagem, são inúmeras.

Observar, com a cautela e a sabedoria características da idade, os riscos e as vantagens dessas oportunidades e todos os aspectos práticos indicados para construir o seu próprio empreendimento.

A cada ano nos aposentamos mais cedo em relação à nossa expectativa de vida. Dados recentes do IBGE demonstram que a expectativa média de vida dos brasileiros já alcança os 72 anos, ou quase 20 anos a mais, se compararmos com as estatísticas da década de 50. E este já é um problema social e econômico importante, mesmo num país tipicamente empreendedor, como nos acostumamos a classificar o Brasil.

É necessário, portanto, pensarmos em promover, cada vez mais, políticas públicas e iniciativas privadas que criem oportunidades aos empreendedores que, mesmo em idade teoricamente de aposentadoria, enxerguem nos ambientes favoráveis à continuidade de suas atividades autônomas e empreendedoras a continuação de uma vida sadia, porque seguirá ativa.

Por outro lado, não podemos esquecer que no Brasil, atualmente, grande parte dos trabalhadores com mais de 50 anos exerce suas atividades por conta própria, sem carteira assinada, configurando o denominado empreendedorismo por necessidade. Estes ganham 36,3% a mais que a média, concentram-se principalmente nos setores da construção e no dos serviços domésticos e é o único grupo etário a ganhar espaço no mercado de trabalho nos últimos anos.

A tendência de bom aproveitamento dos profissionais com maior experiência foi detectada a partir de estatísticas do IBGE, utilizadas para comparar os índices apresentados pela Pesquisa Mensal de Emprego, referentes a maio de 2002 e maio de 2006, que revelaram o crescimento da participação de pessoas com mais de 50 anos na população em atividade. Eram 15,4% naquele ano, e em 2006 alcançaram a 18,1%.

Posfácio

José Luiz Telles

Presidente do Conselho Nacional dos Direitos do Idoso.

Os cabelos grisalhos têm sido visto por muitos como sinônimo de incapacidade frente ao atual contexto de competitividade econômica em escala global. Entretanto essa visão que reforça, no senso comum, os estereótipos negativos relativos à velhice vem sendo questionada em vários âmbitos na sociedade. O primeiro fato incontestado é que a sociedade global envelhece a passos largos e, ao contrário do imaginado, as pessoas se mantêm ativas muito em função das conquistas sociais e, em especial, do maior acesso aos serviços de educação e de saúde. Outro dado importante diz respeito à capacidade de organização e de participação cidadã desse segmento populacional. Foi essa organização que possibilitou, em muitos países, a consolidação de agenda de direitos sociais e políticos relacionados às pessoas idosas.

No Brasil, desde a instituição da Política Nacional do Idoso e do Conselho Nacional dos Direitos do Idoso (Lei nº. 8.842/94), esse segmento de nossa população vem lutando por ampliar seus direitos de cidadania.

O marco central dessa luta foi a promulgação, em 1º de outubro de 2003, do Estatuto do Idoso. Legislação abrangente aos direitos sociais da população idosa, o Estatuto reafirma, em seu Capítulo IV, o direito “ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas”. Além disso, estabelece a proibição da prática de “discriminação e a [de] fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir”.

Reconhece-se, portanto, na lei que o trabalho faz parte da identidade social do ser humano. O seu afastamento por motivos discriminatórios em função da idade, por conseguinte, deveria ser exceção. Infelizmente não é essa a realidade de milhares de pessoas idosas que buscam manter seu vínculo laboral. Apesar de estarem no auge de sua experiência, muitas empresas acabam dispensando esses(as) trabalhadores(as) única e exclusivamente motivadas pelo fator etário.

O Conselho Nacional de Direitos do Idoso tem trabalhado para fazer com que o texto da Lei do Estatuto do Idoso se converta em ações e políticas coerentes com as expectativas da população idosa. A valorização do trabalho e a luta incessante contra a discriminação etária devem fazer parte da agenda de toda a nossa sociedade.

O livro “Empreendedorismo, Trabalho e Qualidade de Vida na Terceira Idade” traz, por meio de seus autores, reflexões de diversas ordens acerca das possibilidades que o trabalho representa para a qualidade de vida da população idosa. Trata-se, portanto, de obra que deverá ser referência para todos aqueles que buscam inovação a partir da valorização do trabalho e do empreendedorismo nas fases mais maduras da vida.

Para início de conversa

Renato P. Veras

Médico, Professor, Diretor da UnATI/UERJ.

As páginas que virão a seguir compõem um mosaico de opiniões, propostas, dados, análises e diagnósticos sobre um tema que é muito caro a cada um de nós – quando nada, porque esperamos todos viver longamente, com a melhor saúde, a máxima disposição, em plena atividade, confortavelmente amparados pela família, pelas instituições e pela sociedade.

O envelhecimento é inevitável. Suas consequências físicas também – ainda que hoje contemos com muito mais recursos e tecnologia para amenizar os déficits funcionais. Mas é possível e desejável eliminar o preconceito, desfazer estereótipos, ampliar a autonomia e o espaço de participação do idoso como cidadão, contribuinte, profissional e ser humano com direitos, deveres, conquistas e superações. Alguém capaz de amar e ser amado; de trabalhar, contribuir, ter idéias, gerar renda, ensinar e – como não? – aprender.

Ao contrário do que diz o lugar-comum, a vida não começa aos

40, tampouco se encerra aos 60 ou 70.

Vemos hoje, segundo nos mostram diversas análises demográficas, que vem ocorrendo um envelhecimento progressivo da população. Precisamos, portanto, nos antecipar aos efeitos desse fenômeno e começar a discutir seriamente as questões que passam o universo da terceira idade.

“Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida” é fruto dessa constatação. Reunimos aqui um time multidisciplinar de colaboradores para abordar os mais diversos aspectos relacionados ao envelhecimento. Cada um trouxe a sua contribuição para o debate, formando um painel que consideramos extremamente rico e abrangente e que oferecemos a você como uma reflexão de grande utilidade para a compreensão da problemática da pessoa idosa nos dias de hoje.

Abram Szajman, presidente da Federação do Comércio do Estado de São Paulo (Fecomercio) e do Conselho Deliberativo do Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas de São Paulo (Sebrae-SP) nos fala das possibilidades de empreendedorismo na terceira idade. Dados recentes, ele afirma, demonstram que aumenta progressivamente o número de negócios criados e administrados por pessoas com mais de 60 anos. Gente que troca a aposentadoria por uma revisão da própria vida, que conduz a um olhar voltado para um novo horizonte profissional – às vezes sem as “amarras” das atividades anteriores, às vezes apenas descortinando novos ou adormecidos interesses.

Na mesma linha, o professor e psicólogo Aguinaldo Aparecido Neri, da PUC-Campinas (SP), aborda os desafios e as oportunidades no mundo do trabalho para quem tem mais de 50 anos. E prepara uma série de recomendações para que se elabore um projeto de vida pós-aposentadoria. De vida, sim, pois o potencial produtivo não se esgota na terceira idade, nem deve encerrar a motivação para aprender, empreender e conquistar. “Para alguns, a aposentadoria representa um novo começo. Eles esperam ter liberdade para retomar velhas metas e estabelecer novas. Enfim, oportunidade para uma vida plena. É a grande oportunidade para fazer coisas que foram postergadas devido a outras prioridades”, afirma.

Professora e pesquisadora da Universidade Federal da Bahia, Alda Britto da Motta nos apresenta uma análise do envelhecimento masculino, que encerra sentimentos contraditórios: de um lado, observa, os fantasmas do desgaste do corpo, não mais “adequado” ao trabalho; de outro, o alívio

das obrigações pesadas. É uma dicotomia que pode conduzir à paralisia e ao desânimo: sem a perspectiva do trabalho e enfrentando o preconceito contra a velhice, diz a autora, é difícil renovar projetos de vida.

O envelhecimento também acarreta mudanças nas relações familiares. E é justamente esse o tema da economista Ana Amélia Camarano, da Escola Nacional de Ciências Estatísticas e do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). A partir de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), a autora apresenta um retrato da situação dos idosos como “chefes de famílias”, num quadro de aumento progressivo da expectativa de vida, e identifica novos “arranjos familiares” em que a política de seguridade social desempenha um papel significativo.

Dentro do núcleo familiar ou mesmo em outros espaços da vida social, muitas vezes registram-se ocorrências de assédio moral. A reflexão sobre esses episódios e seus riscos para a aposentadoria é feita pela psicóloga Ana Fraiman, da Universidade de São Paulo (USP). Descrevendo todo o contexto histórico dessas relações, a autora adverte para o risco de a sociedade, como um todo, acabar endossando a cultura do assédio moral, criando um monstro que terminará por eliminar qualquer traço de solidariedade.

Um novo olhar para a terceira idade é, portanto, mais do que necessário. E é essa a proposta lançada no artigo assinado a quatro mãos pelo jornalista André Lorenzetti e pelo economista Antonio Carlos Braga dos Santos, gerente e presidente do grupo Age - Vida Ativa na Maturidade. Eles partem de um diagnóstico elementar: a primeira idade é do aprendizado; a segunda, dos resultados; e a terceira ficou injustamente estigmatizada como uma etapa de improdutividade e decadência. Mas isso pode mudar, garantem. E o voluntariado, por exemplo, pode ser uma prática transformadora nesse cenário. Os autores sugerem aos que ingressaram na terceira idade dividir o tempo entre o trabalho voluntário, o lazer e o foco em novos interesses, conhecimentos e habilidades. Afinal, por que não?

O trabalho voluntário é uma grande alternativa que se abre para o recém-aposentado, como nos mostra Zilda Arns, coordenadora nacional da Pastoral da Pessoa Idosa e também fundadora da Pastoral da Criança. Fazendo uma radiografia das ações de voluntariado no país a partir de dados das Pastorais, ela mostra como essa participação, além de ampliar os espaços de cidadania e representatividade da população idosa, torna o

envelhecimento mais equilibrado, harmonioso e saudável. “É, até mesmo, um meio de prevenir ou atenuar doenças”, alerta. “O idoso se sente mais disposto, com mais perspectivas e sentido de vida, abandonando, assim, aquilo que até pouco tempo antes era comum ver na população idosa: o isolamento, uma imagem negativa de si mesmo – ou uma imagem negativa que a sociedade fazia dele”.

A aposentadoria, como vemos, pode ser uma fase ativa, ao contrário do que propagam os estereótipos. É isso o que propõe a vice-diretora da Universidade Aberta da Terceira Idade (UnATI), professora Célia Caldas. Para ela, “somos nós que atribuímos o significado que esta fase da vida terá”. E é necessária uma preparação para que o aposentado aproveite ao máximo esse período, investindo em sua saúde física e mental, valorizando o autocuidado e o aproveitamento máximo de suas potencialidades e seus objetivos. O aumento da expectativa de vida da população brasileira estabelece a necessidade de refletir: é preciso dar um novo significado a essa etapa da existência humana.

Aos olhos do mercado, a maior longevidade da população forma um atraente público consumidor. Os produtos e serviços para a terceira idade estão cada vez mais em evidência. E a socióloga Daizy Stepansky faz uma interessante análise das transformações da cadeia produtiva desencadeadas pelas mudanças na sociedade. Ao final, constata que é imperativo que os olhares se voltem para a população idosa para além dos estereótipos. A publicidade, adverte, não pode prescindir do idoso: “Ele representa o testemunho do passado, do bom tempo antigo, da autenticidade, da confiabilidade. Representa a ficção de paz, de ausência de contradições e de conflitos”, afirma.

Em outra vertente das diversas questões que dizem respeito à terceira idade, o educador e consultor de Recursos Humanos Élio Vieira discute o sentido do trabalho e da educação nessa etapa da vida. E ilustra seus argumentos com a própria experiência: Vieira, aos 60 anos, candidatou-se a um doutorado pela PUC de São Paulo. E venceu. “Estar envolvido num curso, numa oficina ou num trabalho significa estar vivo”, aconselha. “Significa que estamos conjugando os verbos ser, estar e fazer no presente do indicativo. E lembre-se: só os vivos podem fazer isso”.

O espírito empreendedor, como vemos, é algo que não morre com a idade. Os temores de quem precisa dar o primeiro passo são naturais,

mas superáveis. É o que nos mostra na prática o psicólogo e consultor em Recursos Humanos Paulo Ferreira Vieira, que expõe claramente isso a partir de suas próprias incertezas ao escrever seu artigo para este livro. “Empreender”, afirma, “subentende o sonho que norteia. Existe o norte, mas não existe a certeza do que se vai encontrar ao longo e ao final da viagem em todos os detalhes. O risco é inevitável!”. Por isso, recomenda, é preciso ter paciência para construir aos poucos, aceitando a ajuda das circunstâncias.

O empreendedorismo é tema também de Paulo Okamoto, presidente do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE). O aumento da expectativa de vida abre a perspectiva de uma gama de serviços e oportunidades para as pessoas acima de 60 anos. E, mais uma vez, a palavra de ordem é planejamento. “Como em qualquer idade, é preciso se preparar, fazer um bom plano de negócios, conhecer o mercado em que deseja atuar”, adverte. “O diferencial será uma maior disponibilidade de tempo para aprender e uma sabedoria que só a idade confere”.

A participação dos idosos no mundo do trabalho é a reflexão que faz também o economista e consultor empresarial Roberto Matoso, que aponta as vantagens de contar com essa vivência e esse conhecimento acumulado, em especial em funções que, objetivamente, não deveriam abrir mão desses atributos. Isso, segundo ele, vale até mesmo para os postos de decisão de uma empresa, muitas vezes ocupados exclusivamente por jovens executivos. “Como imaginar uma equipe para resolver um problema sem a participação de executivos mais idosos?”, questiona. “Além da experiência e da percepção mais apurada, os idosos representam um olhar menos imediatista. Até um simples veículo precisa de acelerador e freio para manter-se em velocidade com segurança”, justifica.

Continuar a aprender e continuar a ser uma pessoa ativa, sim, mas sem abrir mão da qualidade. É o que defende, em seu artigo, Euler Ribeiro, médico geriatra, ex-deputado federal, relator do capítulo da Previdência da Constituinte e hoje idealizador e diretor da Universidade Aberta da Terceira Idade em Manaus (AM). Seu tema é a qualidade de vida no trabalho - um aspecto fundamental para, como afirma, não somente aumentar a longevidade, mas “colocar vida nesses anos a mais”. Porque o trabalho, por si, não basta. É preciso que traga consigo as sensações de prazer e bem-estar.

Mas o que se quer dizer exatamente quando se fala em qualidade de vida? A psicóloga Vera Pedrosa dedica seu artigo a destrinchar esse conceito que, a alguns olhos, pode parecer demasiadamente subjetivo. Por um lado, há quem associe qualidade de vida a bens materiais. Por outro, é em seu nome que algumas empresas adotam programas de benefícios para seus empregados. E há mesmo um espaço importante a ser preenchido com programas voltados especificamente para o profissional da terceira idade, aliados a ações de responsabilidade social empresarial. Vera mostra que essa iniciativa apresenta grandes vantagens tanto para os empregados quanto para as próprias companhias.

Qualidade de vida e bem-estar são ingredientes que devem estar presentes já no dia seguinte ao da aposentadoria. E é dos dilemas que se iniciam nesse dia que nos fala João Cândido de Oliveira, consultor de Previdência Social da Federação da Agricultura do Estado do Paraná (FAEP). A aposentadoria é um rito de passagem que encerra dúvidas, questionamentos e incertezas, mas não deve gerar traumas se for encarado com a devida antecedência. Principalmente quando a intenção é recomeçar (sim, porque a aposentadoria não significa o fim da vida profissional ou da vida útil, que pode prosseguir numa consultoria, numa prestação de serviços ou mesmo numa atividade voluntária). Planejar é garantir que a transição se dê da melhor forma, evitando a “síndrome da inutilidade e do descarte”.

Por falar em síndromes, é preciso haver uma atenção toda especial à saúde da população idosa. É época de doenças crônicas, da exigência de maiores cuidados e de consumo mais frequente dos serviços médico-hospitalares. E Josier Marques Vilar, médico, professor da Universidade Federal Fluminense, diretor da Pronep e presidente do Sindicato dos Hospitais e Clínicas do Município do Rio de Janeiro, detalha as tendências e os desafios que surgem na área da saúde com o envelhecimento populacional. “Nenhum planejamento feito por governos e organizações sociais previu no passado o impacto econômico que o envelhecimento traria para toda a sociedade”, observa. “Estamos, assim, diante de uma grande conquista de todos nós e de um grande problema para resolvermos: como transformar o envelhecimento populacional em um diferencial competitivo para as populações de todo o mundo?”.

A realidade demográfica que se desenha vai exigir do poder público uma reestruturação capaz de incluir todo esse novo contingente,

garantindo acesso a saúde, moradia e transporte, bem como os demais benefícios sociais. É o que observa a diretora executiva da GEAP – Fundação de Seguridade Social, Regina Ribeiro Parizi Carvalho. Aliás, a GEAP é uma das empresas de saúde que possui um grande percentual de pessoas envelhecidas entre seus associados, e possui em alguns estados brasileiros programas exitosos para este grupo etário. Portanto, Regina colocou em prática sua vivência de gestora e em seu artigo trabalhou com indicadores demográficos nacionais, comparando-os com indicadores dos beneficiários da própria GEAP.

Além do aumento das despesas com saúde pública, a mudança acelerada do perfil demográfico traz uma questão não menos importante: o pagamento das pensões. Em especial no caso do Brasil, um dos poucos países em que muitos recebem o benefício, mas permanecem na ativa. É esse o ponto de partida de Lucia França, mestre em Psicologia Social, especialista em Gerontologia e consultora de empresas em programas de preparação para a aposentadoria. Para ela, “os governos deverão sustentar os aposentados de forma digna, enquanto que as organizações precisam encontrar o equilíbrio entre empregar trabalhadores mais velhos que queiram continuar trabalhando e criar oportunidades para as gerações mais novas”.

Diante desse quadro, Renato Veras, professor da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e diretor da Universidade Aberta da Terceira Idade (UnATI), traz uma questão-chave: o que é preciso fazer para que o idoso usufrua os anos a mais de vida de forma plena e saudável? O ponto de partida, afirma, são políticas públicas para a terceira idade, com serviços de qualidade, ética, humanismo e, sobretudo, criatividade para encontrar soluções. Soluções que favoreçam o cuidado com a saúde, a manutenção de um bom padrão de vida, o exercício pleno da sua cidadania e possibilidade de geração de renda.

Coordenadora de Projetos de Extensão da UnATI/UERJ e membro do Conselho Estadual de Defesa da Pessoa Idosa do Rio de Janeiro, Sandra Rabello destaca a importância da profissionalização dos cuidadores de idosos e chama atenção para as novas perspectivas de trabalho no campo do envelhecimento humano. A partir da prática diária da própria UnATI nesse campo, a autora traz questões de grande importância sobre a correta formação desses recursos humanos.

Mas e a situação das mulheres, como fica? Paulina Parraguez, antropóloga social e professora do Departamento de Antropologia da Faculdade de Ciências Sociais da Universidade do Chile, se propõe a discutir, a partir da realidade chilena, os efeitos do crescimento da participação feminina no mercado de trabalho e, por consequência, a presença cada vez maior das mulheres na população idosa. Discriminadas não apenas pela idade, mas também pela condição de gênero, elas vivem uma experiência singular, que justifica a análise atenta e aprofundada que lhes dedica a autora.

Outra reflexão curiosa e estimulante que trazemos nesta publicação diz respeito ao conceito de turismo social, abordado com propriedade por Carlos Henrique Porto Falcão. Professor de turismo da Universidade Veiga de Almeida, no Rio de Janeiro (RJ), e técnico em turismo social do Serviço Social do Comércio (SESC), ele contou com o apoio de uma equipe formada por Fernando Dysarz, Luis Antonio Guimarães da Silva, Patrícia Carmo dos Santos e Roberta Barreto Miranda para mostrar como a atividade turística pode fomentar relações e situações a vida capazes de influenciar indivíduos e comunidades. O artigo faz uma análise geral e apresenta dados obtidos a partir da experiência desenvolvida com o tema pelo próprio SESC.

A política social de atenção ao idoso é o mote para Claire da Cunha Beraldo e Maria Clotilde Barbosa Nunes Maia de Carvalho, assessoras técnicas do SESC, tratarem do trabalho social realizado com idosos pela instituição. A ação teve início na década de 60 e, segundo as autoras, revolucionou o trabalho de assistência social, quebrando o paradigma do atendimento exclusivamente asilar destinado ao público da terceira idade. Elas descrevem a trajetória desse trabalho desenvolvido pelo SESC até os dias de hoje, agora com o respaldo da Política Nacional do Idoso para atender uma realidade que se transformou gradualmente nesses quase quarenta anos.

Num campo de atuação diverso, outras duas assessoras técnicas da entidade, Ligia Maria Paes Macacchero e Rosilene Souza Almeida, descrevem o projeto SESC Ler, de alfabetização e educação de jovens e adultos no interior brasileiro. Elas apresentam uma série de resultados e relatos de experiências vividas no âmbito dessa iniciativa por homens e mulheres idosos.

O SESC também está presente com o diretor do seu Departamento Regional em São Paulo, o sociólogo Danilo Miranda, que escreve sobre a trajetória da instituição no campo educacional e, particularmente, recordando seu papel pioneiro, no contexto latino-americano, de integração do idoso na vida social – seja em seus centros sociais, nos eventos especialmente direcionados para esse público, nas atividades de estudo e reflexão sobre as peculiaridades dessa fase da vida, no desenvolvimento de habilidades ou na atualização de conhecimentos.

A velhice, a terceira idade ou como quer que a chamemos é uma fase de busca de novos significados, como bem observa a educadora e psicóloga Dulcinea da Mata Monteiro, que trata – com profundidade e, ao mesmo tempo, delicadeza – da mudança de paradigma suscitada pela aposentadoria: vencer os mitos e preconceitos e buscar um novo posicionamento, fundado nos princípios da realidade (sua bagagem, seus valores, suas necessidades) e do prazer (a satisfação com a própria vida). Citando o poeta português Fernando Pessoa, trata-se de esquecer os caminhos que levam sempre aos mesmos lugares e fazer a travessia. Do contrário, como acrescenta o poeta, “teremos ficado para sempre à margem de nós mesmos”.

Estas, enfim, são as reflexões iniciais que trazemos aqui, numa primeira amostra do trabalho que foi produzido e compilado nesta publicação. Não há, apesar da abrangência dos aspectos abordados dentro do imenso universo da terceira idade, qualquer pretensão de esgotar o assunto. Ao contrário, o que pretendemos é instigar, provocar ainda mais reflexão, estimular um debate permanente.

As questões que envolvem o envelhecimento humano são um tema atual e que vem ganhando cada vez mais importância no Brasil e em todo o mundo. Leia, comente, repercuta, participe: é o convite que deixamos a você.

Empreendedorismo na Terceira Idade

Abram Szajman

Presidente da Federação do Comércio do Estado de São Paulo (FECOMERCIO) e do Conselho Deliberativo do Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas de São Paulo (SEBRAE-SP).

Vem aumentando significativamente, nos últimos anos, o número de negócios criados e administrados por pessoas com mais de 55, 60 anos de idade - as que chegaram ao período que se convencionou chamar de terceira idade e que se aposentaram ou estão prestes a se aposentar. Ao mesmo tempo, é cada vez mais expressivo o contingente de empresas que facilitam as situações para seus funcionários chegados a essa etapa da vida. Imbuídas de alto grau de responsabilidade social, promovem cursos, dão treinamento, oferecem-lhes uma gama de novos conhecimentos capazes de ajudá-los a estabelecer seu próprio negócio ou então, aprimorar *expertise* para funções de consultoria ou assistência técnica diferenciada, atuando como *free-lancers* ou como prestadores de serviços, autônomos ou terceirizados.

Esses indicadores despreziosos de comportamento da produção e do trabalho na economia brasileira de hoje, ainda que não aferidos cientificamente, ressaltam tendências que, se consolidadas e expandidas

com eficácia, permitirão ao país invejável salto qualitativo em seu processo de desenvolvimento. Elas decretarão, certamente, o fim da obsolescência precoce que hoje se faz do conhecimento técnico e científico, da experiência profissional, ainda que altamente qualificada, da vontade de empreender e da capacidade de criar e executar, com talento e inovação, processos e produtos de alto significado econômico e social. Também trarão de volta à produção e ao cotidiano das empresas grande número de profissionais dos mais diferentes matizes, que, além dos predicados funcionais, têm grande maturidade para o enfrentamento de problemas, maior serenidade e experiência de vida para superar desafios, visão abrangente e alta confiança para o planejamento e o entendimento, além de uma compreensão mais desenvolvida para entender reações pessoais e do comportamento humano. É, portanto, uma lista de ingredientes essenciais para driblar com sucesso as adversidades. Ou seja, a recuperação, a custo zero, de pessoas que, por suas características intrínsecas e competências adquiridas, darão respostas acima da média às necessidades do desenvolvimento nacional.

O século dos idosos

No caso brasileiro, a importância deste processo é capital, pois vivemos, mais do que os outros países de características semelhantes às nossas, o século dos idosos. As boas políticas públicas voltadas para assistência social, saúde e educação reduziram, a um só tempo, tanto o índice de natalidade quanto o de mortalidade. Por isso o país envelhece a uma taxa expressiva.

O índice de envelhecimento demonstra mudanças na estrutura etária da população brasileira. Em 2008, para cada grupo de cem crianças de até 14 anos, existiam 24,7 idosos de 65 anos ou mais. Para 2050, estima-se que existirão para este mesmo grupo 172,7 idosos.

Dados recentes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) dão conta de que o Brasil já chegou a uma taxa de fecundidade de 1,8 filho por mulher, índice abaixo do nível de reposição das gerações (1,95 por mulher). Em 1970, a mulher brasileira tinha em média 5,8 filhos.

A expectativa de vida do brasileiro, que era de 41 anos em 1960, atingiu 72,7 anos em 2008. Dessa forma, as projeções do IBGE indicam que a população brasileira passará dos atuais 190 milhões de habitantes

para 220 milhões em 2040, quando então começará a declinar até atingir 215 milhões em 2050.

Dados do IBGE apontam que em 2000, para cada pessoa com 65 anos ou mais, havia 12 pessoas na faixa de 15 a 64 anos. As previsões para 2050 indicam a proporção de uma para três considerando-se os mesmos grupos. A parcela dos que têm 65 anos ou mais aumentará dos atuais quase 7% para 23%. A estimativa é de que em 2050 o número de pessoas acima dos 55 anos ou mais corresponda a 37% da população brasileira (hoje são 14%), posicionando o Brasil entre os seis países com maior contingente de idosos do mundo. Em 2050, os brasileiros com mais de 80 anos somarão 12 milhões – hoje eles são 2,4 milhões.

As respostas eficazes a este desafio não são fáceis, mas existem e são exequíveis. Uma das primeiras a ser considerada implica, certamente, a mudança radical da cultura de organizações dos mais diferentes setores, dos mais variados portes, que ainda insistem em encarar seus empregados e colaboradores mais idosos como produtos que superaram a “idade competitiva”, estando, portanto, fora do mercado, apesar de a Organização Mundial da Saúde, depois de rever seus próprios critérios, estabelecer que a idade determinante da velhice, hoje, é a de 75, não a de 65 anos, como ela mesma acreditava até há pouco. Mais grave, entretanto, é que, para muitas administrações adeptas da teoria, o fim da “idade competitiva” começa aos 40, 45 anos. E termina, inexoravelmente, aos 60 anos, compreendendo, de fio a pavio, todo o profícuo período da meia-idade.

Romper as limitações culturais já conhecidas é, evidentemente, fundamental. Desenvolver novas estratégias e táticas para a definitiva solução do problema, imprescindível. Vivemos, ainda hoje, sobressaltados ante o ribombar de uma crise, no último trimestre do ano passado [2008], que prometia ofuscar definitivamente o brilho do sistema capitalista. O descarrilamento da roleta virtual, movida a dinheiro imaginário, desmoralizou o sistema financeiro, travou a produção, afugentou o consumidor e instaurou a desconfiança nos fundamentos da economia. A insegurança assentou praça. O pior não aconteceu, mas quem dirá, em sã consciência, que não acontecerá? Então, como um fantasma, a crise paira no ar, assume a dimensão que as imaginações lhe emprestam, mas interfere com realismo no dia a dia das pessoas e das instituições, ora desfazendo negócios, depois abortando investimentos, mais adiante desencadeando desemprego.

Exorcizar este fantasma e cortar a dinâmica da crise é a tarefa urgente que se impõe à sociedade brasileira. Mas como fazer? Acredito que mediante atitudes inovadoras, ousadas, capazes de contrariar os manuais de gestão e virar os planos de negócios de cabeça para baixo – o que poderia levar o Brasil a alto patamar de desenvolvimento. A volta de parte significativa dos brasileiros da terceira idade ao mercado de trabalho, ao empreendedorismo, seria uma dessas atitudes. Trata-se de um contingente de 15 milhões de pessoas que têm 50 anos ou mais, que hoje gastam mais de 7 bilhões de reais por ano e que podem viver com boa saúde até os 85 anos, segundo diversos estudos. Novamente agregadas à economia ativa, de um lado, elas estariam contribuindo para um salto qualitativo no mercado de trabalho e no empreendedorismo. De outro, constituindo um mercado consumidor ainda mais forte, mais exigente e mais sofisticado do que aquele que representam hoje. Produção e consumo ativados seriam os dois principais componentes do antídoto à crise, atual ou futura. Todos sabemos que o Brasil precisa, desesperadamente, de um mercado interno forte, em constante expansão. Apesar da maior abertura ao comércio externo, as empresas brasileiras, em geral, dependem, primordialmente, do mercado interno. Mesmo as que exportam muito têm na exportação o complemento, não a principal atividade. Ao assumir programas calcados no aumento da produção e do consumo, o país estaria abraçando um modelo de crescimento continuado, um novo círculo virtuoso de progresso dentro de uma economia ainda mais globalizada.

A vez do Brasil

O momento certo para desencadear estas ousadias talvez seja o que estamos vivendo hoje, com um olho no risco e o outro na oportunidade. Em março passado, o SEBRAE São Paulo divulgou o seu estudo “Cenários para as MPes [Micro e Pequenas Empresas] no Brasil 2009 - 2015”. Um trabalho de fôlego, abrangente e competente, com acurada análise da economia brasileira em face da economia mundial e também indicador preciso dos caminhos que poderão ser trilhados pelas nossas MPes, as grandes geradoras de emprego e renda no país. A pesquisa considerou os dados econômicos, as séries estatísticas e as projeções vindas das fontes mais confiáveis da *intelligentzia* nacional para oferecer um painel substantivo do futuro imediato do Brasil, com informações que talvez possam fazer do leitor, cético, um novo crente. Depois de dissecar as origens, as razões e as consequências

da crise financeira internacional, o estudo mostra, ainda em suas primeiras páginas, que as “especificidades da economia brasileira” permitiram que ela se colocasse ainda em posição confortável em relação a outras economias, mesmo as de países também emergentes.

Reservas internacionais elevadas, sistema financeiro sólido e capitalizado, geração de emprego maior do que a observada antes da crise, reversão das altas taxas de juros, 15 anos de estabilidade econômica, redução das desigualdades mediante recuperação dos salários mais baixos, crescimento econômico puxado pelo consumo interno, especialmente das famílias, maior diversificação dos mercados de destino das exportações nos últimos anos e avaliações positivas das agências de risco foram os predicados atribuídos pelo estudo à economia brasileira. E, mesmo reconhecendo a existência potencial de impactos negativos, o estudo considerou também o potencial de impactos positivos ou neutros que, somados, superaram os demais.

Além da vantagem oferecida pelas chamadas especificidades da economia, o país vive momento de fortes transformações, apresentando, entre elas, evolução positiva dos principais indicadores sociais. São transformações que definem, segundo “cenários”, as seguintes tendências na sociedade: expansão da renda real do trabalhador, redução da desigualdade de renda, expansão da escolaridade, expansão da expectativa de vida (e envelhecimento), expansão da participação da mulher no mercado de trabalho, expansão desigual dos setores econômicos (acelerada em serviços, moderada no comércio, modesta na indústria), terceirização das metrópoles, expansão de cana e soja, novas oportunidades (novas tecnologias + tendências citadas), expansão forte das tecnologias de informação e comunicação, as TICs (informática, internet, celular etc.).

Especificidades na economia, fortes transformações estruturais. As conclusões do SEBRAE São Paulo não deixam dúvida de que, se houver esforço pelo crescimento, ele tem de ser feito já. Eis algumas das razões para isso, expostas em “cenários”:

- Economia mundial:
 - Retomada do crescimento mundial em 2010/2013 (após desaceleração de 2008/2009).
 - O mundo está mudando: “novo eixo econômico: leste asiático”.

- Economia brasileira:
 - Taxa de câmbio: flutuação próxima a R\$ 2,30/dólar (após turbulência de 2008/2009).
 - Inflação com tendência ao centro da meta inflacionária em 2009 (4,5% ao ano).
 - Crescimento brasileiro “puxado” pelo consumo doméstico, em função do aumento de renda do trabalhador, do emprego e do crédito (demanda externa desaquecida).

- Indicadores sociais:
 - Aumento da classe C (queda das classes D e E).
 - Redução das desigualdades sociais.
 - Aumento da expectativa de vida.
 - Melhora da renda.
 - Melhora dos indicadores sociais (exemplo: escolaridade).
 - Avanço das mulheres no mercado de trabalho.

- Tendências setoriais:
 - O comércio continuará sendo o setor com maior número de MPes.
 - Forte expansão dos serviços (em especial nas regiões metropolitanas, com maior variedade, quantidade e sofisticação).
 - Expansão da cana e da soja, em detrimento da maioria das demais atividades agropecuárias.

De acordo com o estudo, em 2015 existirão pelo menos 8,8 milhões de empreendimentos registrados no país, sendo 4,8 milhões no comércio, 2,9 milhões nos serviços e 1 milhão na indústria. Os homens continuarão sendo a maioria dos empreendedores (apesar do forte avanço das mulheres empreendedoras). Empreendedores terão maior renda, maior escolaridade, ficarão mais velhos (faixa etária: 40/50 anos), utilizarão de forma mais intensiva internet, computadores e celulares (TICs).

Outras tendências evidenciam o aparecimento de novos negócios associados a novas necessidades nas áreas de saúde, educação, serviços pessoais, serviços para idosos e pessoas sozinhas, “enclausuramento”, qualidade de vida. Haverá aumento do ritmo de inovações “incrementais”

e “novas tecnologias” (nanotecnologia, biotecnologia, novos materiais, informática, microeletrônica, novos produtos e processos).

O Brasil empreendedor

Faz poucos meses que o Global Entrepreneurship Monitor (GEM) Brasil, de 2008, foi divulgado. Maior projeto de pesquisa sobre a atividade empreendedora no mundo, cobrindo 60 países responsáveis por quase 95% do PIB global e que abrigam dois terços da população mundial, ele influencia de modo positivo a formulação de políticas, programas e ações institucionais que pretendem apoiar o desenvolvimento da atividade empreendedora nos países. Há nove anos no país, o Projeto GEM Brasil tem como instituição executora o Instituto Brasileiro de Qualidade e Produtividade (IBPQ) e, como principal promotor da pesquisa, o SEBRAE Nacional. O projeto é um valioso acervo de informações detalhadas sobre o comportamento do empreendedor brasileiro. Este arquivo abrangente de dados nos revela muitas surpresas e, talvez a mais surpreendente delas, a constatação de que, a despeito do que muitos dizem, por desinformação ou má fé, o Brasil é, sim, um país empreendedor. Portanto, se há vocações para o empreendedorismo, por que não aproveitá-las em um amplo projeto de desenvolvimento, como o aqui proposto?

O Brasil ocupou a 13ª posição no ranking mundial de empreendedorismo, elaborado pelo GEM em 2008, e esta foi a primeira vez, desde que a pesquisa é realizada no Brasil, em que o país ficou fora do grupo dos dez países com maiores taxas de empreendedorismo. A mudança se deve, entretanto, à alteração no conjunto de países participantes da pesquisa, e não significa, necessariamente, uma piora relativa do Brasil. A compensação que merece destaque é o fato de que, pela primeira vez na série de pesquisas GEM, o Brasil atinge a razão de dois empreendedores por oportunidade para cada empreendedor por necessidade, uma constatação importante, que mostra um salto qualitativo no empreendedorismo brasileiro. Outros dados relevantes: os brasileiros tendem a empreender mais de uma vez e a sociedade brasileira tem uma imagem positiva do papel do empreendedor, reconhecendo nele alguém que possui status, competência e respeitabilidade. As mulheres brasileiras estão bem classificadas no ranking do empreendedorismo: ocupam o 10º lugar entre as mais empreendedoras do mundo e formam um exército de

5,5 milhões de empresárias em estágio inicial, com negócios de até três anos e meio de existência.

O Brasil ocupa a terceira posição no ranking mundial em termos de participação de jovens empreendedores (25%), sendo superado somente pelo Irã (29%) e pela Jamaica (28%). Mas, em contrapartida, possui um dos menores índices de participação do adulto, que tem entre 55 e 64 anos no empreendedorismo (3%), colocando-se na quadragésima posição entre os 42 países analisados. A taxa de empreendedorismo na faixa etária de 55 a 64 anos em 2008 é de 3%, inferior à média do período 2001-2008 (5,5%). Este adulto, que em 2001 representava 10,5% dos empreendedores brasileiros, hoje representa somente 3,4%. No Chile, quarto do ranking, 13% dos empreendedores situam-se nessa faixa etária. O Brasil quase empata com a Índia, o país que tem a menor participação desse grupo em sua dinâmica empreendedora (2%). Esta constatação é preocupante quanto ao futuro, pois, conforme já vimos antes, o envelhecimento da população brasileira é real.

O terceiro volume da série “PNDA-2007 primeiras análises” mostra que a população brasileira atingirá, em 2030, um contingente de aproximadamente 204,3 milhões de pessoas, e o grupo populacional que mais cresce é o que está situado acima dos 30 anos. A tendência da população é viver mais após os 60 anos, pois a expectativa média de vida subiu para 72,7 anos. Segundo o IBGE, estima-se que até 2015 cerca de 20% da população tenha mais de 55 anos. A Fundação Seade, por sua vez, prevê que até 2020 a população com mais de 50 anos represente 46% do total de homens e 50% do total de mulheres.

Mudando o rumo

Este cenário evidencia a necessidade urgente de mudança de rumo. Estimulando as boas potencialidades do brasileiro em relação ao empreendedorismo, trazer para este universo o homem de meia-idade, a terceira idade, aposentado ou não, dentro da proposta que formulamos antes: a de fazer desse núcleo de pessoas, essenciais tanto para a produção quanto para o consumo, colunas de sustentação de uma economia dinâmica e em constante expansão. Um estudo recente sobre o empreendedorismo paulista, elaborado pelo SEBRAE São Paulo, elenca várias atitudes que podem contribuir para a reversão do quadro. Ele contempla o estado de São

Paulo, onde existem mais de 4.5 milhões de empreendedores e candidatos a empreendedores, onde os pequenos negócios respondem por 99% das empresas e mais de 60% das pessoas ocupadas nas atividades privadas. Mas, abstraindo-se a magnitude dos números (São Paulo, com PIB superior aos 500 milhões de dólares, responde por 32% do PIB brasileiro, tem 29% das empresas formalmente registradas, 22% da população), os obstáculos ao empreendedorismo paulista não são muito diferentes dos oferecidos a outros estados: nem todos os 600 mil candidatos anualmente voltados ao empreendedorismo chegam lá – desistem por falta de recursos pessoais, falta de apoio, excesso de burocracia e impostos. Dos que conseguem empreender, 29% não completam o primeiro ano de funcionamento e 56% fecham as portas antes de completar cinco anos de atividade. Por que isto se dá?

A primeira e evidente razão da mortalidade de empresas encontra-se no comportamento empreendedor pouco desenvolvido. Outra importante causa é a falta de planejamento antes da abertura do negócio. Uma terceira razão pode ser encontrada na gestão deficiente do negócio durante os primeiros anos da atividade. Acredita o SEBRAE São Paulo, entretanto, que a reversão de tendência é viável. Para isso, propõe duas iniciativas capazes de aumentar as chances de sucesso dos empreendimentos: melhorar o preparo dos empreendedores em termos de atitude empreendedora, de planejamento e de gestão empresarial e melhorar o ambiente econômico, mediante políticas públicas de apoio aos pequenos negócios. No âmbito das políticas públicas, pede-se todo apoio aos empreendedores, desde antes da abertura da empresa até o seu fechamento, pois é fundamental a adoção de medidas que visem desburocratizar o cotidiano das MPes, em especial nas etapas de abertura e mesmo encerramento de atividades. É importante também reduzir o peso dos impostos (e viabilizar o seu recolhimento simplificado) e ampliar o acesso das MPes ao crédito e às compras governamentais. Estas ações devem ser realizadas no âmbito dos governos federal, estadual e municipal. Especificamente no âmbito do município, podem ser desenvolvidas diversas outras ações, inclusive, em parceria com prefeituras e/ou entidades locais (exemplos de ações que poderiam ser desenvolvidas: educação empreendedora nas escolas, estímulo à criação de cooperativas, distritos industriais, feiras e exposições, cursos comportamentais, de planejamento e de gestão empresarial para empreendedores e mecanismos de acesso ao microcrédito).

Todo esforço deve ser feito em favor das MPEs, que representam 99% do total de empresas do país, 29% do faturamento do setor privado, 20% do PIB brasileiro e 2% do valor das exportações. Quanto à geração de postos de trabalho, elas constituem, na verdade, um “colchão social”, abrigando a maioria das ocupações formais e informais, respondendo por 56% dos trabalhadores com registro em carteira. Por isso a Lei Geral das Micro e Pequenas Empresas, sancionada em dezembro de 2006, foi recebida com entusiasmo: ela traz diversos benefícios para os micro e pequenos empreendimentos, como o estímulo ao seu estabelecimento e desenvolvimento, por meio da redução de exigências burocráticas e da criação de um sistema tributário diferenciado e simplificado favorável ao segmento.

Entre outras vantagens, a Lei ainda implementará uma base de dados de informação única e integrada e um sistema único de coleta de impostos, em que as receitas são automaticamente transferidas à União, aos estados e municípios. E permitirá, certamente, aos empreendedores conduzir melhor seus negócios, simplificando a tomada de decisões sobre os processos administrativos, fiscais e tributários que envolvem a gestão de uma empresa, e isso basicamente devido à redução expressiva das exigências que dificultam o ato de empreender no Brasil. A exemplo da Lei Geral, outros mecanismos na área de financiamento e crédito, educação e pesquisa deveriam ser criados para permitir às MPEs vida longa e profícua. Definidos os mecanismos que viabilizassem de vez este tipo de empresa, os novos empreendedores (os novos empresários) poderiam dirigir suas melhores energias para escolher um - ou vários - setores ou segmentos de atuação dentre uma gama de novos negócios que, de acordo com o SEBRAE São Paulo, devem condicionar o futuro do empreendedorismo, a saber:

- co-soluções: prédios ecológicos, cursos, brindes ecológicos etc.;
- preocupação com a saúde: cursos, atividades, lojas especializadas (ex.: vitaminas, áreas da saúde);
- sensação de insegurança: lojas de segurança, sistemas de segurança, serviço “leva e traz”;
- mais tempo em casa: serviços do tipo “em domicílio” e “plug e use”;
- pessoas que moram sozinhas: comodidade no lar, serviços domésticos especializados;
- estética e aparência: cirurgias plásticas, serviços e produtos

associados etc.;

- busca espiritual e mística: retiros, roupas, produtos, livros, entre outros;
- responsabilidade social: créditos de carbono, comércio justo, reciclagem, ações sociais etc.;
- aumento do número dos animais de estimação: pet shop, novos serviços (ex.: passeio, hotel, convivência, cemitério etc.);
- emancipação do consumo das crianças: centros de experiência e lazer, brinquedos, cursos e livros para pais etc.;
- população com + de 60 anos: lojas especializadas (ex. calçados, serviços, *revival*), educação on-line; filtros especializados; shopping virtual (de bairro) etc.;
- mundo digital.

O Envelhecimento no Universo do Trabalho – Desafios e Oportunidades Depois dos 50 Anos

Aguinaldo Aparecido Neri

Professor e coordenador de Especialização da PUC-Campinas, psicólogo, mestre em Administração e consultor de Recursos Humanos; diretor do site www.senioridade.com.br

Competência-chave para este século: saber envelhecer com dignidade

Envelhecer com dignidade e de forma contributiva para a sociedade talvez seja um dos maiores desafios para homens e mulheres neste século. A humanidade já viveu épocas em que o grande desafio era chegar até a fase adulta, pois a expectativa de vida era muito inferior à que conseguimos para os dias de hoje. Durante séculos, a humanidade lutou contra doenças e acidentes ambientais para conseguir, em algumas partes deste planeta, ampliar significativamente as perspectivas de viver mais e melhor. A ciência e a política, a partir de demandas da sociedade, conseguiram melhorar a qualidade de vida de boa parte dos cidadãos do mundo e empurraram a velhice para muito mais longe.

Este século verá o ser humano romper muitas barreiras e superar limites, graças, principalmente aos progressos na ciência e a conquistas na política e no respeito aos direitos humanos.

São perceptíveis mudanças na forma pela qual os veículos de divulgação de massas se referem ao segmento de pessoas que conseguem

chegar de forma mais bem-sucedida à velhice. Não queremos adotar neste texto um tom apenas positivo, como Dychtwald¹, ao proclamar que com a velhice chegam os “anos poderosos” (*The Power Years*), ou da “revolução prateada”, ao citar histórias de pessoas que conseguiram chegar à maturidade de forma saudável e produtiva. Uma parte significativa dos seres humanos ainda não consegue fugir dos resultados de uma vida com baixa qualidade e poucos recursos. Ainda temos muito o que aprender em termos de envelhecimento para podermos oferecer mais orientação, recursos e políticas públicas para as pessoas envelhecerem melhor.

Esta condição de vida mais longeva, entretanto, exigirá do ser humano soluções inovadoras para agregar mais qualidade a esta vida. Não basta só viver mais tempo, mas viver melhor. Algumas situações inusitadas já começam a influenciar a sociedade, com as consequentes influências sobre o modo de viver e envelhecer:

- A maioria de nós viverá mais do que a geração dos nossos pais. É claro que muitos de nós tiveram pais e avós longevos, mas isso não era uma regra ou não acontecia com a maioria das pessoas. Isso significa que os referenciais de envelhecimento que sempre tivemos não valerão tanto mais.
- A sociedade precisará se acostumar com a nossa independência e presença nos principais focos de poder. Os livros de alfabetização sempre mostraram os avós como pessoas dependentes e muitas vezes doentes, infantilizadas ou exóticas. Não é mais o que acontece à nossa volta. É comum vermos grandes atores, músicos, políticos, empresários e cientistas que já passaram dos 60 anos e prometem estar na ativa por muitos anos mais. Listar os ídolos da nossa juventude que ainda estão fazendo sucesso na música, no cinema, nas artes em geral e na gestão de negócios é uma tarefa muito reconfortante se você já estiver entrando na maturidade. O número de residências mantidas por pessoas aposentadas mostra que eles não são mais aqueles velhos que ficavam “encostados” nas casas dos filhos. Em muitas residências, são eles que trazem, com suas aposentadorias, a única renda fixa para a sobrevivência da família.
- As famílias precisarão aprender a conviver com mais de duas gerações presentes. A convivência entre as gerações ensinará os mais jovens a conviver com os mais velhos. Modelos de envelhecimento saudáveis poderão ser observados pelos mais jovens. As empresas também começam a se preocupar com o “mix geracional”. Os trabalhadores estão querendo ficar mais tempo nas empresas ou voltam para contribuir como consultores ou assessores, trabalhando junto com as novas gerações. As empresas

mais competentes e aquelas preocupadas com a sustentabilidade dos seus negócios estão usando este mix na direção certa. Elas perceberam que equipes compostas por trabalhadores jovens e maduros são mais efetivas e mais estáveis.

- Todos os esquemas de vida relacionados com idade precisarão ser mudados. O aumento da expectativa de vida está exigindo mudanças nas políticas públicas e em todos os procedimentos relacionados com idade, como, por exemplo, a aposentadoria. Determinar por lei quando uma pessoa deve ser considerada idosa é um risco, nos dias de hoje. Envelhecer é um projeto individual e difícil de ser normatizado, principalmente por leis que uniformizam os direitos para poder defender os mais frágeis.
- Esta geração está podendo definir e influenciar o tipo de envelhecimento que quer ter. Temos esta condição, sim, de decidir e assumir que envelhecer pode ser melhor do que foi até hoje. Hoje sabemos que a velhice pode ser uma etapa de vida cheia de realizações e de oportunidades de crescimento pessoal contínuo. São várias as tentativas de rotular esta nova direção: melhor idade, terceira idade, feliz idade, velhice ou maturidade. O fato é que estes rótulos nem sempre conseguem sugerir o que o processo de envelhecimento significa nos dias de hoje. A conclusão que tiramos do contato com pessoas que se renovam com a maturidade é a de que eles não querem ser rotulados, mas sim respeitados como seres humanos que têm 50, 60, 70 ou mais anos de experiência de vida e ainda muito mais a contribuir e usufruir.

Preparando-se para viver muito mais do que se havia pensado e sonhado

Um envelhecimento bem-sucedido é fruto de esforços que começam muito cedo na vida das pessoas. Alguns buscam a fonte da eterna juventude e se envolvem com estratégias e modismos para tentar postergar ou diminuir o impacto do fator idade. Outros procuram caminhos para conviver com as mudanças associadas à idade, envelhecer bem e marcar sua passagem pelo mundo de forma digna e realizadora.

Neri (2008) considera três principais pilares: a evitação da doença, um sentido para a vida e o uso constante dos recursos intelectuais, emocionais e sociais. A evitação da doença é, sem dúvida, o aspecto que mais tem apresentado progressos na área do envelhecimento. As ciências e as políticas envolvidas com a promoção da saúde têm conseguido

progressos com atividades educacionais, assistenciais e preventivas. E os resultados serão melhores ainda quando as condições de saneamento básico forem melhoradas em nosso país. Encontrar um sentido para a vida e manter em funcionamento os recursos intelectuais, sociais e emocionais complementam as ações que contribuem para o envelhecimento bem-sucedido. Ter um motivo para sair da cama pela manhã contribui para a canalização das energias e para a atuação focada em resultados saudáveis e socialmente úteis. É este o sentido que queremos indicar para um envelhecimento bem-sucedido.

Estes fatores, atuando de forma conjunta, estimularão o protagonismo na fase adulta. Alguns autores, citados por Neri (2005), associam este protagonismo ao conceito de geratividade. Ela pode se apresentar na forma de preocupação com a sociedade, com a próxima geração ou com a cidadania. Ao envelhecerem, as pessoas se esforçam por ser modelos, por preocuparem-se com a ecologia, por serem melhores cidadãos, pais e avós.

Se as empresas prestassem mais atenção nisso, envolveriam os trabalhadores mais velhos nos processos de treinamento e formação das novas gerações de trabalhadores. Esta força de trabalho grisalha poderia ocupar um espaço maior na preparação dos jovens trabalhadores, para que assumam novos papéis e desafios. São gerativos quando ficam satisfeitos por terem feito um bom trabalho e servido de modelo para os mais jovens. É gerativo aquele que fica satisfeito por ter feito um trabalho importante, por assumir desafios crescentes para melhorar os serviços da empresa. São gerativos como cidadãos ao se preocuparem com a ecologia e com o que deixarão para a próxima geração. É natural que pessoas gerativas estejam envolvidas com movimentos de direitos e cidadania. Como pais e avós, preocupam-se em ajudar filhos e netos a se transformarem em cidadãos contributivos para a sociedade. Seriam bons professores, treinadores, consultores, líderes de movimentos etc.

A presença da “geração prateada” em todos os segmentos da sociedade é resultado da ação conjunta de muitos fatores. Destacamos o aumento da competência e preparação para o envelhecimento como um dos principais. Cada geração tem as suas características, e a cada década que vivemos percebemos que envelhecer já não é mais um processo envolto em mistérios e pesadelos. A cada geração, o ser humano fica mais bem preparado para usufruir deste grande desafio e

presente divino que é a vida plena, longa e realizadora. A nossa visão e o nosso trabalho com pessoas maduras, em fase de aposentadoria, nos têm permitido observar as formas pelas quais as pessoas mudam ao perceberem que começam a envelhecer. Alguns reagem de forma negativa, saindo em busca de alternativas para o retardamento da velhice e de um ilusório alongamento da juventude. Outras buscam formas adaptativas e adequadas à sua idade para interagirem com os ambientes e continuarem úteis.

Um dos referenciais que usamos para analisar estas situações e orientar pessoas foi apresentado por Neri e Neri em programas de preparação para a aposentadoria, já na década de 90. Eles oferecem uma visão do desenvolvimento humano, apresentada por Paul Baltes, como um processo dialético de perdas e ganhos. Por esta visão, desde que nascemos, vivemos em constante equilibração no uso e desenvolvimento dos nossos recursos pessoais. A cada etapa temos perdas e ganhos. E assim vamos equilibrando as perdas e os ganhos, por cada etapa da vida. Na velhice, as perdas ocorrem em volume maior do que os ganhos. Os padrões culturais vigentes ainda destacam as perdas na velhice. A sociedade recorre a todas as formas para isso, das mais sutis às mais ofensivas e descaradas. Piadas, conselhos, brincadeiras e falsos elogios estão entre as formas e rituais para a exacerbação das perdas do processo de envelhecimento. Adotamos uma postura romântica de que a sociedade passará a respeitar mais os que envelhecem, mas evitamos a ingenuidade achando que esta mudança possa ser considerada uma concessão. Isso acontecerá, mas por processos de conquista e de protagonismo dos que querem envelhecer com dignidade. Conviver com essas pressões faz parte do envelhecimento. Recomendamos que os ganhos da maturidade sejam mais valorizados pelos que envelhecem primeiro. Ao apostar nos ganhos, eles poderão mostrar que podem melhorar o posicionamento na sociedade e no trabalho. Ninguém discute que, com a idade, o ser humano diminui competências em algumas áreas do comportamento historicamente usadas para o mundo do trabalho. Força física, por exemplo. Ela pode ser complementada pelos ganhos em visão estratégica. O raciocínio diminui de velocidade e eles não conseguem acompanhar os jovens em algumas atividades. Nem sempre precisam de toda essa rapidez, pois têm condições de selecionar o que precisam saber e escolher a ação mais certa e específica para cada situação. Talvez não precisem raciocinar tão rápido se usarem os conhecimentos adquiridos,

a experiência anterior e selecionarem o que é preciso usar para fazer o trabalho. Em outras palavras, talvez não precisem absorver tudo que um jovem absorve. Eles só precisam das informações críticas. É sabido que as reações a estímulos ficam um pouco mais lentas com a idade. Para dirigir, eles lançam mão da experiência, pois já passaram por muitas curvas e situações parecidas com aquelas.

A força de trabalho grisalha

Esta noção dinâmica de desenvolvimento também pode ser aplicada ao mundo do trabalho. Numa sociedade em que a condição de ser produtivo é básica para que uma pessoa seja aceita pela sociedade como membro ativo, os velhos sempre foram avaliados como improdutivos e dependentes. Estes rótulos foram associados aos trabalhadores que envelheciam e levavam a afastamento e discriminação pelo fato de não poderem mais oferecer a energia e o esforço físico que o trabalho exigia em outras épocas.

Este contínuo processo de reequilíbrio do perfil de competências em decorrência de mudanças provocadas pela idade mostrou que as pessoas podem manter-se produtivas e ativas desde que organizem o seu trabalho para aproveitar mais os ganhos. A zona de competência dos trabalhadores mais velhos mudou das atividades que exigiam força e rapidez para aquelas que dependiam de experiência, credibilidade, visão estratégica, liderança, boa comunicação, flexibilidade e bom relacionamento, por exemplo. Algumas atividades passaram a ser bem vistas quando desenvolvidas por pessoas com esse perfil. Em algumas áreas de trabalho já se percebe a presença da “força de trabalho grisalha”, como a de corretores de imóveis, transportes interestaduais ou internacionais, hotelaria e comércio em geral. As informações sobre o crescimento do empreendedorismo mostram que este perfil de competências que melhora com a idade estimula interesses por autogestão e a criação de pequenos e grandes negócios por pessoas da maturidade. Oferecer conhecimentos como prestadores de serviços, consultores e empreendedores aparece como desafio muito valorizado pelos que se aproximam da aposentadoria.

A noção de que temos competências que melhoram e outras que pioram com a idade indica que ao envelhecer seja prudente procurar tipos de atividade que aproveitam os ganhos, em vez de competir com os mais

jovens por atividades para as quais sabemos antecipadamente que os mais velhos entrarão em desvantagem. Desta forma, trabalhar nas fases mais avançadas da vida não significará tirar o trabalho e o espaço dos mais jovens, mas oferecer serviços e contribuições à sociedade que são mais bem sorvidas com o tempero da idade.

Para melhorar o perfil de competências, eu também posso aprender coisas novas. Este é mais um dos focos de preconceito e desinformação sobre o envelhecimento no trabalho. As empresas costumam afastar os trabalhadores acima de 40 anos dos processos de treinamento, por vários motivos. Alguns dos motivos são financeiros, preconceituosamente relacionados ao fator investimento/retorno do treinamento, mas a maioria justifica com a mais baixa das afirmações, que é relacionada ao fato de que aprendemos com mais dificuldade na fase madura. Sugerimos que este assunto seja discutido partindo da avaliação da eficácia e da adequação dos métodos de treinamento. Ao substituir a pedagogia tradicionalmente usada para ensinar crianças por técnicas andragógicas, chegaremos a resultados melhores. A forma de aprender também muda com a idade, e as escolas precisam adaptar seus métodos e não exigir mudanças em quem precisa aprender.

Um exemplo muito comum é o da informática e da internet. Há mais ou menos 12 anos, criamos um site voltado para o trabalhador maduro, chamado Senioridade (www.senioridade.com.br). Recebemos muitas críticas pelo fato de que muitos consideravam que os mais velhos não teriam competência para aprender a usar aquela tecnologia. O número de idosos envolvidos hoje com internet e informática mostrou que estávamos na direção certa. É possível aprender, desde que com a metodologia adequada à idade.

Maturidade, trabalho e qualidade de vida

O trabalho sempre foi um dos fatores mais importantes para a organização da vida e para o fortalecimento da identidade. O que tem a ver o trabalho com o envelhecimento bem-sucedido? E aquela história de que é preciso descansar depois de uma vida de sofrimento no trabalho? Vivemos numa sociedade em que as pessoas são avaliadas e valorizadas pelo que fazem ou fizeram. Com o aumento da perspectiva de vida, o tempo entre o afastamento do trabalho e o final do ciclo de vida está

ficando cada vez maior. O que fazer neste período para se manter saudável e contributivo, com autoestima elevada e repassando suas experiências para os mais jovens? Experiências de envelhecimento bem-sucedido mostram que uma vida laboral continuada poderá possibilitar isso. Ter assuntos para o dia a dia e ser respeitado e reconhecido pela contribuição que dá à sociedade, com oportunidades para manter seus recursos pessoais em constante desenvolvimento, ajudam a melhorar o processo de envelhecimento. Quando citamos trabalho, é óbvio que não estamos sugerindo apenas a ampliação do período de carreira, mantendo as mesmas condições e pressões. Estamos falando de forma genérica para todo o tipo de atividade em prol do bem-estar de outras pessoas. Vislumbramos um rol de atividades de todos os tipos, complexidades, contextos e valores. Cuidar de netos, evangelizar, atuar como voluntário em instituições de caridade, produzir, vender e entregar produtos, orientar jovens, educar adultos e crianças e conceber e dirigir um negócio podem ser alguns dos exemplos. Cuidar das plantas de um jardim da cidade, também. O que está em questão, na realidade, é uma revisão completa do projeto e do estilo de vida, para que na fase da maturidade possamos viver um período de coroamento de uma vida e de um projeto profissional. Em resumo, qualquer atividade que nos motive a sair da cama todos os dias pela manhã e cumprir a nossa missão neste mundo.

Os conceitos de qualidade de vida também passam por transformações na nossa cultura tanto científica quanto profissional. Percebemos, em alguns casos, alguma confusão entre promoção de saúde e qualidade de vida. Entendemos que adicionar qualidade à vida é um desafio importante para quem envelhece. O sentido de pertencimento, de realização e de utilidade para a sociedade, relacionado à atividade laboral, atua de forma a organizar e direcionar os esforços na busca de melhor qualidade de vida. Para nós, o conceito mais completo de qualidade de vida é o que harmoniza e integra as várias áreas da nossa vida, tais como a social, a familiar, a espiritual, a saúde e o autocuidado, a social e esportiva, a cultural e de lazer, além da prática constante da cidadania.

Observando estratégias individuais para o envelhecimento bem-sucedido, em nossa prática de aconselhamento e coaching, geralmente encontramos uma associação entre boa qualidade de vida e atividade laboral. Viver de forma ativa e atuando de forma a contribuir para a melhoria da vida de outras pessoas tem um efeito muito positivo para a autoimagem,

a autoestima e a conseqüente sensação de realização pessoal - seja criar, vender, transportar, escrever, regar, plantar ou simplesmente cuidar de alguém. De qualquer forma. Como solidariedade, como empresário, como prestador de serviços, empregado ou voluntário. Na própria casa ou em outros lugares. De forma presencial, via internet ou telefone. É claro que cuidar de filhos, netos, amigos e necessitados também é uma atividade enobrecedora, mas, para se transformar num elemento potencializador da qualidade de vida, precisa ser organizada e planejada. Complementando todo este esforço, valerá a pena pescar, viajar, divertir-se e cuidar de si para que a vida possa ser considerada de melhor qualidade.

Aposentadoria: o repouso do(a) guerreiro(a) ou a chance de fazer o que sempre se quis, mas nem sempre se pode fazer?

Ao falarmos sobre trabalho, envelhecimento e qualidade de vida, naturalmente a figura da aposentadoria vem à mente. A aposentadoria é também um dos rituais de transição de vida que estão sofrendo mudanças muito fortes. Há alguns anos, era vista como o fim da carreira, além da qual não existia mais nada a não ser não fazer nada. Hoje, em sua maioria, os aposentandos que participam de cursos de preparação para a aposentadoria consideram que terão a grande chance de fazer tudo aquilo que sempre sonharam, mas nunca puderam fazer.

Para uma parcela ainda expressiva da nossa sociedade, o trabalho continuado, mesmo depois da aposentadoria, tem várias motivações. A maioria precisa trabalhar para manter o padrão de vida. Uma pequena parcela poderia optar por não trabalhar, mas sabe que se não se envolver com atividades laborais poderá pagar um alto custo em termos de saúde e qualidade de vida.

A continuidade da atividade laboral mesmo depois da aposentadoria oferece vários benefícios. Dulcey-Ruiz e Gutiérrez (2007) sugerem os seguintes:

- Fortalece o sentimento de pertencimento a grupos e organizações, além da identidade. Aumenta as chances de socialização através das relações naturais dos contextos de trabalho, principalmente quando ele acontece em equipe. Acrescentamos aqui as oportunidades de convivência com outras gerações e as decorrentes possibilidades de desenvolvimento de novos papéis e competências.

- Melhorias e manutenção de autoimagem, autoeficácia e autoestima. O reconhecimento social e as possibilidades de autoavaliação que as relações laborais permitem são referenciais para avaliações da eficácia pessoal.
- Trabalhar orientados por metas e objetivos. A organicidade dos contextos de trabalho oferece condições para que as pessoas organizem o seu tempo e o investimento de recursos pessoais a partir dos compromissos e expectativas de resultados que todo tipo de trabalho exige. O planejamento do trabalho pode ser integrado com o planejamento das metas e dos objetivos de vida, permitindo avaliações e revisões constantes.
- Manutenção de status e influência. O mundo do trabalho possibilita oportunidades para que demonstrações de respeito, credibilidade e aceitação afetem de forma positiva as pessoas envolvidas. Estes aspectos são muito importantes para o fortalecimento da qualidade de vida na maturidade.
- Organização do tempo e definição de prioridades. A reorganização do uso do tempo é saudável, desde que adequada a padrões de vida saudável e de boa qualidade. O trabalho ocupará o tempo que for necessário para que os demais ganhos tenham valor.

Além destes ganhos, que por si só justificam a decisão de continuar vivendo de forma ativa na maturidade, podemos citar outros, como as oportunidades de aprendizado permanente e o desenvolvimento de novas competências, as possibilidades de aumento de ganhos financeiros e manutenção ou melhoria do nível de vida de antes da aposentadoria, o oferecimento de modelos positivos para as próximas gerações, principalmente para os filhos(as) e netos(as).

Cada projeto de vida é único – não existe aposentadoria padrão

A transição para a aposentadoria apresenta aspectos diferentes, dependendo do gênero, do nível de formação e do tipo de trabalho, entre outros aspectos. Os trabalhadores menos especializados acabam se ajustando a serviços simples e generalizados com mais rapidez do que os especializados. As mulheres se ajustam com mais rapidez aos novos papéis - entre outros motivos, pelo fato de que encontram mais oportunidades para assumirem papéis aceitos pela sociedade, tais como cuidadoras, preceptoras e educadoras para as novas gerações. Price (2003),

apud Dulcey-Ruiz (2007), sugere que a questão de aposentadoria e gênero deve ser melhor estudada e aponta alguns aspectos a serem considerados, como a diversidade de experiências na história laboral das mulheres, as influências e responsabilidades familiares nos vários ciclos da vida familiar, o desempenho de papéis sociais adicionais ao emprego, a instabilidade financeira derivada das condições anteriores e a maior expectativa de vida após a aposentadoria do que os homens.

As pessoas se aposentam por vários motivos. Uma parte, por querer se ver livre de uma vida cheia de pressões, compromissos, incertezas e angústias de uma relação de trabalho pouco saudável. Outra parte deseja se reinventar e ter a chance de fazer o que sempre quis fazer e nunca teve oportunidade. Uma terceira não sabe muito bem, e só vai entender o que é aposentadoria quando já estiver aposentado(a).

É comum percebermos sentimentos de libertação, como se estivessem carregando um fardo a vida toda e agora a aposentadoria teria o condão de libertá-los. O sonho de não fazer nada, em um *dolce far niente*. É comum e até recomendável que os primeiros meses depois da aposentadoria sejam de descanso e de “limpeza corporal”. Tirar as marcas de pressões, papéis, horários, chefias e clientes que compuseram o seu dia a dia por décadas. É nessa hora que ouvimos frases do tipo “vou só pescar”, “só viajar”, “cuidar da chácara”, “cuidar dos netos”, “da casa” ou até mesmo não fazer nada. Brincadeiras acontecem, e eles se divertem muito nesta fase. A realidade logo vem à tona. Para alguns, isso leva apenas alguns dias. Para outros, semanas. Outros, ainda, levam alguns meses para perceber que agora estão vivendo “por conta própria”. Começa o exercício de preencher o tempo. Logo percebem que não haveria peixes suficientes se todos quisessem pescar. Logo percebem que terão de preencher o tempo de forma saudável, útil e contributiva por 20, 30 ou mais anos. Alguns percebem que terão mais tempo de vida útil do que o tempo de trabalho. Aí é que começam alguns dos grandes e verdadeiros desafios para o envelhecimento.

Para alguns, a aposentadoria representa um novo começo. Eles esperam ter liberdade para retomar velhas metas e estabelecer novas. Enfim, oportunidade para uma vida plena. É a grande oportunidade para fazer coisas que foram postergadas devido a outras prioridades, como empregadores, clientes, pais e filhos. Um novo curso, uma nova profissão

ou aquela atividade dos sonhos deixada de lado devido à necessidade de segurança pessoal que um emprego fixo dava.

Para outros, a aposentadoria representa uma continuidade do que sempre fizeram, com um pouco mais de ganhos financeiros, mas sem sustos ou desafios.

Para outros, ainda, é interrupção imposta por eventos fora do seu controle, como a situação da economia ou da empresa – evidentemente, para os que estão na iniciativa privada. Ainda vemos que, para alguns, significa a transição para a velhice, o descanso e a espera. Neste caso, a aposentadoria só pode ser frustrante.

De maneira geral, existem dois grandes grupos: aquele que caminha para a aposentadoria como se ela fosse apenas mais uma transição da sua vida e que deve ser encarada como algo positivo e planejado e outro que, simplesmente, quer se afastar de um trabalho ruim, monótono e para quem qualquer coisa serve depois da aposentadoria. Para estes, a chance de um envelhecimento bem-sucedido não é grande.

Por isso é importante dizer que a opção pela aposentadoria não deve resultar apenas de uma decisão pessoal, isolada e quase como uma fuga. É preciso levar em conta a estrutura de recursos emocionais, sociais, educacionais e até financeiros das pessoas.

Alguns trabalhadores estão tão ligados à identidade da empresa que têm dificuldade em pensar na sua. Aqueles trabalhadores que vêm a aposentadoria como uma ponte para uma vida melhor têm mais sucesso. Aqueles que não conseguem ver nada de bom fora da empresa se agarrarão a qualquer coisa para não se aposentarem. Mesmo que a um cargo e uma profissão ruim.

Quem planeja a aposentadoria e estabelece metas para si tenderá a ser mais controlado por expectativas de futuro e não pelo sentimento de ter sido empurrado para fora. Este é um dos principais argumentos para que os trabalhadores, a empresa e o próprio governo invistam em programas de planejamento e preparação. Há algumas décadas, convivíamos com pessoas que se diziam “pegas de surpresa” pela aposentadoria. Hoje isso não tem mais sentido. Quem tem Carteira de Identidade sabe que este é mais um daqueles momentos inevitáveis da nossa vida. Os trabalhadores que consideram a aposentadoria como um desafio a ser enfrentado

estabelecem planos, desafios e projetos para além da data oficial. Assim eles conseguem ser motivados por objetivos futuros, não são “empurrados” por decisões alheias ou pela pressão do passado.

Quanto maior o sentimento de perdas, maior a dificuldade de adaptação. Este é um outro ponto importante. Os trabalhadores que não conseguem visualizar uma vida fora da empresa e do emprego que funcione como um elemento motivador trabalham com sentimento de perda de um “passado que não volta mais”. Estas pessoas têm dificuldades para se envolver com qualquer atividade motivadora e desafiadora. Vivem no passado e para o passado. Aos poucos, se transformam em pessoas desinteressantes e sem vida.

Pessoas excessivamente ligadas ao emprego, com baixa valorização do lazer, poucas metas, escassa rede social e baixa expectativa de atividades significativas tendem a experimentar mais tensão, relutância, senso de fracasso, senso de perda irreparável e infelicidade. Infelizmente isso não é fácil de ser mudado, e não será num programa rápido de preparação para aposentadoria que acontecerá. Pessoas com este perfil participam dos programas, mas precisarão de mais ajuda individual para conseguir isso. Precisarão tanto de ajuda mais técnica quanto de mais tempo para conseguir mudar. A única saída para estas pessoas é a busca de fontes de satisfação pessoal fora do atual campo de trabalho?

Preparar-se para a aposentadoria ou reinventar sua vida?

Reinventar a sua vida a partir de uma revisão completa do seu projeto de vida é possível. Começar hoje a desenvolver um projeto para que os próximos 20, 30 ou 40 anos de vida (ou mais, até) sejam de crescimento, realização e contribuição para a sociedade. Esta é a postura que começa a preponderar nos programas de preparação para a pós-carreira e a aposentadoria dos quais participamos. Continuar crescendo pessoalmente, retomar os sonhos da juventude que não puderam ser realizados nas primeiras etapas da vida profissional, vislumbrar novas oportunidades de atuação profissional, descobrir outras competências e explorar outros campos de trabalho começam a orientar os novos projetos de vida pós-carreira.

Começar por onde? Sugiro começar por observar um pouco mais o que acontece com as pessoas enquanto envelhecem, para que se

possa conhecer mais o que acontecerá com você durante o processo de envelhecimento. Você encontrará pessoas que somente percebem as perdas do processo e passam o resto da vida tentando escondê-las, maquiá-las ou remendá-las. Existem outras que olham para o lado dos ganhos e procuram novas formas de viver, potencializando seus ganhos. Pelos mecanismos sociais vigentes, ninguém precisa se preocupar com as perdas. Sempre haverá alguém, uma piada ou uma música para apontá-las. Ao prestar atenção nas possibilidades de ganhos, este equilíbrio é recuperado.

Esta seria a primeira etapa do processo de revisão do seu projeto de vida: a busca de *benchmarks*. A pergunta a ser feita é a seguinte: quando eu envelhecer, quero me parecer com quem mesmo? Olhe à sua volta para ver como outras pessoas estão envelhecendo. Você encontrará bons modelos. Observe como eles fazem. É sabido que sua velhice será o resultado de tudo o que aconteceu com você desde os primeiros dias de vida. Portanto não espere mais para começar a planejar o seu envelhecimento.

O segundo momento deve ser dedicado ao conhecimento do capital que você acumulou durante as décadas da sua vida. Fazer um currículo honesto e sincero, conversando com pessoas que te acompanharam durante a trajetória pessoal e profissional. Fazendo isso, você poderá responder a perguntas do tipo: no que eu sou competente? O que preciso aprender para melhorar o que sei? Olhar para o passado não deve significar que você pretenda ficar lá. Alguns currículos parecem um obituário. Só falta a informação final. O seu projeto de vida deve ter as fundações no passado, as cores do presente e a visão do futuro. Conhecer o que você fez e sabe ajuda não só a decidir sobre o que pode aproveitar, mas também até que ponto pode mudar e iniciar algo novo.

Num terceiro momento, olhe para o que está acontecendo ao seu redor. Quais as áreas profissionais que estão crescendo, quais as formas de trabalho interessantes e saudáveis. Neste momento, você pode responder às seguintes perguntas: quem precisa do que sei fazer? Se eu encontrar uma nova forma de ajudar, quem vai usufruir do que gosto e quero fazer?

Num quarto momento, a observação deve recair sobre formas de atuação. Será que o certo seria repetir tudo o que tenho feito, como se a minha aposentadoria fosse apenas uma continuação? Ou seria a minha oportunidade de mudar a forma de trabalhar e ter uma vida de melhor qualidade?

Há alternativas saudáveis para o envelhecimento no trabalho. Aqueles que estão prestando atenção no que está acontecendo no mundo do trabalho verão que existem possibilidades e formas de continuidade laboral mais saudáveis do que as que existiam quando começaram a trabalhar. O crescimento da área de serviços fez com que as competências pessoais passassem a ser mais valorizadas. Dessa forma, as pessoas mais velhas podem usar as competências que a maturidade melhora. Trabalhar por conta própria, como prestadores de serviços ou com relações diferentes com o antigo empregador também são formas. Se pudéssemos contar com uma legislação mais benevolente, poderíamos ter relações mais saudáveis com o antigo local de trabalho, como, por exemplo, tempo parcial ou a realização de consultoria etc.

Construindo pontes para o futuro: investindo tempo na revisão do seu projeto de vida

Para algumas pessoas, fazer um projeto é definir o que acontecerá no futuro. Esta visão de planejamento é enganosa. Muitos fogem desta perspectiva de ter que decidir hoje o que se fará no futuro. Não investir tempo em planejar pode levar, por outro lado, a perda de foco, desperdício de energias e falta de referenciais para se reorientar frente a pressões, dificuldades e incertezas que o desafio de envelhecer condignamente exige.

Outra noção errônea é a de um projeto de vida feito de cimento e sem flexibilidade ou manejabilidade. A missão de vida que você escolheu e os seus objetivos devem ser os grandes organizadores da sua energia e da sua vontade. Eles não devem mudar a cada ano devido ao risco de desencontros e descaminhos. Os planos para chegar ao final do seu caminho na forma planejada são completamente flexíveis e adaptáveis aos fatos que fogem ao nosso controle. Os objetivos do planejamento conferem o tom e a direção do nosso caminho. Quem sabe para onde quer ir aproveita melhor os ventos, mas, principalmente sorve melhor o tempero colhido na caminhada.

No trabalho de Revisão de Projeto de Vida que fazemos há alguns anos, temos uma sequência sugerida e validada por muitos casos de sucesso e encontro de caminhos inovadores para projetos individuais de envelhecimento.

Primeiro passo: *benchmarking*. Mesmo tendo em conta que cada projeto de envelhecimento é único, recomendamos que você olhe os contextos nos quais pretende envelhecer, buscando projetos de sucesso. Este processo não só ajuda a entender o que acontece à minha volta, mas também oferece referenciais de envelhecimento bem-sucedido próximos da realidade que viverei. O segredo é evitar fantasias ou se espelhar em figuras de cinema ou televisão. Procure os amigos.

A partir de um referencial, fica mais fácil estabelecer metas e desafios para o próprio projeto. Analisar o grande projeto em áreas que facilitem a organização dos planos e a avaliação dos progressos. O estabelecimento de metas parciais e coordenadas ajuda a organizar as energias e somar esforços para a caminhada. É este referencial que ajudará a termos uma visão do futuro e da nossa missão e objetivos de estarmos usufruindo esta chance fantástica de viver.

Nossa sugestão é que se comece pela família. Ninguém envelhece sozinho. A aposentadoria é geralmente acompanhada de eventos familiares como casamento (separação) de filhos, netos, trabalho (não-trabalho) de filhos e netos e envelhecimento dos pais. Incluir a família no seu projeto de vida é a mais básica das ações para que todos envelheçam juntos.

Um tempo para si: encontre, finalmente, este espaço para pensar tanto no passado quando no presente e no futuro. Ele é a base de qualquer projeto para a área de espiritualidade ou religiosidade. A área de saúde também agradecerá essa atenção. É ela que permitirá a gestão dos processos básicos que afetam a saúde e o bem-estar.

Aprendizado e educação: passar um dia sem aprender algo é como se aquele dia fosse perdido. Não depender apenas do aprendizado formal, mas sim daquele aprendizado que a vida, os fatos, os acertos e erros propiciam.

A área da sociabilidade também merece projetos. Qual o grupo com o qual eu quero me relacionar? De quem quero merecer respeito? Quais amigos eu quero manter ou resgatar? Onde posso conseguir novos amigos? Subestimar esta área é um enorme risco.

A área cultural também pode ser revista, para que exploremos regiões de sensibilidade e prazeres ainda não conhecidos. Tomar iniciativas na busca de cultura, conhecimento, prazeres, lugares e sensações que não

conhecemos ainda.

A área de sustentabilidade material e financeira não deve ser desmerecida, se bem que não deve ser a que prepondere no projeto de vida, para não se ter o risco de repetir as tensões vividas nas décadas que precedem esta revisão do projeto de vida.

E a área laboral, que sugerimos que seja a grande organizadora de todas as outras. Reforçamos aqui tudo o que já dissemos: consideramos essa área um fator de organização e ajustamento de todas as outras.

Nada disso funcionará se não tivermos atenção para acompanhar o andamento do projeto de vida e tomar decisões rápidas de revisão, replanejamento, mudanças e saídas emergenciais. Cada área descrita acima afetará a vida das pessoas de forma objetiva e subjetiva, o que, em última análise, fornecerá as informações essenciais para avaliarmos se o projeto está dando resultado.

Por resultado não entendemos apenas o cumprimento das metas, mas principalmente a sensação de estar caminhando com bem-estar, segurança e qualidade pessoal para o cumprimento não apenas das metas que tracei no meu projeto, mas para tentar dar uma contribuição para este mundo e para o que acontece à minha volta.

A próxima etapa é a realização de um projeto para a sua vida. Por onde começar? Comece a dedicar um tempo para si. Para se conhecer e para gostar de si. Exatamente o tempo que você nunca dedicou a si mesmo, pois sempre precisou pensar nos estudos, nos filhos, nos clientes, nos chefes etc. Agora é a sua vez. Invista um pouco de tempo para se autoavaliar, conversar sobre você. Faça uma boa avaliação da sua carreira profissional e do seu perfil de competências e interesses. No que você é competente? É nisso que gostaria de continuar a trabalhar?

Este texto foi escrito a partir de uma bibliografia básica sobre envelhecimento bem-sucedido, mas, principalmente, a partir das observações do autor durante mais de duas décadas de trabalho com orientação para a fase de vida pós-carreira e aposentadoria.

Bibliografia

CORBETT, D. *Portfolio Life. The new path to work. Purpose and passion after 50*. San Francisco, John Wiley e Sons, 2007.

DYCHTOWALD, K. *A user's guide to the rest of your life. The Power Years*. San Francisco, John Wiley e Sons, 2005.

DULCEY-RUIZ, E; GUTIÉRREZ, A. L. *Preparación para la jubilación*. Bogotá, Caja Colombiana de Subsídio Familiar Colsubsídio, 2007.

NERI, A. A. *Competências para a maturidade profissional*. In Neri, A. A. (org.), *Gestão de RH por competências e a empregabilidade*. Campinas, Papirus, 2005.

NERI A. L.; NERI A. A. *Sobre a dinâmica de perdas e ganhos no processo de envelhecimento*. Apostila do curso Preparação para a Aposentadoria, OBC Consultoria, 1990.

NERI, A. L. (org.). *Qualidade de vida na velhice*. Campinas, Editora Alínea, 2007.

PRICE, C. A. *Women's retirement: beyond issues of financial security*. Journal of extension, 41 (5), www.joe.org/joe/200eoctober/a6shtml (4.03.2004).

Envelhecimento Masculino: Trabalho, Aposentadoria e Participação Social

Alda Britto da Motta

Professora e pesquisadora da Universidade Federal da Bahia (UFBA), onde se graduou e fez mestrado em Ciências Sociais, além de doutorado em Educação.

Trabalhar encerra a força de múltiplos significados: ter o que fazer com o tempo, ser meio de subsistência ou de sobrevivência e também meio de expressão humana. Ao mesmo tempo, possibilidade e meio de constituição identitária. Entretanto, por motivos de formação cultural e ideológica, esse ato físico/emocional humano diferencia-se conforme o sexo e as relações de gênero – em suas formas, em suas classificações sociais e nos sentimentos identitários que suscita de cada trabalhador ou trabalhadora.

Uma clássica pesquisa sobre gênero e trabalho continua a ilustrar isso nitidamente: para os operários entrevistados, “sua humanidade está associada à condição de trabalhadores”, expõe Souza-Lobo (1991, p. 100). Para as mulheres, entretanto, o trabalho assalariado não alcança direto essa expressão definidora da sua condição humana. É a maternidade que constitui a dimensão mais importante da sua vida. Só determinadas condições de tempo e de participação contínua no mercado de trabalho

vêm impelir alguma mudança: “A emergência de uma geração de mulheres com uma prática de trabalho regular, vivendo um processo de integração à cultura urbana e mudanças nos padrões educacionais (maior escolaridade) permite formular a hipótese de metamorfoses na subjetividade das mulheres trabalhadoras, no sentido de uma integração do trabalho assalariado e mesmo do trabalho fabril como elemento que define sua identidade de mulheres” (Souza-Lobo, 1991, p. 96).

No caso dos homens de mais idade, a proximidade da aposentadoria traz sentimentos contraditórios: de um lado, receios, fantasmas sobre o desgaste ou a destruição prematura do corpo, não mais adequado para o trabalho; ao mesmo tempo, previsão de alívio das obrigações pesadas.

Santos, em pesquisa recente, (2009, p. 113) registra a permanência tanto dessa identificação como do sentimento de perda do operário, em termos de “um sujeito do trabalho, que já nasceu trabalhando e morrerá quando deixar de trabalhar”. O que é também diretamente expresso por um trabalhador de 51 anos: “Despedida do mundo do trabalho? Não, eu não gostaria de me aposentar. Que eu nunca pare de trabalhar! É uma nota de falecimento”. Quando ainda no trabalho, o homem “fala de si mesmo, das suas relações, do seu mundo”, “sente o chão da fábrica (...) como extensão de sua própria casa” (Santos, 2009, p. 103).

Mas as trabalhadoras ainda privilegiam a família, (Santos, 2009, p. 92): “Minha filha, eu é que não caio nesta maluquice de trabalhar de turno. Não tenho essa ganância de ganhar mundos e fundos como vejo algumas mulheres aqui, que nem ligam para os filhos e nem para a casa, parecendo homens. Eu não, meu marido e meus filhos estão em primeiro lugar, não quero me arrepender e depois chorar o leite derramado. Graças a Deus, já estou perto de me aposentar. Não tenho mais força para isso, não”.

Mas há outras dificuldades: 12 das 13 entrevistadas nessa pesquisa (Santos 2009) são separadas dos maridos por motivos ligados ao trabalho e à sua dedicação possível a ele, mas também – queixam-se – pelo fato conflitivo de terem salário mais alto que o dos maridos.

Uma vez aposentado, o velho trabalhador pode também reconhecer o exagero de exigências a que teve de se submeter e sentir-se aliviado. Certamente por isso, o Sr. Manoel, 73, em entrevista, declara: “Eu me aposentei para me sentar” (Britto da Motta, 1999).

O homem aposentado deixa de ser referido como trabalhador, e isso incomoda, porque trabalhar, tradicionalmente, é, para ele, afirmar-se em sua masculinidade. Busca, então, fixar-se em outras formas identitárias socialmente aprovadas: provedor, militante, chefe de família. Porque “inativo” é um soco na autoestima. Provedor, sim, é clássica identidade masculina, principalmente para os de mais idade, porém hoje partilhada, cada vez mais, com as mulheres, crescentemente participantes no mercado de trabalho e na chefia dos grupos domésticos. São afirmativamente militantes apenas quando têm participação política em associações e reivindicações de aposentados (Simões, 2004) - o que muitos são, mas não a maioria. Já a sensação de ser “chefe de família” não descola, mesmo na idade mais avançada. É o caso do Sr. Cândido, 97 anos, da minha pesquisa. Ele vive com a esposa de 90 anos e a filha viúva de 73, muito ativa e cuidadora. Em dois momentos, ele afirma e tenta explicar sua posição: “O chefe da família sou eu. Agora, quem está chefiando a casa é minha filha, mas o chefe da família sou eu, e graças a Deus e a Maria Santíssima que eu vivo muito bem. Tem essa filha, que é tudo pra mim”.

Em outro momento, tenta re-explicar a situação e superpõe ou troca as chefias, ao mesmo tempo que revela um percurso material, que é também simbólico, do seu dinheiro passando e retornando, de mão em mão, na família.

“Agora eu, justamente, sou o pai da casa. Sou o chefe da casa, mas quem manda é a filha, porque ela é quem toma conta de tudo. Eu recebo o dinheiro, esse tal de salário mínimo. Chega aqui, dou a ela. É ela quem recebe, vem com o dinheiro lá da rua e, quando chega aqui, me entrega e eu torno a passar para ela, para ela passar para a mãe dela. Vivemos felizes, afinal de contas, né?” (Britto da Motta, 2003, p. 6).

Bem, seja porque o aposentado (às vezes, também, a aposentada) busca a manutenção da sua identidade de trabalhador e a sua consequente permanência plena na vida social, seja pela inegável necessidade de complementação dos seus rendimentos, nunca abundantes, de aposentadoria, um número significativo deles permanece no mercado de trabalho ou a ele retorna. Oportunidade que é uma peculiaridade brasileira. E as estatísticas são no sentido de participação de 33% de pessoas entre 60 e 75 anos no mercado de trabalho (Camarano, 2001). Maioria de homens.

Essa permanência e/ou reingresso não é muito recente. Registre

isto em trabalho anterior (Britto da Motta, 2001), em um momento em que o retorno dos “velhinhos” ao mercado de trabalho despontava com alguma força e como novidade surpreendente, repetidamente registrada pela imprensa. Apesar da tradição de o trabalho dos mais velhos ser considerado socialmente ilegítimo, porque estariam “tomando o lugar dos mais jovens”, o momento iniciado pela sociedade de fins do século XX e início do XXI ensejava essa mudança.

Na sociedade do capitalismo global e do desemprego “estrutural”, os valores teriam de mudar. Tanto em relação às formas de participação no mercado de trabalho quanto às exigências do tipo de trabalhador a aceitar as novas condições do mercado e até quanto à avaliação moral dos que não estavam “ativos”. A sociedade abandonando a visão do trabalho formal como valor social principal e investindo crescentemente no lazer. Nesse “clima”, as oportunidades de emprego estreitando-se, assim como as suas condições de exercício e recompensa: jornada de trabalho mais curta e menor salário, trabalho temporário, menos direitos sociais. E os trabalhadores exigidos, aqueles com escolaridade e qualificação cada vez mais altas e uma série de condições de comportamento ligadas à “inteligência emocional”.

Os idosos, coincidentemente, além de menos exigentes quanto a direitos trabalhistas, possuíam várias das características desejadas e expressas, naquele momento, pelos empregadores: paciência, experiência, habilidade para se relacionar, empenho em investir na oportunidade de trabalho e até fidelidade ao emprego.

Foi esse movimento que começou a eclodir no período 1991/1998, quando os dados do IBGE sobre reinserção no mercado de trabalho revelaram que o maior crescimento do período estava com os idosos na faixa de 65 anos (4%) e, em segundo lugar, entre aqueles de 60 a 64 anos (2%). E foi curioso encontrar, na época, muitas declarações de satisfação dos empregadores com seus atendentes em serviços e seus “office-velhos”.

Do ponto de vista dos idosos, esse retorno ao mundo do trabalho encerrou importantes significados: além da evidente melhora no orçamento doméstico, também a oportunidade de mudança da imagem social de inatividade e até, para alguns, a realização de sonhos antes não imaginados de novos tipos de atividades e novas relações sociais. Mas a grande demanda por trabalho veio mesmo pela necessidade de ajuda

à família, pois, como já é sabido (Britto da Motta, 1998), grande parte da manutenção das famílias desfeitas por separações ou com seus jovens desempregados se dá exatamente com os rendimentos, por menores que sejam, dos seus velhos aposentados e pensionistas.

Ao mesmo tempo, variando com a formação profissional e a escolaridade, as oportunidades de emprego nem sempre têm sido as melhores. O reingresso ocorre, em grande parte das vezes, em atividades menos qualificadas e situações menos vantajosas do que as do emprego anterior, com as oportunidades dando-se, principalmente, no mercado informal ou de serviços. De modo que, embora alguns se rejubilem, outros se declaram desapontados ou cansados. Peixoto (2004, p. 79) documenta isso: “Não foram poucos aqueles que assinalaram o quanto a sua família depende de seu trabalho. Entre eles, vários confessaram estar cansados e ter vontade de se aposentar definitivamente. Contudo, enquanto a família necessitar, eles continuam trabalhando”.

Mas o fato é que as novas condições sociais que propiciaram a longevidade e uma velhice mais saudável e socialmente participativa, tanto com injunções quanto com oportunidades de permanência muito mais longa no mercado de trabalho, têm reforçado a manutenção da identidade de trabalhador, principalmente dos homens, e a possibilidade de continuação das trocas de auxílios entre as gerações, significando também a existência de uma nova periodização de vida, em que já não coincidem aposentadoria e entrada na velhice. Em que se pode ter uma idade que corresponda à da antiga “de pijama e chinelos”, sem rituais de passagem para os *aposentos* – para a casa como local de recolhimento do idoso *cansado*. A idade passando a significar apenas um marco da passagem do tempo de vida, na qual se pode, alternativamente, descansar, isto é, mergulhar na inatividade, mas também continuar no *batente* ou ainda aproveitar um longo lazer, perdendo-se nas “grandes férias da vida”, na conhecida expressão de Remi Lenoir (1979). Ou, talvez, e mais sabiamente, em um *mix* de tudo isto.

Atento a todas essas possibilidades, um movimento para alcançar os idosos aposentados ou possuidores de pensões tem-se dado também, e fortemente, desde a década de 90, no que se refere ao mercado de consumo. Esse contingente de possuidores de uma renda certa, ainda que pequena, começou a ser cortejado e repetidamente instado a tornar-se

usuário de produtos, serviços e equipamentos “adequados para a terceira idade”. Entretanto essa oferta de produtos e programas “para a terceira idade”, que merece tanto críticas como algum reconhecimento pelos “tiros” acertados “no que não viu”¹ (Britto da Motta, 1999), vem competindo com a necessidade crescente de apoio financeiro que estão tendo as famílias, ou melhor, as gerações mais jovens nas famílias, por parte dos idosos.

Mas estes, na medida das possibilidades permitidas pela sua situação de classe social e de saúde, têm sido atraídos ao consumo de serviços e à participação em programas como grupos de convivência, clubes e “universidades para a terceira idade”. E sentem-se mais “leves” e animados com isso - as mulheres, bem mais que os homens. Estes foram e continuam bem escassos em tais grupos ou programas. Na verdade, para muito poucos esses programas pareciam servir, pois desde o começo foram orientados para um lazer ou aprendizado de interesse basicamente feminino. Os homens, aliás, “não precisavam” deles para obter algo que tais grupos de pronto propiciaram: a liberdade de sair de casa, com uma familiarmente plausível justificativa para reunir-se a pessoas de sua idade/geração e divertirem-se, como fizeram alegremente as mulheres, tradicionalmente devotadas apenas à vida doméstica e à família.

Os homens não precisavam porque de fato sempre tiveram a liberdade de sair de casa, de ir para a rua quando quisessem. E na rua, quando queriam companhia, sempre se reuniram, em praças, em jardins - hoje, nos shoppings centers. Quem nunca os viu?

Mas a animação e a circulação constante desses grupos “de terceira idade”, aliadas a momentos de atuação pública mais intensa e, portanto, mais visível do movimento dos aposentados, constituíram fatores determinantes para uma franca abertura quanto à imagem social dos idosos, desenhada agora de forma mais positiva, exatamente porque apresentada pela maior participação pública e visibilidade social, que se veicula e documenta, frequentemente, através da mídia.

Ao mesmo tempo, essa imagem é multifacetada, refletindo os vários ângulos da participação social dos idosos, em que a parte mais expressiva foi realmente formada, desde a década de 80 passada, pelo

¹ O que teve início como uma reunião regular de idosos para um lazer ou programa cultural dirigidos a um determinado consumo resultou, inesperadamente, na formação de uma identidade coletiva de idosos, primeiro passo em direção a uma consciência política.

movimento dos aposentados. Todos lembram as reuniões em praças públicas, as passeatas, as idas ao Congresso, em Brasília, e as vigílias, já na Constituinte. O aposentados traziam experiência de luta sindical, mas se autoidentificaram e justificavam a militância como aposentados provedores de famílias (Simões, 2000). O movimento teve seu clímax na conhecida “luta pelos 147% da Previdência”, momento que se constituiu em um divisor de águas nessa imagem social e política dos mais velhos, quando a imprensa registrou, com destaque, que a vanguarda política do país, naquele momento, era constituída pelos aposentados (“Aposentados ocupam vanguarda social”, 1992).

Esse amplo movimento, a partir dos anos 90, vai contribuir para consolidar a plena visibilidade social dos idosos e, indo além das motivações econômicas e previdenciárias iniciais, propiciar um começo de reconhecimento político e social às questões da velhice (ver Simões, 1998, 200; Azevedo, 2005; Gomes, 2006).

Naquele momento crucial, as mulheres pouco participavam desse movimento, original e maciçamente masculino. Mais tarde iriam, lentamente, chegando. No caso da Bahia, acompanhado em pesquisa (Azevedo, 2005), percebe-se, anos depois, sua compassada trajetória de aprendizado político, que começou na própria Associação de Aposentados, mas também no dinamismo coletivo dos referidos Grupos e Programas para a Terceira Idade daquele movimentado fim de século (ver Britto da Motta, 1999). Vamos (re)encontrá-las bem mais ativas, numerosas e reivindicativas, lado a lado com os homens, como participantes do Fórum Permanente em Defesa do Idoso, criado em Salvador, em 2004, pelo próprio Movimento, visando articular a atuação de várias entidades já envolvidas com a questão do envelhecimento, estendendo-se à implementação do também recente Estatuto do Idoso, sua inspiração e estímulo (Azevedo, 2007).

Outras lutas dos aposentados vêm sendo menores, nem sempre plenamente bem-sucedidas, porque o contexto social – com o Estado em suas tentativas e justificativas de reformas da Previdência – não tem sido favorável, apesar da promulgação do Estatuto do Idoso (2003). Entretanto, de qualquer forma, subsiste a idéia pública de que os velhos, quando organizados, não são indefesos nem conformistas.

Uma outra faceta, ainda, da vivência e da situação dos idosos atuais refere-se à clássica preferência de se reunirem informalmente, com amigos, conhecidos, colegas ou vizinhos, em jardins e praças públicas - e agora também nas “praças” dos shopping centers, o que delineia uma forte questão de gênero. Pois assim como a maioria maciça dos militantes no movimento de aposentados era de homens, correspondendo àqueles que haviam tradicionalmente participado do mercado de trabalho, onde o contingente feminino ainda era escasso e sem experiência política e sindical (Britto da Motta, 1998a; Azevedo, 2005), os idosos das praças e dos jardins sempre constituíram grupos exclusivamente masculinos, desenvolvendo “conversas de homem”. E assim continuam. Constituem, esses grupos informais, a tradicional maioria dos tipos de reuniões de homens idosos, porém só nos últimos anos têm sido objeto de alguma atenção e pesquisas, curiosamente realizadas por mulheres, e não sem dificuldade de acesso a eles.

Eu própria estudei um grupo desses, composto por idosos “jovens”, entre 58 e 68 anos (Britto da Motta, 1999). De classes populares, em um bairro periférico de Salvador, reúnem-se na pequena praça em frente à igreja, ocupando vários bancos, diariamente. Aposentados, identificam-se todo o tempo, cada um, como tal, mas também, com naturalidade, como chefes de família.

Todos são casados há muitos anos, todas as esposas são de “prezadas domésticas” e nenhuma marca presença na fala deles. Com exceção do único que não teve filhos, que mora só com a esposa, todos têm, além desta, filhos e netos em casa. Sobre a família, comentam, reservada e laconicamente, que a relação é “boa”, “regular”, ou “normal”. Poucos particularizam:

“Às vezes me aborrece o pessoal sem fazer nada lá em casa” (referindo-se aos sete filhos e dois netos).

“Com filho sempre tem aquele ‘reme-reme’, mas não tenho nada contra ele, nem ele contra mim”.

Deixam expressa a preocupação permanente com dinheiro, falando constantemente sobre o montante de cada provento... de outros companheiros: dos sentados em outros bancos da praça e até dos que passam pela rua, em termos das aposentadorias que recebem: “Aquele ali está bem, recebe...”; “Fulano ganha mais do que você”.

Observados longamente por um jovem da equipe de pesquisa (teria de ser um homem, ou a naturalidade das conversas masculinas não se daria), anota-se o “clima” e os acontecimentos ao longo dos seus dias.

O tempo passa e eles vão comentando sobre os que também passam. Ninguém escapa. Na vez de uma jovem grávida, um deles comenta, com certo pesar:

“Uma criança levando outra criança”.

Um dia aparece na praça um não-aposentado, porém da mesma faixa etária dos outros. Não se considera idoso, entretanto, e frequenta a praça porque está em licença do trabalho, que terminará logo. Estava na praça, apressou-se em esclarecer, porque não tinha, naquele momento, o que fazer.

Mas não se fala apenas em proventos, na praça, nem também só no que ocorrer. Fala-se em sexo e nas mulheres. Bastante. Entretanto a consciência da velhice parece impregnar tudo – possibilidades e disposições, inclusive. Em certo momento, passa pelo grupo uma jovem bonita e o Sr. J., depois de acompanhá-la com os olhos, volta-se para o entrevistador e diz:

“Ser velho é isso: só fica olhando”. Entretanto ri.

Falam com desânimo sobre a velhice. Mas – objeto para reflexão – o único que trabalha é também o único que não se considera velho, apesar de – lembre-se – ser da mesma faixa de idade que os outros. Refere-se a velho de forma distanciada, como “pessoa cansada, que não tem condições de trabalhar”. Com o que deixa claro, em princípio, por que não se identifica como idoso.

Igualados na situação de ócio, falam no uso que fazem do seu tempo:

“Fazendo nada.” “Passei os anos trabalhando, depois parei. Não faço nada.” “Andar. Não fico em casa, para não pensar mais.”

“Apenas em casa. Saio a negócio, banco, repartição, para resolver uma questão com meu advogado sobre meu último trabalho. O resto do tempo fico por aqui [na praça].” (68 anos)

“Amanhece o dia, me levanto, fico por aqui, volto lá [em casa] Vou bater uma biritinha, bater papo, ir na maré catar um marisco.” (61 anos).

“Em casa. Saio na rua para me distrair, não saio à noite.” (61 anos).

“Estava deitado, depois me levantei, fui ao bar, fico sentado aqui. Até completar o dia, até chegar a noite.” (58 anos).

“Em casa, descansando nas horas vagas. Eu bebia muito, eu fumava muito. Parei. Estava sempre por aqui [na praça].” (58 anos)

Só o que ainda trabalha parece ir mais longe:

“Ir à praia, jogar bola, assistir TV à noite - sexta e sábado, até 1 hora [da madrugada]. Vou ao cinema, uma vez na semana dou um passeio pela rua Chile, shopping Barra, Campo Grande.” (58 anos)

Curiosa a diferença de atitudes e âmbito de atividades entre o único empregado e os aposentados. As idades são próximas. Que peias tolfem os aposentados? A pecha, a pobreza, a falta de estímulos políticos?

E a dúvida: a “inatividade” decretada pelo fechamento do mercado de trabalho e pelas limitações postas pelas legislações trabalhista e previdenciária contamina os outros campos possíveis de atividade – sexo, esportes, lazer festivo, atividades públicas de caráter político? Ou essa parada do trabalho, sempre uma brusquidão, deflagra a introjeção dos preconceitos sociais ainda vigentes contra os velhos?

Os homens ainda não fizeram a revolução “masculinista”. Dominantes quanto ao poder político e, mais generalizadamente, quanto ao poder familiar-patriarcal, tornaram-se, por outro lado, escravizados pelas obrigações concernentes ao desempenho desse poder e dos seus direitos. Livres de obrigações domésticas, o que significa, realmente, a dispensa de uma pesada carga de atribuições na juventude e na maturidade, não usufruem, por seu turno, da possibilidade de exercer atividades cotidianas desse tipo na aposentadoria e na velhice, seja como distração e preenchimento do tempo vago, seja até como possibilidade de exercício de criatividade e autonomia, como no caso das mulheres (Britto da Motta, 1999). Paralelamente à “obrigação”, tradicionalmente masculina, de “pronta potência” a qualquer instante, não é de se admirar o encontro de desânimo, pessimismo e humor amargo dos homens na velhice, como foi claramente encontrado nesse grupo estudado, quando essa prontidão já não é tão possível. Sua servidão tradicional teria sido ao trabalho – e

sua vida, tendo sido construída em relação a ele, estaria, como ocorre a muitos, entre o alívio e a falta.

Por isso, sem a perspectiva do trabalho e envolvidos pelo preconceito contra a velhice, fica difícil renovar projetos de vida. Porque, indagados em relação a projetos de futuro (cautelosamente, sempre em termos do imediato), impressiona o processo de conformismo a que chegaram. O desejo para o futuro é, na verdade, esticar o presente – não há como ousar, viver mais um pouco, conservar o que tem. O Sr. José, 58, chega a enunciar, paradigmaticamente: *“Eu não quero mais futuro, o que eu tenho está tudo bem, não posso pedir mais nada”*. Guarda, entretanto, uma esperança: *“Ainda jogo na lotó”*.

Em relação à maneira como são tratados socialmente, quase todos ressentem-se dela:

“O idoso vai perdendo prestígio.” (Sr. João).

“Assalariado todo tempo, não vou reclamar, tenho que me conformar, mas não está dando.” (Sr. Antônio José).

“Eu pago sindicato da Petrobras, SOTAP, mas não me dão aquele valor.” (Sr. Carlos).

“Quanto a médico, nós temos que ir ao Inamps. É assim que vive o idoso. Não há diferença no atendimento meu para o de outra pessoa que nunca trabalhou.” (Sr. Antônio).

“O governo só dá assistência a quem tem dinheiro, o pobre fica na fila até de noite.” (Sr. João).

Diante de uma perspectiva de vida, por este ângulo, desanimadora, a solução só pode dar-se, realmente, através da militância política, de uma busca que leve à consciência de geração e ao pleito coletivo por políticas públicas que contribuam para uma vida mais justa. E isso eles não têm como fazer sozinhos.

Bibliografia

_____. *Aposentados ocupam vanguarda social*. Folha de São Paulo, São Paulo, 2 de fevereiro, 1992.

_____. *Das praças e ruas ao palco de múltiplas vozes: as perspectivas do movimento político autônomo dos aposentados/as*. Projeto de tese em desenvolvimento no Programa de Pós-Graduação Ciências Sociais. Universidade Federal da Bahia, 2007.

_____. *Espaço doméstico e gerações: disputas veladas e renúncias ambíguas*. Trabalho apresentado no XI Encontro de Ciências Sociais do Norte e Nordeste. Universidade Federal de Sergipe, agosto 2003. CD-ROM.

_____. *Idosos na sociedade brasileira no limiar do século XXI*. IN: GICO, Vânia; SPINELLI, Antônio; VICENTE, Pedro (orgs.). *As Ciências Sociais – Desafios do Milênio*. EDUFERN, PPGCS. Natal, RN, 2001.

_____. *“Não tá morto quem peleia”: a pedagogia inesperada nos grupos de idosos*. Tese de doutorado. Faculdade de Educação, Universidade Federal da Bahia, 1999.

_____. *Provedores e militantes: imagens de homens aposentados na família e na vida pública*. IN: PEIXOTO, Clarice Ehlers (org.). *Família e Envelhecimento*. Rio de Janeiro: Editora FGV, p. 25-56, 2004.

_____. *Reinventando fases: a família do idoso*. Caderno CRH/UFBA, Salvador, nº 29, jun/dez, 1998b, p. 69 -87.

AZEVEDO, Eulália Lima. *Aposentados em movimento: tensões e convergências com o movimento sindical*. Dissertação apresentada no Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. Universidade Federal da Bahia, 2005.

BRITTO DA MOTTA, Alda. *Chegando pra idade*. In: Myriam Moraes Lins de Barros. (Org.). *Velhice ou terceira idade (estudos antropológicos sobre identidade, memória e política)*. Rio de Janeiro, RJ. Fundação Getulio Vargas, 1998a, p. 223-235.

CAMARANO, Ana Amélia. *O idoso brasileiro no mercado de trabalho*. Texto para discussão nº 830. IPEA. Rio de Janeiro, 2001.

GOMES, Marcia Carvalho. *Proteção social à velhice e o circuito de solidariedades intergeracionais*. 2008, tese (doutorado em Ciências Sociais). Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2008.

LENOIR, Remi. *L'invention du troisième age (constitution du champ des agents de gestion de la vieillesse)*. Actes de la Recherche en Sciences Sociales, Paris, França, p. 26-27, mar/avr, 1979.

PEIXOTO, Clarice Ehlers. *Aposentadoria: retorno ao trabalho e solidariedade familiar*. IN: PEIXOTO, Clarice Ehlers (org.). *Família e Envelhecimento*. Rio de Janeiro: Editora FGV, p. 57-84, 2004.

SANTOS, Vanda Martins dos. *A constituição subjetiva do envelhecimento: representações de trabalhadores de uma indústria petroquímica sobre a aposentadoria*. Dissertação apresentada no Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. Universidade Federal da Bahia, julho de 2009.

SIMÕES, Júlio Assis. *Entre o lobby e as ruas: movimento de aposentados e politização da aposentadoria*. Tese de doutorado. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade de Campinas, Campinas, 2000.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. *A classe operária tem dois sexos*. São Paulo, Editora Brasiliense. 1991, p. 87-104.

Relações Familiares, Trabalho e Renda entre Idosos

Ana Amélia Camarano

Graduada em Economia pela Universidade Federal de Minas Gerais, onde também fez mestrado em Demografia. Doutorado em Population Studies na London School of Economics. Professora-colaboradora da Escola Nacional de Ciências Estatísticas e técnica em Pesquisa e Planejamento do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA-DF).

Introdução

O envelhecimento populacional também acarreta mudanças nas famílias. Estas, da mesma forma, envelhecem, o que pode ser medido pelo aumento da proporção das famílias que contam com idosos residentes e pela sua maior verticalização, ou seja, pela convivência de várias gerações. Esta convivência pode significar co-residência ou não.

A família é vista como a fonte de apoio informal mais direta para a população idosa. Em muitos países, aparece como a única alternativa de apoio. Isto tem se dado tanto pela co-residência como pela transferência de bens e recursos financeiros. Os seus membros se ajudam na busca do alcance do bem-estar coletivo, constituindo um espaço de “conflito cooperativo”, onde se cruzam as diferenças por gênero e intergeracionais. A consequência é uma gama variada de arranjos familiares.

As formas de arranjos familiares esperadas para famílias *com idosos* residentes são do tipo casal sem filhos ou famílias unipessoais, ou seja, idosos morando sós. O estado conjugal é um determinante importante do

tipo de arranjo, bem como a independência dos filhos, expressa pela saída de casa e a autonomia física, mental e financeira, pelo menos, dos chefes de família e/ou cônjuges. Quando isso não acontece, a co-residência, ou a ampliação das famílias, pode ser uma estratégia familiar utilizada para beneficiar tanto as gerações mais novas como as mais velhas. As variações na renda dos pais e dos filhos também desempenham um papel importante na co-residência.

Além do envelhecimento populacional, duas outras tendências recentes podem ser generalizadas: os idosos estão vivendo mais e em melhores condições financeiras e de saúde e os jovens estão adiando a idade em que saem da casa dos pais. O período em que os filhos passam como economicamente dependentes de seus pais tem crescido devido à instabilidade do mercado de trabalho, ao maior tempo despendido na escola e à maior instabilidade das relações afetivas.¹

Partindo destas premissas, o objetivo geral deste trabalho é entender como as famílias brasileiras estão se organizando para fazer face ao envelhecimento populacional e algumas de suas consequências, como a perda de sua capacidade funcional e financeira e a maior dependência econômica dos jovens. Para isto, analisam-se as mudanças na composição das famílias brasileiras *com idosos* residentes entre 1987 e 2007, procurando inferir sobre algumas estratégias de transferência intergeracional ocorridas dentro das famílias.

As famílias *com idosos* residindo foram divididas em dois grupos: famílias *de idosos*, em que o idoso é chefe ou cônjuge, e famílias *com idosos*, em que os idosos moram na condição de parentes do chefe.² Assume-se que na primeira residam idosos com autonomia econômica, e/ou física e mental e, na segunda, os vulneráveis, ou seja, idosos que demandam alguma ajuda de familiares.³ Considera-se que as demandas de idosos por cuidados advêm, principalmente, daqueles que não têm renda ou dos que perderam a sua autonomia.

O trabalho está estruturado em quatro seções, sendo a primeira esta introdução. A segunda apresenta uma breve descrição de como se

¹ Ver sobre o assunto: Camarano *et al.* (2004).

² Esta abordagem já foi utilizada em outro trabalho. Ver Camarano e Kanso (2003); Beltrão, Camarano e Mello (2004); Camarano *et al.* (2004).

³ Uma análise detalhada dos arranjos familiares de idosos, utilizando esta classificação, foi feita por Camarano e Kanso (2003) e Camarano *et al.* (2004).

constituem os arranjos familiares *de idosos* e *com idosos* no Brasil. Busca-se entender como as suas estratégias de organização estão contribuindo para o bem-estar das famílias. Na terceira seção, o foco de análise são as trocas intergeracionais. Busca-se inferir se a co-residência significa apoio e a sua direção. Parte-se do princípio de que, em geral, os mecanismos de apoio familiar se dão, na maioria das vezes, simultaneamente, nas duas direções: os pais ajudam os filhos e estes ajudam os pais. Finalmente, um sumário dos principais resultados é apresentado na quarta seção.

Os arranjos familiares de e com idosos no Brasil

As alterações na composição das famílias brasileiras refletem as mudanças demográficas que a população experimentou nas últimas décadas - especificamente, a queda da fecundidade e da mortalidade -, além das transformações no mundo do trabalho, a ampliação da seguridade social, as mudanças na nupcialidade, entre outras. O objetivo desta seção é analisar o impacto destes fenômenos sobre os arranjos familiares que contêm idosos e suas condições de vida.

Como já se mencionou, as famílias⁴ *com idosos* residentes foram divididas em dois grupos: famílias *de idosos*, nas quais o idoso é chefe ou cônjuge, e famílias *com idosos*, em que os idosos moram na condição de parentes do chefe ou do cônjuge. Busca-se inferir sobre a existência de associação entre dependência financeira, autonomia física/mental e a composição das famílias com a presença de idosos. Espera-se que os idosos menos dependentes financeiramente e em melhores condições de saúde encontrem-se em maior número nas famílias *de idosos* e os mais dependentes em famílias *com idosos*. Os dados são provenientes das Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios (PNAD) de 1987, 2003 e 2007.

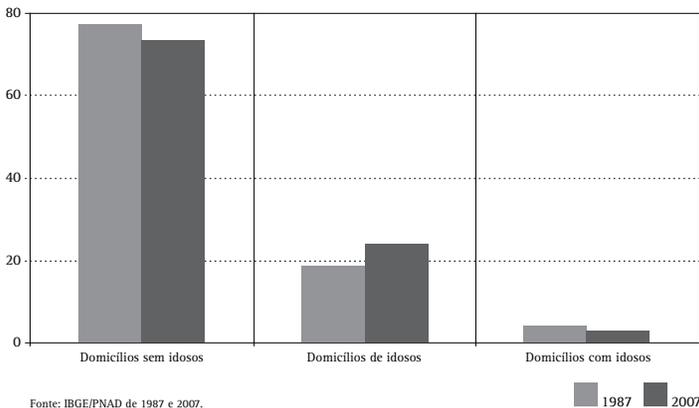
Composição dos arranjos

O Gráfico 1 mostra a proporção de domicílios segundo a presença de idosos residentes e sua posição no domicílio. Observou-se um crescimento na proporção de famílias com a presença de idosos, o que era esperado, dado o envelhecimento populacional. Essa proporção passou de 22,9%

⁴ Por família, está se considerando domicílio tal como definido pelo IBGE. A palavra família é aqui utilizada como sinônimo de domicílio.

em 1987 para 26,8% em 2000. O crescimento ocorreu entre as famílias *de idosos*. Em 1987, elas eram responsáveis por 18,9% das famílias brasileiras e, em 2007, passaram a constituir 23,8% delas. As famílias *com idosos* diminuíram tanto em termos absolutos quanto relativos, o que se deve à redução no número de idosos na condição de “outros parentes”. Esta tendência sugere para uma redução da “dependência” dos idosos, como já ressaltado em outros estudos.⁵

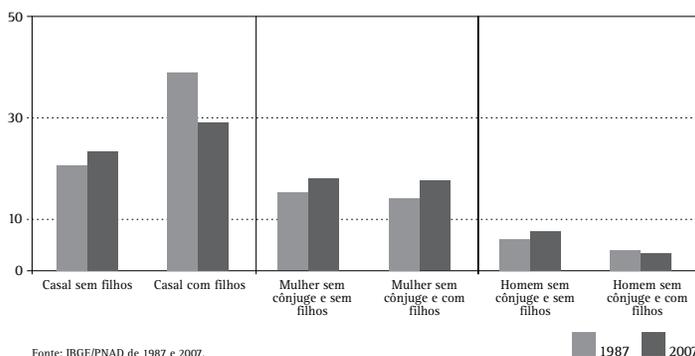
Gráfico 1
Distribuição percentual dos domicílios segundo a presença de idosos - Brasil



Verificou-se no período não só um crescimento no número e na proporção de famílias *com idosos*, mas também uma alteração na composição das famílias *de idosos* e *com idosos*. Nos domicílios em que o idoso é chefe ou cônjuge, ressalta-se a queda da proporção de famílias formadas por casal com filhos e o crescimento nas formadas por casal sem filhos e por mulher sem cônjuge com ou sem filhos, conforme mostra o Gráfico 2. Em 1987, o padrão principal de arranjo era o de casal com filhos. Em 2007, passou a ser o composto por mulheres sem cônjuge, seja com filhos residindo ou não. Essas mudanças estão relacionadas à esperança de vida diferencial entre homens e mulheres e às menores chances de recasamento por parte das mulheres. Com a viuvez e as separações, as mulheres idosas passam a assumir os papéis de responsáveis pelas suas famílias. Este comportamento reflete tanto as alterações decorrentes do envelhecimento populacional como as mudanças nos arranjos familiares da população como um todo, o que já foi visto em outros estudos (Camarano e Kanso, 2003, Camarano, 2003, Camarano *et al*, 2004).

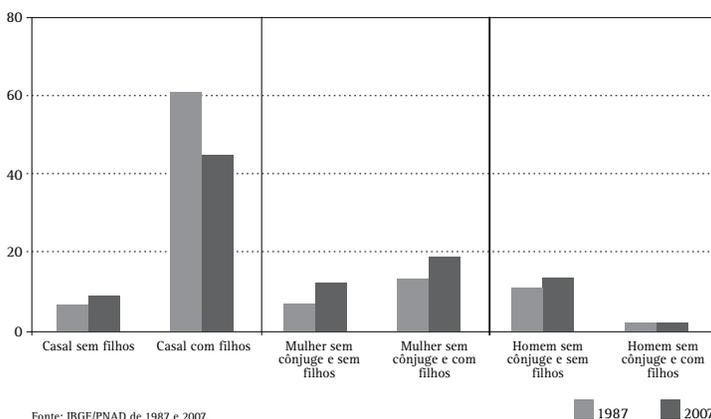
⁵ Sobre o assunto, ver Camarano e El Ghaouri (1999; 2003); Camarano *et al* (2004).

Gráfico 2
Composição dos domicílios de idosos - Brasil - 1987 a 2007



As famílias *com idosos* são compostas majoritariamente por casais com filhos, cuja proporção também decresceu no período. Em 1987, constituíam 61,1% das famílias *com idosos* e, em 2007, passaram a ser responsáveis por 45,0%. O incremento mais importante ocorreu nas proporções de famílias chefiadas por mulheres não idosas sem cônjuges e sem filhos, em que o idoso vivia como seu parente. Embora baixa, essa proporção quase dobrou entre 1987 e 2007, passando de 6,4% das famílias *com idosos* para 12,4%. Ressalta-se também o aumento na proporção de famílias constituídas por mulheres não idosas sem cônjuges com filhos e parentes idosos (ver Gráfico 3). Esses dois tipos de arranjos constituíam quase um terço das famílias *com idosos*.

Gráfico 3
Composição dos domicílios com idosos - Brasil - 1987 a 2007



Na tabela 1, comparando a composição das famílias *de idosos* e as *com*, observam-se, como esperado, grandes diferenças na sua composição. As informações referem-se apenas a 2007. A primeira diferença ressaltada é no seu tamanho, ou seja, no número médio de membros. Nos domicílios *com idosos* viviam 4,4 pessoas e nos *de idosos*, 2,9. A diferença encontrada nos tamanhos dos tipos de famílias é explicada basicamente pela presença de outros parentes idosos e por filhos menores de 21 anos nas primeiras famílias. Na verdade, estas são, por definição, famílias em que os chefes são não-idosos e contam com pelo menos um parente idoso. Já o outro tipo de família apresenta um número mais elevado de filhos maiores de 21 anos. Isto está relacionado, por um lado, à definição desse arranjo, de chefes ou cônjuges idosos, e, possivelmente, a dificuldades de esses filhos adultos saírem da casa dos pais. A mensuração da presença de netos nas famílias com a presença de idosos é prejudicada pela ausência deste quesito nas PNADs. Uma aproximação já utilizada em outros trabalhos⁶ é feita analisando a categoria “outros parentes”. Em 2007, nas famílias *de idosos*, outros parentes com menos de 14 anos constituíam aproximadamente 10% dos seus membros. Outros 7,2% eram formados por outros parentes com 15 a 60 anos de idade. Embora menores, as famílias *de idosos* não são formadas apenas por casal ou pessoas morando sós. Possuem uma estrutura mais complexa, composta por idosos e não idosos.

Tabela 1
Número médio de mebrs segundo a relação com o chefe dos domicílios
de e com idosos - Brasil 2007

Relação com o chefe	De idosos	Com idosos
Chefe	1,00	1,00
Cônjuge	0,53	0,54
Filhos	0,83	1,28
Filho < 21 anos	0,17	0,99
Filho >+ 21 anos	0,65	0,29
Outro parente	0,51	1,50
Menor ou igual a 14 anos	0,26	0,16
Entre 15 e 60 anos	0,21	0,30
Maiores de 60 anos	0,04	1,04
Outros membros ¹	0,03	0,06
Total	2,89	4,37

¹ Inclui: Agregado, pensionista, empregado doméstico e parente do empregado doméstico.

Fonte: IBGE/PNAD de 2007.

⁶ Ver Camarano e Kanso (1999); Camarano e Kanso (2003); Beltrão, Camarano e Mello (2004); Camarano *et al.*, 2004, entre outros.

Esses são alguns indicadores que sugerem a existência de co-residência de várias gerações como uma forma significativa de arranjo familiar em que se inserem os idosos brasileiros. Tal fato reforça a idéia de que experiências e valores, bem como suporte financeiro e emocional, estão sendo compartilhados entre várias gerações, destacando-se aí as relações entre netos e avós. Neste sentido, as trocas intergeracionais podem funcionar como importante elemento de valorização do idoso nas sociedades.

Algumas características dos arranjos familiares

Objetivando detalhar as condições de vida dos idosos brasileiros, comparamos, na Tabela 2, alguns indicadores que caracterizam as famílias *de idosos* e *com idosos* em 2007. A proporção de idosos residentes, nas primeiras famílias, era quase o dobro da apresentada nas segundas, no entanto essa proporção não ultrapassava 47% do total de membros. Entre as famílias *com idosos*, esta proporção era de 24,7%. Tais percentuais reforçam o que já foi visto: que as estruturas domiciliares no Brasil são marcadas pela convivência de gerações, mesmo nas famílias *de idosos*, nas quais este é chefe ou cônjuge.

Tabela 2
Algumas características das famílias brasileiras *com* e *de* idosos - Brasil 2007

Características	De idosos	Com idosos
% idoso residindo nas famílias	46,8	24,7
Idade média do idoso	69,4	74,7
Idade média do chefe	69,1	44,4
% chefes femininos	41,3	37,7
Número médio de pessoas que trabalham	1,0	1,7
Número médio de idosos que trabalham	0,3	0,1
Número médio de filhos que trabalham	0,5	0,3
% de idosos que recebem benefícios	75,4	82,4
Rendimento médio do idoso	951,96	620,25
Rendimento médio família <i>per capita</i>	643,20	560,75
% famílias com renda <i>per capita</i> até 1/2 SM	14,4	16,6
% renda familiar que depende do benefício	50,0	31,2
% renda familiar que depende do idoso	69,2	26,7

Fonte: IBGE/PNAD de 2007.

Os idosos que viviam como chefes ou cônjuges de suas famílias eram, em média, 5,3 anos mais jovens do que os que não assumiam a condição de responsáveis ou cônjuges (ver Tabela 2). Isto sugere uma associação entre idade e vulnerabilidade, necessidade de apoio. Observou-se também um percentual relativamente elevado de mulheres idosas exercendo a chefia das famílias, principalmente nas famílias *de idosos*, cuja proporção foi de 41,3%. Entre as famílias *com idosos*, o percentual comparável foi de 37,7%. Já foi visto em outro trabalho⁷ que entre 1980 e 2000, apesar de a porcentagem de mulheres chefes de família ser mais elevada nas famílias *de idosos*, o aumento relativo na referida proporção foi muito mais intenso entre as famílias *com idosos*. Isto reflete o aumento generalizado das famílias chefiadas por mulheres em curso no Brasil e sugere uma maior “preferência” dos idosos por morar com suas filhas, como apontado na literatura.

A Tabela 2 também mostra que o número médio de pessoas que trabalhavam é mais elevado nas famílias *com idosos*, dado que, por definição, os chefes e cônjuges são não-idosos. Por outro lado, os idosos que viviam nas famílias *de idosos* participavam mais do mercado de trabalho do que os que viviam nas famílias *com idosos*, o que pode estar relacionado ao fato de serem mais jovens do que os demais. Como consequência, a proporção de idosos beneficiários da seguridade social era mais elevada entre os idosos residindo nas famílias *com idosos*. Observou-se que os idosos residentes nas famílias *de idosos* e, conseqüentemente, as suas famílias estavam em melhores condições econômicas que os residentes nas famílias *com idosos*. Eram relativamente menos pobres⁸ e apresentavam um rendimento médio domiciliar *per capita* ligeiramente mais elevado.

Trocas familiares intergeracionais

Esta seção busca inferir se a co-residência significava apoio e trocas intergeracionais. Parte-se do princípio de que, em geral, os mecanismos de apoio familiar se dão, na maioria das vezes, simultaneamente nas duas direções: os pais ajudam os filhos e estes ajudam os pais. No entanto há situações em que os fluxos prevaletentes são em apenas uma direção. Isto

⁷ Ver Camarano *et al.* (2004).

⁸ Definimos como pobres aquelas pessoas com um rendimento médio familiar *per capita* inferior a meio salário mínimo.

aparece mais neste trabalho, dado o foco de análise deste ser a população idosa. Como já se mencionou anteriormente, assumiu-se que nas famílias *de idosos* predominariam as transferências descendentes, das gerações mais velhas para as mais novas, e nas famílias *com idosos*, o inverso.

Mecanismos de apoio familiar intergeracionais descendentes

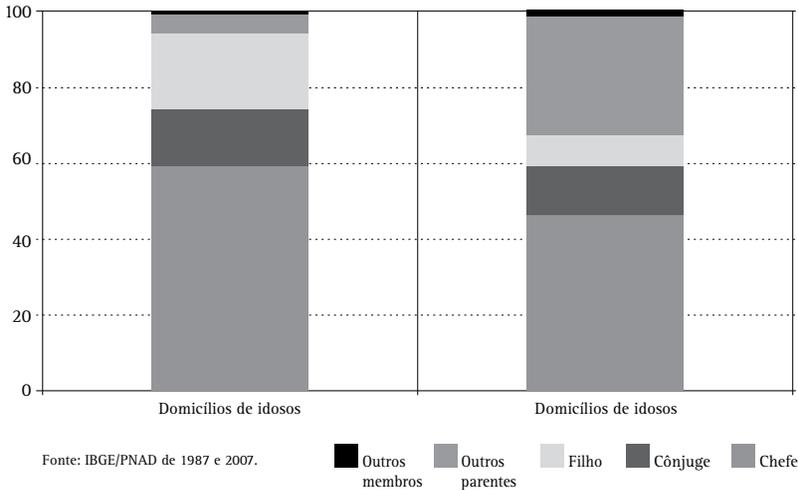
A primeira variável considerada para inferir sobre a existência de apoios intergeracionais foi renda. Nas famílias *de idosos*, a renda destes é muito importante no orçamento familiar. Em 2007, 69,2% deste orçamento dependia da renda dos idosos. Como já se observou anteriormente, essas não são famílias compostas apenas por idosos. Nas famílias *com idosos*, a participação da sua renda também era muito importante, representava 26,7% dos ganhos dessas famílias (ver Tabela 2). Embora esta proporção seja bem menor do que nas primeiras famílias, ela não deixa de ser expressiva, principalmente, se se levar em conta que os idosos nela residindo são, por hipótese, os “dependentes”. Isto leva a perguntar de que dependência se está falando.

Lloyd-Sherlock (2001) mostrou, com base numa pesquisa de campo realizada em favelas de São Paulo, que os idosos aí residentes tendem a gastar a sua renda mais com outros membros da família do que com eles próprios. Colocam prioridades nas necessidades dos netos, muitas vezes, em detrimento de suas necessidades - como remédios, por exemplo.

A contribuição da renda do idoso no orçamento domiciliar e o mais baixo nível de pobreza observado nos dois tipos de famílias devem estar associadas à participação do benefício social na sua renda.⁹ Esta participação foi de 50,0% na renda das famílias *de idosos* e de quase um terço nas famílias *com*. Por outro lado, a contribuição de outros membros das famílias na renda das famílias *de idosos* era muito baixa, inferior a 1%. A segunda mais alta era a dos filhos, que não ultrapassou 20% - a dos cônjuges foi de 14,7% (Gráfico 4). A contribuição dos filhos nas famílias *de* era mais baixa que a dos outros parentes idosos nas famílias *com*.

⁹ Vários trabalhos já mostraram a importância do benefício da seguridade social na redução da pobreza entre idosos. Ver, por exemplo, Barros, Mendonça e Santos (1999); Camarano (2004); Sabóia (2004); Delgado e Simões (2004).

Gráfico 4
Participação da renda de cada membro na renda dos domicílios - Brasil 2007



A Tabela 3 mostra as características de ocupação, rendimento e frequência à escola dos filhos adultos, outros parentes (netos) residentes nas famílias *de idosos* e de moradores entre 21 a 40 anos nas famílias *com idosos*, com o propósito de comparação. Provavelmente, grande parte deste último segmento era composta por chefes de famílias e cônjuges. Entre os filhos maiores de 21 anos que moravam nas famílias *de idosos*, 28,2% não apresentavam nenhum rendimento. A proporção de filhos ocupados foi de 67,3% e a de filhos que estudavam, de 11,7%. O rendimento médio dos filhos foi inferior à renda média domiciliar *per capita*, em aproximadamente 11%, e cerca de 40% inferior à renda do idoso.

Os dados mostrados na tabela 3 também apontam para uma proporção ligeiramente mais elevada de pessoas de 21 a 40 anos ocupadas nas famílias *com idosos* comparada à de filhos adultos. O rendimento médio desses adultos era, também, ligeiramente mais elevado do que o correspondente de filhos residentes nas famílias *de idosos*. Mas o rendimento dos adultos das famílias *com* era muito semelhante ao dos idosos residindo nesses domicílios. A proporção de adultos sem rendimento era ligeiramente mais alta nas famílias *de idosos*. Estes dados reforçam a hipótese anteriormente feita de que nas famílias *de idosos* ocorrem com mais frequência apoios familiares descendentes e nas *com idosos*, ascendentes, pelo menos no que se refere à renda.

Tabela 3
Algumas características da população residente em domicílios *com* e *de* idosos
- Brasil 2007

Características	De idosos	Com idosos
% Filhos >= 21 anos sem rendimento	28,2	
% Moradores sem rendimento entre 21 e 40 anos		25,4
% Filhos >= 21 anos ocupados	67,3	
% Moradores ocupados entre 21 e 40 anos		71,0
Renda média do filho (>= 21 anos)*	570,9	
Rendimento médio dos moradores de 21 a 40 anos*		602,2
% Filhos >=21 anos que estudam	11,7	
% Moradores entre 21 e 40 anos que estudam		14,3
% Filhos >= 21 anos que não estudam e não trabalham	28,6	
% Moradores entre 21 e 40 anos que não estudam e não trabalham		23,6
% Outro parente < 15 anos que estuda	76,6	
% Crianças < 15 anos que estudam		79,4
% Outro parente < 15 anos que trabalha	1,7	
% Crianças < 15 anos que trabalham		2,2

Fonte: IBGE/PNAD de 2007.

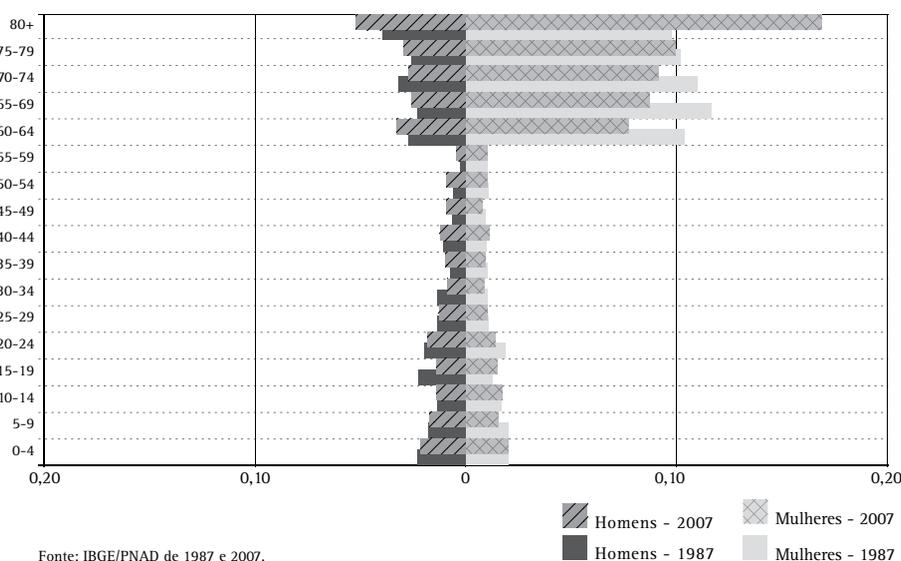
Por outro lado, 11,7% dos filhos adultos residindo nas famílias *de idosos* frequentavam a escola em 2007, proporção ligeiramente mais baixa do que a dos adultos residentes nas famílias *com idosos*. Aproximadamente 30% dos filhos adultos residindo em famílias *de idosos* nem estudavam e nem trabalhavam, proporção esta bem mais elevada do que a verificada para os adultos moradores nas famílias *com idosos*. É possível que parte desta última proporção esteja se referindo a cônjuges. Aproximadamente $\frac{3}{4}$ dos outros parentes de 7 a 14 ou de filhos nesta idade frequentavam a escola nos dois tipos de família. Já a proporção de crianças que trabalhavam também era muito baixa nos dois tipos de família.

Mecanismos de apoio intergeracionais ascendentes

Embora em proporção decrescente, as famílias brasileiras *com idosos* constituíam, em 2007, 3,0% das famílias brasileiras. Aí residiam 10,1% dos idosos brasileiros na categoria de pais, sogros, tios dos chefes de família e outros parentes. Camarano *et al* (2004) encontraram para 2000 que nesta categoria predominavam os pais e sogros do chefe do domicílio, sendo estes predominantemente viúvos. Nesta categoria de estado conjugal, encontravam-se 41,5% dos outros parentes masculinos e

66,6% dos femininos. Entre os outros parentes, predominavam as mulheres e as pessoas com idade mais avançadas. Esta tendência se acentuou entre 1987 e 2007 (vide gráfico 5). Isso sugere que os homens, em geral, mesmo com perda de autonomia, permanecem como chefes da família, mas as mulheres provavelmente, quando sozinhas (viúvas, separadas ou solteiras), moram com filhos e/ou outros parentes.

Gráfico 5
Distribuição etária e por sexo da população na condição de “outro parente” em domicílios com idosos - Brasil - 1987 e 2007



Embora provavelmente necessitando de ajuda para o desempenho das suas atividades cotidianas, mesmo os idosos na condição de outros parentes aportavam uma contribuição importante na renda das suas famílias, como se viu na Tabela 2: equivalia a quase 30% do orçamento das famílias onde residiam. Esta era maior entre as mulheres, (vide Gráfico 6). Estas devem ser mulheres viúvas que contavam com a pensão por morte do marido. Apesar de morarem em casa de filhos e de, possivelmente, necessitarem da sua ajuda no desempenho das atividades diárias, prestam uma contribuição importante na renda das famílias em que moram. Neste sentido, pode-se falar que as famílias se organizam para maximizar o uso dos recursos (tempo para cuidado, renda), em função de atenderem as demandas de seus dependentes. Esta organização é mediada pelas políticas

de seguridade social e pela disponibilidade de tempo das idosas autônomas. Como se pode ver pelo Gráfico 7, a maior parte da renda dos domicílios *de idosos* passou a ser, em 2007 originária da seguridade social: pensões e aposentadorias. Mesmo nos domicílios *com idosos*, a contribuição dos benefícios sociais aumentou de 15,0% para 31,2% entre 1987 e 2007.

Gráfico 6
Contribuição da renda do idoso na condição de “outro parente” por sexo nos domicílios com idosos - Brasil - 1987 e 2007

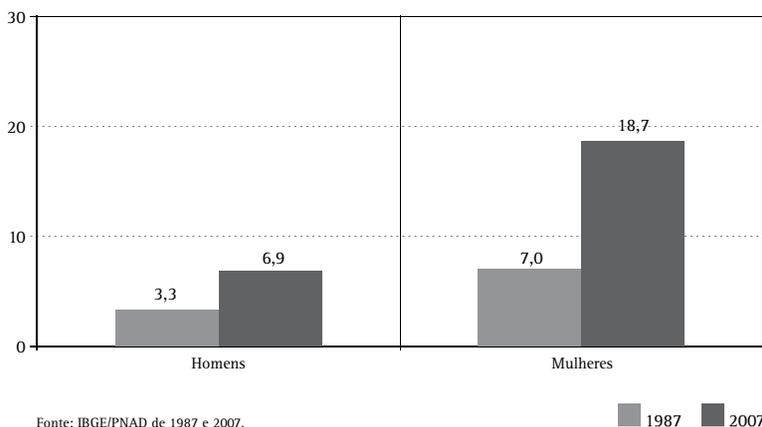
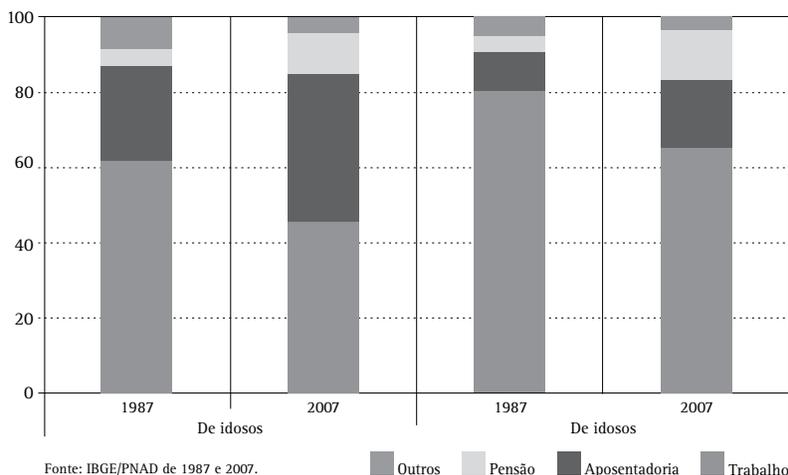


Gráfico 7
Composição da renda dos domicílios segundo o tipo - Brasil - 1987 e 2007



Sintetizando, os arranjos familiares dos idosos são complexos e heterogêneos. Entre os idosos brasileiros, em 2007, apenas 9,6% não tinham nenhuma renda - e 84,8% eram mulheres. A sua dependência em relação à falta de renda deve-se, principalmente, à sua baixa participação no mercado de trabalho durante a vida adulta. Para estas mulheres, ter casado e/ou tido filhos, ou seja, a construção de laços afetivos ao longo da vida, parecem ser requisitos tão importantes para o apoio na última fase da vida como a contribuição para a seguridade social.

Conclui-se sugerindo que arranjos e laços familiares podem ser considerados um tipo de “seguro” na velhice e significar diferenciais na sua qualidade de vida.

Sumário dos resultados

As mudanças demográficas e sociais estão afetando as relações entre gerações em várias partes do mundo, mas seu impacto não tem significado o enfraquecimento das relações familiares. As famílias têm se mostrado uma instituição “resistente”. Pobreza e desemprego, juntamente com outros choques demográficos, como a epidemia de HIV/AIDS, associados a efeitos não esperados de políticas, têm contribuído para o “fortalecimento das famílias”. A co-residência entre idosos e filhos tem sido uma prática generalizada nos seus arranjos domiciliares. Algumas vezes, os beneficiados são os idosos e, em outras, os filhos e netos e, muitas vezes, ambos.

No caso brasileiro, observou-se que, embora estejamos falando de famílias *de idosos*, aproximadamente 30% de seus membros eram constituídos por filhos e outros 10% por netos. Mais de 50% dos membros dessas famílias eram não-idosos. Embora os filhos que moravam com idosos, em sua maioria, trabalhassem, o peso da renda dos idosos no orçamento dessas famílias era expressivo, onde se destaca a importância da renda do benefício social. Nas famílias *com idosos*, pelo menos um quarto dos seus membros era de idosos e a contribuição de sua renda nessas famílias ultrapassava um quarto. As famílias que contêm idosos eram menos pobres do que as que não contêm. Isto significa pensar numa associação entre arranjos familiares e condições de vida, em que a política de seguridade social tem desempenhado um papel importante.

Sumarizando, a co-residência no Brasil parece estar associada a melhores condições de vida. Ela oferece benefícios para idosos e filhos. Não se pode negar, no entanto, que a relação entre co-residência e níveis de bem-estar depende do contexto socioeconômico, das políticas sociais e não apenas das características individuais e preferências.

Por outro lado, para pensar o futuro dos novos idosos, não se pode deixar de considerar suas perspectivas de renda. Pode-se falar de uma incerteza quanto à possibilidade de renda (previdência e assistência social) para esses idosos. É difícil acreditar que as tradicionais maneiras de financiar a seguridade social serão suficientes para lidar efetivamente com a população idosa do futuro num contexto de informalização elevada da economia. Ou seja, é relativamente mais difícil a situação daqueles que se tornarão idosos no futuro, comparativamente aos dos idosos de hoje, em termos de renda, aquisição de um patrimônio e de possibilidades de obtenção de uma aposentadoria no futuro próximo. Isto significa que novas formas de arranjos familiares deverão surgir.

Bibliografia

BARROS, Ricardo Paes de, Rosane Mendonça e Daniel Santos (1999). *Incidência e natureza da pobreza entre idosos no Brasil*. In: Camarano (org). *Muito além dos 60: os novos idosos brasileiros*, IPEA, Rio de Janeiro, pp.221-250.

BELTRÃO, Kaizô I.; CAMARANO, Ana Amélia; MELLO, Juliana Leitão e (2004). *Mudanças nas condições de vida dos idosos rurais brasileiros: resultados não-esperados dos avanços da Seguridade Rural*. Trabalho apresentado no I Congresso da Associação Latino-Americana de população, Caxambu MG-Brasil, 18-20 de setembro de 2004.

CAMARANO, Ana Amélia (2003). *Mulher idosa: suporte familiar ou agente de mudança?*. *Revista Estudos Avançados*, 17(49).

CAMARANO, Ana Amélia (2004). *Social Policy and the Wellbeing of Older People at a Time of Economic Slowdown: The Case of Brazil*. In Lloyd-Sherlock (ed.) *Living Longer: Ageing, Development and Social Protection*. United Nations Research Institute for Social Development.

CAMARANO, Ana Amélia; EL GHAOURI; KANSO, Solange (1999). *Idosos brasileiros: que dependência é essa?*. In: *Muito além dos 60: os novos idosos brasileiros*. IPEA. Rio de Janeiro. Brasil.

CAMARANO, Ana Amélia; EL GHAOURI; Kanso, Solange (2003). *Família com idosos: ninhos vazios?*. *Texto para Discussão nº 950*. IPEA. Rio de Janeiro, abril.

CAMARANO, Ana Amélia; MELLO, Juliana Leitão; PASINATO, Maria Tereza; KANSO, Solange (2004). *Caminhos para a vida adulta: as múltiplas trajetórias dos jovens brasileiros*. Rio de Janeiro: Ipea, Texto de Discussão n.1038.

DELGADO, G. C.; CARDOSO Jr. J. C. *O idoso e a previdência rural no Brasil: a experiência recente da universalização*. In: Ana Amélia Camarano (org.), *Os novos idosos brasileiros: muito além dos 60?* Rio de Janeiro: IPEA, 2004, v. 1, p. 293-320.

LLOYD-SHERLOCK, Peter (2001). *Living arrangements of older persons and poverty*. In: *Population Bulletin of the United Nations - Special Issue n° 42/43* 2001.

SABOIA, João (2004). *Benefícios não-contributivos e combate à pobreza no Brasil*. In Camarano (org.). *Os novos idosos brasileiros: muito além dos 60?*. IPEA. Rio de Janeiro. Brasil, pp.353-410.

Reflexão sobre Assédio Moral Institucional e seus Riscos na Aposentadoria

Ana P. Fraiman

Mestre em psicologia pela USP, especialista nas áreas da psicologia clínica e da psicologia social e do trabalho.

Ainda que o assédio moral ocorra nas famílias e em outros espaços da vida social, este capítulo aborda a questão do assédio no trabalho, focalizando mais especificamente os tempos próximos à aposentadoria, em torno do que podemos observar a convivência conflituosa de duas formas de reflexão ética, cada uma delas pertinente a diferentes gerações de trabalhadores.

Quando o que é moralmente considerado certo e errado passa a ser analisado a partir de uma lógica de custo-benefício;

quando a fonte dos problemas na esfera do trabalho se situa no âmbito das instituições e das políticas públicas, incapazes de prover soluções que não sejam a de transferir para a esfera individual o que é de sua alçada;

quando a individualização das relações de trabalho conduzem-no maximamente à esfera do alto risco para os trabalhadores e sua inserção preferencial na economia informal ou ao ócio obrigatório;

quando os sindicatos falham em utilizar-se de seu ferramental para construir uma verdade alternativa capaz de desconstruir o discurso uno da qualidade da empresa;

quando os princípios de solidariedade intergeracional deixam de guiar a reflexão ética e os cidadãos, cegamente, rumam para um futuro em que serão detentores de direitos que já não mais existirão;

quando a adesão ao discurso da desilusão com a democracia conduz à opção por saídas individuais, com enormes perdas e evasão de grandes talentos para fora do país, por falta de oportunidades;

quando profissionais superqualificados são preteridos, excluídos como da cadeia de produção e subaproveitados por aposentadorias irracionalmente forçadas e mal-conduzidas;

quando jogamos nossa inteligência fora, imperam o abuso e a violência, que de mãos dadas sobem a um palco preferencial – a aposentadoria – em que, na ausência de políticas éticas e transparentes, são encenados os frequentes casos de assédio, danos morais e outras perdas altamente significativas que abalam a moral e o moral do trabalhador mais velho e de seus familiares...

Sobre estes dramas têm-se fechado as cortinas cúmplices do silêncio.

Para aqueles que nasceram nos anos 1950 no Brasil, os valores principais eram:

- construir uma carreira de longo prazo em uma mesma empresa;
- dar preferência à estabilidade, em especial no serviço público;
- fazer um percurso universitário;
- preservar as práticas e os valores associados que giravam em torno da solidariedade intergeracional;
- viver para a família, com as formas de dominação masculina que acompanhavam a idéia de família;
- tomar decisões em longo prazo e transmitir esses mesmos valores para seus filhos.

Nesse contexto, os trabalhadores faziam suas reflexões éticas pautadas por um código moral a que se denominou “ética do provedor”, que se caracteriza pela subordinação da dedicação ao trabalho à necessidade de

sustento material e moral da família. Orientados por este código moral, os trabalhadores incorporavam virtudes como companheirismo e solidariedade na esfera do trabalho, dedicação à família e à comunidade. Houve toda uma mobilização para conquistar direitos trabalhistas e melhorias nas condições de trabalho - para si e para as gerações vindouras - apoiados em um modo de vida e numa reflexão ética baseada em princípios nos quais os laços de solidariedade, especialmente entre os operários, ocupavam um valor central.

Na pós-modernidade, as verdades são: a flexibilização, o curto prazo, o individualismo e a competitividade. A “vida líquida”, brilhante conceito introduzido por Zigmunt Bauman, vem elucidar a tremenda incapacidade de planejar a vida em médio e longo prazo, que, associada às incertezas dos vínculos de trabalho, produz um presente altamente *ansio gênico*. Suas consequências são marcantes nas formas como os jovens - e a maior parte da população - passaram a tomar decisões devastadoras na vida dos mais velhos, que trazem na sua matriz de formação valores absolutamente contrários aos que vigoram na atualidade.

Nos anos 70, a conjuntura econômica, caracterizada pelo acelerado processo de industrialização e pelo crescimento econômico, ainda que marcado pelo incremento das desigualdades, permitiu a inserção no mercado formal dos trabalhadores que vieram do campo. Isto possibilitou sua mobilidade social ascendente, ainda que despreparados, do ponto de vista profissional e até da educação formal. Mesmo quando lhes faltava estabilidade no emprego, os índices de desemprego eram baixos e um mínimo de segurança garantido pelo trabalho permitiu que pudessem desenhar seus projetos de vida e construí-los, mediante obtenção de qualificação profissional regular ou mesmo precária.

Os mais bem preparados foram altamente disputados pelo mercado e, nos empregos públicos, regidamente remunerados, além dos benefícios com que foram contemplados. Rapidamente, em meio às inseguranças, foram desenvolvidas estratégias astuciosas para lidar com a alta rotatividade e o analfabetismo não foi fator impeditivo para deixar o homem do campo fora do mercado. Seus projetos de vida tinham por eixo central a constituição e preservação do núcleo familiar e objetivavam um futuro melhor para os filhos, praticamente garantido pelo acesso a uma escolarização superior. O estudo era tão importante quanto matar a fome.

Enquanto as famílias reduziam o número de filhos em relação à geração anterior, aquela que veio do campo e passou a habitar as cidades, tal planejamento da vida em longo prazo estava intimamente apoiado na solidariedade operária, que foi erigida nas estratégias de resistência no chão de fábrica. Programas de treinamento e segurança, na luta por melhores salários e por melhores condições de trabalho nos anos 80, foram os elementos de base para a retomada e o fortalecimento do movimento sindical.

A fábrica, a imagem da empresa-mãe, segura, nutritiva e provedora, deu margem à construção do sentimento de orgulho de pertença e da identificação com a profissão. Os operários levavam o nome dos ofícios que exerciam (torneiro, soldador, manobrista etc.) em seus crachás. A associação do conhecimento técnico à experiência - muitas vezes atrelada ao tempo de casa e ao reconhecimento social - reforçou os laços construídos a partir da consciência do caráter coletivo da produção, ainda que individualmente lhes fosse negado o conhecimento de seu valor pessoal e subjetivo na esfera dessa mesma produção, pois passou a vigorar a crença de serem, todos, *peças de uma mesma engrenagem, em que ninguém é insubstituível*.

O discurso gerencial dos anos 1970 (diferentemente dos anos 1990) estava longe de ter como alvo direto a subjetividade do trabalhador. Visava ao controle da produtividade e à obediência dentro do modelo disciplinar taylorista-fordista estruturado na separação rígida entre execução e planejamento. O sentimento que se pretendia instalar, no entanto, era o do “amor pelo trabalho bem feito” e um misto de posse em relação a *suas* ferramentas, *sua* empresa, *seus* companheiros. Um envolvimento profundo com o grupo de trabalho, um estilo de gerência dos afetos. Nas esferas administrativas, os empregados foram levados a crer que tais laços seriam garantidos e indissolúveis, desde que cada qual fizesse bem feita a sua parte. Ou, ao menos, que não viesse a causar problemas. Passaram a valorizar pagamentos feitos no dia exato como um valor especial e não como um direito adquirido; horas extras não remuneradas como expressão de boa vontade e amor pela empresa, oportunidade de conquistar reconhecimento das chefias e demonstração de desprendimento e outras liberalidades.

A separação nítida e rigorosa entre planejamento e execução permitiu uma visibilidade clara das relações de exploração nas ações da

diretoria e dos diferentes níveis gerenciais das empresas. Proliferou a aparição de múltiplos níveis hierárquicos, tornando explícita a relação de dominação capital/trabalho que se reproduziu entre chefias e subordinados, em todos eles: *manda quem pode, obedece quem tem juízo*. O discurso gerencial, porém, não chegava a avançar sobre a intimidade da vida dos profissionais, dos empregados contratados, tal como acontece na pós-modernidade. Nem sobre a complexidade dos seus sentimentos.

O envolvimento limitou-se à demanda de lealdade à empresa, que, por sua vez, retribuía com os benefícios típicos do fordismo, num modelo de relacionamento paternalista – coativo e personalista –, deixando mais livre a direção dos afetos, que eram direcionados, prioritariamente, às relações com os colegas e com a família. Apoiado pela atividade sindical, reforçou-se o espírito coletivo dos laços criados em torno do trabalho.

A reflexão ética, pois, que caracteriza a geração dos atuais aposentados e aposentandos, é pautada por tais princípios de solidariedade e justiça, valores que também se encontravam presentes na geração dos trabalhadores mais velhos do setor informal. Estes, embora fragilizados devido aos dispositivos de desvalorização social que caracterizam os processos de subjetivação marcados por uma mobilidade social descendente, têm como *cohort*¹ a mesma visão de “projeto de vida a longo prazo”, polarizados pelas relações que mantêm com o trabalho e a família, insistindo em sua autoimagem de provedor e no seu sólido valor de honradez.

Aqueles que nasceram a partir dos anos 80, trabalhadores mais jovens, nascidos nas cidades e com mais estudo, conquistaram sua identidade subjetiva em um diferente contexto econômico e social e tiveram suas mentalidades moldadas por um código moral e um regime de verdades bastante modificados. Em sua reflexão ética, os princípios de solidariedade no trabalho se esfacelaram. Nas novas formas de gestão, pautadas pelo discurso neoliberal – que introduziu como normalidade altos índices de desemprego, maiores e mais profundas desigualdades, elevadas exigências de formação acadêmica e experiência profissional constantemente atualizada para o ingresso e a permanência no mercado formal de trabalho –, concorrem para a construção de um hiperindividualismo.

¹ Termo que significa um corte feito em um estudo longitudinal, na identificação de uma população que passou junta pelas mesmas experiências vivenciais, independentemente de sua faixa etária.

O trabalhador, agora, não tem de superar somente seus concorrentes. Ele luta contra si próprio. Tem de superar-se a cada passo. Com isso, muito menos que liberdade, goza de um novo tipo de aprisionamento: demonstração de excelência pessoal e profissional a qualquer prova. Ele é o único responsável pela sua sobrevivência e de sua pequena e ameaçada família. O ambiente de trabalho, marcado pela competição exaustiva, não permite o estabelecimento de laços de confiança mútua. O colega é também seu inimigo, contra quem luta diariamente pela permanência no emprego.

Desapareceu o sentimento de orgulho pela profissão exercida. Estuda-se anos a fio uma delas para trabalhar em outra, e todos agora recebem o codinome de “colaboradores”. Nas linhas de montagem, no chão de fábrica, são “operadores multifuncionais”. Essa nova postura, e não só sua nova denominação, requer o desenvolvimento e a aquisição de competências múltiplas. Ao mesmo tempo, inibe as possibilidades de um mecanismo de identificação coletivo positivo, uma vez que a própria estabilidade nos setores não é garantida. O treinamento é feito por experiências transversais, em vários setores e unidades. Muitos dos serviços, inclusive de segurança, são terceirizados e há novas categorias de tratamento e benefícios a serem consideradas, mesmo entre aqueles que convivem diariamente no mesmo espaço-tempo.

A ética tornou-se resultado da modelagem de uma subjetividade solícita, dependente de sua função no incremento da produtividade e do lucro das empresas. A ética do trabalho cedeu espaço para a ética da sobrevivência pessoal. Em que pese a presumida e declarada preocupação com a qualidade de vida no trabalho, as empresas invadiram espaços íntimos da psique humana, e essa transformação acabou por acarretar vários prejuízos para a saúde geral e, em especial, para o sofrimento mental dos trabalhadores. Os trabalhadores foram conduzidos a deslocar seu orgulho em relação ao trabalho bem feito e ao sentimento de pertença para o seu poder de consumo - que o salário lhe possibilita alcançar - e as posses e os benefícios que ele permite acessar e conservar. Mais do que honrados trabalhadores, passaram a ser dignos consumidores.

Sua saúde está diretamente relacionada a estas transformações dos e nos contextos de trabalho. O cenário atual é muito mais complexo que há 30 ou 40 anos. Surgiram novos riscos ligados ao sofrimento

psíquico e um alastramento desses padecimentos. As altas exigências, a intensificação do trabalho que invade a mente e o tempo do não-trabalho, o lazer dirigido, não espontâneo e de alto custo, o brutal aumento da carga de responsabilidade devido ao achatamento dos níveis hierárquicos e o império do individualismo fizeram crescer, exponencialmente, várias formas de depressão, que se apresentam das mais diferentes maneiras:

- Síndrome do *burn out*
- Síndrome *louco-neurótica*
- Normopatía
- Consumo dependente de drogas lícitas e ilícitas
- Suicídio

Muitas dessas patologias ainda são confundidas com estresse ou nem são ainda claramente diagnosticadas, sendo atribuídas à personalidade frágil das próprias vítimas, que caem doentes pelo caminho. É o processo de atribuição de culpabilidade às próprias vítimas das situações altamente desgastantes, sejam elas oriundas do ambiente físico, do ambiente psicoafetivo e social, do clima organizacional e das políticas de gestão de pessoas.

Assumimos, então, que, no processo de erigir sua própria identidade, o ser humano *faz mais do que se ajustar ao mundo preexistente de pessoas e objetos*, tal como aponta *Giddens*, ao discutir questões da ansiedade ontológica em sua obra sobre modernidade e identidade. Sem a experiência vívida e um profundo envolvimento criativo com o outro, uma criança estaria impedida de adquirir um forte senso moral e, futuramente, na qualidade de pessoa adulta, seu sentido de continuidade da autoidentidade. Sem a aquisição de uma forte confiança no outro, a pessoa também fica prejudicada no desenvolvimento de sua autonomia e sua saúde padece. Sua moral decai e seu moral arrefece. Essa é uma conjugação interessante. Se, por um lado, nos abre muitos horizontes e introduz novos desafios, por outro nos aflige e remete à necessidade de repensar todos os cinco pilares em que esteve assentada a sociedade na modernidade: o Estado, a Família, a Escola, a Igreja e o Trabalho.

Muitos fatos absolutamente novos se apresentaram nas últimas décadas: penetramos a Era Imagética e nos tornamos uma geração televisiva. Além disso, esta é uma geração que já enfrenta um novo fato: o envelhecimento populacional em larga escala, numa extensão e progressão

jamais vistas na história da humanidade. Se, por um lado, podemos assistir em tempo real àquilo que acontece do outro lado do planeta, por outro ainda não conseguimos enxergar com clareza a nós mesmos e realizar aquilo que efetivamente somos como seres humanos. Esta “cegueira de si próprio” se faz prejudicial à preservação da identidade pessoal, especialmente a partir da meia idade.

A meia idade é - via de regra - o momento psicológico, físico, social e existencial em que grande parte dos trabalhadores mais velhos perde, subitamente e sem qualquer preparo ou rito de passagem, seu vínculo profissional com o mundo do trabalho oficial, por conta da aposentadoria. Vínculo que é calcado, como estamos demonstrando, na segurança e na confiança adquiridas na sua prática cotidiana ao longo de sua história de vida.

Processar as mudanças decorrentes da aposentadoria já se apresenta como uma tarefa deveras complexa. Quem dirá executá-las em meio a uma sociedade que, ela própria, está convulsionada por tantas mudanças paradigmáticas? E, em meio a tantas novidades, uma nova e delicada questão: um processo de *desistorização*² do tempo, que remete a uma convulsiva crise de valores sem qualquer precedente.

Frei Beto argumenta que, *na crise da passagem da modernidade para a pós-modernidade, ocorre uma grande dificuldade de consolidação de valores, tais como a conduta ética. Essa, que foi uma das maiores aquisições do mundo ocidental, se configura como uma de suas mais graves perdas, exatamente porque leva embora a possibilidade de projetar e prospectar, de desenvolver uma estratégia. Sem a concepção do tempo como história, não há possibilidade de elaborar e consolidar um projeto de vida com sentido.*

Corroborar suas idéias ao citar uma entrevista dada pelo professor Milton Santos ao jornalista Boris Casoy: “Quando se tem a percepção do tempo como história, tem-se um varal onde dependurar valores. Ou seja, a vida ganha um sentido bem maior, que todos buscamos”. E continua: “Nosso projeto de sociedade está ancorado em bens finitos, quando o projeto de felicidade humana deveria estar ancorado em bens infinitos. A nossa frustração é que os bens finitos são finitos, enquanto o desejo é infinito.

² Termo utilizado por Frei Beto em palestra que tratou do tema “A generosidade e a capacidade de doar”, proferida em 25 de abril de 2000, a convite do Instituto Ethos, no Pueri Domus Escolas Associadas, para as classes empresariais, em São Paulo.

Centrado em bens finitos, o desejo não encontra satisfação”.

Na passagem da idade adulta madura para a meia idade, com o evento da aposentadoria e seus processos expulsórios – sob a ótica neoliberalista de oxigenação e renovação dos quadros funcionais –, as pessoas vêem-se tratadas como “inúteis sociais”, como verdadeiros indesejáveis, do ponto de vista social. Com altíssima frequência, pois, adoecem. Seu sentido de vida se esvazia e tornam-se frustradas em seu projeto de vida existencial.

Sem trabalho e, junto com seus filhos e netos, enfrentando um largo processo de empobrecimento material, social e cultural, enfrentam a grave tarefa de atualizar sua identidade. Isso também significa estabelecer uma nova relação com o seu corpo e nele inscrever uma história já vivida e um porvir com todos os riscos de descontinuidade em seu horizonte temporal daí advindos. Como processar tantas mudanças, previsíveis e imprevisíveis, desejáveis e indesejáveis, preservando a sua integridade e, com isso, adentrar o universo da alteridade e da generatividade, sem o que não se consegue envelhecer bem?

É de chamar nossa atenção a enorme quantidade de profissionais que, por ocasião da aposentadoria, apresentam-se poliqueixosos quanto a sua saúde geral, física e mental. São pessoas que sofrem de pressão alta, lombalgias, distúrbios do sono, problemas digestivos e na esfera da sexualidade, irritabilidade, intoxicações, perda auditiva, entre outros, para mencionar os mais “comuns”, que, pelo discurso médico tradicional, são apontados como “problemas da idade”. Do grupo de patologias, a que talvez tenha a mais democrática distribuição, por irônico que possa parecer, é ainda denominada, de forma genérica, de LER/DORT.

Mais recentemente, identificamos problemas de coluna, enxaquecas, bursites e tendinites, associadas à postura incorreta no uso dos computadores, e as síndromes de tecno-estresse, que incluem distúrbios de sono, de relacionamento afetivo e sexuais severos. Novamente, em relação às novas tecnologias, os trabalhadores mais velhos saem perdendo, inclusive no tocante às suas oportunidades de habilitação, que lhes são negadas. Para tentar seu retorno ao mercado formal, contam com mais esta defasagem. Que tolerância é esta que praticamos e que nos permite, com “relativa segurança e tranquilidade” perpetuar a confusão entre as imagens e representações de aposentados e idosos, idosos e velhos, velhos e doentes, doentes e aposentados, sem rever suas causas e relações?

Neste cenário, não podemos esquecer, inclusive, que o desemprego, com seus efeitos devastadores, já está bastante identificado como causa primeira de ruptura de laços familiares e comunitários, assim como de esfacelamento na relação dos trabalhadores consigo próprios, tal é o abalo que sofrem em sua autoestima e a desconstrução súbita de sua identidade social. Mesmo que nem tudo seja negativo e que haja alguma forma possível de enfrentamento institucional (através dos centros de referência e das orientações presentes na legislação do SUS), os desafios apresentados pela nova configuração dos cenários de trabalho são demasiados e não podem ser reduzidos a (nem conduzidos por) ações de âmbito local.

Por mais que os profissionais da saúde realizem, no âmbito da atenção, da vigilância e da educação para a saúde, as soluções para o presente quadro dependem de transformações que estão ligadas a ações de caráter político e administrativo. Isso remete à necessidade de travar discussões amplas no tocante às reformas previdenciárias e fiscais, altos investimentos em educação de base e em caráter permanente e políticas sociais de médio e longo prazo bem executadas e, mormente, bem fiscalizadas, com público-alvo bem definido, com vistas à diminuição das desigualdades sociais. Isso quer dizer: rumo à conquista da democracia plena.

Podemos dizer que a aposentadoria reflete, como que em traços caricatos, a prosperidade ou a precariedade de todo um percurso de vida. Não há somente uma aposentadoria, muito menos a figura do “aposentado brasileiro”, pois esta é uma abstração que se presta ao exercício retórico de quem lança palavras vazias por não ter ou não saber o que dizer.

Quem se vê, por exemplo, excluído do trabalho formal nos próximos anos anteriores à aposentadoria dificilmente conseguirá retornar a ele, dado o estrangulamento do mercado restrito e preconceituoso, além da defasagem na formação acadêmica com que os mais velhos se apresentam ao mesmo mercado. Sem oportunidades de trabalho, resta-lhes “fazer bico”, “viver de favor” e nem mesmo ficar na dependência do Estado, pois, tendo perdido a proteção que antes lhes era conferida como direito assegurado na qualidade de trabalhador e ainda não tendo conquistado seus direitos previdenciários, sente-se um pária. Torna-se um “pior que excluído”, posto que sem função nem inserção social valorizada e digna a que faça jus, como homem honrado, mesmo que assim sempre tenha sido antes de estar desempregado.

Estatisticamente, porém, qualificado como desempregado, estará vivendo da aposentadoria de um mais velho da família, de quem passará a tomar conta, ou do trabalho de um filho mais novo, que luta para se colocar no mercado. A vergonha haverá de tomar conta de si e, pior ainda, a culpa por não ter previsto o que haveria de lhe acontecer um dia, de não ter conseguido poupar para os tempos de uma exclusão social tão terrível, que é a privação das condições de trabalho por conta de sua “mais idade”, no lazer denominada “melhor idade”.

Não são poucas as pessoas que não param, mas *são paradas antes e depois de se aposentar, por contingências alheias a sua vontade: contingências de mercado*. No período *após*, contam ao menos com a aposentadoria para morar e se alimentar, às vezes tendo de escolher entre uma coisa e outra. No período *pré*, trata-se de verdadeira calamidade: os aposentáveis constituem-se numa população de alto risco para toda uma sorte de abusos de poder, de assédio e de danos morais. Somente não reagem à altura porque sabem que, antes vitimados e abusados, até tombarem gravemente adoentados, do que desempregados sem carteira, nem função.

O estudo científico do assédio é novo, mas as histórias envolvendo assédio moral e/ou sexual existem desde os tempos bíblicos. Cientificamente, porém, na sua origem, a constatação do assédio moral decorreu de um estudo científico nascido no âmbito da Psicologia e não do Direito, realizado por Heiz Leymann e seu grupo de trabalho. Esse pesquisador aplicou entrevistas, que lhe permitiram analisar fatos ocorridos no seu ambiente de trabalho e seus efeitos na saúde de cada uma das pessoas entrevistadas. Constatou claros e evidentes reflexos na saúde psíquica e/ou mental dos assediados. Daí até mesmo conclui que, em não havendo, como decorrência, esse grave comprometimento da integridade moral e psicoafetiva da vítima, pode-se supor que tenha ocorrido algum outro tipo de dano moral, por exemplo, decorrente de uma exposição a situação altamente vexatória, mas não propriamente assédio.

No Brasil, não há uma legislação federal dispendo especificamente que é proibido o assédio moral nas relações de trabalho, dos pontos de vista trabalhista e penal. O que existe são algumas iniciativas no âmbito municipal e estadual, somente com relação aos servidores públicos. No entanto há projetos de lei tramitando no Congresso Federal para que

tenhamos uma legislação federal. Embora não exista legislação federal específica sobre o assunto, encontramos a proteção contra o assédio nos princípios gerais do Direito, como o da proteção da dignidade humana.

Em outras normas constitucionais, também podem ser citados os artigos que obrigam o empregador a garantir um meio ambiente seguro e sadio no trabalho, livre de situações que causem dano à saúde física e/ou psíquica do trabalhador, sob pena de o empregador ser responsabilizado. Encontramos também a proteção do trabalhador através do princípio da boa-fé nos contratos, que autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho diante do assédio moral, tendo o trabalhador direito ao recebimento de todas as verbas inerentes à despedida sem justa-cause. Assim posto, como definir o que é assédio moral?

É a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Ocorre principalmente por parte de superiores hierárquicos, mas pode ser também por colegas, inferiores hierárquicos e clientes, os quais venham a atingir a saúde do trabalhador, após o responsável ter sido comunicado a parar com tais práticas e não ter parado.

O assédio moral se caracteriza por um conjunto de ações habituais com o intento de minar a vítima, descompensando-a, fragilizando-a, desestabilizando-a e desqualificando-a perante seu ambiente de trabalho e sua vida pessoal, até que ela não tenha mais forças para lutar e se veja obrigada a pedir demissão. Ou que venha a motivar uma demissão por parte da empresa. *Pergunto: não é exatamente isso que as políticas neoliberais de gestão de pessoas introduzem nas empresas, inclusive desrespeitando nossa soberania?*

Assim, o assédio moral é um fenômeno impulsionado rumo a um objetivo previamente delineado, através do desequilíbrio causado à vítima, livrando-se o assediador da pessoa que o incomoda. Também é possível configurar o assédio moral mesmo que o assediador não tenha por objetivo levar sua vítima à demissão, mas pelo “simples” e caracteristicamente sádico prazer de manter a vítima submetida às torturas psicológicas que lhe são impostas. *Pergunto: mesmo que não haja intenção “sádica”, as empresas não se têm “livrado dos mais velhos” através de uma “operação limpeza” calcada numa seleção evacuadora dos salários mais altos, tipicamente os*

dos mais velhos, por meio de manobras sedutoras, aplicadas pelos planos de demissão incentivada?

Para que o assédio moral seja muito bem caracterizado, a realização do ato abusivo ou hostil deve ocorrer de forma sistemática e repetitiva, com certa duração e frequência e de forma consciente, ou seja, deliberada. Não constituem atos ilícitos aqueles que são praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido, a destruição ou deterioração de coisa alheia ou causar lesão a uma pessoa inadvertidamente, a fim de remover perigo iminente, porque são atos únicos. Essas práticas, por mais hostis que se revelem, com ou sem intencionalidade, são pontuais e não levam necessariamente ao assédio. É preciso considerar a repetição, a frequência e a duração das práticas hostis. Pergunto: vamos continuar chamando simplesmente de “práticas hostis” todo um procedimento de exclusão e banimento dos trabalhadores mais velhos e solapamento de oportunidades para os mais novos, capitaneado inclusive e principalmente por um acovardamento político geral em tratar de questões que envolvem a todos, no que tange às questões de educação trabalho e previdência?

E quando não é propriamente o empregador ou a pessoa de seu representante a executar o assédio – que não pode ser, portanto, comprovado –, mas a própria práxis, que tolera as situações de abuso e danos cometidos por governos fracos, omissos e prevaricadores? Falo do assédio moral institucional, conduzido pelas próprias forças políticas e sociais, que se submeteram às novas ordens econômicas, sem contemplação para com o desenvolvimento humano verdadeiramente social.

Torna-se imperativo, portanto, repensar a complexa questão das reais possibilidades de virmos a nos constituir em uma sociedade verdadeiramente plural, que ofereça a seus cidadãos uma aposentadoria não só condigna, mas calcada em bases confiáveis de total sustentabilidade³. Senão haveremos todos de endossar a cultura do assédio moral, não somente para as gerações que nos sucederão, mas também e já para a nossa própria. Nesse contexto, então, talvez se faça necessário – sem qualquer pitada de cinismo – nos perguntarmos se é interessante lutar pela preservação de

³ As variadas definições têm em comum a noção de desenvolvimento com ênfase na equidade intergerencial. Nesse sentido, a sustentabilidade pode ser definida como o desenvolvimento que garante a cada uma das gerações futuras a opção de desfrutar, no mínimo, o mesmo nível de bem-estar que desfrutaram seus antepassados, a partir da participação conjunta e corresponsável dos interessados (Solow, 1992).

qualquer traço cultural de solidariedade, seja intra, seja intergeracional.

Bibliografia

AGUIAR, André L. S. *Assédio Moral*. 2ª edição. LTR Ltda., São Paulo, 2006.

BAUMAN, Zygmunt. *Identidade*. Jorge Zahar Ed., Rio de Janeiro, 2005.

GIDDENS, Anthony. *Modernidade e Identidade*. Jorge Zahar Ed., RJ, 2002.

SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter – consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. 11ª edição. Ed. Record, Rio de Janeiro, 2006.

Tempo, Trabalho e Satisfação

Antonio Carlos Braga dos Santos

Economista e presidente do Age - Vida Ativa na Maturidade.

André Lorenzetti

Jornalista e gerente do Age - Vida Ativa na Maturidade.

Quando se fala em terceira idade, nem sempre se pensa em quais são as duas anteriores e o que marca cada uma delas. Se a infância e a adolescência ocupam a primeira idade, ela é marcada pelo aprendizado, pelas dúvidas e ainda poucas responsabilidades. A segunda idade é nitidamente marcada pelo auge das obrigações e responsabilidades, com geração de resultados e objetivos bem definidos. Em relação à terceira idade, ainda existe, pelo menos no senso comum do brasileiro, a imagem da falta de objetivos, improdutividade e decadência.

Nossa proposta é um novo olhar e um novo rumo para essa história

O ser humano passa suas duas primeiras décadas de vida preparando-se para se tornar produtivo. Estuda, experimenta relações emocionais, profissionais, intelectuais e sociais e faz algumas opções que vão direcionar o início de sua carreira.

Nas décadas seguintes ocorre o desenvolvimento da principal atividade do indivíduo. Aquela que mais ocupa o tempo e a preocupação dessa pessoa, que é a sua principal fonte de renda e garante o sustento e o conforto familiar.

Essas duas primeiras fases de nossa existência formam o período construtivo da vida, no que tange a carreira profissional, formação de família, educação de filhos e acúmulo de patrimônio material. O meio em que vivemos nos educou e moldou para pensarmos e agirmos dessa maneira, pois a sociedade está estruturada com base nesse modelo e essa forma de interação social tem garantido a existência da humanidade até hoje.

Chega a época, normalmente por volta dos 60 anos de idade, em que ocorre um movimento diferente: reduz-se a necessidade de ocupação do próprio tempo para geração de renda. Neste momento ocorre um grande choque, pois as coisas que eram prioridades, vistas como objetivos principais da existência, perdem importância e espaço. Mudança comparável à passagem da adolescência para a vida adulta, com a enorme diferença de que fomos preparados para esta, ao tempo em que não nos preparamos para a entrada na terceira fase da vida.

Passa a existir mais tempo disponível, que é um dos bens mais preciosos do ser humano. Precioso, mas com um comportamento muito próprio, pois não se acumula. Quando em excesso, passa a ser prejudicial. É pessoal e intransferível, pois ninguém consegue ter mais do que 24 horas em um dia. Mas qualquer um pode colocar o seu próprio tempo à disposição dos demais.

Mudança radical. Se na vida adulta jovem (até os 60, aproximadamente) não havia tempo disponível, pois ele era tomado pelo muito a ser feito, agora a situação se inverte: o tempo está à disposição, pois há menos obrigações a serem cumpridas.

Diante desse cenário, que é neutro, pois podemos utilizá-lo a nosso favor ou contra nós, não seria, então, o trabalho voluntário uma opção interessante de ocupação?

Normalmente, voluntariado nos remete a imagens pouco complexas, de atividades básicas e assistencialistas, fortemente desenvolvidas nas épocas das Grandes Guerras, pela necessidade gerada com a destruição e todos os tipos de carências.

Houve um grande avanço no chamado terceiro setor (constituído basicamente pelas organizações não-governamentais) nas últimas décadas, alcançando um nível de estruturação e profissionalismo impensável há 40 anos. Há ações possíveis em todas as frentes de interesse do ser humano e do planeta, como meio ambiente, infância e adolescência, combate à miséria e às desigualdades sociais, violência urbana, valorização da vida, combate à corrupção, saúde pública e tantas outras que nos perderíamos em listá-las.

Encaixa-se perfeitamente neste momento uma das bases do voluntariado: colocar-se à disposição de uma causa que beneficie uma parcela da sociedade e que esteja de acordo com nossos princípios e crenças pessoais. Soma-se tempo ao interesse ou à satisfação pessoal. Ou, ainda, utilizamos nossa indignação para mudar a realidade e não simplesmente criticá-la.

Aqueles que ingressaram na terceira idade, sugerimos dividir seu tempo em três partes iguais e utilizá-lo da seguinte maneira: um terço para o voluntariado; um terço para o lazer e para aproveitar o que não teve tempo durante as décadas anteriores e o último terço para investir em novos interesses e desenvolver novos conhecimentos e habilidades.

Vamos ao voluntariado!

Sabemos que muitos interessados têm dificuldades em encontrar uma oportunidade adequada a seus anseios e suas capacidades. Alguns executivos têm resistência em executar serviços aparentemente básicos, relacionados a funções operacionais. Há aqueles que se impressionam muito facilmente e fogem da presença em instituições assistenciais, por medo de perderem o controle emocional. E assim por diante.

Nesses casos, a boa notícia é que o conhecimento técnico ou profissional é muito bem-vindo por diversas organizações filantrópicas. Médicos, dentistas, psicólogos, professores e cozinheiros, por exemplo, sempre foram profissionais desejados, por atingirem diretamente os objetivos dessas entidades.

Esse quadro se ampliou significativamente nos últimos anos, com

o crescimento de muitas dessas organizações e sua visão profissionalizada. Com isso, administradores, contadores e advogados passaram a ser, entre outras, especialidades procuradas no mercado voluntário.

Há ainda profissionais sempre importantes, mesmo que não atuem diretamente na atividade-fim da instituição. As construções não precisam constantemente de manutenção ou ampliação? Será que engenheiros, arquitetos, pedreiros, eletricitas e jardineiros não são importantes? O trabalho dessas entidades precisa ser divulgado para o público em geral, ou mesmo entre seus usuários e colaboradores. Não é um campo vasto para jornalistas, relações públicas e publicitários? Algumas organizações dependem de doação ou comercialização de produtos para sua manutenção financeira, atividade que pode gerar grande satisfação pessoal a qualquer profissional de vendas.

Para provar como o campo é vasto, é possível também realizar trabalho voluntário desvinculado de qualquer organização e utilizar os conhecimentos técnicos adquiridos. O médico pode abrir alguns horários em sua agenda para atender pacientes sem recursos, assim como o professor pode dar aulas gratuitas de reforço escolar ou o costureiro pode produzir roupas e doá-las para campanhas de agasalho.

Se há maneiras de utilizar os conhecimentos profissionais em favor de instituições beneficentes, o voluntariado também abre-se como oportunidade rica para desenvolver novas habilidades.

Pessoas que passaram anos diante de números, documentos ou em reuniões estafantes encontram uma forma nova de trabalho no contato direto com pessoas. Começam com atividades básicas, porém essenciais e com grandes possibilidades de satisfação pessoal e desenvolvimento de novas formas de enxergar o mundo e a sociedade. Por vezes, a obrigação é ouvir os assistidos de maneira acolhedora, sem a necessidade de tomar decisões ou assumir riscos.

Receber treinamentos para novas funções, sejam essencialmente intelectuais ou operacionais, também está disponível em organizações que necessitam de mão de obra capacitada. Trata-se de uma maneira produtiva de desenvolver novos conhecimentos e manter a mente ativa e ocupada.

Parece muito bom, mas o que o voluntário recebe em troca? Afinal, por mais tempo que se tenha disponível, ele sempre parece escasso.

Essa é mais uma característica do tempo que não mencionamos acima: dificilmente alguém se julga com tempo de sobra. É como areia em um recipiente no qual, ao colocarmos dentro dele um objeto, a areia cede espaço e o acomoda com segurança, mas, ao retirá-lo, se movimenta e não deixa espaços vazios.

Quando escolhemos um trabalho profissional, temos compensações bem claras e conhecidas pelo nosso tempo e esforço, normalmente relacionadas a dinheiro.

No trabalho voluntário também temos contrapartidas bem claras. Poder realizar algo que, de verdade, nos dê satisfação; saber que nossas atitudes fizeram a diferença para uma causa na qual acreditamos; saber que somos úteis e importantes para algumas pessoas; manter nossa saúde emocional e mental em atividade e equilíbrio; estar em um ambiente com menos pressões e desrespeitos. Isso tudo aliado à maior flexibilidade de horário e, em alguns casos, à possibilidade de fazer a atividade sem sair de casa ou bem próximo dela.

Há situações nas quais foi possível resgatar antigos sonhos por meio do voluntariado. Sonhos abandonados na juventude, quando o verdadeiro desejo profissional não atendia ao retorno financeiro esperado ou à expectativa da família. Agora, na terceira idade, esses aspectos não são mais relevantes, libertando a pessoa para seus sonhos e satisfações.

Em todas as situações, o voluntariado é capaz de gerar algo essencial para a felicidade e a qualidade de vida de qualquer pessoa: ela ajuda a dar sentido à vida, dar motivação ao dia e à própria auto-estima.

Percebe-se que, com o passar do tempo, aquilo que começou como algo alternativo para ocupar o tempo e dar um pouco mais de razão à vida torna-se um hábito saudável e muito mais relevante para si próprio.

Também não temos dúvida de que, se a pessoa nunca teve o hábito do voluntariado, é mais difícil desenvolvê-lo quando idosa. Quanto mais cedo se começa a praticar, mais fácil é mantê-lo.

Que isso sirva como alento a quem está no esforço e encontra dificuldades, mas não como estímulo para não começar. Pois acreditamos - e vemos isso no rosto e nos depoimentos de muitos que conhecemos - que vale a pena o esforço inicial. Tanto é que muitos querem se aposentar de seus trabalhos remunerados, mas poucos pedem "aposentadoria" de seus

trabalhos voluntários. Ao contrário, querem substituir um pelo outro.

Para evitar frustrações e, com isso, desistência, tenha bem claro consigo mesmo o que espera desse trabalho. Afinal, se ele não fizer sentido para você, logo se tornará desestimulante e mais uma obrigação vazia. Alie esse trabalho ao prazer, à paixão, às suas crenças mais íntimas. Não deixe que essa atuação se transforme em pura e simples obrigação, com o estresse e a pressão presentes no ambiente profissional.

Da mesma forma, é correto ter bem claro o que você vai oferecer. Tempo em si, apesar de precioso, não tem valor nenhum (mais uma característica dele). O tempo pode estar acompanhado de, entre outros, acolhimento, trabalho técnico, esforço físico ou esforço mental. Não há um mais importante que outro, mas a sua entrega deve estar bem definida, o que também evita frustrações.

Turismo Social

Carlos Henrique Porto Falcão

Turismólogo e técnico de turismo social do Departamento Nacional do SESC; professor de turismo da Universidade Veiga de Almeida (UVA-RJ). Foi relator do grupo técnico temático de turismo social da Câmara de Segmentação do Conselho Nacional de Turismo.

Colaboradores: Fernando Dysarz, Luis Antonio Guimarães da Silva, Patrícia Carmo dos Santos e Roberta Barreto Miranda.

Entendido como ato de viajar pela maioria das pessoas, o turismo é, na verdade, uma atividade multidisciplinar que cria relações e situações que combinam educação, saúde, cultura, lazer e meio ambiente, influenciando as condições de vida de indivíduos e comunidades.

Nesse contexto, o turismo social é uma atividade que prioriza a idéia de serviço e não de lucro. Por meio de subsídios ou subvenções, os serviços turísticos oferecidos são de baixo custo, sem prejuízo à qualidade, com o objetivo de que todos possam visitar e conhecer novos lugares e diferentes culturas.

A principal meta do turismo social é contribuir para a realização plena das potencialidades de cada pessoa, pois suas atividades devem conjugar objetivos sociais, educativos e culturais que preservem e valorizem os aspectos naturais e culturais de cada região.

Turismo social: um conceito em evolução

Antes de apresentar conceitos de turismo social, vale a pena distingui-lo do turismo de massa, comumente chamado de “turismo comercial”. Segundo Cunha (2001), o turismo social procura atender às necessidades de grupos específicos (jovens, estudantes, trabalhadores, idosos e pessoas com deficiência), por isso essa diferenciação se dá por várias razões. Entre elas, assinalamos as seguintes:

Preço – os preços são inferiores quando comparados com o turismo comercial. Em geral, 25% a 40% mais baixos do que os praticados pelo setor comercial – quase sempre para serviços com o mesmo nível de conforto e instalações. A diferença é suportada pelas organizações e entidades que o promovem.

Subsídio/subvenção – apoio financeiro prestado pelo Estado, por sindicatos ou por empresas que viabilizam esse tipo de turismo.

Ausência de fim lucrativo – o turismo social é uma atividade que não visa obter lucros. Portanto qualquer iniciativa que privilegie o retorno econômico contraria seus princípios fundamentais. No turismo comercial, a obtenção do lucro é sua principal motivação.

Localização – no turismo social, a escolha do local pode ser determinada por razões de oportunidade, de desenvolvimento regional ou por razões culturais e sociais; no turismo comercial, essa concepção é diferente, pois neste o fator primordial está na localização da melhor área para provocar maior procura dos clientes.

Animação – no turismo social, a animação tem caráter educativo e sociocultural, ou seja, a finalidade de facilitar a cada participante o desenvolvimento de sua personalidade e seus gostos, compreender melhor os outros e aumentar seu grau cultural; no comercial, seu objetivo é atrair e satisfazer a clientela.

Integração local – sendo ele de caráter social, preocupa-se mais com questões relacionadas com desemprego, desigualdade social e utilização dos recursos locais; no comercial, essas questões podem ser ou não um motivo de preocupação.

Por meio de medidas como essas, o turismo social visa democratizar o acesso à atividade turística às classes com recursos limitados. Esta forma de turismo tem os seguintes princípios:

- tornar as viagens mais acessíveis ao maior número de pessoas, sem prejuízo da qualidade dos serviços e do respeito às legislações;
- criar iniciativas turísticas que facilitem o desenvolvimento das potencialidades de cada indivíduo como pessoa e como cidadão;
- buscar um valor agregado que confira ao turista benefícios sociais, culturais, educativos, desportivos e de saúde;
- fomentar o respeito pela região turística, a não-discriminação, a inclusão e a prática de preços justos e acessíveis.

Os argumentos apresentados têm o propósito de orientar o melhor entendimento a respeito das conceituações de turismo social elaboradas por três instituições e dois grupos de estudos.

O *Bureau International du Tourisme Social*, em 1963, aborda o turismo social como:

“Conjunto de relações e fenômenos resultantes da participação no turismo das camadas sociais menos favorecidas, participação que se torna possível ou facilitada por medidas de caráter social bem definidas, mas que implicam um predomínio da idéia de serviço e não de lucro”.

Cumprerressaltarqueo termosocialapresenta conceituaçãonosentido de expressar o bem-estar social, ou seja, consiste no acesso para o turismo de grupos cuja condição socioeconômica e cultural não lhes permitiria usufruir do produto turístico.

No México, o turismo social é contemplado pela Lei Federal de Turismo, de 29/12/1992, com a seguinte definição:

“Compreende todos aqueles instrumentos e meios pelos quais se concedem facilidades para que as pessoas de recursos limitados viajem com fins recreativos, desportivos e/ou culturais em condições adequadas de economia, acessibilidade, segurança e comodidade”.

O Grupo Técnico Temático (GTT) Turismo Social da Câmara de Segmentação do Ministério do Turismo – criou, na segunda reunião, realizada em 10 de fevereiro de 2004, a seguinte conceituação para turismo social:

“É a forma de turismo que promove a inclusão social de todos, proporcionando qualidade de vida e o exercício da

cidadania pela utilização de meios e bens do arranjo produtivo do turismo, com aproveitamento sustentável dos recursos naturais e culturais.”

A definição de turismo social foi trabalhada no Observatório de Inovação do Turismo da Fundação Getúlio Vargas, em 31/05/2004, e chegou-se ao seguinte texto:

“É a forma de turismo que amplia a inclusão social, pela utilização de meios, bens e serviços do arranjo produtivo do turismo, com aproveitamento sustentável dos recursos naturais e culturais, proporcionando o exercício da cidadania.”

Em 2005, o Ministério do Turismo (MTur) publica o Caderno Segmentação do Turismo – Marcos Conceituais, contendo a seguinte definição:

“Turismo social é a forma de conduzir e praticar a atividade turística, promovendo a igualdade de oportunidades, a equidade, a solidariedade e o exercício da cidadania na perspectiva da inclusão”.

Com essa visão, o MTur orienta para o desenvolvimento do turismo independentemente da estratificação social. Por um lado, enfoca aqueles que, pelos mais variados motivos (renda ou preconceito, por exemplo), não fazem parte da movimentação turística nacional ou consomem produtos e serviços inadequados. Por outro, atenta para os que não têm oportunidade de participar, direta ou indiretamente, dos benefícios da atividade, com vistas à distribuição mais justa da renda e à geração de riqueza. Sob tal argumentação, lança-se um novo olhar sobre a questão, na qual o turismo social não é visto apenas como um segmento da atividade turística, mas como uma forma de praticá-la com o objetivo de gerar benefícios sociais.

Portanto pode-se constatar que a concepção tradicional do turismo social, voltado para as pessoas de recursos limitados, foi ampliada para uma concepção de turismo para todos, que evoca, entre outras, as noções de direito ao turismo, acessibilidade, integração, respeito mútuo e promoção do desenvolvimento pessoal, social e comunitário.

Relato histórico

Turismo social no mundo

Para compreender o fenômeno de viagens de férias, é preciso examinar a história da atividade turística. O desenvolvimento do turismo moderno pode ser reconstruído, sem lacunas, a partir do início do século XIX, época do Romantismo. O homem medieval temia as forças da natureza, ao passo que o romântico as idealizava e louvava o seu efeito salutar, assim como os da água e do ar puros. Encontram-se aqui pela primeira vez os temas recorrentes da saúde e da recreação. Mas, nessa época, só os mais abastados podiam desfrutar do turismo.

O movimento de turismo social teve sua origem na Europa, no período entre as duas Grandes Guerras – de 1920 a 1940. Foi nessas duas décadas que os sindicatos, as associações não-governamentais e de empregados de países como a Itália, a Alemanha e a então União Soviética começaram a criar infraestrutura e incentivos para que os trabalhadores de baixa renda fizessem turismo em grupos. Os projetos sociais dessas nações passaram a incluir o turismo, fixando-lhe funções e papéis específicos voltados para a organização e o controle do tempo livre das massas.

Essa política foi inaugurada pela Itália fascista, em 1925, quando Mussolini criou a *Opera Nazionale Dopolavoro* (OND), serviço encarregado de organizar o lazer dos trabalhadores e, em particular, suas férias. A OND promovia excursões em associação com a Federação Italiana de Excursionistas e organizava passeios a pé ou de bicicleta, mobilizando milhões de pessoas até praias, acampamentos de verão e zonas históricas.

Em 1933, na Alemanha nazista, cria-se o programa *Kraft-durch-Freude* (A Força da Alegria). A KDF servia como instrumento de propaganda ideológica, também capaz de produzir uma mudança real na situação industrial, política e social do país. Essa política promovia viagens a preços módicos, a fim de assegurar aos novos detentores do poder a gratidão do povo.

Na contramão dos Estados totalitários, sob o prisma da regulamentação de férias remuneradas, por ocasião da Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1936, a institucionalização e a difusão da prática do turismo para as camadas populares podem ser consideradas uma consequência das conquistas obtidas pelos movimentos

de trabalhadores. Esta legislação inovadora difundiu-se em mais de 40 países, inicialmente, gerando expectativa por viagens de férias entre os trabalhadores. Após esse período, a legislação social determinou o tempo de trabalho, o direito ao repouso semanal e as férias remuneradas.

A base do turismo social, na modalidade em que se pratica em quase todo o mundo, surgiu pouco antes da Segunda Guerra Mundial. Na França, no mesmo ano da Convenção da OIT (1936), criou-se a primeira Secretaria do Lazer em âmbito governamental. Na ocasião, o governo francês declarou:

“Em um país democrático, não se podem paramilitarizar os lazeres, as distrações e os prazeres das massas populares, nem transformar a alegria, habilmente distribuída, em um meio de fazer a população não pensar. Nós desejamos que o operário, o agricultor e o empregado encontrem no lazer a desvinculação, em termos de pressupostos básicos, do turismo social da mobilização político-partidária, como se estabelecera em seus primórdios.”

O conceito de turismo social surgiu na França, estimulado pela criação da *Tourisme – Vacances pour tous* (1937), entidade gerida por trabalhadores. Ainda na década de 1930, surgiu em Portugal a Fundação Nacional para a Alegria no Trabalho, entidade de subsídios às ações turísticas coletivas. Nas Américas, o país precursor do turismo social foi a Argentina. Suas primeiras ações nessa forma de turismo surgiram em 1945.

Em 1948, a Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) aprova o primeiro documento global sobre a igualdade e a dignidade de todos, a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Para o turismo, trata-se de um marco, pois considera o direito de “ir e vir” uma das liberdades do ser humano e apregoa o direito ao lazer e a férias remuneradas periódicas. Em seus artigos 13 e 24, menciona, respectivamente:

- todo homem tem direito à liberdade de locomoção e residência dentro das fronteiras de cada Estado. Todo homem tem direito a sair de qualquer país, inclusive do próprio, e a ele regressar;
- todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho, e a férias remuneradas periódicas.

Em 1963, foi criado em Bruxelas, na Bélgica, o *Bureau International du Tourisme Social* (BITS), com o objetivo de favorecer o desenvolvimento do turismo social dentro de marcos institucionais, coordenando as atividades turísticas de seus membros e informando-lhes sobre todos os tipos de assunto relacionados ao progresso do turismo social no mundo.

Entre seus mais de 145 membros, em cerca de 40 países, o BITS agrega organizações públicas e privadas, com e sem fins lucrativos, como associações de turismo, centros de férias e albergues da juventude, agências e operadoras, sindicatos de classe, cooperativas, ONGs, instituições de treinamento e organizações oficiais do turismo, todos exercendo atividades úteis ao turismo social.

Em 1972, a Assembléia Geral do BITS, com a finalidade adotar uma linha de pensamento ampla e dinâmica, aprovou um texto importante, a Carta de Viena, que servirá de referência para o turismo social por mais de duas décadas. O documento apresenta o turismo como um fato social fundamental do nosso tempo. A Carta de Viena recomenda a todos os agentes do turismo mundial, em particular os do turismo social, que a prática da atividade seja acessível a todos.

Em 1980, o SESC São Paulo tornou-se o primeiro membro das Américas a integrar o Conselho Administrativo do BITS, com participação ativa nos debates e discussões que definem importantes aspectos do turismo social.

Em meados dos anos de 1980, o mundo do turismo social teve reviravoltas, com consequência na ampliação do conceito do turismo social. A crise das finanças públicas, a queda das subvenções e as expectativas expressas pelas clientelas mais diversificadas fizeram com que os responsáveis pelo turismo social recorressem a novos métodos de gestão, com intuito de utilizar estratégias de marketing, rever sua oferta de serviços e o conteúdo da experiência proposta.

Em 1996, foi adotado pelo BITS um novo texto de referência, com o objetivo de definir o conceito de turismo social em vista do novo contexto socioeconômico. Este texto é conhecido como Declaração de Montreal para uma Visão Humanista e Social do Turismo. O texto trata dos desafios do turismo social para diminuir a exclusão e promover a integração, num mundo em franca globalização. Em linhas gerais, pode-

se afirmar a Declaração de Montreal como uma continuação da Carta de Viena, contudo propondo novos valores. Não se trata de uma nova intenção. Entretanto a meta está agora expressa em constituir uma real contribuição ao conceito de turismo social. O acesso ao turismo passa a não se referir mais aos grupos de visitantes, mas também aos visitados, que, além de terem acesso aos seus recursos turísticos, devem tê-lo também aos benefícios da atividade. Implantando uma relação de solidariedade entre o turismo e as populações que o acolhem, e tendo como finalidade a equidade e um desenvolvimento durável e sustentável. Portanto o BITS passa a preconizar a promoção do turismo com solidariedade e desenvolvimento, a fim de levar benefícios às populações anfitriãs e proteger o patrimônio natural e cultural das localidades.

A Organização Mundial do Turismo (OMT) enfatiza que o turismo social deve permitir o acesso de todos os cidadãos ao lazer, às viagens e às férias. Além disso, encorajar e facilitar o turismo das famílias, dos jovens e estudantes, das pessoas idosas e dos deficientes. Tem o BITS como o membro que promove o turismo com solidariedade, visando levar benefícios às populações locais, valorizando e protegendo o patrimônio natural e cultural das localidades, ampliando a noção de turismo social para um conceito de “turismo para todos”.

As questões de equidade e solidariedade com as comunidades anfitriãs provocaram mudanças significativas, que também permitem uma reflexão sobre as diferenças entre o turismo social (para todos, de desenvolvimento) e o turismo comercial (tradicional).

Quadro 1
Diferenças entre o turismo tradicional (comercial)
e o turismo de desenvolvimento (turismo social)

Turismo tradicional	Turismo do desenvolvimento
O turista se isola	O turista se integra
Concentração de benefícios	Distribuição de benefícios
Receita	Riqueza ¹
Objetivo de desenvolvimento macroeconômico	Objetivo de desenvolvimento integral
Comunidade a serviço do turismo	Turismo a serviço da comunidade
O turista consome	O turista aprende/compartilha saberes
Crescimento sem limites	Limites em prol do bem-estar

¹ Conforme o conceito utilizado pela OMT, “turismo é riqueza para a pessoa, para a família, para a comunidade e para o mundo inteiro”. Destacam-se os efeitos da atividade na geração de emprego

Nesse novo conceito, o acesso ao turismo não está mais unicamente relacionado aos visitantes (ainda que se tenha muito a fazer a respeito), mas também aos anfitriões, que devem ter tanto acesso aos recursos turísticos como aos benefícios da atividade, tudo isso direcionado à conservação dos bens patrimoniais. Ao introduzir uma relação de solidariedade entre os turistas e a população local, com o objetivo comum do desenvolvimento sustentável, o turismo social difere-se totalmente do turismo comercial, este alienador e explorador dos recursos.

Desde a criação da Organização Mundial do Turismo (OMT), no ano de 1974, em Madri, o BITS exerce um papel expressivo no centro desta importante entidade internacional. Atualmente, ocupa uma das presidências dos membros afiliados. Cumpre destacar que o Código Mundial de Ética do Turismo, adotado pela OMT a partir de outubro de 1999, reconhece a importância do Turismo Social, como pode ser atestado em seu Artigo 7, que trata do Direito do Turismo:

Artigo 7 - Direito do Turismo

7.1 - A possibilidade do acesso, direta e pessoalmente, ao descobrimento das riquezas do planeta constitui um direito igualmente aberto a todos os habitantes do mundo; a participação cada vez mais ampla no turismo nacional e internacional deve ser considerada como uma das melhores expressões possíveis de crescimento contínuo do tempo livre, e não deve ser impedida.

7.2 - O direito ao turismo para todos deve versar como resultado do tempo livre e, especialmente, do direito a uma limitação razoável da duração do trabalho e das férias remuneradas periódicas, garantido pelo artigo 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos e pelo artigo 7.1 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

7.3 - O turismo social, e em especial o turismo associativo, que permite o acesso de grande número de pessoas ao lazer, às viagens e as férias, deve ser desenvolvido com o apoio das autoridades públicas.

7.4 - O turismo familiar, juvenil e estudantil, de pessoas maiores e deficientes, deve ser estimulado e facilitado.

e renda, na arrecadação de impostos, na preservação da cultura e do meio ambiente e também no desenvolvimento humano, pois o turismo promove o aprendizado, o conhecimento e a aproximação entre culturas e povos

Entretanto algumas lacunas ainda podem ser observadas na prática do turismo social, como falta de informação, poucos recursos humanos sensibilizados e capacitados dedicados ao segmento, carência de conteúdos adequados para cada público, empresários, funcionários e turistas que ainda têm uma imagem distorcida do turismo social, como também a improvisação de alguns provedores de serviços de turismo social e a falta de apoio governamental, principalmente no que se refere à criação de políticas de desenvolvimento.

Ao longo de todo esse tempo, foram identificadas características distintas na atuação dos países desenvolvidos e daqueles em desenvolvimento. Nos primeiros, as organizações de turismo social oferecem atividades de férias no próprio país e expandem suas fronteiras, com o objetivo de proporcionar maior número de viagens e de destinos. Já nos países em desenvolvimento a pobreza impede que grande parte da população possa desfrutar suas férias viajando ou fazendo passeios. Ao mesmo tempo, não existem instrumentos de apoio que garantam serviços turísticos a essa parcela da população, restringindo as atividades de turismo social a poucas instituições, sem fins lucrativos. Outro aspecto a ser considerado nos países em desenvolvimento é a prioridade para o turismo interno, visto que a clientela de turismo social, em especial o público da terceira idade, pode aumentar o fluxo turístico nos períodos de baixa estação, reduzindo a ociosidade dos equipamentos turísticos.

Muitos países atribuíram grande importância política e econômica ao turismo social, a ponto de criarem legislação especial, como na Bélgica, berço do BITS e país de grande tradição no turismo social. Para se ter uma idéia, a Bélgica gera seus produtos turísticos por meio de comissariados gerais de turismo. Suíça e Dinamarca fomentam e desenvolvem o sistema de forma descentralizada e, na Dinamarca, o turismo social é uma tarefa sindical.

Nota-se que o segmento apresenta maior abrangência em países onde são consideráveis os avanços sociais, tais como Espanha, França e Itália, três entusiastas do turismo social. A Itália conta com subsídios de associações de classe. Na Espanha ocorre apoio à demanda (subsídios) e à oferta, com o desenvolvimento de produtos. Na França, são criadas vilas de férias, casas familiares e rurais, além de políticas de impulso ao turismo doméstico.

Na América do Norte, o Canadá se destaca pela sua importante infraestrutura para o turismo juvenil e os Estados Unidos participam do movimento por meio de associações como a *American Youth Hostels* (Associação Americana de Albergues da Juventude).

Nos países em desenvolvimento, as experiências mais significativas se dão na Argélia, na Argentina, no Chile e no México.

Quadro 2
Síntese cronológica do turismo social no mundo

Período	País	Atividade
Década de 1920	Itália	Opera Nazionale Dopolavoro (OND)
Década de 1920	União Soviética	Colônias de férias subsidiadas
Década de 1930	Alemanha	Kraft durch Freude (KDF)
1935	Portugal	Fundação Nacional para a Alegria do Trabalho
1936	França	Convenção da Organização Internacional do Trabalho
1937	França	Tourisme - Vacances pour Tous
1939	Bélgica	Conselho Superior das Férias aos Operários e do Turismo Popular
1945	Argentina	Pioneira em turismo social na Américas
1948	Assembléia Geral da ONU	Declaração Universal dos Direitos Humanos
		Art. 13 e 24 - direito à liberdade de locomoção, repouso, lazer e férias remuneradas periódicas
1963	Bélgica	BITS (Bureau International du Tourisme Social)
1972	Áustria	Carta de Viena (BITS)
1996	Canadá	Declaração de Montreal (BITS)
1999	Chile	Código Mundial de Ética do Turismo da Organização Mundial do Turismo (OMT)

Turismo social no Brasil

No Brasil, o turismo social não é desenvolvido pela iniciativa de órgãos públicos como ocorre na maioria dos países da Europa e vários da América Latina. Aqui as iniciativas ainda são incipientes, restritas a algumas instituições voltadas para o bem-estar social, dentre as quais se destaca o SESC.

Pioneiro no turismo social do Brasil, o SESC iniciou suas atividades de turismo em Pernambuco, em 1948. Mas o marco principal foi a inauguração da primeira colônia de férias, em Bertioga (SP), no dia 30 de outubro de 1948. Ao longo dos anos, outras unidades foram inauguradas por todo o país, dando início às primeiras viagens em grupo, que ficaram conhecidas como Caravanas de Turismo, na década de 1950. Em sua

trajetória, cabe destacar que na década de 1960 o SESC é mais uma vez propositivo à sociedade brasileira e estrutura o trabalho social com idosos e, conseqüentemente, o turismo social voltado para a terceira idade.

O SESC é o principal operador brasileiro de turismo social. A Rede SESC de Turismo Social, conta com 135 unidades em todas as unidades da federação, oferecendo diversificada programação de passeios e excursões e uma rede extra-hoteleira própria com 42 meios de hospedagem (distribuídos por 19 estados e no Distrito Federal).

Algumas outras ações são desenvolvidas em menor escala no país, como os Albergues da Juventude, que oferecem hospedagem a preços acessíveis, os Clubes da Melhor Idade, criados para estimular o turismo entre as pessoas acima de 50 anos de idade, e o Serviço Social da Indústria (SESI), que possui colônias de férias em nove estados da federação.

Durante anos, em diferentes governos, o turismo foi alocado como secundário em diversos ministérios, como o da Indústria, do Comércio e Turismo, e do Esporte e Turismo, tendo sido o Instituto Brasileiro do Turismo (Embratur) o órgão responsável pela normatização da atividade turística no país.

Em 2003, o governo demonstrou o quão importante considera a atividade turística, ao criar o Ministério do Turismo. Em apenas quatro meses após a posse, apresentou ao Brasil o Plano Nacional de Turismo (PNT) 2003-2007, com audaciosas metas a serem cumpridas.

A atuação do SESC no turismo tem influenciado nas políticas públicas recentes. Foi a participação da entidade nos grupos de trabalho do Ministério do Turismo, desde 2003, que inseriu o turismo social na pauta de discussões do novo Ministério. A experiência acumulada e a significativa contribuição do SESC ao Grupo Técnico Temático, ligado à Câmara de Segmentação do MTur, foi decisiva para que hoje o turismo social seja um dos principais eixos do Plano Nacional do Turismo 2007-2010.

O novo Plano Nacional de Turismo reconhece definitivamente a importância da função social do turismo, defendida pelo SESC desde a sua criação. Além das questões de direitos e cidadania, a atividade turística contribui expressivamente para a geração de emprego e renda, diminuindo as desigualdades regionais e impulsionando avanços no meio empresarial

do setor e na sociedade como um todo.

O pioneirismo e a expertise do SESC em turismo social e no trabalho social com idosos também contribuíram sobremaneira para a formatação do programa Viaja Mais – Melhor Idade, lançado pelo Ministério do Turismo em 2007. Cabe destacar que a versão 2009 desse exitoso projeto foi lançada no SESC Caldas Novas (GO), com a presença do ministro do Turismo, no dia 27 de abril.

O programa Viaja Mais Melhor Idade está plenamente alinhado às diretrizes historicamente preconizadas pelo SESC. O objetivo do programa é viabilizar o acesso do público da terceira idade, promovendo a inclusão social das pessoas acima de 60 anos, aposentadas e pensionistas, proporcionando-lhes oportunidades de viajar e de usufruir os benefícios da atividade turística, ao mesmo tempo que fortalece o turismo interno regionalizado.

Dando continuidade à política nacional adotada pelo Ministério do Turismo, no dia 17 de setembro de 2008, foi promulgada a lei nº 11.711, intitulada Lei Geral do Turismo (LGT), tornando-se um marco regulatório para o setor turístico brasileiro. É a primeira vez que a quase totalidade das legislações afetas ao setor é condensada em um único instrumento normativo, resultando na possibilidade do início de um novo ciclo para o turismo brasileiro. A LGT considera os serviços sociais autônomos como prestadores de serviços turísticos, propiciando ao SESC incrementar suas ações de turismo social em todo o território brasileiro.

Quadro 3
Fatos que marcaram a trajetória do turismo social no Brasil

Ano	Fato
1946	Criação do Serviço Social do Comércio (SESC)
1948	Abertura do SESC Bertioga, 1ª colônia de férias
1977	Lançamento do Plano Nacional de Turismo, pela Embratur
13 de dezembro de 1977	Lei nº 6.505 - Art. 2º, item VII - consideram-se serviços turísticos outras entidades que tenham regularmente atividades reconhecidas pelo Poder Executivo como de interesse para o turismo
1982	Projeto Turismo Operário - Santa Catarina
5 de julho de 1983	Deliberação Normativa Embratur nº 115 - Política Nacional de Turismo Social do Trabalhador - PNTS
21 de novembro de 1986	Decreto nº 2.294 - Art. 1º - são livres, no país, o exercício e a exploração de atividades e serviços turísticos
1988	Constituição Federal - Art. 180 - Promoção e incentivo ao turismo
2003	Criação do Ministério do Turismo
29 de abril de 2003	Lançamento do Plano Nacional de Turismo (PNT)
10 de dezembro de 2003	Instalação da Câmara Temática de Segmentação e do Grupo Técnico Temático de Turismo Social
4 de setembro de 2007	Lançamento do programa Viaja Mais - Melhor Idade, criado pelo Ministério do Turismo
17 de setembro de 2008	Promulgação da Lei nº 11.711, intitulada Lei Geral do Turismo (LGT)

Turismo social do SESC

O Serviço Social do Comércio é uma instituição brasileira, sem fins lucrativos e de atuação em âmbito nacional. A entidade foi criada em 1946, por iniciativa de empresários de comércio e de serviços, que a sustentam e administram.

O objetivo da entidade é promover o bem-estar social, o desenvolvimento cultural e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador que atua no ramo de comércio, serviços e turismo, de sua família e da comunidade na qual estão inseridos, em geral. Atua nas áreas da cultura, educação, lazer, saúde e assistência.

A diretriz básica do SESC é a de um trabalho eminentemente educativo, que permeie direta e/ou indiretamente todas as ações desenvolvidas, fazendo com que ultrapassem seus objetivos mais imediatos, tornando-se mais eficazes ao contribuírem para a informação, a capacitação e o desenvolvimento de valores. Essas vertentes da ação

educativa estarão presentes nas atividades e nos serviços do SESC, numa relação de equilíbrio dinâmico, com ênfases definidas pela natureza de cada ação específica:

Informação – propiciar experiências que possam contribuir para os indivíduos ampliarem seus conhecimentos, no sentido de melhor compreensão do meio em que vivem, maior percepção de si mesmos e das suas responsabilidades consigo, com a sociedade e com a natureza e elevação sociocultural para além dos limites das suas condições de origem e formação.

Capacitação – ofertar serviços que favoreçam a elevação da escolaridade e/ou domínio de novas habilidades e/ou aquisição de conhecimentos que permitam inserção em novos segmentos sociais, aumentar a autoestima e a qualidade de vida, na perspectiva de que tais serviços, pelo seu conteúdo transformador, contribuam para a melhoria das condições de vida dos indivíduos e/ou do grupo social onde convivem.

Desenvolvimento de valores – principal vertente da ação educativa, no que se refere ao caráter transformador e propositivo da ação do SESC. Associados às vertentes de informação e capacitação, os valores a serem difundidos devem contribuir para o desenvolvimento de sentimentos de autonomia, iniciativa e solidariedade, necessários a uma sociedade que incentiva e apoia a ação privada, lastreada na consciência de que as aspirações individuais somente serão éticas e morais se alicerçadas na melhoria das condições de vida de todos.

O programa Lazer no SESC é composto pelas áreas de Recreação, Desenvolvimento Físico e Esportivo e Turismo Social. Em conjunto, estas três atividades são responsáveis por implementar ações que respondam às demandas em lazer de uma sociedade em constante processo de transformação, não se furtando a reconhecer na diversidade sociocultural do país a principal motivação para a concretização das diretrizes institucionais.

O objetivo do lazer no SESC é proporcionar experiências gratificantes de entretenimento, integração sociocultural e reflexão, tendo como preceito básico a compreensão do lazer como direito, considerando-o elemento indissociável ao crescimento e ao desenvolvimento humano e social, sendo o acesso fator primordial para a melhoria da qualidade de vida da população.

No turismo social, o SESC visa democratizar o acesso ao produto turístico, atuando como agente de inclusão social desde a década 1940, possibilitando que a população de baixa renda conheça novos lugares, povos e culturas. Sempre com o cuidado de preservar e valorizar os aspectos regionais de cada local nas excursões e nos passeios que oferece para diferentes segmentos do público, como trabalhadores, terceira idade, crianças e jovens. Embora seu principal produto seja o turismo de lazer, o SESC vem promovendo também, com êxito, ações de turismo educacional, cultural, religioso, de saúde e rural. E sempre priorizando a vertente educativa, que faz parte do esforço para a promoção de oportunidades de lazer que proporcionem integração interpessoal, enriquecimento cultural e desenvolvimento humano e social.

A dinâmica do turismo social no SESC

Para cumprir a missão de proporcionar a incorporação ao movimento turístico de comerciários de bens e serviços e turismo e suas famílias, assim como trabalhadores de empresas de turismo, hotéis, restaurantes, bares e similares e seus dependentes.

Nessa dinâmica, o SESC operacionaliza a atividade por meio de três modalidades: Turismo Emissivo (excursões e passeios), Turismo Receptivo (passeios locais) e Hospedagem, nas quais a programação procura ser um elemento diferencial, visando proporcionar novas oportunidades de lazer, priorizando o enriquecimento cultural, a educação, a melhoria das relações interpessoais, o desenvolvimento integral da saúde, bem como a indução de novas formas de conduta dos indivíduos nos grupos sociais, em relação à coletividade e à natureza, tendo como principal objetivo a multiplicação da consciência em relação à ecologia e ao patrimônio histórico-cultural brasileiro.

Entretanto o turismo social do SESC é muito mais do que a simples oferta de hospedagem, excursões e passeios. Os roteiros inovadores, as viagens planejadas para grupos e o emprego de mais de 150 profissionais graduados na área de turismo e hotelaria ilustram a ação do SESC, que caminha lado a lado com o setor turístico no Brasil, principalmente nas baixas temporadas. Além de participar da cadeia produtiva do turismo, utilizando serviços de transportes, alimentação e entretenimento, o SESC fomenta as economias locais, gerando cerca de 2.900 empregos diretos em

todo o país, e tem sido importante para o desenvolvimento das localidades onde estão inseridos os seus meios de hospedagem.

Educação para e pelo turismo

O SESC tem uma dinâmica interna de roteirização, que faz emergir constantemente programações inovadoras em seus enfoques e suas perspectivas de realização. Bons exemplos do trabalho do SESC são as opções para um turismo efetivamente acessível às camadas mais pobres da população, com iniciativas de turismo social, para que proporcionem à clientela o acesso à informação e ao conhecimento (educação para e pelo turismo); a caracterização do turismo social, diferenciando-o do turismo de massas, que é meramente comercial; tudo isso tendo como pano de fundo a inclusão, a integração, a solidariedade, a preservação da natureza e o respeito às culturas locais.

Utilizar os preceitos da educação para e pelo turismo visa contribuir para que os indivíduos sejam protagonistas na melhoria da qualidade de vida, com a difusão e a promoção de valores, atitudes, informações, conhecimentos e aptidões que propiciem o desenvolvimento pessoal, social, físico, emocional e intelectual. Isto, por sua vez, terá um impacto na família, na comunidade e na sociedade como um todo.

A educação *para* o turismo enfatiza a ampliação das possibilidades de lazer, com a oferta de ações multidisciplinares que, ao mesmo tempo, sensibilizem e despertem a curiosidade para práticas não conhecidas e/ou pouco valorizadas, bem como contribuam para elevar o senso crítico, dar mais autonomia às escolhas das atividades no tempo livre e formar público potencial às atividades turísticas.

Na educação pelo turismo há um processo de aprendizado contínuo, incorporado ao crescimento pessoal e social, onde estão presentes atitudes, habilidades, valores e conhecimentos, em práticas lúdicas voltadas para a educação não-formal, o estímulo à participação e à criatividade. As vivências das programações de turismo social visam propiciar momentos de contato com novos lugares, pessoas e conteúdos. Nesse processo, o participante é estimulado a encontrar um novo universo de referências, aprendendo e apreendendo conhecimentos enquanto experimenta o mundo por meio de um trabalho planejado, que lhe permite fazer sua

própria leitura do mundo e perceber uma ampla gama de significados associados ao local visitado, podendo até contribuir ativamente para sua conservação.

Ações em destaque

Em vários estados do país, o SESC concretiza a sua proposta de turismo social com iniciativas que valorizam as belezas e os patrimônios locais e regionais. Um exemplo é o projeto Reconhecer RS, desenvolvido pelo Rio Grande do Sul. Seu objetivo é viabilizar o acesso às atrações turísticas, destacando a cultura, a tradição e os atrativos naturais das cidades e regiões do estado.

Ainda na região Sul, o projeto Roteiros do Paraná contempla passeios por cidades históricas, revelando aos visitantes a cultura, a gastronomia e a geografia locais. Fazem parte do roteiro o Litoral Ecológico, a Rota dos Tropeiros, o Circuito Italiano e o Roteiro Eslavo Germânico, entre outros.

Em Minas Gerais, o SESC foi pioneiro na operação de excursões para o complexo Estrada Real, que estimula o conhecimento da riqueza cultural e histórica do estado mediante a oferta de alternativas de viagens para os circuitos turísticos mineiros.

Realizar uma leitura diferenciada, por meio de roteiros temáticos, é o objetivo principal do projeto Por Dentro de São Paulo, que promove a redescoberta do espaço urbano e melhora a relação entre o homem e a metrópole. Já o Por Perto de São Paulo oferece passeios monitorados por cidades próximas à capital, revelando atrativos turísticos culturais e naturais pouco conhecidos dos paulistanos.

No Rio de Janeiro, o projeto “Turismo Jovem Cidadão” tem um diferencial. Sua ação está pautada na inclusão social de jovens de 12 a 17 anos que conhecem atrativos históricos, culturais e o meio ambiente da cidade por intermédio de passeios. O objetivo é o enriquecimento cultural e o fortalecimento da cidadania de jovens de comunidade de baixa renda. A última etapa do projeto consiste na realização de uma Oficina de Imagens na qual são expostas as fotos produzidas por eles durante a realização do projeto e desenvolvidas atividades de integração.

Conhecer para preservar

Os atores do turismo social desempenharam, e ainda o fazem, um papel importante na preservação do patrimônio coletivo.

Já que o turismo é, em escala mundial, um dos principais motores para a valorização das regiões, não deve ser em nenhum caso, pretexto para a exploração descontrolada das localidades, muito menos um instrumento de aculturação e exploração das comunidades.

Antes que o objetivo do desenvolvimento sustentável fosse uma recomendação das organizações internacionais, o turismo social já o havia proposto como opção, com a finalidade de proteger o meio ambiente e respeitar a identidade da população local; aportar novos meios de desenvolvimento para regiões atrasadas; ordenar e manter os locais, com a intenção de não dilapidar os recursos, e gerar benefícios econômicos, sociais e culturais para a população local.

O SESC toma como referência o conceito de turismo sustentável adotado pela Organização Mundial do Turismo (OMT) na promoção de projetos de conservação e educação ambiental, envolvendo hotelaria verde e ações de turismo emissor e receptor (excursões e passeios).

A vertente da educação ambiental faz parte do turismo social do SESC, e a instituição promove projetos de conservação do meio ambiente. São programas como excursões e passeios ecológicos, ações de gestão ambiental e iniciativas de reabilitação e tratamento da fauna e da flora, que traduzem o esforço do SESC na reeducação do cidadão, indicando novas formas de conduta em relação à natureza. Nessa área, o projeto exemplar é a Estância Ecológica SESC Pantanal, em Mato Grosso, composta por um complexo de turismo ecológico e de lazer – o Hotel SESC Porto Cercado e a Reserva Particular do Patrimônio Natural (RPPN) – com mais de 106 mil hectares, para preservar a rica biodiversidade pantaneira às gerações futuras.

O turismo social do SESC procura promover o turismo com solidariedade, a fim de levar benefícios às populações locais e preservar sua herança cultural e natural. Esse conceito, chamado atualmente de “turismo responsável”, em substituição ao de turismo sustentável, está presente em todas as nossas ações e engloba o turismo do desenvolvimento, o

turismo como direito humano, com objetivos de bem-estar, a serviço da comunidade, que leva informação aos turistas, que integra as pessoas e que distribui benefícios e traz riquezas.

Parcerias em turismo

O SESC firmou parcerias com vistas ao desenvolvimento do turismo, como seguem:

- Ministério do Turismo, SENAC e SESC nacionais, visando atender às metas propostas do Programa de Regionalização do Turismo – Roteiros do Brasil, de 2004 a 2006;
- Observatório de Inovação do Turismo – parceria entre a Fundação Getúlio Vargas - RJ, o SENAC e o SESC nacionais, de 2004 a 2007, visando ao fomento do pensamento estratégico do turismo brasileiro. Dessa parceria foi editada a publicação *Discussões e Propostas para o Turismo no Brasil*, em 2006;
- Congresso Nacional, CNC, SESC e SENAC nacionais, a partir de 2002, visando à realização do Congresso Brasileiro da Atividade Turística (CBRATUR);
- Instituto Nacional para o Aproveitamento dos Tempos Livres (INATEL), de Portugal, e o SESC Nacional, a partir de 2000, visando ao intercâmbio de experiências nas áreas em que desenvolvem as suas atividades - em particular, a cultura e o turismo social.

Principais números do SESC no turismo social

Hospedagem, 2009:

- 42 meios de hospedagem (colônias de férias, pousadas e hotéis) em 20 unidades federativas
- 4.710 unidades habitacionais
- 15.737 leitos

Turismo Emissivo e Receptivo, 2008:

- 2.667 excursões
- 9.178 passeios

Quadro 4
Resultados da atividade turismo social do SESC em 2008

Turismo Social - Estatística 2008

Modalidades	Atendimentos	Turistas
Hospedagem	1.760.010	674.525
Turismo Emissivo	527.939	200.363
Turismo Receptivo	636.419	631.694
Total	2.924.368	1.596.582

Quadro 5
Perfil da clientela da atividade turismo social do SESC em 2007

Faixa Salarial	46% - de 1 a 3 salários mínimos 29% - de 4 a 6 salários mínimos Total - 75% - de 1 a 6 salários mínimos
Faixa Etária	33% da clientela tem mais de 55 anos

A terceira idade no turismo social do SESC

O SESC, ao longo de sua trajetória, foi acompanhando as mudanças demográficas ocorridas nos vários segmentos etários da população brasileira. Diante desta situação, notou uma ampla presença dos idosos em suas atividades e verificou a necessidade de elaborar um trabalho direcionado para este segmento. Cumpre destacar que, em 1963, o SESC de São Paulo, instituiu o trabalho social com idosos, atividade pioneira na América Latina.

Os idosos que frequentam o SESC se mostram bem ativos e com uma participação maciça nas atividades turísticas, como também nas atividades de lazer e de cultura. Diante desta conjuntura, a presença crescente da terceira idade vem conquistando um espaço cada vez mais significativo na sociedade.

A participação da terceira idade no turismo social do SESC sempre foi estimulada, por ser uma das formas mais completas de expressão do lazer. Do ponto de vista do turismo social, cada viagem deve significar uma experiência válida, no que diz respeito ao aprimoramento e ao inter-

relacionamento humano. O turismo representa a manutenção da saúde física e mental, também podendo suprir o ócio e os problemas característicos da idade. Como resultado desse trabalho, constata-se que 33% da clientela de turismo do SESC tem mais de 55 anos.

No Brasil, o SESC se constitui como modelo no turismo social, que visa proporcionar a este segmento a possibilidade de usufruir equipamentos turísticos como hotéis, centros de recreação, entre outros, a preços acessíveis, se comparados aos do turismo convencional.

Diante de todas as abordagens feitas, fica clara a missão do SESC: promover o turismo no Brasil, abarcando os grupos menos favorecidos economicamente. Ou seja, ele possibilita o acesso desse público a viagens, passeios, excursões e hospedagens, a preços acessíveis, dando a oportunidade de conhecer seu próprio país e até mesmo de realizar sonhos.

Ao longo dos anos, as atividades da instituição têm indicado a sua preocupação eminentemente social. Contudo pode-se afirmar que promover o bem-estar e a melhor qualidade de vida ao seu público é um de seus principais objetivos.

Compromisso com o cidadão

Sessenta anos depois de sua implantação, o sucesso do turismo social do SESC pode ser medido pela sua amplitude. A entidade dispõe de uma rede extra-hoteleira com 42 estabelecimentos e mais 135 pontos de atendimentos em todo o Brasil. As opções vão do turismo de lazer ao ecológico, passando pelo rural, sem esquecer os aspectos relacionados com a educação, o meio-ambiente e a cultura locais. O diferencial não está apenas no preço. Está na diretriz educativa de suas ações, na qualidade dos serviços e na preocupação com a integração e a inclusão social, com responsabilidade ambiental.

Bibliografia

BARRETO, Maria Lectícia Fonseca. *Potencial turístico da terceira idade*. Belo Horizonte: SESC-MG, 2002.

BENI, Mário Carlos. *Análise estrutural do turismo*. 5ª ed. São Paulo: SENAC-SP, 2001.

- Bureau Internacional du Tourisme Social. *Declaração de Montreal*. [S.l.], 1996.
- Bureau Internacional du Tourisme Social. *Carta de Viena*. [S.l.], 1972.
- CUNHA, Licínio. *Introdução ao turismo*. Lisboa: Verbo, 2001.
- DIAS, Reinaldo. *Sociologia do turismo*. São Paulo: Atlas, 2003.
- FALCÃO, Carlos. *Turismo social – em busca de maior inclusão da sociedade*. In: CARVALHO, Caio Luis de (Org.); BARBOSA, Luiz Gustavo Medeiros (Org.). *Discussões e propostas para o turismo no Brasil: Observatório de Inovação do Turismo*. Rio de Janeiro: SENAC Nacional, 2006. p.127-145.
- FROMER, Betty; VIEIRA, Débora D. *Turismo e terceira idade*. São Paulo: Aleph, 2003.
- HAULOT, Arthur. *Turismo social*. México: Trillas, 1991.
- JOLIN, Louis. *A aspiração do turismo social: turismo para todos, sustentável e solidário*. Bits, 2004.
- JOLIN, Louis. *O turismo social, um conceito rico por suas evoluções*. BITS, 2003.
- LENHART, Norton Luiz, CAVALHERO, Lirian Sousa Soares. *Comentários à Lei Geral do Turismo (lei nº 11.771, de 17 de setembro de 2008) e proposições legais para o incremento do turismo no país*. Brasília: CNC/CCBC, 2008.
- MARCELLINO, Nelson Carvalho. *Estudos do lazer: uma introdução*. 3ª ed. Campinas: Autores Associados, 2002.
- Ministério do Turismo. *Segmentação do turismo – marcos conceituais*. Brasília, 2005. 1999.
- MOREIRA, Ana Paula Latini. *A terceira idade no turismo social do SESC-RJ*. Rio de Janeiro, 2006. Monografia
- Organização Mundial do Turismo. *Código mundial de ética do turismo*. Santiago do Chile, 1999.
- SALGADO, Marcelo Antonio. *Velhice – uma nova questão social*. Biblioteca Científica, Série Terceira 1. São Paulo: SESC, 1980.
- Secretaria de Turismo do México. *Turismo social, hoy turismo para todos*. México, 2004.
- Secretaria de Turismo do México. *Ley federal de turismo*. México, 1992.
- SESC-DN. *Modelo da atividade turismo social*. Rio de Janeiro, 2003.
- _____ *Diretrizes gerais de ação do SESC*. Rio de Janeiro, 2004.

_____ *Módulo de programação – turismo emissivo*. Rio de Janeiro, 2007.

SESC-SP. *Turismo social no SESC-SP – turismo para todos*. São Paulo, 2006.

YÁZIGI, Eduardo. *Por uma política de turismo social*. In: LAGE, Beatriz Helena Gelas. *Turismo, Hotelaria & Lazer*. São Paulo: Atlas, 2004, parte I, p.31-69.

Preparação para uma Aposentadoria Ativa

Célia Pereira Caldas

Professora-adjunta da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), onde se formou em Enfermagem, com habilitação em Saúde Pública. Mestrado no Instituto de Medicina Social da UERJ. Doutorado na Escola de Enfermagem Ana Nery, da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Atualmente, é vice-diretora da Universidade Aberta da Terceira Idade (UnATI-UERJ), pesquisadora associada do Institute of Gerontology da Jönköping University, na Suécia, e professora colaboradora no Departamento de Enfermagem da School of Health Sciences, na mesma universidade.

A aposentadoria pode ser considerada o final de uma fase da vida. Para alguns pode representar o ingresso num grupo de inativos, para os quais a vida carece de significado. Para outros, porém, pode ser a possibilidade de realização de novos projetos de vida. Pode ser a oportunidade para dedicar-se a uma atividade intelectual, desportiva ou social postergada por uma intensa vida de trabalho. O fato é que somos nós que atribuímos o significado que esta fase da vida terá.

Nas últimas décadas, a economia mudou muito em todo o mundo. O assalariado sabe que não existe nenhum sistema de seguridade social baseado nas aposentadorias que lhe garanta um nível de vida estável. O aposentado tem consciência de que seu nível de vida se deteriorará continuamente e tenta defender-se reduzindo gastos e buscando serviços necessários a preços inferiores ao resto da população. O trabalho complementar é uma solução para compensar a insuficiência de recursos das aposentadorias. Mas as possibilidades de trabalho complementar para

os aposentados dependem de que o aposentado tenha saúde e se mantenha atualizado para o mercado de trabalho.

Para viver no mesmo padrão de antes é preciso elaborar um esquema razoável das próprias possibilidades. Um rendimento digno para proporcionar um nível de vida mínimo é requisito fundamental, mas é preciso ter consciência de que as possibilidades de vida após a aposentadoria não se reduzem ao dinheiro. É preciso planejar bem a utilização do novo tempo disponível. A maior parte das pessoas não está preparada para dispor deste tempo. Se não souber como utilizá-lo para melhorar sua qualidade de vida, este tempo torna-se uma carga, em vez de uma oportunidade.

A saúde é um recurso necessário para que possamos realizar nossos projetos de vida na aposentadoria. Sua promoção é uma responsabilidade compartilhada pelo indivíduo e pelo Estado. O Estado deve garantir assistência pública, condições ambientais e sociais para que todos os cidadãos tenham qualidade de vida. Mas o indivíduo precisa assumir sua responsabilidade em relação às escolhas que constituem o seu estilo de vida. Isso envolve seus hábitos de vida e os cuidados para a preservação da própria saúde.

A aposentadoria é uma fase da vida marcada pela perda das exigências sociais de trabalho. Muitas vezes, é nessa fase que o indivíduo descobre que se ocupou demasiadamente com tais exigências, o tempo passou e os investimentos que ele deveria fazer em prol de sua saúde não foram realizados. É importante destacar que, para assumir esta responsabilidade, o trabalhador precisa se preparar desde a juventude.

A saúde individual é determinada pelo resultado da complexa relação entre o físico, o psíquico e o social, e a aposentadoria é uma oportunidade para que os indivíduos desenvolvam hábitos saudáveis. Mas é necessário que o aposentado seja preparado com antecedência, pois necessita de certo tempo para que modifique seus hábitos nocivos. Por outro lado, é necessário o apoio da sociedade, por meio de um sistema de assistência de saúde e social que facilite os hábitos saudáveis do aposentado. Nenhuma situação deve ser considerada imutável, se o indivíduo deseja alterá-la e dispõe dos meios necessários.

Este capítulo trata das condições necessárias a uma aposentadoria

ativa. Inicialmente, serão discutidas a possibilidade de auto-realização e a importância do autocuidado nesta fase da vida. A seguir, tratamentos da saúde como um requisito necessário a uma vida ativa. Por fim, destacaremos a importância da estimulação cognitiva para a manutenção do padrão de autonomia necessário a uma vida ativa.

A possibilidade de auto-realização

A busca de uma nova atividade na aposentadoria deve ser orientada para a auto-realização. O interesse do aposentado constitui o primeiro requisito. Descobrir este interesse e orientar as ações para este objetivo não é muito difícil. O problema, muitas vezes, é a falta de interesse do próprio aposentado. O interesse vai depender de que ele possua um projeto de vida que vá além da aposentadoria. Este projeto precisa ser definido antes de se buscar uma atividade.

O segundo requisito é a relevância social da atividade. A atividade é relevante se o aposentado acredita que é. Muitas vezes, a família, os amigos e o grupo social em que a pessoa se insere dão relevância a determinadas atividades que para ela não têm muito significado. No entanto não é possível a auto-realização sem que o sujeito atribua sentido às suas ações. O aposentado precisa perceber que a sociedade dá valor à sua atividade. Portanto atividades que recordem esquemas infantis de ocupação de indivíduos que não participem realmente da vida social dificilmente são elegíveis para pessoas maduras.

Entre as possibilidades de atividades estão as ocupacionais, educacionais, culturais, recreativas, desportivas, de voluntariado, religiosas e ideológicas. As atividades ocupacionais incluem as manuais - artesanato e ofícios clássicos (): carpintaria, trabalhos com metais, barro e cerâmica, jardinagem, criação de animais, modelismo, fotografia, cinema etc. São atividades que precisam se adequar ao nível educacional e à saúde das pessoas. Os que têm menos condições econômicas terão muita dificuldade para dedicar-se a qualquer tipo de atividade nova.

A busca por atividades educativas geralmente não é voltada para a obtenção de titulação acadêmica. O mais comum é que as atividades educativas e culturais tenham como objetivo a ampliação de conhecimentos ou o mero gosto por saber e atualizar-se.

Quando uma grande parte dos aposentados é de analfabetos funcionais é difícil planejar atividades educacionais e culturais. É necessário pensar uma pedagogia baseada no desenvolvimento de atitudes instrumentais mínimas: hábitos de leitura, compreensão e redação elementares, para sobre esta base organizar-se qualquer tipo de processo educacional.

A diferença entre o lazer do trabalhador ativo e o lazer do aposentado é que para este perde-se o sentido de lazer como descanso da atividade produtiva. Para o aposentado, lazer está ligado a vivenciar atividades sem compromisso com outra coisa que não com o próprio prazer. Uma classificação clássica de lazer o divide em ativo e passivo. No primeiro caso, o indivíduo participa ativamente, como nos jogos. No lazer passivo, o indivíduo recebe mensagens passivamente, como quando assiste a televisão ou cinema. O lazer ativo é mais ligado aos esportes. As atividades desportivas são possibilidades de auto-realização, desde que ajustadas às possibilidades individuais.

As atividades de voluntariado são definidas pela doação de tempo sem compensação econômica. É uma possibilidade para pessoas que tenham como valores pessoais a solidariedade e o compromisso com a construção de uma sociedade mais humana. Um exemplo são os programas de humanização dos hospitais através do trabalho voluntário. É uma atividade excelente para proporcionar interesse individual e transcendência social. No entanto percebemos muitas barreiras ao trabalho voluntário. É comum encontrarmos aposentados que afirmam não querer realizar este tipo de atividade, pois “trabalharam muito durante a vida para fazê-lo agora sem ganhar nada”. No entanto o trabalho voluntário tem a ver com o fato de sentir-se membro de uma comunidade da qual se participa de diferentes maneiras; da qual se recebe e para a qual se deve contribuir na medida das possibilidades pessoais.

Existe ainda a possibilidade de envolvimento em atividades que têm por fundamento valores intangíveis professados pela pessoa e que levam a uma ação por fidelidade a princípios religiosos, políticos, espirituais etc. Tais atividades geralmente têm conexão com as atividades de voluntariado.

Preparar-se para a aposentadoria consiste em agir tendo no horizonte a representação dos fatos futuros, consequências previsíveis

e adaptações que devem ser feitas para que estes fatos tornem-se uma experiência positiva ou o menos negativa possível. Esta preparação envolve a definição e o desenvolvimento de um projeto de vida.

Um projeto de vida é uma razão para dar sentido à sua vida. Os aposentados que não chegam a conseguir o mínimo necessário para sobreviver têm maior dificuldade para realizar seus projetos de vida. Portanto é necessário, antes de qualquer coisa, conseguir meios financeiros para garantir sua sobrevivência e então projetar o futuro.

Nada dá maior frustração ao ser humano do que a falta de objetivo para viver. E quanto mais transcendente seja, maior satisfação pessoal obterá, mesmo que não possa alcançá-lo totalmente. Para desenvolver seu projeto de vida, o aposentado deve identificar que tipo de recursos seu projeto requer, planejar a sua realização e começar a exercitar a atividade.

A importância do autocuidado

Atitudes de autocuidado são necessárias durante toda a nossa existência. Uma maturidade saudável é apenas o resultado de toda a vida. Para se autocuidar é necessário desenvolver uma consciência das condições que proporcionam o próprio bem-estar. Isso só é possível através de um processo de autoconhecimento. O desenvolvimento da auto-estima ao longo da vida também é importante para que as nossas necessidades de cuidado não sejam negligenciadas por nós mesmos.

O cuidado é parte da natureza humana. Para existir, o homem tem de atender às suas próprias necessidades - alimentar-se, higienizar-se, agasalhar-se etc. Ser capaz de se cuidar é a condição básica para a autonomia, a independência e a autodeterminação. Quando, ao contrário, o indivíduo precisa ser cuidado por outra pessoa, sua liberdade de ser está comprometida.

O envelhecimento saudável não está diretamente relacionado à idade cronológica. Depende muito mais da capacidade de o organismo responder às necessidades da vida cotidiana, à capacidade e à motivação física e psicológica para continuar buscando novos horizontes na vida.

O ser humano precisa de cuidados ao longo de toda a vida. Cada

indivíduo tem uma maneira própria de se cuidar. Cuidar de si também pode exigir um aprendizado especial para otimizar ações em prol da saúde e atender às mudanças produzidas por doenças ou pelo processo de envelhecimento. Portanto é necessário conhecimento sobre si e sobre suas próprias variações ao longo da vida. Os adultos maduros que se preparam para o envelhecimento devem dar especial atenção ao autocuidado, à prevenção e ao controle de doenças crônicas.

O corpo é programado para preservar as condições que proporcionam uma vida saudável ao longo de toda existência. Para que isso ocorra, é necessário que o organismo disponha de uma reserva fisiológica. Essa reserva é construída ao longo de toda a vida e, na velhice, será necessária para a manutenção da saúde. As pessoas que tenham desenvolvido um estilo de vida saudável, de acordo com as suas condições de vida durante o seu processo de desenvolvimento, possuem uma reserva maior dos elementos necessários a uma vida normal na velhice.

Saúde: requisito necessário para uma aposentadoria ativa

A aposentadoria representa um marco social do processo de envelhecimento, que é um processo multidimensional. Este processo reflete as condições de vida e os cuidados ou a falta de cuidados que tivemos com a nossa saúde. Frequentemente é marcado pela convivência com pelo menos uma doença crônica.

Existem cuidados específicos para cada doença, para cada pessoa. Mas, de uma forma geral, os principais cuidados referem-se ao controle dos fatores de risco, ou seja, a prática de atividades físicas, adequação do peso, supressão do hábito de fumar, redução do consumo de álcool e cafeína e uma alimentação nutritiva.

A atividade física é, geralmente, a primeira recomendação para um programa de otimização da saúde. Os exercícios, de forma geral, devem movimentar todo o corpo. A caminhada é uma proposta simples para iniciar um programa de atividade física. É o programa mais utilizado, por trazer grandes benefícios à saúde a custo zero e possuir poucas contra-indicações. Caminhar melhora o sistema circulatório, proporciona condicionamento físico e aumenta a capacidade respiratória. Até mesmo os movimentos peristálticos são influenciados, ajudando a digestão e

evitando a constipação intestinal.

Cada pessoa possui uma estrutura óssea capaz de suportar uma quantidade de peso determinada geneticamente. A sobrecarga ponderal compromete toda a estrutura óssea, principalmente as articulações, que acabam sendo lesadas, diminuindo sua mobilidade. Além disso, no obeso, há uma sobrecarga do aparelho circulatório. Se uma estrutura organizada para suprir determinada carga precisa garantir o funcionamento de dez ou 20 quilos a mais, haverá sobrecarga em todo o organismo. O coração, geneticamente programado para aquela carga, aumenta o seu trabalho para bombear o sangue para um organismo mais volumoso. Por isto, em geral, o obeso desenvolve problemas cardíacos e a hipertensão é uma consequência quase inevitável.

O cálcio é um mineral descartado se não necessitamos de ossos resistentes o suficiente para suportar exercícios. Em outras palavras, a vida sedentária provoca a descalcificação, favorecendo o surgimento da osteoporose, caracterizada pela perda de cálcio dos ossos. Devemos lembrar que o excesso de ingestão de café, álcool e fumo também contribui para a descalcificação.

A qualidade da alimentação é outra medida fundamental. Variedade, sabor e até o odor da alimentação são importantes como estímulos a uma alimentação saudável. Um prato colorido é um bom indicativo de que todos os nutrientes necessários estão sendo ingeridos. É fundamental para o desenvolvimento de uma mentalidade de auto-estima e autocuidado sentir prazer no ato de alimentar-se, que deve ser saudável e variado. A variedade, o sabor, o odor e a arrumação do prato constituem pequenos prazeres que muito contribuem para a qualidade da alimentação.

Em relação às condições orais, a boca precisa estar sempre limpa; dentes ou dentaduras devem ser escovados; a língua bem cuidada, escovada com uma escova mole, assim como as gengivas. A língua não é lisa, portanto retém resíduos de alimentos e remédios entre as papilas, que deterioram, podendo causar enfermidades devido à proliferação de germes.

Independentemente do que se pode dizer do consumo das drogas ilícitas, devemos ressaltar os efeitos do uso contínuo e prolongado de álcool, cafeína, fumo e medicamentos psicotrópicos, como ansiolíticos,

calmantes e indutores do sono. Todos esses agentes causam dependência. O fumo, por sua vez, é bastante conhecido como agente causador do câncer de pulmão, de boca e de doenças gástricas, entre outras. Quanto aos medicamentos, muitas pessoas pensam que é natural o uso de indutores do sono e ansiolíticos, como se não houvesse consequências e efeitos colaterais. Há situações em que é necessário o uso de ansiolíticos e indutores do sono, mas, passada a crise, podem e devem ser usadas outras técnicas de controle da ansiedade.

O desgaste dos sentidos visuais e auditivos pode diminuir muito nossa qualidade de vida, além de propiciar acidentes. Assim, é necessário que mantenhamos uma rotina de exames periódicos com o oftalmologista e com o otorrinolaringologista.

Deve-se ressaltar a importância dos exames preventivos ginecológicos e urológicos. Aos homens recomenda-se o exame preventivo do câncer de próstata, que inclui a avaliação urológica, com dosagem de hormônio PSA e toque retal da próstata. Entre as mulheres, a importância do exame preventivo ginecológico para a detecção do câncer cérvico-uterino e de mama já está mais estabelecida. Se diagnosticados precocemente, tanto o câncer de útero quanto o de mama têm cura, daí a importância do exame preventivo periódico, uma vez que estas formas de câncer são, inicialmente, assintomáticas.

Devemos lembrar também que mecanismos de defesa contra infecções são menos eficazes nessa faixa etária, contribuindo também para aumentar os riscos de contrair doenças. Assim, é aconselhável a imunização das pessoas idosas, uma vez que a gripe e a pneumonia estão entre as maiores causas de mortalidade e morbidade entre idosos, o que pode ser evitado com vacinação específica.

A vacinação contra a gripe é realizada anualmente, no início do outono, antes de a temperatura diminuir. A vacinação contra a pneumonia usualmente confere imunidade para o resto da vida, sendo recomendável, entretanto, uma revacinação a cada cinco anos. Recomenda-se também a vacinação contra o tétano, já que mais de 50% dos casos de tétano reportados ocorrem em idosos.

A pele também precisa ser alvo de cuidados ao longo de toda a vida. À medida que envelhecemos, a pele fica seca e frágil, daí os cuidados

que devemos ter com a hidratação, tanto por via oral quanto tópica, aumentando a ingestão de água e usando loção hidratante em todo o corpo. Em países tropicais, como o nosso, o risco da exposição ao sol é muito maior. Os raios ultravioleta destroem a pele, causando lesões como o câncer cutâneo. A exposição ao sol requer cuidados: horário (antes das 10h e depois das 16h); proteção (protetor solar) e roupa adequada (clara e de tecido que proteja a pele, permitindo a sua oxigenação).

A importância de uma mente ativa

O desenvolvimento da sociedade ocidental, voltada para a produtividade a qualquer custo, traz consequências sérias para o indivíduo que se aproxima da maturidade. Embora, muitas vezes, o indivíduo se sinta no auge da sua capacidade profissional, o sistema produz mensagens que o levam a crer que chegou o momento de se retirar de cena e deixar o lugar para outros mais jovens. No entanto, desde os primeiros anos de nossas vidas, somos preparados apenas para o trabalho. E, após um longo período de adestramento, quando finalmente nos tornamos experientes e seguros no desempenho de nossas funções, pouco tempo nos resta antes da nossa aposentadoria.

O ser humano possui um potencial para se desenvolver em muitas áreas além daquela na qual trabalha. E, ao desenvolver atividades nas mais diversas dimensões, novos horizontes podem surgir na maturidade, tornando o trabalho apenas uma das áreas de desenvolvimento do indivíduo, não a única.

Quanto mais áreas diferentes forem desenvolvidas ao longo da vida, maior será nosso potencial e melhor o funcionamento de nosso cérebro. Música, artes, atividades físicas, ciência, filosofia, esportes, matemática, jogos, diversão, espiritualidade e filantropia são alguns exemplos de áreas de desenvolvimento humano que podem ser estimuladas ao longo da vida.

À medida que envelhecemos, há perda de células, diminuindo o volume do cérebro, porém o homem não utiliza toda a sua capacidade celular cerebral durante a vida. Quando há perda de neurônio, outros entram em atividade. Quanto maior o estímulo do cérebro ao longo da vida, maior a capacidade de utilizar os neurônios. Devemos lembrar que,

assim como a atividade mental, a memória também precisa ser estimulada através de exercícios, para que se conserve durante a terceira idade.

Quanto à inteligência, o idoso não a perde. O que ocorre é uma lentificação da atividade mental, daí a necessidade de uma quantidade maior de explicações e repetições para que ele entenda o que estamos dizendo. No entanto é preciso destacar que aqueles que mantêm sua mente em atividade minimizam suas perdas cognitivas.

Considerações finais

Em nossa sociedade, um grande número de indivíduos já está vivendo 20 ou 30 anos para além da aposentadoria. Medidas devem ser tomadas para fornecer um senso de significado a esta fase da vida, senão os recursos pessoais dessas pessoas serão perdidos para a sociedade.

Pensando em uma aposentadoria ativa com o foco em uma vida com qualidade, é importante desenvolver atitudes de autocuidado durante toda a nossa existência, garantindo uma velhice saudável, através de mudanças de hábitos e adoção de novos padrões de comportamento. A sensibilização em relação a esse problema pode se dar com a preparação para a aposentadoria.

Os resultados, perceptíveis a médio e longo prazos, são a conscientização de que o ser humano possui um potencial para o desenvolvimento de muitas áreas além daquela na qual trabalha. O autocuidado é, na verdade, o ponto de partida para um amplo programa de melhoria da qualidade de vida, com vistas à ampliação de novos horizontes na maturidade.

Portanto, para manter uma aposentadoria ativa, é necessário um elevado nível de autocuidado. Para isso é preciso ampliar o conhecimento sobre o processo de desgaste fisiológico e suas repercussões no funcionamento geral do organismo, aí incluída a inserção do indivíduo na sociedade. É fundamental também a prática individual e coletiva de atividades que tenham como objetivo melhorar a qualidade de vida, ou seja, atividades com um caráter multidimensional em relação a questões de saúde, ocupação e lazer.

Para se sentir realizado, valorizado e integrado à sociedade, é de

extrema importância que, independentemente de sua idade, o indivíduo mantenha projetos de vida a concretizar e que essa decisão seja respeitada. Traduzindo em ações, é preciso identificar o que pode ser feito para favorecer seu potencial de crescimento e realização.

Considerando-se que não se sabe quanto tempo de vida existe após a aposentadoria, é preciso refletir sobre o envelhecimento. Perceber de que maneira é possível estabelecer reservas físicas e emocionais que permitam ânimo e vigor para desenvolver o potencial de aprendizado, lazer e sociabilidade que o tempo, finalmente mais livre, pode proporcionar.

O envelhecimento da população é uma aspiração de qualquer sociedade, mas tal desejo, por si só, não é o bastante. É importante almejar qualidade de vida para aqueles que já envelheceram ou estão no processo de envelhecer. O que implica a tarefa complexa de manutenção da autonomia e da independência. O desafio para os países pobres é considerável, já que, no passado, quando as populações dos países europeus começaram a envelhecer, a população mundial era menor e a sociedade era menos complexa. O Brasil ainda não equacionou satisfatoriamente os problemas advindos do atendimento às necessidades básicas da infância e da adolescência e defronta-se com a emergência, em termos quantitativos, de outro grupo etário, também fora da produção econômica, em busca de investimentos para atender a demandas específicas.

No entanto a baixa prioridade atribuída aos aposentados pelas políticas públicas (assistenciais, previdenciárias e de ciência e tecnologia) evidencia uma percepção inadequada das necessidades específicas deste segmento populacional. Torna-se necessário, portanto, um esforço político orientado no sentido de colocar na pauta da sociedade as necessidades deste segmento populacional.

Política Social de Atenção ao Idoso: Trabalho Social com Idosos do SESC

Claire da Cunha Beraldo

Maria Clotilde Barbosa Nunes Maia de Carvalho

Assessoras Técnicas do Serviço Social do Comércio – Administração Nacional, atuam na coordenação nacional da atividade Trabalho com Grupos – Trabalho Social com Idosos.

Políticas brasileiras de atenção à pessoa idosa

Até há pouco tempo, o Brasil era considerado um país jovem, mas nas últimas décadas o perfil da pirâmide etária foi se modificando e hoje temos um aumento significativo da população idosa, que pressupõe a criação e a reestruturação das políticas públicas voltadas para esse segmento.

Conforme aponta Camarano, a incorporação das questões referentes ao envelhecimento populacional nas políticas brasileiras foi fruto de pressões e influência da sociedade civil, destacando-se a criação da Sociedade Brasileira de Geriatria e Gerontologia, em 1961, que tinha como um dos seus objetivos “estimular iniciativas e obras sociais de amparo à velhice e cooperar com outras organizações interessadas em atividades educacionais, assistenciais e de pesquisas relacionadas com a geriatria e a gerontologia” (CAMARANO, 2004, p. 264), e os grupos de convivência do Serviço Social do Comércio (SESC), em 1963, cuja preocupação inicial com o desamparo e a solidão dos comerciários aposentados deflagrou uma

política dirigida ao idoso.

O SESC¹, criado em 1946 pelo decreto-lei nº 9.853, com a finalidade de promover o bem-estar social do comerciário e de sua família, tinha como objetivo principal a valorização humana.

A ação do SESC com os idosos iniciou-se na década de 60 e revolucionou o trabalho de assistência social, ao deflagrar uma política voltada para as pessoas idosas. Isso se deve ao fato de que as instituições que cuidavam da população idosa na época eram apenas voltadas para o atendimento asilar. As políticas sociais para idosos eram encaminhadas - como as demais questões sociais - por meio de ações assistencialistas, sendo o asilamento a única política pública concreta para esse segmento da população.

Nos anos 70, houve uma iniciativa do governo federal em prol dos idosos, com a criação de dois tipos de benefícios não contributivos: as aposentadorias para os trabalhadores rurais e a renda mensal vitalícia para os necessitados urbanos e rurais com mais de 70 anos que não recebiam benefício da Previdência Social e não apresentavam condições de subsistência.

Costa (2002, p. 1.078) ressalta que “a partir do ano de 1974, ocorre a primeira iniciativa do governo federal na prestação de assistência ao idoso”. Através do Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS), desenvolveram-se ações preventivas nos centros sociais do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS). Essas ações tinham por objetivo o pagamento da internação custo-dia, restrita aos seus aposentados e pensionistas, a partir de 60 anos de idade, em sistema de asilamento.

No ano de 1975, pode-se considerar a ocorrência do primeiro movimento de uma política social para a velhice, com a criação do Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS), que privilegiava as questões voltadas para a saúde, a renda, e a prevenção do asilamento.

Em 1976, o MPAS criou o primeiro documento, “Diretrizes para

¹ Serviço Social do Comércio (SESC) é uma empresa privada, mantida pelos empresários do comércio de bens e serviços, voltada para o bem-estar social dos comerciários. Sua Administração Nacional é o órgão normativo que orienta os Departamentos Regionais, presentes em todos os estados brasileiros, no desenvolvimento das atividades. As Unidades Operacionais são os centros de atividades localizados em diversos municípios brasileiros que desenvolvem os programas nas áreas de assistência, cultura, educação, lazer e saúde, por meio de atividades e projetos.

uma Política Nacional para a Terceira Idade”, que norteava a política social para a população idosa, fruto das conclusões de três seminários regionais com a colaboração do SESC-SP, ocorridos em São Paulo, Belo Horizonte e Fortaleza, além de um Seminário Nacional sobre Política Social da Velhice, ocorrido em Brasília, que tinham o objetivo de identificar as condições de vida da população idosa brasileira e o apoio assistencial existente para atender as suas necessidades.

Nesse mesmo período, o governo propôs reformulações, e coube à Legião Brasileira de Assistência Social (LBA) a responsabilidade de desenvolver os programas de assistência social, inclusive o de assistência ao idoso. A ação da LBA ocorreu em dois projetos principais: Conviver e Asilar. Por meio de convênios de cooperação técnica e financeira, eles revitalizaram os equipamentos públicos e privados de atenção ao idoso.

Até a década de 80, as políticas destinadas à população idosa centravam suas ações na garantia de renda e assistência social, com o asilamento dos idosos em situação de risco social. Àqueles que tinham melhores condições socioeconômicas não eram oferecidos programas ou serviços de qualquer natureza. Essa década - ainda que as grandes questões sobre o envelhecimento não tenham sido objeto de ações governamentais - representou um período absolutamente rico, em que os idosos começaram a se organizar e em que surgiram às primeiras associações de idosos no Brasil. Foi também nesse período que a sociedade científica iniciou os primeiros estudos gerontológicos e realizou inúmeros seminários e congressos, sensibilizando, dessa forma, os governos e a sociedade para a questão da velhice.

Em 1982, a partir da Assembléia de Viena - que propõe uma mudança de visão do papel do idoso na sociedade, adotando o conceito do envelhecimento saudável -, as políticas para a população idosa brasileira, voltadas para os idosos dependentes e vulneráveis, começam a mudar por influência internacional, adotando um conceito positivo e ativo de envelhecimento, sendo a pessoa idosa protagonista das ações. O Brasil passou, então, a adotar em sua agenda o tema do envelhecimento saudável, culminando com sua incorporação no capítulo referente às questões sociais da Constituição Federal do Brasil do ano de 1988.

A Constituição considerou algumas orientações da Assembléia de Viena e introduziu o conceito de seguridade social, alterando o vínculo da

rede de proteção social, que era apenas social-trabalhista e assistencialista, para adquirir uma conotação de direito de cidadania. O acesso à saúde e à educação também foi garantido a toda a população, além da assistência social para a população necessitada.

A Constituição Federal do Brasil, no Capítulo VII, Artigo 230 (BRASIL, 1992, p. 103), ressalta que *“a família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida”*.

Dessa forma, a Constituição responsabiliza a família no amparo ao idoso, assegurando sua participação e convívio familiar e comunitário, que também é retratado na Política Nacional do Idoso (BRASIL, 1998, art. 3º) e no Estatuto (art. 3º). Essa responsabilização da família foi positiva para o idoso, devido ao aumento da proporção de famílias com idosos residindo e convivendo com outras gerações.

A Constituição de 88 estabelece também, no título VIII, Da Ordem Social, Capítulo II, Da Seguridade Social, na Seção IV, Da Assistência Social, no art. 203 (BRASIL, 1992, p. 93) que *“a assistência social será prestada a quem dela necessitar, independente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivo: I – a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice”*. Os artigos 203 e 204 garantem aos mais velhos um sistema de proteção social e incorpora algumas orientações da Assembléia de Viena.

Embora a Constituição promulgada em 1988 tenha registrado, pela primeira vez na história brasileira, que a proteção social aos idosos é um dever do Estado e um direito de todo o cidadão, ocorreram poucos avanços e muitos retrocessos em termos de política social. Entretanto os movimentos de idosos já organizados e a ação de algumas entidades, como o SESC, não só mantiveram vivo o debate sobre a necessidade de políticas de atenção à velhice como fizeram demandas significativas, que contribuíram para dar visibilidade aos velhos e a suas condições de vida.

Em 1993, é formulada a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), lei nº 8.742, que regulamenta os artigos 203 e 204 da Constituição Federal e dispõe, em seu art. 1º, a assistência social como direito do cidadão e dever do Estado e, no art. 2º, ao retratar os objetivos da assistência social,

garante ao idoso a proteção e um salário mínimo de benefício. Ainda no art 2º, inciso V (BRASIL, 2001, p. 197), proclama a *“garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprove não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família”*.

Esse benefício mensal, intitulado Benefício de Prestação Continuada (BPC) é destinado aos idosos com 65 anos ou mais e às pessoas portadoras de deficiência incapacitadas para o trabalho e para a vida independente. Em ambos os casos, a renda familiar *per capita* dos beneficiários deve ser inferior a ¼ do salário mínimo. Nos dias atuais, o idoso de famílias de baixa renda tem um importante papel na família, pois os benefícios sociais que recebe complementam a renda familiar ou, muitas vezes, são a única renda.

No ano de 1994, ainda sob influência dos debates nacionais e internacionais sobre a questão do envelhecimento, foi aprovada a Lei nº 8.842 da Política Nacional do Idoso (BRASIL, 1998), inspirada no princípio de que o idoso é um sujeito de direitos e deve ser atendido de maneira diferenciada em suas necessidades físicas, sociais, econômicas e políticas.

A Política Nacional do Idoso (PNI) tem como objetivo assegurar ao idoso seus direitos sociais, criando condições para promover sua autonomia, integração e participação efetiva na sociedade. Reconhece a questão da velhice como prioritária no contexto das políticas sociais brasileiras e objetiva criar condições para promover a longevidade com qualidade de vida, colocando em prática ações voltadas não apenas para os que estão velhos, mas também para aqueles que vão envelhecer. No Art. 2º, considera idosa a pessoa maior de 60 anos de idade.

A PNI criou normas para os direitos sociais dos idosos, garantindo autonomia, integração e participação efetiva como instrumento de cidadania. Essa lei foi reivindicada pela sociedade, sendo resultado de inúmeras discussões e consultas ocorridas nos estados, das quais participaram idosos ativos, aposentados, professores universitários, profissionais da área de gerontologia e geriatria, contando com várias entidades representativas desse segmento. Entretanto essa legislação não foi eficientemente aplicada. Isso se deve a vários fatores, que vão desde contradições dos próprios textos legais até o desconhecimento de seu conteúdo.

Ressaltamos que a coordenação da Política do Idoso é de competência do órgão ministerial responsável pela assistência e promoção social, com a participação do Conselho Nacional², dos Conselhos Estaduais e do Distrito Federal e dos Conselhos Municipais do Idoso, conforme aponta o art. 5º.

Na área de atenção à saúde, em 1999, o Ministério da Saúde elaborou a Política Nacional de Saúde do Idoso (PNSI), por meio da portaria nº 1.395/GM. A política tem dois eixos norteadores: medidas preventivas, com especial destaque para a promoção da saúde, e o atendimento multidisciplinar específico para o idoso.

Após sete anos de tramitação no Congresso Nacional, em 2003, foi sancionado o Estatuto do Idoso - lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003 -, que tem o propósito de assegurar os direitos consagrados pelas políticas públicas voltadas para a pessoa idosa, com uma visão de longo prazo ao estabelecimento de medidas que visam ao bem-estar dos idosos (BRASIL, 2004).

O estatuto veio fortalecer e ampliar os mecanismos de controle das ações desenvolvidas, em âmbito nacional e complementar à lei que instituiu a PNI. Considera idosa a pessoa com idade igual ou superior a 60 anos. O documento reúne 118 artigos que versam sobre áreas dos direitos fundamentais e das necessidades de proteção dos idosos, reforçando as diretrizes da PNI.

O universo da ação do estatuto está pautado em princípios éticos, priorizando o atendimento das necessidades básicas e a manutenção da autonomia como conquista dos direitos sociais. O atendimento é composto de serviços de atenção à saúde e assistência social, benefícios permanentes e eventuais, programas educacionais para o envelhecimento, restabelecimento da participação social e uma gama considerável de ações que objetivam a promoção social desse grupo etário.

O estatuto representa um passo importante da legislação brasileira na sua adequação às orientações do Plano de Madri, ao cumprir o princípio referente à construção de um entorno propício e favorável para as pessoas de todas as idades.

² O SESC é integrante do Conselho Nacional do Idoso desde sua criação, no ano de 2002. Na gestão de 2004-2006, foi eleito no segmento Organização de Empregadores. Na gestão 2006-2008, ocupa assento no segmento Organizações de Educação, Lazer, Cultura, Esporte ou Turismo.

Apesar das políticas sociais de atenção às pessoas idosas brasileiras retratarem o envelhecimento populacional brasileiro e assegurarem as necessidades básicas e a proteção dos direitos humanos, sua implementação ainda está distante da realidade, restando um longo caminho para viabilizar a cidadania do idoso. Acreditamos que para a concretização das políticas para idosos é necessário, em primeiro lugar, que o idoso seja o protagonista de suas ações pela luta de seus direitos. Como também o Estado deve realizar parcerias com a sociedade civil, visando criar estratégias de atuação para viabilizar serviços de atenção ao idoso.

Políticas sociais brasileiras e a temática da intergeracionalidade

Destacamos a seguir, na legislação brasileira e internacional, a importância do convívio intergeracional como forma de integração e participação do idoso na comunidade. Há um crescente interesse pelo tema da intergeracionalidade, ao recomendar o desenvolvimento de ações intergeracionais como forma de participação ativa do idoso com as demais gerações.

A Política Nacional do Idoso cria normas para os direitos sociais dos idosos, garantindo legalmente a autonomia, a integração e a participação efetiva com ações intergeracionais. No artigo 4, inciso I, da PNI (BRASIL, 2000, p. 234), refere-se à *“viabilização de formas alternativas de participação, ocupação e convívio do idoso, que proporcionem sua integração às demais gerações”* corroborando com o desenvolvimento de ações intergeracionais. Dessa forma, a PNI procura minimizar a exclusão do idoso, dando ênfase à manutenção do seu papel social e à sua reinserção social, ao destacar formas alternativas de integração do idoso com outras gerações.

O Estatuto refere-se à prioridade para a efetivação dos direitos no art. 3º, inciso IV (BRASIL, 2004, p. 6), que compreende a *“viabilização de formas alternativas de participação, ocupação e convívio do idoso com as demais gerações”*.

Dentre as recomendações para adoção de medidas presentes no Plano de Ação Internacional de Madri sobre o Envelhecimento, destacamos abaixo aquelas referentes ao desenvolvimento de atividades

intergeracionais:

Medidas da orientação prioritária I: Pessoas Idosas e o Desenvolvimento.

Tema 1: “Participação Ativa na Sociedade e no Desenvolvimento”.

Objetivo 1: reconhecimento da contribuição social, cultural, econômica e política das pessoas idosas.

A medida (d) *proporcionar informação e acesso para facilitar a participação de idosos em grupos comunitários intergeracionais e de ajuda mútua com oportunidades para realização de todo seu potencial* (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2003, p. 35) orienta a realização de atividades de promoção e o fomento da interação entre as gerações, um dos objetivos do projeto *Era uma Vez... Atividades Intergeracionais*, em estudo.

Temos ainda a recomendação presente no tema 5 - Solidariedade Intergeracional (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2003, p. 43): *a solidariedade entre as gerações em todos os níveis é fundamental para a conquista de uma sociedade para todas as idades*. Esse tema guia as ações do projeto. Para o alcance de seus objetivos, seguem as medidas presentes no objetivo 1 (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2003, p. 44):

Fortalecer a solidariedade mediante a equidade e a reciprocidade entre as gerações, com sete medidas:

- a) promover, por meio da educação pública, a compreensão do envelhecimento como questão de interesse de toda a sociedade;
- b) considerar a possibilidade de rever as políticas existentes para garantir que promovam a solidariedade entre as gerações e fomentem, desta forma, a harmonia social;
- c) tomar iniciativas com vistas à promoção de um intercâmbio produtivo entre as gerações, concentrando nas pessoas idosas como um recurso da sociedade;
- d) maximizar as oportunidades de manter e melhorar as relações intergeracionais nas comunidades locais, entre outras coisas, facilitando a realização de reuniões para todas as faixas etárias e evitando a segregação geracional;
- e) estudar a necessidade de abordar a situação específica da geração que precisa cuidar, ao mesmo tempo, de seus pais, seus próprios filhos e netos;
- f) promover e fortalecer a solidariedade entre as gerações e o apoio mútuo como elemento-chave do desenvolvimento social;
- g) empreender pesquisas sobre as vantagens e desvantagens dos diversos acordos em relação à moradia de idosos, com inclusão da

residência em comum com os familiares e formas de vida independentes, em diferentes culturas e contextos.

Trabalho social do SESC com idosos³

O SESC define uma política social para o segmento da clientela idosa, levando em conta, na sua formulação, os aspectos biológicos, psicológicos, sociais e demográficos específicos da velhice.

A constatação do isolamento e da exclusão social dos idosos foi observada pela primeira vez, nas dependências do SESC, na década de 60. Esse isolamento assumia características de marginalização social. Dentre as muitas causas, apontava-se a aposentadoria, que acarretava perda do papel profissional, a diminuição das condições econômicas, as imagens preconceituosas atribuídas à velhice, a ausência de um papel econômico ou social por parte dos velhos e o pouco interesse das camadas jovens da população pela questão social da velhice.

A percepção da presença de idosos num espaço predominantemente ocupado por jovens e adultos manifestava uma demanda social em estado latente, levando o SESC, em São Paulo, a organizar um trabalho de caráter socioeducativo e cultural voltado exclusivamente para o atendimento dessa clientela.

No início, o trabalho era realizado pela nucleação de grupos de idosos para a prática de atividades de lazer. Às ações originais do trabalho, que objetivavam diminuir o isolamento social do velho, se juntaram outras atividades de natureza diversas e com intenções mais ambiciosas, resultando num programa mais amplo de atendimento à velhice.

Posteriormente, esse programa foi amplamente incorporado aos demais Departamentos Regionais do SESC, que através da vocação local, considerando a cultura e a realidade de cada comunidade, desenvolveu trabalhos que guardam o pioneirismo, assim como mantém até hoje a possibilidade de transformação social.

Os grupos de convivência, com o desenvolvimento de atividades sistemáticas pautadas na metodologia de grupo, visam estimular a

³ A atividade de trabalho social com idosos (TSI) pertence ao Programa Assistência, da Gerência de Educação e Ação Social do SESC Departamento Nacional, ano 2009.

participação social do idoso, colocando-o em contato com um maior número de pessoas da sua idade e de outras gerações. Deste modo, procuram favorecer o acesso ao conhecimento das grandes questões da atualidade, aumentando o nível de informação e, conseqüentemente, a formulação de novas expectativas vivenciais.

No decorrer dos anos, outras ações foram implantadas e estão voltadas para o atendimento dos principais interesses dos idosos. Como exemplo, citamos a promoção da saúde, a socialização e a promoção da autoestima, sempre no intuito de um maior desenvolvimento pessoal e social e uma maior integração com a comunidade.

Essas ações desenvolvidas nos Centros de Atividades do SESC visam à promoção do envelhecimento saudável, ao estimular e viabilizar o processo de participação social nos grupos de convivência e de projetos.

A política social do SESC para os idosos oferece espaços para lazer, cultura e convívio. Em todas as suas atividades e ações estão presentes as intenções socioeducativas que possibilitam ao idoso ter uma melhor compreensão de sua cidadania e do seu papel social, recuperando sua autoestima e autonomia, contribuindo para o envelhecimento saudável. Assim o idoso pode se situar como sujeito de sua história de vida, interferindo e contribuindo para mudanças na comunidade.

O sucesso inicial alcançado ensejou a presença de mais idosos nos Centros de Atividades do SESC e a necessidade de uma ampliação dos objetivos desse trabalho social e, portanto, a definição da política social de atendimento aos idosos pelo SESC.

A lógica da política social adotada pelo SESC considera que o trabalho não seja apenas o de divertir e ocupar o tempo livre do idoso. Limitar a instituição a esse tipo de atuação não permitiria aos idosos uma melhor compreensão do seu estar no mundo e, em decorrência, a transcendência para a condição de ser no mundo.

Esse trabalho pioneiro é referência nos estados e municípios, realizando parceria para desenvolvimento de ações com as seguintes instituições: Ministérios da Saúde, da Assistência Social e da Justiça, Conselho Nacional dos Direitos do Idoso, Conselhos Estaduais e Municipais do Idoso, universidades, secretarias de estados e municípios, fóruns e ONGs.

Em 2008, o trabalho social com idosos (TSI) foi desenvolvido em 25 estados do Brasil, exceto Espírito Santo e Rio Grande do Norte, contando com a participação de 147.995 idosos, assim distribuídos: na capital, 96.599; no interior, 51.396.

Diretrizes de ação do trabalho social com idosos

A perspectiva de trabalho com o idoso no SESC é, inicialmente, acolher as demandas individuais, trabalhando esse indivíduo no grupo. As atividades desenvolvidas consideram os interesses do grupo, o reconhecimento de seus direitos como cidadãos, estimulando a reflexão sobre as possibilidades da construção de novos papéis sociais e políticos. O objetivo principal do trabalho social com idosos é oferecer atividades que promovam o envelhecimento ativo em todas as suas dimensões.

A pessoa idosa necessita ser reconhecida e se reconhecer pertencente a grupos sociais. Entretanto a velhice pode ser vivida e vista como tempo de perdas, e nessas perdas computam-se as biológicas e de funções e papéis sociais. Todos esses fatores favorecem o isolamento e o acometimento de doenças psicossomáticas.

O grupo é uma experiência primordial e constituinte para qualquer indivíduo. No caso da pessoa idosa, em especial, a experiência grupal é crucial, pois é no grupo que se encontra reconhecimento interpessoal, sentimento de pertencimento, criação de objetivos comuns, coesão, trocas afetivas e cognitivas. Pertencer a um grupo pode significar a construção ou reconstrução de identidades, resgate de vínculos familiares que levem o velho à retomada de seu papel social, tanto na família quanto na comunidade, como também no grupo ocorre o reconhecimento de seus direitos como cidadãos, estimulando a reflexão sobre as possibilidades da construção de novos papéis sociais e políticos.

O grupo, no TSI, é a modalidade principal de atendimento ao idoso, que possibilita articulação das dimensões individuais, relacionais e sociais, tornando a velhice um tempo significativo e produtivo tanto para quem a vive quanto para quem convive com ela.

As diretrizes que orientam as ações propostas pelo TSI estão em consonância com as três orientações prioritárias contidas no Plano de Ação Internacional para o Envelhecimento, elaborado na última

Assembléia Mundial sobre o Envelhecimento. Essas três orientações – Pessoa Idosa e Desenvolvimento; Saúde e Bem-Estar e Moradia e Idoso – buscam equacionar soluções para que a população idosa de cada país possa encontrar e contribuir para a construção de uma sociedade para todas as idades, onde a pessoa idosa possa viver num ambiente propício e favorável, com acesso a saúde e reconhecimento de sua possibilidade de cooperar com a comunidade.

Primeira diretriz: relações intergeracionais

A sociedade atual tende a excluir os idosos, que acabam segregados e se fecham para o contato com outras gerações, contribuindo para o seu isolamento social e para o esvaziamento de relações intergeracionais.

Acredita-se que a vivência de relações intergeracionais tem o potencial de reverter estereótipos e avaliações negativas que as crianças têm de pessoas idosas, bem como possibilitam aos mais velhos um contato mais estreito com pessoas de outras gerações.

No desenvolvimento de atividades intergeracionais, estimula-se que as relações sociais dos idosos não se limitem aos seus iguais, pois a possibilidade de velhos, crianças e jovens estarem em contato contribui não só para a troca de experiência entre ambos, mas para desenvolver uma identificação parental e afetiva, além de propiciar a passagem da história de vida, levando em consideração as transformações existentes.

Abre-se um processo de troca entre passado e presente, viabilizando o futuro. Se, por um lado, essa interação proporciona a troca de conhecimentos, por outro contribui para valorizar o saber que a experiência de vida propiciou aos mais velhos, resgatando e ressignificando o conhecimento construído ao longo da vida, incorporando-o à contemporaneidade.

Ao estimular as atividades intergeracionais positivas, a criança transforma seus conceitos em relação ao velho e à velhice, promovendo a inclusão do idoso na família e na comunidade.

As relações intergeracionais possibilitam o repasse de saberes e a transmissão de conhecimentos, o resgate da memória pela revalidação das lembranças, a tomada de conhecimento sobre a transitoriedade da existência e a temporalidade, bem como possibilita a criação de vínculos

afetivos fora do contexto familiar.

Dessa forma, é necessário um trabalho de reflexão e localização dos sentimentos para que a memória dos velhos crie uma reaparição, em vez de uma repetição do que passou.

As atividades intergeracionais desempenham papel catalisador, de propulsor dessas lembranças, ao gerar um inter-relacionamento entre pessoas independentemente de suas idades. No entanto são identificadas as possibilidades/capacidades, assim como dificuldades/limites pertinentes a cada faixa etária. A partir dessas constatações, ocorre a transformação da relação entre as gerações. Ou seja: na medida em que se respeita a diferença, se proporciona o surgimento de uma realidade diferente da anteriormente constatada, permitindo que as gerações aproximem-se e interajam, criando um convívio mais verdadeiro e construindo novos saberes a partir das trocas mútuas de suas vivências e habilidades.

Esse convívio é, muitas vezes, conflituoso, devido às diferenças de entendimento das questões relativas ao mundo contemporâneo. Mas pode ser cooperativo, quando as diferenças são trabalhadas através do diálogo e da percepção de que o conhecimento do ontem tem valor de construção da realidade do hoje, propiciando o conhecimento do passado e o respeito à sabedoria dos mais velhos, possibilitando a transmissão dos saberes, a criação de sentimentos de solidariedade e laços de amizade.

O fundamental do convívio intergeracional é perceber que a transmissão dos saberes não é linear. Ambas as gerações possuem sabedorias que podem ser desconhecidas para a outra geração, e a troca de saberes através da coeducação reforçará os laços entre as gerações.

O trabalho intergeracional surge como uma resposta à discriminação relativa ao processo de envelhecimento, apresentando-se como uma proposta socioeducativa que viabiliza uma sociedade para todas as idades, evitando a segregação e a formação de guetos geracionais, levando à construção de uma sociedade em que todas as gerações contribuam para uma cultura solidária.

O grande desafio da sociedade contemporânea é criar condições para fortalecer as políticas e os programas de promoção de uma sociedade inclusiva para todas as faixas etárias, reconhecendo os direitos fundamentais à vida, à dignidade e à longevidade.



Integrantes do projeto Era Uma Vez...
Atividades Intergeracionais.



Idosos do TSI em oficina de artes plásticas.

Segunda diretriz: gerontologia como tema transversal

A gerontologia, como tema transversal, deve perpassar as ações socioeducativas propostas à clientela do SESC. O foco é permitir que todos possam vivenciar e perceber a velhice como um processo do ciclo de vida em que há possibilidade de uma existência plena, contribuindo para a diminuição da exclusão social, política e econômica dos idosos, favorecendo sua organização e atuação nos espaços sociopolíticos, visando sua mobilização na defesa de seus direitos.

A Constituição Federal Brasileira (1988), o Estatuto da Criança e do Adolescente (lei nº 8.069/90), o Estatuto do Idoso (lei nº 10.741/2003), a Política Nacional do Idoso (lei nº 8.842/94) e a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (lei nº 9.394/96), entre outras, garantem o direito à educação, bem como o direito ao acesso e à permanência na escola. Essas leis têm como finalidade a formação do sujeito para o exercício da cidadania e sua participação na sociedade. Segundo a Política Nacional do Idoso (PNI), na área de educação, recomenda-se a inserção de conteúdos sobre o envelhecimento nos diversos níveis de educação formal, com o objetivo de incentivar a produção de conhecimentos sobre a temática e eliminar preconceitos, uma vez que entende-se a educação como processo de aquisição e construção de conhecimentos, valores, atitudes e habilidades que se constituem em base para viver e participar da sociedade de forma autônoma, quer do ponto de vista intelectual como moral, social e afetivo. A PNI incentiva também o desenvolvimento de programas educativos, especialmente nos meios de comunicação, a fim de informar a população sobre o processo de envelhecimento.

O SESC deve continuar pautando sua atuação em torno de políticas socioeducacionais e socioculturais, visando contribuir para a melhoria do bem-estar social dos trabalhadores do comércio e também da comunidade em geral, por meio do desenvolvimento de atividades e projetos nas áreas da educação, cultura, saúde, lazer e assistência. Dessa forma, as ações educativas devem contribuir para a promoção do envelhecimento saudável, intervindo junto à sociedade na construção de valores e atitudes positivos em relação ao velho e à velhice.

Nesse sentido, as diretrizes das ações educacionais da atividade trabalho social com idosos são voltadas para o exercício da cidadania e o

enfrentamento da exclusão da velhice e ainda apontam para o fortalecimento do idoso como ator social, desempenhando papel representativo na família e na comunidade.

A gerontologia como tema transversal, bem como a educação de valores, coloca o SESC, mais uma vez, como instituição de vanguarda, contribuindo para a criação de um ambiente propício para a convivência harmoniosa entre gerações, cumprindo ainda sua função propositiva e servindo de referencial para o Estado e as demais instituições.

Terceira diretriz: protagonismo do idoso

A perspectiva da terceira diretriz tem o foco nas ações voltadas para a comunidade, em que os idosos tornam-se multiplicadores das atividades promovidas pelo SESC. A intenção é capacitar a clientela a partir dos conhecimentos e vivências no TSI, a desenvolver ações em seus locais de convivência e em outras comunidades, promovendo o protagonismo do idoso e, ao mesmo tempo, estimulando o desenvolvimento de transformações sociais. Nessa interação entre idosos e comunidades cresce o respeito aos mais velhos e estreita-se o laço entre eles e as pessoas com as quais convivem cotidianamente.

A reinserção do idoso em sua comunidade e em outras mais carentes por meio da implantação de projetos que visem à melhoria das condições de vida das comunidades permite o fortalecimento dos vínculos sociais e das trocas geracionais.

A atividade econômica não é prerrogativa do tempo do envelhecimento, entretanto o velho necessita do reconhecimento social. Torna-se necessário favorecer a criação de espaços nos quais ele possa ser protagonista e ter uma participação produtiva, não no sentido econômico, mas na dimensão social, exercendo atividades que atendam as necessidades e expectativas das comunidades, sempre com o objetivo maior da qualidade de vida e do desenvolvimento social.

As ações do TSI voltadas para o protagonismo do idoso devem estimular sua participação “como ator principal” em projetos relacionados ao bem comum em sua comunidade e na sociedade de forma mais ampla. O idoso protagonista pensa globalmente e atua localmente, contribuindo para garantir a resolução de problemas em sua comunidade, na escola e

em outros espaços comunitários, ampliando seu arco de atuação. O idoso pode e deve contribuir com a sua experiência e vivência acumulada ao longo da vida para participar efetivamente da construção de um novo ordenamento social.

O incentivo ao desenvolvimento do protagonismo do idoso pode ser o primeiro passo para um trabalho de formação de empreendedores sociais. O empreendedorismo social busca, com o aprendizado de novas habilidades e o resgate da experiência do idoso, promover mudança na dinâmica social, introduzindo maneiras inovadoras de pensar, agir e transformar.

O empreendedorismo social apresenta-se para os idosos como um resgate de habilidades, propiciando a implementação de novos projetos de vida. Acredita-se que, com o exercício do protagonismo, o idoso possa desenvolver seu potencial de empreendedor, criando espaço para novas aprendizagens e redimensionando a vida a partir de vivências mais participativas e significativas.



Idosos em reunião de convivência.

Quarta diretriz: envelhecimento ativo

As atividades oferecidas pelo SESC ao idoso visam alcançar um envelhecimento ativo e mais saudável, com o desenvolvimento de ações educativas em saúde que promovam o exercício da participação democrática, com intuito de melhorar a qualidade de vida do idoso.

Ressaltamos que consideramos o conceito de envelhecimento ativo, adotado pela Organização Mundial de Saúde (OMS) nos anos 90 e definido como *“processo de otimizar oportunidades para saúde, participação e segurança de modo a realçar a qualidade de vida na medida em que as pessoas envelhecem”* (OMS, 2002). Esse conceito pretende transmitir uma mensagem mais inclusiva do que o termo “envelhecimento saudável”, porque considera participação como engajamento continuado na vida e reconhece a influência de um conjunto de determinantes que interagem continuamente para o envelhecimento ativo (econômicos, comportamentais, pessoais, relacionados ao meio ambiente físico, social e aos serviços sociais e de saúde), transversalmente influenciados por aspectos relativos a gênero e cultura.

Dessa forma, considera-se que no envolvimento do idoso em grupos que estimulam a autoconfiança os vínculos sociais são fundamentais para a participação e organização política, visando à efetivação dos direitos sociais dos idosos.

Através do grupo de convivência, os idosos são integrados nas atividades no SESC. É a porta de entrada para a socialização e a integração do idoso. O grupo é considerado um espaço de acolhimento, apoio e debate de temas do cotidiano do idoso. A partir dos grupos de convivência, surgem subgrupos temáticos que utilizam uma metodologia que vai direcionar o objetivo de atuação de acordo com o interesse de seus representantes, incentivando a realização de ações de caráter social, voltadas para o idoso e a comunidade, contribuindo para a criação de um novo paradigma para a velhice.

Os grupos de convivência visam estimular a participação social do idoso, colocando-o em contato com um maior número de pessoas da sua idade e de outras gerações. Desse modo, procuram favorecer o acesso ao conhecimento das grandes questões da atualidade, aumentando o nível de informação e, conseqüentemente, a formulação de novas expectativas vivenciais.



Grupo de idosos do TSI em prática esportiva

Bibliografia

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil: 1988* – texto constitucional de 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais de nº 1, de 1992, a 43, de 2004, e pelas Emendas Constitucionais de Revisão de nº 1 a 6, de 1994. Ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenação de Publicações, 2004. 80p.

_____. *Estatuto do Idoso: lei federal nº 10.741, de 1º de outubro de 2003*. Brasília, DF: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2004.

_____. Ministério da Justiça. *Política Nacional do Idoso*. Brasília, DF: Imprensa Nacional, 1994.

CAMARANO, Ana Amélia *et al.* *Idosos brasileiros: indicadores de vida e de acompanhamento de políticas*. Brasília: Presidência da República, Subsecretaria de Direitos Humanos, 2005.

_____. (Org.). *Muito além dos 60: os novos idosos brasileiros*. Rio de Janeiro: IPEA, 1999.

CARVALHO, Maria Clotilde Barbosa Nunes Maia de. *O diálogo intergeracional entre idosos e crianças: projeto “Era uma Vez... Atividades Intergeracionais*. 2007. 123 f. Dissertação (mestrado em Serviço Social) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2007.

_____. ; BERALDO, Claire da Cunha. *Modelo de trabalho social com idosos: módulo político*. Rio de Janeiro: SESC/DN/Divisão de Planejamento e Desenvolvimento, 2009. 32 p.

CEPAL. Centro Latino Americano y Caribeño de Demografía. División de Población. *Manual sobre indicadores de calidad de vida em la vejez*. Santiago de Chile, 2006.

COSTA, Neidil Espínola *et al.* *Políticas de assistência ao idoso: a construção da política nacional de atenção à pessoa idosa no Brasil*. In: FREITAS, Elizabete Viana *et al.* *Tratado de geriatria e gerontologia*. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2002.

DEBERT, G. G - *A reinvenção da velhice* - Edusp - FAPESP-SP, 1999.

GROISMAN, Daniel - *Velhice e história: perspectivas teóricas*. Caderno do IPUB (10), 2º edição, 1999, p. 43-56.

IBGE. *Síntese dos indicadores sociais*. Rio de Janeiro, 2000.

MORAGAS, R. M - *Gerontologia Social: envelhecimento e qualidade de vida*. São Paulo: Paulina, 1997.

MOREIRA, Morvan de M. - *Envelhecimento da população brasileira: aspectos gerais*. Disponível em www.fundaj.gov.br/docs/text/pop2001-5.doc. Acesso em 19 de março de 2007.

NERI, Anita L. *Velhice e sociedade*. Campinas: Papirus, 1999.

ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas. *Plano de Ação Internacional para o Envelhecimento, 2002*/Organização das Nações Unidas; tradução de Arlene Santos. - Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2003. - 49p.: 21cm. (Série Institucional em Direitos Humanos; v. 1).

PAPALÉO Netto, Matheus. *Gerontologia*. São Paulo: Atheneu, 2002.

SALGADO, Marcelo Antônio. Aspectos da problemática social do idoso no Brasil e a ação do SESC de São Paulo. São Paulo: SESC/DR/SP, 1978. 24 p.

_____. *Velhice, uma nova questão social*. São Paulo: SESC/DR/SP, 1980. 121 p. (Biblioteca científica SESC. Série Terceira Idade, 1).

SESC - Departamento Nacional. *Diretrizes para o Quinquênio 2006-2010*. Rio de Janeiro: Serviço Social do Comércio - Departamento Nacional, 2006.

SESC - Departamento Nacional. *Plano geral de ação do SESC*. Rio de Janeiro: Serviço Social do Comércio - Departamento Nacional, 1961.

SKINNER, B. F & VAUGHAN, M. E. - *Viva bem a velhice - aprendendo a programar sua vida*. São Paulo, Summus Editorial, 1985 In: FRANÇA,

L. H.; SOARES, N. E. – *A importância das relações intergeracionais na quebra de preconceitos sobre a velhice*. In: Veras, R. (org.) – *Terceira idade: desafios para o terceiro milênio*. Rio de Janeiro - Relume-Dumará, 1997.

STEPANSKY, Daizy Valmorbidia; GIANI, Luiz Antônio Afonso. *Texto base sobre a história do SESC*. Rio de Janeiro: SESC/ DN, 1978.29p.

STREJILEVICH, M. Viejés. In: USANDIVARAS, R. ET AL. Enciclopédia. Buenos Aires. El Ateneo, 1977. In: Veras, R. (org.) – *Terceira idade: desafios para o terceiro milênio*. Rio de Janeiro - Relume - Dumará, 1997.

VERAS, Renato P. *País jovem de cabelos brancos: a saúde do idoso no Brasil*. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 1994.

_____ (Org). *Terceira idade: um envelhecimento digno para o cidadão do futuro*. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 1995.

_____ (Org). *Terceira idade: desafios para o terceiro milênio*. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 1997.

ZIMERMAN, David *et al.* *Como trabalhamos com grupos*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

Produtos, Mercado de Trabalho e Consumo para a População Idosa

Daizy Valmorbida Stepansky

Doutora em Comunicação e Cultura pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), mestre em Sociologia pelo Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro (IUPERJ), socióloga pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), professora do Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Direito da Universidade Federal Fluminense (UFF).

Trabalho e tecnologia – a aceleração pós-moderna

“Cada vez mais, circulamos em circuitos integrados de larga escala. O cilício que hoje nos ameaça, é de silício. O desafio que hoje nos atinge provém de uma autocracia informacional. A informática se torna um rolo compressor. Em seu tropel, a sociedade rola de alto a baixo. Tudo se processa. Por toda a parte, opera um micro. Nenhuma força da tradição parece resistir à atropelada da computação. As novas gerações de computadores prometem interface para tudo. Aumenta sem cessar o número dos periféricos. Pois o grande periférico visado é o homem que espera o inesperado. Pois, neste caso, nada poderá fugir à informatização.” (Emmanuel Carneiro Leão. “Aprendendo a Pensar”, 1992, vol. II: 93)

A hegemonia das tecnologias de comunicação gerou um mundo novo e um novo olhar, que tudo vê sob o signo do consumo, do supérfluo, do descartável. Pessoas e coisas foram, a partir de então, configuradas segundo novas coordenadas: o formato da imagem e a natureza da

representação. As novas tecnologias aplicadas ao processo produtivo transformaram os conceitos de tempo, de espaço e de consumo.

A pós-modernidade é marcada por profundas mudanças comportamentais, pela individualização, por alterações na configuração familiar e por relações sociais livres das pesadas pressões institucionais da modernidade. As novas formas de controle social e as novas possibilidades da comunicação de massa atribuem novo significado aos meios de comunicação, como produtores e reprodutores de ideologia e de cultura. A revolução informacional alterou consideravelmente o cotidiano e as formas de interação na rede social, após revolucionar o processo produtivo e a base material das sociedades.

As economias mundiais tornaram-se interdependentes, mas desiguais quanto a poder, tecnologia e capital, e impôs-se uma nova relação entre a economia globalizada e os Estados Nacionais. As transformações do capitalismo imprimem profundas mudanças sociais em todo o planeta. Este quadro de transformações marca o fortalecimento dos países centrais, que se mantêm com o controle de ciência, tecnologia e capital e exportam indústrias indesejadas para a periferia e para a semiperiferia industrializadas. É perceptível o enfraquecimento dos movimentos de trabalhadores e a valorização do capital em relação ao trabalho na composição das economias nacionais.

Os trabalhadores, em todo o mundo, são levados a uma permanente corrida em busca da reprofissionalização, da polivalência, da formação qualificadora e pluridisciplinar, para que não se tornem obsoletos mesmo antes de envelhecer. A necessidade de novas qualificações profissionais e aquisição de familiaridade com instrumentos profissionais novos se aceleram e se alternam para uma mesma geração de trabalhadores. Especializações são extintas, porque se tornam desnecessárias, e outras são criadas, ao longo de uma mesma vida profissional. Os processos educacionais e de treinamento permanente, mais que nunca, impõem-se aos custos de produção e de reprodução da força de trabalho, frequentemente individualizados, como mais um fator de competição e de exclusão.

Dentre as mudanças sociais desencadeadas pela nova estrutura produtiva, deve ser destacada a alteração no próprio conceito de trabalho: carreira substituída por emprego ou serviço, o que caracteriza a “flexibilidade” do capitalismo na atualidade e substitui a rígida burocracia

implantada pela revolução industrial. Esta flexibilidade daria maior liberdade para as pessoas administrarem suas vidas e novas formas de controle da produção. A relação do trabalho com o tempo é organizadora da vida social e individual e permite, afirma Richard Sennett (1999), a utilização do tempo para a administração de suas vidas a médio e longo prazos.

Os projetos de mobilidade social mediante poupança, ou de investimento na educação dos filhos, a organização familiar, as relações de sociabilidade e de solidariedade são definidos, ou profundamente marcados, pelas possibilidades de planejamento da vida profissional ou pela atual flexibilização. As empresas com estruturas em rede, por exemplo, são mais leves e flexíveis, mas também mais instáveis. Não geram vínculos e não permitem a organização da vida dos trabalhadores em uma perspectiva de tempo. A estrutura produtiva se impõe às estruturas sociais, às relações familiares, ao caráter individual.

Não há mais “longo prazo”, não há compromissos, quebrou-se a seta do tempo, como afirma Sennett (1999). É rompida a narrativa linear e cumulativa, que organiza as experiências de vida. No mundo que se torna flexível, as narrativas pessoais passam a ser de curto prazo, alteram-se as relações de tempo, lugar e trabalho. O tempo se fragmenta, e a instabilidade é a normalidade.

Contraditoriamente, a prisão criada pela “engenharia tradicional” atrelava o trabalhador à engrenagem produtiva, apropriava-se de seu tempo, contabilizado pela produção e esvaziado de criação, mas lhe oferecia a possibilidade de compor um projeto de vida. A rotina decompunha o trabalho, degradava o trabalhador, mas, de certa forma, o protegia.

A descontinuidade das narrativas, entretanto, pode abrir espaços para a individualização, para a ruptura com os modelos que regiam os comportamentos das gerações passadas e que, de certa forma, aprisionavam as identidades sociais. Os papéis sociais podem ser reescritos nas brechas abertas pela reorganização da produção e da família

O que marca o caráter deste novo ser é a capacidade de desprender-se do próprio passado, da história e da cultura locais, de aceitar a fragmentação em todos os processos da vida social. Viver no limite, em risco permanente, habitar a desordem, recomeçar sempre, na busca do indispensável sucesso,

mantendo as características da obrigatória juventude: esta é a nova ordem. O fracasso é o seu grande tabu. Se a organização do processo de trabalho, no passado, era claustrofóbica, a sua desorganização ainda não oferece, contudo, respostas às ansiedades e às necessidades humanas.

“Empregabilidade” ou exclusão - os desafios da educação permanente

“Todo impulso juvenil corresponde a uma aceleração da História: porém, mais amplamente, numa sociedade em rápida evolução e, sobretudo, numa civilização em transformação acelerada como a nossa, o essencial não é mais a experiência acumulada, mas a adesão ao movimento. A experiência dos velhos se torna lenga-lenga desusada, anacronismo. A ‘sabedoria dos velhos’ se transforma em disparate. Não há mais sabedoria”. (Edgar Morin, “Cultura de Massas no Século XX”, vol.I, 1990:147)

Nas crises do capitalismo ao longo do século XX, a educação e a capacitação profissional eram salvaguardas contra o desemprego e a desvalorização social do trabalhador. Na atualidade, a internacionalização do processo produtivo leva empregos a migrarem em busca de maior lucratividade, encontra trabalhadores qualificados em muitos países - e educação e qualificação não oferecem as mesmas garantias. O fantasma da inutilidade é o novo assombro dos trabalhadores, afirma Sennett (2008). O sistema educacional gera grande quantidade de jovens formados que não serão empregados, ao menos nas áreas em que se qualificaram, porque a economia se satisfaz com mais tecnologia e com menor quantidade de pessoas.

A automação, a oferta global de mão de obra e a gestão do envelhecimento são as forças que alimentam o fantasma da inutilidade, afirma Sennett (2008). A informatização do processo produtivo tem gerado maior produtividade, maiores ganhos para o capital e crescente desemprego ao longo do mundo. O envelhecimento é, entretanto, a ameaça mais próxima: todos os que envelhecem tornam-se inúteis, para o processo produtivo.

Em vários setores da economia, é manifesto o preconceito em relação a trabalhadores “mais velhos”, que podem ter mais de 30, mais

de 40 ou mais de 50 anos de idade. Eis uma grande contradição de nosso tempo: a ciência prolonga a vida, melhora as condições de saúde, mas a sociedade e, especificamente, o processo produtivo não administram satisfatoriamente essa realidade. A idade tornou-se um critério de seleção ou de exclusão: as empresas flexíveis esperam movimento e flexibilidade de seus trabalhadores. Jovens costumam sair mais barato, causar menos problemas, fazer menos críticas e otimizar os investimentos em qualificação. Há um evidente menosprezo pela experiência, afirma Sennett (2008).

O enfrentamento do fantasma da inutilidade é um desafio às políticas públicas, mesmo para Estados que possuem programas de requalificação e de amparo aos desempregados. O Estado previdenciário tem se mostrado incapaz de administrar as consequências do envelhecimento populacional: as questões que envolvem a previdência e a saúde pública ou as resistências culturais e os preconceitos que estimulam a marginalização dos trabalhadores em processo de envelhecimento. Sennett (2008) calcula que, nos Estados Unidos, um quinto dos homens com mais de 50 anos esteja subempregado.

No Brasil, a seguridade social, assumida pela Constituição de 1988, incorporou, embora tardiamente, o discurso social-democrata, hegemônico em muitos países europeus durante o século XX, e agregou, sob a responsabilidade pública, saúde, assistência e previdência. O contexto político e econômico internacional e suas repercussões no Brasil problematizaram sobremaneira a implantação das determinações constitucionais. Ressalte-se, neste contexto, a valorização, pela mídia e pelos discursos hegemônicos, das vantagens e da inexorabilidade da privatização de serviços de previdência, de saúde e educação e de problemas de custo e de qualidade dos terminais serviços públicos

O impacto do ritmo de mudança, drasticamente acelerado no ambiente em que atuam os principais fatores da educação: professores e alunos, faz com que as sociedades pós-modernas rompam definitivamente com o conceito de educação para toda a vida. Em uma analogia com a forma tradicional de abordar a educação, Bauman (2007) lembra uma bala disparada de uma arma, que segue na direção em que foi disparada, em linha reta, na direção do alvo. Ela o alcançará, se este se mantiver imóvel, na mesma direção em que foi disparada a bala. Os projéteis são os únicos corpos em movimento. Tornam-se inúteis, entretanto, se os alvos começarem a se

mover, se forem mais rápidos que os projéteis ou se moverem em trajetória não calculada previamente.

Comparando os mísseis balísticos com novos mísseis inteligentes, que possam mudar de direção no meio de caminho, dependendo das circunstâncias, que sejam capazes de detectar imediatamente os movimentos do alvo, as alterações de posição e velocidade - e dessas informações deduzir o ponto exato em que suas trajetórias se cruzarão... Esses mísseis inteligentes, enquanto viajam, atualizam e corrigem constantemente, sem nunca concluir, a coleta e o processamento de informações.

Abandonando o pressuposto de que o fim está dado, estável e estático, os mísseis inteligentes seguem a trajetória de uma “racionalidade instrumental”, continua Bauman (2007), de modo que só os meios precisam ser calculados e manipulados. Mísseis ainda mais inteligentes não serão limitados a um alvo pré-selecionado, mas os escolherão enquanto prosseguem, guiados pela avaliação de qual será o máximo que poderão alcançar com as suas capacidades técnicas e que alvo potencial estão mais equipados para atingir. Seria uma “racionalidade instrumental” invertida: os alvos serão selecionados com os mísseis no ar, e são os meios disponíveis que definem o “objetivo” selecionado. A “inteligência” do míssil e sua eficácia se beneficiariam pela natureza mais “generalista” ou “descomprometida” do equipamento, sem focalizar uma categoria específica de fins e sem ajuste para atingir um tipo de alvo específico: com a capacidade de *aprender*, os mísseis inteligentes aprendem no caminho, e aprendem depressa.

Nesta trajetória, a capacidade de esquecer, de mudar de idéia e revogar decisões assume, portanto, a mesma importância, e as informações que recebem envelhecem e devem ser descartadas para não interferirem na orientação que recebem. O conhecimento adquirido é descartável, quando não é mais útil. É necessário esquecê-lo, jogá-lo fora e substituí-lo. O sucesso, na pós-modernidade, é também relacionado à capacidade de esquecer, de mudar, de reescrever as trajetórias profissionais e as qualificações adquiridas ao longo da vida com a mesma rapidez com que o mercado se transforma

Os filósofos da educação da era sólido-moderna viam os professores como lançadores de mísseis balísticos e desejavam que eles mantivessem o curso imprimido originalmente. A atualidade “líquida” requer que a

educação seja permanente e se desenvolva ao longo da vida, mas não uma educação voltada apenas para capacitar e adaptar o cidadão para o mercado de trabalho em permanente transformação. A educação necessária, segundo Bauman (2007) deve ser contínua e permanente, deve romper com a ignorância e com a inação, mas deve ser também a que prepara para escolhas livres, desenvolva condições humanas para a implantação das escolhas e para tornar o mundo mais aprazível e mais humano

A liberdade transforma cada etapa da vida numa escolha, é o alicerce de nossa humanidade e confere singularidade à nossa própria existência. Em nenhuma outra época o ato de escolher foi tão exacerbadamente autoconsciente, em condições de tanta incerteza, sob a permanente ameaça da exclusão e do fracasso na satisfação de novas demandas. A diferença entre a atual agonia da escolha e os desconfortos que sempre atormentaram o ser humano é a descoberta de que não há regras definidas previamente, nem objetivos universalmente aceitos para seguir. É absolutamente individual e solitária a responsabilidade pela escolha.

Quais as perspectivas e quais as tarefas da educação nesse contexto de fluidez? No passado, um diploma universitário era a garantia da prática profissional até a aposentadoria. Atualmente, o conhecimento precisa ser constantemente renovado, as profissões precisam mudar. A combinação da velocidade do novo conhecimento com o rápido envelhecimento do conhecimento prévio renova o estoque da ignorância humana e alimenta o mercado do ensino, sedento por oportunidades de venda.

Nos países industrializados, quando avaliadas as qualificações dos desempregados em relação às exigências do mercado, é constatada a imensa defasagem entre exigências e capacitações, a par da incapacidade de soluções individuais por parte da maioria que não pode pagar pela atualização permanente e de retorno incerto. Neste mercado de “educação continuada”, os clientes não estão em condições de avaliar a qualidade da mercadoria e podem adquirir conhecimento inferior e defasado. Deixados ao livre do jogo do mercado, parecem distantes e difíceis as soluções.

No Brasil, a depreciação do “capital humano”, por não receber ajuda nem incentivo para treinamentos e qualificações, pode ser uma das barreiras para a manutenção do trabalhador no mercado de trabalho, pressionando sua saída precoce, além da possibilidade de aposentadoria

por tempo de serviço ou de contribuição, segundo estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Camarano e Kanzo, 2007) sobre a dinâmica populacional e as implicações para a previdência social. Independentemente de considerações acerca da produtividade, há uma percepção negativa acerca da capacidade de os trabalhadores idosos se adaptarem às mudanças tecnológicas e organizacionais e os custos crescentes com a idade.

O indicador de alfabetização da população idosa brasileira é um termômetro (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2002) das políticas educacionais brasileiras do passado. Ao menos até os anos 1950, o ensino fundamental era restrito a certos segmentos sociais específicos. Na última década, aumentou significativamente a proporção de idosos alfabetizados: de 55,8%, em 1991, para 64,8%, em 2000. O contingente de idosos analfabetos continua, entretanto, significativo: em 2000, era de mais de 5 milhões. As diferenças de gênero fazem-se presentes nestes índices: dos idosos responsáveis por domicílio, em 2000, 68,8% dos homens e 62,4% das mulheres eram alfabetizados.

O número médio de anos de escolaridade dos idosos responsáveis por domicílio, em 2000, permanecia muito baixo: 3,5 anos para os homens e 3,1 anos para as mulheres. Apresentam também diferenças regionais, entre a população rural e a população urbana, entre os idosos mais jovens – 60 a 64 anos – e os idosos com mais de 75 anos. A proporção de idosos com escolaridade mais elevada, entre cinco e sete anos, era de 2,4% em 1991 e avança para 4,2% em 2000. Embora sejam assinaladas melhorias nas condições de escolaridade da população idosa, ela ainda é bastante baixa, se comparada aos segmentos mais jovens de mesma região e Unidade da Federação. São fatores que se refletem em seus rendimentos e na condição de vida de seu núcleo familiar, dificultam sua aprendizagem de novas tecnologias, problematizam sua permanência no processo produtivo e fundamentam preconceitos e critérios de exclusão.

Os rendimentos da população idosa tornam-se extremamente relevantes às análises socioeconômicas, na medida em que tem aumentado significativamente o número de domicílios sob responsabilidade de idosos: em 2000, 62,4% dos idosos eram responsáveis por domicílios. Quanto a domicílios unipessoais, 17,9%, em 2000, eram de responsabilidade de pessoa idosa. Destes, a maior parte – 67% – era do sexo feminino. Em 2000, no meio urbano, 39,8% recebiam até um salário mínimo; 15,2%, de um

a dois salários mínimos; 8,5% recebiam de dois a três salários mínimos; 10,6% recebiam de três a cinco salários mínimos; 20,9% recebiam mais de cinco salários mínimos e 5,0% declararam-se sem rendimentos.

Quanto à composição dos rendimentos, em 1999, 54,1% dos rendimentos eram originários da aposentadoria e 36,% eram originários do trabalho. Para as mulheres, quase 80% da renda era originária de pensão ou de aposentadoria. A universalização dos benefícios de seguridade social contribuiu para aumento dos rendimentos da população idosa, principalmente nos segmentos de renda mais baixa. Os gastos para a manutenção da saúde do idoso são frequentemente maiores que do jovem adulto. Próteses e demais cuidados com a estética também são dispendiosos. Os itens de consumo prioritário para população idosa brasileira tiveram (1994 a 2004, segundo a Fundação Getulio Vargas) índices de inflação muito superiores aos suportados pelas demais faixas etárias (226,14% e 176,51, respectivamente).

A sociedade de consumidores

“É necessário abandonar a idéia recebida que temos da sociedade da abundância como sociedade na qual todas as necessidades materiais (e culturais) se satisfazem com facilidade. Semelhante idéia prescinde de toda a lógica social. (...) Quanto mais se produz, mais se sublinha, no próprio seio da profusão, o afastamento irremediável do termo final que seria a abundância – definida como o equilíbrio da produção humana e das finalidades humanas. Porque as necessidades da ordem da produção, e não as necessidades do homem, sobre cujo desconhecimento se assenta todo o sistema, é que constituem objeto de satisfação na sociedade de crescimento e de satisfação tanto maior quanto mais intensa a produtividade. É evidente que a abundância recua indefinidamente. Melhor: encontra-se irremediavelmente negada em proveito do reino organizado da rareza (a penúria estrutural).” (Jean Baudrillard. “A Sociedade de Consumo” 1995:66-67)

A comunicação situa-se como ponte entre as relações sociais, econômicas e estéticas. Os sistemas de comunicação e a propaganda são resultantes do predomínio da tecnologia comunicacional e da supremacia

do mercado e, como a linguagem, as instituições e as relações de poder, integram a mesma estrutura. Novas tecnologias se inserem nas estruturas preexistentes. O avanço da tecnologia da comunicação não promove, necessariamente, o aumento da consciência, nem a ampliação da liberdade humana, pois a realidade, nos meios de comunicação, pode ser apenas uma composição de imagens, de dígitos e símbolos.

A publicidade estabelece os vínculos mais evidentes entre a arte, o imaginário e o processo produtivo, especialmente na sua fase de circulação e de consumo, utilizando a linguagem e a tecnologia da comunicação. A publicidade é a síntese da sociedade de consumo. Sujeito e objeto se inserem na mesma estrutura social, e sua relação é permeada de cultura e de valores, que identificam e estratificam. As necessidades econômicas e culturais do indivíduo são dirigidas pelo mercado e pelos valores de cada grupo social. São históricas e são culturalmente definidas.

A forma e a natureza do consumo são elementos de diferenciação social, e não apenas de satisfação de necessidades. As classes sociais se identificam também pelas possibilidades diferenciadas de ócio e de consumo de bens. Os objetos consumidos podem ser úteis ou supérfluos a um só tempo, já que sua utilidade para o consumidor pode constar de utilidade e de superficialidade em variadas proporções. O desejo de riqueza parece jamais ser saciado. E a motivação não é apenas a satisfação de necessidades ou de conforto. É uma luta por honorabilidade e por prestígio.

Nas modernas sociedades industriais, um sem número de produtos localiza-se neste espaço nebuloso de consumo - das necessidades concretas e das que são impostas pelas relações e pelas diferenciações das classes sociais. Utilidade, desperdício, ostentação e identificação com determinado grupo social confundem-se nas sociedades atuais. Neste cenário, em que novos produtos úteis e supérfluos, a um só tempo, são introduzidos a cada dia no mercado, é difícil definir o indispensável e o excedente para a sobrevivência individual, ou para a constituição de sua identidade social.

Numa sociedade de mercado, indivíduo e mercadoria se inserem no mesmo sistema, que atribui valores não apenas à mercadoria, mas também ao indivíduo que a consome. Quanto mais consumir, quanto mais caros forem os objetos de consumo, mais subirá na escala de valores de mercado. Ou descera. A publicidade define os códigos desta escala, que também compõe a identidade pós-moderna.

A propaganda que utiliza a imagem do idoso cria a utopia da velhice, critica a velhice real e propõe outra velhice – a que o consumo permitiria. A relação utópica velho-consumo redefine o idoso pós-moderno. A velhice na propaganda aparece cindida: corpo e imagem. O envelhecimento real não se reflete nas cores dos anúncios. Rompe-se a história e apaga-se a memória. A propaganda cria outro corpo para o idoso, sem história e sem memória. Esta ruptura satisfaz ao conceito estético das imagens comerciais americanas – publicidade, filmes, televisão. A pós-modernidade econômica e social e seus frutos culturais criam este néo-esteticismo.

A importação de produtos e de comportamentos pela sociedade brasileira, que se modernizou antes de se industrializar, problematiza os lugares da demanda e do consumo nas sociedades não industrializadas. Diferencia-se dos modelos clássicos de análise do crescimento do consumo: é a importação do valor atribuído por uma classe de outro país, num processo de mundialização não apenas da produção e do consumo, mas também dos valores ligado ao produto. O distanciamento entre a produção e o consumo pode resultar de idéias “fora do lugar” ou da ampliação da esfera da demanda.

A grande expansão industrial dos Estados Unidos a partir do período entre guerras é simultânea à expansão de sua indústria cultural. A “americanização” do continente, caracterizada pela homogeneização cultural, é também o desejo de “americanidade” como sinônimo do moderno, do confortável, do “funcional”. Ser moderno é consumir o novo e ter prestígio, através do consumo ostentatório e seletivo. O mercado edita, permanentemente, novos sinalizadores. Os publicitários tornam-se missionários da modernidade e do consumo.

Na sociedade ocidental, há uma analogia entre olhar e possuir. A pintura da Renascença era um instrumento de saber, mas também de posse, e ela só se tornou possível graças às fortunas acumuladas em Florença e em outros lugares. Os quadros recriavam o mundo para seu proprietário. Ofereciam a nudez feminina para seu prazer. Esta relação é transposta para a publicidade, que dá continuidade à pintura a óleo européia, com seus estereótipos e seus símbolos. Funda-se na idéia de que você é o que você possui. As imagens publicitárias são momentâneas. Podemos nos lembrar ou esquecer delas, mas as internalizamos. Elas estimulam a imaginação e devem ser continuamente renovadas e atualizadas.

A publicidade é explicada como uma mídia competitiva, que beneficia o público e os fabricantes mais eficientes. É relacionada à idéia de “mundo livre”: liberdade de escolha para o comprador e de empreendimento para o fabricante. Associa capitalismo, liberdade e riqueza. O ato de comprar, que nos deixará mais pobres, é encenado como um ato que nos deixará mais ricos. E ser rico é indispensável.

A publicidade é o processo de fabricar o glamour, e ser invejado é o que constitui o glamour. A publicidade cria uma imagem de si tornado glamouroso pelo produto que anuncia. Cria a inveja de si mesmo pelo que poderia ser. A publicidade gira em torno de relações sociais, e não em torno de objetos. Promete felicidade julgada de fora, pelos outros: a felicidade de ser invejado, de ser olhado com interesse. O comprador deverá invejar a si mesmo, se comprar o produto, e se tornar objeto da inveja dos outros.

A pós-modernidade é dramaticamente marcada pelo consumo. Os consumidores fracassados são os “impuros” pós-modernos, abandonados à própria sorte com a falência do Estado de bem-estar, que até então arcara com os custos marginais da acumulação do capital. É o mercado, e não mais o Estado, que disciplina a ação coletiva. A sedução do mercado é a grande igualadora e a grande divisora. Vende-se o global e o tecnológico em substituição ao local, ao velho. A sociedade de consumo se implanta como ideia fundamental; e a publicidade, como afirmou Baudrillard (1995), como seu hino.

A globalização na periferia ou a subversão do belo

“Os membros de uma sociedade de consumidores são, eles próprios, mercadorias de consumo. E é a qualidade de ser uma mercadoria de consumo que os torna membros autênticos dessa sociedade. Tornar-se e continuar sendo uma mercadoria vendável é o mais poderoso motivo de preocupação do consumidor, mesmo que em geral latente e quase nunca consciente”. (Zigmunt Bauman. “Vida para consumo: a transformação das pessoas em mercadorias”. 2008:76)

O prolongamento da vida veio acompanhado pela necessidade de desconstruir a antiga identidade de idosos das gerações passadas e de reconstruí-la sob novos parâmetros de juventude e beleza, possibilitados pelas próteses, por tratamentos e cirurgias e exigidos pelas novas identidades

sociais. O envelhecimento populacional, os serviços especificamente voltados para este segmento populacional e comportamentos destoantes das expectativas fundadas em estereótipos de velhice, ou em comportamentos característicos de gerações passadas, parecem desconcertar a mídia. A polêmica sobre a previdência pública brasileira, por exemplo, é pautada com frequência, alardeando como inevitável a derrocada do sistema público e as tragédias cotidianas dos idosos desprovidos de proteção privada. Não há vida fora do manto protetor da previdência privada, advertem os meios de comunicação, participando, desta forma, ativamente do processo de privatização. Omite-se, por outro lado, em discussões mais fundamentadas e no contexto de fragilização dos sistemas públicos e na hegemonia das soluções privatizantes.

As imagens do novo idoso, consumidor juvenilizado e feliz, criado pela previdência privada, povoam a publicidade e o imaginário. O produto anunciado é um novo estilo de vida, uma nova velhice para os jovens de hoje - a velhice do futuro. E a velhice do presente? Esta é a da notícia, da realidade sombria, da impotência do idoso antigo. A utopia é o consumo, o corpo trabalhado, a identidade social reconstruída. Nos anúncios, há uma ameaça implícita: ou é feito o plano de aposentadoria privada ou o jovem de hoje não será o idoso do anúncio. Será o da notícia. A previdência privada é a possibilidade de subversão ou de abrandamento da tragédia do Rei Lear. Na reordenação da sociedade pelo mercado, o idoso criado ou recriado pela mídia é o idoso consumidor. À longevidade do idoso real, e ao aumento populacional relativo, é atribuída a culpa, neste jogo de imagens, pela falência da previdência pública. O resto é omitido.

No imaginário contemporâneo, velhice é associada à conservação e à tradição. Pode ser associada a saber acumulado, mas é dissociada do conhecimento funcional. Na era da informática, opõe-se a progresso, a tecnologia e a movimento. Os lançamentos de informática associam-se a crianças e jovens - de sexo masculino. O estranhamento dos idosos, assinalado pelos anúncios, repete o espanto e o distanciamento das imagens das idosas que, nos anos 70, ilustravam os avanços da telefonia como coisas de outro mundo - um mundo de jovens. A relação com a tecnologia refere-se à relação com o processo produtivo, com a vida, com o futuro. E natureza desta relação inclui ou exclui. Seleciona, segmenta e hierarquiza. Mas, afirmam certos anúncios, acessar a internet já é tão simples que até alguns idosos podem fazê-lo.

O idoso é sub-representado na publicidade, que é apenas uma das fases da comercialização, e volta-se para as potencialidades de consumo de um mercado real. Para ser incluída neste processo, qualquer categoria precisa ser consumidora. A população idosa brasileira tem rendimentos menores que de outras faixas etárias, menor escolaridade e não utiliza amplamente suas possibilidades de organização e representação política. A velhice, na propaganda atual, pode falar dos idosos de hoje ou dos jovens de hoje, idosos do futuro, porque é um discurso sobre o mercado. O idoso na publicidade é juvenilizado, infantilizado ou ridicularizado. Aparece como caricatura ou como coadjuvante. Nos Estados Unidos, há revistas com grande tiragem voltadas para os idosos, faturando bilhões em anúncios de produtos específicos para idosos consumidores. Alguns são veiculados no Brasil. Neles, o idoso é sujeito, não coadjuvante.

No Brasil, poucos produtos são anunciados para os velhos, além de empréstimos bancários subsidiados, planos de previdência e de saúde, estimulantes sexuais e fraldas geriátricas. As imagens de idosos conceituam, comumente, tradição, hospitalidade, carinho, poupança, experiência e harmonia. Frequentemente, compõem o grupo familiar, conceituando estabilidade e permanência do produto no mercado, avós em produtos para crianças, u velhos que assinalam a amplitude de atendimento ou de aceitação do produto. Não são ativos na encenação social. Mas há sempre um revestimento de glamour, e os modelos são mais jovens, bonitos e saudáveis. Seus rostos raramente aparentam mais de 60 anos, mesmo que devam representar alguém com mais idade. Mas a publicidade não pode prescindir do idoso. Ele representa o testemunho do passado, do bom tempo antigo, da autenticidade, da confiabilidade. Representa a ficção de paz, de ausência de contradições e de conflitos. É também a presença do cotidiano na publicidade. Os velhos fazem parte dele.

As famílias diminuíram seu tamanho. As mulheres, maioria na população idosa, aumentam os índices de famílias unipessoais a cada ano. Novas formas de sociabilidade se desenvolvem e estimulam relações afetivas fora dos espaços familiares, identidades inovadoras, em novos espaços sociais, particularmente nas grandes cidades. Onde está representada esta nova mulher envelhecida, só, independente, profissional, que reescreveu sua trajetória e que reinventou sua história, no tempo do pós-feminismo? A idosa dos anúncios ainda é componente do grupo familiar ampliado, no cenário da família extensa, para as ações dos adultos jovens e das crianças.

Sem identidade própria. Apenas a avó. Ou a esposa. Como era antes. Os estereótipos de gênero se prolongam até o envelhecimento, e a velhice feliz e sexualizada é viril, elegante e acompanhada por mulheres jovens. O idoso da propaganda é o jovem em movimento, esportista, turista. Nega a identidade de trabalhador. O idoso do trabalho é o velho das notícias.

A valorização do jovem pela indústria cultural reforça o estereótipo do idoso fora da encenação social. De estar sem papel, num cenário que mudou. Geralmente é folclórico, engraçado, inofensivo. Ou não acrescenta nada, além da idéia de passado. Símbolo de um tempo nostálgico, de coisas seguras, como se, em sua juventude, não houvesse problemas, conflitos e contradições. Na juvenilização das imagens, a idéia de progresso, de que o que vem depois é sempre melhor que o passado, de que o idoso está excluído do tempo de tecnologia e de movimento acelerado.

A sociedade de consumidores transfere para o mercado o compromisso constitucional de inclusão do idoso. O não-cidadão do século XX é o não-consumidor do século XXI. Mas a sociedade e suas imagens podem mudar. Assim como as recomendações internacionais para o atendimento à população idosa, a Política Nacional do Idoso, a imagem importada pelos anúncios globalizados, ou glamourizada pelas necessidades do mercado, é uma referência positiva. Beleza, saúde, sexo, movimento, cores, consumo, são utopias da sociedade de consumo. Devem socializar os idosos do futuro, os jovens do mercado. Mas a contradição, no presente, pode ser estimulante. A nova velhice é também a nova imagem da velhice. Eis a desordem, tão pós-moderna: a propaganda globalizada cria a nova utopia para o idoso da periferia capitalista. É uma referência positiva, que contrasta com a sua realidade. A beleza do consumo excita o olhar. Esta beleza pode ser subversiva.

Bibliografia

- _____. *Vida Líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2007
- _____. *Vida para consumo: a transformação das pessoas em mercadoria*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2008.
- _____ e ZÁRATE, Amaya Ortiz. *El spot publicitario. Las metamorfosis del deseo*. Madri: Ed. Cátedra, 1995.
- _____. *A cultura do Novo Capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2008.

BAUDRILLARD, Jean. *A sociedade de consumo*. Rio de Janeiro: Ed. Elfos, 1995.

BAUMAN, Zygmunt. *O mal-estar da pós-modernidade*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1999.

BERGER, John. *Modos de Ver*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999

BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos*. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1992.

CAMARANO, Ana Amélia (organizadora). *Muito além dos 60: os novos idosos brasileiros*. Rio de Janeiro: IPEA, 1999.

CARNEIRO LEÃO, Emmanuel. *Aprendendo a pensar*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1991.

HALL, Stuart. *A identidade cultural na pós-modernidade*. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

IBGE. *Perfil dos idosos responsáveis por domicílios no Brasil 2000*. Rio de Janeiro,: IBGE, 2002.

JAMESON, Fredreric. *Espaço e imagem: teorias do pós-modernismo e outros ensaios*. Rio de Janeiro: UFRJ, 1993.

LESBAUPIN, Ivo (organizador). *O Desmonte da Nação: Balanço do Governo FHC*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.

LOJKINE, Jean. *A revolução informacional*. São Paulo: Cortez Editora, 1995.

MARX, Karl. *A ideologia alemã*. In: Fernandes, F. Marx e Engels, Ed. Ática, 1983.

MORIN, Edgar. *Cultura de massas no século XX: o espírito do tempo*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1990.

REQUENA, Jesús González. *El discurso televisivo: espetáculo de la posmodernidad*. Madri: Ed. Cátedra, 1995.

SENNETT, Richard. *A Corrosão do Caráter: As consequências pessoais do trabalho no Novo Capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 1999.

TAFNER, P. e GIAMBIAGI, F. (organizadores). *Previdência no Brasil: debates, dilemas e escolhas*. Rio de Janeiro, IPEA, 2007.

VEBLEN, Thorstein Bunde. *A Teoria da Classe Ociosa*. São Paulo: Ed. Nova Cultural, 1987.

O SESC e a Ocupação do Tempo Livre na Terceira Idade

Danilo Santos de Miranda

Sociólogo, diretor do Departamento Regional do Serviço Social do Comércio (SESC) no Estado de São Paulo.

SESC: uma história de ação educativa

A partir de meados do século passado, o cenário cultural do Brasil registra a presença de um novo protagonista na história das políticas sociais em nosso país: o Serviço Social do Comércio. Desde sua fundação, em 1946, o SESC orienta suas ações para a melhoria da qualidade de vida e para o exercício pleno da cidadania dos brasileiros. Metas como essas demandam um trabalho contínuo e processual que, cotidianamente, se desenvolve nos centros sociais da instituição espalhados por todo o território nacional e se concretiza em ações programáticas nas áreas de saúde, cultura, lazer, assistência e educação.

Pessoas de várias idades, etnias, crenças e classes se encontram no SESC. A realidade brasileira é marcada pela diversidade cultural, que deve não somente ser mantida, mas estimulada. O respeito às diferenças nos parece indispensável para que se execute uma política social que corresponda a tantos e tão diversos interesses. Tal diretriz se revela no conteúdo e nas dinâmicas das atividades que oferecemos, pautadas pelo

objetivo da inclusão social, do desenvolvimento da tolerância e da prática da liberdade.

O SESC São Paulo entende que educação é cultura. Por isso, por meio de atividades culturais, exerce uma ação pedagógica de modo não-formal. Em outros termos, toda uma gama de assuntos tematizados na escola e fora dela, e que compõem o cotidiano de todos nós, é ensinada, vivida e compartilhada das mais diferentes formas nos centros culturais da entidade. Falamos de cursos e oficinas em áreas como música, dança, teatro, cinema, artes plásticas, literatura, informática, alimentação, esportes, meio ambiente e turismo, entre outros assuntos. Adotamos como fio condutor de nossas ações a chamada educação não-formal, nos programas de cultura e lazer voltados para crianças, adolescentes, adultos jovens e idosos. De acordo com o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), órgão pertencente ao Ministério da Educação do governo brasileiro, a educação não-formal pode ser entendida como:

- Atividades ou programas organizados fora do sistema regular de ensino, com objetivos educacionais bem definidos.
- Qualquer atividade educacional organizada e estruturada que não corresponda exatamente à definição de educação formal.
- Processos de formação que acontecem fora do sistema de ensino (das escolas às universidades).
- Tipo de educação ministrada sem se ater a uma sequência gradual, que não leva a graus nem títulos e se realiza fora do sistema de educação formal e em forma complementar.
- Programa sistemático e planejado que ocorre durante um período contínuo e predeterminado de tempo¹.

Depreendemos dessas definições que o conceito de educação ultrapassa os limites do ensino escolar formal e engloba as experiências de vida e os processos de aprendizagem não-formais. A educação não-formal é mais difusa, menos hierárquica e menos burocrática. Os programas de educação não-formal não precisam, necessariamente, seguir um sistema sequencial e hierárquico de progressão. Podem ter duração variável e conceder ou não certificados de aprendizagem.

¹ A educação não formal pode ocorrer dentro de instituições educacionais ou fora delas, e pode atender a pessoas de todas as idades (INEP, 2001a).

Tanto na educação formal quanto na educação não-formal, está implícita uma intencionalidade (característica que as distingue da educação informal), mas o cenário de sua expressão pode ser diferente. Enquanto o espaço da escola é marcado pela regularidade e pela sequencialidade, outros espaços públicos, como os centros culturais, caracterizam-se pela descontinuidade, pela eventualidade e pela informalidade.

Vivemos em uma sociedade complexa e em um mundo globalizado, cujas transformações se mostram cada vez mais aceleradas. A velocidade da informação é cada vez maior. Acompanhar tantas mudanças não é tarefa fácil. O ensino formal, imprescindível, mas voltado principalmente para a profissionalização, não dá conta de tantas inovações que presenciamos no dia a dia. Por outro lado, a escola não reserva o tempo e o espaço necessários para as atividades culturais e artísticas, tão estratégicas para o estabelecimento pleno do sujeito como cidadão, cuja vida deve idealmente estar fundada nas ciências e nas artes. Uma sociedade desenvolvida, como queremos para o Brasil, pressupõe, portanto, um harmonioso convívio entre processos formais e não-formais de educação, produzindo seres críticos, capazes não só de acompanhar, mas também de promover mudanças em favor do coletivo - pessoas não apenas consumidoras, mas produtoras de cultura.

A fruição das atividades oferecidas pelo SESC se passa fora do tempo da escola e do trabalho. É no tempo livre do estudante, do trabalhador e do aposentado que se dá todo um envolvimento não só intelectual, mas igualmente afetivo, com um imenso repertório de práticas culturais. Diferentemente dos tradicionais espaços escolares, geralmente sem muita variedade em sua configuração, as pessoas desfrutam no SESC de múltiplos equipamentos de lazer, como teatros, campos e quadras de esportes, piscinas, ginásios, auditórios, salas de aula, oficinas de criatividade, áreas de convivência etc.

Creemos que a educação deve ser concebida como um permanente processo de autoformação ao longo da existência, no qual “aprendemos a aprender”. Sem o caráter de obrigação que caracteriza a vida escolar, mas sim como algo escolhido, podemos desfrutar de uma educação pelo lazer de maneira voluntária e prazerosa, pois o próprio exercício de ocupação criativa do tempo livre nos ensina como aproveitá-lo de modo cada vez melhor.

O idoso como sujeito e objeto de uma ação educativa

A história do SESC São Paulo com a terceira idade teve início no ano de 1963, época em que não se falava em velhice. Ao contrário, vivia-se a idéia do “Brasil, país jovem”. Naquela época, a questão social dos velhos não estava na ordem do dia. Tínhamos pouco mais de 5% de pessoas maiores de 60 anos, praticamente metade do percentual da atualidade. Por seu número relativamente reduzido e pelo isolamento social vivido, esse contingente não possuía visibilidade, tampouco importância político-eleitoral.

Naquele momento, as ações sociais disponíveis para os velhos se resumiam a um ato assistencialista, na tentativa de suprir algumas carências básicas e abrandar o sofrimento decorrente da miséria e da doença. Nesta perspectiva, as ações para esse setor se confundiam com caridade e filantropia. Geralmente, tais iniciativas eram concretizadas em instituições asilares, mantidas pelo Estado ou por congregações religiosas, com a finalidade de garantir não mais que a sobrevivência física do idoso.

O SESC São Paulo, portanto, iniciou sua ação junto aos idosos em um momento em que a sociedade brasileira oferecia poucas alternativas relativamente à convivência e à participação do idoso saudável física e mentalmente. A inexistência de políticas governamentais para melhorar a qualidade de vida dos idosos, as precárias condições culturais em prol de um envelhecimento digno, a inadequação dos equipamentos urbanos às condições físicas do idoso, as dificuldades de acesso a programas de lazer, enfim, todo esse quadro conduzia os velhos ao confinamento doméstico e a sentimentos de solidão e insegurança daí decorrentes.

Assim, como resposta a situação tão adversa, o SESC São Paulo constituiu os chamados grupos de convivência como um primeiro modelo de atendimento ao idoso, oferecendo atividades recreativas e de confraternização. Seguindo a trilha aberta pelo SESC, nucleações semelhantes se multiplicaram pelo país afora e atualmente ainda representam importante fator de socialização, principalmente para idosos de poucos recursos econômicos. Na atualidade, milhares de núcleos desse tipo se espalham pelo Brasil, abrigados em entidades públicas ou particulares ou vivendo independentemente de instituições.

Nas décadas mais recentes, não somente o perfil demográfico do brasileiro mudou. A maior presença dos idosos nos espaços públicos não

se deve apenas ao incremento demográfico desse contingente etário. Nas últimas décadas, o comportamento dos velhos também mudou, e para melhor. Movidos pelo desejo de viverem mais intensamente, tornaram-se mais participantes. Organizados em Conselhos Municipais e Estaduais e no Conselho Nacional dos Direitos do Idoso, obtiveram a importante conquista do Estatuto do Idoso, em 2003, entre outras vitórias.

Face às exigências do “novo idoso”, mais crítico e presente no debate das questões sociais, surgiu no SESC, ao final dos anos de 1970, um outro modelo de atendimento: as escolas abertas da Terceira Idade, mais uma iniciativa pioneira de nossa instituição. Nos anos seguintes, várias universidades brasileiras formaram faculdades abertas. Tais respostas institucionais buscaram responder a necessidades de atualização de conhecimentos para que as pessoas maduras pudessem acompanhar as transformações políticas, econômicas e culturais de uma sociedade cada vez mais acelerada e complexa em decorrência do desenvolvimento de novas linguagens e tecnologias.

Com a população idosa cresceu também, e em ritmo igualmente acelerado, a demanda por uma série de serviços como saúde, moradia, transporte, educação, turismo e lazer. A propósito, o impressionante incremento de sobrevida do ser humano tem criado um extenso tempo livre a ser preenchido. Por isso, a questão que se coloca tanto para governos como para a iniciativa privada é: como oferecer atividades para que idosos e aposentados aproveitem de modo satisfatório um tempo liberado de compromissos que pode perdurar por 20 ou até 30 anos após o advento da aposentadoria? Acreditamos que para formular uma política cultural abrangente para esse grupo etário é preciso conhecê-lo, respondendo a outra pergunta: qual é o lazer do idoso brasileiro na atualidade, como ele utiliza seu tempo livre?

Para constatar como vive o idoso brasileiro, uma pesquisa nacional foi realizada, em 2006, por uma parceria formada pela Fundação Perseu Abramo, pelo SESC Nacional e pelo SESC São Paulo (Neri, 2007). Foram entrevistados 2.136 idosos e 1.608 jovens e adultos de 16 a 59 anos, pois não somente a opinião dos idosos sobre eles mesmos foi objeto de investigação, mas também a imagem de velhice entre as gerações mais novas. Outro importante objetivo desse grande levantamento foi conhecer as condições de vida do idoso brasileiro nas várias áreas de seu cotidiano,

incluindo aí, é claro, suas atividades de lazer.

Vejamos alguns dados que a referida pesquisa nos forneceu. Quando perguntados sobre o que mais gostam de fazer no tempo livre, a resposta espontânea mais frequente (29%) foi “assistir TV”. Fora de casa, responderam que a atividade mais comum tem sido “passar” (24%), conforme nos mostra a tabela abaixo, que também registrou outras atividades de lazer praticadas por eles:



Atividade preferida quando tem tempo livre



Soma das menções (espontânea e múltipla, em %)

Base: Amostra A – Idosos



P83. O que é que o/a sr/a. mais gosta de fazer quando tem algum tempo livre, ou seja, fora de suas obrigações, mesmo que o/a sr/a. só faça de vez em quando? E em segundo lugar?

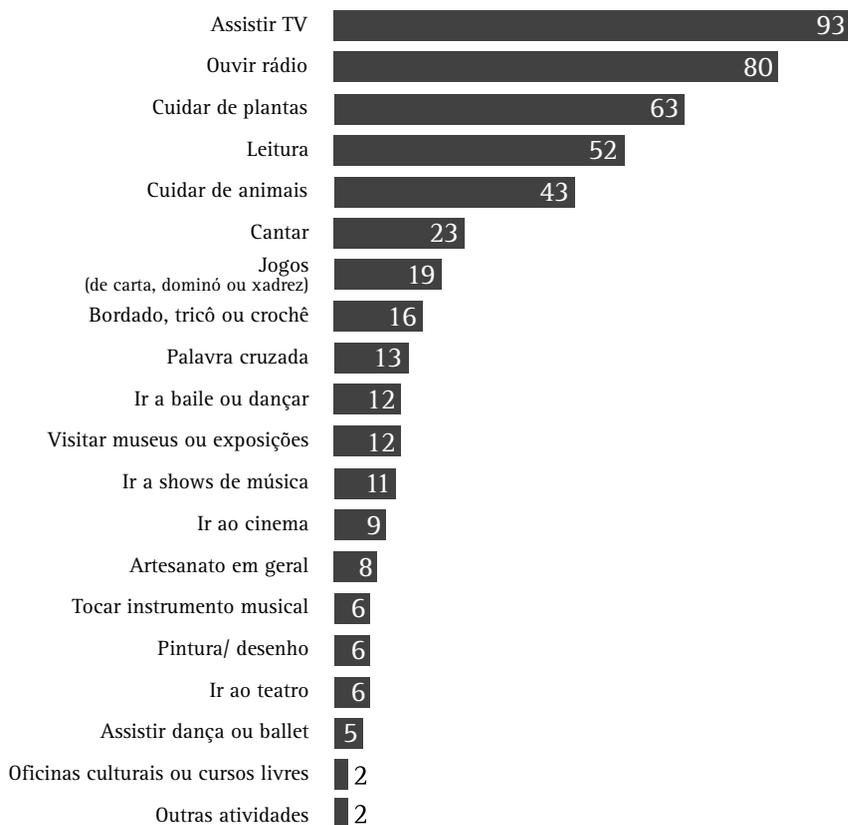
A tabela seguinte nos mostra atividades de lazer declaradas pelos respondentes a partir de pergunta estimulada (dirigida). Aqui fica bem nítida a prevalência de atividades de lazer praticadas em casa:



Atividades de lazer praticadas – Costume

(Estimulada e múltipla, em %)

Base: Amostra A + B



P87a. Vou falar outras atividades e gostaria de saber quais o/a sr/a. pratica (ler cada uma das alterantivas).

Um importante e auspicioso dado diz respeito às atividades físicas praticadas pelos idosos pelos benefícios à saúde daí decorrentes: 51% dos idosos fazem caminhadas. Outras práticas corporais também foram mencionadas:

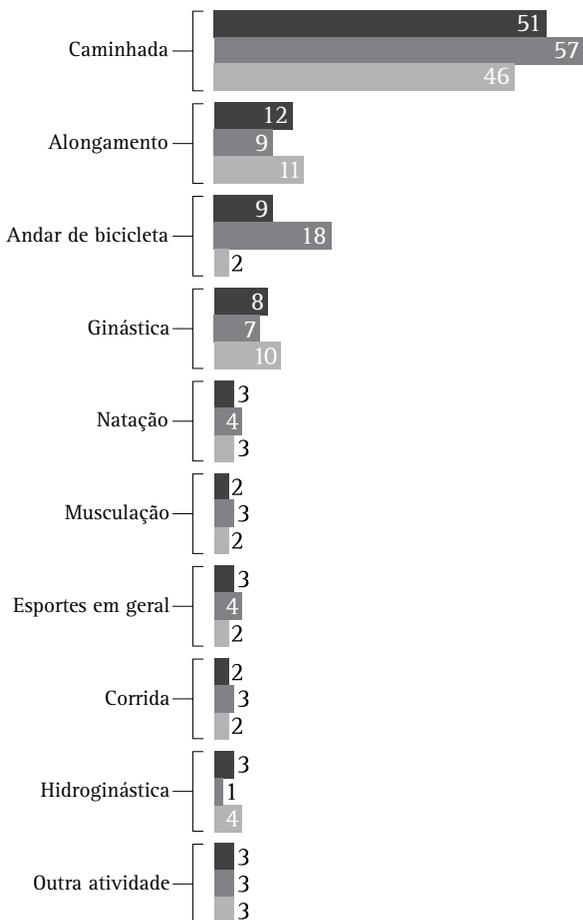


Atividades físicas praticadas – Costume



(Estimulada e única, em %)

Base: Amostra A



Outra informação alentadora encontrada pela pesquisa é a declaração de 51% dos entrevistados de que hoje eles têm mais possibilidades de lazer do que antes de completar 60 anos de idade. Esse dado relativiza, portanto, a propalada inatividade dos idosos e mostra um cenário mais otimista do que há algumas décadas:



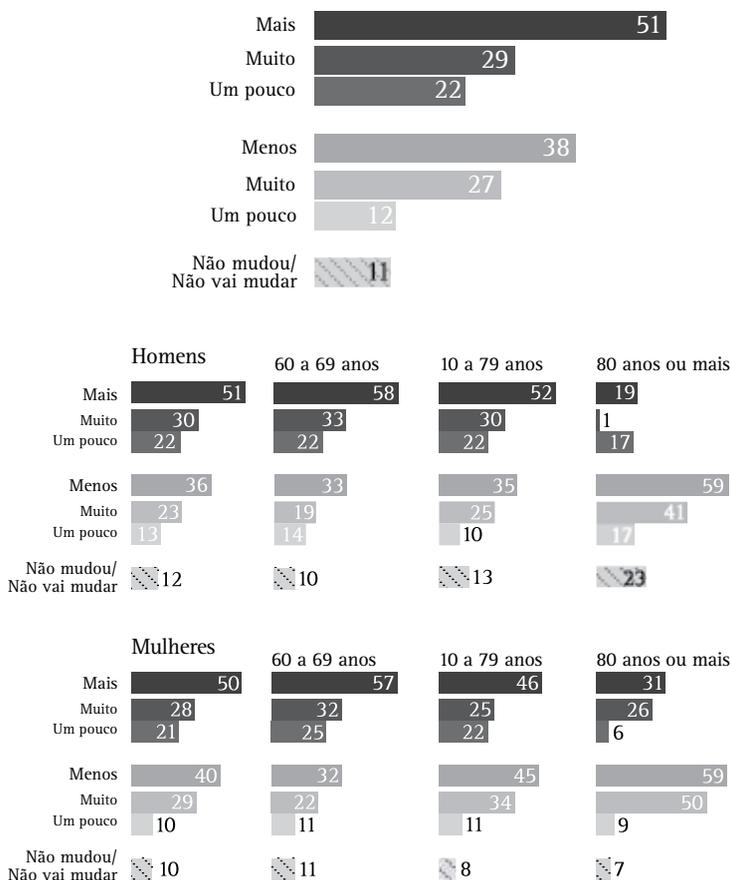
Comparação entre as possibilidades de lazer antes e depois de completar 60 anos



(Estimulada e única, em %)

Base: Amostra

Tem menos ou mais possibilidades de lazer do que tinha antes de completar 60 anos



P93. O/a sr/a. diria que hoje o/a sr/a. tem menos ou mais possibilidades de lazer do que tinha antes de completar 60 anos? Muito, ou um pouco... (menos/mais)... ?

Inquiridos sobre por que não fazem determinadas atividades de lazer que gostariam, 33% alegaram falta de dinheiro e 17%, problemas de saúde. Outros fatores foram declarados, como falta de tempo e de companhia e obrigações familiares, como cuidar de parentes. Todavia 25% afirmaram que nada há que impeça a realização de atividades que apreciam:



Razões para não fazer o que gostaria no tempo livre

(Espontâneo e múltiplo, em %)

Base: Amostras A + C



P85. E o que lhe impede de fazer isso hoje? (Se, por causa da IDADE): em que a idade lhe atrapalha para fazer isso que gostaria? (SE NADA): Por que não tem nada que o/a sr/a. gostaria de fazer?

Sabemos que, além de problemas financeiros e de saúde, muitos entraves vividos pelos idosos devem-se a dificuldades de uma ocupação criativa do tempo livre. Muitos viveram boa parte de suas vidas para o trabalho pela subsistência. Destes, uma significativa parcela não teve oportunidade de brincar nem mesmo na infância, pois desde cedo precisou assumir obrigações dentro e fora do lar. Não foram, portanto, educados para o lazer. Tendo em vista a importância desse tipo de atividade para o bem-estar e emancipação do idoso, a educação para seu exercício deve começar mais cedo na vida, e não somente na velhice. Outra séria questão a considerar relaciona-se às barreiras impostas pelos preconceitos sociais dirigidos aos velhos, que, de uma forma ou de outra, podem causar constrangimentos, limitando suas opções quanto ao que fazer e a que projetos de vida desenvolver.

As ações educacionais que promovemos para a terceira idade se assentam sobre os postulados da chamada educação permanente, a qual defende o direito, a possibilidade e a necessidade que tem o ser humano de se educar ao longo de toda a vida. Mais especificamente, os objetivos dessas ações dirigidas aos idosos podem ser resumidos em: socialização, atualização de conhecimentos, desenvolvimento de habilidades, reflexão sobre o processo de envelhecimento, estímulo a cuidados preventivos com a saúde física e mental, discussão e elaboração de novos projetos de vida e integração às demais gerações. Esses são os objetivos do SESC São Paulo com o Trabalho Social com Idosos, desenvolvido há 46 anos.

Além de atividades de estudos e reflexão sobre as peculiaridades da fase em que vivem, o público da terceira idade tem, por meio das oficinas de criatividade, a oportunidade de um trabalho prático. Usando a expressão cunhada por Herbert Read, os idosos têm a oportunidade de uma “educação nas coisas”, ou seja, uma educação pelos jogos ou pela arte, que distingue a diversão ativa (uma prática artística ou esportiva, por exemplo) de um entretenimento passivo (como assistir TV).

Sabemos que o entretenimento, fenômeno típico da cultura de massa, é formado por ingredientes de uma dieta pobre, que não alimenta ninguém e da qual logo esquecemos. A “educação nas coisas”, ao contrário, é algo que implica um contato direto com os objetos e não apenas um manejo com as representações destes, característica constitutiva do modelo intelectualista de educação. Para esta tarefa, as artes têm um

papel fundamental. É preciso viver a arte. Por intermédio de atividades como tocar um instrumento, pintar e dançar, entre outras, adquirimos autoconsciência e mais poder sobre nossa mente e nosso corpo.

Atendemos, no SESC, um público diversificado, com programações específicas para crianças, adolescentes, adultos jovens e pessoas idosas, além de atividades que buscam integrar todas essas gerações. A terceira idade constitui um público muito especial para nós. Há mesmo uma forte relação afetiva entre a instituição e os idosos que a frequentam. Não é incomum, aliás, o florescimento da amizade entre nossos educadores e os idosos por eles atendidos, já que, por vezes, convivem por vários anos. Da mesma forma, em oficinas de música ou de teatro, entre tantas outras atividades, idosos, crianças e adolescentes se integram em um mesmo grupo e reciprocamente “descobrem as outras gerações”, cada uma com suas idiossincrasias. Tal convívio possibilita uma rica troca de experiências e uma coeducação, tornando o idoso sujeito e objeto de uma ação pedagógica, recebendo e repassando conhecimento, ensinando e aprendendo.

Nossos centros sociais estão sempre repletos de homens e mulheres já aposentados e desincumbidos de uma série de obrigações que compõe o mundo do trabalho e do cuidado com os filhos. Por isso usufruem das atividades de lazer. É bem verdade que vários ainda trabalham fora ou em suas casas, pois prosseguem sendo úteis à sociedade e às suas famílias. Mas nem por isso deixam de rever seus companheiros e companheiras no SESC, seja no baile, nas atividades esportivas, nas excursões ou em alguns dos cursos oferecidos.

Em ações de educação não-formal como as que promovemos junto aos idosos e a todos os outros públicos, é possível transformar trabalho (como produção humana) em diversão. Pois quando exercitamos a habilidade e a imaginação em qualquer área da cultura, as diferenças entre trabalho e brincadeira desaparecem. O ser humano se torna pleno. E seu estilo de vida, uma contínua celebração de sua criatividade. A propósito, e numa perspectiva semelhante sobre a relação entre trabalho e lazer, Domenico De Masi assim se pronuncia: “*O futuro pertence a quem souber libertar-se da idéia tradicional do trabalho como obrigação ou dever e for capaz de apostar numa mistura de atividades em que o trabalho se confundirá com o tempo livre, com o estudo e com o jogo. Enfim, o futuro é de quem exercitar o ócio criativo*” (De Masi, 2000).

Os ganhos psicológicos alcançados pelos idosos quando eles têm acesso ao consumo e à produção de bens culturais é notável. A mudança de sua autoimagem e de sua imagem social é causa e consequência de sua participação e nos faz pensar sobre a figura do velho não apenas como um receptor da ação educativa, mas também como seu agente. Neste sentido, os idosos podem colaborar não somente repassando seus conhecimentos específicos, como os de sua área profissional, mas de modo amplo, na condição de transmissores da memória cultural. Como beneficiário óbvio de ações desta natureza está, é claro, o jovem. Este tem a chance de conhecer suas origens e sua inserção histórica a partir do conhecimento de suas raízes culturais no seio da família e da comunidade em que vive.

Pioneiros, na América Latina, na iniciativa de integrar o idoso à vida social em um momento que ainda traz a marca da desvalorização de nosso passado em nome de um estilo de vida acrítico e consumista, acreditamos que nossa ação pedagógica tem exercido importante papel sobre a formação cultural daqueles que nos honram com sua presença em nossos centros e servido de referência a outras instituições públicas e privadas.

Esta breve reflexão expressou o desejo de compartilhar uma experiência de trabalho que desenvolvemos há várias décadas na direção do SESC São Paulo. Temos muito a aprender, partindo de nossas próprias experimentações e também do que observamos em outras entidades brasileiras e estrangeiras. Colocamo-nos permanentemente abertos ao diálogo e à conjunção de esforços para a implementação de políticas culturais que possam efetivamente contribuir para a edificação de um Brasil mais justo e solidário.

Bibliografia

CUNHA, Newton. *Dicionário SESC: a linguagem da cultura*. São Paulo, Ed. Perspectiva/SESC São Paulo, 2003.

DE MASI, Domenico. *O ócio criativo*. Rio de Janeiro, Editora Sextante, 2000.

DUARTE, Sérgio Guerra. *Dicionário brasileiro de educação*. Rio de Janeiro: Edições Antares: Nobel, 1986.

HEAD, Herbert. *A redenção do robô*. São Paulo, Summus Editorial, 1986

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). *Thesaurus Brasileiro da Educação. Estrutura das relações hierárquicas*. Educação não-formal. 2001a. Disponível em www.inep.gov.br/pesquisa/thesaurus/thesaurus.asp?te1=122175&te2=122350&te3=37499. Acesso em 28 de outubro de 2008.

LIMA, Licínio C. *Jornal A Página*. Ano 11, nº 115. Portugal, setembro de 2002.

NERI, A. L. (org.) *Idosos no Brasil: vivências, desafios e expectativas na terceira idade*. São Paulo: Editora Perseu Abramo, Edições SESC-SP, 2007.

SESC SP. *A educação como cultura*. São Paulo: SESC, 2008.

Aposentadoria: Ponto de Mutação

Dulcinea da Mata R. Monteiro

Graduada em Filosofia, Educação e Psicologia. Mestre em Educação, com especialização em Psicopedagogia, Psicossomática e Gerontologia. Supervisora clínica do Instituto Junguiano do Rio de Janeiro e membro da International Association for Analytical Psychology (IAAP). Gerontóloga pela Sociedade Brasileira de Geriatria e Gerontologia (SBGG) e professora em cursos de Especialização em Psicologia Junguiana e Geriatria e Gerontologia. Atua na área de Preparação para Aposentadoria de empresas.

Mudança de paradigma

“O velho é descartado e o novo é introduzido. Ambas as medidas se harmonizam com o tempo, não resultando daí nenhum dano.” (I Ching)

Em “O Ponto de Mutação”, Capra (1995) propõe uma mudança de paradigma da visão cartesiana para a sistêmica. A passagem do tempo era percebida de forma linear e rígida, envolvendo a vida em ciclos fechados e definidos. Assim, o envelhecer e, conseqüentemente, a aposentadoria se constelavam na vida de cada pessoa de forma unidirecional, mecânica e desvitalizada, trazendo em seu bojo algumas características, como: fim de linha, retirada para os aposentos da casa, mundo de menos valia, baixa da auto-estima, nada a fazer a não ser esperar a morte chegar, como cantou Raul Seixas. Os atuais mitos e preconceitos sobre aposentadoria e envelhecimento foram plasmados no paradigma cartesiano. Entre os principais mitos e preconceitos que encontramos, ser velho e aposentado expressa: ser inútil, ser de pijama, prevalência do trabalho - identidade profissional, ter sido/ultrapassado, determinado pela entropia, apatia, nada

a acontecer, ancorado no passado etc.

O paradigma sistêmico, com sua concepção multidimensional, viva e inter-relacionada, nos insere num campo de vivências em que a mudança, a evolução e o desenvolvimento permeiam toda a vida. Saímos do mundo de predição e certezas para entramos no mundo de probabilidade de ocorrências. Não existem propriedades intrínsecas independentes do meio ambiente. Tudo está em interação contínua, vivemos na *teia ou dança cósmica*. Assim, vida é consciência e consciência é vida. Este paradigma possibilita ressignificações: *ser ativo, ser de projetos, prevalência da pessoa*.

Para Egard Morin (1997) “as idéias nos manipulam mais do que nós as manipulamos. A serviço da idéia, as palavras adquirem poder - poder de vida e morte”. Ao renovar nossa intenção de viver uma vida ativa e com objetivos claros, podemos melhorar drasticamente nossas capacidades e reações mentais e físicas (Chopra, s/d); Nossas percepções e crenças criam, controlam e alteram o corpo, tanto quanto o campo de ação e as atitudes diante do viver. Entre os percalços da vida estão aposentar-se, envelhecer e morrer. Mas será que são percalços ou fazem parte do inevitável “é assim que é”? Nossa liberdade está na escolha. Atualmente, segundo dados do IBGE, temos 19 milhões de pessoas (em torno de 10% da população brasileira) acima de 60 anos. Considerando que esta população está em pleno vigor, mudanças significativas se impõem. Muitos aposentados são profissionais altamente qualificados, com uma bagagem profissional extraordinária, tendo muito para compartilhar, caso optem por permanecer alicerçados no mercado de trabalho.

Aposentar e envelhecer não são acidentes na vida. Fazem parte da estrutura da vida, no sentido de dar “acabamento à pessoa”, segundo Hillman (2001). Assim, precisamos aceitar a inteligência da natureza articulada ao processo de envelhecer. Jung denominou o processo de desenvolvimento da personalidade, processo de individuação, de se tornar o que se é, ser único e original. Lembremo-nos de nossa impressão digital: não há repetição; somos quase seis bilhões de pessoas no planeta Terra, mas ela não se repete. Um milagre, não?

As últimas fases da vida podem e devem fazer o burilamento da personalidade. Shakespeare disse: “Tu não devias ter ficado velho antes de ter se tornado sábio”. Portanto cabe-nos ver a aposentadoria como um

ponto de mutação, que é inerente ao processo de individuação. Pode ser, ou melhor, deveria ser a época de “dar acabamento” à identidade pessoal, muitas vezes negligenciada pelos valores da sociedade materialista e consumista que privilegia o desenvolvimento da identidade profissional.

Com sabedoria, Jung (OC. Vol. XVI) diz que sem necessidade é difícil mudar, principalmente a personalidade humana, que é imensamente conservadora. Só a necessidade mais premente consegue ativá-la. Ela precisa ser motivada pela coação de acontecimentos internos e externos. A aposentadoria, sendo parte inerente à realidade da vida profissional e laboral, apresenta-se como uma necessidade, portanto implica o confronto e o conhecimento dessa realidade. Neste sentido, os programas de preparação para a aposentadoria tornam-se de grande validade para ajudar a visualizar e planejar esse processo de transição. Requerem o conhecimento da realidade interna (valores e dons) – o que eu quero/necessito para minha vida daqui pra frente? – tanto quanto da realidade externa – o que favorece ou ameaça meus desejos e planos? Este conhecimento gerará, conseqüentemente, um reposicionamento de vida em relação à saída ou não do mercado de trabalho.

Considerando a aposentadoria como um ponto de mutação e reposicionamento de vida, independentemente da escolha feita, ela precisa estar articulada aos dois princípios fundamentais propostos por Freud: o princípio de realidade e o princípio do prazer.

O princípio de realidade nos incita a confrontar essa fase da vida na meia-idade, a bagagem adquirida, os dons e valores, as necessidades e possibilidades pessoais. O princípio do prazer nos incita a privilegiar a satisfação pessoal com a vida, a parar de pensar tanto nos outros, a se colocar em primeiro lugar, a abrir espaço para os *hobbies* e o lazer, a ter o direito ao ócio. Sêneca (1993) alerta sobre o perigo de não se dignar a considerar a si mesmo.

Enfim, importa ter consciência da beleza de máximas latinas: *carpe diem* e *memento mori*. A consciência da passagem do tempo pode nos impulsionar na obstinação de não mais fazer adiamentos e, de fato, aproveitar o momento presente para a realização dos sonhos e desejos. Importa o *memento vivere*: “Quem sabe que o tempo está fugindo descobre, subitamente, a beleza única do momento que nunca mais será”, alerta Rubem Alves.

Aposentadoria: metanóia e reposicionamento. Tempo e valores nos ciclos da vida

“Para tudo há um tempo; para cada coisa há um momento debaixo dos céus. Tempo para nascer e tempo para morrer. Tempo para demolir e tempo para construir. Tempo para chorar e tempo para rir. Tempo para guardar e tempo para jogar fora.” (Ecl. 3).

Esta sabedoria milenar nos insere na mais fundamental verdade da existência: somos seres de passagem. Estamos inseridos na roda da vida, que não para, está sempre girando. Interessante é a história de Okinawa, a região do Japão com maior índice de longevidade. Eles têm uma dança típica chamada kachashi, que significa mesclar. Todos os participantes formam um círculo e começam a dançar de forma improvisada, e mais dançarinos vão entrando na roda, e nela todas as diferenças desaparecem. Para entrar na roda da vida basta querer. Não tem ordem, data preestabelecida, só desejo e fortaleza. Vida é atividade, seja ela física, mental, afetiva, imaginativa, solidária; seja trabalho, empreendedorismo, vida artística ou doce deleite. Estar na roda é o que importa. Eles privilegiam a percepção das possibilidades que se apresentam no momento presente, no agora, e entram na roda. Não importa a idade, o que importa é usufruir do tempo que temos - o presente. Tempo de reposicionar, escolher, ousar, “enlourescer”, ressignificar, sentir-se de bem com a vida. Aldous Huxley afirma que “experiência não é o que acontece com você, mas o que você faz com o que lhe acontece”. Com tantas experiências adquiridas ao longo dos anos, poderemos saber, de fato, onde alimentar nossa alma e encontrar nossa satisfação.

Hillman (2001) conclama que o estudo da passagem do tempo deve sair da influência do arquétipo do jovem e incorporar o arquétipo do velho. O que nutre a velhice? Companheirismo, natureza, artes, silêncio, simplicidade, ampliar a compreensão da “vida como ela é”, e não como ela era ou deveria ser. Assim, a compreensão desta fase vital implica perceber que ela traz, inevitavelmente, perdas, mas Nietzsche nos conclama a “*cada vez mais, aprender a ver a necessidade nas coisas como a beleza em si: assim serei um daqueles que embelezam as coisas. Amor fati: que isso seja, doravante, o meu amor*”.

Este conceito nietzscheano do amor fati talvez sintetize o que chamamos de sabedoria – a capacidade de aceitar as coisas que nos acontecem e que independem de nós. Nossa liberdade de escolha está na compreensão do fato e no enfrentamento do desafio. Diante do inevitável, cabe-nos mobilizar a resiliência ou a fortaleza – capacidade de enfrentar adversidades ou percalços da realidade. Diz a canção popular: “levanta, sacode a poeira e dá a volta por cima”. Diz Jung (1975): precisamos forjar um eu que suporte a verdade – é assim que é, não como era ou como gostaríamos que fosse. O que fazer?

Da fase heróica para a fase da sabedoria

Os ciclos vitais foram descritos por Jung (OC, vol. 8/1) em duas fases: a primeira metade, ou diástole, que perdura até a meia idade, é a fase da vida heróica; a segunda metade, ou sístole, que perdura até o final da vida, é a fase da sabedoria. Ambas mobilizam diferentes manifestações e intensidades da energia psíquica, desde as buscas de sobrevivência, sexual, de poder, conhecimento e espiritual.

A fase heróica geralmente está focada na realização da identidade profissional. Quer a expansão no mundo externo, a luta pela sobrevivência, empunhar o arco ou a espada, ter ganhos e sucesso. Fase de acelerar. Fase de auto-afirmação, agressividade e competição. Prevalece ser produtivo, ganhar tempo, “tempo é dinheiro”, “império do ter”.

De fato, o dinheiro tem grande valor, pois permite comprar quase tudo. Pode comprar os bens materiais desejados – casa, jóias, planos de saúde, fama e sucesso, sexo e prazer –, mas não pode comprar harmonia familiar, sabedoria, saúde, paz, respeito e amor, valores que se fazem mais fundamentais na segunda metade da vida.

A fase da sabedoria, que pode ou não se iniciar com a meia-idade, permite um redimensionamento de valores, um reposicionamento de vida, que Jung denominou metanóia, uma expansão de consciência e ressignificação de vida, como exploramos em “Metanóia e Meia-Idade” (Monteiro, 2008). O foco desloca-se para a identidade pessoal. Neste ponto de mutação, podem-se deixar de lado atitudes, convicções, pessoas, carreira etc., que não fazem mais parte de nossa verdade existencial. Fase de desacelerar e curtir a travessia. Lenine canta e encanta ao dizer que a

vida pede um pouco mais de calma e o corpo pede um pouco mais de alma. Fase de pendurar o arco e acender lanternas, fase de mais autenticidade, autorrealização, solidariedade, cooperação e busca do sentido para a vida.

“Ninguém pode fazer história se não quiser arriscar a própria pele, levando até o fim a experiência da própria vida e deixando bem claro que a vida não é uma continuação do passado, mas sempre um novo começo. Continuar é uma tarefa que até os animais são capazes de fazer, mas começar a inovar é a única prerrogativa do homem que o coloca acima dos animais”, ensina Jung (1975). Aposentadoria e meia-idade, queiramos ou não, requerem um reposicionamento, uma metanóia.

Compartilho este e-mail recebido de uma participante de um dos programas de preparação para a aposentadoria, por mim ministrado, em agradecimento pelas reflexões suscitadas. Retrata, numa imagem singela e infantil, o que é metanóia.

Tempo mágico

Contei meus anos e descobri que terei menos tempo para viver daqui pra frente do que já vivi até agora. Sinto-me como aquela menina que ganhou uma bacia de jabuticabas. As primeiras ela chupou displicentemente, mas, percebendo que faltavam poucas, roeu o caroço.

Já não tenho tempo para projetos megalomaniacos. Não participei de conferências que estabelecem prazos fixos para reverter a miséria do mundo. Não quero que me convidem para eventos de um fim de semana com a proposta de abalar o milênio. Já não tenho tempo para reuniões intermináveis para discutir estatutos, normas, procedimentos e regimentos internos. Já não tenho tempo para administrar melindres de pessoas que, apesar da idade cronológica, são imaturas. Não quero ver ponteiros do relógio avançando em reuniões de “confrontação” onde “tiramos fatos a limpo”. Detesto fazer acareação de desafetos que brigam pelo majestoso cargo de secretário geral do coral. Meu tempo tornou-se escasso para debater rótulos, quero a essência, minha alma tem pressa.

Sem muitas jabuticabas na bacia, quero viver ao lado de gente humana, que sabe rir de seus tropeços, não se encanta com triunfos, não se considera eleita antes da hora, não foge de sua mortalidade, defende

a dignidade dos marginalizados e deseja tão-somente andar ao lado de Deus. Caminhar perto de coisas e pessoas de verdade, desfrutar desse amor absolutamente sem fraudes nunca será perda de tempo. O essencial faz a vida valer a pena.

Existe um momento certo de parar?

“A atividade de persistir em seu próprio ser.” (Spinoza)

Atividade é a expressão básica da vida. O sinalizador da morte tem sido sempre o *parar*. Antigamente, a pessoa morria quando parava de respirar – dava o último suspiro – ou quando o coração parava de bater. Atualmente, confirma-se a morte quando se constata a parada do funcionamento cerebral. Portanto parar é sinônimo de morrer. Mas fazer paradas estratégicas, desacelerar, reposicionar-se e ressignificar-se é vital em todos os ciclos da vida.

O termo aposentadoria significou originalmente retirar-se para os aposentos da casa após anos de trabalho, naquela fase em que, ao se aposentar, a velhice e a morte já estavam batendo na porta, pois a longevidade era bem menor. Portanto significava retirar-se para os aposentos. Mas atualmente nos perguntamos: *para quais aposentos? Da casa? De si mesmo?*

Retirar-se para os aposentos da casa significava parar, retirar-se para o mundo de menos valia, nada a fazer, com todos os preconceitos citados acima e articulados ao paradigma cartesiano. Cabe à nossa geração fazer a revolução das idéias e entrar na concepção do paradigma sistêmico. Se teremos pela frente 20 a 30 anos de vida, então que a tenhamos em abundância! Deixando claro que o trabalho é e será sempre uma fonte de energia. Quando se faz expressão de valores e dons pessoais, é uma bem-aventurança.

Aposentadoria pode ter muitos significados. Pode ser tempo de retirada parcial ou total do mercado de trabalho. Tempo de se livrar da rigidez dos horários, pontos ou não, pois muitos gostam da adrenalina e não irão mudar o estilo de vida (são os *workaholics*). Tempo de usar a adrenalina para abrir o próprio negócio; momento de desacelerar e escolher novos espaços de atividade ou de seguir na mesma atividade.

Tempo de resgatar sonhos adormecidos. Tempo de descobrir formas de compartilhar a bagagem de vida e conhecimento adquirida ao longo de 30 anos (feliz a empresa que faz o processo de *mentoring* – transferência de aprendizado. Inversamente ao que se pensa, acaba lucrando mais, apesar dos salários mais altos). Tempo de ser solidário, de entrar em sintonia com os problemas sociais. Tempo de desenvolver um potencial artístico adormecido. Tempo de curtir hobbies como espaço de realização e não mais como um tempinho roubado do trabalho. Tempo de resgatar a dedicação a amores que não tiveram chance de dedicar, de viver com mais tranquilidade e não se preocupar tanto. Tempo de ativar a dimensão intelectual através de viagens, conhecer lugares sonhados. Tempo de fazer uma volta para si mesmo: *me dediquei muito aos outros, agora é a minha vez, quero meu espaço em casa, quero ir e vir, quero não querer fazer nada agora – laissez faire*. Aposentadoria pode, enfim, ser a oportunidade para uma ressignificação da vida e um investimento mais radical em si mesmo. Consequentemente, vemos que parar, nunca.

O escritor, médico e consultor Roberto Shinyashiki contou que, quando recém-formado, trabalhava numa enfermaria de doentes fora de recursos terapêuticos e escutou um homem dizer: “*Doutor, não me deixe morrer. Eu me sacrifiquei a vida inteira, agora eu quero aproveitá-la e ser feliz.*” Diz ter sentido uma dor enorme por não fazer nada, e ali aprendeu que a felicidade é feita de coisas pequenas. Ninguém, na hora da morte, diz se arrepende por não ter aplicado em imóveis ou ações, por não comprado isto ou aquilo. Mas sim de ter esperado muito tempo ou perdido várias oportunidades para aproveitar a vida”. Portanto a aposentadoria pode ser este tempo mágico. A escolha está nas mãos de cada um: ser empreendedor de si mesmo e para si mesmo, independentemente de seguir articulado ao mercado de trabalho, ou sair dele.

Anos atrás, participei de uma palestra dada por L. Waldez. Falava sobre a realidade do empreendedorismo, mas o foco estava na vida profissional. Contudo seus conceitos se aplicam aos tempos da aposentadoria e à vida ativa, que é como a vida deve ser, porém respeitando o ritmo e os valores de cada um. Vida só é vida se for ativa. Parar é morrer! O programa de preparação para a aposentadoria tem ajudado a atualizar estas perspectivas aos seus participantes, como tenho confirmado em minha experiência. A seguir, os conceitos de empreendedorismo por ele propostos. Eu os traduzo para os tempos da aposentadoria com foco

na vida pessoal.

Agente de mudanças

Aposentar e envelhecer exigem mudanças básicas em nossos hábitos e dinâmicas de vida. Temos de ser ativos nesta demanda ao trilhar novos caminhos, analisar a realidade que se nos apresenta e fazer escolhas criativas. Permanecer no mercado de trabalho ou sair dele? Ter nova profissão ou prosseguir na mesma?

Gerente de transição

Aposentar-se é viver um processo de transição. Como ponto de mutação, deve ser bem gerenciado, pois implica deixar, muitas vezes, uma vida cheia de rotinas e horários fixos, em que nem paramos pra pensar, somos levados. De repente está tudo nas nossas mãos. E agora, o que fazer? Como nos ocupar? Como gerenciar esse novo tempo? Como transformar sonhos e desejos em planos realizáveis?

Diretor de imaginação

Desenvolver a criatividade no resgate do que fazer, como se ocupar, como se sentir útil ou como seguir ganhando dinheiro para complementar os rendimentos, como acontece para a maioria da população brasileira, implica ser um diretor de imaginação. Criatividade implica viver desafios. Desafiar os padrões, as normas, a rigidez do certo e errado, a tradição, a autoridade, o defeito de engolir sapo e de silenciar as emoções e os medos. Redescobrir a criança interna, que talvez tenha sido soterrada por tantas obrigações. Ela nos traz a espontaneidade, a alegria de viver em coisas simples e até bobas do cotidiano: a curiosidade (Monteiro, 2008).

Pessoa de aprendizagem

Hipócrates disse que curta é a vida e longa a ciência. Sempre estamos em aprendizagem, e muitas vezes, quando aprendemos as respostas, as perguntas mudam. Foi nesta perspectiva que Sócrates pôde dizer ao final da vida o famoso “*só sei que nada sei*”. Poeticamente, Almir Sater

e Renato Teixeira também falam: “*Ando devagar porque já tive pressa/E levo esse sorriso porque já chorei demais/Hoje me sinto mais forte, mais feliz, quem sabe/Eu só levo a certeza de que muito pouco eu sei/Nada sei*”. Conhecimento é a via régia para o poder pessoal. Ser fiel a si mesmo implica ser eterno aprendiz do seu desejo.

Consultor de performance

Sendo eternos aprendizes, estamos articulados ao nosso desempenho, querendo melhorar e ousar, mas isto feito com a sabedoria da idade, com humor e vendo os erros como fator de crescimento. “*Mas os riscos devem ser corridos; Porque o maior perigo é não arriscar nada. Há pessoas que não correm nenhum risco, não fazem nada, não obtêm nada e não são nada. Elas podem até evitar sofrimentos e decepções, mas não conseguem nada, não sentem nada, não mudam*”, conclui Sêneca (1993). Como podemos nos sentir melhores no desempenho de ser e viver nosso dia a dia?

Diretor de capital

Administrar os recursos materiais, os bens adquiridos ao longo dos anos de maior atividade profissional e fazê-los prosperar é condição de sobrevivência. Mas o diretor de capital também precisa articular a direção dos recursos psíquicos ou espirituais, pois esta é a última chance de fomentá-los. Se nesta fase da vida não dirigirmos nossos recursos e dons psíquicos, eles correm o risco de permanecer um capital inexplorado. Que pena!

Gerente de relações

Muitas vezes, a aposentadoria implica uma difícil volta para casa. As dinâmicas relacionais se complicam, as desarmonias se tornam manifestas com parceiro e/ou filhos. Faz-se fundamental gerenciar as relações, mudar direções, dar limites, abrir o próprio espaço, resgatar a oportunidade de dar mais amor e atenção – o que não acontece durante a corrida exigida pela vida laboral. Também não podemos esquecer que a saída do emprego pode gerar um afastamento do contato com os amigos.

Ser gerente de relações com a rede de amigos, para manter os antigos e criar novos laços, tem sido de fundamental importância na qualidade de vida no pós-aposentadoria.

Aposentar-se e envelhecer exigem postura cada vez mais empreendedora. A atividade de persistir na busca de si mesmo, da própria realização e satisfação com a vida. Viver é estar aberto para ampliar a consciência do que somos e queremos ser, mudar nosso modo de ver, de amar e ser amado, de se respeitar e de se disponibilizar para os outros. “*Viver e não ter a vergonha de ser feliz*”. Sábio Gonzaguinha!

Os 3 R: redirecionamento de carreira, recolocação e retirada do mercado. Casos práticos de reposicionamento

A aposentadoria, inevitavelmente, apresenta questões que trazem a necessidade de um reposicionamento de vida. Independentemente da direção escolhida, é vital que o eixo seja o da identidade pessoal. Vislumbramos duas direções e três posições:

- Identidade pessoal alicerçada no mercado: redirecionamento de carreira, recolocação no mercado.
- Identidade pessoal fora do mercado: retirada do mercado.

Portanto teremos diferentes versões para a aposentadoria. Aliás, sempre um processo multidimensional e singular, tal como é a vida – não temos regras e verdades definitivas, certo e errado (agradeço a Maria Teresa O. S. Campos, pela ajuda na elaboração destas três possibilidades de reposicionamento).

Os casos apresentados a seguir foram obtidos, principalmente, de participantes dos programas de preparação para aposentadoria nos quais ministrou alguns módulos.

Redirecionamento de carreira é uma mudança de direção na produtividade. Busca-se uma nova profissão, um novo espaço de trabalho, mobilizando o desenvolvimento de novas competências e novos campos de saber. Esta nova profissão pode estar resgatando desejos e dons que ficaram abafados por diferentes motivos pessoais, mas que agora podem ser vividos com o sabor da maturidade. Por exemplo, mudar de executivo para professor, de empresário para escritor, de médico para pintor, de

administrador para produtor rural, de secretária para cantora.

Caso 1: LB, advogado de banco estatal de grande porte

“Estou planejando essa aposentadoria do banco há mais de dez anos. Procurei focar minha futura vida profissional em uma atividade que me fosse prazerosa. No meu caso, o magistério. Fiz mestrado em Direito Econômico e doutorado em Engenharia de Produção. Titulei-me para me candidatar a uma colocação em uma universidade e passei a publicar artigos técnicos, apresentar-me em congressos. Aceitei um convite para dar aulas na graduação, para ir aprendendo sobre o novo ambiente. A saída do banco já não representa um fim, mas uma mudança de lugar em que posso exercer minha criatividade e encontrar realização. Acho que, graças aos ritos de passagem (cursos dados e recebidos), quando receber meu crachá de aposentado, já estarei acostumado com minha nova situação. Dar treinamento para os novos empregados do banco foi uma forma muito gratificante de despedir-me. Senti-me útil e feliz em algo que foi bom para todas as partes envolvidas. Como ficará meu trabalho de professor, tão ansiado? Como privilegiar meus horários nesses novos tempos? “Acho” tantas coisas... há todo um mundo novo de escolhas esperando por mim, e estou desejoso de vivê-lo.”

Caso 2: AMT, matemático de empresa estatal

“Após trabalhar por mais de 30 anos na empresa, senti que tinha outras ambições profissionais mais ligadas à área social. Frequentei novos cursos, fiz MBA em Responsabilidade Social e atualmente trabalho como gerente de projetos na área social de uma grande empresa. Sinto-me realizado nesta nova atividade, onde desenvolvo espírito de solidariedade e humanismo.”

Recolocação profissional

Pessoas que amam o que fazem se realizam plenamente em sua atividade profissional, chegam a dizer que não saberiam fazer outra coisa na vida e normalmente vislumbram a direção de se recolocarem na mesma área de atuação, porém buscando modos peculiares de atuação. Podem escolher a carga horária, ter mais liberdade... Seguem no contexto da produtividade e desenvolvem competências adicionais, adequando melhor suas necessidades.

Caso 3: HM, geólogo, trabalhou em empresas nacionais e estrangeiras

“Sempre fui apaixonado por exploração e pesquisa mineral, viajei por este Brasil de norte a sul em busca de metais básicos e preciosos. Ocupei cargos de gerenciamento por muitos anos nas empresas em que trabalhei. Ao aposentar-me, constituí uma firma de prestação de serviços, iniciando trabalhos de consultoria para empresas de mineração. Continuei atuando no mesmo setor em que sempre trabalhei, só que agora como consultor, validando um saber adquirido ao longo da minha vida profissional. Retirar-me da vida ativa? Não sei quando.”

Caso 4: AB, engenheiro de empresa de petróleo

Um caso especial, pois, após retirar-se do mercado de trabalho, volta a se recolocar na mesma empresa.

“Depois de mais de 30 anos de profissão, aposentei-me aos 55. Vida nova, ginástica, caminhadas, praia, natação, atividades para manter a destreza mental, como xadrez, ioga, cinema, sinuca, música e muita leitura de temas variados. Escrevi um livro sobre cinema, meti-me com todos os tipos de musica, frequentava teatros, museus. Ao mesmo tempo, cuidava dos netos e ia ao supermercado. Chamado de volta ao trabalho em 2006, aos 62 anos, depois de breve hesitação inicial, encarei de novo o batente. Após curta reciclagem, deram-me cursos, recebi funções à altura de minha experiência, viajei a serviço, fui prestigiado e estou tão feliz como nos tempos de aposentado, pois nada me foi tirado. Sigo fazendo tudo aquilo que fazia antes. O convívio familiar continua ótimo, os netos estão crescendo e continuo curtindo os amigos”.

Retirada do mercado

Algumas pessoas trabalharam no que gostavam por 30 anos ou mais, mas, cansadas dessa rotina, querem agora alçar, principalmente, o vôo da liberdade – nada de obrigações! Outras pessoas talvez não tenham trabalhado no que gostavam, fizeram concursos visando mais à remuneração e à segurança do que à satisfação. A vida profissional pode ter sido um fardo, desvinculado dos desejos e dons pessoais. Embora com realidades e motivos diferentes, essas pessoas optam pela retirada do mercado de trabalho. Não retiram-se para os aposentos da casa, mas para os aposentos da alma, de si mesmas, como tenho enfatizado ao ministrar módulos do PPA. A aposentadoria pode ser uma libertação para ir em

busca de outras dimensões, de realizar sonhos, desenvolver dons. Só que, agora, fora do mercado de trabalho.

Caso 5: LFBG, economista de um banco estatal de grande porte

“Minha saída do mercado de trabalho aconteceu aos 58 anos, em 15 de maio de 2008. Foi um processo planejado, porém muito difícil. Eu estava deixando o banco onde passei quase toda a vida profissional. No entanto tive convicção de que estava concluindo um importante ciclo da minha vida. O começo fora do mercado de trabalho foi muito difícil, principalmente a “volta para casa”. Percebi também que, a partir da aposentadoria, estava começando um novo ciclo de vida, com possibilidade de desenvolvimento de novas vivências, sem a preocupação de ter um trabalho, ou seja, posso participar de atividades que me dêem prazer, sem estar vinculado ao ciclo anterior. No dia a dia, estou buscando coisas que sempre tive vontade de fazer e não tinha tempo. Defini três prioridades: maior participação no convívio familiar, atividades sistemáticas de preservação da saúde (praticando natação, caminhadas e sessões de acupuntura) e as opções de entretenimento (leitura, cinema e muitas viagens, principalmente para a minha casa fora do Rio, onde passo, com minha mulher, boa parte do nosso tempo).”

Caso 6: LMG, psicóloga, atuou sempre na área de Recursos Humanos

“Minha vida profissional esteve sempre articulada com a gestão de pessoas, com a área de Recursos Humanos. Planejei, com antecedência de seis anos, parar minha atividade profissional aos 56. Para isto, redimensionei meu projeto de vida, incluindo o motivador que sempre me impulsionou: o desafio. Fiz a gestão econômica para de fato me retirar do mercado de trabalho. Encontrei, através da deficiência de uma filha (autismo) este novo projeto. Comecei a participar da Sociedade de Síndromes, fui me envolvendo e, atualmente, sou vice-presidente. Estamos cada vez mais juntas, e esta atividade – ou voluntariado – me enche de plenitude e sentido de vida. Sigo plenamente envolvida e muito feliz, amplio a cada dia meu círculo de amizades e solidariedade humana”.

Somos todos artistas de nossas vidas. Sabemos que, principalmente, os atores não param, estão sempre na roda, fazem acontecer. Por quê? Eis uma questão fundamental. Talvez por terem desenvolvido ao longo da vida a arte de serem diretores de Imaginação. Isto implica um contínuo

processo de imersão na alma, em si mesmos. Quando falamos de alma, não podemos esquecer Heráclito, no fragmento 45: “*Mesmo percorrendo todos os caminhos, jamais encontrarás os limites da alma, tão profundo é seu Logos*”. Daí a criatividade ser sempre um fator de renovação, de satisfação e, conseqüentemente, de satisfação com a vida. Importa saber enfrentar o desafio e *fazer as paradas certas e necessárias*, no momento certo, tendo consciência dos limites, das mudanças de foco e valores etc. Mas o fundamental é não se desviar do caminho da realização, dos sonhos e da missão pessoal.

Jung diz que imoralidade é não ser fiel a si mesmo, é fugir do seu processo de individuação, é se trair. Não desistir dos sonhos, de ser feliz, orgulhando-se de si mesmo: este é nosso dever. Mas importa saber vivê-los do modo que é possível, não como era ou gostaríamos que fosse.

Parar? Só quando desistirmos de viver. Mas fazer paradas, aprender a arte de desacelerar, de valorizar a riqueza do tempo *kairótico*, tempo da subjetividade, tempo da graça, pode ser a maior aprendizagem nesta etapa da vida. Winnicott, estudioso de psique humana, encerrou sua autobiografia afirmando: “*Ó, morte, espero que me encontres vivo*”.

Segundo Shakespeare, “*somos feitos da mesma matéria dos sonhos*”. Se alguns foram esquecidos, poderão agora ser resgatados e vividos neste *empreendedorismo de si mesmo*.

Imersão na alma. Quem sou eu? O que quero? Possivelmente, é vital redirecionar o foco do profissional para o pessoal. Ouçamos a sabedoria de Fernando Pessoa: “*Há um tempo em que é preciso/abandonar as roupas usadas/Que já têm a forma do nosso corpo/E esquecer os nossos caminhos que/nos levam sempre aos mesmos lugares/É o tempo da travessia/E se não ousarmos fazê-la/Teremos ficado para sempre/À margem de nós mesmos*”.

Nestas reflexões vislumbramos a necessidade de estar sempre na roda da vida, de ressignificar, de ser atuante na realização do desejo de viver e não ter vergonha de ser feliz sendo um eterno aprendiz. Que as escolhas feitas, sejam no sentido de seguirem alicerçados no mercado de trabalho ou não, sejam também promotoras da possibilidade de concluir a jornada, como propõe Cervantes: “*Eu tirei o melhor de mim. Esta é a maior vitória que se pode desejar*”.

Bibliografia

CHOPRA, D. *A cura quântica*. São Paulo, Ed. Best Sellers.

HILLMAN, James. *A força do caráter*. Rio de Janeiro, Ed. Objetiva: 2001.

JUNG, C. G. *Memórias, sonhos, reflexões*. Rio de Janeiro, Ed. Nova Fronteira: 1975.

JUNG, C. G. *Obras completas*. Vol. 8/1. A natureza da psique”. Petrópolis, Ed. Vozes.

KUNDTZ, David. *A essencial arte de parar*. Rio de Janeiro, Ed. Sextante: 2005.

MONTEIRO, Dulcinea M. R. *Metanóia e meia-idade. Trevas e luz*. São Paulo, Ed. Paulus: 2008.

MONTEIRO, Dulcinea M. R. *Puer-Senex. Dinâmicas Relacionais*. Petrópolis, Ed. Vozes: 2008.

MORIN, Egard. *Meus demônios*. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil:1997.

SÊNECA. *Sobre a brevidade da vida*. São Paulo, Ed. Nova Alexandria:1993.

Educação, Trabalho e a Terceira Idade

Élio Vieira

Professor e consultor de Recursos Humanos, mestre em Educação pela USP, com doutorado em Educação pela PUC-SP. Especialista em Educação no Instituto Internacional de Pesquisas da Educação, da Unesco, em Paris.

Conjugar o verbo ser no presente do indicativo é uma virtude a ser cultivada por aquele que teve o privilégio de chegar à terceira idade. Há, ainda, dois verbos a serem conjugados no presente do indicativo no cotidiano da pessoa da terceira idade. São eles os verbos *fazer* e *estar*. Para ser coerente com o que acabo de escrever, eu, que *sou* um educador, *estou* neste momento, debruçado sobre o teclado do computador para fazer aquilo que fiz na maior parte dos meus quase 72 anos de existência, ou seja: educar. Escrever um capítulo de um livro é uma forma de educar. Elaborar um texto é uma forma de fazer; e fazer é trabalhar. Vamos, portanto, ao trabalho, às reflexões e às análises que o tema nos estimula a produzir. O tema oferece três expressões a serem analisadas, quais sejam: trabalho, educação, terceira idade. Vou começar pela terceira idade, em atenção àqueles aos quais mais interessam as considerações que farei a seguir e as posteriores análises sobre educação e trabalho.

Terceira idade

A expressão *terceira idade* é usada para indicar pessoas na faixa etária de 60 ou mais anos em superposição à expressão “idoso”, que é usada em dois sentidos: numa visão cronológica, indica “qualquer pessoa com mais de 65 anos”; numa visão social, “pessoas com mais de 60 anos”. Há, ainda, outra forma de referir-se às pessoas dessa faixa etária: a expressão *melhor idade*, que, nos últimos anos, vem sendo usada, sobretudo, em documentos oficiais da área social.

A Organização Mundial de Saúde relata que até 2025 o Brasil será o sexto em número de idosos (OPAS, 2005), com cerca de 32 milhões. O crescimento da população idosa é um fenômeno mundial. A população idosa brasileira em 2003, por ocasião da publicação do Estatuto do Idoso, já contava, aproximadamente, 15 milhões de pessoas, ou seja, 9,5% da população à época (Estatuto do Idoso, outubro de 2003). Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no ano 2000 essa população já atingia o índice de 8,6%, sendo que no município de São Paulo essa porcentagem chegava a 9,3% (IBGE, 2000).

Os dados que apresentamos sobre a terceira idade no Brasil estimularam o governo a dar maior atenção ao idoso mediante a criação de políticas públicas nas áreas de atendimento socioeducacional e de saúde. As políticas públicas para a saúde e a educação enfatizam a criação de programas, objetivando um envelhecimento saudável, mediante ações de caráter preventivo, para melhorar a capacidade funcional do idoso. Essas ações estão voltadas à conservação e ao desenvolvimento de habilidades destinadas a manter a independência e a auto-suficiência do idoso na família e na sociedade.

Entre outras ações, foram implementadas nos últimos anos “oficinas da memória”. A oficina da memória pode ser caracterizada como uma experiência de construção coletiva de conhecimentos. Com base no estudo conceitual sobre a memória, esclarecimentos acerca do seu funcionamento e sobre o processo de envelhecimento, são utilizadas estratégias para manter e melhorar o desempenho da memória. Os participantes são estimulados a refletir sobre as aplicações desses conhecimentos na vida cotidiana e a expor seus conhecimentos sobre os assuntos tratados nas reuniões de estudo.

A memória é fundamental à manutenção da autonomia e da

independência do idoso. A memória, assim como o corpo, atrofia-se caso não seja exercitada; daí a importância de tais oficinas para as pessoas de terceira idade (VIEIRA, 2000, p. 13). Há uma máxima que diz: “O desuso causa a atrofia”. Isso vale para qualquer pessoa, não apenas para as da terceira idade. Participar de uma oficina da memória ou de qualquer outro tipo de evento de cunho sociocultural ou educativo significa à pessoa da terceira idade conjugar os verbos *ser*, *estar* e *fazer* no presente do indicativo. Foi isso que sugeri no início deste capítulo, e é assim que procuro agir no cotidiano da minha existência. No ano passado (2008), após minha aposentadoria, sendo eu mestre e doutor em Educação, decidi voltar aos bancos escolares e matriculei-me no curso de Formação de Multiplicadores de Oficina da Terceira Idade da Faculdade de Saúde Pública da USP. A princípio, houve uma certa estranheza da parte da coordenadora do curso, que me telefonou para confirmar se eu estava me matriculando no curso certo, por tratar-se de um curso cujo pré-requisito para a matrícula é apenas ser portador de certificado de curso superior. O curso, portanto, não foi planejado para atender a mestres ou doutores. Conversamos por telefone e apresentei a ela os meus motivos. Ela aceitou as justificativas e concedeu-me a matrícula. Fiz o curso e hoje tenho mais uma habilitação pela USP, o que só pode envaidecer e contribuir para a auto-afirmação de qualquer pessoa.

O que acabo de relatar faz-me lembrar que em 1998, aos 60 anos, idade na qual a maioria dos trabalhadores sonha aposentar-se, provoquei risos de espanto nos caros colegas doutores da pós-graduação em Educação da PUC-SP, quando na reunião de avaliação de projetos dos candidatos ao doutorado, projetos estes já aprovados em primeira instância, foi anunciado que o projeto de Élio Vieira era um dentre os aprovados. Felizmente não foram risos de deboche, mas de aprovação e solidariedade da parte de inúmeros colegas professores doutores que já haviam trabalhado comigo e, em alguns casos, subordinados à minha coordenação na extinta Fundação Cenafor¹. Em 2002, mais precisamente no dia 16 de maio, defendi minha tese de doutorado e fui aprovado com a nota máxima pelos doutores daquela banca examinadora. Fosse eu um atleta, diria que, nesse dia, mais uma vez, subi ao pódio.

¹ CENAFOR – Centro Nacional de Formação de Pessoal para a Formação Profissional, órgão da administração indireta do Ministério da Educação, extinto em 1986, foi o órgão coordenador das ações de formação e treinamento de pessoal para a formação profissional em âmbito nacional, no período de 1972 a 1986.

Conterrâneo e conterrânea da terceira idade, lembre-se: sempre é tempo para subir ao pódio enquanto estivermos vivos. Se eu subi ao pódio com quase 65 anos, por que você não poderá fazê-lo? Se, como disse acima, aos 71 anos voltei à condição de aluno em busca de mais uma qualificação profissional, por que você não poderá fazê-lo? Deixo à sua reflexão, caro leitor, essas duas questões.

Para não ficar apenas nas citações sobre a minha pessoa, já que temos magníficos exemplos de pessoas da terceira idade que estão ativas profissionalmente, cito aqui o arquiteto Oscar Niemeyer, que, aos 101 anos, continua trabalhando, criando seus projetos de arquitetura para o Brasil e para o mundo. O trabalho empreendedor não tem idade. O que conta, nesse caso, é mais a atitude diante do trabalho do que a idade daquele que se propõe a fazer algo - respeitados, é lógico, os limites físicos e intelectuais da pessoa em questão.

Há pessoas que, depois de formadas e com uma idade avançada, se sentem envergonhadas ou diminuídas quando se lhes apresenta a situação de voltar à condição de alunas. Isso é um preconceito que, de fato, as pessoas dotadas de bom senso e de amor ao seu semelhante não levam em conta. Com a idade de 69 anos, quando me dei conta de que teria apenas mais um ano para exercer minhas atividades profissionais antes da aposentadoria compulsória, que nos órgãos públicos se dá aos 70 anos, matriculei-me num curso livre profissionalizante de formação de terapeuta holístico. Hoje sou um terapeuta autônomo especialista em cromoterapia² e radiestesia³, e sinto-me gratificado em poder oferecer o meu trabalho àqueles que me procuram. E tem mais: um ideal ecológico me levou, há alguns anos, à produção de mudas de algumas espécies de árvores ou arbustos que tenho em casa ou nos arredores. Nesse período, produzi aproximadamente, mil plantas, entre as quais a maioria é da palmeira areca⁴. Dessas mudas, boa parte já foi replantada, em áreas de pessoas

² Cromoterapia – terapia que utiliza luzes coloridas, nas cores do arco-íris, aplicadas a uma certa distância do corpo humano, visando à sua energização.

³ Radiestesia – ciência que desenvolveu inúmeras técnicas de indicação e avaliação da energia dos corpos físicos, mediante o uso do pêndulo, sendo largamente aplicada no diagnóstico das condições de saúde da pessoa, sobretudo por terapeutas. “Ciência que procura determinar o comportamento energético do ser humano em relação ao meio em que vive, bem como suas predisposições, possibilidades e níveis de energia em que se encontra num determinado momento e, em função disso, sua projeção para um futuro próximo”. (Campadello, p. 1995:15).

⁴ Areca - popularmente conhecida como areca-bambu, por soltar inúmeras hastes ao redor da haste principal, à semelhança do bambu, é muito utilizada em jardins residenciais, devido à sua beleza

amigas. As demais plantas, aproximadamente 500 mudas de diversos tamanhos, estão no viveiro que mantenho nos fundos do quintal de minha casa e serão, oportunamente, vendidas ou doadas. Se o caro leitor tiver a curiosidade de querer saber porque um professor-doutor aposentado se dedica a fazer cultivo de palmeiras, eu poderia satisfazer sua curiosidade dizendo que *faço o que faço pelo prazer de fazer* e poderia, aqui, utilizar uma metáfora que criei e utilizei na minha tese de doutorado, a metáfora do vibrafone⁵: *“Trabalhar criando; aprender a aprender fazendo; aprender a fazer brincando; trabalhar pelo prazer de aprender a fazer, pela satisfação de descobrir, de enfrentar desafios e de realizar um trabalho útil; trabalhar pelo conforto que usufruímos com a sensação de felicidade e de auto-realização advindas do ato de produzir algo útil”*.

Educação

Farei a análise da expressão educação de forma integrada à expressão trabalho por um viés profissional, qual seja: desde o ano de 1968, quando fiz o curso de Formação de Professores de Artes Industriais e, posteriormente, lecionei a matéria Artes Industriais no “Experimental da Lapa”, hoje Escola de Ensino Fundamental Professor Edmundo de Carvalho, em São Paulo (SP), tenho como objeto de estudo e pesquisa a integração do trabalho à educação.

O conceito de educação que mais se aproxima do nosso objeto de estudo é o seguinte: “Educação é um processo permanente de ensino-aprendizagem que envolve os conteúdos das disciplinas curriculares dos diversos níveis formais de ensino - a saber: o fundamental, o médio e o superior -, bem como a práxis relacionada aos conhecimentos, às habilidades e aos comportamentos apreendidos pelo indivíduo nesse processo e na convivência em sociedade e, em especial, na família”. Esse conceito, tal como o escrevi, não consta de nenhum dicionário ou livro

estética e sua função decorativa. “Areca é uma espécie de palmeira asiática amplamente cultivada em parques e jardins”.(Ferreira, A. 1999: 185).

⁵ Vibrafone - do inglês “vibraphone”. S.m. (Ferreira, 1999:2068) “*Vibraphone (n) - A musical instrument similar to a marimba, but having metal bars and rotating disks in the resonators to produce a vibrato*” (*The American Heritage Dictionary, 1991:1346*). Vibrafone é um instrumento de percussão composto por placas de metal apoiadas numa mesa, que sustenta um conjunto de tubos, sendo um sob cada uma das barras, tendo sobre cada um desses tubos discos de metal soldados a um eixo que gira ao ser acionado um motor elétrico de pequeno porte fixado na parte interior de uma das cabeceiras da mesa. Isso dá sustentação ao instrumento, provocando uma vibração ao som da nota tocada.

sobre educação, pois acabei de criá-lo. Abriga a idéia de que educação não é apenas aquilo que se aprende na escola, mas também a práxis decorrente dos conhecimentos, das habilidades e dos comportamentos que a escola - lócus do ensino formal instituído por lei - oferece ao futuro cidadão e à sociedade da qual faz parte. A práxis diz respeito àquilo que fazemos com o que nos foi dado aprender, na escola ou fora dela. E o que fazemos diz respeito aos cidadãos que somos, ou seja, como contribuimos para a manutenção e o aperfeiçoamento dos valores éticos e morais da nossa sociedade. Esse raciocínio deságua, inevitavelmente, na expressão *trabalho*. O trabalho é o retorno dado à sociedade daquilo que a escola, a família e a própria sociedade oferecem para a formação de cada indivíduo, em particular. O processo de construção do cidadão, do qual a escola é peça fundamental, é aferido, entre outros fatores, pelo trabalho que o ex-aprendiz realiza no meio em que vive.

Aproximando a idéia de *educação como processo contínuo à premissa terceira idade*, deduz-se que o fato de estar aposentado ou com uma idade não condizente às necessidades do mercado formal de trabalho não justifica que o indivíduo deva encerrar o seu processo de aprendizagem. A aprendizagem de novos conteúdos, de novas habilidades e de novos comportamentos se constitui em estímulo para uma vida ativa e plena de realizações e trabalhos úteis, a si próprio e à sociedade. Nesse sentido, ocorre-nos dizer que, transformar a terceira idade em “melhor idade” é de responsabilidade pessoal de cada “idoso” em particular, já que as instituições de ensino superior, bem como outras instituições destinadas ao atendimento sociocultural, aumentaram em muito a oferta de cursos, oficinas, eventos culturais e de lazer para a “melhor idade”.

Trabalho

Da mesma forma que minhas análises sobre educação foram feitas de forma integrada ao trabalho, as análises que farei sobre a expressão trabalho serão feitas de forma integrada à educação. O motivo é simples, pois, como já disse anteriormente, como educador, venho há algum tempo trabalhando na questão da relação “educação-trabalho”.

Na minha dissertação de mestrado, o *trabalho* foi por mim analisado como um componente educacional voltado para a *emancipação* das pessoas, destacando a importância do trabalho produtivo como

instrumento legitimador do processo de conscientização do educando para o exercício da cidadania. A idéia defendida foi que “o trabalho é um instrumento legitimador do direito da pessoa de intitular-se um cidadão”, devendo ser, portanto, um componente da formação do cidadão. Essa idéia inclui o princípio de que “todo cidadão tem direito ao trabalho digno e remunerado”; mas inclui também a idéia de que “toda pessoa tem o dever de buscar os meios para desenvolver-se e, mediante o trabalho produtivo, dar a sua contribuição ao desenvolvimento e ao bem-estar de sua família e da sociedade em que vive” (Vieira, E. 1990).

Na tese de doutorado, aprofundi as análises sobre a relação educação-trabalho numa ótica interdisciplinar. Pesquisei e analisei o conceito trabalho por diferentes ângulos, enfatizando as relações do trabalho com a educação, buscando, nos filósofos de todos os tempos e nos educadores brasileiros que escreveram sobre o assunto, extrair lições sobre “o sentido do trabalho na educação”. (Vieira, E. 2002). Apresento a seguir alguns excertos do extenso trabalho de pesquisa que realizei na época.

Na interdisciplinaridade, o trabalho situa-se na categoria ação. Não uma ação qualquer, mas uma ação intencional comprometida e direcionada a um determinado fim, objetivando a transformação e o aperfeiçoamento. O trabalho traz, na sua essência, um apelo ao movimento, à atividade, ao fazer. O único tipo de trabalho não observável é o trabalho intelectual - quando esse fica apenas no campo das idéias. Mesmo assim, o trabalho intelectual implica constante movimento do organismo humano. É importante lembrarmos aqui que as idéias não mudam o mundo; o que muda o mundo é a atitude de colocar as idéias em prática, em movimento, mediante o fazer, mediante a atividade, e isto é trabalho. O *trabalho* destaca-se pelo mistério, pela ambiguidade, pelo fascínio que exerce sobre a alma humana. O mistério se manifesta na falta de explicação do fascínio que o trabalho exerce sobre o homem e a ambiguidade emerge de uma contradição: está no trabalho a possibilidade maior de realização do homem ou a sua alienação.

Ao buscarmos uma definição para o que é trabalho, recorremos aos dicionários, que nos informam que “o trabalho consiste na *aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar um determinado fim - ou finalidade*” (Ferreira, 1999: 1980). Já do ponto de vista etimológico,

a palavra *trabalho* tem conotação negativa; origina-se de “*tripalium*”, palavra latina que significa “*instrumento de tortura feito com três paus*” (Larousse, 1982: 1026).

Na pesquisa sobre o conceito de trabalho, constatamos que a expressão mais forte, no sentido etimológico, é *trabalho escravo*. É algo que sempre existiu e, por mais incrível que possa parecer, é encontrado, ainda que esporadicamente, nos dias atuais. Fiel à etimologia da palavra, o dicionário francês Le Robert (1994: 2.300) traz como explicação primeira a ideia de dor e sofrimento: “*Travail - 1. État d’une personne que souffre, qui est tourmentée; activité pénible*”. Em seguida, explicita a expressão “trabalho de parto”, referindo-se ao sofrimento da mulher no processo de dar à luz um filho.

Vejamos, de forma resumida, qual o pensamento de alguns dos principais filósofos de todos os tempos sobre o conceito *trabalho*.

Aristóteles (384-322 a.C.), filósofo grego, distingue dois componentes no trabalho: o pensar e o produzir. O primeiro coloca a finalidade e concebe os meios para realizá-la. O segundo concretiza o fim pretendido. Essa dualidade do pensamento de Aristóteles sobre o trabalho não está apenas na divisão do ato do trabalho em dois componentes distintos, mas na prática da sociedade em que viveu, a Grécia antiga, na qual *o pensar* era privilégio dos sábios, dos senhores, e o fazer era a obrigação dos escravos. Apesar da *visão preconceituosa* sobre o trabalho, Aristóteles legou-nos o conhecimento sobre os passos essenciais no processo da produção humana, que consiste em distinguir duas etapas: *nóesis*, a etapa mental, e a *poíesis*, etapa da realização exterior.

A alienação no trabalho não é algo que surgiu nos tempos modernos, como se pode perceber a partir da forma como Aristóteles situa o trabalho no seu tempo. A alienação é, também, uma forma de expressar o lado negativo da etimologia da palavra *trabalho*, uma vez que o indivíduo alienado está psicologicamente sujeito a um estado de sofrimento, insatisfação e angústia comparáveis à tortura física. Em Japiassu (1996: 6), lemos que a expressão *alienação* (do latim *alienatio*, de *alienare*: transferir para outrem; alucinar; perturbar) indica o *estado do indivíduo que não mais se pertence, que não detém o controle de si mesmo ou que se vê privado de seus direitos fundamentais, passando a ser considerado uma coisa*.

Segundo alguns autores, dentre os quais destaco Giannotti (1983: 85), a análise mais completa do conceito trabalho aparece em Marx, no capítulo V do primeiro volume de “O Capital”. Em Marx (1895: 149) lemos: *“Antes de tudo, o trabalho é um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, pode mediar, regular e controlar seu metabolismo com a natureza. (...) Uma aranha executa operações semelhantes à do tecelão, e a abelha envergonha mais de um arquiteto humano com a construção dos favos de suas colméias. Mas o que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça antes de construí-lo em cera. No fim do processo de trabalho, obtém-se um resultado que, já no início deste, existiu idealmente na imaginação do trabalhador”*.

O trabalho suscita nas pessoas diferentes reações. Para uns, o trabalho é um castigo. Para outros, uma bênção, uma necessidade, um dever. Para poucos, um prazer ou um lazer, ou ainda motivo de satisfação. A forma de trabalho que faculta ao homem satisfação e alegria é o trabalho livre, o trabalho espontâneo e produtivo. Conforme citamos acima, Marx (1985: 149) vê o trabalho como um processo em que o homem, por sua própria ação, pode mediar, regular e controlar seu metabolismo com a natureza. Hegel (1770 – 1831), considerado *“o mais importante filósofo do idealismo alemão pós-Kantiano”* (Jupiassu, 1996: 122), vê o trabalho como a mola que impulsiona o desenvolvimento humano, como se pode observar no texto seguinte: *“É no trabalho que o homem se produz a si mesmo. O trabalho é o núcleo a partir do qual podem ser compreendidas as formas complicadas da atividade criadora do sujeito humano. Foi com o trabalho que o ser humano ‘desgrudou-se’ um pouco da natureza e pôde, pela primeira vez, contrapor-se como sujeito ao mundo dos objetos naturais. Se não fosse o trabalho, não existiria a relação sujeito-objeto”* (Konder, 1981: 23, 24).

O trabalho é, também, uma atitude, algo que se exerce. É um desafio à ousadia e ao talento humano. O trabalho faculta ao homem a condição de *conhecer-se* e de se permitir ser conhecido. Em Marx (1985: 150,151) fica evidenciada a importância do trabalho humano para o conhecimento da história da humanidade e para a identificação dos diferentes estágios de desenvolvimento tecnológico e econômico do homem, mediante objetos encontrados em escavações arqueológicas.

Pode-se inferir, a título de ilustração, que talvez o grande desafio do homem primitivo, ao sair da caverna, tenha sido *trabalhar* na construção da sua própria moradia. Esgotadas as possibilidades de abrigos naturais para proteger-se dos perigos e das intempéries, o homem, buscando a segurança indispensável para preservar e perpetuar a sua espécie, planejou e construiu sua moradia. Esse talvez tenha sido o primeiro projeto no qual o homem empenhou-se e pelo qual desenvolveu suas habilidades. Essa ação exigiu do homem uma *atitude* em relação ao *trabalho*. E nesse processo o homem teve que, a um só tempo, desenvolver as diversas habilidades que o desafio de construir uma moradia lhe impunha. *Foi por meio do trabalho que o homem, transformando a natureza, transformou-se a si mesmo*. O nosso primata já era, incontestavelmente, *um polivalente*. Ele forjou suas ferramentas, identificou na natureza os elementos de que necessitava (pedra, barro, madeira etc.), extraiu, transportou, modelou esses elementos, integrando-os para compor um todo organizado: a casa. Por mais tosca que fosse a casa primitiva, esse é um exemplo típico da *visão de totalidade* do homem sobre o *trabalho*.

Para Hegel e Marx, a história do desenvolvimento humano está diretamente ligada ao trabalho, pois à medida que o homem transforma o seu meio pelo trabalho, transforma-se a si próprio. Todo trabalho exige um projeto ou planejamento. Se complexo, exigirá compreensão e visão de totalidade. Logo, a ação de planejar e realizar um trabalho complexo é *interdisciplinar*, o que exige do homem múltiplas habilidades. O trabalho, na sua origem, é ação interdisciplinar; é *politécnico*, uma vez que exige um *ser polivalente*. As corporações de artesãos são um exemplo disso. O artesão estudava, conhecia e praticava todos os processos atinentes ao seu trabalho e desenvolvia todas as habilidades para a sua realização. Assim, por exemplo, ele dominava todo o processo de trabalho que vai da extração da madeira até o acabamento do móvel, ou da casa, ou do utensílio doméstico.

Como vimos, o homem tinha o domínio da totalidade do seu trabalho, domínio esse que foi perdido ao longo das mudanças ocorridas no mundo a partir da Revolução Industrial. Na ontologia de Lukács, filósofo húngaro (1885-1971), *o trabalho é um fenômeno originário, o modelo, a protoforma do ser social* (Japiassu, 1996: 168). De acordo com o pensamento de Lukács, o trabalho deve ser colocado no centro das discussões sobre a educação formal. Há que constar dos planos, projetos e

programas de educação.

Voltando a Marx, observamos que o trabalho ganha diferentes sentidos. Marx não se limita à análise da centralidade do trabalho como fator de desenvolvimento. Suas análises têm como ponto de partida a questão da acumulação do capital, ocorrida num processo que ele chama de *“a espantosa expropriação do povo trabalhador”*. Marx aprofunda e abre diferentes perspectivas sobre a questão da alienação do homem no trabalho, em suas análises sobre o capital e o modo capitalista de produção que aportou no mundo do trabalho, mediante a aplicação dos processos fabris desenvolvidos a partir da Revolução Industrial. A reflexão sobre o pensamento de Marx quanto ao trabalho leva-nos à compreensão de como e por que no trabalho pode estar tanto a centelha da suprema realização do homem quanto a causa maior da sua alienação.

Voltando a Hegel, encontramos algumas “pérolas” do seu iluminado espírito que aqui transcrevemos: *“O homem, ao desejar levar um conteúdo à realização, o faz traduzindo-o da noite da possibilidade para o dia da realidade”*. Para Hegel, na medida em que o homem não é um ser passivo-receptivo e que, ao contrário, busca ativamente relacionar-se com o mundo, quando se coloca como um indivíduo no processo de apropriar-se do mundo produtivamente, ele faz do mundo o seu mundo. Em Hegel, o trabalho concreto só tem sentido humano se reenraizado no movimento da idéia, manifestando, assim, tanto a sua dimensão interior (*nóesis*) quanto o seu lado exterior (*poíesis*). Hegel vê o trabalho como a mola que impulsiona o desenvolvimento humano: *“É no trabalho que o homem se produz a si mesmo; o trabalho é o núcleo a partir do qual podem ser compreendidas as formas complicadas da atividade criadora do sujeito humano”*. Hegel vê no trabalho o remédio à alienação primeira do homem. Na dialética do senhor e do escravo, Hegel declara que *“é por seu trabalho que o escravo encontra sua liberdade e se torna o verdadeiro mestre”* (Japiassu, 1996: 262).

A *dialética*, o *humanismo* e uma “pitada” de *romantismo* são as marcas deixadas pelo pensamento de Hegel sobre a relação do homem com o trabalho e sobre *o sentido do trabalho para o homem*.

Goethe (1749-1837), genial poeta alemão, nos oferece a expressão mais poética sobre o trabalho humano em sua obra “Fausto”, ao afirmar que *“nem a posse, nem o poder, nem a satisfação sexual podem preencher*

o desejo de significado para sua própria vida. Em tudo isso, ele [o homem] permanece separado do todo, e por isso infeliz. Só ao ser produtivamente ativo pode o homem encontrar sentido para sua vida. E embora assim ele a aproveite, não se agarra a esta vorazmente. Desistiu da cobiça de ter, e fica satisfeito em ser; sente-se farto por estar vazio; ele é muito por ter pouco” (FROMM, 1983:38).

Conclusão

Qual o sentido do trabalho e da educação na terceira idade?

A releitura dos últimos parágrafos acima nos impõe algumas reflexões, levando-nos às seguintes questões: seria o homem o senhor da sua forma de trabalhar e de produzir? Estaria o homem fadado a um trabalho infeliz, alienado? Enfim, qual o *sentido do trabalho* que se pode extrair dos pensamentos de alguns dentre os maiores filósofos de todas as épocas?

Em princípio, não existe um sentido único possível de ser atribuído ao trabalho no processo de desenvolvimento humano. Nem tampouco seria próprio da filosofia dar um sentido ou uma conclusão única sobre qualquer questão ou problema objeto de estudo. Se isso ocorresse, estaria sendo decretada a antifilosofia. Numa tentativa de responder a essas questões, eu diria que há inúmeros sentidos possíveis ao trabalho. O homem pode, sim, ser o senhor da sua forma de trabalhar e produzir, sendo certo que isso dependerá exclusivamente dele, do seu querer, da sua atitude diante da vida, da sociedade e do mundo do trabalho. Logo, não está o homem fadado a um trabalho infeliz, alienado. Mas, se isso acontecer, o homem, que tem dentro de si “a centelha divina”, saberá encontrar os meios para livrar-se desse “*tripalium*”.

Como vimos anteriormente, a *dimensão de totalidade* do trabalho foi, aos poucos, se perdendo, na medida em que surgiram os processos de reorganização da produção. A Revolução Industrial provocou a *fragmentação do trabalho*. Nas linhas de montagem, os processos foram transformados em operações tão pequenas que levaram o homem à perda da visão de totalidade do trabalho. A perda da visão de totalidade tirou a satisfação e o prazer do trabalho. “O prazer pelo trabalho bem feito” foi substituído, aos poucos, pela qualificação para operar máquinas, levando

o homem à alienação.

Nos dias atuais, a qualidade do trabalho depende mais da tecnologia aplicada aos equipamentos do que da potencialidade, da vontade do homem como operador de uma máquina. No antológico filme de Charles Chaplin “Tempos Modernos”, a tragédia humana é representada na figura de um operário que está a ponto de enlouquecer e é salvo apenas pelo seu espírito romântico, por seu amor à vida e ao seu semelhante. Eu acredito que, a *desfragmentação do trabalho* é uma condição que se impõe para que o homem recupere a visão de totalidade e reencontre a satisfação. A reapropriação dos próprios talentos deve ser a marca do trabalho no terceiro milênio; e trabalhar deverá ser, cada vez mais, uma ação interdisciplinar, em detrimento da especialização até então imposta pelo mundo do trabalho ao trabalhador. Se assim for, o homem, ao recuperar a *visão de totalidade do trabalho*, terá recuperado a satisfação, por menor que seja.

Ainda que estar na terceira idade possa sugerir a idéia de que “não estamos nem aí” com as questões da educação e do trabalho, cabe-nos dizer, por dever de ofício, que educação e trabalho constituem-se em estímulos para a vida. Sabemos todos que, do ponto de vista psicológico, o indivíduo busca sempre acomodação, um estado de equilíbrio. Porém, do ponto de vista físico, a acomodação pode ser um perigo, uma ameaça à vida. A ação, ao contrário, pode levar o indivíduo a um estado de equilíbrio, de felicidade plena, enfim, de vida, dando-lhe a oportunidade de conjugar os verbos *ser*, *estar* e *fazer* no presente do indicativo. É extremamente gratificante quando estamos participando de um curso ou trabalhando num empreendimento e somos notados devido à nossa idade, por estarmos na terceira idade. Modéstia à parte, já vivi por algumas vezes essa situação, e isso contribui para a minha auto-afirmação. Não importa hoje o que fizemos ou fomos ao longo da nossa vida, o que importa é o que *fazemos* agora, pois isso é a nossa identidade. Estar envolvido num curso, numa oficina ou num trabalho significa *estar* vivo. Significa que estamos conjugando os verbos *ser*, *estar* e *fazer* no presente do indicativo. E lembre-se: só os vivos podem fazer isso. Trabalho é ação criadora, um elo entre o homem e Deus, pois o homem e a mulher foram criados por vontade e pelo trabalho do Criador (“A Bíblia Sagrada”, Gênesis 1.2, v 5).

Mandino (1977: 92), oferece-nos uma bela ilustração sobre o valor, a virtude e a força do trabalho: “*Jamais existiu o mapa, por mais*

cuidadosamente executado em detalhe e escala, que elevasse seu possuidor um só centímetro do chão. Jamais houve uma lei, conquanto honesta, que impedisse um crime. Jamais houve um pergaminho, mesmo como este que agora tenho nas mãos, que ganhasse um tostão sequer, ou produzisse uma única palavra de aclamação. Somente a ação transforma o mapa, o papel, este pergaminho, meus sonhos, meus planos, meus objetivos, em força viva. A ação é o alimento e a bebida que nutrirá o meu êxito”.

Concluindo, desejo convidar todas as pessoas que se dedicaram a ler este texto até estas últimas linhas que mentalizem e repitam a si mesmos, como se fora um mantra, o último pensamento do texto de Mandino: “A ação é o alimento e a bebida que nutrirá o meu êxito”.

Bibliografia

_____. *Memorização: uma chave para o sucesso pessoal e profissional*. São Paulo: Califórnia, 2000.

_____. *O sentido do trabalho na educação: uma investigação interdisciplinar*. Tese de Doutorado. São Paulo: PUC/SP, 2002.

A BÍBLIA SAGRADA. São Paulo, Ed. Claretiana, 1975.

CAMPADELLO, Pier. *Radiestesia na autocura*. São Paulo, Robe Editorial, 1995.

FAZENDA, I. C. A. *Interdisciplinaridade: um projeto em parceria*. São Paulo: Loyola, 1991.

FERREIRA, A.B.H. *Novo Aurélio Século XXI*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

FROMM, Erich. *Conceito marxista de homem*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1983.

GIANNOTTI, José Arthur. *Trabalho e Reflexão*. São Paulo: Brasiliense, 1983.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Perfil dos idosos responsáveis pelos domicílios no Brasil*. IBGE, 2000.

JAPIASSÚ, Hilton *et al.* *Dicionário Básico de Filosofia*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1996.

KONDER, L. *O que é dialética*. São Paulo: Brasiliense, 1981.

LARROUSSE. *Petit Larousse Illustré*. Paris : Larousse, 1982.

LE ROBERT. *Dictionnaire de la langue française*. Paris: Dicorobert, 1994.

MANDINO, O. *O Maior vendedor do Mundo*. Rio de Janeiro: Mundo Musical, 1977.

MARX, Karl. *O CAPITAL: Crítica da economia política*. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

OPAS – Organização Pan-Americana da Saúde. *Envelhecimento ativo: uma política de saúde*. Brasília, World Health Organization (tradução: Suzana Gontijo), 2005.

VIEIRA, Élio. *Educação, trabalho e participação: um estudo baseado em experiências vividas no meio rural baiano*. Dissertação de mestrado. São Paulo: 1990. 361p. Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo.

Qualidade de Vida no Trabalho

Euler Esteves Ribeiro

Médico, especialista em Geriatria pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul e em Gerontologia e Saúde do Idoso pela Universidade Federal de Goiás. Ex-deputado federal, atuou como relator da Reforma Constitucional. Ex-secretário de Estado de Saúde do Amazonas. Atualmente é diretor da UnATI da Universidade do Estado do Amazonas (UEA), professor titular na Escola Superior de Ciências da Saúde da UEA e pesquisador do CNPq.

A trajetória da luta democrática promovida pelos trabalhadores ao longo de décadas, desde a constituição de direitos e a Consolidação das Leis Trabalhistas, elaborada e promovida na Era Vargas, até a Nova República. Os vários momentos políticos pelos quais passamos, com alguns períodos críticos, em que os direitos dos cidadãos e, particularmente, dos trabalhadores tinham sido abolidos e que duraram vários anos. Até que as “Diretas Já!” e, conseqüentemente, a instalação da Nova República vieram restabelecer definitivamente a democracia no nosso país. E, neste momento, o Movimento Social dos Trabalhadores volta à cena política e a relação Sociedade versus Estado se modifica para garantir os direitos inalienáveis dos trabalhadores. E a Nova Constituição brasileira, promulgada em 1988, traz em seu Capítulo II, Seção II, artigos 196 a 200, a criação do Sistema Único de Saúde (SUS), com serviços públicos especiais de prevenção, promoção e recuperação da saúde dos trabalhadores (Brasil, CF, 1988).

Tudo isso visando à proteção à saúde daqueles indivíduos que,

com seu próprio esforço e o apoio coletivo, ajudam a construir um Produto Interno Bruto (PIB) cada vez mais expressivo, culminando com mudanças da nossa economia e nos alçando à condição de país emergente ao Primeiro Mundo.

Como a qualidade de vida dos trabalhadores segue igual à de qualquer indivíduo da sociedade, um viés é o principal: a saúde. Contudo não podemos deixar de comentar sobre o direito a habitação, renda necessária para subsistência, garantia de transporte seguro e confortável, existência de escolas suficientes e de qualidade para si próprio e para os seus. A garantia de “salário-sobrevivência”, como os benefícios da seguridade social, pré-pagos para sua aposentadoria. Férias remuneradas. E, sobretudo, segurança, em todos os sentidos, dentro da sociedade, mantida pelo Estado. Mas a qualidade de vida no trabalho (QVT) implica ainda a boa relação entre os trabalhadores e os patrões. Condições adequadas na planta onde exerce suas atividades. Com proteção específica para cada tipo de trabalho exercido, como aeração dentro dos padrões exigidos pela Organização Mundial de Saúde (OMS), iluminação suficiente para não prejudicar a saúde de seus olhos, ruídos dentro dos decibéis previstos nas leis de segurança do trabalho, alimentos em quantidade e qualidade necessárias para reposição energética do trabalhador, temperatura ambiente controlada e capaz de manter o sistema homeotérmico humano, estabilidade para a família, com cobertura ideal para os bebês das trabalhadoras e creches dentro do ambiente do trabalho, permitindo o aleitamento materno. Férias remuneradas, licença gestante e paternidade garantidas por lei.

E ainda: lazer estimulado, incluindo esportes individuais e coletivos, tendo como princípio básico a manutenção da saúde através de programas de exercícios físicos. Acompanhamento psicoemocional, garantindo a estabilidade das relações interpessoais, para manter a produtividade.

Segundo a professora Ana Magnólia Mendes, da Universidade de Brasília (UnB), o significado de um trabalho com qualidade de vida deve ser: trabalhar com disposição e alegria, sentindo que está sendo útil e valorizado pela sua chefia imediata.

Acordar todos os dias com disposição pra ir ao trabalho, nunca pensar que é um grande sacrifício. Chegar satisfeito e, quando sair, se sentir muito provavelmente cansado, mas em quase 100% dos dias realizado e agradecido por ter um trabalho. Sentir-se prazeroso e sem incômodo

em trabalhar, principalmente quando reconhecido e valorizado. Sentir-se bem mesmo tendo de fazer o que não está com vontade. Integrar as boas condições de trabalho a um bom ambiente de trabalho - incluindo saúde, lazer, um tipo adequado e agradável de tarefas a serem elaboradas e boas perspectivas de recompensa remuneratória e garantias de fazer uma carreira.

Ainda para a professora, um trabalho é sem qualidade de vida quando em volume exagerado, com uma pressão muito grande da chefia, o que promove desestímulo à produtividade e um desequilíbrio na quantidade e na qualidade dos produtos - distribuição desigual do trabalho. São trabalhadores menos afeitos àquela tarefa que acabam por sobrecarregar os mais esforçados. E isto promove desequilíbrio e injustiça social, pois no final as remunerações são semelhantes. Há ainda outros vieses de implicação negativa na qualidade de vida no trabalho, como insuficiência no número de funcionários e muitas missões de produção exageradas e não programadas de um produto em um tempo insuficiente para cumprimento das tarefas. De outro lado, a individualidade exagerada de alguns colegas, provocando uma enorme disputa de poder e, não raro, muita deslealdade. E alguns trabalhadores sem espírito coletivo, que não cumprem tarefas ou cargas horárias, sobrecarregam os outros. De certa forma, a divisão entre quem planeja e quem executa, descumprindo a igualdade entre os trabalhadores, dividindo-os em castas, gerando privilégios na distribuição das tarefas e dos prêmios. Promovendo, enfim, insatisfação do grupo não beneficiado. E a não utilização do processo democrático na escolha das lideranças das equipes de trabalho, perpetuando-os nos cargos comissionados, criando dificuldades de relações entre trabalhadores e esses líderes.

Uma outra série de equívocos pode promover acentuadamente o desequilíbrio nas relações entre os próprios trabalhadores e seus dirigentes, tais como deficiente comunicação dos objetivos da empresa, despreparo e falta de conhecimento dos processos de gestão dos próprios gerentes, falta de comunicação adequada com a administração central, falta de comunicação entre as equipes e os demais departamentos, falta de sensibilidade dos diretores com os diversos problemas dos trabalhadores, que acabam por comprometer a produção da empresa, ruídos na comunicação e falta de autonomia das lideranças, acentuando o distanciamento entre os trabalhadores e os objetivos centrais de uma empresa.

A consequência é o aumento do absenteísmo e dos acidentes no trabalho, com diminuição da eficácia, da eficiência e da produtividade, déficit da qualidade dos produtos e serviços, deterioração da imagem da empresa e despesas com afastamentos por problemas de saúde.

Os conflitos gerados por todos esses dissabores entre os trabalhadores, seus líderes e chefes de empresas acabam por ter reflexos sérios sobre a saúde dos trabalhadores: disfunções tanto sociais como físicas e psicológicas, causadas essencialmente pelos desafios e confrontos entre todos os participantes deste complexo, acabam por gerar sentimentos negativos, muitas vezes levando à depressão e agravos psicológicos sérios. Por outro lado, os agravos sociais levam os trabalhadores a enfrentar dificuldades cada vez maiores nas relações entre si e entre seus familiares. Por fim, o aparecimento de dores físicas, mudanças bruscas de humor e da fisiologia orgânica.

Estas alterações são por vezes tão graves que podem levar ao aparecimento de eventos cardiovasculares, distúrbios do sono, diabetes, obesidade, calvície e síndrome do pânico.

Mendes Ferreira (2003), em “Diálogo entre a Ergonomia da Atividade e a Psicodinâmica do Trabalho”, onde tratou da cultura organizacional, levando em consideração o contexto do trabalho e suas condições, diz que a cultura humana do trabalho pode gerar “prazer” e “sofrimento”. E conclui dizendo que, dependendo da estratégia utilizada, podemos chegar a um dos dois vetores que se contrapõem: “sucesso” e “fracasso”.

Todo ser humano tem como objetivo principal, em qualquer setor da sua vida, a busca incessante do sucesso. Quando amarga um fracasso, seja no trabalho ou fora dele, sua qualidade de vida decai, levando-o muitas vezes a atitudes negativas e comprometedoras. Sendo assim, o trabalhador só se queda convencido de sua qualidade quando os setores sociais, psicológicos e de saúde estão plenamente preenchidos de acordo com suas expectativas.

A organização do trabalho passa por uma série de procedimentos, que incluem a natureza e a divisão das tarefas, levando em conta os sistemas hierárquicos operacional, administrativo e social e estabelecendo o tempo da jornada de trabalho incluso na própria legislação trabalhista e não esquecendo de levar em consideração as regras de ofício e suas

práticas. Cuida também de corrigir hábitos que levem a vícios prejudiciais tanto às empresas como aos próprios trabalhadores.

As relações socioprofissionais levam a crer que devem existir interações coletivas inter e intragrupos e comunicação entre os membros da equipe de trabalho e membros de outros grupos da mesma empresa e/ou de outras congêneres. Sempre buscando manter o grau hierárquico na distribuição das tarefas, o grau de participação de cada um e a autonomia, assim limitando a invasão nas tarefas e os conflitos que podem advir destas práticas.

Tudo tem um preço na vida.

E qual será o custo humano no trabalho?

Os esforços despendidos pelo trabalhador, com grandes gastos energéticos e íntimos conflitos por terem de enfrentar as contradições do ambiente do trabalho, acabam por desafiar sua inteligência. Não somente isso. Sobretudo pelas alterações produzidas, com repercussão física às vezes grave e distúrbios cognitivos sérios, podem ocorrer bruscas mudanças de comportamento, de humor e da qualidade da afetividade, que repercutem no ambiente da empresa e no seio de suas famílias. Isto tudo nos leva a computar como *custo humano no trabalho*.

E este custo humano os leva a se dividir entre os extremos: prazer e sofrimento. Tendo como prazer a vivência de realização profissional e de liberdade de expressão, originada na ressonância simbólica e/ou no uso da mobilização coletiva. E o sofrimento como uma vivência diferente. Seria o esgotamento e a falta de realização profissional, o que geraria, por fim, “angústia”, “medo” e insegurança provenientes das contradições entre desejos e necessidades do trabalhador. E que teriam como consequência, na realidade, a queda da produtividade, gerando conflitos maiores dentro do sistema.

Mas como proceder para minimizar o sofrimento no trabalho? De várias maneiras, coletivas ou individuais, de ver e pensar, sentir e agir, que podem e deverão ser utilizadas pelos próprios trabalhadores, dentro desse contexto, tentando desmistificar as adversidades que acabaram por originar o próprio sofrimento no trabalho. Podem ainda ser utilizadas, na prática, ações defensivas, com mecanismos de adaptação ao processo

doentio que gerou o sofrimento. O mais acertado no caso, porém, seria uma mobilização subjetiva, reconhecendo todos os desvios coletivos gerados no próprio ambiente de trabalho.

E uma vez que os gestores reconhecem que existe na empresa mais “sofrimento” do que “prazer” naquele tipo de trabalho, deverão de pronto ser tomadas providências para implementar com urgência um programa de qualidade de vida no trabalho (QVT). As ações a serem desenvolvidas serão de responsabilidade institucional, mas as tarefas terão, obrigatoriamente, de ser de todos, para que possamos alcançar êxito nessa missão. Logo todo modelo de gestão tem de primar pela compatibilização entre o bem-estar dos seus trabalhadores e os objetivos da empresa, para que obtenhamos êxitos bilaterais tanto no prazer no trabalho como na produção esperada. Portanto, para que possamos superar as ações localizadas e isoladas em qualidade de vida, terá sido necessária uma preocupação inicial em formatar uma política de qualidade de vida no trabalho, em qualquer que seja a natureza da empresa, pública ou privada. Pois estamos convencidos de que o contexto do trabalho reflete modos de produtividade “perversos” e/ou “saudáveis”, favoráveis ou não à QVT.

Os reflexos de um bom programa de qualidade de vida no trabalho atingem, de maneira geral, todos os interessados – sejam trabalhadores, empresas ou clientes.

Para os trabalhadores, o primeiro reflexo é a garantia do “prazer” no trabalho, criando um ambiente favorável de auto-estima contribuindo para reduzir indicadores negativos, tais como ausência do trabalho, acidentes, doenças profissionais, licenças exageradas para tratamento de saúde e aposentadoria precoce.

As empresas, por sua vez, são beneficiadas pelo fator de efetividade organizacional, contribuindo para reduzir indicadores negativos, como erros, retrabalho, perda de material, danificação de equipamentos e queda da produtividade nos serviços prestados.

Finalmente, os clientes, que na verdade são o objetivo principal do produto final, também se beneficiam, pois, recebendo produtos com qualidade, reduzem indicadores negativos, como queixas, reclamações e insatisfação.

Para implantar um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho é

preciso ter em mente que não poderemos iniciar um programa dessa natureza se não estivermos convencidos de que necessitamos fundamentalmente destes princípios básicos: responsabilidade, comprometimento, parcerias e participação com empresários e trabalhadores - sem esquecer leis trabalhistas que estabeleçam direitos e deveres bilaterais. É necessário ter consciência de que, para formar equipes dentro desses princípios básicos, é de fundamental importância nunca esquecer a família de todos os envolvidos no programa. Caso contrário, jamais criaremos equipes institucionais que se sintam uma mesma família. Tanto assim que o item responsabilidade não diz respeito somente ao institucional, mas sobretudo ao social. Dentro deste aspecto estão incluídas também todas as famílias dos parceiros do programa. Dessa maneira, é indispensável para a implantação do Programa de Qualidade de vida no Trabalho a existência de uma cultura organizacional de bem-estar social coletivo, o que deverá vir ancorado na prevenção de riscos para saúde, conforto e segurança, no investimento permanente e continuado em profissionalização individual e coletiva dos trabalhadores, valorizando o desempenho de cada um e o produto das tarefas coletivas dentro da função social desenvolvida pela empresa.

É fundamental que a comunicação dentro da instituição esteja baseada na transparência e na visibilidade, o que deverá proporcionar a alavancagem das ações de QVT. Mostrando a todos os canais já existentes e sempre cuidando de propor alternativas que possam dar origem a novos canais de comunicação entre todos. Criando, com isto, um clima de positividade organizacional, evitando o aparecimento de ruídos negativos. A organização deverá estar atenta para que a produtividade alcançada pela força de trabalho seja ao mesmo tempo geradora de bem-estar social individual e coletivamente. E o clima entre diretores, gerentes, líderes, trabalhadores e clientes seja repleto de prazer e satisfação.

Portanto a política de QVT deve ser concebida de tal forma que o planejamento das tarefas e os critérios de avaliação da produtividade e do desempenho estejam sintonizados permanentemente.

Qualidade de vida, de uma maneira geral, é o que tem sido recomendado por todos, não somente para aumentar anos de vida, mas para colocar vida nestes anos a mais. E QVT não é diferente! Não basta ter um trabalho, é necessário que esse trabalho traga consigo prazer e bem-estar. No próprio trabalho e no seio da família dos trabalhadores.

Bibliografia

BRASIL, *Constituição Federal*, 1988.

BRASIL, Decreto Legislativo nº 2, de 1992 - Aprova o texto da Convenção nº 155, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. Adotada em Genebra, em 1981, durante a 67ª Seção da Conferência Internacional do Trabalho, em março de 1992. Documento disponível para consulta em www.institutoamp.com.br/oit155.htm. Acesso em 16 de agosto de 2008. Material da primeira aula da disciplina “Segurança e Saúde do Trabalhador”, ministrada no curso de Pós-Graduação Lato Sensu Televirtual em Direito e Processo do Trabalho (Uniderp/Rede LFG).

BRASIL, TST, Súmula nº 228, DJ 04 e 07.07.2008, Disponível em www.tst.gov.br. Acesso em: 19 de agosto de 2008. Material da primeira aula da disciplina Segurança e Saúde do Trabalhador, ministrada no curso de Pós-Graduação Lato Sensu Televirtual em Direito e Processo do Trabalho (UNIDERP/REDE LFG).

BRASIL, TST, RR - 1118/2004-005-17-00-6, 14/05/2008, 7ª Turma, Relator: ministro Ives Gandra Martins Filho. Material da primeira aula da disciplina Segurança e Saúde do Trabalhador, ministrada no curso de Pós-Graduação Lato Sensu Televirtual em Direito e Processo do Trabalho (UNIDERP/REDE LFG).

CALVET, Otávio Amaral. *Competência da Justiça do Trabalho para ações coletivas que tutelam o meio ambiente de trabalho*. Disponível em www.calvet.pro.br/index2.asp. Acesso em 17 de agosto de 2008. Material da primeira aula da disciplina Segurança e Saúde do Trabalhador, ministrada no curso de Pós-Graduação Lato Sensu Televirtual em Direito e Processo do Trabalho (UNIDERP/REDE LFG).

FERREIRA, M. C., & Barros, P. C. R. (2003). *(In)Compatibilidade: trabalho prescrito - trabalho real e vivências de prazer - sofrimento dos trabalhadores: um diálogo entre a ergonomia da atividade e a psicodinâmica do trabalho*. Revista Alethéia, Universidade Luterana do Brasil, Canoas, RS.

GUARNIERI, Bruno Marcos. *Meio ambiente do trabalho: prevenção dos infortúnios laborais, dignificação do trabalho e responsabilidade do empregador*. Revista LTR, v. 71, nº 12, dezembro de 2007, pág. 1.474. Material da primeira aula da disciplina Segurança e Saúde do Trabalhador, ministrada no curso de Pós-Graduação Lato Sensu Televirtual em Direito e Processo do Trabalho (UNIDERP/REDE LFG).

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. *Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença*. Ciênc. saúde coletiva [serial on the internet]. 2000 [cited May 27, 2009]; 5(1): 151-161. Disponível em www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232000000100013&lng=en.

DOI: 10.1590/S1413-81232000000100013.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. *Saúde do trabalhador: cenários e perspectivas numa conjuntura privatista*. [citado em 7 de maio de 2009]. Disponível em www.rel-uita.org/old/home/ler/informes/saude_do_trabalhador.htm.

LIMA, Francisco Meton Marques de. *As implicações recíprocas entre o meio ambiente e o custo social do trabalho*. Revista LTR, v. 70, nº 6, junho de 2006, p. 686. Material da primeira aula da disciplina Segurança e Saúde do Trabalhador, ministrada no curso de Pós-Graduação Lato Sensu Televirtual em Direito e Processo do Trabalho (Uniderp/Rede LFG).

MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 3ª edição. São Paulo: LTR, 2008. Pág.: 319-326. Material da primeira aula da disciplina Segurança e Saúde do Trabalhador, ministrada no curso de Pós-Graduação Lato Sensu Televirtual em Direito e Processo do Trabalho (Uniderp/Rede LFG).

MENDES, Ana Magnolia. *Psicodinâmica do trabalho: teoria, métodos e pesquisas*. Editora Casa do Psicólogo. 1ª edição, 2007

NORONHA, N. *QVT: qualidade de vida no trabalho* [artigo online]. Fevereiro de 2007 [12 de maio de 2009]. Disponível para consulta em www.administradores.com.br/artigos/qvt_qualidade_de_vida_no_trabalho/13350.

TIMOSS, L. S.; FRANCISCO, A. C.; MICHALOSKI, A. O.; PILATTI, L. A. *Relações entre o estilo de vida e qualidade de vida no trabalho: avaliação e influências sobre a vida dos colaboradores* [periódico da internet]. Julho de 2008 [12 de maio de 2009]; 13(122). O texto está disponível em <http://efdeportes.com/efd122/estilo-de-vida-e-qualidade-de-vida-no-trabalho.htm>.

VASCONCELOS, A. F. *Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas*. Cad. Pesq. Adm. [artigo online], 2001 [citado em 12 de maio de 2009]; 8(1), jan-mar.

O Trabalho na Terceira Idade na França: necessidades e desafios*

Jean-Pierre Baux

Aspectos demográficos e econômicos

Introdução

A França se distingue na Europa por três particularidades: uma taxa de emprego dos seniores, assim como dos jovens, situada entre as mais baixas do mundo desenvolvido, e uma fecundidade menos degradada do que a dos países vizinhos. Agora, as perspectivas demográficas tornam insustentável no curto prazo, e mais ainda em médio e longo prazo, a manutenção das duas primeiras particularidades.

É preciso observar, nesse sentido, que a fraca taxa de atividade dos idosos tem sido alvo, há trinta anos, de um consenso tácito das instâncias governamentais e sindicais e, no mais das vezes, do acordo mais ou menos subentendido dos interessados. A manutenção de limites de idade muito baixos para se beneficiar de uma aposentadoria e a implantação em grande escala de um sistema de “pré-aposentadorias”¹ recebeu, por muito tempo, a aquiescência dos interessados, com tanto mais boa-vontade, visto que as condições financeiras consentidas para sair da ativa eram financeiramente

¹ Uma aposentadoria antecipada com diminuição do benefício a ser recebido.

estimulantes – o que não é mais o caso hoje em dia.

A lenta, lentíssima conscientização dos desequilíbrios crescentes do sistema de aposentadoria por repartição – diminuição do número de cotizantes pelo fato de ingressarem no mercado de trabalho gerações menos numerosas, nascidas a partir dos anos 70, e aumento do número de beneficiários pelo fato de chegarem à idade de se aposentar gerações numerosas, ditas do *baby-boom* (1946-1974)–, colocou na ordem do dia a necessidade de retardar a idade de cessação do trabalho. Os debates em curso estão longe de suscitar um mínimo de consenso, como é o caso, em geral, noutras partes da Europa. No entanto, nota-se que as mentalidades começam a evoluir e que são tomadas medidas, embora ainda insuficientes.

Para apreender em sua complexidade a questão do trabalho na Terceira idade na França, é preciso proceder, primeiramente, a um estudo do contexto demográfico e econômico e, em particular, do envelhecimento na Europa e na França, para então analisar as causas da “exceção” francesa – a baixa taxa de emprego dos seniores -- e, por fim, estudar as evoluções recentes dirigidas pelas projeções demográficas a curto e médio prazo.

1° contexto demográfico e econômico

“Sentir a ondulação do movimento profundo sob a onda do acontecimento.”

1.1 – O envelhecimento na Europa e na França em 2008: uma bomba-relógio

É indispensável, antes de seguir adiante, evocar as perspectivas demográficas mundiais e europeias – a França, querendo ou não, é solidária com a Europa –, pois a demografia é o fator principal que comanda a evolução na duração do tempo que os seniores são mantidos no trabalho.

O 25° Congresso internacional da população, realizado em Tours (França), em julho de 2005, constatou que uma implosão, e não uma explosão demográfica, ameaçava o mundo no horizonte do meio do século. Os números publicados anualmente pela ONU confirmam, ano após ano, essa tendência principal. Essa implosão

atingirá, nas próximas décadas, a quase totalidade dos países do mundo – um pouco mais tarde, a África – e será acompanhada de um envelhecimento² que já atinge o Japão e a *Europa, incluindo a França*. Convém lembrar, nesse tocante, que a França foi, nos anos 1920 e 1930, o país mais envelhecido do mundo, um privilégio cujos frutos amargos o país experimentou em 1940.

A Europa, incluindo a Rússia, conta 736 milhões de habitantes em 2008, menos de 12% da população mundial contra 20% em 1900, e essa porcentagem segue, inelutavelmente, rumo ao declínio. Na Europa ocidental, a evolução da população desde 1945 se deu em dois momentos. Após a guerra de 39-45, a fecundidade se manteve em um patamar elevado – em média, 2,7 filhos – até o início dos anos 70, caracterizando o assim chamado “baby boom”. Em 1974 a fecundidade cai abaixo do limite para a reposição das gerações, que na Europa ocidental é de 2,08² filhos por mulher. Essa taxa de fecundidade da União Europeia está em torno de 1,5 atualmente, mas vários países extrapolaram *esse limite, de modo que ela não renova mais as suas gerações há mais de vinte anos*. A França, a despeito dos “cacarejos” periódicos, está praticamente nesse mesmo barco.

O fenômeno foi mascarado pelo prolongamento espetacular da vida – 30 anos em um século –, do qual se beneficiaram faixas etárias pouco numerosas nascidas antes da guerra, depois pela imigração e, finalmente, pela importância dos efetivos de mulheres em idade de procriar nascidas por ocasião do *Baby-Boom*, (1946-1974). A chegada de gerações menos numerosas nascidas após 1974 e a elevação da idade das mulheres no nascimento do primeiro filho – 29 anos, atualmente – vêm acelerar o fenômeno e torná-lo ainda mais visível, caso a fecundidade fique estabilizada nos baixos níveis atuais.

Após a queda do muro de Berlim, o decréscimo da fecundidade foi particularmente brutal no leste europeu, em especial na Polônia, Ucrânia, Bielorrússia, etc. Em 2005, diversos

² O envelhecimento é definido como uma modificação na composição etária da população (menos jovens, mais idosos).

³ Essa taxa, normalmente fixada em 2,1, pode variar em função da situação sanitária dos países considerados. Na Europa ocidental e na França, ela é mais baixa, e na África é mais elevada.

países, como Rússia e Alemanha, registraram um número de falecimentos superior ao de nascimentos. A Europa, que hoje conta apenas com a Alemanha entre os 20 países mais populosos do mundo, contra os cinco países europeus que figuravam entre os 10 primeiros em 1900, poderia ver, caso a fecundidade continue como está e se a imigração não vier preencher parcialmente os vazios, a sua população diminuir para 717 milhões no horizonte do ano 2025 e declinar de forma acentuada para 654 milhões até 2050. A participação da Europa na população mundial despencaria para cerca de 7%, em favor da Ásia, da América – sobretudo a América Latina – e da África, a qual teria o crescimento mais acentuado. A Europa ver-se-á, então, inevitavelmente confrontada com as consequências da diminuição do seu peso demográfico relativo e absoluto, bem como do seu envelhecimento³.

Como membro da União Européia, a França partilhará as consequências do seu destino demográfico, mesmo que a sua situação seja um pouco menos desfavorável que a dos países vizinhos.

1.2 – O caso específico da França

A fecundidade francesa de 2,01 filhos por mulher em 2008, embora insuficiente para repor as gerações, é nitidamente superior à da Europa (1,4-1,5). O envelhecimento da população francesa, contudo, é uma realidade que precisa ser encarada. Ela resulta do aumento na duração da vida (Envelhecimento pelo topo) e da acentuada diminuição da população com menos de 20 anos (Envelhecimento pela base). A tabela abaixo ilustra esse fenômeno.

Ano	População da França continental (milhões)	Menos de 20 anos (milhões e %)	60 anos ou mais (milhões e %)
1970	51	16 (31,3%)	9 (17,6%)
2008	62,4	15 (24,03%)	12,7 (20,35%)

³ Projeções não são previsões, e há imprevistos que podem modificá-las. Aquelas que foram realizadas por Alfred Sauvy nos anos 30 não puderam prever nem a guerra, nem o *baby-boom*, nem a queda do muro de Berlim.

A acentuada diminuição da faixa com menos de 20 anos na população francesa é a causa primeira do envelhecimento devido à queda da fecundidade na virada dos anos 70.

Em poucos anos, essa taxa baixou de 2,5 para 1,7 para se recuperar um pouco nos últimos anos, ficando em torno de 2. Ora, sabe-se que é preciso uma taxa de 2,08 para assegurar a simples reposição das gerações. A situação, portanto, está longe de ser tão satisfatória quanto anuncia a imprensa francesa com complacência.

De fato, o aumento da população da França a partir de 1975 é um fenômeno ilusório que resulta de dois movimentos distintos: de um lado, a baixíssima mortalidade – em média, 540 mil mortes ao ano desde 1974 –, e de outro, o número de nascimentos relativamente alto.

As gerações que chegam ao final da vida são menos numerosas em função da queda na taxa de natalidade que afetava a França até 1946, bem como de perdas e déficits de nascimentos provocados pelas guerras de 14-18 e 39-45. Contudo a baixa fecundidade das gerações ditas do *baby-boom* foi parcialmente compensada pelo seu efetivo mais importante: 840 mil nascimentos, em média, de 1946 a 1974, contra cerca de 760 mil a partir de 1974 e 640 mil de 1920 a 1945. A chegada ao final da vida, por volta do ano 2025, das gerações nascidas entre 1946 e 1974, conjugada com a queda da natalidade desde os anos 70, causará um excedente de mortes em relação aos nascimentos, levando, portanto, à estagnação ou à diminuição de uma população envelhecida, ainda que a imigração se mantenha no seu nível atual ou mesmo aumentado.

O crescimento da longevidade é a segunda causa do envelhecimento

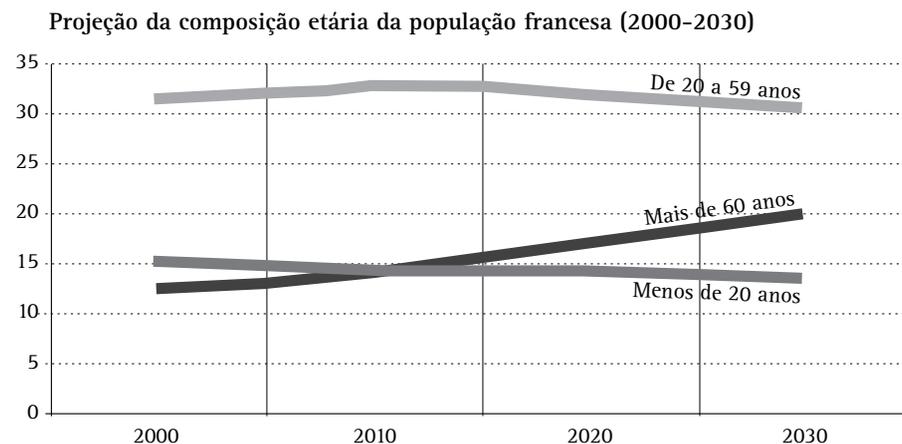
Na França, a partir dos anos 1970, a expectativa de vida das mulheres aos 60 anos aumentou seis anos (de 20,4 para 26,5 anos) e a dos homens, cinco anos e meio (de 16 para 21,5 anos). A expectativa de vida das mulheres teria tendência a diminuir o ritmo, e a dos homens, a se manter. Esse processo se dá ao ritmo de

um trimestre por ano, o que aumenta, ano após ano, a proporção das pessoas idosas na população, fenômeno esse acentuado pela chegada progressiva das gerações numerosas do *baby-boom* à idade de 60 anos ou mais.

Ninguém sabe como vai evoluir a fecundidade na Europa e na França durante os próximos anos e décadas. Os demógrafos mantêm para a França uma hipótese média que prevê a manutenção da sua taxa atual (cerca de 2 crianças por mulher), que é insuficiente para renovar as gerações. No entanto o aumento do número de pessoas idosas ou “gerontocrescimento” pode ser previsto, pois já se conhecem os efetivos afetados e podem-se formular hipóteses sobre a evolução da mortalidade⁴.

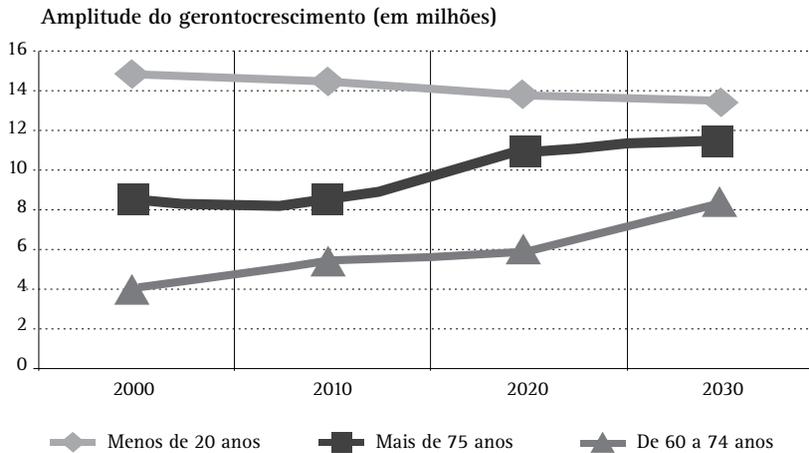
1.3 - Perspectivas para 2030

Em 2030, uma França com 64 a 65 milhões de habitantes contaria com 20 milhões na faixa de 60 anos ou mais, sendo 8 milhões delas acima dos 75 anos. O número de pessoas com menos de vinte anos cairia de 15 para 14 milhões.



⁴ Salvo pandemia de porte, guerra nuclear, etc.

⁵ Projeção média concebível.



Os gráficos mostram a amplitude do fenômeno em curso e dispensam comentários.

1.4 - Consequências previsíveis sobretudo para o equilíbrio das aposentadorias e das contas sociais

O envelhecimento será difícil de administrar, pois a França conheceu um período de facilidade para financiar as aposentadorias: muitos contribuintes, as gerações do *baby-boom*, e menos beneficiários, as gerações do *baby-bust* dos anos pré-guerra. Contudo, a partir de 2006, a situação se inverte para as próximas quatro décadas, no mínimo. De fato, as gerações do *baby-boom* começam, a partir de 2006, a se aposentar, e são as gerações menos numerosas, nascidas desde 1974, que devem contribuir agora. O choque leva progressivamente o poder público a reagir: redução das prestações, aumento dos recolhimentos sobre os indivíduos ativos. Os avanços possíveis da produtividade, provavelmente menos importantes no setor secundário, que é o maior criador de emprego, não estarão à altura dos desafios a serem enfrentados.

O prolongamento da vida e a escalada dos custos da saúde implicarão, para que se preserve um sistema de seguro-doença ao qual os franceses são apegados, fazer economias drásticas e aumentar o valor das contribuições, sobretudo dos inativos idosos, pois os custos de saúde daqueles em idade avançada são os mais pesados. O número crescente de idosos afetados pelo mal

de Alzheimer e por outras doenças degenerativas começa, além do mais, a abalar a opinião pública. As medidas incontornáveis foram retardadas tempo demais, sobretudo na França, e o esforço informativo e pedagógico, que é indispensável, foi e continua sendo insuficiente, pois a pressão eleitoral dificulta as reformas de longo prazo que requerem sacrifício da parte dos cidadãos.

Infelizmente, a crise atual faz com que dificilmente seja compreensível, e menos ainda aceitável, uma tal evolução. De fato, as medidas concebíveis para enfrentar o desafio do envelhecimento são amargas: cortar o rendimento dos aposentados, aumentar a taxa de atividade dos agentes econômicos – de nível sênior e júnior – e fazer com que os beneficiários paguem uma parcela cada vez mais significativa de suas despesas de saúde.

Evoca-se ainda o desdobramento da imigração de jovens adultos. Será difícil, porém, encontrar os trabalhadores qualificados de que a Europa em geral e a França em particular carecem, sem lesar os países de origem, que tanto necessitam desses migrantes. Além do mais, a imigração clandestina é fonte de tensões sociais difíceis de controlar, pois a integração social dessas populações é, muitas vezes, difícil de efetuar.

Não adianta recusar-se a encarar os fatos. Essas medidas vão, bem ou mal, e provavelmente mais mal do que bem, solucionar o problema a médio prazo sem tratar a questão a fundo. De fato, *o envelhecimento é um problema demográfico* que tem sua origem em uma fecundidade baixa demais e no prolongamento da duração da vida. A França deve, portanto, repor novamente suas gerações e *aumentar sua produtividade mantendo na ativa por mais tempo os homens e as mulheres da terceira idade*. Assim fica claro, sem tentar profetizar, que a idade efetiva da aposentadoria deverá, cedo ou tarde, ser elevada para 65 anos ou mais, como já ocorre na maior parte dos nossos vizinhos.

2° O trabalho dos seniores: a exceção francesa

Se é fácil dar um diagnóstico – a taxa de atividade dos seniores na França é baixa demais e é preciso aumentá-las nos próximos anos –, bem menos fácil é administrar um remédio que a França possa aceitar de bom ou mau grado. Afinal, a fraca taxa de atividade dos seniores é uma verdadeira “*exceção francesa*”.

2.1- A França conta com uma baixa proporção de ativos acima dos 55 anos^{5 e 6}

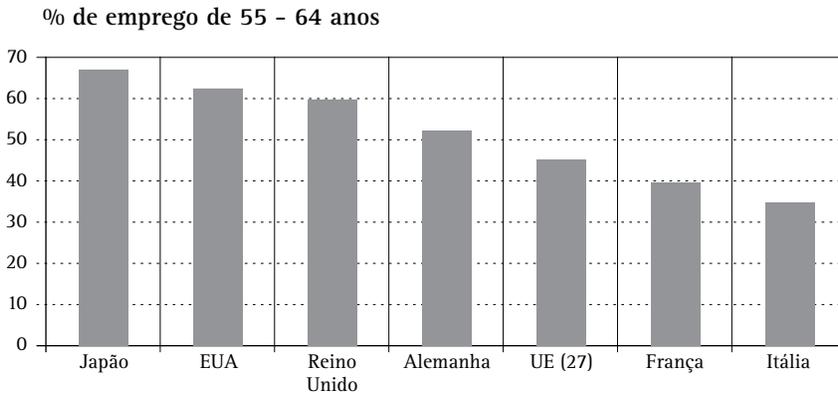
A taxa de emprego global na faixa de 55-64 anos no fim de 2008, com ambos os sexos reunidos, era de 38,3%, sendo que o objetivo europeu é chegar a ter 50% dos indivíduos dessa faixa etária trabalhando³. Se separarmos por sexo, teremos uma taxa de emprego de 40,2% para os homens e de 36% para as mulheres. Essa taxa está mais de 10% abaixo da dos outros principais países europeus, exceto Bélgica e Itália, os quais já deram início a reformas estruturais visando retardar a idade da aposentadoria para além dos 65 anos. Mais grave ainda, nota-se que a taxa de emprego cai a partir dos 50 anos, especialmente para os trabalhadores pouco ou não qualificados. Desse modo, no início de 2008, ou seja, antes da crise começar seus efeitos funestos em termos de aposentadoria, registrava-se uma taxa de emprego de 79,9% para pessoas de 50-54 anos, de 55,4% para 55-59 anos, e de 15,7% para 60-64 anos. É preciso ainda sublinhar que um número nada desprezível de trabalhadores na faixa de 50-64 anos, especialmente mulheres, trabalham meio-período apenas, quase sempre a contragosto. Essa era a situação na mesma época para 12,5% das pessoas de 50-54 anos, 10,3% das de 55-59 anos, e 3,9% das de 60-64 anos.

A medíocre situação da França nesse terreno fica patente no gráfico seguinte:

⁶ Fonte: estatísticas de emprego do INSEE (Dados anuais 1975-2000 e contínuos 2003-2007)

⁷ Esses números refletem as mudanças que passaram a integrar as pesquisas de emprego a partir de 2006 e 2007

⁸ A definição de idade do INSEE e do Eurostat apresenta dois números ligeiramente diversos para a taxa de emprego dos seniores, mas não altera a tendência.



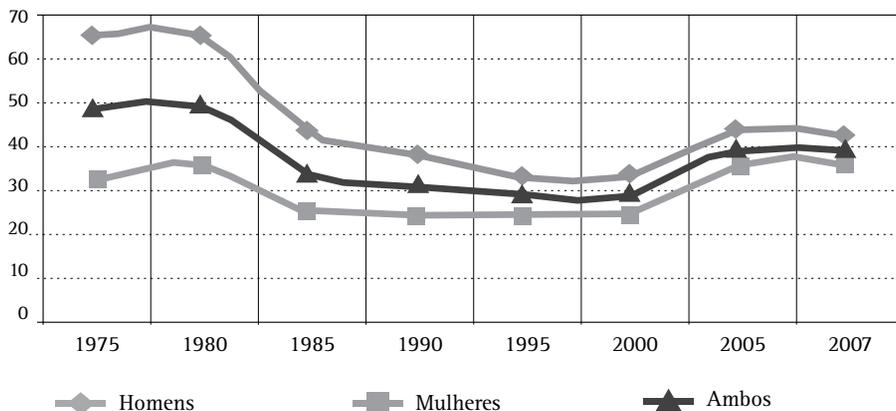
2.2 – A taxa de emprego dos seniores, no entanto, evoluiu favoravelmente nesses últimos anos

Nota-se que a taxa de emprego na faixa de 55-64 anos aumenta sensivelmente no início dos anos 2000. As primeiras gerações do *baby-boom* nascidas a partir de 1946 entram nessa categoria desde 2001. Mais ativos que seus antecessores, esses “jovens seniores” fazem a curva de emprego subir claramente na França. Assim, Céline Thévenot e Claude Minni, do Departamento do Trabalho - Diretoria de estudos e estatísticas do Ministério do Trabalho, chegam à seguinte conclusão em seu informe de 2 de abril de 2008:

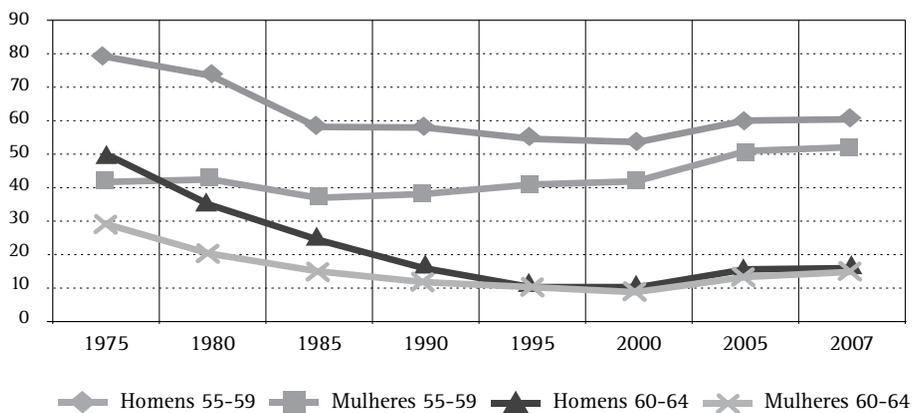
“No final, corrigidos os efeitos de estrutura demográfica por idade, a taxa de emprego dos seniores aumenta 2,4 pontos entre 2004 e 2007. Tal evolução é explicada, em parte, pela chegada de mulheres mais ativas que suas antecessoras à faixa das mulheres com idade de 55-59 anos, e em parte, pela evolução do comportamento dos seniores.”

Os redatores acima ainda destacam: “Em 2007, corrigidos os efeitos de estrutura demográfica por idade, a taxa de emprego dos seniores avança claramente”. Essa tendência se manteve nos primeiros meses de 2008, mas é provável que a crise irá fazê-la desacelerar, na melhor das hipóteses, ou regredir, na pior hipótese. Todavia, ela parece corresponder a um movimento de fundo que deveria voltar a crescer tão logo haja uma retomada. Os gráficos aqui abaixo ilustram essas evoluções.

1975 - 2005: Taxa de empregos dos sêniores na França



1975 - 2005: Taxa de emprego por categoria de idade



2.3 - Cessação de atividade desejada ou imposta?

À primeira vista, a taxa de desemprego dos franceses acima dos 50 anos parece bastante favorável. No terceiro trimestre de 2008 ela estava fixada em 5,1 – homens, 4,9; e mulheres 5,3, -, ao passo que a taxa de desemprego nacional para todas as idades, sem distinção, era de 7,3 no Censo do BIT (Bureau Internacional do Trabalho). No entanto vimos anteriormente que a taxa de emprego dos seniores caía acentuadamente após os 55 anos e mais ainda após os 60 anos. Essa aparente contradição é explicável se levarmos em conta a existência de vários dispositivos que seria cansativo analisarmos aqui – *Contrat initiative emploi* (CIE), *Contrat d'accompagnement vers l'emploi* (CAE) e *Contrat d'avenir* (CAV) –, os quais visam, teoricamente, ajudar na recolocação dos desempregados.

As tabelas aqui abaixo permitem avaliar melhor o fenômeno.

1° Pessoas de 50-64 anos no mercado de trabalho em 2007
(Homens e mulheres juntos)^{9 e 10}

Ano 2007 (milhares de pessoas)	50-54 anos	55-59 anos	60-64 anos	Juntos 50-64 anos	Juntos 55-64 anos
Emprego <i>Incl. em meio-período</i>	3280 511	2262 422	485 121	6026 1054	2746 543
Desempregado	199	128	21	348	148
Inativos	627	1692	2587	4906	4279
Juntos	4106	4080	3093	11280	7173

2° Taxa de emprego, de desemprego e de atividade em 2007
(Homens e mulheres juntos)^{9 e 10}

Ano 2007 (em %)	50-54 anos	55-59 anos	60-64 anos	Juntos 50-64 anos	Juntos 55-64 anos
Taxa de emprego <i>Incl. em meio-período</i>	79,9 12,5	55,4 10,3	15,7 3,9	53,4 9,3	38,3 7,6
Taxa de desemprego	5,7	5,7	4,1	5,5	5,1

⁹ Fonte: INSEE, pesquisa emprego 2007

¹⁰ O trabalho clandestino, obviamente, não é levado em conta estatisticamente.

É interessante observar agora a situação dos seniores “inativos” em 2007.

Ano 2007 (em %)	50-54 anos	55-59 anos	60-64 anos	Juntos 50-64 anos	Juntos 55-64 anos
Inativos	15,2	41,4	83,6	43,5	59,6
Incl. aposentadoria antecipada	0,4	1,1	0,4	0,6	0,8
Incl. dispensa remunerada de procurar emprego		6,7	3,4	3,4	5,2
Incl. aposentadoria antecipada por carreira longa		5,5		2,0	3,1
Outros inativos	14,8	28,1	79,8	37,5	50,5

Essa tabela suscita algumas observações:

- a elevação brutal no número de inativos a partir de 60 anos, idade a partir da qual a possibilidade de se aposentar, em função dos pontos acumulados, era possível.
- o número expressivo de inativos, ao menos oficialmente¹¹ aos 60 anos e mesmo antes dos 60 anos.
- a importância do número de indivíduos de 55 a 59 anos que se beneficiam de diversos dispositivos permitindo-lhes sair do mercado de trabalho com uma renda.
- o número muito baixo de indivíduos ativos após 60 anos e, *a fortiori*, 65.

2.4 - A aposentadoria: um direito e um fato cultural em evolução.

A aposentadoria é uma imensa conquista social do período imediato do pós-guerra, que a economia francesa pôde financiar sem maiores dificuldades durante todo o decorrer do que se convencionou chamar de “os trinta gloriosos”, que chegaram ao fim em 1974, com o primeiro choque do petróleo. Não nos

¹¹ Os trabalhadores ‘clandestinos’, obviamente, não constam das estatísticas.

N. do Tradutor: referência aos 30 anos entre 1945 e 1975, logo após o término da II Guerra. O termo foi usado pela primeira vez pelo demógrafo francês Jean Fourastié.

esqueçamos de que os beneficiários dessa conquista social eram, na sua maioria, operários, artesãos e agricultores que se tornaram operários, os quais tinham efetuado desde muito jovens tarefas extremamente penosas. Foi esse o caso em particular dos mineiros, condutores de trens a vapor e todos os trabalhadores das indústrias metalúrgicas. Convém ainda lembrar a esse respeito que foram gerações pouco numerosas que realizaram o extraordinário trabalho de reconstrução da França devastada e arruinada pela guerra de 39-45, e que *começaram a recolher para a geração mais velha, enquanto criavam mais filhos do que seus pais tinham criado.*

As gerações dos anos 1880-1900 tinham participado da guerra de 14-18, que deixou um saldo de 1,3 milhões de mortos e quase 3 milhões de incapacitados; as dos anos 1900-1939 eram, em parte, gerações do “*baby-bust*” concebidas durante e após a guerra e postas para trabalhar muito cedo, não raro desde os 12-14 anos. São estas também as gerações que, pelo seu trabalho, financiaram a política familiar que originou o *baby-boom* francês, excepcionalmente vigoroso em relação ao dos demais países europeus.

Tal situação cessou a partir dos anos 70 devido à conjunção de dois fenômenos: a queda brutal da fecundidade, embora menos acentuada do que em outras partes da Europa, e a quadruplicação dos preços do petróleo que desencadeou a ascensão implacável do desemprego na França. Devido à queda da fecundidade, as gerações nascidas após 1974 – os ativos cotizantes de hoje – são muito menos numerosas que as dos seus antecessores. Diante dessa situação, tudo se passou como se a sociedade francesa tivesse desejado há 40 anos manter o emprego da população de 25-50 anos *em detrimento dos mais jovens e dos mais idosos*: os mais jovens prolongando seus estudos e os empregos subsidiados pontuais; *os mais idosos pela saída precoce da ativa cujo rastro é visível nas estatísticas.* Uma solução para o problema foi buscada paralelamente, através da diminuição das horas semanais trabalhadas, que em 1981 passaram de 40 para 39 horas, e depois em 1998-2000 para 35 horas. O resultado foi bastante decepcionante.

Os esforços de informação pedagógica sobre a dimensão demográfica do problema começam a dar frutos e a população francesa parece encarar um pouco melhor a situação degradada das contas sociais e as causas disso, ainda que muito dificilmente admita a necessidade de adotar na França as medidas já tomadas pelos nossos vizinhos há quase uma década para equilibrar as contas sociais: aposentadoria, desemprego, saúde, etc.

3° Perspectivas: aceitar o desafio apesar dos freios

3.1 - Existe desde já na França o início de um consenso para prolongar a duração do emprego.

A grande maioria dos políticos dos partidos governistas não ignora que é preciso prolongar a duração do emprego na França. Eles apenas divergem quanto às modalidades e ao calendário para implantar essa reforma inevitável. Trata-se, no entanto, de um tema explosivo, a ser tratado com tato, prudência, e longe dos anos de eleições.... Os responsáveis dos sindicatos sabem, eles também, o que está em questão, porém a posição deles é ainda mais difícil que a dos políticos, o que explica a aspereza das negociações. Sendo assim, o avanço segue passo a passo.

Estão todos bem cientes de que é preciso reequilibrar as contas dos sistemas de aposentadoria e, de modo mais generalizado, as contas dos sistemas sociais – saúde, desemprego –, pois as dificuldades estão diante de nós. Não efetuar as reformas é desembocar, a curto ou médio prazo, na implosão financeira do sistema de repartição e na ruptura do seu próprio fundamento, que lhe confere, ao mesmo tempo, a sua originalidade e nobreza: o contrato intergeracional que afirma a solidariedade entre as diversas faixas etárias. É Alfred Sauvy¹² quem lembra que, inicialmente criado, educado e formado por meio do trabalho dos seus antecessores, o aprendiz cidadão participa a seguir da subsistência deles, enquanto cria, educa e forma seus próprios filhos. Esse lembrete sensato mereceria, sem dúvida, ser lembrado e explicado na mídia, e melhor ensinado em nossas escolas.

¹² Demógrafo e economista francês.

Isto posto, um primeiro passo bem modesto foi dado em 2003 para incitar os seniores a permanecerem na ativa por mais tempo. Certas medidas tiveram resultados paradoxais que não atenderam às expectativas, outras não obtiveram muito êxito.

A criação do prêmio, uma majoração da aposentadoria paga aos que continuam a trabalhar após os 60 anos, apesar de preencherem os requisitos para se aposentar, não surtiu mais resultados do que a ampliação da idade para 65 anos em vez de 60 como limite para o empregador aposentar compulsoriamente um assalariado. O ajuste um tanto tímido da acumulação de um emprego além da aposentadoria tampouco se saiu melhor. Assalariados e empregadores fizeram causa comum, praticamente ignorando essas medidas. Por outro lado, as disposições que permitiam aos trabalhadores se aposentar antes dos 60 anos ganhando aposentadoria integral, especialmente para quem começou a trabalhar entre 14 e 17 anos, foram particularmente apreciadas e adotadas, o que não era nem um pouco esperado. Infelizmente, esse encantamento teve como resultado um rebaixamento na idade média da aposentadoria, que era de 61,4 anos em 2003, para 60,7 anos em 2006. Com certeza, não era esse o objetivo visado!

Um estudo recente de Frédéric Gonthier e Jean-François Tchernia¹³ enseja, no entanto, uma pitada de otimismo. Segundo eles, estaríamos assistindo na França a “um aumento de poder do ‘valor trabalho’ por meio de uma transformação da relação com o emprego... . um número cada vez maior de franceses sustenta que trabalhar constitui uma obrigação social”. Em dez anos, 1999-2008, a proporção dos que pensam que “trabalhar é um dever perante a sociedade” passou de 56% para 73%.

Se isso estiver correto, essa mudança no estado de espírito seria de modo a facilitar as alterações inelutáveis.

3.2 - Os freios à uma evolução necessária

A mudança, mesmo necessária, e ainda que tacitamente reconhecida como tal, é sempre algo difícil, sobretudo na França onde reina absoluto o princípio sacrossanto das “vantagens

¹³ Estudo citado no *Le Monde* de 25 de abril de 2009, na seção “Débats Horizons”, página 17.

adquiridas”. Uma formação econômica muito insuficiente não permite a um número muito grande de cidadãos entender os mecanismos dos sistemas de aposentadoria por repartição – de resto, não mais do que outros sistemas de proteção social – nem compreender a importância determinante das limitações demográficas. O mecanismo dos fluxos financeiros é igualmente pouco conhecido. Muita gente ainda pensa fazer recolhimentos para a sua aposentadoria, quando na verdade elas pagam a aposentadoria da geração que as precedeu, da mesma forma como participam dos custos da educação das gerações mais jovens que ainda não estão em atividade.

A amplitude, inadmissível para um país desenvolvido como a França, do desemprego entre os jovens constitui também um freio poderoso à evolução das mentalidades. Muita gente imagina que, retirando-se da ativa mais cedo eles “dão lugar” para um jovem, o que é uma ilusão fortemente enraizada. Por um lado, é raro que um posto ocupado por um elemento sênior qualificado seja automaticamente dado a um jovem, sobretudo se este tiver pouca ou nenhuma qualificação, e por outro lado, um aposentado precoce tem um custo para a sociedade que limita as capacidades de financiamento que esta pode conceder em prol da formação dos jovens. O fato é que tal ilusão é difundida como o evangelho da verdade.

Muito desafortunadamente, um dos trunfos a médio prazo da França, a sua fecundidade menos degradada que a da maioria dos seus vizinhos europeus, constitui no curto prazo um impedimento, sobretudo em tempos de crise. A cada ano chegam efetivamente ao mercado de trabalho exércitos de jovens, em maior número do que na Alemanha, Itália ou Grã-Bretanha para citar nações comparáveis à França, porém muitos deles são insuficientemente qualificados. A proporção dos que não encontram emprego (25%) – sem falar dos que são obrigados a aceitar empregos que não correspondem ao seu nível de estudos ou daqueles que pulam de um emprego temporário para outro – só pode, é claro!, manter os pais, amigos, vizinhos e conhecidos, e por tabela a opinião pública, na ilusão de que a aposentadoria precoce é quase um dever de solidariedade intergeracional.

A crise, enfim, com a alta do desemprego – as perspectivas da Comissão Européia, do FMI e da OCDE concordam em prever um aumento acentuado em 2009-2010--, certamente não predispõe as mentes a aceitarem que a prolongação da duração do trabalho dos seniores é indispensável para o bom andamento econômico e social da França. Esperemos que isso não evolua para uma depressão econômica, o que tornaria quase impossível o equilíbrio das contas, a não ser que venha a surgir uma inflação de dois dígitos, a qual faria encolher as prestações e economias dos aposentados, que seriam, então, as suas primeiras vítimas. Felizmente, o pior nunca é uma certeza.

3.3 - Em 2008, os poderes públicos tomaram medidas para obrigar ou estimular os franceses a continuar sua atividade profissional além dos 60 anos

Há toda uma bateria de medidas que os poderes públicos franceses adotaram em 2008, isto é, antes que nos déssemos conta da gravidade excepcional da crise mundial, à luz dos resultados das medidas tomadas em 2003. Lembremo-nos a esse respeito que a Lei de reforma das aposentadorias previa esse “ponto de encontro” de 2008.

Essas medidas se situam na mesma linha daquelas adotadas em 2003: algumas tiveram caráter restritivo, outras se pretendem estimuladoras. Note-se que elas visam atingir o objetivo definido pela Comissão Européia de chegar a uma taxa de emprego de 50% dos seniores no horizonte de 2010.

O marco legislativo das medidas governamentais é fixado pela Lei de 17 de dezembro de 2008, a qual estabelece as modalidades de financiamento da Seguridade Social para 2009. As medidas não primam pela originalidade. Elas se propõem, de um lado, a acentuar os estímulos previstos em 2003, e de outro, a por fim nas aposentadorias antecipadas.

É assim que:

- o índice do prêmio para não se aposentar é aumentado;
- as regras para acumulação de emprego e aposentadoria são flexibilizadas e permitem especialmente retomar

- uma atividade profissional imediatamente após obter a aposentadoria, inclusive junto ao último empregador;
- adia-se de 65 para 70 anos a idade para aposentadoria compulsória do assalariado por iniciativa do empregador;
- para incitar os desempregados “idosos” a procurar e retomar uma atividade, a idade em que eles podem, a partir de agora, solicitar a dispensa de procurar emprego será progressivamente aumentada até a supressão completa dessa possibilidade em 2012.

Tais medidas estão, incontestavelmente, na direção certa, mas parecem um tanto tímidas. Isto posto, pode-se ir muito mais além no contexto econômico e social atual?

Não se deve acalentar ilusões: quando a retomada econômica esperada estiver a caminho, será preciso extrapolar um pouco, pois estamos longe de ter certeza se as novas medidas surtirão mais efeito que as anteriores. De todo modo, e pelo que se viu, elas não estão à altura do problema. É igualmente provável que as aposentadorias complementares, geridas de forma partitória e que interessam enormemente aos executivos, também sejam alvo de descontos, a curto ou médio prazo, no caso de aposentadoria antes dos 65 anos.

Conclusão

A situação francesa em matéria de trabalho dos indivíduos da terceira idade, pudicamente denominados seniores, e que são por vezes retirados do mercado de trabalho a partir dos 50 anos, é mais que medíocre. A França é um dos piores exemplos em termos da Europa.

Além disso, ao contrário da maioria dos vizinhos, a França não tomou a braços o problema e vai ter que lidar com isso no pior momento, isto é, quando a crise esgotar-lhe os recursos e o desemprego vier para dar as cartas. Mas não nos enganemos: a questão do trabalho dos seniores não é senão uma faceta de um problema que a França e a Europa

deverão resolver nos próximos anos e que é de natureza *demográfica e econômica*. Em vista disso, é ilusório crer que a questão da prolongação da manutenção dos seniores na ativa poderá ser tratada à parte e que isso bastará para controlar os desequilíbrios econômicos decorrentes do envelhecimento da população francesa. Na verdade, a França, e mais ainda a Europa, com a qual aquela é, bem ou mal, economicamente solidária, devem se preparar para enfrentar, a curto e médio prazo, as consequências desse envelhecimento, que é tanto mais grave porque insidioso, pois seus efeitos se fazem sentir muito lentamente.

Esse fenômeno é o desafio do século para a França e a Europa. Aceitá-lo é mais que necessário, é indispensável. Infelizmente, será difícil fazê-lo, pois as mentes ainda não estão suficientemente conscientizadas da natureza do problema, das suas consequências e dos remédios a serem aplicados.

A Europa, já tão duramente atingida, precisa reagir: na falta do impulso inicial, ela parecerá cada vez mais um corredor fundista empenhado numa competição mundial, carregando às costas um saco cada vez mais pesado. Ela deve, então, ao mesmo tempo, prolongar a duração do trabalho dos seniores para aumentar a riqueza nacional produzida e, por outro lado, repor as suas gerações, auxiliando as famílias e as mulheres que trabalham. Ela deve, portanto, tirar suas conclusões da situação que terá pela frente. Seria um grave erro deixar os europeus e os franceses ignorarem a seriedade da situação e a importância dos esforços que lhes serão exigidos, todas as gerações aí incluídas, a fim de preservar um modo de vida ao qual eles são apegados.

Pode-se ter alguma esperança com a divulgação em 2005, por parte da Comissão Européia, de um livro verde intitulado *“Face aux changements démographiques, une nouvelle solidarité entre générations”* (Diante das mudanças demográficas – uma nova solidariedade entre gerações), que rompe com a indiferença que ela manifestava nesse assunto. Vale a pena rever duas frases:

“A Europa assiste hoje a mudanças demográficas sem precedentes, tanto na amplitude quanto na gravidade.”

“A União deve se conscientizar de que a sua juventude torna-se um recurso escasso...”. Paralelamente, foi publicado na França um relatório

de Michel Godet e Évelyne Sullerot intitulado “*La famille, une affaire publique*” (A família, um negócio público), redigido no âmbito do Conselho de Análise Econômica (CAE) a pedido do primeiro-ministro, para esclarecê-lo sobre “as apostas econômicas da política familiar e suas relações com as demais políticas sociais”. Esse documento encoraja os poderes públicos a praticarem uma política voluntarista em prol das famílias. De fato, como dizia o demógrafo Jean-Édouard Rochas “...os jovens, em número reduzido demais, deverão assumir o financiamento das aposentadorias e da saúde dos seus antecessores, esses bem numerosos, e não terão filhos o suficiente para que esses encargos sejam suportáveis. Daí a tentação possível, senão provável, de reposicionar em níveis ‘mais suportáveis’ os rendimentos (pensões e aposentadorias) dos seus antecessores”, a não ser, bem entendido, que esses últimos se aposentem em idade mais tardia do que hoje.

Com a porcentagem dos maiores de 60 anos sendo estimulada a crescer de modo acentuado nos próximos anos, seria mal visto por parte dos jovens em atividade que *adultos possuindo boa saúde e capacidades intelectuais intactas se distanciem do trabalho*. Fiquemos atentos, pois, à revolta dos jovens e à fuga de talentos!

A França, afetada em 1939 pelos efeitos do envelhecimento que a atingiu em cheio, aceitou o desafio em condições históricas e econômicas infinitamente mais difíceis. Lembremo-nos de que às vésperas da guerra foram passados os decretos-leis de 12/11/1938 e 29/07/1939, conhecidos pelo nome de “*Code de la famille*” (Lei da família). Essas medidas foram mantidas sob o regime de Vichy e desenvolvidas pelo governo provisório do general de Gaulle, enquanto a França era arruinada e devastada pela guerra, pela ocupação e pelos combates da Libertação. *Paralelamente, foram implantados os sistemas sociais e, em especial, o sistema de aposentadoria por repartição, do qual continuamos a nos beneficiar até hoje, mas cujo equilíbrio está ameaçado.*

A Europa e a França devem se preparar para custear os efeitos do envelhecimento e da dependência da “quarta idade”, bem como o seu rejuvenescimento. Isso só será economicamente possível se uma grande maioria dos cidadãos participar desse esforço, o que pressupõe achar uma solução para o problema do desemprego dos jovens e, em paralelo, prolongar a duração da atividade profissional dos seniores de 60 a 65 anos,

pelo menos. Tal como em 1939 e em 1944, a França pode e deve fazê-lo, tanto quanto a Europa, cujo envelhecimento é ainda mais acentuado e cuja fecundidade é mais baixa.

Trata-se de uma questão de sobrevivência, pois “*não há riqueza senão a dos homens*”.¹⁴

Bibliografia

- *Les populations du monde*. Gérard-François Dumont. Armand Colin.

- Livro verde da Comissão Europeia. *Face aux changements démographiques, une nouvelle solidarité entre générations*.

- *Vieillessement & territoires*. Population & Avenir n° 274 bis septembre, 2005

- *La famille, une affaire publique*. Relatório de Michel Godet e Evelyne Sullerot. La documentation française 2005.

- *La vague montante des personnes âgées*. Jean-Édouard Rochas. Population & Avenir n° 668. Mai-Juin 2004

- Lei de 17 de dezembro de 2008 referente ao financiamento da Seguridade Social para 2009.

¹⁴ Frase do jurista francês Jean Bodin: “*Il n’est de richesses que d’hommes*”.

* Versão original do texto no site do Instituto Trabalho e Vida www.trabalhoevida.com.br.

Ser Sênior na França

O lugar que os seniores ocupam na sociedade*

Jeanne Urvoy

Aposentada do Ensino Superior, doutora em Ciências, secretária geral da Université du Temps Libre de Bretagne.

A França está envelhecendo, e os que eram chamados de “terceira idade” após os anos 70 e que hoje designamos pudicamente sob o nome de “sênior” são cada vez mais numerosos com o passar dos anos. Ocupam um lugar de importância indiscutível no contexto francês: os seniores possuem sua emissão de rádio e televisão, possuem suas revistas, seus jornais, são acompanhados em todos os caminhos da França e dos países do mundo por especialistas em viagem, possuem seu concurso anual de tango e valsa no Palais de Bercy, em Paris, e possuem até mesmo seu concurso de moda. No entanto sua identidade ainda permanece indecisa.

Uma nova população: os seniores

O final da segunda guerra mundial marcou o início de uma aventura fantástica que dominou o cenário da vida dos franceses. Com a retomada da paz, homens e mulheres aspiravam à felicidade e aos prazeres da liberdade reconquistada. Foi um período em que as mudanças

que marcaram esta metade de século não transformaram somente nossas instituições nacionais; também transformaram, sem que tenhamos frequentemente consciência, nossos modos de vida e os comportamentos individuais. Como consequência do *baby-boom* dos anos 50, assistimos hoje à chegada dos *papy-boomers* na idade da aposentadoria.

Quando o relatório LAROQUE¹, primeira reflexão nacional na França sobre “a velhice e o envelhecimento”, foi publicado, em 1960, a tônica recaía sobre o fato de que a variável “idade” era apenas um componente entre tantos outros; ignorando essa recomendação, a locução “pessoa idosa” é utilizada nos estudos ou relatórios que se referem a essa parcela da população que é apresentada de fato como “um grupo homogêneo”, grupo de “pessoas idosas em envelhecimento e com características idênticas”. Algumas tentativas existem para criar subgrupos de pessoas, mas sempre sob o critério da idade: florescentes, mais velhos, terceira idade, quarta idade ou até mesmo quinta ou idade da dependência, jovens-velhos, velhos-velhos, mas todos sem muito sucesso; a imprensa especializada, os economistas, os políticos, de acordo com os assuntos e as circunstâncias, falam indiferentemente de “*pessoas idosas*” ou de “*seniores*”. Discutem-se os problemas dos idosos, as necessidades dos idosos, os recursos dos idosos, mas talvez ainda mais sobre os lazeres dos seniores, as atividades múltiplas e diversas dos seniores, a participação como cidadão dos seniores à vida social...

Tornar-se “sênior” marca o fim “de um personagem” que o adulto levou muitos anos para construir. É preciso que ele encontre um novo sentido para a vida; vestir, com ou sem arrependimento, a camisa do aposentado. O final mais ou menos preparado de uma vida profissional frequentemente muito (ou demasiadamente) ativa traduz-se por um distanciamento, um desaparecimento das relações entre colegas, até mesmo dos hábitos entre amigos. Uma ruptura que marca o final de uma vida preenchida por tensões para obter sucesso ou realização, uma corrida frequentemente desenfreada contra o tempo que passa, ruptura que gera certo sentimento de vazio do tempo e principalmente “de inutilidade social” diante desse grande vazio com o qual são preenchidos seus “amanhãs” do futuro. Os seniores, hoje, são mulheres e homens ativos, cuja mente se mantém aberta ao mundo que os cerca, às mudanças que afetam nosso tempo.

¹ P.Laroque, Comissão de estudo dos problemas da velhice. Paris. A documentação francesa, p.4-5.1960.

Mas o que caracteriza essa geração é o prolongamento do tempo de vida esperado que se estende e, mais ainda, sem qualquer dúvida, a melhoria das condições de vida e saúde; esses dois fatores conjugados transformam a expectativa de vida e jogam para o alto o limite da “velhice”, acompanhada pelo cansaço que se revela na imagem do “idoso”. Ontem, a idade máxima situava-se por volta dos 60-65 anos; hoje, por volta dos 80-85 anos e mais tarde ainda no plano individual. Dessa forma, não seria um paradoxo dizer que na população francesa existem, cada vez mais, pessoas “muito avançadas em idade” e cada vez menos “velhos”.

Com esse prolongamento da expectativa de vida, com a aposentadoria difundida, aumenta-se consideravelmente essa parcela da população.

Segundo constatam os maiores especialistas, os seniores gozam de capacidades físicas e intelectuais que lhe permitem permanecer donos de suas vidas e participar de numerosas atividades nas mais diversas áreas. Aos 60 anos, o futuro ainda está diante deles. Fala-se comumente de “segunda carreira”, que é oferecida ao sênior para uma nova oportunidade de integração, de participação na vida social e como cidadão, oportunidade que acaba de lhe ser dada. Chegamos aqui a valores comuns que dividem ativos e aposentados: atividade conservada, espírito inovador, dinamismo e vitalidade.

Um campo de investigação privilegiado: o voluntariado

A difusão e a uniformização da redução da idade da aposentadoria, como se podem verificar nos anos 1980 e que não foram consideradas no plano legislativo, tiveram grandes repercussões sobre “a relação no trabalho” em nossa sociedade. A institucionalização de uma idade necessária para “o direito à pensão de aposentado dos trabalhadores com período integral” teve como consequência a determinação progressiva da saída para a aposentadoria e o fim de qualquer atividade assalariada desde que esses direitos foram adquiridos. A “pré-aposentadoria” e o desemprego de longa duração de muitos com mais de 50 anos abaixaram a idade do final da vida profissional e induziram à exclusão da sociedade de produção pessoas que tinham todas as capacidades intelectuais e físicas e que estão, nos últimos anos dos seus cinquenta, “dispensados de procurar um emprego”!

Assim, até 2008, os "excluídos" do mundo do trabalho podiam exercer atividades a título de voluntariado, únicas situações compatíveis com o pagamento de indenizações, para os desempregados, da ajuda do Fundo Nacional do Emprego, para os pré-aposentados, uma autorização que responde a regras bem definidas, o que limita esse campo de ação. Será que a nova legislação que promove a permanência dos seniores no campo das atividades de trabalho, mudará a situação? É verdade que será necessário certo tempo para que as coisas mudem em profundidade, sendo que a situação atual perdurará ainda num futuro próximo.

Com relação ao simples voluntariado, aberto a todas as iniciativas, é no quadro associativo que eles encontram um espaço real de liberdade de ação, de democracia. O voluntariado é a situação na qual uma pessoa fornece, gratuitamente, uma prestação de serviço para uma pessoa ou um organismo. O voluntariado se distingue, portanto, da situação de trabalho (ou assalariado) essencialmente pelo fato de que o voluntário não recebe nenhuma remuneração e de que não está submetido a nenhuma subordinação jurídica – sua participação é voluntária, ele permanece livre para colocar um fim ao seu envolvimento quando desejar, sem aviso prévio.

Na França, estima-se que o número de voluntários está por volta de 10 milhões. Participantes ocasionais ou membros efetivos, todas as idades estão envolvidas, mas convém fazer uma menção especial aos seniores, excluídos do espaço social produtivo, que encontram, às vezes na prolongação de uma experiência passada, a possibilidade de se expressar e de agir.

Os voluntários são autores ou atores de um projeto de ação.

O voluntariado é o coração da vida associativa.

A associação: um espaço de liberdade de ação e de democracia.

Quando falamos em associação, pensamos nos milhões de pessoas que, na França, consagram livremente e gratuitamente seu tempo, sua competência, sua energia ao bem-estar dos outros.

Na França, mais de 4 franceses entre 10, divididos em mais de

700.000 associações, dedicam seu tempo à vida associativa e 4,2% da população ativa está empregada no setor associativo (fonte INSEE) e gera 4% do produto interno bruto.

Setenta e oito por cento dos franceses declaram-se envolvidos na vida associativa; 13% dedicam-se 5 horas por mês a uma associação; 63% são membros de pelo menos 2 associações; 1/3 dedicam-se mais de 10 horas mensais às associações; 36% defendem uma causa social ou humanitária; 80% aderem a uma associação voltada ao desenvolvimento pessoal (esportivo, cultural ou de lazeres). A fonte é o CREDOC (Centro de Pesquisa para o Estudo e a Observação das Condições de Vida). É nessa última categoria que encontramos o maior número de seniores envolvidos e, para um grande número, em “período integral” de horas de atividades diversas e semanais.

Os organismos associativos (na maioria, do tipo da lei 1901) são inspirados em princípios e valores comuns, entre outros:

- Desejam que sua ação seja cotidiana. Agrupam homens e mulheres que se esforçam em estabelecer um modo de relações humanas baseado em noções de dignidade, de liberdade e de solidariedade.
- Funcionam de maneira democrática. Todos os membros-associados são iguais e solidários em dever e em direito².
- São independentes dos outros setores públicos.
- Encontram-se em um regime de gestão particular: os excedentes de exercício só podem ser utilizados para o crescimento da associação ou para um melhor serviço aos associados.

Todas as associações esforçam-se para melhor responder às necessidades sociais e culturais, na medida de suas possibilidades, sempre sem fins lucrativos.

A questão é que nem todo mundo se envolve em uma associação sob as mesmas bases, nem com os mesmos graus. Distinguem-se duas categorias:

- os voluntários responsáveis eleitos ou simples voluntários ativos,

² 3 artigo 10 da lei nº 98-657, de 29 de julho de 1998, e artigo L351-17 do Código do Trabalho (França).

- os consumidores que “utilizam” a associação como fornecedora de programa de atividades com um espírito crítico, mas raramente construtor, com o passar do tempo, tornam-se mais numerosos.

Um novo estado de espírito: “a sede de conhecimentos”.

Uma constatação muito recente: muitos aposentados, pessoas com idade avançada, ocupam seu tempo de lazer à procura de novos conhecimentos. Podemos nos perguntar sobre a importância das atividades culturais no equilíbrio do indivíduo e por que essa sede de conhecimentos.

Existem épocas em que a cultura é de alguma maneira recebida com a educação, ocorre por si mesma, sem pensarmos ou refletirmos sobre ela. Então, estamos em períodos da história que chamamos de estáveis, equilibrados.

Há momentos em que há uma inversão de valores. Tudo o que era evidente não o é mais, o equilíbrio estabelecido é destruído, as leis estabelecidas pelo homem estão ultrapassadas, cada pessoa não encontra mais, através de suas referências, de seus ideais, na vida cotidiana, a forma de estabelecer sua homeostasia. E como não possui instinto como os animais para se estabilizar, deve procurar outro equilíbrio. Para tanto, deve refletir, compreender, julgar as condições existentes para encontrar uma solução.

Para julgar, para apreciar, é necessária a possibilidade de comparar, escolher, o que pressupõe uma pluralidade de conhecimentos.

1 – A formação dos responsáveis de associações.

O reconhecimento social da importância do voluntariado, da seriedade e da qualidade do envolvimento dessas pessoas necessita, assim como para os profissionais, de uma competência indiscutível nas áreas de aplicação múltiplas, no exercício de responsabilidade de direção, da gestão da associação, do desenvolvimento dos diferentes setores de atividades.

Verificamos que desde o ano 2000 (art. 37 da lei nº2000-627), em condições muito precisas, as qualificações para ensinar, dirigir e monitorar com remuneração podem ser validadas a partir da aquisição da experiência como voluntário. Isso mostra a importância que o governo

francês finalmente dá a esse trabalho, que é de um setor mais ou menos subterrâneo da economia.

Muitas associações organizam, elas mesmas, estágios de formações para os voluntários.

Desde 1985 existe um Fundo Nacional para o Desenvolvimento da Vida Associativa (FNDVA), que permite ajudar o financiamento dessas formações. O FNDVA é uma conta com destino especial, alimentada por uma retirada sobre os ganhos do Paris Mutuels Urbain (PMU). Cada ano, uma instrução é transmitida às associações nacionais e para as associações locais, por meio dos serviços alocados dos ministérios envolvidos, que definem as modalidades de atribuições.

Vários dispositivos permitem que os assalariados se encarreguem de obter uma formação para satisfazerem as exigências de suas atividades voluntárias (condições enumeradas art. L931-1 do Código do Trabalho). Assim, no âmbito da formação contínua, as formações a título de voluntariado podem ser de responsabilidade do empregador, seja no âmbito de formação das empresas, seja no âmbito da licença anual para formação.

2 – Uma educação ao longo da vida: a universidade dos seniores

Na França, a história desse movimento inicia-se em 1972, com a criação da primeira Universidade da Terceira Idade, em Toulouse, pelo professor Pierre Vellas. Depois com a União Francesa das Universidades da Terceira Idade em 1981, que se tornou União Francesa das Universidades de Todas as Idades em 1993.

Desde então, dezenas de universidades, ditats da terceira idade, Interidades, do terceiro tempo, do tempo disponível, da formação permanente e outros nomes, nasceram na França. Todas essas estruturas têm em comum “laços de organização” estreitos com pelo menos uma universidade de seu território acadêmico.

Breve histórico

Os objetivos das UTL (Universidades do Tempo Livre) eram, num primeiro momento, desenvolver atividades culturais destinadas a uma população chamada “idosa” para impedir que uma situação de

“não-reconhecimento, de esquecimento” em que eles se encontravam se concretizasse.

Mas como definir faixas da população baseadas na idade civil e mesmo na idade biológica?

Diante dessa primeira dificuldade, as UTL destinaram seu campo de ações a todos os “aposentados” que se incluíam no fenômeno social de extensão da aposentadoria a uma “certa idade”, quer dizer, à saída de circuito do mundo da produção econômica e à “liberdade de tempo”, fora das obrigações de horários de trabalho. Num primeiro momento, as UTL encontraram-se investidas da obrigação de inventar “uma ocupação para esse tempo disponível”, para que:

“vivessem bem a sua aposentadoria”

Um papel complementar surgiu: o de responder “à importância de preparar a aposentadoria”, tratando-se do fim da vida profissional ou das responsabilidades familiares, em particular para as mulheres. Depois, foi necessário que respondessem à “eventual rejeição da vida profissional” com o aumento do desemprego, as pré-aposentadorias etc. Então, tiveram como critério de referência “o tempo livre” e se abriram a “qualquer pessoa dispondo de tempo livre”

Com o aumento galopante da expectativa de vida, adotaram como slogan:

“dar vida à vida”.

Uma nova definição, traduzindo uma dupla preocupação por parte dos organizadores, marca a originalidade reconhecida desse movimento existente nas missões da universidade:

- romper com as exigências habituais das condições de inscrição nos longos cursos universitários, suprimindo a condição de diploma para “estarem abertas a todos”, “sem exigência de diploma”; elas são um meio de democratização da cultura.
- favorecer os encontros e as trocas intergerações, para evitar o perigo do gueto de idade, “sem exigência de idade”:

“elas são interidades”

Uma evolução que hoje nos conduz a uma reflexão, elemento central na orientação de nossas condutas, que é fazer com que:

“Tempo Livre = Tempo Útil”

No ano de 2000, um novo espaço de investigações abriu-se diante de nós. Depois da Europa, nós estamos encarregados de ajudar os membros da UTL a entrar, sem medo e com muita esperança, em um movimento irreversível, o da globalização, que penetra em nossa vida cotidiana dia após dia e, com a aceleração dos meios de comunicação de todo tipo, toma uma tal dimensão que nos vemos dominados por uma certa inquietude ao constatar todas as mudanças que ela provoca. É um novo capítulo que inscrevemos nas nossas preocupações presentes:

“Por uma UTL sem fronteiras”

Somos convidados a uma conduta voluntária e pessoal que poderia se resumir em: “é preciso aprender e continuar a aprender ao longo de nossa vida” para preservar nossa autonomia e nossas liberdades cotidianas e justificar a qualidade de parceiro útil que cada um reivindica com toda a justiça.

Sem pretender reduzir a indispensável autonomia de cada um, a UTL mostra que a comunicação já é, e sempre será, atualidade, abrindo para todos um espaço de discussão. Trocar experiências, trocar e descobrir centros de interesse comuns, saber quem é o outro para saber melhor quem somos: tal é a missão insubstituível que a UTL mantém, para a grande satisfação de cada um, com um gesto de convivialidade que estabelece o diálogo e fortalece a ação.

É importante mencionarmos que no início desse movimento nós tínhamos traçado um caminho que está se alargando sem parar. Para seguirmos nosso caminho, devemos, a cada vez, fazer escolhas, mas na idade em que se diz que o apetite diminui, o dos seniores não se atenua.

Um exemplo - “a Universidade do Tempo Livre na Bretanha”

Em 1975, na Bretanha, criou-se uma associação, a “Universidade da Terceira Idade da Bretanha” (que se tornará “Universidade do Tempo Livre” em 1995), agindo sobre o território acadêmico de Rennes. Está declarada na prefeitura, com o apadrinhamento conjunto das universidades bretãs e da Escola Nacional de saúde Pública, Rennes.

O desejo dos pioneiros desse movimento foi o de “ir ao encontro das populações interessadas” e não o de esperar que as pessoas viessem

até eles. O princípio de um deslocamento de atividades foi adotado e seções universitárias, “UTA locais”, reagrupamento de membros da UTA da Bretanha são criadas para responder às demandas que vão se manifestando de ano a ano. Adotaram a titulação “Universidade do Tempo Livre” na sequência. Esse esforço continua ainda hoje, em 2009, com 45 implantações ativas e estruturadas e mais de 16.700 membros.

O segundo trunfo da UTL na Bretanha é, sem dúvida alguma, o de ter estabelecido o essencial de sua ação através do voluntariado. O objetivo declarado em seus estatutos é o “de permitir a seus membros manter sua autonomia de vida por mais tempo possível.” Como encontrar melhor preparo para o exercício de uma livre escolha pessoal senão pela prática da gestão da ocupação de seu tempo (fosse esse tempo livre), na participação da vida em grupo com suas obrigações, seus fracassos e suas satisfações, ou senão pela responsabilização frente aos outros? O voluntário dá do seu tempo, de suas liberdades, de sua vida pessoal e muito frequentemente, é preciso admitir, tem como retorno pouco agradecimento e até mesmo críticas pouco agradáveis. Os próprios membros, que se dedicam no decorrer do ano para o bom funcionamento dessas UTL locais, sendo o motor do movimento, estando no centro dos acontecimentos que vivenciam, estão perto das situações que geram problemas ou interrogações e, administrando-as, estão prontos a orientar as propostas de respostas esperadas pelos membros.

Esses deslocamentos precisam de um estudo anterior de aceitação. As universidades e as cidades geralmente fazem um grande esforço para favorecer a implantação de seções universitárias, UTL locais, colocando à disposição diversos serviços ou salas e anfiteatros. As municipalidades estão conscientes da implicação local das UTL como fator de equilíbrio para o indivíduo (quando da saída para a aposentadoria), como fator de prevenção que atenua as tendências negativas do avanço em idade, sobre a vida cultural da cidade e às vezes como fator de peso para zonas geográficas “em via de desertificação”.

Muitos membros são monitores junto à sua UTL. Cada uma dispõe de um grupo de recepção e de informação. Será que é necessário ressaltar que aqueles que aceitam fazer parte do conselho administrativo e da secretaria de sua UTL estão “ocupados em tempo integral”, pois frequentemente não têm horário definido e estão disponíveis ao serem chamados?

Não devemos esquecer o fato de que numerosas atividades organizadas junto às UTL são realizadas por pessoas assalariadas e que cada UTL gera, assim, “centenas e até mesmo milhares de horas-professores e de horas-monitores remuneradas e gera, igualmente, empregos de secretariado administrativo”.

Nós podemos afirmar que, por todas as atividades propostas, as UTL locais participam ao desenvolvimento de uma política educativa e cultural na medida das necessidades contemporâneas. Elas contribuem, assim, para ampliar a “Missão das Universidades”, qual seja, a de difundir o mais amplamente possível seus “Bens” e seus “Métodos” junto aos mais diversos públicos e sem exigência de idade.

A evolução da Universidade do Tempo Livre da Bretanha, como em toda a França, é espetacular desde a criação desse movimento, há 25 anos. Sem dúvida alguma, isso se deve ao fato de que os responsáveis tiveram como preocupação fundamental seguir as mudanças de nossa sociedade para melhor responder às necessidades das pessoas que vêm, com o passar dos anos, participar conosco por motivos diversos, o que é preciso perceber bem, numa preocupação de responder melhor às exigências dos membros e da sociedade.

Uma necessidade para os seniores: permanecerem integrados à sociedade

Várias vias de reflexões e de ações se abrem para dar um sentido à vida em função dos desejos, dos gostos, das competências e das capacidades dessas pessoas, a fim de evitar sua exclusão da sociedade e um “deslizamento a um envelhecimento físico e mental prematuro”.

O esforço de uma atualização dos conhecimentos para ficar de acordo com seu tempo é louvável, mesmo que seja necessário que todos que o desejam possam utilizar suas competências antigas e seus novos conhecimentos em alguns campos de ações reconhecidos pelo meio em que vivem.

É de notoriedade pública que, na França, para 30% dos novos aposentados, o fim do trabalho profissional é vivido como um trauma físico e psíquico, acompanhado de dificuldades para se viver, sentimento de inutilidade social, de morosidade, até mesmo estado depressivo.

Constatar isso já é observar que há necessidade de se abrir um debate sobre o reconhecimento “do trabalho dos seniores” e de seu lugar na sociedade.

Deve-se admitir que falar de acúmulo de emprego assalariado com o pagamento de uma aposentadoria seria incorreto, pelo menos até esses últimos meses. Evidentemente, sempre houve um certo número de exceções, empregos reservados para os ex-militares, atividades remuneradas com valor muito reduzido, indenizações recebidas por políticos eleitos em suas últimas funções legislativas etc.³ Mas com direitos adquiridos, com a idade legal de aposentadoria em vigor, anuidades de trabalho permitindo o aumento dessa idade... talvez seja a aposentadoria-guilhotina que deva ser rediscutida. A lei Fillon⁴ “que permite o acúmulo de renda profissional e de pensão de velhice”, assim que abriu direitos, rapidamente teve de fechá-los: “acúmulo, sim, mas no limite da última renda.”

Na França, o número de trabalhadores de mais de 55 anos é apenas 37% da população em questão.

O plano de desenvolvimento do emprego para quem tem mais de 50 anos prevê 31 medidas que deveriam ser submetidas ao parlamento proximamente.

Fala-se também de um complemento de aposentadoria possível para os voluntários que colocam seu tempo e suas competências a serviço dos outros, transformando assim sujeitos “passivos” em sujeitos “ativos”, reconhecidos no seio da sociedade.

Evidentemente, nenhuma solução uniforme deveria ser proposta ou imposta⁵.

Conclusão

O sênior é uma pessoa, homem ou mulher, “que envelhece, mas cada vez mais com maior tempo tendo boa saúde”. Menos temerosos, mais autônomos e também menos conformistas do que as gerações que os precederam, vivem bem imersos no seio da sociedade. Eles se fundem nos outros grupos de idades. Permanecem abertos às coisas do mundo,

³ Ver detalhe no artigo, C.Taglione e M.F.Viard.

⁴ Lei nº2003-775 de 21 de agosto de 2003.

⁵ Ver detalhes no artigo, P.Baux.

sem excesso de conservadorismo, com um certo respeito aos valores tradicionais.

Para satisfazer suas aspirações, devem permanecer em concordância com seu tempo e, para isso, só uma atitude: “aprender”. Aprender o que muda no seu meio, aprender os novos valores de referência, aprender as adaptações necessárias para manter sua autonomia de vida no cotidiano.

A universidade dos seniores tornou-se “um espaço de liberdade onde os seniores colocam-se a serviço dos outros”; é a imagem de uma generosidade que frequentemente negamos aos mais velhos.

No programa de ação de nossas UTL aparece em filigrana,

*“um prazer em viver cada instante que passa,
com projetos para amanhã.”*

É um espaço de exploração infinito que se abre diante de nós, um espaço onde a cultura une os homens e reaviva a memória e, para ela, é a vida que continua. Essa constatação também se encontra nesta sublime frase de Ernest Renan, que gosto de lembrar:

*“O objetivo do homem não é o repouso.
É a perfeição intelectual e moral.*

*Trata-se de descansarmos quando se tem o infinito a
percorrer e a perfeição a atingir.”⁶*

O direito ao trabalho remunerado para os seniores mudaria esse estado de coisas; pode-se duvidar disso, mas não é o essencial. Desejemos simplesmente que cada um possa proteger esses tempos preciosos de trocas e de esperanças que o espaço de tempo livre atual nos proporciona.

Uma informação recentíssima: um vocábulo acaba de entrar no cenário político: os anciãos. Sai “as pessoas idosas”, sai “os seniores”. O presidente da República Francesa escolheu esse novo vocábulo para a Secretaria de Estado de seu novo governo em junho de 2009. Um termo que nos remete sem qualquer dúvida a uma imagem mais positiva, a do laço intergeracional e da riqueza da experiência adquirida. O gabinete do secretário de Estado assinala “que se dirigirá aos *papy-boomers* que querem uma forma de assistência e não de assistencialismo.”

⁶ Ernest Renan, escritor e filósofo francês, em “Lembranças de infância e juventude”.

Bibliografia.

-BOUTAND M.: *Relatório Seniors et Cité* (Seniores e Cidade).
Répubblica francesa, sessão de 10 e 11 de março de 2009.

-DUMAZIER J., *Education Permanente* na Encyclopedia Universalis.
1968.

-LAROQUE P., *Commission d'étude des problèmes de la vieillesse*.
Paris. A documentação francesa. p.4-5. 1960.

-MERIEU P., *Conferência no quadro do Comitê mundial para a
educação ao longo da vida*. 22 09 2005.

-ROCHEFORT R., *Vive le papy-boom*, ed.. Odile Jacob, Paris, 2002.

-SCHWARTZ B., *Le concept d'éducation permanente*. Education
permanente.,1, 1969.

- <http://www.legifrance.gouv.fr>

(textes de loi France)

- <http://www.associations.gouv.fr>

- <http://www.ufuta.fr>

- <http://www.utlta.univ-rennes1.fr>

- <http://www.credoc.fr>

O Dia Seguinte da Aposentadoria: Sonhos e Realidade

João Cândido de Oliveira

Graduado em História pela Universidade Estadual de Montes Claros - Unimontes/MG, especialista em Administração de Recursos Humanos pelo IPADE/UFMG, aposentado como tecnologista da Fundacentro e atualmente é consultor de empresas nas áreas de segurança e saúde ocupacional.

Sou feliz por estar vivo, na graça de Deus. As energias que me restam, emprego-as na obtenção dos prazeres que a vida pode oferecer-me, nos limites da minha idade. Não me angustio por ser velho decadente, vivi intensamente o que a vida oferece aos vivos. Não fui rico de bens materiais, porém tive tudo de que necessitei para ser feliz. De material tenho apenas o corpo gasto e envelhecido, que em breve será devolvido à terra. Restou-me, porém, o que não me angustio de possuir: vontade de trabalhar e imenso amor a Deus e à vida – posses que a mim bastam.

(Depoimento de um aposentado de 83 anos de idade. Vale do Jequitinhonha, MG)

**Onde e quando as experiências passadas
e o olhar do presente podem influenciar o futuro**

Antes de abordar o trabalho na terceira idade, é importante mencionar a inter-relação entre *trabalho*, *aposentadoria* e *idade*. Aposentadoria não significa, necessariamente, rompimento com o mundo do trabalho,

especialmente quando se aposenta por tempo de contribuição, que, antes da última reforma da Previdência Social, era entendido por tempo de serviço. Diferentemente da aposentadoria por invalidez, motivada por morbidez, cujos efeitos incapacitam o indivíduo para o trabalho. Pode-se ainda romper com o mundo do trabalho pela senescência, independentemente da aposentadoria formal. De qualquer forma, a aposentadoria guarda uma estreita relação com o desfazimento de uma série de vínculos, símbolos e regras conferidos pelo trabalho formal.

O final de carreira, para quem fez carreira, é um acontecimento inevitável, como inevitável é o que o acompanha – o envelhecimento e o que dele decorre. Querendo ou não, esse rito de passagem, necessariamente, ocorre com quem teve na vida uma profissão ou uma ocupação definida. Já o envelhecimento é o entardecer da vida, para os que tiveram a sorte de nele adentrar. É possível falar de envelhecimento sem final de carreira, diferentemente do final de carreira, que vem sempre acompanhado das marcas impressas pelo tempo. Todavia, do findar de uma carreira à velhice inativa, em termos de tempo, pode ainda existir uma considerável distância a percorrer. A expectativa de vida vem crescendo acentuadamente nos últimos tempos. E é esse lapso de tempo que o aposentado ou o pretendente à aposentadoria deverão cultivar com sabedoria e destemor.

O final de carreira – aqui entendido como rompimento do vínculo formal de trabalho –, se criteriosamente planejado e perseguido, poderá ser um momento de boas e importantes realizações. Dele poderá surgir um rumo novo para a vida, não menos pujante e criativo do que o que fora vivido nos anos de trabalho formal. Milhares de pessoas em todo o mundo fizeram e fazem isso com sucesso, embora este seja um acontecimento que requer atenção especial, planejamento, determinação e investimento, às vezes, de anos. Na natureza é assim: o fim de um ciclo de vida é, por princípio, o nascimento de outro. O viver das pessoas não é diferente. No decurso da vida, há momentos muito bem delineados: infância, adolescência, maturidade, senescência e morte. E como vida e morte estão intimamente associadas à maneira como se vive, o que faz a diferença são as escolhas feitas ao longo da vida e os investimentos para transformá-las em ações concretas. Não basta querer, é preciso transformar o querer em ações concretas que levem à consecução dos objetivos almejados.

O fim de carreira pode ser comparado ao fiel de uma balança: pende

para o lado de maior peso. Se, ao encerrar o ciclo de uma vida profissional – cujo tempo de duração oscila entre 35 e 40 anos –, o indivíduo não procurou adequar-se à continuidade do seu trabalho na mesma atividade, quando isso é possível, nem se preparou, com a antecedência requerida, para outra ocupação compatível com a sua idade, a noção de fim de carreira pode perfeitamente associar-se à idéia de decrepitude e de final de vida. Isso ocorre com mais frequência com detentores de cargos ou funções que envolvem poder e distinção e que não se prepararam suficientemente para a aposentadoria ou para a reforma, como é o caso de militares de alta patente. Convém ressaltar que, nessas circunstâncias, não é o fim de carreira que necessariamente aponta para a idéia de final de vida, mas a exautoração, o sentimento de inutilidade, de exclusão e de menos-valia. Imagine, por exemplo, um alto executivo que tenha passado por essa experiência por longos anos, tendo ao seu dispor uma gama de recursos que, além do atendimento às demandas específicas do cargo, resolviam todos os seus problemas particulares. O preço dessa comodidade, necessariamente, será percebido quando o indivíduo se deparar com a necessidade de cuidar pessoalmente dos assuntos que envolvem a sua vida privada.

Voltando à questão da desocupação, João Calvino, no ápice da Reforma Protestante, em diversas passagens de seus vigorosos sermões, tomando o trabalho como expressão da vontade de Deus, referia-se à desocupação como uma erva daninha, filha da preguiça, que corrompe o indivíduo e o distancia de Deus. Nesse sentido, a desocupação é vista como algo que subverte as pessoas, transformando-as em presas fáceis do demônio. Não tendo com o que se ocupar, não há escolha: pensa-se em tudo, menos no que possa agradar a Deus e agregar valor à vida. Situação não muito diferente ocorre quando o indivíduo se ocupa daquilo que não tem nada a ver com ele, fazendo-o por absoluta necessidade, como complemento de renda, por exemplo. Aliás, essa é uma situação que deve ser acompanhada de perto, por ter se transformado, no nosso meio, no momento atual, em prática corrente. Nessas circunstâncias, a ocupação, que deveria ser opcional, que pudesse ser desenvolvida por vocação e como fonte de prazer, transforma-se em obrigação, submetendo o indivíduo a toda sorte de constrangimento e desgaste. Quando isso ocorre, é importante reconhecer que não foi a aposentadoria, em si, responsável pelo desequilíbrio da balança, mas a falta de preparo para vivenciá-la em condições favoráveis.

A desocupação imprevidente, em todos os sentidos, termina levando as pessoas dispostas ao trabalho, primeiro, à inquietação, à angústia, ao desânimo, à sensação de inutilidade; depois, à desvalia, que repercute negativamente no estado geral de saúde. Desânimo, numa pessoa corajosa e proativa, na terceira idade, pode se transformar no primeiro lance de uma descida perigosa e sem volta rumo ao precipício, ao desmantelamento da existência. Não nos referimos à morte, fim último de todos os seres vivos, mas ao sofrimento desmedido, ao desfazimento das ilusões da vida, dos sonhos, que se constituem no principal sustentáculo da vida. Vida sem ilusões, desprovida de sonhos, é vida vegetativa.

É compreensível que o exercício de uma atividade por longos anos, interrompida abruptamente, sem preparo, especialmente emocional, sem definição de outra ocupação compatível com as aptidões e com o estado geral de saúde física e mental do indivíduo, poderá produzir sentimentos de descarte, de abandono, de inutilidade e, conseqüentemente, de desvalia. Quando nada é feito para se sentir útil, o sentimento de exclusão e de menos-valia é inevitável. O indivíduo é tomado por uma sensação estranha e profundamente desconfortante de achar que o que tinha por fazer na vida já foi feito. É como se vivesse num ambiente onde todas as possibilidades de criação e de sonhos deixaram de existir. E esse estado de espírito é piorado pela convicção de que, doravante, nenhum desafio vale mais a pena ser enfrentado.

Não há dúvida de que esse jeito de ver a vida decorre da sensação de exclusão pela qual o indivíduo é tomado em decorrência da aposentadoria imprevidente, que o desloca do centro das atenções construídas durante a vida laboral, empurrando-o para uma espécie de beco sem saída. É o ápice da sensação de perda do referencial de vida. Esse estado de espírito pode ter caráter passageiro, mas pode também perdurar por tempo demasiadamente longo. Nesse caso, não havendo mudanças substanciais na trajetória de vida, o indivíduo poderá ter o seu estado geral de saúde seriamente afetado, principalmente no que se refere à saúde mental. Convém ressaltar que muitos aposentados por tempo de contribuição, pelas mais diversas razões, não conseguem transpor esse momento crucial da vida. Morrem antes mesmo de quaisquer iniciativas para encontrar outras razões que lhes pudessem restituir o ímpeto de viver.

Viktor Frankl, numa das passagens mais brilhantes de um dos seus

livros, “Em busca de sentido”, alerta para a necessidade de estar atento ao sentido da vida. Segundo ele, a vida torna-se severamente comprometida na ausência de sentido que justifique o esforço e o ímpeto de viver. E, nesse particular, Viktor Frankl é enfático sobre o papel do trabalho nessa construção. Segundo ele, o alicerce da vida adulta assenta-se em variáveis múltiplas, que podem ser resumidas em duas premissas básicas: amor e trabalho.

Ao afirmar que o ser humano é uma criatura forjada no dever e na responsabilidade, e que por isso precisa realizar o sentido potencial de sua existência, Frankl sugere “que o verdadeiro sentido da vida deve ser descoberto no mundo, e não dentro da pessoa humana ou de sua psique, como se fosse um sistema fechado”. E acrescenta: “Quanto mais a pessoa se esquecer de si mesma – claro que vivenciando os seus valores –, dedicando-se a servir a uma causa ou a amar outra pessoa, mais humana será e mais se realizará”. Certamente em todos os sentidos, mas especialmente como pessoa.

Para Frankl, o trabalho, nesse particular, é mais que importante, é absolutamente imprescindível, é qualquer coisa de sagrado, independentemente do simbolismo que o insere no imaginário social. Ele se constitui na ponte que liga o homem ao mundo externo. É por meio dele que o homem sustenta as bases materiais da vida e se apresenta diante dela. É por esse meio que ele é reconhecido, valorizado, admirado e respeitado. A construção dessa identidade está intimamente relacionada à maneira como o homem se posta diante do trabalho. A ocupação útil resgata a verdadeira dignidade humana porque restaura os sentidos de cidadania, responsabilidade e utilidade – sem dúvida, os maiores atributos da vida adulta, ao lado da afetividade realizada. Um ser humano desprovido de deveres e responsabilidades, desvestido do significado do que se entende por cidadania, é um ser desnudo de símbolos e do verdadeiro significado da existência como ser que pensa e que tem sentimentos.

As pessoas que encontramos na condição de aposentadas por tempo de contribuição, que padeciam pela ausência do que fazer, ora trabalhavam em atividades encerradas com a aposentadoria, ora não procuraram outros afazeres que as mantivessem ocupadas, ativas. Aposentaram-se em condições piores do que as que marcaram o início da carreira profissional, quando jovens. A falta de experiência, que comumente caracteriza o início

de carreira, é compensada, primeiro, pela vitalidade; depois, pelo desafio da aprendizagem. A vontade de aprender termina superando as limitações impostas pela falta de experiência – diferentemente dos aposentados imprevidentes, na maioria das vezes esmorecidos, pachorrentos, à cata de lazer, convictos de que suas experiências são mais do que suficientes para colocá-los em igualdade de condições na disputa por espaços no mercado de trabalho, se assim o desejarem. Igualdade de condições é modéstia: o que muitos aposentados, sobretudo egressos de funções de comando, pensam mesmo é que estarão empregados ou ocupados com atividades de consultoria na primeira tentativa de procura por trabalho. Acreditam que as empresas no ramo em que trabalhavam, ao saberem de suas aposentadorias ou ao consultarem os seus currículos, virão ao seu encontro, oferecendo-lhes trabalho em condições seguramente mais vantajosas do que as dos seus antigos empregos.

Esse julgamento é, em todos os sentidos, desastroso. Não ajuda os aposentados em absolutamente nada. Pelo contrário, só os atrapalha. Isso porque, quando o que se espera com absoluta certeza não se revela, sobrevém, primeiro, a frustração, que se constitui na demolição das expectativas; depois, a dura constatação de que, numa relação de compra e venda de trabalho ou de qualquer outra mercadoria, o que prevalece não é a unilateralidade, isto é, a importância e o valor que se queira individualmente conferir ao produto, mas a relação existente entre o que se queira vender e as regras do mercado comprador. O determinante nessa relação é a lei da oferta e da procura. E a procura por trabalho de pessoas idosas, na nossa cultura, nem sempre é abundante como imaginam as pessoas que nunca passaram por essa experiência. Muitos foram os aposentados que pereceram no abandono à espera de ofertas ou de convites de trabalho nunca concretizados. A espera incerta, para quem pouco ou nada conhece de incertezas, pode transformar-se numa via de fácil acesso à angústia, ao desespero e à precipitação das doenças típicas da idade. E é por essa via, infelizmente, que muitos aposentados despreparados adentram numa viagem tumultuada, com poucas chances de retorno.

Esse estado de espírito, comum a muitos aposentados, está intimamente associado às bases nas quais se assenta a construção de suas próprias vidas. Em função dos compromissos de trabalho e familiares – investimento na carreira, criação, educação e encaminhamento dos filhos – muitas pessoas, especialmente homens, não construíram nem vivenciaram,

em outros momentos, projetos pessoais que, independentemente das obrigações impostas pelo trabalho formal e pelos vínculos familiares, continuassem conferindo sentido às suas vidas. Ignoraram ou esqueceram que o sentido da vida está precisamente no rumo que a ela é dado e que nenhum sentido poderá advir do vazio, do nada. Sem sentido, a vida torna-se vazia e fugaz; perde seu atributo principal, que é a coragem (desafio) de enfrentar o desconhecido, o futuro. A existência sem sentido comumente leva o indivíduo a esgueirar-se dos valores fundamentais da própria existência, questionando e às vezes negando, de maneira peremptória, o que se é na busca de respostas para o irrespondível. A negação do que se é na procura do diferente, do singular, do melhor e do ajuste às demandas da vida momentânea povoa a todos, indistintamente. O que não é saudável é a negação do que se é, numa transposição ao que não se é. Desse exercício, sobretudo na terceira idade, só poderão advir a aceleração do declínio físico, as doenças típicas dessa fase da vida e a morte prematura, justamente o que ocorre com uma parcela considerável de aposentados que, por uma razão ou outra, não se prepararam adequadamente para viver esse momento.

O trabalho na terceira idade: vencendo as barreiras da cultura

Falar em trabalho, especialmente prazeroso, na terceira idade é, antes de mais nada, falar em projeto de vida. E nesse particular não há como desviar de algumas interrogações que a maioria dos aposentados, especialmente por tempo de contribuição, até pouco tempo atrás, não se sentia à vontade para responder: qual é a perspectiva de vida de um aposentado que já trafega por longas distâncias pela terceira idade? Como ele vislumbra o seu futuro? O que está fazendo ou fez para prevenir os efeitos deletérios da síndrome de estagnação e/ou de inutilidade, comum à maioria dos aposentados, especialmente do sexo masculino, nessa fase da vida? Se nada se fez, o que ainda poderá ser feito? As experiências mostram que muito poderá ser feito, dependendo da disposição das pessoas, sobretudo em termos de trabalho.

Dos 650 aposentados que entrevistamos dez anos atrás, por ocasião da elaboração do livro “Aposentadoria: um caminho que nem sempre leva o caminhante ao melhor lugar”, pouco mais de 4% aposentaram-se em

condições altamente favoráveis, sobretudo no que se refere ao que fazer na condição de aposentados. Não há dúvida de que esse quadro mudou significativamente na última década. A quantidade de aposentados que hoje trabalha é significativamente maior do que dez anos atrás. Evidentemente, nem todos estão trabalhando por opção, e menos ainda envolvidos com atividades compatíveis com a sua formação profissional, a sua vocação e as suas experiências. Todavia não é esse o foco da nossa observação. Vamos falar das oportunidades de trabalho que se apresentam para pessoas na terceira idade, saudáveis e, principalmente, portadores de conhecimentos e experiências acumulados ao longo dos anos de trabalho formal.

A despeito das possibilidades de trabalho para pessoas da terceira idade, necessário se faz ressaltar que uma coisa é o trabalho disponível no mercado e outra, muito diferente, são as condições reunidas por quem se propõe a trabalhar dessa forma. O mercado de trabalho, em consequência da cultura dominante, trata o trabalhador da terceira idade de maneira muito diferente de como o faz em relação ao trabalhador jovem. Não são poucas as barreiras (preconceitos) que o trabalhador da terceira idade terá de transpor para se inserir e se manter no mercado de trabalho. A primeira e a mais contundente delas, não há dúvida, é a idade. A terceira idade define-se pelo tempo de vida: convencionalmente, 60 anos. O que não é, para as pessoas saudáveis, empecilho ao trabalho.

Preparando-se para o trabalho na terceira idade

O verbo preparar é, aqui, empregado preferencialmente no particípio (preparado). Isso não significa que as pessoas que chegaram à terceira idade com a intenção de continuar trabalhando e não se prepararam antecipadamente não tenham mais tempo para fazê-lo. Não é isso. O que queremos dizer é que os que se prepararam com antecedência para essa missão certamente encontrarão menores dificuldades. Além disso, não terão de gastar tempo e recursos na feitura do que já deveria ter sido feito em outros momentos seguramente mais propícios.

O ingresso no mercado de trabalho na terceira idade se dá por vias múltiplas e diferenciadas. O importante é o postulante estudar atentamente a alternativa que melhor lhe aprouver e não medir esforços para seguir em frente.

A via mais cômoda, para quem foi ou é empregado, é continuar como tal, quando isso é possível. Por essa via, o indivíduo não precisa passar por nenhum processo novo de aprendizagem. Basta renovar a disposição para o trabalho e ter emprego assegurado. Se aposentado for, a aposentadoria, nessa circunstância, não chega a ser percebida. Não ocorrerá descontinuidade do trabalho que interfira na sua realização. Por isso não haverá rito de passagem, com as adaptações típicas de outras maneiras de trabalhar, nessa fase da vida.

Outra via largamente utilizada para o ingresso no mercado de trabalho, na terceira idade, consiste na prestação de serviços. Por essa via, diferentemente da mencionada anteriormente, o postulante terá de se preparar - melhor dizendo, se estruturar. Para um prestador de serviços, qualquer que seja o trabalho, não basta ser apenas competente no que pretende fazer. Isso é o mínimo requerido por essa modalidade de trabalho. Trabalhar nessa condição demanda infraestrutura, que envolve pesquisa de mercado, recursos e estratégia de ação, não apenas para prestar o serviço proposto, mas principalmente para colocá-lo no mercado. Um percentual altíssimo de postulantes a esse tipo de trabalho, mesmo portadores de formação específica e experiência, desiste por causa das dificuldades de colocação dos seus serviços.

A prestação de serviços, especialmente no formato de consultoria, é feita comumente em três etapas distintas: aprendizagem, consolidação das experiências e inserção no mercado. A primeira etapa se vence normalmente pela formação profissional associada aos anos de trabalho formal. A segunda etapa, que consiste na adaptação do trabalho aos objetivos propostos e na conquista de mercado, é levada a cabo, na maioria das vezes, mediante associações com quem já está consolidado no mercado. A terceira e mais importante etapa se alcança quando não há mais necessidade de nenhum tipo de intermediação. Nessa fase, o prestador de serviços torna-se senhor do seu ofício. Essa é a trajetória percorrida pela maioria dos consultores hoje estabelecidos no mercado - embora simples, requer definição de objetivos, preparo e, principalmente, determinação.

Outra via para o ingresso no trabalho na terceira idade, largamente utilizada, consiste numa gama de variadas atividades comerciais. Nessa modalidade, sobretudo quando são necessários investimentos, o trabalho de pesquisa de viabilidade econômica deverá ser bem rigoroso. Muitos

aposentados, por não considerarem tal variável, desfizeram-se de economias ou contraíram empréstimos que culminaram na venda ou penhora de bens patrimoniais para saldá-los. Patrimônios, diga-se de passagem, adquiridos ao longo da vida laboral, incluindo a própria moradia.

Embora não seja prática corrente no Brasil, outra forma de se inserir no mercado de trabalho, na terceira idade, consiste em os postulantes ao trabalho se organizarem em cooperativas de serviços – uma forma de organização que, além de facilitar a colocação dos serviços propostos, barateia custos operacionais, reforça os laços de amizade e solidariedade entre os seus membros. Pela sua natureza, não há dúvida de que essa modalidade de organização seja a mais promissora forma de enfrentar o trabalho na terceira idade, pois, além de facilitar a colocação do trabalho no mercado, promove a troca de experiências entre os seus membros. A comunhão de propósitos, a assistência mútua e a solidariedade constituem-se no mais importante lenitivo das ansiedades e incertezas que costumam povoar a vida de quem trafega pelas estradas estreitas e tortuosas da terceira idade.

Outra modalidade de trabalho na terceira idade, que resulta em benefícios mútuos, é a prestação de serviços voluntários. Essa modalidade de trabalho é de importância fundamental, não apenas pelo seu caráter altruísta, mas, principalmente, pelo que ela representa, em termos de satisfação, para quem se propõe a realizá-la. O princípio no qual se fundamenta esse tipo de trabalho reside no desprendimento, na abnegação e no amor ao próximo. Daí não se pretender outro retorno que não seja a assistência ao próximo e a satisfação pessoal de quem a realiza.

O trabalho voluntário, além dos benefícios que proporciona, apazigua espíritos inquietos, humaniza e minimiza angústias – não apenas de quem o recebe, mas também de quem o presta. Quem se dispõe a ajudar o próximo ajuda a si mesmo. É dando que se recebe – não apenas o que a vida pode oferecer, mas também, e principalmente, o que nunca sobra ao doador: amor fraterno.

Finalizando, não há como deixar de reconhecer no trabalho a melhor forma de servir e de ser servido. Trafegar pelo mundo do trabalho é um passeio, de certa forma, exuberante, rico, cheio de surpresas agradáveis e desagradáveis a um só tempo, de emoções fortes, de angústias e de dor, de alegrias não contidas, mas também de tristezas que abalam. Quem

envelheceu trabalhando conhece de perto o significado dessas afirmações. Não há quem não as tenha vivido intensamente.

O trabalho representa o caminho por onde a humanidade tem percorrido a grande jornada de sua existência, fazendo-se e refazendo-se. Para o homem, é o caminho através do qual a natureza, em toda a sua plenitude, revela as possibilidades de vida – sem ele o homem jamais teria chegado aonde chegou; talvez tivesse perecido na primeira infância da existência.

Trabalho não mata ninguém. O que contribui para a morte antecipada é a tristeza gerada pela síndrome de inutilidade e de descarte.

Bibliografia

_____. *O valor do amanhã*. São Paulo: Companhia das Letras, 2006.

BATÁGLIA, Felice. *Filosofia do trabalho*. São Paulo: Edições Saraiva, 1958.

FRANKL, Viktor E. *Em busca de sentido*. 5ª ed. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 1996.

GIANETTI, Eduardo. *Auto-engano*. São Paulo: Companhia das Letras, 1997.

KÜBLE-ROSS, E. *Sobre a morte e o morrer*. São Paulo: Ed. Martins Fontes, 1994.

LEITE, Barbosa Celso. *O século da aposentadoria*. São Paulo: LTr, 1993.

OLIVEIRA, João Cândido. *Aposentadoria: um caminho que nem sempre leva o caminhante ao melhor lugar*. Belo Horizonte: Ed. Cultura, 2001.

Envelhecimento Populacional e Doenças Crônicas: Tendências de um Novo Mercado de Trabalho e de Consumo de Serviços de Saúde na Terceira Idade

Josier Marques Vilar

Médico, professor-adjunto de Clínica Médica da Universidade Federal Fluminense e mestre em Pneumologia. Sócio-diretor da PRONEP e presidente do Sindicato dos Hospitais e Clínicas do Município do Rio de Janeiro. Organizador do livro “Governança corporativa em saúde”.

O mundo da saúde mudou nos últimos 30 anos. Estamos vivendo uma nova era de incertezas em que prevalecem fatores que influenciam fortemente a vida das pessoas, com imensas consequências para o futuro de todos nós, a saber: o envelhecimento populacional; a prevalência de doenças crônicas; a incorporação frenética de novas; caras e excessivas tecnologias de investigação diagnóstica e terapêutica.

Tais fatores estão impactando fortemente o modelo de gestão que temos adotado até aqui, levando-nos a questionamentos e colocando-nos diante de dilemas sobre escolhas do melhor caminho a seguir. O mundo ocidental acompanhou com muito interesse a implantação, na década de 50, em diversos países europeus e nos Estados Unidos, de modelos de proteção social denominados Estado de Bem-Estar Social, o *Welfare State*, que compreendiam a cobertura universal de serviços sociais básicos, em especial educação fundamental, previdência social, assistência social e, muito especialmente, a cobertura integral dos gastos e/ou investimentos

em saúde.

Os modelos de *Welfare State* não eram necessariamente iguais entre todos os países que o adotaram. Alguns optaram pelo modelo universal de cobertura total e integral pelo Estado de todas as necessidades básicas da população e outros preferiram o modelo seletivo, em que a participação do Estado se dá pela cobertura dessas necessidades unicamente para as camadas mais desfavorecidas. Por fim, alguns países do Sul da Europa adotaram um modelo em que o Estado assume o compromisso de financiar o bem-estar social, utilizando recursos de terceiros para sua operacionalização. É o sistema misto de financiamento, gestão e prestação de serviços, com predominante participação do setor público. Este é o modelo adotado amplamente, hoje em dia, principalmente no setor de saúde.

Até a década de 70, em especial na Europa, esses modelos de *Welfare State* obtiveram a adesão crescente de inúmeros países. Mas uma profunda crise econômica comprometeu todos os países da Europa e esse modelo foi caindo em desuso, especialmente na área da saúde, onde o envelhecimento populacional observado em todo o mundo e os custos crescentes dos métodos de investigação diagnóstica vêm elevando de forma quase inadmissível os custos de financiamento desse setor.

Embora o Brasil, por sua Constituição Federal aprovada em 1988, defina a saúde como um dever do Estado e um direito do cidadão, na prática, nunca aderiu ao modelo de *Welfare State*, comum na Europa, embora faça parte de um grupo de países, quase todos de pequenas dimensões geográficas, como Grécia, Portugal, Inglaterra, Espanha, Jamaica, Suriname, Trinidad Tobago, Cuba, Barbados e Haiti, em que o financiamento do setor de saúde é feito quase integralmente pela cobrança de contribuições sociais com características de impostos.

Como no Brasil, por diversas razões, o volume total de recursos arrecadados pelo governo não acompanha proporcionalmente os gastos crescentes com o setor saúde, obviamente vem se criando um déficit operacional, com “prejuízos” se acumulando progressivamente a cada ano, quando consideramos os indicadores sociais como critério de avaliação de resultados.

Tudo isso agravado pelo envelhecimento de nossa população, que hoje, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

(IBGE), registra mais de 15 milhões de brasileiros com mais de 60 anos de idade (9% da população), os quais são, historicamente, os principais usuários dos sistemas de saúde disponíveis em nosso país, sejam públicos ou privados.

É nessa faixa etária – acima de 60 anos – que se localizam as pessoas que mais utilizam serviços de investigação diagnóstica e consomem mais serviços hospitalares e ambulatoriais.

Com nossa cultura “hospitalocêntrica”, em que equivocadamente atribuímos aos hospitais e à hospitalização um valor muito superior ao que deveria existir em um programa de saúde, temos deixado de priorizar práticas de prevenção de doenças e de promoção de saúde, o que certamente diminuiria muito os gastos com assistência médico-hospitalar. Conseqüentemente, sobrariam mais recursos para as ações permanentes de prevenção, tão necessárias para atingir o bem-estar social por todos desejado.

Se nunca atingimos, em momento algum de nossa história contemporânea, o estágio de *Welfare State* orgulhosamente apresentado por diversos países europeus nas décadas passadas, não necessitamos cultivar indefinidamente a “vergonha social” como uma verdade absoluta.

Rediscutir os processos operacionais existentes e as políticas de atenção primárias, secundárias e terciárias, incluindo aí a tendência mundial de investir fortemente em programas de prevenção de doenças e de promoção da saúde com ênfase especial no envelhecimento saudável, é um imperativo da nova ordem social e econômica que certamente traria muitos benefícios à nossa sociedade.

Se já não existem dúvidas de que o modelo assistencial de saúde focado no consumerismo é um equívoco, podemos adicionar uma afirmação inquestionável: estamos envelhecendo e um dia ficaremos doentes. E mais, como disse o cientista alemão Karl Humboldt: “Todos deveríamos nos preocupar com o futuro, pois é lá que viveremos o restantes de nossos dias”.

A principal prioridade e grande desafio dos responsáveis pelas políticas de saúde deveria ser a de desconstruir o modelo atual e buscar um novo modelo de gestão, que dê ênfase ao envelhecimento populacional e às doenças crônicas, garantindo a sustentabilidade com qualidade da

assistência à saúde de nossa população. Temos de ter em mente que, quando os problemas de saúde são crônicos, o modelo de tratamento agudo não funciona, e os sistemas de saúde de todo o mundo não estão preparados para o envelhecimento populacional, muito menos para o tratamento das doenças crônicas que inevitavelmente acompanham a mudança do perfil demográfico da população.

Além disso, as mudanças políticas observadas no mundo nas últimas décadas nos trouxeram um novo formato de gerenciar os problemas, inclusive os problemas da saúde, que passaram a ser pautados prevalentemente pelo olhar econômico, em detrimento, muitas vezes, de outros valores que frequentemente também eram responsáveis pelas tomadas de decisão na saúde - aí incluindo aspectos religiosos, éticos, morais etc.

Portanto um dos maiores desafios que temos de enfrentar e conhecer está exatamente relacionado à mudança do perfil demográfico da população mundial, que vem envelhecendo de forma sem precedente na história da humanidade. Este é um fenômeno muito novo para todos, e nenhum planejamento feito por governos e organizações sociais previu no passado o impacto econômico que o envelhecimento traria para toda a sociedade. Estamos, assim, diante de uma grande conquista de todos nós e de um grande problema para resolvermos: como transformar o envelhecimento populacional em um diferencial competitivo para as populações de todo o mundo? Temos de encontrar a melhor forma de equacionar o impacto econômico que nos trouxe esta conquista da humanidade desejada por todos, pois é óbvio que com o envelhecimento da população surgem cada vez mais doenças crônicas para serem prevenidas e tratadas.

Estamos, por fim, diante dos seguintes dilemas:

- Como fornecer cuidados de saúde a toda a população?
- Como financiar o sistema?
- Como estabelecer diretrizes e controles?
- Qual a melhor forma de execução?
- Como compatibilizar qualidade com sustentabilidade?

É sabido que o nível de saúde de uma população, em geral, é fortemente influenciado por quatro fatores: fatores genéticos,

desenvolvimento socioeconômico, estilo de vida e, finalmente, mas não menos importante, os serviços de saúde existentes.

Sem prejuízo dos três primeiros, que dependem mais de ações preventivas/educacionais e de políticas públicas responsáveis, cabe a todos nós, profissionais de saúde, e às nossas instituições a responsabilidade de organizar serviços de saúde que possam atender as necessidades de nossa gente em qualquer nível de complexidade, especialmente aos idosos e portadores de doenças crônicas, contribuindo para elevar o nível de saúde da população em geral.

É dentro deste contexto da necessária reorganização dos serviços de saúde, com implantação de políticas consequentes que privilegiem ações que promovam o envelhecimento saudável e reduzam o impacto das doenças crônicas, que a modalidade de assistência domiciliar tem sido incluída pelos setores público e privado como um modelo preferencial de atenção à saúde para o atendimento aos idosos.

Então, se bons serviços de saúde podem interferir no nível de saúde da população e o foco dessa atenção deve ser feito em ambiente domiciliar, o que temos de fazer é ampliar e qualificar a rede de cuidadores domiciliares, desenvolvendo neles as habilidades necessárias e oferecendo-lhes as ferramentas fundamentais para o sucesso desse acompanhamento. Este é o desafio que todas as instituições de saúde do país deveriam enfrentar, sejam elas públicas ou privadas, buscando, pela melhoria de seus processos assistenciais, a qualidade necessária para que o modelo assistencial brasileiro possa ser considerado por todos um núcleo de excelência em serviços à nossa população.

A tendência, portanto, é que cada vez mais aumente a demanda por profissionais cuidadores qualificados para atenderem às crescentes necessidades da população idosa e de portadores de doenças crônicas, passando nossas organizações de saúde a se envolver cada vez mais com treinamento e desenvolvimento de pessoas capazes de gerenciar políticas de envelhecimento saudável e prevenção de doenças, com ênfase especial no combate ao risco de doenças cardiovasculares: diabetes, hipertensão, tabagismo, obesidade, sedentarismo, alcoolismo etc.

A possibilidade de ampliação da expectativa de vida e do aumento das doenças crônicas no mundo leva as organizações responsáveis pelos

planejamentos em saúde a prever que até o ano 2020 as condições crônicas, incluindo as sequelas de lesões e os distúrbios mentais, serão responsáveis por 78% das doenças nos países em desenvolvimento, transformando o envelhecimento populacional e as doenças crônicas em fatores extremamente preocupantes, tendo em vista que eles:

- estão aumentando em todo mundo, o que vai impactar todos os países;
- representam um sério desafio de gestão focada em resultados;
- trazem sérias consequências econômicas e sociais;
- seus impactos somente poderão ser minimizados quando líderes dos governos e da saúde adotarem práticas inovadoras de gestão.

Está, portanto, na hora de todos apoiarem uma fundamental mudança de paradigma:

- Precisamos modificar os sistemas de saúde, que foram organizados em torno de um modelo de casos agudos e episódicos, o que hoje não atende mais as necessidades da população crescentemente idosa e de muitos portadores de doenças crônicas.
- Um novo sistema de saúde deve pensar em promover o envelhecimento saudável e prevenir as doenças crônicas, acompanhando o paciente em suas demandas gerais e não nas doenças.
- Um novo modelo assistencial focado no envelhecimento e na doença crônicas exige o contato regular e extenso do cuidador com o paciente e seus familiares, preferencialmente em ambiente domiciliar;
- Um novo sistema de saúde deve inovar, investindo na conectividade da informação, integrando a rede de provedores de serviços e evitando o desperdício.

Além disso, temos de gerenciar o ambiente político, influenciando e cobrando dos responsáveis pelas decisões políticas e dos líderes da saúde que considerem sempre as necessidades e demandas dos idosos, dos pacientes crônicos, das famílias e dos membros da comunidade, além das organizações que os representam.

É fundamental para o sucesso desse novo modelo de assistência à

saúde do idoso e dos portadores de doenças crônicas que os sistemas de saúde não sejam fragmentados e que compartilhem as informações, evitando, assim, o retrabalho e o desperdício monumental hoje observados.

Também é muito importante para o êxito desse inovador modelo assistencial que as políticas e os setores públicos e privados se integrem e busquem o alinhamento do pensamento estratégico, maximizando os resultados que todos desejam na saúde.

Por fim, o mais importante olhar deve ser contemplado para a otimização dos recursos humanos na saúde, pois gerenciar o envelhecimento da população e o crescente aumento das doenças crônicas requer habilidades específicas de comunicação, de técnicas de orientação para mudança de comportamento e de liderança contagiante para o aconselhamento das populações-alvo.

Mas nada conseguiremos se não envolvermos a família e não apoiarmos os idosos e os pacientes com doenças crônicas em suas comunidades. Eles necessitam ser, junto com suas famílias, agentes de mudanças de atitude diante do envelhecimento e da sua doença crônica, quando ela aparecer.

Portanto estimular a criação de programas atrativos de educação continuada para a saúde nos ambientes que os idosos frequentam – igrejas, clubes, praias, reuniões de condomínios etc, com ênfase em prevenção de doenças e promoção de saúde – pode ser um fator de muita relevância para a mudança do perfil do envelhecimento populacional.

Este é um novo mercado de trabalho que surge e uma grande oportunidade para a formação de milhares de pessoas que querem desenvolver novas habilidades para o acompanhamento de idosos e de portadores de doenças crônicas.

Acredito que estejamos próximos de uma grande e importante mudança de paradigma em que o modelo de assistência à saúde atual, onde o hospital, que tem se caracterizado como a principal porta de entrada do sistema de saúde, se transformará em local reservado para o tratamento de doenças complexas, sendo os cuidados primários e secundários, incluindo os programas de prevenção de doenças, preferencialmente realizados em ambiente domiciliar.

No modelo atual, a ênfase não tem sido na implantação de

programas de promoção da saúde e de prevenção de doenças, restando aos pacientes e seus familiares, como alternativa, agir segundo suas condições e conhecimento e aguardar a ocorrência de uma complicação para poder retornar ao hospital. É um modelo que tende a se transformar, criando oportunidades de trabalho para esse novo perfil de profissional da saúde.

Dessa forma, estaremos enfrentando, com uma nova modalidade de atenção, os dilemas da falta de recursos que a todos atormenta, pois os financiamentos existentes são limitados e o envelhecimento populacional, da mesma forma que as doenças crônicas, avança em todo o mundo.

É dentro desse contexto que tem crescido o foco da assistência domiciliar como o ambiente mais adequado para gerenciamento do envelhecimento saudável e para os controles de saúde populacionais de forma mais eficiente e eficaz.

O imperativo econômico que vem inviabilizando os sistemas de saúde de todo o mundo nos levará a um maior foco nos cuidados primários, transformando o sistema, que abandonará o modelo “hospitalocêntrico” vigente, fonte geradora de custos inadmissíveis em todos os países do mundo, passando a dedicar mais recursos para uma mais efetiva política de atenção à saúde da população idosa e das pessoas com doenças crônicas.

Manter o *status quo* com a assistência centrada na hospitalização tem gerado uma situação de superlotação das unidades hospitalares, desnecessariamente ocupadas por doentes idosos e com doenças crônico-degenerativas, aumentando os custos da assistência à saúde e gerando enormes desperdícios.

Temos agora um desafio adicional de qualificar a rede assistencial. Está na hora de desenvolvermos organizações e profissionais de saúde com as habilidades necessárias para este novo desafio de gestão, com base em padrões de qualidade certificáveis. Embora o caminho atualmente mais usual para escolha desses prestadores de serviços de saúde seja a indicação de terceiros, em futuro próximo é desejável que as escolhas sejam feitas com base em critérios mais objetivos, como, por exemplo, os indicadores de desempenho avaliados por instituições certificadoras de serviços de qualidade.

Com esta nova tendência de escolher o prestador de serviços em saúde pela qualidade dos resultados que apresenta, necessitamos iniciar de

imediatamente um programa de qualificação de pessoas e de instituições, visando ao aprimoramento de nossas práticas, e criar um modelo de comunicação que permita a todos informar seus resultados dentro de um padrão ético e com dados claramente expostos para que os usuários do sistema de saúde possam fazer suas escolhas com base em dados técnicos confiáveis.

No futuro, a expectativa é de que pacientes e seus familiares escolham seus provedores de serviços – profissionais de saúde e organizações – entre aqueles que apresentem melhores resultados assistenciais.

No futuro, a escolha de um cuidador ou de uma organização prestadora de serviço não será mais feita somente em base emocional, mas também, e principalmente, com base racional, fundamentada em resultados, para que as pessoas saibam reconhecer, identificar e comparar as melhores práticas assistenciais. Atualmente, existem muitas razões apreciadas na tomada da decisão da escolha de um serviço de saúde, mas de uma maneira em geral essas razões são puramente emocionais. Na hora em que todos nós tivermos a disponibilidade da informação – e a certificação de qualidade obriga todos a medir o que fazem –, os idosos, as pessoas com doenças crônicas e seus familiares poderão escolher o prestador de serviços pelos melhores programas que gerenciarem. Portanto as organizações de saúde e seus profissionais precisam se preparar para isso, criando uma grande competição pela qualidade, com resultados benéficos para todos.

Como crescem em nosso país os programas de gerenciamento domiciliar das doenças crônicas, temos agora de dar ênfase ao gerenciamento dos idosos, criando programas de envelhecimento saudável que posterguem o máximo possível o surgimento das inevitáveis doenças que, inexoravelmente, a todos comprometerão em algum momento do futuro.

Assim, sugerimos que possam se estabelecer nos setores público e privado programas de gerenciamento de idosos que atendam aos seguintes objetivos:

- prover os idosos de uma assistência integral à saúde com base em acompanhamento domiciliar feito por equipe multidisciplinar de saúde;
- montar um banco de dados confiável que permita um gerenciamento médico com base na medicina baseada em evidências;
- oferecer aos organismos de controle sanitário e financiadores

do sistema um banco de dados epidemiologicamente confiável que lhes permita planejar investimentos com base em análise estatísticas adequadas;

- treinar equipes multiprofissionais e interdisciplinares de saúde para um acompanhamento ao idoso de forma integral.

Como fazer o monitoramento dos idosos: o monitoramento dos idosos seria feito em centros de convivência ou em regime domiciliar, utilizando os recursos de Tecnologia da Informação (TI) disponíveis. Para tal, utilizar-se-ia:

- a) Rastreamento mínimo clínico e funcional: realizado mediante visitas domiciliares feitas por agentes de saúde, que colherão dados epidemiológicos, sociais, familiares, culturais e econômicos do idoso e da sua família;
- b) Análise de relatório gerencial clínico e funcional: feito a partir da obtenção dos dados inseridos em programas de controle da saúde do idoso desenvolvidos com este objetivo.
- c) Ações preventivas e de promoção de saúde: desenvolvidas a partir da análise do rastreamento mínimo clínico e funcional, o que inclui programa de imunização e programas de educação continuada para a saúde, incluindo uma adequada orientação nutricional.

Muita ênfase tem sido dada a metas de prevenção em saúde em diversos países. Nos Estados Unidos, os clientes corporativos – empresas e governos – estão cobrando das organizações prestadoras de serviços planos assistenciais que estabeleçam metas de prevenção, tais como os elaborados pelo *National Center for Quality Assurance* (NCQA). Os planos geram relatórios para cada cliente corporativo, detalhando a porcentagem de empregados e dependentes, dentro de fatias etárias e sexo, que têm realizado as ações preventivas de imunizações, mamografia, exame de PSA e outras.

Medidas de prevenção são classificadas em:

- *Prevenção Primária*: aplicada à população geral, conforme indicações de idade e sexo.
- *Prevenção Secundária*: aplicada às pessoas com fatores de risco (história familiar, exposição anterior) para o desenvolvimento de uma

determinada doença.

- *Prevenção Terciária:*
aplicada às pessoas com diagnóstico já realizado e com probabilidade de desenvolver sequela.

A tendência é que se desenvolvam, para todos as pessoas incluídas nos programas de gerenciamento da saúde, metas de prevenção que permitam a identificação precoce de situações clínicas que causem agravos à saúde e que, em última análise, resultem em uma equação de soma positiva para todos.

O que os financiadores – públicos e privados – desejam:

- Melhoras mensuráveis na saúde da população.
- Redução dos gastos com assistência à saúde.
- Aumento da produtividade do trabalhador.
- Cumprimento de metas de prevenção.
- Maior satisfação da população com o sistema de saúde oferecido.

Do que o cidadão/idoso/paciente precisa:

- Melhor avaliação do seu “bem-estar” ou do “bem-estar” dos seus familiares.
- Melhora perceptível de sua saúde e da saúde de seus familiares.
- Redução dos gastos com saúde.
- Realização de ações de prevenção recomendadas.

O que os profissionais de saúde desejam:

- Melhores resultados dos desfechos clínicos.
- Melhora da remuneração pelo bom desempenho.
- Redução das desgastantes rotinas burocráticas das operadoras de planos de saúde;
- Redução de desperdícios de tempo.
- Maior satisfação e gratificação profissional, com melhora da reputação profissional.

De uma forma geral, diversos modelos de gerenciamento de doenças crônicas frequentemente presentes nas populações idosas têm sido aplicados com bons resultados clínicos e econômicos. Seja com consultas presenciais ou orientações à distância, os resultados mostram efetivo benefício para os pacientes monitorados, sobretudo na adesão aos tratamentos das doenças crônicas.

Esses programas de monitoramento de doenças crônicas têm promovido ações e intervenções assistenciais multiprofissionais de forma a monitorar continuamente a evolução clínica dos pacientes e obter o melhor resultado com a terapêutica clínica proposta, fidelizando o paciente ao planejamento terapêutico, orientando-o quanto ao automonitoramento e estimulando hábitos de vida saudáveis.

Desta forma, os programas de monitoramento de doenças crônicas têm buscado continuamente, preferencialmente atuando em regime domiciliar:

- fidelizar o participante à equipe multiprofissional e ao tratamento clínico proposto.
- implantar protocolos clínicos de cuidados que permitam municiar o médico de informações que ajudem na tomada de decisão e na implantação das melhores práticas terapêuticas.
- difundir entre o participante e seus familiares conhecimentos e informações sobre as doenças;
- fortalecer o conceito de que a modificação comportamental é necessária e imprescindível para o controle efetivo e global da doença.
- estimular a adoção de um estilo de vida saudável,
- assistir o participante em suas demandas clínicas, de forma a desenvolver habilidades para o automonitoramento, contribuindo para a estabilidade da doença;
- orientar o participante na identificação de sinais e sintomas de complicações, estabelecendo ações em situações de emergência.
- orientar a utilização racional dos recursos disponíveis.

Considerando o alerta da Organização Mundial de Saúde, que afirmou em seu relatório sobre cuidados inovadores nas doenças crônicas que elas são as principais causas de morte e incapacidade no mundo e que

essas doenças podem estar associadas a fatores de riscos que pioram seu prognóstico, as seguintes doenças, em função da sua prevalência em nossa população, têm sido preferencialmente monitoradas:

- Diabetes Mellitus (DM)
- Hipertensão Arterial Sistêmica (HAS)
- Doenças cardiovasculares.

Os programas de acompanhamento dessas doenças devem desenvolver ações de intervenção, preferencialmente em ambiente domiciliar, através de uma equipe multiprofissional, de forma a obter o melhor resultado com a terapêutica clínica proposta, fidelizando o paciente ao tratamento, orientando-o quanto ao automonitoramento e estimulando hábitos de vida saudáveis.

Os programas devem ter como foco central o cuidado integral e o sucesso da terapêutica clínica através do monitoramento dos resultados, avaliando os indicadores clínicos constantemente medidos e analisados pela equipe técnica.

Os profissionais visitantes devem envolver o paciente no autocuidado, identificar e treinar no núcleo familiar e estar habilitados a darem informações sobre as doenças e suas co-morbidades, sobre os sinais e sintomas de intercorrências relacionados ou não à patologia, avaliar o estado de saúde e as necessidades clínicas dos participantes.

Neste novo cenário da saúde e ambiente de trabalho, a equipe multiprofissional deve:

- prover visitas domiciliares regulares, de forma a facilitar a implementação de medidas de fidelização ao tratamento e controle das enfermidades.
- estruturar e implantar planos de cuidados individualizados, de acordo com a especificidade de cada doença monitorada pelo programa e de acordo com as necessidades do participante;
- estimular a fidelização do participante ao plano terapêutico e às condutas do médico assistente;
- utilizar materiais informativos e de orientação sobre cuidados às doenças e suas complicações no processo de educação do participante;
- promover treinamentos sistematizados para os profissionais

e cuidadores familiares, visando ao desenvolvimento das habilidades de orientação, monitoramento, prevenção de doenças e promoção de saúde.

Educação por Inteiro na Perspectiva da Inclusão

Ligía Maria Paes Macacchero e Rosilene Souza Almeida

Assessoras técnicas do Serviço Social do Comércio – Administração Nacional, atuam na Coordenação Nacional do SESC Ler, projeto de alfabetização e educação de jovens e adultos desenvolvido nos municípios do interior do Brasil.

“... é um lugar de viver com outros, de falar dos sentimentos da vida e isso afasta a gente da solidão da velhice”. (Depoimento de um aluno idoso que estuda num Centro Educacional do SESC LER. Relatório de Avaliação do Projeto: 2008, p.104)

Histórico do Projeto SESC LER

Criado em 1998, com o nome de LER AMAZÔNIA e prevendo somente um ano de alfabetização, foi logo expandido para outros Estados denominado então como Projeto SESC LER e escolarizando o primeiro segmento do Ensino Fundamental, até o 5º ano (antiga 4ª série), jovens a partir dos 15 anos, adultos e idosos.

A ampliação do atendimento para o 1º e 2º ciclos do Ensino Fundamental, com o programa Educação de Jovens e Adultos (EJA), baseia-se na premissa de que processo de alfabetização depende fundamentalmente

da continuidade e do uso sistemático da leitura e escrita enquanto práticas sociais de comunicação. Nesse sentido a existência dos acervos das salas de leitura e bibliotecas nas Unidades do SESC LER viabilizam o acesso e a formação de leitores.

O projeto, inteiramente gratuito, oferece lanches e refeições com cardápios simples e nutritivos, constituindo-se, na maior parte das vezes, a única refeição diária dos alunos.

O Centro Educacional, um espaço físico e social com traços da arquitetura escolar², permanece aberto às comunidades - parceiros, profissionais da educação, funcionários e estudantes para que seja transformado e ressignificado à medida que se estabelecem relações pedagógicas e culturais em seu interior. O SESC LER caracteriza-se por sua dupla dimensão: pela escolarização, promovendo aprendizagens e a apropriação de conhecimentos, práticas, valores e procedimentos próprios da cultura escolar e pelas interrelações dos sujeitos - jovens e até com mais de oitenta anos - permitindo-lhes um papel ativo na comunidade e nos Centros.

Reconhecido em 2005 com a chancela da UNESCO pela ação de vanguarda na Educação de Jovens e adultos viabilizando novas perspectivas e melhoria da qualidade de vida das populações excluídas socialmente, e em 2006, com a Medalha e a Menção Honrosa Paulo Freire fornecidas pelo Ministério da Educação pelo trabalho realizado nos Estados do Amazonas e Paraíba, firmou-se nacionalmente como programa de alfabetização.

A Educação no SESC LER – A Intergeracionalidade e a Diversidade de Sujeitos

O Projeto entende que educar é respeitar as especificidades buscando a inclusão social. Para tanto, os educadores preocupam-se com a elaboração de currículos que contemplem a diversidade - dos grupos sociais e dos sujeitos, pautados em características e contextos, dispensando os currículos universalistas e padronizados. Por essa razão não há limites de idade para freqüentar as aulas - aprende-se durante toda a nossa vida!

Na perspectiva da educação inclusiva privilegia o ser humano

¹ O projeto arquitetônico dos centros educacionais prevê salas de aulas, refeitório, quadra esportiva, sala de leitura e outros ambientes voltados para o seu papel formativo, de caráter sociocultural.

na sua integralidade, priorizando as diferentes gerações com ênfase nas juventudes e no idoso e suas singularidades, nas condições do ser trabalhador, nas questões de gênero, de raça, etnia, opção sexual, religiosa, respeitando a diversidade cultural dentre seus múltiplos aspectos.

A Intergeneracionalidade é um dos princípios educativos resultantes do ganho com a convivência - maior tolerância, compreensão e respeito mútuo, que incentiva a cidadania plena dos jovens e idosos. Os mais velhos transmitem as tradições e saberes aos jovens, simultaneamente beneficiando-se de suas experiências, num intercâmbio permanente de valores e aprendizagens. Busca-se preservar e garantir o respeito aos mais idosos, revertendo as práticas sociais de “descarte” do que é antigo, ou de desrespeito por aqueles que não mais “produzem” e, por isso, “não servem” à sociedade contemporânea.

A EJA, como espaço intergeracional - de diálogo entre saberes, de compreensão e de reconhecimento das experiências, tensionado pelas culturas de jovens, adultos e idosos, tem, muitas vezes, essas relações tratadas como problemas.

As formas de expressão conflitam com padrões homogêneos, exigindo acolher a discussão de juventudes, do tempo de vida adulta e de velhices, no plural, entendendo que assumem características e especificidades conforme os contextos socioculturais.

Há em diversos Centros, atividades criadas com a finalidade de aproximar as crianças dos mais velhos, como por exemplo, a contação de histórias e causos. A tradição da cultura oral é reiterada também com os cordéis, cantigas de roda e cantos de trabalho que os grupos de idosos voluntariamente apresentam.

Idosos representam um número significativo na população brasileira e cada dia mais, face ao aumento da expectativa de vida e ao envelhecimento da população. Em decorrência o Brasil começa a se preocupar com a qualidade de vida e com os direitos dos brasileiros com 60 anos e mais, expressos no Estatuto do Idoso (2003). Por um lado, a existência de idosos que não se escolarizaram, por outro, a concepção do aprender por toda a vida exigem políticas públicas que valorizem saberes da experiência daqueles, que embora não estejam mais vinculados ao trabalho, podem continuar contribuindo para a produção cultural -

material e imaterial, da nação brasileira.

Assim, com dignidade e autonomia, muda-se a tendência histórica de relegá-los ao ócio e a atividades pouco criativas, que não os possibilitam a assumir compromissos sociais com o legado de uma vida na transmissão da herança cultural.

Reafirma-se o que preconiza a Declaração de Hamburgo sobre Educação de Adultos (Hamburgo, 1997) do reconhecimento do “Direito à Educação” e do “Direito a Aprender por Toda a Vida” que é, mais do que nunca, uma necessidade: é o direito de ler e de escrever; de questionar e de analisar; de ter acesso a recursos e de desenvolver e praticar habilidades e competências individuais e coletivas.

As Concepções de Alfabetização e de Educação por Inteiro

A concepção de alfabetização do SESC é ampla – não se restringe a ensinar a ler e escrever, mas de promover novas formas de raciocínio, para que os jovens e adultos se interessem pelos fatos da atualidade e tornem-se agentes de transformação. O incentivo à criatividade, ao raciocínio, ao desejo de aprender e à responsabilidade com o social e o autodesenvolvimento tendem a melhorar as suas vidas e a da comunidade.

Historicamente, um dos problemas fundamentais que os programas destinados à educação de jovens e adultos vêm apresentando refere-se à falta de formação adequada dos seus professores que, geralmente, só foram preparados, nas escolas normais para trabalhar com crianças. Por isso, muitas vezes, professores elaboram planos e utilizam materiais didáticos inadequados infantilizando, em vez de promover o crescimento da auto-estima.

Quando não se leva em consideração a experiência histórica, política, cultural e social dos jovens e adultos, o educador desvincula os conteúdos das áreas de conhecimento das vivências dos saberes desses alunos, podendo gerar o desinteresse e futuro abandono da escola. As inúmeras propostas voltadas a esse atendimento, ainda que bem intencionadas, acabam por resultar em fracasso.

O SESC tem investido de forma continuada na formação dos profissionais que atuam na área de Educação, tendo em vista a preocupação

com o aperfeiçoamento sociocultural dessas comunidades onde atua, contribuindo com o poder público. O entendimento da formação continuada de professores como um processo amplo implica no desenvolvimento de uma metodologia de trabalho em que o professor seja sujeito do processo de produção dos saberes pedagógicos. Nesse sentido, prioriza-se o estabelecimento de uma interface efetiva, entre a teoria educacional e a experiência profissional e história de vida dos professores.

Portanto, a formação do educador é o eixo fundamental de uma proposta de educação de jovens e adultos. Uma formação continuada que busque dar conta das constantes transformações do mundo atual e que exigem níveis cada vez mais complexos e ágeis de especialização.

Para dar conta de ação educativa tão complexa, articulam-se as programações - esportiva, artística e cultural ao atendimento à saúde, à qualificação profissional, à formação ética para a cidadania e ainda aos planos de desenvolvimento econômico local. A mediação ou coordenação de esforços para que as organizações que trabalham nessas áreas, a exemplo dos diversos órgãos públicos, escolas, universidades, outros agentes do "Sistema S", igrejas, sindicatos e organizações comunitárias, tem sido necessário a fim de assegurar o caráter integral da formação dos jovens e adultos, a continuidade de sua educação geral e outras oportunidades de qualificação profissional e desenvolvimento sociocultural.

O modo como os homens se relacionam com seu meio ambiente natural tem muito a ver com o modo como os homens se relacionam entre si, com a dinâmica da sociedade. Na medida em que o trabalho aumentou a produtividade por meio da sua divisão social e do uso de métodos e técnicas cada vez mais modernas e eficientes, desenvolveram-se relações singulares entre os integrantes de determinadas sociedades. O trabalho é uma dimensão essencial da vida humana e da organização da sociedade.

A maioria dos adultos que ingressam nos programas de educação básica insere-se no mundo do trabalho e os temas econômicos lhes são familiares, vez que têm que lidar, cotidianamente, com a dinâmica do mercado de trabalho e de consumo, com preços e salários. Normalmente, a conquista de melhores oportunidades profissionais constitui um motivo forte para muitos se dedicarem ao estudo, bem como pelas novas exigências quanto à qualificação, criadas pelo desenvolvimento tecnológico na agropecuária, na indústria e nos serviços. Simultaneamente, os postos de

trabalho vêm diminuindo, levando muitas pessoas a buscarem seu sustento no mercado informal assalariado ou ainda com o trabalho autônomo, submetendo-se a um mercado onde não são respeitadas as leis e ou a condições desumanas de trabalho por não recebem ao que têm direito.

Tal condição contemporânea do trabalho requer obtenção de informações sobre os deveres e direitos do trabalhador para que possam reivindicar quando necessário, assim como refletir sobre as oportunidades de desenvolvimento profissional.

O estudo das relações de trabalho oportuniza a compreensão de sua dimensão histórica no Brasil e no mundo, identificando as formas que predominaram em diferentes períodos e aquelas mais praticadas visando ao bem estar social.

Os principais objetivos no desenvolvimento das ações de sala de aula envolvendo trabalho, tecnologia e emprego tem sido:

- Reconhecer o desenvolvimento científico e tecnológico como meio de ampliar a produtividade do trabalho humano.
- Relacionar o desenvolvimento tecnológico com as exigências de qualificação profissional.
- Analisar o problema do desemprego no país.
- Identificar direitos e deveres pessoais e coletivos no âmbito de locais de moradia e trabalho, na escola, nos organismos políticos, nas associações etc.

Ser escolarizado é, pois, condição básica para participar da sociedade com relativa independência e autonomia – o que implica, entre outras coisas, a possibilidade de empregar-se, de usufruir (consumir) os benefícios da sociedade industrial e de manter o acesso aos variados bens culturais. A escolarização impõe-se como condição de possibilidade de participação no mercado de trabalho e, em tendo emprego, de participação – ainda que mínima – no mercado de consumo.

A preocupação aqui posta, diz respeito à inclusão social - das possibilidades de participação social de grupos cuja cidadania encontra-se comprometida. O trabalhador adulto e/ou idoso, não voltam à escola para “retomar uma trajetória escolar interrompida” ou para “suplementar” conhecimentos, mas para reconstruir a trajetória escolar em busca de conhecimentos significativos nessa etapa de vida, em condições diferentes

do momento em que interrompeu seus estudos.

Na realidade brasileira, a condição de cidadania para a imensa maioria da população ainda não ocorreu. Sem esquecer que, um cenário de construção do mundo do trabalho exige a incorporação de transformações tornando o desafio muito maior. Nesse universo, para construir as transformações tão necessárias, não bastam a criação de projetos educacionais desenvolvidos de forma solitária nas escolas – urge a inserção no trabalho e o conhecimento de contextos amplos.

Os Impactos Sociais dos Projetos Didáticos e Outras Aprendizagens

Vale destacar que o desenvolvimento de projetos didáticos constitui-se metodologia pedagógica eficiente no processo de aprendizagem da EJA, levando em conta a realidade dos alunos, o significado e a relevância de determinados conhecimentos a serem adquiridos para a transformação das suas práticas e *modus vivendi*, como relataremos a seguir.

A confecção dos filtros para purificação da água, em Guaribas - Estado do Piauí, que até então era transportada em latas e trazida de locais distantes ou de um poço lamacento na entrada da cidade foi feita sob a coordenação de um oleiro os professores, usando-se dois fornos, especialmente construídos no Centro Educacional com esse fim.

Pesquisas e leituras diversas sobre doenças provocadas pela água contaminada, bem como a filtragem e fervura do precioso líquido como forma de prevenção às doenças, contribuíram para a saúde e melhor qualidade de vida dos habitantes do lugar, após a realização de uma campanha de conscientização pelos alunos e convite para participação nas oficinas. Vários alunos dão continuidade a essa produção, por conta própria, gerando ou aumentando sua renda.

A construção e a manutenção das Hortas dos Centros Educacionais constituem-se atividades do Projeto Pedagógico coletivo da comunidade escolar visando as mudanças nos hábitos alimentares e os subsídios para construção de uma horta adequada às condições do solo, além de agregar qualidade às refeições e lanches diários.

A condição social dos alunos - geralmente desempregados,

com atividade econômica sazonal ou dispondo de menos de um salário mínimo para a sobrevivência de toda a família, são aspectos que reiteram a realização dos Cursos voltados ao domínio de habilidades, aquisição de conhecimentos e procedimentos, afinados com as necessidades regionais e voltados à geração de renda.

A colaboração de voluntariado para ministrar os cursos é estimulada e bem vinda, tanto pela valorização dos saberes dos alunos que intercambiam com satisfação suas aprendizagens variadas de artesanatos como pintura, crochê, tricô, bordados, confecção de chinelos, etc. quanto por favorecer a geração de renda e a sobrevivência econômica de uma parte dos jovens, adultos e idosos.



Curso de confecção de pães e bolos – Benevides/Pará

Cursos como a suinocultura e avicultura; a produção de perfumes e sachês; a produção de produtos de higiene e limpeza doméstica (foto abaixo); as oficinas de confecção de filtros de água domésticos de barro, um equipamento essencial para a prevenção das doenças gastrointestinais que acometiam toda a comunidade de Guaribas, no Piauí, são exemplos.



Projeto leituras na praça e contação de histórias - intergeracional - RR

As ações abrangem a interação de idosos com crianças contando histórias e o de incentivo à leitura infantil nas praças e logradouros públicos das comunidades.

O Ambiente Socioeducativo e suas Dimensões

A pesquisa com o objetivo de avaliar o desenvolvimento do Projeto SESC LER focou, dentre outros, o ambiente educativo para se verificar como suas dimensões e relações são percebidas ou se possibilitam aprendizagens para além das escolares àqueles que o freqüentam ou trabalham, com intuito de buscar evidências de influências e aprendizagens de caráter perene na formação pessoal e escolar.

Destacamos algumas dimensões contempladas no estudo:

Formação cidadã e inclusão

Um efeito positivo do ambiente educativo do SESC LER diz respeito à formação cidadã. Esse é um eixo articulador da Proposta Pedagógica que também é apontado como um diferencial. Os estudantes, segundo os informantes, passam a se perceber como tendo direitos e podendo reivindicá-los. Há depoimentos de orientadores que contam de mudanças nos hábitos de consumo percebidas pelo comércio local, de aumento na confiança e autonomia dos estudantes, de maior participação em instâncias de controle social e organizações comunitárias. Efeitos esses decorrentes da convivência e aprendizagens realizadas nos centros.

A perspectiva inclusiva também é indicada como uma qualidade do Projeto. Segundo os entrevistados, há inclusão de jovens, adultos e idosos em situação de deficiência e a atenção dedicada dos professores faz a diferença, pois os municípios na maior parte das vezes, não contam com serviços de atendimento educativo a esse público.

Alternativa de esporte, cultura e lazer

É uma alternativa importante - o lazer, a cultura e o esporte nos locais onde há Centros Educacionais. O ambiente educativo se mostra aberto a acolher as demandas de uso do espaço e também se oferecem inúmeras oportunidades de participação nas programações que ocorrem periodicamente nos Centros.

As equipes avaliam que não há equipamentos como os Centros instalados nas localidades e que um espaço bonito, agradável, cheio de

atividades, atrai a população. Segundo eles, a população e os estudantes cuidam do espaço, sabem que é deles, não há vandalismo.

Reconhecem que uma grande ação local do SESC LER, além de trazer exposições artísticas, é a valorização da tradição cultural, abrindo espaço para que se valorizem festejos, danças típicas e outras tradições. Esse aspecto é outro diferencial do Projeto nos municípios e comunidades em que se encontra.



Festa junina em Poxoréu - MT

Mudanças decorrentes da ação da escola a partir dos diferentes atores

Professores:

Ao longo das entrevistas grupais com professores, formaram-se alguns consensos quanto a resultados da ação do SESC LER junto aos estudantes jovens e idosos. Um desses consensos é a transformação da oralidade dos alunos: eles chegam ao Centro quase sem conseguir falar, com vergonha de se dirigir ao professor e aos colegas, e a convivência vai desenvolvendo confiança e capacidade de interação.

Vários entrevistados se referem a outras mudanças de atitude: maior civilidade no trato com os colegas e com os familiares, alterações no vestir, nos cuidados pessoais, mais consciência dos direitos e tornam-se mais atentos e críticos aos acontecimentos.

Os professores relatam mudanças em relação ao consumo, no trato com a burocracia e com os hábitos quando os alunos se alfabetizam: adquirem confiança para se locomoverem, maior domínio no uso das máquinas e procedimentos bancários, e critérios ao fazer compras, atentando para o melhor preço, a qualidade, prazos de validade etc.

Referem-se a uma conquista de grande valor simbólico para muitos estudantes que ingressam no Projeto na condição de analfabetos - o momento de trocar os documentos nos quais imprimiram a digital, por outros com a sua assinatura. Outra conquista é a obtenção da Carteira Nacional de Habilitação.

Alguns professores relatam casos de estudantes que deram continuidade à escolaridade alcançando o nível médio ou trazem evidências da importância do aprendizado para o emprego. Alunos que foram promovidas no trabalho pela mudança da condição de analfabeto para alfabetizado, outros que iniciaram um pequeno negócio ou que começam a trabalhar como artesãos garantindo seu sustento.

Ambiente físico e social familiar valorizado

Alunos Idosos:

Para os idosos, principalmente, o ambiente dos Centros Educacionais é extremamente valorizado, quando mencionam que é “uma família”, reportando-se ao ambiente familiar para caracterizá-lo como ambiente receptivo. É um lugar onde se sentem bem, fazem novas amizades, conversam sobre a vida e os problemas que enfrentam. A título de ilustração seguem alguns excertos das entrevistas: “é um lugar onde se brinca e se estuda, ali a gente se esquece das tristezas”, “o que tem aqui no SESC não tem em nenhuma escola do governo”; “aqui tem um aconchego de família que vive bem”, “o SESC LER é um pedaço de mim”, “é um lugar de viver com outros, de falar dos sentimentos da vida e isso afasta a gente da solidão da velhice”.

Além de avaliar o lugar como propício à sociabilidade, lugar de encontro e interação, eles também descrevem o ambiente físico com atributos muito positivos. Consideram as salas de aula e os outros ambientes

confortáveis, limpos, com mobiliário adequado, com recursos e materiais necessários para a realização das atividades.

O fato de gostarem do espaço se apresenta como um incentivo para não faltarem e para participarem das programações e cursos- sentem-se respeitados por terem “uma escola tão bonita para estudar”. Citam ainda as quadras de esportes, o refeitório e as salas de leitura como ambientes que usam com frequência e que são adequados às atividades que realizam.



Atividade Cultural no Centro Educacional de Porto Nacional - Tocantins

Aprendizagens escolares

A dimensão do conhecimento é extremamente valorizada e todos indicam mudanças em suas vidas advindas de aprendizagens adquiridas no SESC LER. As aprendizagens mais mencionadas referem-se à leitura e à escrita seguidas pelo aprimoramento da comunicação oral até a aquisição de conhecimentos mais gerais.

Sobre a leitura e a escrita, os estudantes indicam desde o domínio do funcionamento da escrita (aprendi as letras, sei escrever palavras, o meu nome, agora sei juntar as letras para escrever o que quero), passando pela leitura de textos, até a escrita de cartas e produção de textos na aula. Essas aprendizagens ligam-se a novas possibilidades que experimentam no cotidiano: “antes tinha que usar a almofada [de carimbo], punha meu

dedão nos recibos, hoje eu assino meu nome”, “hoje eu sei fazer uma nota de supermercado”, “consigo ajudar meus filhos com seus deveres”, “leio a Bíblia”, “escrevo cartas sozinho para os meus parentes”, “sei me virar [locomover] na cidade e até sei pegar um ônibus para outro lugar”, “consigo ver os preços nas lojas e até placas na rua”, “agora abri uma conta no banco para receber o dinheiro que meus filhos mandam lá do Rio de Janeiro, não dependendo mais da boa vontade dos outros”. Esses exemplos de realizações relacionam-se com mudanças de uma situação anterior, sem poder fazer certas ações, para um agora, em que se sentem capazes de tomar parte em novas atividades nas quais a linguagem escrita se faz presente.



Alunos em sala de aula no Centro Educacional de Indiaroba – Sergipe

Sobre a comunicação oral, afirmam que passaram a conversar e se expressar melhor, que aprenderam a falar português com correção, que falam melhor e entendem o que as outras pessoas dizem. Também mencionam conquistas em relação a conhecimentos matemáticos, a tomada de consciência sobre direitos sociais.

Cuidados com a saúde

Diversas mudanças nos cuidados com a saúde são indicadas pelos estudantes como decorrentes da participação no SESC LER. A primeira e mais mencionada diz respeito à alimentação: muitos afirmam que hoje comem melhor porque aprenderam isso no trabalho desenvolvido com as hortas. A segunda diz respeito à consulta oftalmológica e doação de óculos, benefício pelo qual demonstram grande apreço. Em menor número citam o cuidado com os dentes. E, por fim, há menções dispersas sobre a melhoria na condição física por meio das atividades de esportes.

Há relatos de pessoas que se tornaram mais pacientes e calmas, que deixaram de beber e que se curaram de processos depressivos atribuindo essas mudanças à convivência saudável no SESC LER.

Integração com outras ações do SESC

Nos últimos anos as salas de leitura estão se transformando em bibliotecas com cerca de três mil títulos e equipamento informatizado. Essa é uma parceria com o Setor de Biblioteca do SESC e com as prefeituras que cedem funcionários para o atendimento na biblioteca, freqüentemente a única existente nessas comunidades. Os menos jovens buscam os jornais, que inúmeros municípios não recebem pelas dificuldades de acesso, beneficiando-se das informações e sedimentando a prática da leitura enquanto função social.



Alunos realizando atividades na Sala de Leitura em Nova Mamoré - Rondônia

Na área de Assistência o atendimento aos grupos de idosos tem sido intensa, pois cada vez mais esse público é freqüente nas Unidades do SESC LER, por isso a necessidade das equipes pensarem em ações que vão além da escolarização, buscando, assim, atender as demandas desses sujeitos, seja com ações voltadas para a socialização, integração e inserção na sociedade, além do oferecimento de cursos de geração de renda, a fim de contribuir com novas formas de subsistência.

Com a área de Cultura do SESC tem-se uma parceria para a itinerância de Mostras de Artes plásticas, apresentações de música e teatro pelos Centros Educacionais com projetos institucionais desenvolvidos nessas áreas. No caso das mostras de artes plásticas são realizadas formações para os professores do SESC LER e da comunidade, com a atuação de profissionais da área. Estas atividades são incluídas no currículo em projetos interdisciplinares realizados com os alunos.

O projeto “Ver para Aprender” no qual os alunos que apresentam problemas de acuidade visual são atendidos por médicos de instituições parceiras e recebem óculos doados pelo SESC é outra valiosa contribuição. Um dos maiores obstáculos à aprendizagem, como se sabe, é o alto índice de deficiência visual presente na clientela de mais idade. A doação de óculos é, portanto, indispensável para se alcançar as metas de escolarização.



Aluno fazendo a locução na Rádio Escola do Centro Educacional em Plácido de Castro – AC

O OdontoSESC, leva suas unidades móveis de tratamento e prevenção odontológicas e educação para a saúde aos Centros Educacionais, atendendo aos comerciários do município e aos alunos do SESC LER, uma cooperação também relevante na saúde daqueles menos jovens.

A elevação da autoestima e a constituição de respeito à identidade dos educandos é enfatizada pelo Projeto como de fundamental importância para que se sintam sujeitos de suas próprias histórias de vida, adquiram conhecimentos e valorizem suas culturas de modo que nela possam se expressar e agir, transformando para melhor seu meio.

Histórias do Projeto e a Diversidade de Sujeitos

A ação com idosos

Grupos de idosos desejam manter outros vínculos para além da sala de aula e o SESC LER, em algumas Unidades, busca atender essas expectativas por meio do desenvolvimento de Grupos da Terceira Idade em parceria com a Atividade Trabalho Social com Idosos, cujas ações incentivam a socialização, promovem a autonomia. e a reconstrução da auto-estima.

Os dados coletados em relação ao público atendido mostraram que o perfil dos estudantes é de adultos e idosos- majoritariamente de mulheres. Esse perfil coincide com a opinião dos entrevistados de que o SESC LER atende a segmentos não priorizados pelas políticas públicas locais, sem acesso quando há oferta, aos sistemas de educação escolar. “A Escola”, segundo eles, não consegue responder às necessidades de aprendizagem dos estudantes.

A grande maioria – 88,3% – dos estudantes têm mais de 30 anos, chamando a atenção que quase um terço (34,7%) tem mais de 45 anos. Coerentemente com o perfil de idade, só 30% dos estudantes são solteiros e 79,5% têm filhos.

É importante lembrar que a taxa de analfabetismo nos segmentos da população com 60 anos e mais, tende a aumentar substancialmente conforme dados revelados pelo INEP (2000) demonstrando que 35,2 % desse público e nessa faixa etária no Brasil são analfabetos, sendo as maiores taxas nas regiões Nordeste com 56,1% e Norte com 45,4%.

Na visão dos entrevistados, a perspectiva da inclusão é traço marcante da proposta pedagógica do SESC LER concretizada por atender prioritariamente idosos (homens e mulheres) e ainda por “abrir suas portas”

para jovens, adultos e idosos em situação de deficiência.



'Feira Cultural' com apresentação do Grupo da Terceira Idade em Brasília- AC

Atendimento a pescadores em parceria com a Cooperativa em Itapipoca – CEARÁ

A Cooperativa de Pesca Artesanal da Praia da Baleia - COPABA, em Itapipoca - CE, procurou o SESC para alfabetizar seus associados - pescadores, rendeiras, algueiras e marisqueiras - em função da exigência da Capitania dos Portos de que os pescadores concluam o primeiro segmento do Ensino Fundamental para que obtenham suas habilitações de pesca em qualquer tipo de embarcação tornando-se segurados do INSS. Necessitavam também alfabetizar-se para participarem de cursos do IBAMA visando à melhoria do cultivo das algas na região.

As comunidades quilombolas - Itapecurumirim /MARANHÃO

O atendimento a essa diversidade está presente nas turmas de comunidades remanescentes de quilombolas, segmento de população negra brasileira marcada pela resistência, organização e, principalmente, pela

luta em defesa de direitos básicos: terra, liberdade, cidadania e igualdade. Atuamos nas comunidades de Cachoeira, Trizidela e Povoado de Vista Alegre, na zona rural do município de Itapecurumirim, no Maranhão.



Alunos da comunidade quilombola de Trizidela, em Itapecurumirim, no Maranhão

Constituem-se grupos sociais extremamente carentes, constituídos de pessoas que pleiteiam melhores condições de vida, pois suas comunidades ainda utilizam água de poço e não dispõem de energia elétrica. Para eles, a leitura e a escrita representam a possibilidade de se tornarem visíveis e de reivindicarem benefícios para os seus povoados por meio da apropriação das práticas sociais de letramento.

Grupos indígenas

Grupos de aldeias indígenas também compõem as turmas do SESC LER principalmente no interior dos Estados do Acre, Rondônia, Amazonas e Roraima, onde enriquecem o trabalho pedagógico com suas experiências e histórias, consideradas uma forma de resgate, de valorização e disseminação de suas culturas, ao fortalecerem suas identidades como sujeitos sociais.

Referências Bibliográficas

Ação Educativa e Ministério da Educação. *Proposta curricular para da educação de jovens e adultos para o primeiro segmento do ensino fundamental*. Brasília, 1997.

Ação Educativa, Assessoria, Pesquisa e Informação. *Relatório Final de Avaliação do Projeto SESC LER*. São Paulo, 2008.

Declaração de Hamburgo sobre Educação de Adultos. Disponível em <http://www.fe.unicamp.br/gepeja/arquivos/VConfintea.pdf>.

Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais – INEP. *Mapa do Analfabetismo no Brasil*. Brasília, 2000.

Ministério da Educação. *Proposta curricular da Educação de Jovens e Adultos do segundo segmento do ensino fundamental*. Brasília, 2002.

Ministério da Educação. *Relatório do encontro nacional preparatório à VI Conferência internacional de Educação de Adultos – CONFINTEA*. Brasília, 2008.

Serviço Social do Comércio – Departamento Nacional. *Proposta Pedagógica do Projeto SESC LER*. Rio de Janeiro, 1999.

Serviço Social do Comércio – Departamento Nacional. *Proposta Pedagógica da Educação de Jovens e Adultos*. Rio de Janeiro, 1999.

Aposentadoria Ativa: O Papel das Organizações

Lucia França

PhD em Psicologia Social pela Universidade de Auckland, Nova Zelândia. Mestrado em Psicologia Social pela Universidade Federal do Rio de Janeiro e especialista em Gerontologia pelo Instituto Sedes Sapientiae/SBGG-SP. Atualmente, é professora-titular do Mestrado em Psicologia da Universidade Salgado de Oliveira, onde coordena projetos e pesquisas na área do envelhecimento. Também presta consultoria para empresas em programas de preparação para a aposentadoria.

Introdução

O processo de envelhecimento acelerado da população brasileira trouxe um grande desafio para o país, frente às mudanças necessárias para lidar com as dificuldades no pagamento das pensões públicas e ao aumento das despesas com saúde dos idosos. Além disso, o país precisa resolver velhas questões, como uma distribuição de renda mais equitativa, maior qualidade no sistema de educação, saneamento e saúde pública.

No que se refere ao pagamento das pensões, as Nações Unidas destacam o crescimento da dependência dos idosos em nível mundial¹, considerando que em 2002 a taxa de dependência mundial era de nove para um e em 2050 essa proporção cairá para quatro por um (Nações Unidas, 2002). No Brasil, em 2002, esta proporção era de 12 para um, mas passará por uma queda vertiginosa e em 2050 teremos apenas três trabalhadores sustentando um aposentado. Isto atinge diretamente o

¹ A taxa de dependência é a relação existente entre o número de pessoas na faixa de 15 e 64 anos – população economicamente ativa - e o número de pessoas com 65 anos ou mais.

esquema das pensões públicas e, apesar de a reforma da Previdência ter sido implantada em 2003, talvez não seja suficiente para pagar benefícios que permitam a sobrevivência de tantos idosos. De acordo com o Centro Latino-Americano e Caribenho de Demografia (Celade), é preciso que as reformas sejam realizadas para que cada governo torne sua Previdência Social mais eficiente e amplie as oportunidades de trabalho (O Globo, 27 de abril de 2008).

A Comissão Européia prevê que em 2050 a porcentagem de idosos trabalhando mais do que duplicará em todo o mundo, atingindo mais de 25% da força de trabalho global (The Economist, 8 de maio de 2009). Paralelamente a essa mudança no mercado de trabalho, enfrentamos uma crise econômica mundial, em que as prioridades são o aumento da produção e do número de trabalhadores especializados.

O Brasil é um dos poucos países onde a aposentadoria não significa, necessariamente, a saída do mercado de trabalho, e muitos aposentados continuam trabalhando, mesmo recebendo a pensão da aposentadoria. Camarano (2001) apontou que em 1998 mais da metade dos homens idosos e pouco mais de um terço das mulheres idosas que estavam trabalhando já eram aposentados. Nesse estudo, Camarano argumenta que o fator saúde é um dos mais importantes determinantes da continuidade do idoso no mercado. Em que pese o sacrifício desses idosos e o valor do seu trabalho, já que a maioria trabalhava na agricultura e 60% trabalhavam mais de 40 horas semanais, o retorno à atividade laborativa deve se constituir numa estratégia saudável, portanto com horários reduzidos.

A tendência é que o trabalho não se realize apenas em locais tradicionais, ampliando-se as possibilidades do trabalho em casa, adotando-se contratos temporários e sendo ampliadas as oportunidades de trabalho em regime de meio-expediente. Demo (2006) aponta que a aposentadoria é, a rigor, um outro modo de trabalhar, embora o aposentado deva dedicar-se mais à auto-realização.

Henretta (2000) assinala que as expectativas da sociedade frente às pessoas que têm 60 ou 70 anos devem se modificar, e até mesmo delas consigo mesmas, diante do vigor e da melhoria das condições de saúde e do desejo delas de se engajarem num emprego que dê mais sentido a suas vidas. Empregadores colaboram com essa mudança à medida que criam oportunidades mais atraentes para os trabalhadores mais velhos.

Por certo, a flexibilidade dos horários e as alternativas dos contratos de trabalho precisam estar disponíveis não só para os trabalhadores mais velhos, que gostariam de ter e têm condições de saúde para continuar trabalhando, mas também para estudantes e mães que cuidam de crianças menores e que precisam trabalhar. É fundamental que as organizações mantenham os trabalhadores mais velhos motivados, atualizados e competitivos para o mercado de trabalho, seja oferecendo cursos de atualização, inserção digital e metodologias que tragam maior facilidade no desempenho do trabalho, seja revendo seus contratos de trabalho.

Apesar de a aposentadoria não estar necessariamente vinculada à velhice, a transição normalmente coincide com o processo de envelhecimento. Como processo único, o envelhecimento atende a padrões de desenvolvimento que se modificam de pessoa a pessoa (Erikson, 1997), dependendo de vários aspectos, subjetivos e objetivos. A adaptação à aposentadoria, tal qual o envelhecimento, dependerá da antecipação dos aposentáveis aos fatores de risco - como a promoção da saúde e do alcance de uma poupança para o futuro - e da adoção de medidas que facilitem os fatores de bem-estar nessa transição - como educação, trabalho, renda, vínculos sociais, afetivos e familiares.

Fatores de risco: tranquilidade financeira e preservação da saúde

O envelhecimento populacional trouxe uma série de consequências para o mundo do trabalho. De fato, são necessários diversos ajustes nas organizações, especialmente quanto a uma nova forma de pensar o próprio trabalho e a aposentadoria. A primeira grande questão é analisar os fatores de risco da aposentadoria. Vimos, no início deste capítulo, que o custo da aposentadoria implica uma divisão de responsabilidades entre governo-organização-trabalhadores. Não apenas o governo deve assumir sua parte, mas as organizações precisam oferecer aos seus trabalhadores planos de complementação para a aposentadoria, bem como os próprios trabalhadores precisam aprender a investir no seu bem-estar futuro. Dentre as formas de investimento, além da contribuição do governo, deve ser adicionada uma parte de seu salário para os fundos de pensão fechados, das empresas, ou para os fundos de pensão abertos ou mesmo para a própria poupança individual.

A maior parte dos trabalhadores brasileiros conta apenas com o sistema público da Previdência, embora se estime que um número elevado de trabalhadores do mercado informal ainda não contribua para o sistema. Além disso, os proventos do INSS, na maior parte das vezes, são aquém dos salários que os aposentados recebiam quando estavam no mercado de trabalho. Por outro lado, ainda são poucos os trabalhadores apoiados por fundos de pensão das empresas para as quais trabalham.

Em 1970, foram implantados os primeiros fundos de pensão no Brasil. Dados da Secretaria de Previdência Complementar apontam que no final de 2008 existiam 371 entidades fechadas de previdência complementar, que, por sua vez, contavam com apenas 2,1 milhões de participantes (Ministério da Previdência Social, 2008). Isto denota a necessidade de as empresas criarem fundos coletivos de complementação para a aposentadoria, de os trabalhadores fazerem sua poupança e de se preocuparem com a maneira como administram seus recursos (França, 2008).

Pesquisas têm comprovado que quanto mais as pessoas percebem que acumularam recursos financeiros adequados para o futuro, mais positivas estarão frente à decisão da aposentadoria (Gruber & Wise, 1999; Hershey & Mowen, 2000). O investimento para o futuro do trabalhador deve ser um processo educativo liderado pelas organizações, em parceria com outros segmentos da sociedade, como a universidade, por exemplo.

Em função disto, as organizações devem propor encontros e seminários sobre a importância do planejamento financeiro para o futuro, dirigidos a qualquer trabalhador, preferencialmente, muito antes da decisão da aposentadoria. Nesses encontros, os participantes devem ser estimulados a fazer simulações e refletir sobre o estilo de vida que desejam, em que e como gastam os recursos disponíveis, quanto economizam, quanto esperam gastar na sua velhice e quanto precisarão reinvestir para o futuro.

Apesar da relevância do papel dos economistas na condução desses encontros, existem determinantes psicológicos que influenciam o planejamento financeiro para a aposentadoria (Hershey & Mowen, 2000). Assim é que tais eventos devem prever a participação de psicólogos, de forma a facilitar a discussão sobre os motivos pelos quais as pessoas economizam, e discutir com os aposentáveis as atitudes que devem ser adotadas para a construção de uma poupança prévia para o futuro.

Um outro fator de risco é a condição de saúde, que pode antecipar a aposentadoria. Henretta, Chan e O'Rand (1992) confirmaram que há uma tendência em solicitar a aposentadoria entre os trabalhadores que estejam vivenciando problemas sérios de saúde. Embora existam outras formas de participação familiar e social para essas pessoas, é preciso identificar até que ponto as condições de saúde impediriam uma outra escolha profissional ou a participação social e/ou comunitária. O aconselhamento ou a reorientação profissional são fundamentais nesta situação.

A aposentadoria também pode influenciar a saúde daqueles que vão se aposentar. Huutanen e Piispa (1992) indicaram que a ansiedade pode ser mais evidente entre aqueles que estão mais próximos da aposentadoria e descobriram que o interesse em continuar trabalhando, mesmo estando aposentado, é muito maior entre os que ainda estão trabalhando do que entre os que estão aposentados. Bossé, Aldwin, Levenson & Workman-Daniels (1991) revelaram que os motivos do estresse transitório eram a baixa condição de saúde e os problemas financeiros familiares, mas não a personalidade. A pesquisa de Fletcher e Hansson (1991) apresentara resultado oposto quanto à personalidade, ao ressaltar que os escores mais elevados na escala de ansiedade foram observados entre aqueles que tinham maiores dificuldades em transições sociais relevantes, particularmente os que eram sozinhos, tímidos ou tinham pouco controle pessoal sobre suas vidas na aposentadoria.

Nuttman-Shwartz (2004), apontou que a percepção inicial da aposentadoria estava relacionada à incerteza e à crise da aposentadoria. Após um ano do evento, foi notado um decréscimo no estresse, especialmente entre aqueles que estavam felizes por terem voltado a trabalhar. A visão pessimista observada antes da aposentadoria foi atribuída à vida difícil que alguns tiveram e às oportunidades limitadas de trabalho.

A aposentadoria é vista, então, como mais uma fase na vida, uma transição natural, onde os traços de personalidade, o conhecimento e a experiência não se modificam. Não apenas Nuttman-Shwartz, mas outros pesquisadores compartilham da idéia da aposentadoria enquanto transição, acompanhada por uma redução da ansiedade entre a fase imediatamente anterior e o período posterior da aposentadoria (Gall, Evans, & Howard, 1997; Quick & Moen, 1998; Reitzes, Mutran & Fernandez, 1996).

Trabalhadores que têm uma visão negativa dos seus trabalhos

normalmente estariam mais propícios a realizar a transição para a aposentadoria (Beehr, Glazer, Nelson & Farmer, 2000). Myers e Booth (1996) demonstraram ainda que os trabalhadores que deixam um trabalho altamente estressante acabam melhorando a qualidade do casamento, ao passo que fatores tais como papéis invertidos de gênero, condição de saúde e apoio social reduzido podem prejudicar a qualidade de casamento.

Aqueles que queiram se aposentar, mas que tenham baixas expectativas, precisam melhorar a qualidade de seus recursos sociais disponíveis, de forma a protegê-los contra a ansiedade e o estresse. Ekerdt e Bossé (1982) ressaltam que, mesmo que a aposentadoria provoque a ansiedade, a educação e o aconselhamento concentrado nos seus aspectos positivos, funcionariam como apoio fundamental nesta fase, principalmente entre aqueles que têm atitudes negativas frente à aposentadoria.

Kean, Van Zandt e Miller (1996) examinaram as similaridades e as diferenças entre as pessoas mais velhas que têm empresas montadas nas próprias residências e os aposentados entre 55 e 76 anos e concluíram que a condição de saúde, o controle pessoal e o desempenho social aumentam o bem-estar dos cidadãos idosos. Como apontado por Payne, Robbins e Daugherty (1991), a efetiva adaptação aos eventos da vida, como no caso da aposentadoria, requer a habilidade para manter o senso de propósito e direção.

Fatores responsáveis pelo bem-estar na aposentadoria: o trabalho como manutenção da identidade

Algumas pessoas constroem sua vida em função de apenas um interesse – o trabalho. Até a forma de se apresentarem ao mundo tem a ver com o que fazem e/ou com a organização para a qual trabalham. Àqueles que apresentam uma forte identificação com a carreira, a continuidade de um trabalho provisório (*bridge employment*) poderá trazer o senso de autovalia ou auto-estima e a ansiedade frente à aposentadoria (Kim & Feldman, 2000; Lim & Feldman, 2003).

De forma geral, os trabalhadores que têm uma visão muito positiva do trabalho tendem a postergar a aposentadoria. Cude e Jablin (1992) assinalaram o quão ambíguo é o compromisso organizacional para os empregadores e empregados no que diz respeito à aposentadoria.

Se, por um lado, estar atrelado a uma forte cultura organizacional e apresentar altos níveis de compromisso organizacional melhorariam a produtividade e a moral dos trabalhadores durante o tempo em que estivessem na organização, por outro lado estes mesmos esforços trariam maior dificuldade para quando tivessem de deixar a empresa, na época da aposentadoria.

Na opinião de Hoffstede (1994), os gerentes, normalmente, têm um forte vínculo com a empresa e atrelam muita importância ao que realizam para o sucesso desta. Entretanto, para França (2004), a relevância do trabalho irá depender dos outros papéis ou funções que as pessoas têm ou tiveram na sociedade. Os resultados da sua pesquisa realizada com 517 executivos demonstraram que, apesar de apresentarem níveis altos de satisfação e envolvimento com o trabalho, eles estavam também muito positivos quanto à aposentadoria.

Essa percepção, obviamente, é representativa de trabalhadores altamente privilegiados, muito bem remunerados. Contudo nos faz lembrar que existem trabalhos desgastantes, mas que trazem compensações (educar uma criança), reflexo das nossas escolhas, e lidam com o nosso poder criativo (a pintura de uma casa) ou com algo que traz uma contribuição significativa para a sociedade. Apesar de não ser o objetivo deste texto discorrer sobre as inúmeras formas de trabalho, sejam elas formais, informais, prazerosas, precárias ou escravagistas (Demo, 2006), ressalta que a noção de valor do trabalho deveria ser revista: “o trabalho é toda atividade humana que gera algum valor, não apenas monetário, mercantil, mas vital, material ou imaterial. E ainda: o ‘trabalho mais profundo do ser humano é a habilidade de fazer-se sujeito da história própria, construir sua autonomia relativa, arquitetar mundos alternativos” (p.16). Para ele, o não-trabalho também é uma forma de trabalho, pois o corpo trabalha para se manter e para produzir novas energias, acumulando reservas criativas para utilizar em um próximo trabalho. Para acumular estas reservas, o ócio, o prazer e o lazer devem ser exercitados.

A importância dos relacionamentos familiares e sociais na aposentadoria

O aumento da expectativa de vida provocou o aparecimento de situações inusitadas, que hoje fazem parte da vida das pessoas maduras,

especialmente entre aqueles que estão em vias de se aposentar. De acordo com o psicólogo Bengtson (2001), o visível envelhecimento dos familiares veio acompanhado também por outros fatores da modernidade como o aumento no número de divórcios, a maior diversidade nos tipos de relações intergeracionais, seja entre os padastros e seus enteados ou pelo cuidado com os pais, sogros idosos ou entre “os netos e avós emprestados”.

Um aspecto que influi para a postergação da independência dos filhos é a dificuldade na formação profissional e o emprego dos jovens (que lhe permita ter condições de aproveitamento nas organizações). Em consequência, é comum que jovens de 30 anos ou mais continuem residindo com os pais. Uma outra situação tipicamente brasileira é a possibilidade do retorno dos filhos casados à casa dos pais, por eventual separação ou por dificuldades financeiras, tornando a família extensa, por vezes determinada mais pelo aspecto econômico do que o afetivo. Estas situações podem coincidir também com a época da aposentadoria dos pais e devem ser levados em consideração a responsabilidade financeira da família e o número de dependentes que terão de sustentar depois da transição.

O sucesso da transição trabalho-aposentadoria depende em grande parte do nível de satisfação e harmonia familiar, principalmente entre o casal. França (2004; 2009) aponta que quanto mais positivo for o apoio da família e dos amigos mais positiva será a sua atitude frente à aposentadoria. Ganham importância a flexibilização dos horários de trabalho e o tempo que também deve ser destinado para a família, para si mesmo e para o lazer. O desequilíbrio entre o tempo de trabalho e o tempo para a vida pode resultar na aposentadoria em certo estranhamento familiar, especialmente no início da aposentadoria. Não é por acaso que a transição da aposentadoria vem, geralmente, acompanhada pela queda na qualidade do relacionamento marital, percebida tanto pelos maridos quanto pelas esposas, como apontado por Moen, Kim e Hofmeister (2001).

A criação dos laços intergeracionais na família e nas oportunidades sociais e os laços afetivos entre marido e mulher precisam ser estreitados e fortalecidos, especialmente diante de um projeto de vida que inclui o encontro dos interesses, o companheirismo nas atividades de lazer e a parceria nos investimentos para o futuro.

A aposentadoria pode coincidir com o momento em que os filhos

ingressam na universidade ou com a saída deles de casa. Se, por um lado, a falta dos filhos desperta um sentimento maior de liberdade para os pais, por outro provoca, especialmente para a mãe, a síndrome do ninho vazio. O nascimento dos netos, as viagens e mudanças dos filhos, e mesmo a doença dos pais são situações que modificam, sobremaneira, o núcleo familiar. Estes fatores podem influenciar também na decisão da aposentadoria.

Um dos principais pontos de conflito familiar é a divisão das tarefas domésticas e das responsabilidades familiares entre os homens e as mulheres. Dados do IBGE (2007) indicam que somente metade dos homens realiza afazeres domésticos (51,4%). Por outro lado, as pesquisas indicam que, se esta divisão não for realizada, será muito difícil o compartilhamento entre homem e mulher em situação de igualdade (De Avelar, 1994; Wirth, 2001, Bruschini & Puppini, 2004). No caso dos brasileiros que detêm maior nível hierárquico profissional, a desigualdade é mais evidente (Franca, 2004), e isto tende a se refletir também nos relacionamentos familiares, na aposentadoria.

Ainda há muito que fazer para que homens e mulheres brasileiros possam se beneficiar de um tempo livre prazeroso e das mesmas condições tanto para o acesso profissional quanto na divisão de tarefas domésticas. Vale assinalar a importância dos projetos, interesses e desejos pessoais, mais ainda para aqueles que são comuns ao casal e à família, como verdadeiros empreendimentos de vida. Como uma nova proposta, a aposentadoria é a oportunidade de crescimento pessoal e familiar.

Se na aposentadoria as pessoas terão mais tempo para conviver com o parceiro, com os amigos e com a família, é fundamental que o pré-aposentado tenha um tempo prévio para experimentar e discutir a igualdade entre gênero, a solidariedade entre faixas etárias, a possibilidade de fazer novos amigos e ainda o resgate de uma convivência satisfatória entre os parceiros e o entrosamento familiar nesta nova fase. Associados à distribuição de atividades de lazer, educacionais e culturais, perfazem os conteúdos necessários que devem ser brindados nos programas de preparação para a aposentadoria, apresentados logo a seguir.

Diversidade nas atividades culturais, de educação e de lazer

Distribuir o tempo livre durante o período de trabalho é um desafio para muitos trabalhadores, especialmente se considerarmos o tempo consumido com o trabalho, o transporte casa-trabalho-casa, a alimentação, o descanso. Realmente, é preciso ‘fabricar’ um tempo para cuidar de si, para o lazer, para o convívio familiar ou mesmo realizar algum curso, tanto os que tragam desenvolvimento pessoal ou mesmo o aprimoramento profissional.

Apesar de o lazer ser uma compensação do trabalho, contraditoriamente, ele é pouco inserido na vida dos trabalhadores. Assim, para muitos, o final de semana é quando realizam parte das obrigações familiares, brincam com os filhos, veem os amigos, organizam algumas rotinas domésticas, praticam um hobby, namoram, caminham, vão à praia, jogam futebol ou se dedicam à leitura, um cinema ou uma saída para um restaurante. Estas são as atividades sociais e de lazer, típicas de um brasileiro de classe média que consegue distribuir seu tempo livre. A visão da aposentadoria pode parecer uma versão ampliada da vida do final de semana, adicionando algumas atividades que não são realizadas por ausência de tempo ou expandindo outras que lhes deem maior prazer.

Contudo nem sempre a distribuição entre trabalho e vida privada acontece desta forma e alguns trabalhadores acabam priorizando o trabalho, postergando o lazer e o prazer para as férias ou esperando a chegada da aposentadoria. Imaginam que, como num *click*, possam substituir a vida de trabalho por uma vida de lazer. Para aqueles que têm uma atividade desagradável ou insatisfatória, a aposentadoria pode representar uma forma de libertação.

Alguns aposentados, após três ou seis meses de “férias”, começam a se sentir entediados com o tempo livre e desejam fazer outras coisas que tenham um sentido maior para eles. Outros imaginam que irão desenvolver apenas uma atividade – por exemplo, jogar tênis. Gee e Baillie (1999) apontam que as pessoas, que não sabem o que fazer com seu tempo livre, têm expectativas negativas acerca da aposentadoria. Eles sugerem que os facilitadores devam focalizar as habilidades de lazer para toda a vida e estimular a continuidade de uma antiga ou atual experiência de lazer.

Adair e Mowsesian (1994) apontam ainda que a educação também é essencial para o empoderamento² individual e o encontro dos interesses e necessidades dos aposentados e do tempo que eles têm pela frente. O retorno à educação, na aposentadoria, pode resultar no desenvolvimento pessoal, ou aprender algo que sempre quiseram no passado, mas não tinham tempo suficiente; um novo interesse, vinculado ou não a uma atividade laborativa. A educação pode ser um meio para descobrir novas amizades ou uma ponte para o retorno ao mercado do trabalho.

Essa volta ao mercado de trabalho não significa, necessariamente, desenvolver as mesmas atividades que eram executadas antes da aposentadoria, nem tampouco ter a mesma carga horária de antes. Seja qual for a maneira como o aposentável desejar utilizar o seu tempo na aposentadoria, o PPA deverá apoiá-lo no planejamento da nova rotina de vida. O diagnóstico deverá identificar como o aposentável aloca seu tempo e como pretende alocá-lo no futuro, como um instrumento que pode ser utilizado pelo facilitador para apontar para o aposentável o caminho a ser percorrido por ele, até obter o estilo de vida na aposentadoria.

Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA)

Os PPAs foram lançados no Brasil há três décadas, por grandes organizações que, compelidas pelo processo de globalização, fusão e privatização, estimulavam a aposentadoria antecipada para que seus quadros de pessoal fossem enxugados e renovados (França, 2008). A maior parte desses programas era desenvolvida pelas áreas de saúde, serviço social ou recursos humanos. Os empregados assistiam a várias palestras informativas e sob o efeito da novidade ou de uma indenização consistente, decidiam se aposentar (França, 1992). Contudo, estes programas nem sempre tinham a antecedência mínima que permitisse ao aposentável a redefinição ou elaboração do projeto de vida.

Em termos governamentais, os PPAs tiveram sua importância

² Empoderamento teve origem na palavra inglesa *empowerment*. É um conceito que foi utilizado no movimento feminista e nas ações sociais realizadas a partir de 1950. Em 1990 foi utilizado pelos movimentos que buscam afirmar o direito de cidadania sobre distintas esferas sociais, entre as quais a da saúde (Carvalho, 2004) e a da Educação (Demo, 2001). Ver CARVALHO, S. R. (2004). Os múltiplos sentidos da categoria *empowerment* no projeto de promoção à saúde, Cad. Saúde Pública, 20(4), 1088-1095; e DEMO, P. (2001). Participação é conquista: noções de política social participativa. São Paulo: Cortez.

reconhecida pela Lei 8842 (Política Nacional do Idoso) no art. 10, que ressalta a competência dos órgãos e entidades públicas na área do trabalho e previdência em “criar e estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos do afastamento”. Em 2003, a Lei nº 10.741 (Estatuto do Idoso), art. 28, estabelece que o Poder Público criará e estimulará programas de profissionalização especializada para os idosos, a preparação dos trabalhadores para a aposentadoria e o estímulo às empresas privadas na admissão de idosos ao trabalho.

Após uma redução das aposentadorias incentivadas nas organizações, foi possível observar uma mudança na forma de conduzir estes programas e agora assumidos também pelos programas de qualidade de vida ou de responsabilidade social das organizações. Mais coerentes com a aposentadoria ativa, eles abrem a possibilidade para discussões, oficinas e workshops com os aposentáveis, visando o apoio ao projeto de vida pós-carreira.

A finalidade do PPA é apoiar os trabalhadores na decisão e na busca de uma aposentadoria ativa, baseada na escolha do estilo de vida, na harmonia dos relacionamentos, na educação, no desenvolvimento pessoal e mesmo na retomada a um trabalho igual ou diferente, se assim eles desejarem. Deve ser implementado pela organização, com o apoio das universidades e do governo, com uma antecedência mínima de dois anos da aposentadoria.

Para Adler & Hilber (2009), a decisão de continuar na força de trabalho ou de se aposentar é tipicamente realizada entre 55 a 64 anos, sendo esta decisão influenciada por muitos fatores, nos quais também se inclui a disponibilidade dos empregos. Uma vez que o processo de envelhecimento difere de pessoa para pessoa, seria um preconceito limitar uma idade específica para a aposentadoria. Por outro lado, é preciso explorar até que ponto os trabalhadores mais velhos podem ser contratados por diferentes indústrias e identificar os tipos de empregos e os fatores que melhor poderiam determinar a sua empregabilidade.

Quanto aos conteúdos a serem inseridos nos programas, devem ser mencionados os fatores-chave a serem inseridos nos PPAs, que foram priorizados por trabalhadores de cargos gerenciais e não-gerenciais, nos estudos de França (2004, 2008, 2009). Estes aspectos foram agrupados em

quatro módulos. Os conteúdos destes módulos, a critério das organizações, podem ser subdivididos em outros módulos, dependendo do diagnóstico a ser realizado com os aposentáveis. O primeiro módulo diz respeito aos fatores de risco e sobrevivência e inclui os investimentos financeiros e a promoção de saúde. Este módulo pode ser aberto a todos os trabalhadores, sendo realizados seminários de educação financeira e de promoção de saúde, que incluam novos hábitos de alimentação saudável, a prática de exercícios físicos e a eliminação de tabagismo, redução de consumo de remédios e álcool. O segundo módulo abrange os relacionamentos familiares. Este foi considerado o módulo mais importante, tanto pelos executivos quanto pelos trabalhadores não-gerenciais. O terceiro módulo envolve fatores de bem-estar pessoal e social e prevê a realização de encontros que estimulem o potencial criativo e o lazer dos trabalhadores, as oportunidades educacionais e a possibilidade de novas relações sociais. O quarto e último módulo, novo começo profissional, pode ter dois momentos, um que agrupa as possibilidades de trabalho e o outro que dá apoio psicológico específico ao novo projeto de vida.

O projeto de vida pode prever encontros programados com os aposentáveis, que deverão ser intensificados quando os aposentáveis estiverem próximos da saída. Devem ser baseados nos interesses, necessidades e no estilo de vida que as pessoas desejam viver no futuro. E também devem prever a discussão de como os trabalhadores irão lidar com as perdas, reforçando a retomada ou a descoberta de interesses, atividades e a busca da harmonia nos seus relacionamentos sociais e familiares. O projeto é uma oportunidade para experienciar o gerenciamento do tempo livre, em que seus interesses e necessidades determinarão as prioridades a curto, médio e longo prazos.

O programa deve considerar também o estímulo a integração das equipes intergeracionais, que hoje, mais do que nunca, estão presentes nas organizações. Projetos nesta área devem considerar que os trabalhadores mais velhos podem apresentar a história do trabalho e das organizações para os mais jovens, enquanto estes podem intercambiar com os mais velhos as novidades do mundo digital. Igualmente relevante é a conexão do PPA com as associações de aposentados.

Conclusão

O envelhecimento populacional provocou uma mudança drástica no perfil demográfico mundial, ocasionando, entre outras consequências, modificações no mundo do trabalho e uma nova realidade em relação à aposentadoria. Assim, a aposentadoria deverá ser adotada para aqueles que, além de terem alcançado a idade de concessão, queiram ou precisem parar de trabalhar. Para os demais, a tônica será o estímulo à continuidade, facilitando o desenvolvimento e a atualização profissional de modo que as pessoas possam continuar a trabalhar, preferencialmente, em períodos reduzidos.

Esta nova forma de pensar o trabalho traz outros desafios para as organizações, que terão de encontrar soluções para atender às novas pressões da economia, manter seus trabalhadores saudáveis, ativos e tecnologicamente atualizados e, ao mesmo tempo, tornar o trabalho mais realizador para os trabalhadores, valorado (incluindo-se aí o reconhecimento do trabalho de cuidar da casa e dos filhos), gerando prazer, desenvolvimento pessoal e compensação financeira.

A segurança no futuro traz uma série de implicações políticas e sociais, e é quase impossível imaginar a liberdade na aposentadoria sem que a sobrevivência seja garantida. Sob o ponto de vista individual, a poupança a ser realizada não depende apenas do salário que as pessoas ganham, mas de quanto conseguem acumular e em quanto e como gastam. A família, a escola e as organizações podem exercer uma influência positiva ou negativa nos hábitos de economizar para o futuro. Estas influências abrem inúmeras possibilidades para os psicólogos na investigação dos motivos, hábitos e características psicológicas que levam as pessoas a planejar para o futuro.

Os governos deverão sustentar os aposentados de forma digna, enquanto que as organizações precisam encontrar o equilíbrio entre empregar trabalhadores mais velhos que queiram continuar trabalhando e criar oportunidades para as gerações mais novas. Por outro lado, é imprescindível que todos setores da sociedade se unam para propor pesquisas, projetos, diretrizes e políticas que tragam bem-estar à população mais velha.

Estamos vivendo uma revolução nos conceitos e práticas que visam

ao bem-estar dos trabalhadores de diversas faixas etárias. Esta mudança inclui a responsabilidade social da organização diante da qualidade de vida dos trabalhadores e dos seus futuros aposentados. Neste movimento, é fundamental o papel das gerências, tanto no apoio aos trabalhadores que estão sendo engajados em projetos pós-carreira quanto atuando como facilitadores do repasse de conhecimentos, responsabilidades e habilidades dos mais velhos para os mais jovens e das novas práticas e tecnologias dos mais jovens para os mais velhos.

Saber gerenciar equipes com faixas etárias diferenciadas é o novo desafio para as gestões de Recursos Humanos, que devem facilitar a motivação dos integrantes de toda a equipe, o apoio ao projeto de vida daqueles que escolhem deixar a organização e ainda facilitar a redução dos preconceitos frente ao envelhecimento (ageism) e os benefícios das equipes intergeracionais. A longevidade abriu um campo novo para a Psicologia, especialmente na área organizacional e do trabalho, e requer mais estudos e pesquisas.

É preciso estimular a realização de pesquisas longitudinais, que comparem atitudes e comportamentos antes e depois da aposentadoria, para que possamos entender melhor o processo de transição e identifiquemos as variáveis preditoras de bem-estar e adaptação nesta fase. Existe ainda uma escassez quanto ao registro das práticas e metodologias utilizadas, especialmente quanto à avaliação dos programas e dos aposentados. Estas pesquisas trarão uma considerável contribuição, referendando o que já foi garantido em termos de legislação e expandindo os PPAs nas organizações.

Planejar a aposentadoria ativa é um processo educacional contínuo e precisa estar atrelado ao projeto de vida. O planejamento deve ser resultado de uma avaliação do passado, em função do resultado da vida atual e do que é possível ainda realizar ou investir para obter o desejável no futuro. O projeto de futuro interessa às pessoas de todas as idades, tanto para o jovem que se inicia no mercado de trabalho, quanto para aquele que está se desligando da organização. No projeto devem estar inseridos aspectos que os aposentados julguem importantes para o seu futuro, como o relacionamento familiar, emocional, lazer, distribuição de tempo, saúde, as finanças, participação social, a educação e mesmo uma atividade laborativa ou comunitária, sendo estes aspectos distribuídos numa visão holística, em que a finalidade seja o seu bem-estar.

Bibliografia

ADAIR, S. R.; MOWSESIAN, R. (1994). *The meanings and motivations of learning during the retirement transition*. Educational Gerontology, 19(4), 317-330.

ADLER, G; HILBER, D. (2009). *Industry Hiring Patterns of Older Workers*. Research on Ageing, 31(1), 69-88.

DE AVELAR, S. (1994). *Women in economic decision-making in Brazil: A glass ceiling report*, working paper prepared for an Expert Group Meeting on Women and Economic Decision-Making organized by the United Nations Division for the Advancement of Women, Nov. 1994. New York.

BEEHR, T. A.; Glazer, S; Nelson, N. L. & Farmer, S. H. (2000). *Work and nonwork predictors of employee's retirement ages*. Journal of Vocational Behavior, 57, 206-225.

BENGTSON, V. L. (2001). *Beyond the nuclear family. The increasing importance of multigenerational bonds*. Journal of Marriage and Family, 63(1), 1-16.

BOSSÉ, R.; ALDWIN, C.; LEVENSON, M. R.; WORKMAN-DANIELS, K. (1991). *How stressful is retirement? Findings from the Normative Aging Study*. Journals of Gerontology: Psychological Sciences, 46(1), 9-14.

CALVO, E; HAVERSTICK; K.; SASS, S. (2009). *Gradual retirement, sense of control, and retirees: happiness research on aging*, 31(1), 112-135.

BRUSCHINI, C., & PUPPIN, A. (2004). *Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX*. Cadernos de Pesquisas, 34 (121), 105-138.

CAMARANO, A. A. (2001). *O idoso brasileiro no mercado de trabalho*. [Texto para discussão 830], Rio de Janeiro: IPEA.

CUDE, R. L.; JABLIN, F. M. (1992). *Retiring from work: the paradoxical impact of organizational commitment*. Journal of Managerial Issues, 4(1), 31-45.

DEMO, P. (2006). *Trabalho: sentido da vida!*. Boletim técnico do Senac, 32(1), 5-17.

EKERDT, D. & BOSSÉ, R. (1982). *Change in self-reported health with retirement*. International Journal of Aging & Human Development. 15(3), 213-223.

ERIKSON, E. H. (1997). *The life cycle completed: a review* [versão estendida]. New York: W. W. Norton & Company.

FLETCHER, W. L., & HANSSON, R. O. (1991). *Assessing the social components of retirement anxiety*. *Psychology and Aging*, 6(1), 76-85.

FRANÇA, L. H. (1992). *Terceira idade: O trabalho social com idosos no SESC e os Programas de preparação para aposentadoria nas empresas*. *Revista de Administração Pública*, FGV, 126(3), 174-181.

FRANÇA, L. H. (2004). *Attitudes towards retirement: a cross-cultural study between New Zealand and Brazilian executives*. PhD Thesis. Department of Psychology. The University of Auckland, New Zealand.

FRANÇA, L. H. (2008). *O desafio da aposentadoria*. Rio de Janeiro: Rocco.

FRANÇA, L. H. (2009). *Atitudes de trabalhadores não-gerenciais frente à aposentadoria*. Relatório de Pesquisa. FAPERJ, Rio de Janeiro.

GALL, T. L., Evans, D. R., & Howard, J. (1997). *The retirement adjustment process: changes in the well-being of male retirees across time*. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 52B, 110-117.

GEE, S., & Baillie, J. (1999). *Happily ever after? An exploration of retirement expectations*. *Educational Gerontology*, 25, 109-128.

GRUBER, J.; WISE, D. A. (1999). *Social security and retirement around the world*. *Research in Labour Economics*, 18, 1-40.

HENRETTA, J. C.; CHAN, C. G.; O'RAND, A. M. (1992). *Retirement reason versus retirement process: Examining the reasons for retirement typology*. *Journals of Gerontology: Social Sciences*, 47(1), 1-7.

HENRETTA, J. C. (2000). *The future of age integration in employment*. *The Gerontologist*, 40(3), 286-292.

HERSHEY, D. A; MOWEN, J. C. (2000). *Psychological determinants of financial preparedness for retirement*. *The Gerontologist*, 40, 687-697.

HUUHTANEN, P., & PIISPA, M. (1992). *Work and retirement attitudes of 50- to 64-year-old people at work and on pension*. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 18(Suppl. 2), 21-23.

IBGE (2007). *Síntese dos indicadores sociais*, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD).

KEAN, R. C., VAN ZANDT, S., & Miller, N. J. (1996). *Exploring factors of perceived social performance, health and personal control among retired seniors and seniors owning home-based businesses in non-metropolitan counties*. *International Journal of Aging & Human Development*, 43(4), 297-315.

KIM, S.; FELDMAN, D. (2000). *Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life*

in retirement. *Academy of Management Journal*, 43(6), 1195-1210.

LIM, V; FELDMAN, D. (2003). *The impact of time structure and time usage on willingness to retire and accept bridge employment*. *International Journal of Human Resource Management*, 14(7), 1178-1191.

MINISTÉRIO da Previdência Social (2008). *Informe estatístico da Secretaria de Previdência Complementar*. 28 de dezembro de 2008, Brasília. Acesso em 20 de maio de 2009, disponível em www.previdencia.gov.br/spc.php?id_spc=234.

MUTRAN, E.; REITZES, D. C. (1981). *Retirement, identity and well-being: realignment of role relationships*. *Journal of Gerontology*, 36, 733-740.

MYERS, S. M.; BOOTH, A. (1996). *Men's retirement and marital quality*. *Journal of Family Issues*, 17(3), 336-357.

NUTTMAN-SHWARTZ, O. (2004). *Like a high wave: adjustment to retirement*. *The Gerontologist*, 44(2): 229-236.

PAYNE, E. C., ROBBINS, S. B.,; DOUGHERTY, L. (1991). *Goal directedness and older-adult adjustment*. *Journal of Counseling Psychology*, 38(3), 302-308.

NAÇÕES Unidas (2002). *Population Ageing - 2002 [Graph]*. *Population Division, Department of Economic and Social Affairs*. New York: United Nations.

O Globo (27 de abril de 2008). *Idosos serão 25% no país até 2050, desafiando a Previdência*. *Economia*, p. 15.

OMS (2002). *Active ageing: a policy dramework (Envelhecimento ativo: uma política de saúde)*. Acesso em 20 de fevereiro de 2005, disponível em www.who.int/ageing/publications/active/en.

QUICK, H. E., & MOEN, P. (1998). *Gender, employment, and retirement quality: a life course approach to the differential experiences of men and women*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(1), 44-64.

THE Economist (8 de maio de 2009). *Ageing populations, old story: which countries have most elderly people?*. Acesso em 25/05/2009, disponível em www.economist.com/daily/news/displaystory.cfm?story_id=13635381.

WIRTH, L. (2001). *Breaking through the glass ceiling: women in management*. *International Labour Organization*. Geneva.

O Desafio do Envelhecimento da População e o Papel Chave da Promoção do Emprego Produtivo e do Trabalho Decente para Todas as Idades – Tendências Demográficas

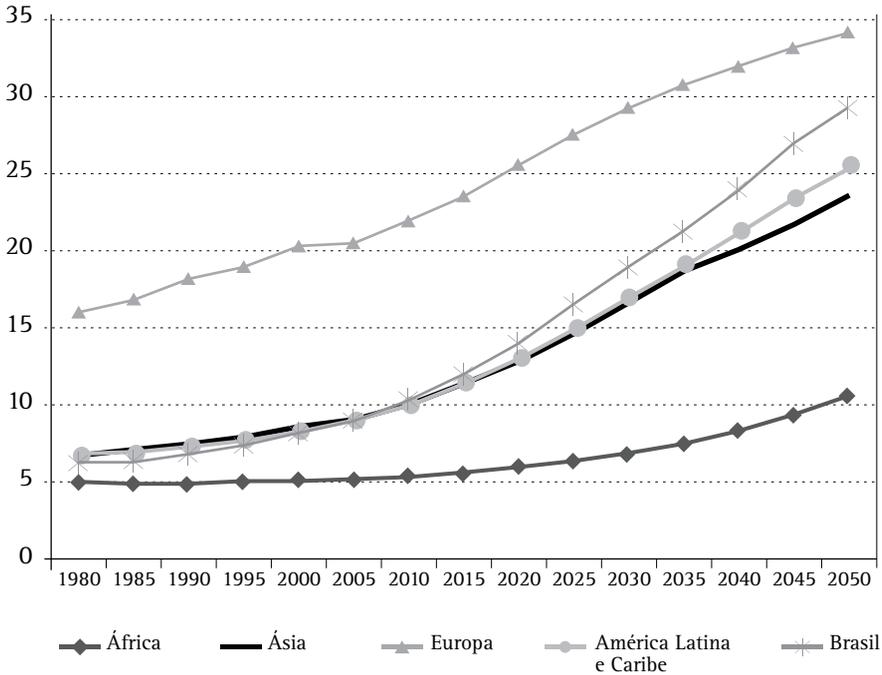
Mariangels Fortuny

Especialista do Departamento de Políticas de Emprego da OIT-Genebra.

O mundo está passando por uma revolução demográfica. Espera-se que a proporção de pessoas com mais de 60 anos passe de 8,5% em 1980 para 22% em 2050. Esta mudança demográfica ocorre principalmente devido à queda generalizada das taxas de fecundidade e a uma melhora da saúde, que reduziram o número de recém-nascidos e aumentaram a esperança de vida ao nascer, respectivamente.

Como podemos observar no gráfico, as primeiras tendências demográficas variam segundo o país e a região. Os países em desenvolvimento têm uma população relativamente jovem, enquanto que nos países industrializados a população é relativamente mais velha. No entanto o ritmo de envelhecimento da população nos países em desenvolvimento é maior que nos países industrializados. O gráfico nos mostra que a população de América Latina, Caribe e, principalmente, Brasil está envelhecendo em ritmo acelerado. No Brasil espera-se que a proporção da população com mais de 60 anos aumente de 6%, em 1980, para quase 30%, em 2050.

Gráfico 1
Índice de envelhecimento demográfico
 (população com 60 anos ou mais como porcentagem da população total)
 (Projeção das Nações Unidas – variante média)



Fonte: World Population Prospects. The 2008 Revision. <http://esa.un.org/unpp/p2k0data.asp>

A tabela 1 mostra, na América Latina, no Caribe e no Brasil, uma importante queda da fecundidade, relacionada, sem dúvida, à maior participação da mulher na força laboral, assim como a um importante aumento da esperança de vida ao nascer. Prevê-se que a esperança de vida ao nascer seja particularmente elevada para as mulheres, ultrapassando os 83 anos de vida – 7 anos a mais em comparação com os homens.

Tabela 1
Esperança de vida ao nascer e fertilidade total – Brasil, América Latina e Caribe
(Projeção das Nações Unidas – variante média)

	Esperança de vida ao nascer (anos)				Fecundidade (filhor por mulher)	
	Brasil		Am. Latina e Caribe		Brasil	Am. Latina e Caribe
	H	M	H	M		
1980-1985	60,4	66,8	62,1	68,4	3,8	3,9
1985-1990	61,9	69	63,9	70,5	3,1	3,42
1990-1995	63,5	71,2	65,6	72,3	2,6	3,02
1995-2000	65,5	73,3	67,4	74,1	2,45	2,73
2000-2005	67,2	74,9	68,9	75,5	2,25	2,5
2005-2010	68,7	76	70,2	76,7	1,9	2,26
2010-2015	69,9	77,2	71,3	77,7	1,7	2,09
2015-2020	71,4	78,4	72,4	78,7	1,6	1,98
2020-2025	72,5	79,4	73,4	79,6	1,52	1,9
2025-2030	73,4	80,3	74,2	80,4	1,5	1,85
2030-2035	74,3	81,2	75	81,1	1,55	1,82
2035-2040	75,1	82	75,6	81,8	1,6	1,81
2040-2045	75,8	82,7	76,2	82,3	1,7	1,82
2045-2050	76,5	83,4	76,7	82,9	1,75	1,82

Fonte: World Population Prospects. The 2008 Revision. <http://esa.un.org/unpp/p2k0data.asp>

O envelhecimento da população.

Uma conquista e um desafio

O envelhecimento da população deve ser considerado como uma conquista das sociedades. No entanto é preciso destacar que este fenômeno demográfico também representa um desafio econômico, político e social cada vez mais importante tanto nos países desenvolvidos como nos países em desenvolvimento. Dependendo da região ou país, e principalmente do seu nível de desenvolvimento, tais desafios diferem. Nos últimos anos, principalmente nos países industrializados, o aumento da esperança de vida não esteve acompanhado de uma atividade econômica mais duradoura. Ao contrário, a maioria dos países industrializados experimentou uma drástica redução da idade média de aposentadoria, e só recentemente esta tendência está se invertendo. Os países têm que enfrentar problemas de viabilidade

financeira do sistema de seguridade social. Embora existam muitas razões para modificar as políticas de redução da oferta de mão de obra, há muitas barreiras que não permitem que esta tendência seja facilmente invertida. No entanto, nos países mais pobres, o envelhecimento da população está ocorrendo em um contexto de grande incidência de pobreza, uma alta e crescente participação trabalhista no mercado informal, uma desigualdade social persistente, pouco desenvolvimento institucional e baixa cobertura do sistema de previdência social.

A queda da taxa de fecundidade comporta uma redução do número de jovens que se incorporam às forças trabalhistas dos países. Isto representa importantes implicações nos fluxos migratórios destinados a suprir as necessidades do mercado de trabalho. O envelhecimento da população e o aumento das taxas de participação das mulheres já deram lugar a uma importante demanda de imigração de trabalhadores do setor de saúde e dos serviços domésticos nos países da OCDE. No entanto é pouco provável que os níveis de imigração necessários estimados para compensar o declínio da população e da força trabalhista sejam suficientes.

A dimensão de gênero

A pobreza na velhice está muito ligada ao gênero. Como já vimos, a esperança de vida das mulheres é superior à dos homens, e provavelmente as mulheres serão mais pobres por mais tempo. Existe maior possibilidade das mulheres perderem seus cônjuges do que os homens, mas estas tendem menos a casarem-se novamente. A quantidade de mulheres com mais de sessenta anos que perdeu seu parceiro supera à dos homens na mesma situação. Em alguns países, é comum que o acesso ou o controle das finanças sejam negados às viúvas. Em muitas sociedades, os direitos de sucessão das mulheres não são reconhecidos como deveriam ser. Muitas vezes os bens do marido, incluindo casa, terra, equipamento agrícola e dinheiro, são divididos entre outros membros da família. Em tais países, a viuvez significa muito mais que a perda do marido; significa também a perda da posição social e da identidade. O aumento no número de viúvas no próximo século resultará em uma série de desafios para nossas sociedades: não só será preciso apoiar as mulheres nesta situação como também será preciso dar a elas, oportunidades para serem mais auto-suficientes.

Durante o ciclo de vida, as mulheres acumulam desvantagens nos

últimos períodos de sua vida. As mulheres têm menos acesso a uma pensão digna pelo fato de terem se dedicado a trabalhos não remunerados ou com salários muito baixos, ou terem trabalhado em trabalhos de meio período ou em trabalhos esporádicos ou informais ou por terem interrompido sua carreira profissional. As mulheres que recebem uma pensão normalmente ganham menos que os homens, porque seus salários eram menores ou porque contribuíram por períodos mais curtos que estes. Além disso, fatores socioculturais desempenham um papel significativo, pois determinam qual idade é considerada “avançada” para uma mulher trabalhadora. A discriminação costuma aumentar à medida que as mulheres envelhecem e podem ver-se duplamente discriminadas devido ao gênero e à idade. No entanto é preciso destacar o importante papel da mulher mais velha com a economia e a sociedade, por exemplo, quando se dedica ao cuidado dos membros mais jovens da família de maneira gratuita

Algumas orientações políticas

O papel chave da promoção do emprego produtivo e o trabalho decente para todas as idades

Os desafios ligados à evolução demográfica são comuns a todos os países, mas cada país tem prioridades diferentes e deve encontrar estratégias diferentes para abordá-las.

No entanto, em todas as regiões, a promoção do emprego produtivo e do trabalho decente para os homens e mulheres de todas as idades é a melhor maneira de garantir que as pessoas tenham uma aposentadoria segura ou possam permanecer ativas durante mais tempo se assim o desejam. Isto é muito importante nos países em desenvolvimento, nos quais o índice de pobreza entre as pessoas idosas é cada vez mais preocupante e onde poucos têm acesso a uma aposentadoria digna. Nestes países, é fundamental que se encontrem medidas para ampliar a seguridade social.

Conclusões quanto à seguridade social

**Conferência Internacional do Trabalho, 89ª reunião,
Genebra, 2001**

(Extrato)

Em muitas sociedades, o envelhecimento da população é um fenômeno que está repercutindo significativamente tanto nos sistemas financiados por capitalização como nos baseados

na repartição, assim como no custo da assistência médica. Isto é óbvio nos sistemas baseados na repartição onde se produz uma transferência direta dos contribuintes aos pensionistas. Não obstante, é igualmente certo nos sistemas financiados por capitalização, onde os ativos financeiros são vendidos para pagar as pensões e são comprados pela gerar trabalho. *As soluções devem ser alcançadas, sobretudo, através de medidas que aumentem as taxas de emprego, principalmente entre as mulheres, trabalhadores idosos, jovens e deficientes. Além disso, é preciso encontrar meios para obter melhores índices de crescimento econômico sustentável que resultem em aumento do emprego produtivo.*

Fonte: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/pdf/pr-16.pdf>

Atualmente, um grande número de pessoas idosas tem fortes razões para querer permanecer na ativa por mais tempo. Mais ainda: a sociedade necessita de sua contribuição. No entanto o prolongamento da vida laboral não é aplicável para todos. É claro que é preciso considerar as necessidades das pessoas que passaram sua vida laboral em condições difíceis de trabalho, com longos períodos de contribuição ou com problemas de saúde.

A política do mercado de trabalho voltada aos trabalhadores idosos, como uma transição gradual e flexível à aposentadoria tem um papel muito importante no momento de prolongar a vida laboral. Adquirem importância medidas complementares tais como as relacionadas com o desenvolvimento das qualificações no marco de uma aprendizagem durante toda a vida e os serviços de emprego que oferecem apoio e assessoria adequados para os homens e mulheres idosos. As medidas destinadas para acabar com a discriminação e combater os estereótipos de idade, especialmente com relação às mulheres idosas, também são fundamentais para promover seu emprego e sua inclusão social; neste sentido, as iniciativas dos empregadores são muito importantes.

Em relação à seguridade social, o principal desafio para os países com ingressos elevados é manter a sustentabilidade dos regimes de proteção social. A principal preocupação dos países com ingressos baixos é estender a cobertura da seguridade social aos grupos mais vulneráveis, principalmente na economia informal, e garantir os benefícios dos idosos. Deveria existir uma atenção especial ao acesso da mulher à seguridade social. Por último, é necessário proporcionar aos trabalhadores idosos um ambiente de trabalho adequado, com adequadas condições de segurança

e saúde, e eliminar ambientes que de alguma forma prejudiquem sua capacidade produtiva.

A Recomendação da OIT com relação aos trabalhadores idosos, 1980 (número 162), é o instrumento que aborda este tema de forma mais completa e oferece orientações políticas.

Recomendação da OIT sobre os trabalhadores idosos, 1980

(número 162)

A Recomendação foi adotada em 4 de junho de 1980, durante a 66ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho. Na ocasião definiram-se os “trabalhadores de idade” como todos aqueles que, devido sua idade avançada, encontram dificuldades relacionadas ao emprego e ocupação.

Na recomendação, primeiramente se defende o princípio de que os problemas dos trabalhadores idosos devem ser tratados de acordo com uma estratégia de pleno emprego, global e equilibrada, considerando todos os grupos da população e garantindo que os problemas de emprego não se disseminem de um grupo a outro.

Os Estados Membros são encorajados a adotar uma política nacional voltada a promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores de todas as idades, e a tomar medidas que impeçam a discriminação dos trabalhadores idosos, particularmente em relação às seguintes questões: acesso aos serviços de orientação profissional e de colocação; acesso a um emprego de sua escolha, tendo em conta suas aptidões profissionais, experiência e qualificações; acesso aos meios de formação profissional, em particular os de aperfeiçoamento e atualização da informação; e segurança no emprego.

Além disso, tal política nacional deve estar dirigida a melhorar as condições e o ambiente de trabalho em todas as fases da vida ativa, assim como a elaborar medidas que permitam que os trabalhadores idosos continuem exercendo um emprego em condições satisfatórias.

Recomenda-se também a adoção de medidas que garantam que a transição da vida ativa a um regime de atividade livre seja progressiva, que a aposentadoria seja voluntária e que a idade de admissão à prestação da velhice seja flexível.

Fonte: ilolex.ilo.ch:1567/english/docs/recdisp.htm.

Na América Latina e no Caribe, a Estratégia Regional de Implantação do Plano de Ação Internacional de Madri para o Envelhecimento insiste especialmente na importância de promover o trabalho decente para enfrentar os desafios das mudanças demográficas, assim como na importância de que os países coloquem em práticas as disposições da Recomendação Número 162 da OIT.

A Estratégia reconhece que um componente fundamental da qualidade de vida das pessoas idosas é sua segurança econômica, definida como a capacidade de dispor e usar de certa quantidade de recursos econômicos adequados e sustentados de forma independente, garantindo-lhes uma velhice digna e com qualidade. Segundo a Estratégia, na América Latina e no Caribe, muitos idosos desejariam continuar trabalhando ou desenvolvendo projetos que gerassem ingressos, os mantivessem ativos e lhes proporcionassem realização pessoal. Não obstante, se deparam com vários desafios relacionados ao acesso limitado ao crédito ou à falta de capacitação para desenvolver qualquer atividade. Muitos idosos da região não têm acesso à educação contínua, apesar de fazerem parte do grupo de menor nível de instrução, com um elevado analfabetismo, especialmente entre as mulheres. A estratégia coloca várias metas, objetivos e recomendações. Algumas estão resumidas no quadro abaixo.

Estratégia regional de implantação do Plano de Ação Internacional de Madri para o Envelhecimento na América Latina e no Caribe

AS PESSOAS IDOSAS E O DESENVOLVIMENTO

Meta: proteção dos direitos humanos dos idosos e criação de condições de segurança econômica, de participação social e de educação resultando na satisfação das necessidades básicas dos idosos e sua inclusão na sociedade e seu desenvolvimento.

Objetivo 1: *promover os direitos humanos dos idosos.*

- a) Incorporar explicitamente os direitos dos idosos a políticas, leis e regulamentos.
- b) Elaborar e propor leis específicas que definam e protejam estes direitos, em conformidade com os padrões internacionais e as normas aceitas pelos Estados.
- c) Criar mecanismos de monitoramento através dos órgãos nacionais competentes.

Objetivo 2: *possibilidade de acesso, com igualdade, ao emprego decente, à formação contínua e ao crédito para empreendimentos próprios ou comunitários.*

- a) Aplicar as disposições da recomendação 162 da OIT referentes à promoção de políticas de igualdade de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores de todas as idades.
- b) Realizar campanhas de sensibilização e promoção do potencial produtivo dos idosos, voltadas aos responsáveis pelo mundo laboral público e privado.
- c) Gerar incentivos para que os idosos participem de trabalhos remunerados e não remunerados
- d) Oferecer programas para que os idosos e suas organizações desenvolvam habilidades laborais e de outros tipos, tais como alfabetização, aprendizagem de ofícios e capacitação no uso das tecnologias da informação, que lhes facilitem sua permanência no mercado de trabalho, assim como a criação e o fortalecimento de atividades geradoras de projetos e receitas.
- e) Promover o acesso dos idosos às oportunidades de crédito, facilitando a criação de empreendimentos próprios.
- f) Incentivar o modelo de economia solidária nas áreas rurais, marginais e indígenas.
- g) Promover a formação de organizações não governamentais que tenham como objetivo o desenvolvimento sócioeconômico da população adulta idosa em áreas vulneráveis.

Objetivo 3: *promoção e facilitação da inclusão do adulto idoso no mercado de trabalho formal.*

- a) Incentivar a criação de empregos com horário reduzido.
- b) Promover medidas e normas que possibilitem a continuidade laboral do adulto idoso e sua reinserção no mercado de trabalho, não só para ter direito à aposentadoria.
- c) Criar medidas que protejam os idosos dos riscos de sua segurança e saúde ocupacional.

Objetivo 4: *ampliação e melhora da cobertura de pensões, tanto contributivas como não contributivas.*

- a) Ampliar a cobertura e suficiência das pensões não contributivas, com base em critérios de focalização que garantam a inclusão dos idosos em situação de maior vulnerabilidade.
- b) Incluir a problemática da população mais velha às estratégias integrais de redução da pobreza.
- c) Estabelecer mecanismos de cooperação entre o Estado, a sociedade civil e as organizações de idosos, garantindo o cumprimento de seus direitos.

Objetivo 5: *criação das condições adequadas para estimular a participação dos idosos na sociedade, favorecendo que se torne um grupo social forte e fortalecendo o exercício de uma cidadania ativa.*

- a) Ratificar, promover e difundir os instrumentos internacionais vigentes em favor do adulto idoso e fazer com que se cumpram os compromissos adotados em várias conferências mundiais.
- b) Incorporar os idosos na criação e no monitoramento das políticas que os afetam, mediante sua participação, com direito a voz e voto, nos conselhos consultivos ou assessores das instituições nacionais responsáveis pelos assuntos relacionados à velhice.
- c) Promover apoio financeiro e técnico às organizações de idosos, favorecendo seu funcionamento e sua autogestão e especialmente na satisfação das necessidades dos idosos em situação de pobreza
- d) Incorporar os interesses e expectativas dos idosos nos serviços que organizações não-governamentais, privadas e governos oferecem.
- e) Apoiar o desenvolvimento de estudos nos quais se calcule o aporte dos idosos às suas famílias, comunidades e sociedade.

Objetivo 6: *promoção de igualdade de oportunidades e acesso à educação durante toda a vida.*

- a) Incentivar a igualdade de oportunidades que facilitem o acesso dos idosos à alfabetização.
- b) Desenvolver sistemas flexíveis e incentivos para que os idosos completem sua educação básica e secundária.

- c) Promover o envolvimento de idosos na transmissão da cultura e histórias locais às novas gerações, possibilitando a conservação de tradições e raízes culturais das comunidades locais.
- d) Incentivar o acesso dos idosos a programas de educação superior.
- e) Criar e incentivar as atividades dos idosos aposentados cuja experiência laboral seja um apoio eficaz para gerações mais jovens.

Fonte: Estratégia Regional de Implantação do Plano de Ação Internacional de Madri para o Envelhecimento na América Latina e no Caribe. Santiago do Chile, 2003. www.cepal.org.ar/publicaciones/xml/4/14644/lcl2079e.pdf

Conclusão

O envelhecimento da população é um fenômeno inevitável e irreversível. Embora o aumento da esperança de vida deva ser celebrado como uma grande conquista de nossa sociedade, o fato de que a maioria dos idosos viva em condições precárias, abaixo da linha da pobreza e socialmente vulneráveis, faz com que tenham um futuro de privações e incertezas. A pobreza dos idosos, em um mundo que envelhece progressivamente é um grande desafio político, econômico e social e a introdução de medidas para enfrentá-la, é de crucial importância. Tais medidas devem e podem ser encontradas no mercado de trabalho e nos sistemas de transferências sociais e devem funcionar de maneira integrada e coerente no ciclo de vida, promovendo uma perspectiva de igualdade de gênero entre gerações.

A Declaração da OIT sobre a justiça social para uma globalização equitativa adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em sua nonagésima sétima reunião (Genebra, 10 de junho de 2008)¹ representa o marco geral para adotar uma resposta holística, integrada e coerente. A Declaração reconhece a importância do compromisso dos países no momento de “considerar o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente, elemento central das políticas econômicas e sociais”. A Declaração expressa a universalidade da Agenda de Trabalho Decente:

¹ Declaração da OIT sobre a justiça social para uma globalização equitativa adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em sua nonagésima sétima reunião, Genebra, 10 de junho de 2008. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_099768.pdf

“Todos os Membros da Organização devem propiciar políticas baseadas nos objetivos estratégicos, ou seja, o emprego, a proteção social, o diálogo social e os direitos trabalhistas. Ao mesmo tempo, insiste na importância de um enfoque holístico e integrado ao reconhecer que esses objetivos são “inseparáveis, estão inter-relacionados e se reforçam mutuamente”, garantindo a função das normas internacionais do trabalho como meio útil para alcançar todos esses objetivos”.

Mulheres da Terceira Idade e sua Relação com o Trabalho: Expectativas de Qualidade de Vida*

Paulina Osorio Parraguez

Antropóloga social e doutora em Sociologia, professora do Departamento de Antropologia da Faculdade de Ciências Sociais da Universidade do Chile, accésit do Prêmio de Pesquisa Realidade Social Basca, Espanha (2003).

Participação das mulheres no mercado de trabalho

O envelhecimento da população é um fenômeno demográfico cujas repercussões no mercado de trabalho e nas características do emprego adquiriram relevância política, social e econômica dentro dos países mais envelhecidos da América Latina. A estrutura da população ativa apresenta um claro processo de envelhecimento. Portanto, o envelhecimento demográfico não só resulta em mudanças na estrutura populacional, como também modifica a estrutura da população ativa. Se a isso somamos a incorporação da mulher ao mercado de trabalho, que vem aumentando a cada dia, estes fatores nos levam a pensar que em um futuro não muito distante o mercado de trabalho chileno contará com um grande número de mulheres trabalhadoras da terceira idade.

A incorporação da mulher ao mercado de trabalho foi uma importante mudança que ocorreu na sociedade e provocou a alteração da composição da população ativa em relação ao sexo, resultando em transformações estruturais no mercado de trabalho e desemprego. Com

o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, espera-se também uma mudança na proporção que esta representa na população ativa, principalmente entre as trabalhadoras jovens, pois, ao cruzar a idade com o sexo, espera-se que as taxas de atividade mostrem diferenças significativas. Porém, se analisarmos a estrutura da população ativa em homens e mulheres em termos de evolução e mudanças, percebe-se uma tendência ao equilíbrio ou neutralização global, à medida que as mulheres foram ingressando no mercado de trabalho e muitos homens se aposentando. Mesmo assim, a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho no Chile ainda é a mais baixa da América Latina, com um de cada seis empregos criados ocupado por uma mulher.

O mundo do trabalho para a mulher se encontra, portanto, caracterizado por uma maior taxa de desemprego e uma menor taxa de atividade. O trabalho feminino se caracteriza por várias jornadas de meio período, trabalho por horas ou trabalho domiciliar. Para reduzir o custo da mão de obra e de produção, as empresas buscam cada vez mais a subcontratação e o trabalho domiciliar. Nestes casos, a mulher costuma ser a empregada, combinando seu trabalho e a sua atividade doméstica em seu domicílio, e assim a linha que divide o setor público do setor privado desaparece. As melhores condições de trabalho estão associadas às mulheres que buscaram novas alternativas de emprego, como as que constituíram uma pequena ou média empresa com a ajuda de algum subsídio por parte do Estado, as autônomas ou as que trabalham por conta própria.

No entanto o ciclo vital de um grande número de pessoas não está mais organizado pelo emprego contínuo. Este paradigma trabalhista masculino está sendo substituído pelas normas que caracterizam a experiência das mulheres no mercado de trabalho, principalmente quanto a sua descontinuidade e sua capacidade em complementar atividades. Isto é o que Schuller (1989) chama de “feminilização do emprego” e apresenta as seguintes características: a) fragmentação e descontinuidade do emprego; b) ausência de previsão trabalhista e ocupacional; c) desempenho de trabalhos em meio período; d) alta incidência de mobilidade profissional descendente; e) posições secundárias nos postos de trabalho; f) alta ambiguidade em relação ao status ou à posição em trabalhos informais.

Todos esses elementos aportam especial importância à estrutura temporária na vida das mulheres, pois se relacionam com suas trajetórias

trabalhistas e seus níveis sociais no decorrer do tempo e de suas vidas.

A incorporação da mulher ao mercado de trabalho é resultado de uma longa luta de vários segmentos sociais. Exercer o direito ao trabalho já é uma realidade para uma grande porcentagem de mulheres¹. Porém esta situação se torna complexa quando está relacionada ao trabalho na terceira idade. Essa é uma realidade que só recentemente foi conscientizada no âmbito trabalhista e da seguridade social. Guzmán *et al* (2000)² afirmam que as características do mercado de trabalho quanto à divisão sexual hierárquica sustentam a valorização diferenciada dos trabalhos realizados por homens e por mulheres, diretamente relacionada com a subordinação doméstica e social das mulheres. Sua maior presença e participação no mercado de trabalho não indica necessariamente uma mudança na sua posição em relação aos homens e à valorização social de sua atividade laboral. O modelo de demanda, experiência e configuração social do trabalhador continua sendo o masculino, e isso se acentua na terceira idade.

As idosas entrevistadas durante o trabalho de campo de uma pesquisa³ afirmam que estão postergando o máximo possível o momento de retirarem-se do mercado de trabalho porque o que receberão por sua aposentadoria não será suficiente para garantir uma boa condição de vida em suas velhices. O fator insegurança diz respeito aos benefícios de aposentadoria e cobertura para saúde, ou seja, um emprego não é seguro quando não está respaldado por leis sociais mínimas ou básicas. Isto tem relação direta com o benefício de aposentadoria futura e com as expectativas de receitas durante a velhice. O problema é que a flexibilidade e a consequente precariedade do emprego se tornem a principal característica do mercado de trabalho em um futuro próximo. Assim, com o aumento da população maior de 60 anos, aumentará a pobreza, resultando numa velhice com muito baixos ingressos. De tal forma que “a pobreza na velhice

¹ A incorporação progressiva da mulher ao mercado de trabalho tem modificado a estrutura da população ativa com relação ao sexo. As mulheres participantes ativas do mercado de trabalho representam mais de 30% do total da força de trabalho ocupada.

² As autoras realizam uma análise dos percursos biográficos de mulheres de três gerações diferentes, focando inter-relações, mudanças e configuração. Neste estudo evidencia-se a coexistência de diversas gerações de mulheres trabalhadoras no mercado de trabalho e também “mostra algumas recomendações de políticas para facilitar o acesso, a permanência e a mobilidade das mulheres no mercado de trabalho e o desenvolvimento das trajetórias laborais mais autônomas”.

³ O Projeto FONDECYT Pós-Doutoral nº 3050029, “Trabajadoras mayores y jubilación. Expectativas y valoraciones de las mujeres ante la jubilación y la vejez” (2005-2007), do qual a autora é a pesquisadora responsável.

começa quando se trabalha em troca de salários baixos, e com as mulheres isso ocorre de maneira mais constante” (Bazo, 2001:25). Isso é uma questão preocupante quanto ao benefício de aposentadoria. Se já sabemos que os salários das mulheres costumam ser mais irregulares que o dos homens - devido à maternidade, à criação dos filhos ou aos familiares -, estas são mais afetadas pela perda, que lhes significa contribuir à seguridade social com salários mais baixos. “Enquanto as mulheres continuam sendo, no seu período de vida ativa, um exército de reserva de mão de obra, se mantém e perpetua o sistema de desigualdade entre gêneros, que se acentua na velhice” (op. Cit.: *ibid*). Portanto o trabalho e a aposentadoria estão relacionados com os fatores econômico e social.

A compreensão da trajetória trabalhista das mulheres não se baseia só no número de empregos que estas tiveram e as mudanças por elas experimentadas, mas também no conhecimento das características dessas mudanças. Por exemplo, se representaram trabalhos mais qualificados e que lhes proporcionaram uma maior satisfação pessoal. Com relação às mulheres, os padrões de emprego são mais complexos (Phillipson 2002) e variam de acordo com alguns fatores relacionados ao mercado de trabalho (demanda) e fatores externos (estado civil, nível de instrução). Itinerários, trajetória trabalhista e qualidade do emprego que caracterizou a vida das mulheres como trabalhadoras também nos indicam sua experiência, qualidade de vida e expectativas de empreendimento na terceira idade. A construção de uma trajetória ou percurso trabalhista é, sem dúvida, complexa tanto para homens como para mulheres. Nela intervém uma série de fatores que lhe dão sentido social e individual. Cada fator ou elemento se configura em um determinado tempo e espaço: “em qualquer histórico trabalhista, é possível observar vários momentos de conflitos e crises. A maneira de lidar com esses conflitos e superá-los e o apoio familiar para enfrentá-los sem a necessidade de deixar o emprego são decisivos para o desenvolvimento da autonomia das trabalhadoras e para seu melhor conhecimento das lógicas que organizam o meio laboral e seus direitos” (Guzmán *et al* 2000:21). De tal maneira que a relação entre gênero, trabalho, qualidade de vida e viver a terceira idade de maneira satisfatória se torna cada vez mais estreita.

Ao discutirmos a participação trabalhista feminina ou, mais concretamente, a incorporação da mulher ao mercado de trabalho, necessariamente nos deparamos com estilos de vida, costumes conjugais e

com a composição e dinâmica da família nuclear atual, porque “o ambiente de trabalho é o espaço mais revelador para entender a importância do gênero, os aspectos socioculturais, educacionais e econômicos que condicionam e emolduram as inter-relações sociais de uma determinada sociedade e em uma determinada época e está protagonizado por sujeitos sexuados que constroem sua identidade em torno dele, se confluem e interagem no trabalho” (Silveira 2001).

A trajetória de trabalho das mulheres da terceira idade apresenta um início muito bem definido. O fim, ou aposentadoria, ainda é construído. Em relação ao primeiro emprego ou trabalho, podem ocorrer duas situações. Na primeira, as mulheres deixam seus lares para realizar um trabalho em outros espaços, fora de casa; na segunda, trabalham como autônomas e realizam sua atividade em suas próprias casas, de tal forma que se mantêm vinculadas e dedicadas às suas famílias e responsabilizadas por elas. Este último caso é mais característico dos grupos de mulheres com mais idade. O início da trajetória de trabalho, tanto em homens como em mulheres, depende em grande parte das características do mercado de trabalho e do sistema produtivo no momento de sua incorporação inicial, “por isso, quando as diferentes gerações iniciam sua vida laboral, enfrentam estruturas ocupacionais diferentes e com determinadas demandas de força de trabalho (...) e, como consequência, observam-se claras diferenças nos primeiros empregos das mulheres de diferentes gerações” (Guzmán *et al* 2000:5).

A vivência da experiência trabalhista de diversas gerações muda segundo as transformações estruturais do mercado de trabalho. O significado do trabalho também muda.

“A história trabalhista da maioria das pessoas era, até há pouco tempo, totalmente linear: mesmo com a mudança de atividade, ou até mesmo de empresa, os lucros eram sempre acumulativos. De fato, todas as mudanças eram justificadas por esse fato. Com o passar do tempo, adquiria-se experiência, e essa experiência servia para construir um caminho ascendente pelo qual o trabalhador avançava durante sua vida laboral. Por isso, entrevistar um trabalhador com mais de 50 anos de idade e convidá-lo a nos contar sua história nos permitia construir um relato coerente de sua trajetória profissional, como se fosse uma grande narração clássica: com começo, desenvolvimento e fim claramente inter-relacionados.

Hoje isto é algo que começa a tornar-se impossível. Para a maioria dos trabalhadores, sua história laboral se assemelha mais a um pequeno relato pós-moderno, construído com pinceladas aparentemente desconexas: uma sucessão de empregos sem relação ou escassamente relacionados entre si, de modo que não é fácil determinar se a mudança de emprego implica ou não uma melhora além da melhora imediata, uma vez que não é possível estabelecer um projeto a longo prazo” (Zubero 2000).

As trabalhadoras da terceira idade possuem uma trajetória laboral não só mais longa que a das gerações mais jovens, como também se caracteriza por ser mais estável, geralmente em uma mesma empresa ou local de trabalho, e seus empregos costumam ser mais qualificados e com menos mudanças e descontinuidade. Entretanto, a trajetória trabalhista das mulheres jovens se caracteriza por várias mudanças de empregos.

Estudos realizados em países industrializados mostram que as mulheres preferem a estabilidade de emprego à mudança para um trabalho melhor. As mudanças de trabalho nem sempre significam mudança na posição ocupacional. É por isso que elas preferem permanecer em um mesmo emprego e não arriscar-se a uma mudança que, com o tempo, possa significar descontinuidade trabalhista. Os grupos mais jovens, por sua vez, costumam deixar o trabalho para estudar. Muitas passam a se dedicar a estudos de formação técnica e superior. Por isso, ao voltarem ao mercado de trabalho, normalmente conseguem melhores empregos – ou, pelo menos, têm essa expectativa. Na busca de uma melhor posição trabalhista ou como consequência da flexibilidade do mercado de trabalho atual, as mulheres apresentam uma maior mobilidade entre empregos. A mudança para trabalhos autônomos ou para autoempregos se dá, em muitos casos, devido à busca de uma atividade flexível e de maior autocontrole, como é o caso do empreendimento na terceira idade: “para algumas destas mulheres, o autoemprego seria a única possibilidade de continuar trabalhando quando já não podem ser assalariadas, ou porque com o avançar do ciclo vital a idade se transforma em um obstáculo para encontrar emprego” (Guzmán *et al* 2000: 15).

Geralmente, as trabalhadoras com mais idade têm uma trajetória de trabalho longa (mais de 20 anos). Segundo o estudo antes mencionado, grande parte das mulheres idosas realizou trabalhos paralelos, o que significa a quase inexistência de interrupções durante sua vida laboral. Esta

situação de estabilidade no trabalho é característica das profissionais que realizaram trabalhos não-manuais altos e das trabalhadoras independentes. A descontinuidade e as interrupções no itinerário trabalhista são mais características das classes mais jovens. Nelas se constata mais mudanças e afastamento⁴ do trabalho por determinado período, os quais implicam maior ausência de receita. Este período (em geral, não menos de um ano) é de retorno ao lar para a criação dos filhos e familiares, em tempo integral, até que volte a participar do mercado de trabalho ao encontrar um novo emprego ou quando termina a fase de criação.

Todas essas mudanças observadas no desenvolvimento e na vida das diversas gerações de mulheres trabalhadoras só são possíveis de compreender e dimensionar no contexto da transformação que a sociedade chilena sofreu nos últimos tempos. A posição e relação das mulheres trabalhadoras com o mundo social, doméstico e familiar é diferente. Deparamo-nos cada vez mais com o que Del Valle (2002) chama de “novas socializações”. Tais mudanças no panorama nacional “debilitaram as representações homogêneas sobre estilos e formas de vida e propiciaram mudanças nos comportamentos pessoais e sociais. As transformações econômicas também significaram uma nova demanda de trabalho para as mulheres, a qual estas puderam satisfazer devido a sua maior preparação e à elevação de seus níveis de escolaridade” (Guzmán *et al* 2000:18).

Mulheres, trabalho e terceira idade

A construção da identidade como mulheres da terceira idade ocorre com novos elementos, relações interpessoais e um autoconceito positivo, que lhes permite um desenvolvimento integral de suas capacidades. Estas mudanças e a geração de novos processos de construção de identidade nas mulheres trabalhadoras nem sempre ocorrem durante a juventude ou coincide cronologicamente com a incorporação dos homens ao mercado de trabalho.

O interessante é quando o início da vida laboral ocorre na terceira idade. Para o caso das mulheres, costuma coincidir com outro fato

⁴ Entre as causas e motivações do afastamento ou da interrupção do trabalho encontram-se: a) motivação familiar: casamento, oposição do marido, nascimento e cuidado de filhos, tarefas domésticas etc.; b) trabalho: salários, carga de trabalho, jornada laboral, relações com o empregador, insatisfação com a atividade etc.; e, em menor proporção, c) demanda: demissão, fim de contrato, fechamento da empresa etc.

significativo em suas vidas: a viuvez. Para muitas mulheres, a experiência trabalhista surge na maturidade; para outras, na viuvez (Osorio, 2007). Vejam o que dizem:

- “Eu gosto muito de trabalhar, principalmente com essa idade em que falam muito do ‘ninho vazio’. Durante esses anos, me senti muito bem, com muita energia. Não pretendo depender de ninguém, eu não gostaria disso” (não-profissional, 59 anos).

- “Dos 33 aos 40 anos, vivi uma fase de aprendizagem novamente. Minha vida laboral começou ao redor dos meus 40 anos de idade. Nesse tempo, acho que consolidei minha identidade e comecei a viver como uma pessoa. Primeiramente, como mulher: mulher-esposa, mulher-mãe, mulher-estudante. Depois, mulher-trabalhadora. Dos 50 aos 60 anos, experimentei a consolidação trabalhista. O aspecto profissional passou a ser muito mais importante, o eixo da minha vida” (profissional, 67 anos).

A idade subjetiva⁵ - mais que a cronológica - tem um papel importante no desenvolvimento no espaço público das mulheres por meio de seu desempenho trabalhista:

“Eu gosto muito da minha casa, mas não sirvo para isso e acho que até para cuidar não sirvo. Quando comecei a trabalhar neste novo trabalho, aos 51 anos de idade, parece que tiraram dez anos de cima de minha jornada. Então percebi que me sentia com mais vitalidade, com mais ânimo, mais contente. Inclusive a relação matrimonial não andava como deveria ser. Então voltar a trabalhar foi muito bom” (não-profissional, 66 anos).

Como já citado anteriormente, parece que o papel trabalhista e o papel familiar (do lar) se encaixam e se complementam satisfatoriamente também na vida cotidiana das trabalhadoras idosas. A eficiência multipapel das mulheres faz com que o desempenho de ambos os papéis se traduza em um importante uso social e em equilíbrio familiar. A trabalhadora idosa constantemente procura a compatibilidade familiar, mas sem sacrificar seu desenvolvimento profissional e trabalhista. Na experiência

⁵ Teresa del Valle (2001) também propõe e destaca a necessidade de explicar a diferença de idade com relação ao sentimento. O ponto de partida desta idade sentida é a realidade subjetiva de cada homem e cada mulher. “Configura-se a partir de qualidades pessoais e de caráter que manifestam graus de autoestima, saúde, capacidade de adaptação às mudanças, habilidades sociais, assim como aspectos relacionados com as características do entorno social e afetivo” (p. 49). O ponto de partida da idade sentida é a definição que a pessoa faz de si mesma.

cotidiana, ambas as identidades não são vividas de modo inconciliável, e isso proporciona uma maior sensação de bem-estar e vincula a atividade desenvolvida com a qualidade de vida na terceira idade. É um tudo de vida, integrado, muito bem conjugado, mas sempre com uma grande porção de sacrifício e sentimento de culpa, próprio dessa geração e de seu processo de socialização, que lhes reforçou que seu “dever” como mulher é ser, antes de qualquer coisa, mãe e esposa, e que a decisão de trabalhar fora do lar colocaria em risco o funcionamento de seu lar e de seu papel de cuidar de alguém. Há mulheres que não vêem sua participação trabalhista separada de seu desempenho doméstico. São as que se consideram parte de uma geração que teve de experimentar a dupla jornada trabalhista (produtiva e reprodutiva), mas sem que uma estivesse totalmente subordinada à outra:

“Eu tomei a consciente decisão de estudar, mas não vou tirar muito tempo de estar com minha família, com meus filhos, pois queria estudar e também queria ser dona de casa. Percebi que uma coisa não exclui a outra: minha família, minha casa, minha profissão... para mim é uma coisa só, é um pacote só. Posso estar na cozinha e estou pensando em meu problema, ou seja, é uma forma de vida. Inclusive as decisões de até onde ia chegar a minha vida trabalhista dependem, certamente, de uma decisão que eu tomei com relação aos meus filhos. Mas sempre em um só núcleo: meus filhos, minha família e o trabalho - indistinguíveis” (profissional, 55 anos).

O mundo trabalhista não foi historicamente o espaço de intervenção da mulher idosa, nem da mulher em geral. O mercado de trabalho mudou, incorporou as mulheres como um contingente significativo, “fixou novos limites para entrar na velhice e redefiniu as fronteiras entre atividade e aposentadoria” (Guillemard 1991:38). No ciclo vital, foram estabelecidas novas relações entre idade e experiência trabalhista. Manifestando-se diretamente na resignação dos tempos: tempos vitais e tempos de trabalho. A atividade trabalhista faz com que as pessoas de conexões sociais configurem uma determinada identidade social, penetrando na sua sociedade e participando dela reconhecidamente. A ocupação define, em grande proporção, a vida social dos indivíduos. O trabalho não só ocupa o tempo dos indivíduos, mas, muitas vezes, configura suas vidas, nas quais as atitudes de conduta e sociais que comporta dependem, principalmente, da função trabalhista que desempenha, integrando os diferentes grupos sociais que constituem nossa sociedade moderna. O fato de a atividade

trabalhista configurar grande parte de nossa vida, por um lado, e de que a sociedade pós-industrial não exija grandes esforços, nem signifique um grande desgaste físico, por outro, afeta e atua, necessariamente, sobre o fenômeno da aposentadoria e a experiência de vida na terceira idade.

No caso da mulher idosa, o trabalho e a aposentadoria apresentam particularidades. O potencial econômico e social da funcionalidade da mulher é significativo, pois seu perfil ocupacional é menos rígido que o dos homens. Silveira (2001) o vê da seguinte forma:

”As mulheres tiveram que renunciar a ele [emprego] ou combiná-lo com sua tarefa doméstica, em um modelo de ‘dupla presença’ que explica a multiplicidade de papel que hoje a mulher assume e que exige um desdobramento do tempo, atenção, espaços e energia para que seja possível o funcionamento da casa como se esta estivesse se dedicando a ela em tempo integral. Isso resulta em uma clara desigualdade no uso do tempo e na distribuição das cargas”.

Quando a mulher desempenha ambos os papéis (trabalhista e doméstico), o faz de maneira eficiente e equilibrada. O fato de a mulher se desempenhar tanto no âmbito privado (lar) como no público (sociedade) lhe permite, por um lado, estar mais preparada para adaptar-se e enfrentar discontinuidades. Por outro, “nunca se aposenta”, afirma Moragas (1998), pois quando a mulher abandona a atividade produtiva, deve encarar – agora em tempo integral – a atividade reprodutiva, isto é, o cuidado dos filhos (na maioria dos casos, netos), o cuidado do esposo e dos idosos (geralmente seus pais) e a administração do lar. Sua característica multipapel não a limita ao refúgio da família. Ela procura um equilíbrio entre as relações familiares e outras atividades no espaço público. Assim, busca a continuidade de suas conexões sociais, logo muitas mulheres da terceira idade se integram à participação de organizações da sociedade civil, sejam elas comunitárias, religiosas ou políticas, ou empreendem atividades de trabalho, principalmente o autoemprego e o microempreendimento.

Por isso é interessante conhecer a expectativa e a definição de “aposentadas” que as mulheres idosas fazem delas mesmas. O gênero, como classificação socioantropológica e como componente da identidade social das pessoas, cumpre um importante papel na compreensão e na explicação de tal processo vital. Já “o pensamento feminista propiciou o desenvolvimento de um corpus teórico que analisa detalhadamente os

fortes vínculos entre o gênero e o envelhecimento, ressaltando de maneira crítica e lúcida as diferentes posições com relação ao poder e status de homens e mulheres na hierarquia social” (Arber e Ginn 1996:8).

Algumas pesquisas (Bernard *et al.*, 1996), dando continuidade à tradição de pesquisadores pioneiros neste tema, analisaram a influência do trabalho marcado pelo gênero na velhice das mulheres e observaram que os preconceitos contra a idade também estão relacionados com a perda da valorização do acúmulo de experiência, seja profissional ou vital. Estas pesquisas ressaltam a dimensão de gênero como um fator fortemente enriquecedor ao aproximarmos a aposentadoria e a velhice da temática laboral, principalmente sob três aspectos. Primeiro, pelo lugar da mulher no mercado de trabalho, assim como o tipo de trabalho que desempenha e o nível que alcança em sua vida e trabalho.

Isto é relevante porque a discriminação de idade – não só no mercado de trabalho – costuma estar caracterizada pelo gênero, prejudicando as trabalhadoras maiores. E “é provável que este modelo de discriminação seja decisivo para configurar uma série de experiências que atingem as mulheres no trabalho e na aposentadoria – e também como vivem na terceira idade” (Bernard *et al.*, 1996: 93).

Em segundo lugar, pela falta e continuidade das trajetórias laborais. Isto provoca postergação constante dos objetivos profissionais. A experiência laboral, principalmente de tipo profissional, em mulheres jovens gera um “modelo de convergência” em relação aos homens, em relação do curso vital⁶. As experiências laborais das mulheres, sobretudo das idosas, e a estrutura do seu lugar de trabalho influiriam na sua aposentadoria.

Terceiro, porque a adaptação à aposentadoria seria diferente em homens e mulheres. A situação financeira é fundamental. Mas também a diferenciação está marcada pelo nível de apego social ao local de trabalho, maior em mulheres. Apesar disso, algumas pesquisas – Atchley, 1976⁷– mostram que os homens são mais incrédulos perante os efeitos da aposentadoria e a adaptação a essa mudança ao longo da terceira idade.

Para homens e mulheres, a decisão de aposentar-se é diferente,

⁶ Segmentação do curso vital: divisão entre educação, trabalho e aposentadoria.

⁷ Selected social and psychological differences between men and women in later life, citada em Arber e Ginn 1996.

considerando os seguintes três aspectos (Jepsen, 2002): a) posição das mulheres no mercado de trabalho, pois participam principalmente no setor de prestação de serviços e em empregos de tempo parcial; b) suas pensões são mais baixas, comparadas com as dos homens; c) o momento no qual as mulheres deixam o mercado de trabalho. Pode-se perguntar a uma mulher que aspectos estão por trás da decisão de retirar-se do mercado de trabalho de forma prematura, se são só familiares.

Algumas pesquisas, principalmente dos Estados Unidos, concluem que o impacto da saúde de um dos cônjuges na decisão da aposentadoria, é diferente em homens e mulheres. Os homens continuam trabalhando para pagar o tratamento de suas esposas. Por outro lado, as mulheres se aposentam prematuramente para que elas mesmas cuidem de seus maridos. No entanto não está muito claro se a saída das mulheres está mais relacionada com uma necessidade de cuidados por parte de um familiar ou por uma dependência econômica. Este último caso é um incentivo para permanecer no mercado de trabalho ou para desenvolver atividades de empreendimento durante a terceira idade. Assim, a necessidade de cuidados motivaria a saída prematura e a dependência financeira motivaria a permanência (Jepsen, 2002).

Entre as mulheres a aposentadoria prematura, por exemplo, costuma significar uma pobreza prematura durante a velhice: “para muitas mulheres [...] que voltaram a trabalhar depois de criar seus filhos e filhas ou que trabalharam com dedicação parcial em ofícios manuais, a perspectiva de um benefício de aposentadoria reduzido transforma a aposentadoria antecipada em uma má opção” (Bernard *et al*, 1996:100). Se uma mulher se aposenta antecipadamente por motivos de saúde ou para cuidar de algum familiar, o mais provável é que o faça ao redor dos 50 anos de idade. Existe também uma relação estreita com a aposentadoria antecipada do casal. Se o marido se aposenta prematuramente, há uma grande possibilidade de que a mulher também o faça e vice-versa (Osorio, 2004).

As desigualdades de gênero presentes na vida laboral normalmente se projetam na aposentadoria. A cultura com os costumes, sistema de valores e visão do mundo está estreitamente ligada ao processo de envelhecimento. Segundo o estudo de Bernard *et al* (1996), no caso das trabalhadoras idosas casadas, para a saída do mercado de trabalho ou a aposentadoria involuntárias se apresentam os seguintes motivos: necessidades da empresa

– reestruturações de quadro de funcionários, encerramento das atividades ou demissões –, deterioração da saúde da própria trabalhadora e, como citado anteriormente, as necessidades de cuidados e assistência a terceiros e razões familiares. Estas saídas são consideradas não voluntárias, logo são motivadas por causas externas e não relacionadas com as expectativas de idade de retirada ou aposentadoria das trabalhadoras idosas. Assim, na decisão da mulher de aposentar-se encontramos três elementos que parecem ser importantes: no Chile, e em outros países, a idade de aposentadoria das mulheres é anterior à dos homens; o papel de cuidar de alguém, e os benefícios da segurança social levam a considerá-las como dependentes. A saúde também constitui um fator que influi na aposentadoria, assim como a composição do lar e a realidade conjugal.

A terceira idade como experiência de vida produtiva

Trabalho, qualidade de vida e terceira idade também nos deveriam levar a pensar em desenvolvimento, em que as transformações do mercado de trabalho estão acompanhadas por um novo paradigma do trabalho e dos modos de produção. Falamos, portanto, de envelhecimento produtivo, mas num sentido muito mais amplo do que simplesmente econômico. O sentido, na terceira idade, acontecerá segundo o lugar que ocupem em nossas sociedades o capital social, cultural e simbólico de toda uma geração. As atividades pós-aposentadoria ou de empreendimento na terceira idade constroem um espaço real e simbólico para o desenvolvimento. Real, pois é um aporte concreto oriundo de seu trabalho e gera bens, sentido de vida, redes sociais, comunidade, desenvolvimento local, familiar e individual. E simbólico, pois configura significados positivos de capacidade e oportunidade e contribui fora da “carga social”, a exclusão ou a aposentadoria. Esta idéia de desenvolvimento se encontra na base da construção do paradigma do envelhecer produtivo. Nos seus rasgos mais vinculados ao pensamento operacional, o paradigma do envelhecer produtivo (Corporação Años, 2005) implica um conjunto de opções – intelectuais, perceptivas, metodológicas – em relação às pessoas da terceira idade, seu estatuto e inclusão social. Inclusão que permite ir abrindo espaços e benefícios nos postos de trabalho, o que significa uma dupla conquista: esse bem-estar no trabalho ou na atividade realizada logo se projeta como qualidade de vida durante a terceira idade.

Bibliografía

ARBER, S. y J. GINN “Opiniones y limitaciones de las mujeres casadas ante la jubilación”, en Arber y Ginn (ed) 1996. Relación entre género y envejecimiento. Madrid: Nancea; 1996.

BAZO, M^a. T. La institución social de la jubilación: De la sociedad industrial a la postmodernidad. Valencia: Nau Llibres; 2001.

BERNARD, M. *et al.* “Trabajo y jubilación marcados por el género”, en Arder y Ginn (eds.) 1996. Relación entre género y envejecimiento. Madrid: Nancea; 1996.

CORPORACIÓN AÑOS Adulto mayor y desarrollo local. Serie Indagaciones Gerontológicas Nº1. Santiago; 2005.

DEL VALLE, T. “Contrastes en la percepción de la edad”. En Maqueira, V. 2001. Mujeres mayores en el siglo XXI. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; 2001.

DEL VALLE, T. (coord) Modelos emergentes en los sistemas y las relaciones de género. Madrid: Nancea; 2002.

GUILLEMARD, A. M. Envejecimiento, edad y empleo en Europa. Situación Actual y Perspectivas. Madrid: Instituto de Estudios de Prospectiva; 1991.

GUZMAN *et al.* Trayectorias Laborales de tres generaciones de mujeres. Ponencia 3er Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, 17-21 mayo de 2000. Buenos Aires; 2000.

JEPSEN, M. “The scientific debate on older workers”, en Jepsen, M *et al.* (eds.) 2002 Active Strategies for Older Workers. Bruselas: European Trade Union Institute; 2002.

MORAGAS, R. Gerontología Social. Barcelona: Herder; 1998.

OSORIO, P. “La Jubilación y sus implicancias socioculturales”, trabajo publicado en las Actas del 3er Congreso Chileno de Antropología. Santiago: Colegio de Antropólogos, 1063- 1069; 1998

OSORIO, P. Nuevos procesos de jubilación en las sociedades industriales contemporáneas: el caso vasco. Cuadernos Sociológicos Vascos 14. Vitoria-Gasteiz: Secretaría de la Presidencia del Gobierno Vasco; 2004.

OSORIO, P. “Nuevas transiciones hacia la jubilación”. Revista Electrónica Euskonews & Media, sección Gaiak del 15 al 22 de octubre, EUSKO IKASKUNTZA /SOCIEDAD DE ESTUDIOS VASCOS (EI/SEV), Publicación electrónica; 2004.

NOTA: O “Envelhecimento ativo” e a contribuição da terceira idade ao mundo laboral foi o tema principal do Congresso Nacional de Organizações de Maiores, organizado pelo CEOMA (Confederação Nacional), que aconteceu nos dias 22 e 23 de outubro de 2009 na cidade espanhola de Sevilha.

OSORIO, P. “Construcción Social de la Vejez y Expectativas ante la Jubilación en Mujeres Chilenas”. *Universum* vol.22, Nº 2, pp.194-212; 2007.

PHILIPSON, C. *Transitions from work to retirement. Developing a new social contract*. Great Britain: Keele University; 2002.

RIOS, P.; E. GUTIERREZ; P. OSORIO y C. WILSON. *Adulto Mayor, Ciudadanía y Organización Social*, Santiago: Instituto de Normalización Previsional; 1999.

SILVEIRA, S. *La Política formativa con dimensión de género: Avances y desafíos para el nuevo siglo*. OIT. Publicación virtual; 2001.

ZUBERO, I. *El derecho a vivir con dignidad: del pleno empleo al empleo pleno*. Madrid: HOAC; 2000.

Empreendedorismo, Trabalho, Qualidade de Vida e Terceira Idade: Análise de um Percorso Introspectivo

Paulo Ferreira Vieira

Psicólogo e consultor em Recursos Humanos.

Retrato

*Eu não tinha este rosto de hoje,
Assim calmo, assim triste, assim magro,
Nem estes olhos tão vazios,
Nem o lábio amargo.*

*Eu não tinha estas mãos sem força
Tão paradas e frias e mortas
Eu não tinha este coração
Que nem se mostra*

*Eu não dei por esta mudança,
Tão simples, tão certa, tão fácil:
- Em que espelho ficou perdida
A minha face?*

Cecília Meirelles

A elaboração de um texto para ser publicado me deixa sempre assustado, ansioso e bastante preocupado. A idéia de transformar experiências, compreensões e mesmo sentimentos vividos ao longo de meu percurso profissional me impõe o receio de apequenar o conhecimento adquirido e a vida vivida.

Penso que escrever sobre o trabalho, sobre os empreendimentos com os quais nos envolvemos e sobre o tempo que passa é refletir sobre a vida - e, portanto, difícil empreitada. É possível que a incerteza da habilidade para escrever e a certeza da permanência da palavra escrita no espaço e no tempo produzam em mim esse temor.

Aqui estou eu, pleno de dúvidas, temores e até uma certa vergonha de escrever sobre algo que, na escala objetiva de faixa etária, já me diz respeito. Ao mesmo tempo, o vigor com que enfrento esses fantasmas revela para mim mesmo a intensidade da vida e da crença na consciência que a desenha.

Desde o convite para participar deste projeto, tenho adiado o momento de me colocar diante do computador. O prazer pelo convite é evidente em mim. O medo, vivido na mesma intensidade. Prazer-medo, binômio a ser enfrentado na ação empreendedora. A ousadia é a saída para o começo. Mesmo assim, confesso que não sei por onde começar. Não me interessa escrever algo que seja repetição do que tantos, com muito mais competência do que eu, já fizeram. Seria uma repetição desnecessária.

Tenho certeza de que, como sempre, o medo será superado pelo enfrentamento sincero de suas causas e pela alegria antecipada pelo resultado obtido. Sinto-me animado pela perspectiva do momento de colocar o ponto final e pelo prazer da leitura do texto que for construído.

Fui tentado, pelo medo, a adiar e até recusar o trabalho de escrever, mas a responsabilidade pela palavra empenhada me impunha continuar. O compromisso assumido tem tanto ou mais valor do que um contrato escrito. O melhor de tudo é que experimento, ao escrever, como em tantos outros empreendimentos, o prazer pelo triunfo da força do impulso criador, que não esmorece com a idade. Constato em mim mesmo que a vida e a consciência não têm idade; o corpo, sim.

Medo, fascínio pelo itinerário desconhecido, pela porção de incertezas em minhas quase-certezas. Responsabilidade para comigo

mesmo, para com aqueles que se interessarem pelo texto e por aqueles que, como eu, reagem às convenções de tabelas que fragmentam a vida em etapas que pretendem prescrever o viver.

Deixei o tempo passar até hoje (quando iniciei a escrita), acreditando no movimento e no ritmo que ele nos impõe em sua inevitabilidade. Os dias passaram, e aqui estou eu às voltas comigo mesmo, impregnado por minhas experiências, enredado pelo meu passado e por todo o conhecimento que acumulei e reciclei ao longo de minha história.

Ao mesmo tempo, sinto-me pleno de futuro. Com a certeza de um texto gravado em mim e com a incerteza das palavras e forma. Encarregado por mim mesmo de uma tarefa cujo conteúdo e processo ainda desconheço, mas que se tornou, nas últimas semanas, dever intrínseco que me impulsiona ao desconhecido ao qual me leva essa viagem à qual tenho-me convidado insistentemente em várias ocasiões de minha vida e, com a mesma força, recusado-me a empreender.

Experimento prazer pelas primeiras frases que se delineiam sem uma crítica mais severa, que atacaria minha coragem e destruiria a vontade, deixando-me soberano nos meus adiantos pessoais, fugindo do desejo implacável de me reproduzir em cada palavra, em cada citação de um autor conhecido, em cada história ou mito re-relatado.

Empreender subentende o sonho que norteia. Existe o norte, mas não existe a certeza do que se vai encontrar ao longo e ao final da viagem em todos os detalhes. O risco é inevitável! É preciso ter a paciência - agora eu a tenho - para ir construindo aos poucos, aceitando a ajuda das circunstâncias e das lembranças que vão calibrando nossas possibilidades ao longo do percurso. No vigor de minha idade atual, a paciência foi aprendida e hoje é natural.

Na busca do ponto de partida, dei-me conta, repentinamente, de que me encontro no limiar do que convencionaram chamar de terceira idade. Decidi ousar comigo e tratar o tema proposto viajando para dentro de mim mesmo, nesse momento em que meu físico toma um lugar tão diferente daquele de alguns anos atrás. Uma viagem num momento em a vida mais ousa comigo. A ousadia da vida me deixa agradecido a ela, porque me permite dizer com firmeza: *continuo sendo*. Resolvi compartilhar minha introspecção ao empreender o texto. Ainda temo a arrogância ou a pieguice quando decido elaborar minha escrita a partir de meu mundo

pessoal-profissional. Prometo a mim mesmo a vigilância contra essas duas armadilhas.

Decidi escrever sobre a vida que pulsa em um corpo que já ultrapassou mais da metade da melhor expectativa de vida que as estatísticas nos podem apresentar. Resolvi empreender esse movimento para dentro de minha própria existência e estabelecer comigo meu próprio diálogo e texto. Escolhi testemunhar o objeto a ser tratado, em vez de teorizá-lo. Nas entrelinhas do testemunho pessoal, minha compreensão do tema vai se revelando.

Tentarei ser útil, mas não tenho nenhum compromisso com o pragmatismo presunçoso e arrogante que a posição cirúrgica e asséptica da neutralidade cartesiana impõe. Não quero ser neutro aqui. Impossível ser neutro diante de si mesmo, diante de sua própria história. Estou convencido de que a neutralidade não é boa companhia para a compreensão, para o saber. Não tenho a intenção de contrapor ou de declarar qualquer oposição que não possa se traduzir em contribuição para pensar os dilemas não resolvidos e ainda presentes no debate sobre os objetos do texto que já iniciei. Empreendedorismo e neutralidade não combinam, além de tudo! A emoção é motor do movimento, afirmava Aristóteles. Já me encontro em pleno movimento para dentro de mim.

Há 23 anos, empreendi, construí, consolidei e continuo empreendendo uma empresa artesanal de consultoria em recursos humanos. Troquei uma carreira executiva bem-sucedida pelo sonho de aprofundar o conhecimento sobre alguns temas aos quais, como consultor, decidi dedicar-me. Corri riscos. Mantive e renovei em cada momento o sonho que está em sua gênese. Não há como empreender sem um sentido e sem o porquê. A idade não esmorece o sonho; torna-o mais nítido, mais bem definido. Os obstáculos, os riscos e as vicissitudes são enfrentados com mais serenidade. O significado do sonho ficou muito mais emocionante à medida que o tempo passou desde 1986. Cada descoberta, cada nova experiência me dá a certeza de que nada foi casual, menos ainda em vão. Há muito mais para descobrir e aprender.

A emoção por realizar o trabalho de que gosto é experimentada como vida que se consuma na criação de cada detalhe, de cada gesto, na escolha de cada palavra, no desenho de cada solução. Não há empreendedorismo sem a escolha por realizar o que se prefere, por realizar

aquilo para o que nos sentimos potentes e vigorosos. Não há cansaço! Cumprir a vida sonhada é dar a ela toda a qualidade. Empreendedorismo subentende consciência, escolha, liberdade, ousadia e muita curiosidade. Algumas vezes tive de escolher em circunstâncias muito restritivas; outras, em situações mais abertas. Mas foram sempre escolhas! São as escolhas que vou fazendo de mim mesmo que me lançam no mundo e constroem meu trabalho.

Decido que este texto é minha empreitada atual, e o relato de minha experiência na sua construção favorecerá a exposição dos ingredientes pessoais-existenciais vividos ao empreender na minha idade. Apesar de decidido e iniciado o percurso, uma viagem nada fácil pressinto pela frente. Uma viagem que me leva diretamente à consciência do mundo-de-dentro-de-mim, que me lança para fora, para o núcleo dessa condição inexorável e inescapável de ser-no-mundo. Ser num mundo desconhecido a cada dia, num mundo que me exige reinventar-me a cada instante, que me impõe o movimento quando a inércia poderia ser mais confortável. Um mundo de contornos tão pouco definidos, tão fluido, às vezes insustentável no seu modo aparentemente superficial de ser. Recito e repito para mim mesmo o título da obra de Paul Tilich: “A Coragem de Ser”.

Escrever sobre empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade a partir do próprio percurso exige coragem. Todo o meu ser se volta, se revolta, se dobra e se desdobra, se multiplica, se divide, se orquestra e se integra para realizar a obra mais perigosa e difícil de todas aquelas que já realizei. Sei que tenho de percorrer as paisagens que fui compondo, compartilhando com muitos e guardando todas comigo. Lembro-me de que navegar por um mar conhecido-desconhecido foi o que ensinou e ultimou em Ulisses sua identidade no mundo.

Desvendando o desconhecido e recusando-se ao esquecimento, ele desvendou-se e revelou a imensidão de nossa grandeza-pequenez, de nossa coragem-covardia, de nossa vaidade-humildade, nossa razão-desejo, nossa impulsão-inércia, nossa ausência-solidão-presença, nossa atenção-distração, nossa lembrança-esquecimento-relembração, nossa miséria-abundância, nossa confiança-desconfiança, nosso poder-submissão. Velho e solitário, conta Homero, aportou Ulisses em Ítaca, sua ilha, sua terra, seu mundo, seu eu. “Velho”, mas vigoroso o suficiente para desbaratar a anomia e restaurar a ordem em sua casa e em sua vida.

Ao escrever sobre o tema a mim proposto, vejo-me diante dos antagonismos e paradoxos próprios de mim mesmo e do tema. No fundo, eles revelam meu enorme desejo de fazê-lo. Gostaria que esse desejo produzisse algum significado para aqueles que venham a tomar contato com o texto que vai brotando dessa disposição sincera de compartilhar e contribuir para a reflexão sobre aspectos da vida tão tratados e, ao mesmo tempo, tão velados e esquecidos na experiência cotidiana.

Lembro-me do mito de Eco, que, castigada por Hera, ao ser condenada a repetir as últimas palavras ditas por aqueles que ela fosse capaz de ouvir, perdeu a capacidade de falar por inteiro, de representar e, portanto, de gerar significado. Não pretendo ser Eco, repetindo o dito por outros. Quero achar e ser autor de minhas palavras, nutrindo-me das experiências já significadas e daqueles significados que for descobrindo e revelando para mim mesmo ao longo de minha viagem de construção deste texto. Empreender é sempre fascinante e atraente e, ao mesmo tempo, árduo, arriscado e amedrontador.

Dou voltas e circunvoluções para evitar o confronto tão evitado-desejado, tentando adiar o que já comecei a fazer, tentando segurar um tempo/prazo que já começou a correr. Percebo-me diante do estranho, previsível e até banal medo de publicar-me, colocar-me diante de pessoas que não têm um rosto para mim. Estranho, porque nos últimos anos de minha vida profissional tudo o que mais tenho feito é publicar-me. Falando, conversando com muitos ao mesmo tempo, porém sempre presentes e visíveis. Agora publicar-me é estar diante de mim mesmo, escrevendo para depois me apresentar em um palco cuja platéia é invisível. Sou eu comigo mesmo!

Aqui cada palavra conforma uma parte ínfima do muito que eu gostaria de escrever e me revela na tela do computador, que se transforma, a cada frase, no espelho mais íntimo de mim mesmo. Um espelho que captura e paralisa o verbo que não tem mais a dinâmica do falado, permitindo o exercício angustiante-odioso-prazeroso de se ver, rever, esmiuçar, olhar, reconhecer, desconhecer, examinar, aprovar, desaprovar, gostar e não gostar. Aqui, o recurso do esquecimento não é mais possível. Agora sou eu e minhas imagens pensadas, e às vezes faladas baixinho, com uma espécie de outro-eu transformado em palavras. Empreender requer sempre o reconhecimento de si mesmo. Nas alturas da idade em

que me encontro, o exercício de me olhar no espelho tornou-se hábito e torna a tarefa menos penosa.

Procuro as palavras para dizer de crenças e convicções que formam minha essência e a essência do ser humano em sua condição de ser de relações - e que, em intensidades exponencialmente maiores, constituem a substância primeira do comportamento empreendedor. Sei que para dar conta da tarefa de escrever coloco minha razão à prova e experimento meus temores e outros sentimentos no percurso.

Permito que a razão e a emoção ditem o texto, perturbando-me e desconfortando-me. Não há como empreender confortavelmente. Na vivência intensa de mim mesmo, vou deixando que a obra revele o criador em sua essencialidade.

Novamente a tentação de fugir, de escapar de mim e da exposição. Penso em me abrigar de mim e mudar de caminho. Os livros poderão me oferecer um caminho mais seguro e menos arriscado. Não obedeco à tentação.

Estou convicto de que a vida empreendida com êxito e qualidade é aquela que se experimenta no esbanjamento, no vôo do sonho, que nos leva para limites tão distantes e, ao mesmo tempo, nos permite enxergar o que está tão perto, tão dentro de nós: a família, o trabalho, os amigos, os sonhos e - o essencial - nossa própria consciência. Não dá mais para fugir. Fazê-lo agora é negar-me. Negar o prazer já antevisto. Decido não pechinchar comigo mesmo. Sigo em frente.

Sei que vou aprender comigo mesmo, em meus diálogos solitários durante essa viagem sem testemunhas. Trago para meu palco interno os milhares de indivíduos que ao longo de minha carreira me ensinaram o que eu tentava ensinar-lhes. Tento evitar, assim, a armadilha da solidão-alienação. Constato que minha identidade não se compôs na solidão-ausência. Ela é o produto elaborado a partir de milhares de horas de conversas atentas com pessoas-motoristas, pessoas-telefonistas, pessoas-secretárias, pessoas-consultores, pessoas-analistas e, principalmente, pessoas-executivos. A esses indivíduos pertence tudo o que aqui for escrito, ou reescrito, porque eles são o “meu outro”, condição indispensável para o saber. Precisei de todos esses outros para me compor, para me compreender, para me refletir e produzir as palavras que estão abrindo e desenhando o texto-caminho.

No umbral da “terceira idade” contabilizo o inestimável valor do patrimônio acumulado ao longo de uma vida profissional dedicada a investir na luta por escolher/decidir o que fazer e empreender aquilo que me deu prazer. Realizei o que me realizou. Construí o que me construiu. Enfrentei o que me impediria de ser com intensidade. Com esse patrimônio inalienável, adentro esse tempo que a tantos constrange e ameaça.

Não houvera eu desfrutado das possibilidades riquíssimas do estar-com, não poderia formalizar aqui este relato tão particular e pessoal. A idade não me impede a fruição da vida. Dou-me conta, agora, que ao escrever reaprendo e reordeno em mim o significado de cada palavra ou afirmação que vou expressando no percurso do texto, como sempre fiz no percurso da vida. A inquietude é sempre valiosa para transformar a vida em um empreendimento que valha a pena. Como afirmam, Roberto Bartolo, Bezamat de Souza Neto e Mauricio César Delamaro: é preciso *“metamorfosear tanto mundo quanto possível na própria pessoa, a partir de provocantes e livres inter-relações”*. Tirei proveito das oportunidades que criei para mim e aquelas que me foram oferecidas para transformar-me e transformar o mundo de dentro e de fora de mim.

Ao refazer o trajeto de minha vida profissional e aquele que percorro ao escrever, me dou conta de que posso testemunhar a afirmação dos mesmos autores citados: *“e compreender os contextos situacionais onde as ações empreendedoras se inserem e considerar as relações de mútuo condicionamento entre situação e empreendedorismo é algo que vai muito além do simples pragmatismo. Essa compreensão implica a referência da ação empreendedora a uma compreensão antropológico filosófica da condição humana, onde é na referência ao homem como ser relacional que se indica o sentido e o porquê do empreendedor”*.

Pensando sobre a qualidade da minha vida, constato hoje, mais do que nunca, que ela diz respeito à consciência e à realização do quê, para quê e do sentido de minha existência. Sinto uma alegria incontida ao perceber, como dizia Friederich Nietzsche, que de alguma forma tenho conseguido “ser o poeta de minha própria vida, e primeiro nas menores coisas”.

Parece-me adequado, mas insuficiente, pensar em qualidade de vida como saúde, estar junto da família e dos amigos, ter tempo para o lazer e para o cuidado com o corpo. Qualidade de vida é certeza de sonho realizado. É transbordamento de vida na alegria da descoberta e na

satisfação da curiosidade sobre os acontecimentos que nos cercam e nos afetam. É aproveitamento de todas as possibilidades de escolha que a vida nos oferece incessantemente. Qualidade de vida é liberdade de escolher, ainda que nas situações mais restritivas. É afirmação de si, quando tudo tenta impingir uma imagem menor e insípida de si mesmo.

Faz lembrar o magistral conto de Machado de Assis “O espelho”, que ele subintitulou de “Esboço de uma nova teoria da alma humana” onde relata a experiência de um jovem que, ao ser promovido a alferes, após algum tempo, somente conseguia se enxergar no espelho quando vestido com sua farda de alferes. Em um momento do conto, descreve genialmente Machado de Assis: “*O alferes eliminou o homem*”. Usando a metáfora machadiana, qualidade de vida é poder, em qualquer tempo da vida, escolher quando usar e tirar a farda sem se perder de si mesmo.

Não posso, aqui, deixar de refletir sobre o intrincado mundo das organizacionais empresariais, que se tornou o locus hegemônico do trabalho. Sou obrigado a lembrar a mim mesmo da “luta” incessante que tenho empreendido contra o recrudescimento do fenômeno do narcisismo nas empresas do final do século XX e início do século XXI.

Em um outro texto que acabo de empreender, analiso e denuncio a cultura do estrelato que tem florescido nas empresas. A proliferação estimulada de “estrelas” e o conseqüente fortalecimento do narcisismo no mundo empresarial têm se transformado em um verdadeiro ataque à condição humana, porque todos se vêm obrigados a lutar para se afirmar como “estrelas” e assim obter algum reconhecimento. Caso contrário, resta a alternativa da auto-anulação pela passividade e pela obediência. O estrelato e a passividade ou submissão são antitéticos ao empreendedorismo e à qualidade de vida.

Sem realizar grandes investimentos na vigilância e no desbaratamento do narcisismo (porque esse é um fenômeno que de tempos em tempos refloresce), as organizações experimentam, hoje, uma verdadeira “compulsão” por obter altos índices de favorabilidade em suas pesquisas, cada vez mais frequentes, de clima organizacional. As ações decorrentes das constatações de índices baixos em tais pesquisas são pontuais e nada transformadoras dos contextos culturais que nutrem esses resultados. As insatisfações evidenciadas são de inúmeras naturezas, mas todas elas convergem para um único ponto: a precariedade dos relacionamentos que as pessoas experimentam em todas as

direções de sua vida no ambiente de trabalho. Os investimentos emocionais que os narcisistas dirigem aos outros são escassos e insatisfatórios. Com toda essa escassez, eles agem permanentemente em busca da aprovação e da satisfação de seu orgulho insaciável, originário da ilusão infantil de superioridade em relação ao outro.

Em circunstâncias tão graves, chega a parecer de uma hipocrisia descarada admitir e patrocinar atividades como coral, teatro, ginástica laboral, ikebana, dança de salão e outras iniciativas, como mecanismos que poderão recompor a integridade e a qualidade de vida das pessoas que se vêem compulsoriamente obrigadas a eliminar seu humano para prosseguir e fazer carreira dentro da empresa.

Não se trata de negar o valor intrínseco dessas atividades. O problema é depositar nelas a responsabilidade por restaurar a qualidade de vida “perdida” no dia a dia organizacional. Nas empresas onde essas iniciativas acontecem, após o intervalo idílico em que cada um “relaxou”, retorna-se ao mundo real de competição predatória ou de passividade induzida pelo acordo da convenção burocrática e pela anestesia do sentimento expressa na submissão. Assim sendo, se tais iniciativas não são hipócritas/demagógicas, são pueris perto dos ataques e danos ao psiquismo e à alma causados por ambientes de trabalho insalubres. A resposta dada à necessidade de ser reconhecido e aceito é a instalação do sentimento de dívida permanente por resultados (inalcançáveis) que não incorporam significados pessoais e não são, portanto, alcançados. Configura-se, assim, a melhor condição para a dependência, antítese da liberdade de escolher que integra e realiza o empreender e a qualidade de vida.

Ao ponderar minhas experiências como consultor de recursos humanos, percebo que tenho conseguido ser sempre fiel aos propósitos que me motivaram a constituir uma empresa: ter tempo para estudar e aprofundar o conhecimento e também para prestar atenção e meditar sobre o mundo que me cerca em busca do saber que nasce dessa atitude de abertura para o mundo. Essas duas disposições me impulsionam a uma missão pessoal que me tenho imposto: contribuir para a transformação dos ambientes de trabalho em espaços de conviver, dialogar, aprender, cooperar e ser feliz. Afinal, o conhecimento e o saber somente são valiosos se forem colocados a serviço da melhoria da vida. Confesso que a vida está precisando de muita melhora, quando se trata dos contextos

organizacionais que se constituem nos locus privilegiados de realização de trabalho. Tenho investido insistentemente na transformação do trabalho: da alienação consentida da própria vida para a participação no desabrochar das possibilidades das coisas e circunstâncias que define, para mim, empreender.

Ao intuir a proximidade do final do percurso que me guiou ao texto aqui apresentado, penso que a expressão “terceira idade” não me confere nenhuma significação ou atributo em especial e considero que deveria ser assim com todos.

Chego a pensá-la quase como categoria que, perigosamente e na “melhor das intenções”, pode invalidar alguém conferindo-lhe direitos legais diferenciados, produtos do reconhecimento oficial das limitações experimentadas pelos indivíduos nessa fase de suas vidas. Reconhecimento que em muitos pode ter o efeito de inferiorização de possibilidades. Constato que uma categoria como essa pode produzir verdadeiros estigmas de impossibilidades e de negação dos infinitos campos de vida disponíveis para a consciência. Mais respeito, por favor!

Lembro-me, neste momento, de uma experiência única e muito especial que vivi com uma pessoa da dita terceira idade. Era 1986, estava eu no interior mais pobre do Brasil, pesquisando possíveis motivos que levariam pessoas de mais de 60 anos de idade, vivendo em condições de miséria, a se interessarem por aprender a ler e a escrever. Estava eu em uma casa muito pobre - apenas dois cômodos de chão batido, paredes de taipa e telhado de sapê - para indagar a uma senhora de 64 anos sobre seu possível interesse e motivo para aprender a ler e a escrever. Notei que ela aparentava muito mais idade; o rosto era vincado e muito enrugado, a pele ressecada pelo sol, percebia-se um único dente (o canino inferior direito), vestia-se com panos ralos e velhos. Senti-me constrangido em perguntar o que fora ali indagar. O constrangimento era apenas meu, porque ela parecia estar muito à vontade comigo, já me chamava de fio (sic) e ria muito para mim. Diante desse estado, resolvi arriscar e soltei, meio de supetão, a pergunta que lhe fora fazer. Ela não se fez de achada e deu mais um enorme sorriso vazio de dentes e pleno de vida, afeto e esperança. Respondeu-me de pronto: “Eu quero muito aprendê a lê e a iscrevê” (sic). Eu perguntei por que e novamente a resposta veio pronta e me deixou na mais absoluta surpresa: “Eu quero aprendê a lê e a iscrevê para podê guardá segredo”. A surpresa

me impedia de localizar qualquer categoria onde inserir aquela resposta. A única alternativa era pedir que ela explicasse melhor o que queria dizer com poder guardar segredo. Ela não se fez de rogada e assinalou com toda a calma: “Sabe, fio, a gente é muito pobre por aqui”. Isso eu sabia. “Pobre tem muito fio”, continuou ela - o que eu também sabia. - “Fio de pobre morre à toa, sarva muito pôco!” - o que também não era novidade. “Os que sarva vai tudo simhora pra Sum Paulo, Rio, Brasília. Vai pra cidade grande, tentar vida mió. Quando eis chega lá, eis arruma imprêgo e pur causa disso tem qui aprendê a lê. Eis aprende purquê num são burro. Ai eis desgraça a iscrevê biête e carta pra nós. Aqui ninguém sabe lê e nós tem que í na casa da muié que sabe pra ela lê pra gente. Ela lê, ela é boa. Mas a gente qué respondê e num sabe, e o jeito é pedí pra ela tê um caquinho de paciência e respondê pra nós. Ela iscreve o qui a gente dita. Qué dizê, a gente acha qui ela iscreve, purque sabê mesmo nós num sabe. Nós num sabe lê, então todo mundo aqui fica sabendo das coisa da vida da gente e dos fio da gente. Ocê, fio, já pensô o dia que eu subê lê e iscrevê, que ninguém mais vai ficá sabendo das coisa da genti?”.

Essa senhora acabara de me dar o grande presente de minha vida. Ela me deu a certeza de que a vida se estende para além do que o conhecimento dito científico nos ensina. O que eu ouvira era uma aula de vida, de sabedoria de alguém que prestava atenção na vida. Que meditava sobre as circunstâncias de sua vida. A consciência de seu mundo tinha a luminosidade de um diamante. Escrever e ler para proporcionariam a ela sua reinvenção em seus relacionamentos e no mundo. Estava ela na “terceira idade”, nas piores condições de vida social e econômica, mas o triunfo do poderoso vital nela era explosivo. Ela habitava aquela casa, mas sua morada era a consciência que filosofava sua vida. Sua imensa dor, que não deixou de ser dor, me lançou no sublime.

Essa ciência do homem que promulga um pensamento, como assinala Edgar Morin, *“que recorta, isola, permite que especialistas e experts tenham ótimo desempenho em seus compartimentos, e cooperem eficazmente nos setores não complexos de conhecimento, notadamente os que concernem ao funcionamento das máquinas artificiais; mas a lógica a que eles obedecem estende à sociedade e às relações humanas os constrangimentos e os mecanismos inumanos da máquina artificial e sua visão determinista, mecanicista, quantitativa, formalista. E ignora, oculta ou dilui tudo o que é subjetivo, afetivo, livre, criador”*.

Esse modo de pensar o mundo retira a beleza, o impacto, a surpresa e a profundidade da meditação daquela senhora, reduzindo-a e incluindo-a em categorias como privação cultural, exclusão, terceira idade etc., formando uma série de etiquetas que permitiriam pensá-la dentro do paradigma costumeiro que fraciona, desumaniza, atrofia e até impossibilita a reflexão. A vida se vê diminuída e a grandeza da consciência daquela mulher passaria despercebida ou colocada como uma exceção estatisticamente desprezível, porque não permite nenhuma generalização. Esse pensar está mais interessado em responder à pergunta: como isso funciona? Difícil responder como funciona essa mulher! Melhor e mais valioso admitir a potência criadora de seu saber.

A ciência dita científica não dá conta de compreender a fantástica complexidade da natureza humana. Parece que a arte e a literatura, em especial, têm contribuído muito mais para nos revelar o humano em sua plenitude. A esse respeito Edgar Morin cita um trecho de um manuscrito inédito de Hadj Garm Oren que acusa *“todo indivíduo, mesmo o mais restrito à mais banal das vidas, constitui, em si mesmo, um cosmo. Traz em si multiplicidades internas, suas personalidades virtuais, uma infinidade de personagens quiméricos, uma polixistência no real e no imaginário, o sono e a vigília, a obediência e a transgressão, o ostensivo e o secreto, pululâncias larvares em suas cavernas e grutas insondáveis. Cada um contém em si galáxias de sonhos e de fantasias, de ímpetos insatisfeitos de desejos e de amores, abismos de infelicidade, vastidões de fria indiferença, ardores de astro em chamas, ímpetos de ódio, débeis anomalias, relâmpagos de lucidez, tempestades furiosas...”*

O grande problema é que essa ciência que se funda exclusivamente no pensamento que calcula não responde à pergunta que organiza a vida humana. Uma pergunta tão simples quanto aquela formulada por Tolstoi: O que devemos fazer? Como devemos viver? Ou ainda: Que significado tem a vida?

O percurso feito até aqui me permite afirmar que a cada momento estamos em busca de significados que nos impulsionem para a ação. A fala da mulher que queria poder guardar segredos revela a força da necessidade de significar, e ela o faz com uma clareza surpreendente.

Em minha própria vida, vi-me sempre envolvido com ações que somente foram exitosas porque pude conferir a cada uma delas algum

significado que me emocionava e, portanto, me colocava em movimento. Minha empresa de consultoria continua presente e viva porque permanece significando para mim a possibilidade de aprender sempre mais e de transformar cada vez mais mundo dentro e fora de mim. Não fosse eu consultor, não teria, possivelmente, recebido o convite para desenhar este texto. Não teria tido a oportunidade de empreender essa maravilhosa viagem para recônditos tão bem guardados de mim. Não teria podido aprender tanto com as palavras já gravadas em minha trajetória.

No júbilo do final do texto, uma lembrança me toma e me emociona por se tratar de quem se trata – mas, neste momento, mais por revelar e sintetizar a verdade da qualidade de uma vida. Trata-se de meu último encontro com meu pai, pouco antes de ele vir a falecer. Ao despedir-me dele, depois de abençoar-me como fazia com cada um dos filhos, quando partiam em viagem de volta para suas casas, disse-me ele nessa oportunidade: *“Muito obrigado por essa beleza que você trouxe para mim”* (sic). De um lado, um senhor aos 97 anos a externar com tanta simplicidade a profundidade da sua experiência filosófico-emocional-estética. Tão lá na frente, na vida cronológica, esse senhor ainda estava às voltas com a composição estética de sua identidade, reconhecendo a natureza e as origens de suas emoções. Tão lá na frente na consciência de sua vida, estava, por isso e ainda, a empreender seu existir e achando graça na vida.

De outro lado, na parte que me toca nesse fato, a alegria profunda de poder ser parte de uma experiência dessa grandeza. Naquele momento, um outro excepcional presente me era dado: a certeza de que em algum momento de minha vida contribuí para fazer a vida de alguém que me é tão caro valer a pena. O presente eterno dado pelo pai naquele instante foi a certeza emocionalmente vivida de que de inúmeras maneiras e formas minha vida tem valido a pena. Vida que vale a pena é vida com qualidade.

Termino por indagar com uma certa ironia: o que é terceira idade? E qualidade de vida, o que é? Por último, uma outra pergunta, dirigida a todos que, por acaso ou por premeditação, se dispuseram a fazer esse percurso comigo: temos utilizado o trabalho e os relacionamentos a ele associados como oportunidades de invenção ética e estética de nós mesmos?

Bibliografia

ASSIS, Machado de. *Obra Completa*. Rio de Janeiro: Nova Aguilar 1994. v. II

BARTHOLO, 2001, cit. in BARTOLO, Roberto; SOUZA Neto, Bezamat; DELAMARO, Maurício César, in “Empreendedorismo além do plano de negócio”. Org.: Souza, Eda Castro de; Guimarães, Tomás de Aquino. São Paulo: Editora Atlas, 2005, 27

HOMERO. *A Odisséia*. São Paulo: Ediouro, 2009

MORIN, Edgar. *A Cabeça Bem-Feita*. 1999, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000. 15, 44

NIETZSCHE, Friederich . *The Will to Power*. New York: Vintage Books, 1967

Empreendedorismo e a Terceira Idade

Paulo Okamoto

Diretor-Presidente do SEBRAE Nacional.

Brasil, o país do futuro! Brasil, um país de jovens!

São afirmações ainda ouvidas, mas que não mais representam a nossa realidade. A primeira marcou o período histórico do Brasil exportador de café e importador de bens industrializados, situação que começou a se modificar com a política de substituição de importações, que permitiu o início do processo de industrialização e de desenvolvimento do país, na segunda metade do século passado.

Nos dias atuais, o Brasil dispõe de uma das maiores economias do mundo, é um *global trader* e atua de forma dinâmica no âmbito dos organismos internacionais, onde suas posições são respeitadas e levadas em consideração, sejam elas relativas a assuntos ligados a política internacional ou sobre temas econômicos e comerciais.

A segunda afirmação ainda não está totalmente invalidada, mas tende a perder significado, em face do notável aumento da participação de indivíduos com mais de 60 anos na população brasileira.

O tema aqui discutido é desafiador e, obviamente, sua análise não poderá ser esgotada neste artigo. Em primeiro lugar, por ser a terceira idade um estrato da população brasileira que passou, não faz muito tempo, a ser objeto de maior atenção, tornando-se tema de pesquisas por parte do mundo acadêmico e motivo de maior preocupação para aqueles que concebem e gerenciam políticas públicas.

Há 50 anos, ficava-se velho aos 50. A aposentadoria chegava junto com as doenças, e fazer 100 anos, por exemplo, era tratado como um acontecimento mundial, com direito a inserção em livro de recordes. Hoje é comum encontrar calouros com mais de 70 anos iniciando um curso superior, buscando um novo casamento ou uma atividade produtiva. E completar 80, 90 ou mesmo 100 anos já não é grande novidade.

O país com a maior expectativa de vida é o Japão, com uma média de 82 anos. A Islândia está bem próxima, com média de 81, seguida de Suíça, Austrália, Suécia, Itália, Canadá e Israel, com 80 anos. O Brasil tem hoje expectativa de vida de 72 anos - e a tendência, conforme registro dos últimos anos, é aumentar essa faixa etária.

O conceito da “melhor idade”, tão difundido na mídia, é, no entanto, amplo e envolve muitas questões. O empreendedorismo é apenas uma delas, e também deve ser analisado em mão dupla, ou seja, sobre as muitas possibilidades que se abrem para atender a este estrato da população que busca saúde, entretenimento e qualidade de vida e, por outro lado, sobre o tipo de serviços que podem ser oferecidos àqueles que querem também empreender depois dos 60 anos.

Para o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), são considerados integrantes da “terceira idade” aqueles indivíduos com mais de 60 anos. Estima-se que esse estrato populacional seja hoje de 10% da população brasileira, o que significa dizer algo em torno de 19 milhões de pessoas. Seis vezes a população do Uruguai. Aproximadamente, a metade da população da Argentina.

Para tratar das muitas oportunidades de mercado a partir do envelhecimento da população, podemos fazer um parêntese sobre o setor de serviços, que representa mais de 60% do Produto Interno Bruto (PIB) nacional e é o maior gerador de empregos formais do país, segundo o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged).

Países que desejam alcançar níveis maiores de desenvolvimento, melhorar as condições de vida de suas populações e a competitividade das suas empresas não podem fazê-lo sem um setor de serviços dinâmico e bem estruturado.

O desenvolvimento econômico dos países depende da eficiência com que as empresas conseguem atender à demanda de serviços da população e de como estes podem impulsionar as inovações na economia.

O setor, como importante fornecedor de insumos tanto para a indústria e para o comércio como para outros serviços, tem função relevante no crescimento da economia e na geração de emprego.

Com o que trabalhar para atender as demandas desse contingente populacional em crescimento? A atenção com a saúde e com a qualidade de vida implica uma série de serviços que já demonstram tendência de crescimento em nosso mercado. Clínicas geriátricas, academias de ginástica, de dança e de terapias alternativas especializadas na terceira idade, nutrição, estética, turismo... é muito extensa essa lista.

O turismo brasileiro, por exemplo, cresceu 20% em janeiro e fevereiro de 2009, quando comparado ao primeiro bimestre de 2008, e um dos nichos que impulsionaram esse crescimento foi justamente o da terceira idade, que pode comprar pacotes fora de temporada, nas chamadas épocas baixas, quando é preciso movimentar o setor.

Não se pode esquecer, porém, que, se o setor de serviços apresentasse como uma alternativa de mercado para aqueles que querem investir neste público, ele demanda preparação específica, aperfeiçoamento contínuo e adaptação às características do setor.

Essa busca por informações e conhecimento vale também para os mais maduros que querem se aventurar no empreendedorismo. Chegar aos 60 ou 70 anos significa acumular uma série de conhecimentos e expertises. Quando se tem saúde e disposição, pode ser o momento certo para realizar o sonho do próprio negócio.

Como em qualquer idade, é preciso se preparar, fazer um bom Plano de Negócios, conhecer o mercado em que deseja atuar. O diferencial aqui será uma maior disponibilidade de tempo para aprender e uma sabedoria que só a idade confere.

O Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas tem a responsabilidade de ajudar os empreendedores, de qualquer faixa etária, a serem competitivos, impulsionando o desenvolvimento do país. Uma maior expectativa de vida com qualidade é, sem dúvida, ter um Brasil muito melhor.

Assistência à Saúde e Qualidade de Vida na Terceira Idade

Regina Ribeiro Parizi Carvalho

Diretora Executiva da GEAP – Fundação de Seguridade Social.

O desafio do envelhecimento

Os avanços tecnológicos e da medicina no século XX, aliados à diminuição da taxa de natalidade e ao aumento da expectativa de vida, vêm promovendo mudanças significativas na sociedade brasileira. Segundo pesquisa realizada em 2007 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a expectativa média no país é de 72 anos e deve atingir 81 anos até 2050. Ainda em 2050, estima-se que para cada cem jovens com menos de 15 anos haverá mais de 105 pessoas idosas.

No entanto ainda é grande a desinformação sobre o idoso e as particularidades do envelhecimento no contexto social brasileiro. Dados recentes da pesquisa *Idosos no Brasil: vivências, desafios e expectativas na terceira idade*, realizada pela Fundação Perseu Abramo e pelo Serviço Social do Comércio (SESC) Nacional de São Paulo, apontam que o analfabetismo, o preconceito e a dificuldade de acesso à saúde estão entre os principais problemas enfrentados pelos idosos no Brasil.

Os dados mencionados acima apontam para uma importante

reorganização no quadro demográfico nacional e, principalmente, para os impactos na sociedade brasileira, gerando novas demandas em políticas públicas. Ou seja, a longevidade implicará, necessariamente, uma reestruturação política e social referente a inclusão social, seguridade social, melhorias da assistência à saúde e condições de moradia e transporte relativas à terceira idade.

Assistência à saúde

As conquistas tecnológicas da medicina moderna (assepsia, vacinas, antibióticos, quimioterápicos e exames complementares, entre outras), ao longo dos últimos 60 anos, viabilizaram a prevenção e/ou a cura de muitas doenças fatais do passado. Essas conquistas contribuíram para o aumento da expectativa de vida nos países desenvolvidos e em desenvolvimento.

No Brasil - embora persistam problemas em decorrência da pobreza e da falta de acesso a saúde, educação e consumo -, a melhoria das condições socioeconômicas de parcela da população e o investimento em saúde e educação propiciaram aumento da expectativa de vida. Por outro lado, isso ocasionou maior incidência e prevalência de doenças e agravos crônicos, resultando no aumento acentuado da demanda por serviços de saúde, especialmente os de maior complexidade e custo.

Atualmente, no Brasil, a pessoa idosa é portadora, em média, de três enfermidades crônicas, e a probabilidade de internação hospitalar em decorrência de agravo à saúde é 20% maior¹.

Os principais fatores de risco para essas e outras doenças crônicas são: obesidade, hipertensão arterial, alto nível de consumo de álcool e tabaco, estresse social e sedentarismo. Estes fatores estão diretamente ligados aos hábitos de vida das pessoas, em que a atuação do indivíduo no cuidar de si e na busca pelo bem-estar é determinante para a longevidade.

Estudos também demonstram que apenas um terço das pessoas que chegam aos 100 anos com saúde e qualidade de vida tem a ver com uma predisposição genética favorável. O sucesso dos 70% restantes é garantido por um estilo de vida saudável. Ou seja, para afastar as doenças degenerativas

¹ Lei 8.842, de 4 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 5 de janeiro de 1994. Seção 1, ano 132, nº 3.

e ter qualidade de vida na velhice é preciso ter uma alimentação regrada e fazer exercícios físicos (CARLA, Daniela. “Longevidade: 100 anos e bem, uma questão de escolhas”. *Jornal A Gazeta*. Espírito Santo, 2009).

Esse cenário demonstra a necessidade da reestruturação de políticas e financiamento na área da saúde, com um grande enfoque na área do planejamento, trabalhando políticas e financiamento com apelo não só coletivo, mas também individual. Estas questões são de importância estratégica para a pergunta que ainda se mantém como um desafio. Vale a pena viver tanto?

Hoje esse questionamento é respondido afirmativamente quando associado à “qualidade de vida”. A Organização Mundial de Saúde (OMS), desde a década de 90, vem trabalhando, particularmente, quanto aos fatores que, no processo de envelhecimento, conferem sentimento de qualidade de vida aos seres humanos, característica da sociedade contemporânea.

No final do século passado, a OMS apontou que nos modelos assistenciais das políticas dos idosos os países deveriam ter como propósito principal manter a autonomia física e mental das pessoas idosas, para que pudessem viver da forma mais independente possível. Esta proposta modifica o modelo assistencial de Envelhecimento Saudável para Envelhecimento Ativo, alterando o enfoque baseado em necessidades para uma política de direitos.

GEAP: um desafio assistencial

A GEAP é uma entidade fechada de previdência complementar, sem fins lucrativos, que atende servidores públicos federais e familiares, nas áreas de saúde, assistência social e previdência, há mais de 60 anos.

Analisando o perfil da população assistida, o primeiro e maior desafio se impõe em relação à carteira de beneficiários com o maior número de idosos na área da saúde suplementar e mesmo do setor público, se compararmos com a pirâmide populacional brasileira que perfaz a carteira do Sistema Único de Saúde (SUS), como podemos verificar a seguir:

Gráfico 1
Pirâmide etária da população – I (Brasil/2008)

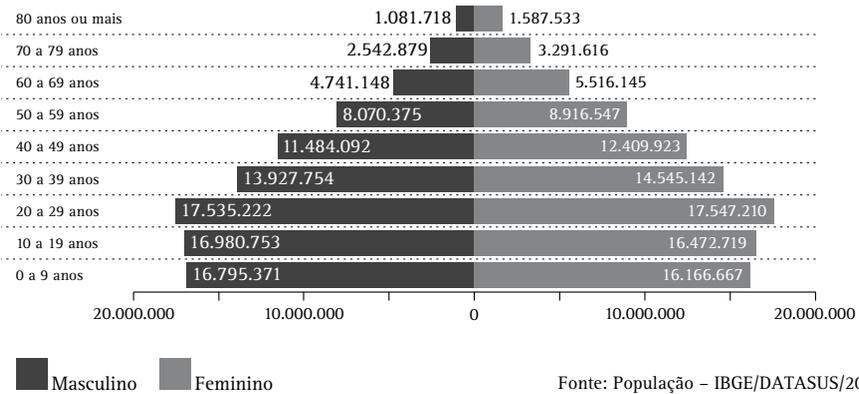


Gráfico 2
Pirâmide etária dos beneficiários de planos de assistência médica (Brasil – março/2009)

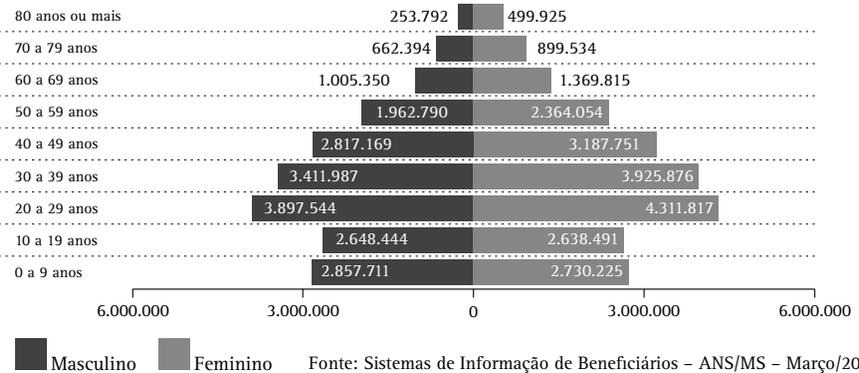
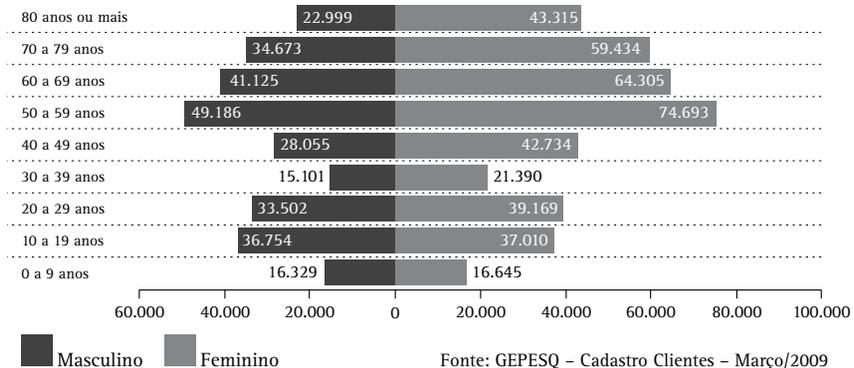


Gráfico 3
Pirâmide etária dos beneficiários da GEAP (março/2009)



Quadro Comparativo - População Total

População brasileira	População de assistidos pela saúde suplementar	População da GEAP
189,6 milhões	41,4 milhões	676,4 mil
Dados IBGE - dezembro/2008	Dados ANS - março/2009	Dados GEAP - março/2009

Segundo dados de março de 2009, a GEAP possui uma população assistida de 39,30% com idade acima de 59 anos, entre os quais 550 com 100 anos de idade ou mais. Isso demonstra uma expectativa de vida longa, de maneira que reformular políticas, readequar programas e reestruturar propostas tem sido um desafio cotidiano para a fundação, levando em consideração as premissas de qualidade e sustentabilidade dos serviços oferecidos aos beneficiários.

A reformulação e a elaboração de novos programas assistenciais, tendo em vista o perfil dos assistidos na área da saúde, foi uma estratégia imediata de gestão, pois, além do desafio de se estabelecer uma rede nacional, distribuída em 27 estados, com cobertura nas capitais e interiores, teria que se observar uma capilaridade de 2.694 municípios (GEPESC, julho de 2009) que contam com servidores federais domiciliados.

Hoje, no Brasil, nem mesmo o Sistema Único de Saúde apresenta rede instalada desta magnitude. A exigência, portanto, está na criação de programas ambulatoriais com equipes móveis, focadas na prevenção e no controle de riscos, bem como no ressarcimento e no referenciamento de serviços para suprir uma demanda ainda baseada no *fee for service*, (taxa sobre serviço), conforme regulamentação da saúde suplementar no país.

Observou-se também que na reavaliação de programas mais antigos, como internação domiciliar, atendimento de urgência mediante unidades móveis de terapia intensiva e programas de incentivo a hábitos saudáveis, não se verificavam a adesão e o impacto esperados nos projetos implementados. Muito tem sido discutido sobre os dados analisados e projetados, mas, na prática, observa-se que os procedimentos de saúde têm sido utilizados, cada vez mais, como outros bens e serviços, sem melhoria suficiente dos indicadores que determinam maior qualidade de vida.

A análise dos dados, no entanto, ressalta como ponto principal a faixa etária, mesmo levando em consideração diferenças socioeconômicas e condições sanitárias dos diferentes grupos populacionais. Tanto assim que as doenças crônicas degenerativas no grupo de pessoas com 59 anos ou mais constituem o segmento de maior peso para os sistemas e serviços de saúde, tanto dos países ricos como dos em desenvolvimento.

Diversos fatores concorrem para o aparecimento desses agravos: desgaste biológico, herança genética e hábitos de vida associados a riscos como obesidade, estresse, tabaco, álcool, drogas e sedentarismo. O processo de aposentadoria também agrava esses fatores, levando as pessoas a uma condição de exclusão social, se levarmos em conta que a sociedade contemporânea ocupa a maior parte do seu tempo no mundo do trabalho.

Estudos demonstram que o estilo de vida é o maior responsável por ter longevidade com autonomia e independência (CZERESNIA, 2003; PORTER & TEISBERG, 2007). Ter outro projeto depois da aposentadoria, para manter a vida produtiva pelo maior tempo possível, está se tornando uma meta não só econômica e previdenciária como de saúde.

Observando os assistidos da GEAP com idade superior a 59 anos, particularmente, pós-aposentadoria, verifica-se aumento significativo de agravos relacionados às doenças crônicas, em especial a saúde mental, como a depressão e mesmo o suicídio, que acometem especialmente os homens. Esse panorama corrobora os dados do Ministério da Saúde (Datusus, Mato Grosso do Sul, 2008).

Há quase uma década, o Programa Maturidade Saudável, desenvolvido na fundação, mostra, por outro lado, a necessidade de trabalhar uma agenda com os idosos, estimulando-os a desenvolver práticas de atividade física e mental, além de proporcionar iniciativas que visem à ressocialização e ao aumento da autoestima.

Empreendedorismo na terceira idade

Hoje a maior parte dos trabalhadores com mais de 50 anos trabalha por conta própria, sem carteira assinada. No entanto ganham 36,3% a mais que a média, se concentram na construção e no serviço doméstico e representam o único grupo etário a ganhar espaço no mercado de trabalho

nos últimos quatro anos. Essa tendência de bom aproveitamento dos profissionais com mais experiência já foi detectada pelo IBGE, conforme indica uma comparação entre os índices apresentados pela Pesquisa Mensal de Emprego de maio de 2002 a maio de 2006, que revelou o crescimento da participação de pessoas com mais de 50 anos na população em atividade. O índice, que era de 15,4% há quatro anos, hoje compreende 18,1%. Ainda segundo dados do IBGE de 2005, mais de 65% dos idosos contribuem para o orçamento familiar.

Dados da publicação “Envelhecimento e dependência: desafios para a organização da proteção social”, do Ministério da Previdência Social, afirmam que pouco mais de um terço dos 18,2 milhões de idosos brasileiros estimados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD, 2005) concentrava-se em domicílios com renda per capita de até um salário mínimo. Por outro lado, número menor vivia em domicílios com renda per capita entre um e dois salários mínimos. Assim sendo, algo em torno de sete de cada dez idosos viviam em domicílios com até dois salários mínimos de renda per capita. Em que pese a alta concentração dos idosos nas faixas mais baixas de renda, é possível constatar que é baixa a incidência de idosos em situação de pobreza, ou seja, em domicílios com renda per capita inferior a meio salário mínimo.

Além disso, parte da população brasileira que hoje está na terceira idade não se planejou para essa fase da vida. É o que revela uma pesquisa dirigida pelo cientista social e ex-coordenador de Desenvolvimento Humano da Organização das Nações Unidas, o professor José Carlos Libânio. De acordo com o estudo, com cerca de 1,2 mil homens e mulheres de 55 a 74 anos entrevistados, 52% disseram ter feito algum planejamento. Desse universo, 81% optaram pelo INSS. Participaram pessoas das classes A, B e C das regiões Sul, Sudeste, Centro-Oeste e Nordeste, com renda familiar acima de R\$ 2 mil.

Segundo a pesquisa, a maioria não realizou nenhum tipo de planejamento, pois não estava atenta à necessidade de se preparar para a vida na terceira idade. As dificuldades financeiras também foram apontadas como um dos obstáculos para o planejamento.

Analisando esse cenário, a fundação desenvolveu, em 2007, o projeto Idoso Empreendedor, em parceria com instituições públicas e privadas. O objetivo foi de inserir o assistido da GEAP e a comunidade

em geral em trabalhos e ações capazes de promover não só uma complementação financeira à aposentadoria, mas também investimento na saúde física e mental, mediante aprendizado de novos conhecimentos, aproveitamento de capacidades e desafio de novas responsabilidades.

O referido projeto também tem o propósito de mostrar de que forma as áreas produtivas podem e devem utilizar a mão de obra na terceira idade. Assim, cada edição do seminário conta com palestrantes capacitados e consultores do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) que dão orientações de como proceder na abertura de microempresas e dicas de mercado voltadas para a terceira idade. Também são promovidas dinâmicas e palestras de incentivo ao empreendedorismo e debatidos *cases*.

Os envolvidos na iniciativa consideram o projeto um sucesso. Desde a sua criação até os dias atuais, foram realizados 15 seminários em 13 estados do país, com a participação de 4 mil pessoas. As Gerências Regionais da fundação nos estados vêm mantendo esse trabalho com oficinas periódicas. Além disso, está prevista a ampliação do projeto, mediante um curso de preparação para a aposentadoria em parceria com órgãos responsáveis pela política de recursos humanos dos servidores federais, no período dos quatro anos que antecede a aposentadoria.

O empreendedor que cria ou concebe seu trabalho/ocupação consegue desenvolver características como criatividade, inovação, gosto pelo risco, além da independência nos cargos executivos e operacionais. O trabalho, nesses casos, é realizado com autonomia e é fonte de realização, gratificação e prazer. Essa é a vida que a GEAP deseja para os idosos de hoje e do futuro.

Bibliografia

BELLOTTO, A. *Ainda falta planejamento para maioria dos brasileiros*. Jornal Valor Econômico, de 26 de junho de 2009.

CARBONI R. M.; REPPETTO, M. A. *Uma reflexão sobre a assistência à saúde do idoso no Brasil*. Ver. Eletr. Enf. [Internet] 2007;9(1):251-60. Available from:

<http://www.fen.ufg.br/revista/v9/n1/v9n1a20.htm>

CARLA, D. *Longevidade: 100 anos e bem, uma questão de escolhas*,

Jornal A GAZETA, Vitória (ES), 09 de junho de 2009.

CZERESNIA, Dina. *Ações de promoção à saúde e prevenção de doenças: o papel da ANS*. Fórum de Saúde Complementar. 2003. Disponível em: [HTTP://www.ans.gov.br/portal/upload/biblioteca/TT AS 02 DCzeresnia AcoesPromocaoSaude.pdf](http://www.ans.gov.br/portal/upload/biblioteca/TT_AS_02_DCzeresnia_AcoesPromocaoSaude.pdf).

CONGRESSO Nacional. *Lei 8.842 de 4 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências*. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF., 5 jan. 1994. Seção 1, ano 132, n.3.

MINISTÉRIO da Previdência Social. *Envelhecimento e Dependência: desafios para a Organização da Proteção Social*, 2008.

NÉRI, Anita Liberalesso. *Idosos no Brasil: vivências, desafios e expectativas na terceira idade*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo e Edições SESC, 2007.

PORTER, M. E.; TEISBERG, E. O. *Repensando a Saúde - Estratégias para melhorar a qualidade e reduzir os custos*. Ed. Artmed, 2007.

A Inclusão Social do Idoso: Promovendo Saúde, Desenvolvendo Cidadania e Gerando Renda

Renato P. Veras

Graduado em Medicina pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), com especializações em Psiquiatria Social na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e em Medicina Social na Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Doutorado em Epidemiologia do Envelhecimento na London University - Guy's Hospital. Atualmente, é professor associado da UERJ.

Introdução

O homem obteve, no século passado, uma das maiores conquistas de sua história: o prolongamento do tempo de vida. Nos dias atuais, aprendemos que não basta apenas viver mais, pois os avanços tecnológicos nos permitem chegar a idades bem mais avançadas. Mas o que é preciso fazer para usufruir esses anos a mais de vida de forma plena e saudável? Em primeiro lugar, é necessário que haja políticas públicas, serviços de qualidade, com ética e humanismo. O que buscamos faz parte da gerontologia contemporânea.

A longevidade da população é um fenômeno mundial, com importantes repercussões nos campos social e econômico. Este processo, que é conhecido como transição demográfica, ocorre de modo mais intenso no Brasil. Seus efeitos, portanto, são ainda maiores.

O país envelhece rapidamente e a expectativa média de vida se amplia. O número de idosos passou de 3 milhões, em 1960, para 7 milhões, em 1975, e 20 milhões, em 2009 – um aumento de quase 700% em menos

de 50 anos. Estima-se que o Brasil alcançará 32 milhões de idosos em 2020. Em países como a Bélgica e a França, por exemplo, foram necessários mais de cem anos para que a população idosa dobrasse de tamanho (Lima-Costa & Veras, 2003).

É sempre importante frisar que envelhecimento e despesas andam juntos. As estimativas oficiais indicam que, em 30 anos, os países desenvolvidos terão de gastar, no mínimo, de 9% a 16% a mais do Produto Interno Bruto (PIB) simplesmente para honrar seus compromissos com os benefícios de aposentadoria. Os compromissos para os quais não existem recursos (isto é, os benefícios já conquistados pelos atuais trabalhadores, para os quais não há financiamento previsto) elevam-se a quase US\$ 35 trilhões. Se acrescentarmos a esse valor o cuidado com a saúde, o total dobra. Portanto o envelhecimento global representa uma questão pendente de, no mínimo, US\$ 64 trilhões - como uma espada sobre o futuro do mundo desenvolvido. É quase certo que essa estimativa é conservadora. Ela provavelmente subestima o futuro crescimento da longevidade e dos custos com despesas médicas e, ao mesmo tempo, não leva em conta os efeitos negativos, para a economia como um todo, do aumento de empréstimos, das taxas de juros, dos impostos e da redução das taxas de poupança, produtividade e aumentos salariais.

Em nosso país, a velocidade do processo traz uma série de questões cruciais. Não só para os gestores e pesquisadores dos sistemas de saúde, mas para toda a sociedade. Não bastassem os problemas próprios do fenômeno epidemiológico, também é preciso levar em conta que as mudanças se dão num contexto nacional de acentuada desigualdade social, de pobreza e fragilidade de instituições (Uchôa, 2003). Além disso, ao mesmo tempo que existe carência geral de recursos, há grande parcela de jovens que também demandam programas públicos de qualidade. Ou seja: temos dois segmentos etários fora da produção, com necessidades específicas, exigindo habilidade e criatividade gerencial dos gestores para administrar a escassez.

Somos um jovem país de cabelos brancos. Todo ano, 650 mil novos idosos são incorporados à população brasileira - a maior parte com doenças crônicas e alguns com limitações funcionais. Em menos de 40 anos, passamos de um cenário de mortalidade próprio de uma população jovem para um quadro de enfermidades complexas e onerosas, típicas

da terceira idade, caracterizado por doenças crônicas e múltiplas, que perduram por anos, com exigência de cuidados constantes, medicação contínua e exames periódicos.

Também não nos damos conta de que a ampliação dos idosos não é somente em termos numéricos, mas também nos anos a mais que cada um desses indivíduos viverá. Isso faz com que um novo contingente populacional se torne protagonista nesta sociedade, o que significa novos mercados, de todas as ordens – seja na saúde ou, principalmente, no preenchimento qualificado de suas necessidades diárias pelos mais variados serviços. Na área da saúde, no sentido amplo do conceito, temos um novo desafio: oferecer uma linha de ações, mais contemporâneas e diferenciadas, com base no que há de mais moderno no conhecimento científico e que mude a lógica atual do consumo excessivo apenas de base médico-hospitalar.

Deve-se frisar que essa maior expectativa de vida se fez acompanhar de uma melhora substancial dos parâmetros de saúde das populações, ainda que estes avanços estejam longe de se distribuir de forma equitativa nos diferentes contextos socioeconômicos. O que antes era um privilégio de poucos – chegar à velhice – hoje passa a ser a norma, mesmo nos segmentos mais pobres. Se no século XX isso foi uma conquista, no século XXI representa um imenso desafio.

Estima-se que os avanços poderão permitir ao ser humano alcançar de 110 a 120 anos, com a expectativa de vida atingindo o limite biológico máximo. São mudanças fantásticas e muito próximas, que exigem a busca de modelos que garantam vida com qualidade para este contingente populacional (Veras, 2003). Em programas exemplares, governamentais e não-governamentais, públicos ou privados, projetos de iniciativa individual ou coletiva, enfim, buscam-se modelos que tenham como foco a vida plena para a pessoa idosa.

Deste modo, nossa intenção, aqui, é apresentar os conceitos e o novo linguajar da contemporânea gerontologia, sob uma perspectiva ampla, procurando demonstrar a importância do tema no contexto atual do país e, em paralelo, evidenciar que o envelhecimento humano, a economia da saúde e a geração de renda e emprego fazem parte de um conjunto de preocupações atuais que serão tema de discussão deste trabalho.

Idoso, saúde e qualidade de vida

Nos últimos anos, o tema do idoso tem aparecido constantemente na grande imprensa brasileira. O motivo é, sem dúvida, a expressiva ampliação desse segmento populacional. No entanto poucos ainda se deram conta de que as repercussões desse aumento do número de idosos são ainda mais expressivas do que se percebe. Em muitos casos, o idoso é um tema transversal, ao qual nem sempre a sociedade dá a devida importância. Alguns exemplos podem ser citados:

- a) na última década, nos anos 90 do século passado, os aposentados protestam nacionalmente, em um movimento que ficou conhecido como a “Campanha dos 147%”;
- b) a Clínica Santa Genoveva, de atendimento à população idosa, virou notícia em todo o país pela morte de 102 doentes internados;
- c) o Congresso Nacional aprovou a lei 9.656/98, que regulamentou os planos de saúde.

Todos esses fatos, que tiveram grande repercussão, foram pouco associados à maior participação numérica de idosos na população brasileira.

O que não podemos esquecer é que a existência de mais idosos na sociedade exige transformações em várias áreas. O impacto na previdência social é expressivo, pois os cálculos atuariais foram estimados para uma vida laboral de 30 anos e um período de vida de 8 a 10 anos pós-trabalho. Como a expectativa de vida era baixa, as universidades não tiveram a preocupação de qualificar profissionais para lidar com os idosos. Hoje se observa uma carência importante de pessoal treinado e competente em todas as áreas sociais.

Sempre lidamos com a gestão da saúde como se as doenças tivessem custos semelhantes. As diferenças são gigantescas. As doenças agudas, predominantes em populações mais jovens, são substituídas pelas doenças crônicas, em populações mais envelhecidas. Não se trata apenas de mudança de nomenclatura. As doenças agudas são únicas e de curta duração. As crônicas, por sua vez, são múltiplas e perduram por décadas, chegando a 20, 30 ou mais anos, retirando qualidade de vida, impondo restrições para toda a família e pesando financeiramente.

A montagem de programas que visem oferecer cuidado integral ao idoso é um desafio a ser enfrentado. Em outras palavras, um modelo que vise incentivar o indivíduo a colocar seus talentos a serviço de uma comunidade mais ampla, na qual ele se veja refletido, com o objetivo de restituir ao idoso o seu sentimento de cidadania.

A proposta-chave para esse grupo etário é a manutenção da qualidade de vida, que deve ser compreendida no seu sentido mais amplo, incluindo prevenção e assistência à saúde, além de lazer, informação e participação social. Isso requer pessoal qualificado e competente, o que leva, por outro lado, a geração de renda e um novo ofício.

As origens e concepções da promoção de saúde

Intimamente relacionada à vigilância da saúde e a um movimento de crítica à medicalização do setor, a promoção de saúde supõe uma concepção que não se restrinja à ausência de doença, mas que seja capaz de atuar sobre seus determinantes. Incidindo sobre as condições de vida da população, extrapola a prestação de serviços clínico-assistenciais, supondo ações intersetoriais que envolvam a educação, o saneamento básico, a habitação, a renda, o trabalho, a alimentação, o meio ambiente, o acesso a bens e serviços essenciais e o lazer, entre outros determinantes sociais da saúde.

A expressão “promoção de saúde” foi usada pela primeira vez em 1945, pelo canadense Henry Sigerist (Pereira *et al.*, 2000). O médico-historiador definiu quatro tarefas essenciais à medicina: a promoção de saúde, a prevenção de doenças, o tratamento dos doentes e a reabilitação, afirmando que “saúde se promove proporcionando condições de vida decentes, boas condições de trabalho, educação, cultura e lazer” (Sigerist *apud* Terris, 1992, p. 38).

Terris (1992) ressalta que esta definição original da promoção, que enfatiza os “fatores gerais” de determinação da saúde, difere da concepção difundida pelo Informe Lalonde, de 1974, que privilegiou os “fatores particulares”. Apesar disso, este relatório foi tido como um marco histórico no campo da Saúde Pública, por questionar oficialmente o impacto e o custo elevado dos cuidados médicos na saúde.

O Informe Lalonde destaca a limitação das ações centradas na

assistência médica, insuficientes para atuar sobre os grupos de determinantes originais da saúde identificados por ele: os biológicos, os ambientais e os relacionados aos estilos de vida. Propusera, então, ampliar o campo de atuação da saúde pública, priorizando medidas preventivas e programas educativos que trabalhassem com mudanças comportamentais e de estilos de vida. As repercussões do Relatório Lalonde podem ser identificadas na concepção orientadora das práticas de promoção de saúde ao longo da década de 1970, as quais, em sua maioria, tiveram seu foco restrito à modificação de hábitos, estilos de vida e comportamentos individuais não saudáveis, entre os quais o fumo, a obesidade, a promiscuidade sexual e o abuso de substâncias psicoativas. Tal abordagem centrava-se na prevenção de doenças crônico-degenerativas, problema prioritário nos países desenvolvidos.

Segundo Lalonde (1996), o enfoque abrangente corresponde à direção seguida pelos profissionais da saúde pública que se filiam à “nova promoção de saúde”, dirigida aos fatores gerais e estruturais. São problemas característicos dessa ordem a pobreza, o desemprego, o estresse, as condições de trabalho e moradia precárias, o envelhecimento populacional, a violência, o isolamento social, entre outros. Inspirada por estas novas perspectivas, a promoção de saúde ampliou seu marco referencial e assumiu a saúde como produção social, passando a valorizar mais intensamente determinantes socioeconômicos, instigar o compromisso político e fomentar as transformações sociais.

A partir da década de 1980, a promoção de saúde passou a ganhar destaque no campo da Saúde Pública, tendo o conceito sido introduzido oficialmente pela Organização Mundial de Saúde (OMS, 1984). Seu marco conceitual e sua prática foram desenvolvidos predominantemente por organizações internacionais e por estudiosos da Europa Ocidental, do Canadá e dos Estados Unidos (Cerqueira, 1997).

Promoção da saúde, envelhecimento e a emergência de novos modelos de atenção ao idoso

Mais do que qualquer época, o século XX se caracterizou por profundas e radicais transformações, destacando-se o aumento do tempo de vida da população como um dos fatos mais significativos no âmbito da saúde pública mundial. A esperança de vida experimentou um

incremento de cerca de 30 anos ao longo do século XX, numa profunda revolução da demografia e da saúde pública. Tal revolução formula para os especialistas, homens públicos e coletividades um dos maiores desafios sociais da história humana e uma intensa demanda por estudos e análises para uma melhor definição de políticas públicas de prevenção de saúde no envelhecimento. Trata-se de um fenômeno simultaneamente global e local, com evolução preocupante a curto e médio prazo, à medida que a rápida diminuição das taxas de natalidade observadas nas últimas décadas na maioria dos países sinaliza um incremento ainda maior do processo global de envelhecimento da população. A equação demográfica é simples: quanto menor o número de jovens e maior o número de adultos atingindo a terceira idade, mais rápido é o envelhecimento da população como um todo (Camarano, 1999).

No Brasil, no final da década de 1980, quando se intensifica o movimento de valorização do idoso em decorrência das análises demográficas acerca do envelhecimento populacional, muitos profissionais nas áreas da saúde e das ciências humanas e sociais tomaram como ponto de partida a marcante obra de Simone de Beauvoir¹ (1990), “A Velhice”, e, no âmbito nacional, os eloquentes trabalhos de Eneida Haddad, “A Ideologia da Velhice” (1986), e de Ecléa Bosi, “Lembranças de Velhos” (1987). As duas autoras discutem a perda do valor social do idoso em função do avanço do capitalismo, que torna o idoso elemento descartável de um sistema que singulariza a capacidade produtiva em detrimento de outras dimensões do humano.

Desde então, profissionais que focalizam o envelhecimento como campo de eleição de sua prática profissional e construção de saberes vêm travando um embate na tentativa de resgatar o valor social do idoso. Tal resgate passa, inevitavelmente, por assegurar sua cidadania plena (Veras & Caldas 2004).

O desenvolvimento moderno determinou profundas transformações no campo da saúde. Paim & Almeida Filho (2000) sublinham que a “nova ordem mundial”, que se instaura na década de 80, inspirada no

¹ Escritora francesa e feminista, Simone De Beauvoir integrou um grupo de escritores filósofos que deram uma transcrição literária dos temas do Existencialismo. Preocupada também com o tema da velhice, aborda o tema em *Une mort très douce* (1964 - “Uma morte suave”), sobre a morte de sua mãe num hospital, e *La Vieillesse* (1970; Old Age), uma amarga reflexão sobre a indiferença da sociedade em relação aos velhos.

neoliberalismo, fragiliza os esforços para o enfrentamento coletivo dos problemas de saúde. Particularmente nos países de economia capitalista dependente, a opção pelo “Estado mínimo” e o corte nos gastos públicos, em resposta à assim denominada “crise fiscal do Estado”, comprometem a esfera institucional conhecida como saúde pública. Emerge então uma “crise da saúde pública”, percebida de modo diferente pelos distintos sujeitos atuantes neste campo social. Visando superar esta situação adversa, vários aportes têm sido propostos, reclamando novas abordagens.

Fala-se de um paradigma pós-moderno, que reconhecera as diferenças sociais e culturais, sem que haja uma ruptura com o conhecimento moderno, científico, mas sim a sua superação, pelo reconhecimento das diferenças – o que exclui a idéia de hierarquia entre os desiguais, uma vez que é o respeito às diferenças o que nos faz igual.

Trata-se de um novo modelo, que tem como imperativos éticos a participação e a solidariedade, articulados à ciência e ao mundo da vida. De acordo com Serrano (2002), este novo paradigma compreenderia um modelo de desenvolvimento que leva em conta:

- a saúde como eixo das políticas públicas;
- uma atitude de cuidado na relação com a natureza;
- o compromisso com a participação social de todos, compreendendo o *empowerment* e a construção dos sujeitos-cidadãos;
- o resgate do lazer;
- o resgate do espiritual;
- a inserção da perspectiva da promoção da saúde como prioritária;
- a integração das diferentes práticas culturais.

Para construir este novo referencial é necessário garantir a cidadania para todos, inclusive para aqueles que a tiveram e a perderam. É a partir da inclusão social que se pode contar com pessoas solidárias, cordiais e conectadas com tudo e todos. É neste marco que se pode recuperar o valor do idoso para a sociedade.

O contexto atual, no entanto, não parece favorecer esta atuação: a baixa prioridade conferida aos idosos pelas políticas públicas (assistenciais,

previdenciárias e de ciência & tecnologia) evidencia uma percepção inadequada das suas necessidades específicas. Torna-se necessário, portanto, um esforço político orientado no sentido de colocar na agenda da sociedade as necessidades desse segmento populacional.

O anacronismo do cuidado

Chega-se à conclusão de que a cultura da preservação da saúde, em vez da velha prática da reparação da doença é algo ainda pouco praticado, apesar de aceito por todos. No entanto pouco está sendo feito para transformar o modelo assistencial. É hora de novas instâncias de cuidado, como o hospital-dia, o *home-care* e os centros de convivência. Deve-se colocar ênfase nas informações epidemiológicas, não na tecnologia das máquinas, ou seja, medidas que viabilizem a busca ativa e a antecipação da intervenção sobre a doença.

Com a ampliação da população idosa, a modalidade do cuidado domiciliar tende a se ampliar. O idoso, com suas múltiplas patologias e com sua preferência em ter sua vida menos conturbada, na imensa maioria das vezes, opta pelo tratamento em casa.

Na verdade, este processo de maior participação da família no tratamento e de partilhamento de responsabilidades é uma discussão que ocorre no campo da psiquiatria desde a década de 70 e que agora se transfere para todos os campos da medicina. Os psiquiatras ingleses Ronald Laing e David Cooper (Laing, 1973a; Laing, 1973b; Cooper, 1973), mentores do movimento da antipsiquiatria, não aceitavam mais o hospital como local de tratamento. Depois veio o movimento italiano (Basaglia, 1979; Basaglia, 1991) e, no Brasil, existe a lei Paulo Delgado², que redireciona a assistência em saúde mental, enfatizando uma rede de serviços extra-hospitalares, limitando a internação como último recurso assistencial e restringindo a construção e o financiamento, pelo setor público, de novos leitos para o doente mental.

Portanto o *home-care* não é um modismo, mas apenas uma

² A lei que dispõe sobre a “proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos psíquicos e redireciona o modelo assistencial em saúde mental”, conhecida como Lei Paulo Delgado, tem uma longa trajetória no parlamento. O início do processo ocorreu na Câmara Federal, através do projeto de lei número 3.657, em 1989. Somente em 21 de janeiro de 1999 a Comissão Diretora do Senado apresentou a redação final do substitutivo do Senado ao projeto de lei da Câmara. Agora a lei precisa ser votada na Câmara, no entanto ainda não tem data prevista para a votação.

modalidade, mais contemporânea, de cuidar. Aliás, a “invenção” do moderno hospital é que é algo recente. Até há bem pouco tempo, o cuidado se dava na residência. Hospital era o espaço reservado para os excluídos da sociedade e funcionava como local para depósito de loucos, prostitutas, leprosos, tísicos, vadios e todas as demais categorias que maculavam a ordem social. A estrutura asilar/hospitalar tinha como missão retirar os indivíduos indesejados do convívio da sociedade, estigmatizando-os ao papel de doentes, condenando-os a conviver fora das suas relações sociais, no espaço medicalizado da instituição fechada. Estas reflexões já foram descritas nos trabalhos de estudiosos como Michael Foucault (Foucault, 1977; Foucault, 1986; Foucault, 1997), J. Guilhon (Guilhon, 1972) e Jurandir Freire Costa (Costa, 1981).

Portanto tratar em casa e ter um médico no centro deste cuidado não é novidade. A novidade é ir contra todos os cenários mundiais que apontam o anacronismo do hospital na atual e facetada organização dos serviços de saúde.

Justificativa para a inclusão social do idoso

Projetos que visem à inclusão social do idoso através da promoção da cidadania e da geração de renda têm como objetivo contribuir com ações que busquem alternativas que favoreçam a melhoria da qualidade de vida de idosos, com foco na promoção de saúde, na informação, no lazer e na inclusão social dos idosos em suas comunidades.

A ideia é treinar, qualificar e proporcionar uma nova habilidade, com conseqüente geração de renda, além de desenvolver programas de base comunitária – e grande relevância social – para proporcionar cuidado integral ao idoso, com qualidade de vida. Isso, necessariamente, inclui prevenção e assistência à saúde, lazer, educação, informação e socialização.

No Brasil, os esforços de atendimento ao idoso ainda são pontuais e desarticulados. Os modelos vigentes se mostram ineficientes e de alto custo. Assim, tornam-se imprescindíveis novos métodos de planejamento e gerência, pois a prestação dos cuidados reclama estruturas criativas e inovadoras, com propostas de ações diferenciadas, de modo que o sistema ganhe eficiência (Veras, 2003).

A Organização Mundial de Saúde (OMS) recomenda que as políticas de saúde na área de envelhecimento levem em consideração a necessidade de uma ação articulada de vários segmentos, bem como os fatores sociais, econômicos, comportamentais, pessoais e culturais, as questões específicas de homens e mulheres, além do ambiente físico e do acesso a serviços de saúde, presentes ao longo de todo o curso de vida.

Porém, no modelo brasileiro, o peso assistencial ainda é preponderante e o notável grau de desarticulação dentro do sistema de saúde dificulta a operacionalização de qualquer lógica baseada em uma avaliação capaz de abranger os múltiplos aspectos da vida do idoso. Desse modo, torna-se urgente incluir na agenda de saúde do país, de modo prioritário, a saúde da pessoa idosa, baseada no paradigma da capacidade funcional, abordada de maneira multidimensional (Veras *et al.*, 2007).

Quando se pensa na elaboração de uma nova política de cuidado para o idoso baseada na qualidade de vida, é fundamental ter em vista o conceito de capacidade funcional, isto é, a capacidade de manter as habilidades físicas e mentais necessárias para uma vida independente e autônoma. É fato que a maioria das doenças crônicas dos idosos tem seu principal fator de risco na própria idade. No entanto esta longevidade não impede que o idoso possa conduzir sua própria vida de forma autônoma e decidir sobre seus interesses sem ajuda de quem quer que seja. Esse idoso, que mantém sua independência e autodeterminação, ou seja, a capacidade de exercer sua autonomia, deve ser considerado um idoso saudável, ainda que apresente uma ou mais doenças crônicas (Veras & Caldas, 2004).

Dessa forma, o centro de qualquer política contemporânea deve focar a promoção do envelhecimento saudável, com manutenção e melhoria cada vez maiores da capacidade funcional dos idosos, com prevenção de doenças, recuperação da saúde dos que adoecem (e/ou a estabilização das doenças) e a reabilitação daqueles que venham a ter a sua capacidade funcional restringida.

Do ponto de vista de saúde pública, este conceito é o mais adequado para estruturar e viabilizar uma política de atenção à saúde do idoso. O objetivo deve ser a manutenção da máxima capacidade funcional pelo maior tempo possível. A dependência, física ou mental, é um fator de risco importante para mortalidade, mais até do que as próprias doenças que levaram à dependência, já que nem todo doente se torna dependente. Daí é

fundamental que todas as iniciativas de promoção de saúde, de assistência e de reabilitação em saúde tenham como meta aprimorar, manter ou recuperar a capacidade funcional do indivíduo, valorizar a autonomia ou a autodeterminação e a independência física e mental. Tudo isso vai além do simples diagnóstico e do tratamento de doenças específicas (Lourenço *et al.*, 2005).

Ao considerarem que qualidade de vida tem múltiplos sentidos, Minayo, Hartz & Buss (2000) afirmam que esta noção tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial. Pressupõe a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem-estar. O termo abrange muitos significados, que refletem conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades que a ele se reportam em variadas épocas, espaços e histórias diferentes, sendo, portanto, uma construção social com a marca da relatividade cultural (Rosen, 1979).

Assis (1998) observa que os inúmeros problemas que afetam a qualidade de vida dos idosos em um país em processo de desenvolvimento demandam, por sua vez, respostas urgentes em diversas áreas. Às políticas públicas cabe garantir os direitos fundamentais (habitação, renda, alimentação) e desenvolver ações voltadas para as necessidades específicas da população idosa, como centros de convivência, assistência à saúde especializada, centros-dia, serviços de apoio domiciliar ao idoso, programa de medicamentos, universidades da terceira idade etc.

O conceito de envelhecimento bem-sucedido (Teixeira & Neri, 2008) envolve baixo risco de doenças e de incapacidades, funcionamento físico e mental excelentes e envolvimento ativo com a vida. Depende da capacidade de adaptação às mudanças físicas, emocionais e sociais. Esta capacidade é o resultado da estrutura psicológica e das condições sociais construídas ao longo da vida.

Para um envelhecimento bem-sucedido, é necessário que haja uma substituição simbólica das inexoráveis perdas por ganhos em outras dimensões. É preciso também o atendimento às necessidades sociais (boas condições de vida e oportunidades socioculturais) e a renovação dos projetos de vida.

O envelhecimento mal-sucedido, por sua vez, se dá quando ocorrem perdas dos projetos de vida, falta de reconhecimento, dificuldade de satisfazer suas próprias necessidades, sentimento de fragilidade, incapacidade, baixa estima, dependência, desamparo, solidão, desesperança, ocorrência de ansiedade, depressão, hipocondria e fobias.

As doenças que coloquem a vida em risco; a morte de pessoa próxima; a saída dos filhos de casa; as mudanças de residência; a perda da autonomia e as perdas materiais são importantes riscos para que se estabeleça um processo de envelhecimento mal-sucedido.

Qualidade de vida pode ser definida como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e do sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (WHOQOL Group). Na velhice, os principais indicadores de qualidade de vida são a própria longevidade, a saúde biológica, a saúde mental, a satisfação com a vida, um bom desempenho cognitivo, competência social, produtividade e atividade.

A fragilidade é outro conceito importante para avaliar a saúde do idoso. Esta é definida como uma vulnerabilidade que o indivíduo apresenta aos desafios do próprio ambiente. Esta condição é observada em pessoas muito idosas ou naquelas mais jovens, que apresentam uma combinação de doenças ou limitações funcionais que reduzem sua capacidade de adaptar-se ao estresse causado por doenças agudas, hospitalização ou outras situações de risco.

A fragilidade representa risco de dependência. A dependência se traduz por uma ajuda indispensável para a realização dos atos elementares da vida. Não é apenas a incapacidade que cria a dependência, mas sim o somatório da incapacidade com a necessidade. Por outro lado, a dependência não é um estado permanente. É um processo dinâmico cuja evolução pode se modificar e até ser prevenida ou reduzida, se houver um ambiente e assistência adequados.

Faz-se necessário classificar a incapacidade em graus de dependência: leve, parcial ou total. É exatamente o grau de dependência que determina os tipos de cuidados que serão necessários. Para se avaliar o grau de dependência utiliza-se o método de avaliação funcional. Função é a capacidade de um indivíduo adaptar-se aos problemas cotidianos, ou

seja, aquelas atividades que lhe são requeridas por seu entorno imediato, incluindo a sua participação social, ainda que apresente limitação física, mental ou social.

Martins Sá (Sá, 2002) destaca que o profissional que atua no campo da saúde do idoso precisa estar apto a apreender, histórica e criticamente, o processo do envelhecimento em seu conjunto; compreender o significado social da ação gerontológica; situar o desenvolvimento da gerontologia no contexto sócio-histórico; atuar nas expressões da questão da velhice e do envelhecimento, formulando e implementando propostas para o enfrentamento; realizar pesquisas que subsidiem a formulação de ações gerontológicas; compreender a natureza interdisciplinar da gerontologia, buscando ações compatíveis de ensino, pesquisa e assistência; zelar por uma postura ética e solidária no desempenho de suas funções e orientar a população idosa na identificação de recursos para o atendimento às necessidades básicas e de defesa de seus direitos.

Pode-se considerar que a promoção da saúde do idoso na comunidade deve garantir um aprofundamento de práticas preventivas, balizado pelo afã de detectar precocemente os agravos de saúde.

Operacionalização de um modelo preventivo

Apesar de os conceitos preventivos já estarem bem estruturados e aceitos pelos profissionais de saúde, sua operacionalização ainda é bastante precária, particularmente no grupo etário dos idosos, onde existem alguns complicadores teóricos. O modelo preventivo foi concebido em um mundo menos envelhecido que o atual. A ênfase, portanto, foi conferida aos grupos populacionais mais jovens.

Estamos assumindo que existe concordância na aplicação das estratégias preventivas e no cuidado integral à saúde. Na verdade, existe um discurso favorável ao método entre os profissionais de saúde, possivelmente pelo fato de que ser contrário à prevenção é algo por demais retrogrado - e, portanto, difícil de assumir. No entanto, quando se observa a prática médica, particularmente em alguns segmentos do setor da saúde, vê-se que, apesar do discurso da prevenção, existe apenas serviço curativo e tradicional. A desculpa para tamanha dicotomia é imputada à difícil mensuração da eficácia, do ponto de vista financeiro,

para tais programas. Desde a Carta de Ottawa, já havia a preocupação em demonstrar a efetividade do modelo preventivo e de caracterizar aquelas práticas eficazes que conduzem a mudanças nos determinantes de saúde.

Portanto, embora a dicotomia continue presente no discurso – amplamente incorporado, mas pouco executado –, muitos passos estão sendo dados. Do ponto de vista didático, passaremos a apresentar alguns propostas bem-sucedidas e alguns dos caminhos para sua operacionalização.

Promoção e prevenção

Primeiramente, temos de valorizar o fato de vivermos no século da informação. No campo da saúde coletiva, a informação epidemiológica se traduz em capacidade para prever eventos, possibilitando diagnóstico precoce, em especial em relação às doenças crônicas, retardando o aparecimento desses agravos e melhorando a qualidade de vida e da abordagem terapêutica (Paradela, E.; Lourenço, R.; Veras, R., 2005).

É necessário, contudo, manejar algumas questões teóricas que considerem as especificidades do idoso e mostrem que os modelos de prevenção para este grupo etário são distintos dos preconizados para os grupos populacionais mais jovens. A proposta-chave para os idosos é a máxima postergação do início das doenças, pois elas, em sua maioria, são crônicas. Uma vez instaladas, não mais regridem, restringindo a atuação médica ao controle de seu tempo de progressão. Ou seja, deve-se buscar a compressão da morbidade, em que a estratégia passa a ser a de levar a morbidade ao limiar mais próximo possível do limite biológico da vida (Fries, 1980; Fries & Crapo, 1981).

O modelo clássico de prevenção sistematizado no livro de Leavell & Clark “Medicina Preventiva” (1976) não está sendo ensinado nas escolas de saúde pública de forma completa, pois apenas valoriza uma dimensão para cada um dos níveis propostos pelos autores, ao passo que eles preconizavam dois níveis para a prevenção primária e para a secundária. Para os idosos, propomos avançar este conceito e trabalhar em todos os três níveis preventivos com dois graus distintos de intervenção.

Para tal, devemos entender a prevenção primária para os idosos em seus dois níveis: o da prevenção tradicional, ou seja, das ações que tentam evitar a instalação de quadros mórbidos, incluindo os programas

de promoção e educação em saúde; e o da detecção precoce de doenças através do instrumental da epidemiologia, ou seja, do movimento que visa à antecipação diagnóstica, antes da sua instalação ou em fase ainda bastante branda, para postergar a manifestação da doença para um estágio mais avançado e pelo mais longo espaço de tempo (Veras, 2003).

No primeiro nível, devemos atuar com vacinas, programas educacionais, atividades físicas e grupos de convivência. Para o segundo nível, o da “postergação-preventiva”, é necessário implantar uma nova concepção, que requer um aporte do conhecimento epidemiológico com vistas a estruturar programas de *screening*, triagem, rastreamentos em unidades de saúde, visando à detecção de problemas de saúde ainda em fase de cura ou para tentar reduzir o ritmo da evolução de uma doença crônica (Lourenço & Motta, 1999; Veras & Parahyba, 2007). Como se pode observar, a prevenção primária se divide em dois segmentos, e ambos são fundamentais.

Saúde não é sinônimo de assistência. No entanto, sem o cuidado ambulatorial e domiciliar, sem as instâncias intermediárias de apoio ou mesmo a hospitalar, em muitos casos, não se pode restabelecer a saúde. Mais uma vez, no entanto, deve ser ressaltado que nos idosos a atividade assistencial também é distinta das demais faixas etárias.

A compreensão de que se deve investir no idoso saudável, mesmo aquele já em tratamento (ou seja, na imensa maioria dos idosos da nossa sociedade), e ter programas qualificados para os demais é uma visão contemporânea que os gestores da área deveriam aplicar. Desse modo, o modelo assistencial deve ser operacionalizado a partir das características próprias do idoso. A ocorrência de doenças crônicas na população idosa é, sem dúvida, de grande relevância. Cabe-nos saber, entretanto, o quanto tais patologias os impedem de exercer suas atividades rotineiras de forma autônoma e independente. Assim, a avaliação funcional de um idoso parece essencial para estabelecer um diagnóstico, um prognóstico e um julgamento clínico adequados para o desenvolvimento de um planejamento assistencial efetivo. É a diminuição da capacidade funcional do idoso que o tornará, de alguma forma, dependente de um nível mais complexo de assistência. Esta poderá ser ocasionada pela evolução da própria patologia de base, por sua má administração e, conseqüentemente, por suas sequelas ou pela inadequada assistência recebida (familiar, social ou institucional).

É significativo o número de idosos que apresentam múltiplos problemas coexistentes, o que com frequência os leva a consultas com inúmeros especialistas, como resultado da fragmentação do sistema de saúde. Tais fatores, além de elevar o custo da assistência, não representam necessariamente uma relação de custo-efetividade positiva, pois dela podem ocorrer iatrogenias assistenciais importantes, com consequências indesejáveis.

A presença de comorbidades, associada às perdas relacionadas ao envelhecimento, não deve ser vista como condição de um envelhecimento mal-sucedido. É a administração de tais perdas (evitando, postergando ou compensando suas limitações), obtida pelo correto manejo de um modelo contemporâneo de assistência, aliado a competências e recursos disponíveis, que poderá garantir ao idoso e à sua família a condição de vivenciar essa fase da vida como uma conquista (Karsch 2003).

Um dos “gargalos” do modelo assistencial diz respeito à insuficiente identificação e à precária captação da clientela. A baixa resolubilidade dos serviços ambulatoriais, o não acompanhamento das doenças mais prevalentes e os escassos serviços domiciliares fazem com que o primeiro atendimento ocorra, muitas vezes, em estágio avançado. Isso aumenta os custos e diminui as chances de um prognóstico favorável. Além disso, a abordagem médica tradicional, focada em uma queixa principal, e o hábito médico de reunir todos os sintomas e sinais em um único diagnóstico podem até se adequar, com algumas restrições, ao adulto jovem, mas certamente não se aplicam aos idosos.

Aqueles idosos mais doentes, mais fragilizados e com menor capacidade funcional são os que têm a maior probabilidade de adoecer agudamente. Surge daí a necessidade de uma forma não só de identificar os idosos fragilizados ou com riscos de fragilização, mas também de criar categorias diferenciadas de risco, de forma a possibilitar uma nítida separação entre aqueles de maior risco (portanto com necessidade de intervenção imediata) e aqueles que reúnem condições favoráveis a um agendamento para um médico clínico, não geriatra, devidamente treinado e habilitado a lidar com idosos.

À semelhança da prevenção primária e secundária para os idosos, os programas devem exibir duas vertentes também para a prevenção terciária ou a reabilitação. Deve-se trabalhar para aqueles que necessitam

se restabelecer de sequelas deixadas por doenças, como também devem ser incluídos idosos ainda não elegíveis nos critérios atuais, mas que, se não forem incorporados aos programas de reabilitação, desenvolverão agravos já previsíveis. A reabilitação preventiva significa ampliar a qualidade de vida para o idoso e sua família e uma relação custo-benefício favorável aos sistemas de saúde.

Portanto a prevenção terciária tem por objetivo reduzir a progressão e as complicações de uma doença já sintomática, sendo um aspecto importante da terapêutica e da reabilitação.

Um modelo de atenção à saúde do idoso que pretenda apresentar eficácia e eficiência precisa aplicar todos os níveis da prevenção e possuir um fluxo bem desenhado de ações de educação, promoção da saúde, prevenção de doenças evitáveis, postergação de moléstia e reabilitação de agravos. Deve ainda existir uma etapa de captação e identificação de idosos de riscos distintos – além do acompanhamento –, em que estejam incluídos a possibilidade de tratamento de patologias não-geriátricas e o referenciamento para cuidado geriátrico, quando houver a necessidade de tratamento especializado. Esta unidade, mais avançada e especializada, deve estar centrada na presença do médico e de profissionais de saúde com capacidade resolutiva que atendam o idoso fragilizado, com múltiplas síndromes geriátricas e perda de sua capacidade funcional, oferecendo tratamento e reabilitação.

O conceito de fator de risco

O termo fator de risco é tradicionalmente utilizado em Ciências da Saúde para indicar certas características que aumentam a probabilidade de seu portador se tornar doente. A exposição a certo fator de risco significa que, antes de se tornar doente, o indivíduo entrou em contato com o fator exposição, seja em um determinado momento ou durante um longo período de tempo (Fletcher *et al.*, 1996; Rothman & Greenland, 1998; Szklo & Nieto, 2000).

O conceito de fator de risco é utilizado, antes de tudo, para estabelecer predições a respeito da ocorrência de eventos mórbidos. A melhor maneira de prever tais eventos é a experiência passada com um grande número de indivíduos portadores de fator ou fatores de risco semelhantes (Sackett

et al., 1991; Fletcher *et al.*, 1996; Rothman & Greenland, 1998; Szklo & Nieto, 2000).

Se um fator de risco mantém com um evento mórbido uma associação do tipo causal, então a remoção deste fator pode ser usada na prevenção do dito evento, de tal sorte que o conceito aparece como importante operador em procedimentos de redução de risco.

Capacidade funcional e prevenção

O conceito de capacidade funcional deve ser entendido como o elemento central para o manejo de uma nova política de cuidado para o idoso. Como já descrito, prevenção, na terceira idade, tem um caráter distinto das demais faixas etárias. O objetivo é evitar que o idoso consuma intensamente os serviços de saúde e elevar a sua qualidade de vida. Para tal, deve-se organizar uma estrutura distinta daquelas existentes para as demais faixas etárias. A maioria das doenças crônicas que acometem o indivíduo idoso tem na própria idade seu principal fator de risco. Envelhecer sem nenhuma doença crônica é mais a exceção do que a regra. No entanto a presença de uma doença crônica não torna o idoso incapaz de gerir sua própria vida e encaminhar o seu dia a dia de forma totalmente independente. E a maioria dos idosos é, na verdade, absolutamente capaz de decidir sobre seus interesses e organizar-se sem nenhuma necessidade de ajuda de quem quer que seja. De acordo com os mais modernos conceitos gerontológicos, esse idoso que mantém sua autodeterminação e prescinde de qualquer ajuda ou supervisão para realizar suas atividades diárias deve ser considerado um idoso saudável, ainda que portador de uma ou mais doenças crônicas. Decorre daí o conceito de capacidade funcional, ou seja, a capacidade de manter as habilidades físicas e mentais necessárias para uma vida independente e autônoma (Gordilho *et al.*, 2000).

Do ponto de vista de saúde pública, a capacidade funcional surge como o conceito de saúde mais adequado para instrumentar e operacionalizar uma política de atenção à saúde do idoso. Ações de promoção de saúde, assistenciais e de reabilitação em saúde devem objetivar melhorar ou manter a capacidade funcional e, sempre que possível, recuperar a capacidade funcional perdida pelo idoso. É um enfoque que transcende o simples diagnóstico e tratamento de doenças específicas.

Uma política de saúde do idoso deve, portanto, ter como objetivo maior a manutenção da máxima capacidade funcional do indivíduo que envelhece, pelo maior tempo possível. Isto significa a valorização da autonomia ou autodeterminação e a manutenção da independência física e mental do idoso. Sabe-se que tanto as doenças físicas como as doenças mentais podem levar à dependência e, conseqüentemente, à perda da capacidade funcional. Tanto a dependência física como a mental já mostraram ser fatores de risco importantes para a mortalidade. Mais importantes que as próprias doenças que levaram à dependência, já que nem todo doente torna-se dependente. Dentro deste contexto, estabelecem-se novas prioridades e novas ações de saúde, que deverão nortear as políticas de saúde deste século (Katz, 1963; Mittelmark, 1994).

As diretrizes básicas da Política Nacional de Saúde do Idoso são uma tradução exemplar das preocupações com a promoção do envelhecimento saudável, a manutenção e a melhoria da capacidade funcional dos idosos, a prevenção de doenças, a recuperação da saúde dos que adoecem e a reabilitação daqueles que venham a ter a sua capacidade funcional restringida, que são comuns a um conjunto de técnicos que hoje pensam as questões relativas ao envelhecimento humano (Gordilho *et al.*, 2000). No apêndice deste texto encontra-se a apresentação de um modelo – a Universidade Aberta da Terceira Idade (UnATI/UERJ) – que se esforça para colocar em prática todos estes novos conceitos.

Atenção integral à saúde do idoso

As novas pesquisas deveriam estimular o setor de saúde a desenhar e/ou ampliar modelos mais contemporâneos, que oferecessem maior resolutividade e custo mais adequado em relação ao que é oferecido nos dias atuais (Veras 2008 *et al.*).

Sabendo-se que é grande a parcela de pessoas idosas não-fragilizadas – ainda com boas condições de saúde, a maioria em idade mais avançada e com renda média superior ao conjunto da população –, poder-se-ia propor uma política com foco na manutenção da capacidade funcional, em programas de prevenção, no investimento de metodologias para a detecção precoce de doenças, no monitoramento das doenças crônicas, no sistema do médico pessoal (o velho e bom médico da família), entre outras medidas, em lugar do modelo de demanda espontânea que

tem no hospital a peça central do sistema (Veras, 2007).

Um exemplo emblemático das tentativas que estão sendo colocadas em prática no mercado de saúde pode ser observado no Reino Unido. Lá, os clientes de uma das maiores seguradoras, a PruHealth, recebem benefícios financeiros para deixarem seus carros parados e caminharem, usando o podômetro com monitor cardíaco. Também obtêm descontos na compra de frutas e legumes em um supermercado associado à empresa de saúde, e há incentivo financeiro para a prática de exercícios físicos em academias.

Todos esses fatores positivos podem levar à redução de até cinco vezes no valor da sua apólice de saúde³. Esta experiência inglesa não chegou ao Brasil – e não se sabe se teria efeito positivo ou aceitação da sociedade. De qualquer forma, merece reflexão a mensagem passada: os planos de saúde operam numa espécie de mutualismo, em que os menos saudáveis consomem mais serviços médicos e inflacionam os valores pagos por quem está com sua capacidade funcional preservada e em boa forma. Por muitos anos, tivemos dificuldades de aceitar estímulos financeiros para cuidar de nossa saúde – como, aliás, é prática corriqueira entre as empresas seguradoras de carro.

A aplicação do aporte epidemiológico e a ênfase em prevenção fazem com que esta nova abordagem favoreça a redução dos custos assistenciais, pois confere prioridade à tecnologia do conhecimento e não à tecnologia das máquinas e imagens, o que implica reorganizar os serviços de saúde.

Essas reflexões visam estimular a discussão para a necessidade de novas estratégias. Foco inovador e criativo deve ser dirigido ao cuidado do idoso e aos portadores de doença crônica, que são os que mais sofrem os efeitos de sua fragilidade e os que mais demandam serviços de saúde.

Considerações finais

A prevenção em todos os seus níveis é o objetivo maior da saúde pública. As atividades de prevenção primária visam reduzir a incidência das doenças, por meio de ações voltadas para as suas causas distais. A redução das desigualdades sociais e a melhora de comportamentos em

³ Ver interessante matéria publicada na revista *Época Negócios*, em março de 2008 (13):30: “Barato mais vigiado”.

saúde são exemplos de prevenção primária. A prevenção secundária tem por objetivo assistir o paciente visando reduzir as consequências mais sérias das doenças, por meio de diagnóstico precoce e tratamento. A realização de exames de rastreamento é um exemplo da prevenção secundária. A prevenção terciária tem por objetivo reduzir a progressão e as complicações de uma doença já sintomática, sendo um aspecto importante da terapêutica e da reabilitação.

Finalmente, é preciso ressaltar que a efetividade desses níveis é decrescente da prevenção primária em relação à secundária e à terciária. Cabe destacar, ainda, a existência de robustas evidências de que estratégias populacionais são mais efetivas do que aquelas voltadas para os indivíduos ou grupos de alto risco (Rose, 1985). As informações apresentadas neste capítulo mostram a grande demanda existente entre idosos brasileiros por ações preventivas em todos os níveis. O atendimento dessa demanda será mais efetivo com ações intersetoriais, nas quais o Sistema Único de Saúde ocupa um espaço relevante e determinante.

[Apêndice]

UnATI/UERJ: Pioneirismo e Compromisso com o Cidadão que Envelhece

Operando como uma microuniversidade temática, a UnATI/ UERJ desenvolve atividades de ensino, pesquisa e extensão, sempre visando à vida com qualidade para o idoso. Seus ambulatórios, com equipes multidisciplinares, proporcionam anualmente em torno de 19 mil consultas, com projetos que cobrem assistência, orientação e consultas de saúde, saúde oral, programas de acompanhamento de demência, aulas de educação física, enfermagem com atenção integral e atendimento domiciliar. Sua produção científica é referência para as obras sobre terceira idade no Brasil. A instituição também edita uma revista científica, publica livros por um selo próprio e provê um portal na internet.

Suas atividades socioculturais e educativas para a terceira idade envolvem, a cada ano, a realização de cerca de 240 cursos, oficinas e workshops e também seminários, palestras, festas, exposições, shows de dança e música e programa de voluntariado.

Na área de capacitação de recursos humanos, a UnATI/

UERJ desenvolve projetos de residência para profissionais de saúde, aprimoramento, atualização profissional e curso de especialização, além de mestrado e doutorado. Também há estágios para estudantes de graduação e treinamento para cuidadores de idosos.

No âmbito externo à universidade, sua atuação envolve atendimentos médico, odontológico, jurídico, social, psicológico, nutricional e ações de cidadania. A UnATI tem grande credibilidade junto à mídia e participa da formulação de políticas públicas orientadas para o idoso nas esferas federal, estadual e municipal.

Por todos esses atributos, a UnATI tem hoje o status de Centro Colaborador da Organização Mundial de Saúde.

Bibliografia

ASSIS, M. *Aspectos sociais do envelhecimento*. In: Caldas, C. P. A saúde do idoso: a arte de cuidar. Rio de Janeiro: EDUERJ, 1998.

BASAGLIA, F. *A instituição negada: relato de um hospital psiquiátrico*. 2ªed. Rio de Janeiro: Graal, 1991.

BASAGLIA, F. *A psiquiatria alternativa. Contra o pessimismo da razão, o otimismo da prática*. São Paulo: Brasil Debates, 1979.

BEAUVOIR, S. *A velhice*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira; 1990.

BOSI, E. *Memória e sociedade: lembranças de velhos*. São Paulo: T. A. Queiroz, EDUSP; 1987.

CAMARANO, A. A., organizador. *Muito além dos 60: os novos idosos brasileiros*. Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; 1999.

CERQUEIRA, M. T. *Promoción de la salud y educación para la salud: retos y perspectivas*. In: Organización Mundial de la Salud. La promoción de la salud y la educación para la salud en América Latina: un análisis sectorial. Genebra: Editorial de La Universidad de Puerto Rico; 1997. p.7-48.

COOPER, D. *Psiquiatria e antipsiquiatria*. São Paulo: Perspectiva, 1973.

COSTA, J. F. *História da psiquiatria no Brasil: um corte ideológico*. 3.ed. rev. Rio de Janeiro: Campus, 1981.

FLETCHER, R. H., et al. *Clinical Epidemiology: The Essentials*. 3rd ed. Baltimore: Williams & Wilkins Co; 1996.

FOUCAULT, M. *Microfísica do poder*. 6ª ed. Rio de Janeiro: Graal, 1986.

FOUCAULT, M. *História da loucura na idade clássica*. 5ª ed. São Paulo: Perspectiva, 1997.

FOUCAULT, M. *O nascimento da clínica*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1977.

FRIES, J. F., Crapo LM. *Vitality and aging: implications of the rectangular curve*. San Francisco: WH Freeman and Company; 1981.

FRIES, J. F.. *Aging, natural death and the compression of mortality*. N Engl J Med 1980; 303 (3):130-5.

GORDILHO, A. et al. *Desafios a serem enfrentados no terceiro milênio pelo setor saúde na atenção integral ao idoso*. Rio de Janeiro: UnATI/UERJ, 2000.

GUILHON, J. A. A. *Ordem social e desordem mental*. In: FIGUEIRA, S. A. *Sociedade e doença mental*. Rio de Janeiro: Campus, 1972. p.195-204.

HADDAD, E. G. M. *A ideologia da velhice*. São Paulo: Cortez; 1986.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Acesso e utilização de serviços de saúde*. Pesquisa Nacional por Amostragem Domiciliar (PNAD), 1998. Rio de Janeiro: IBGE, 2000. 96 p.

KARSCH, U. M. *Idosos dependentes: famílias e cuidadores*. Cad Saude Publica, 2003; 19(3): 861-6.

KATZ, S. et al. *The index of ADL: A Standardized measure of biological and psychosocial function*. JAMA 1963; 185:914-9.

LAING, R. *Política da família*. Lisboa: Portugalia, 1973 a.

LAING, R. *O eu dividido*. Petrópolis: Vozes, 1973b.

LALONDE, R. *Estrategias para la promoción de la salud en la comunidad*. In: *Organización Panamericana de la Salud. Promoción de la salud: uma antología*. Washington: OPAS; 1996. p.153-65. (Publicación científica, 557).

LEAVELL, S.; CLARCK, E. G. *Medicina preventiva*. SP: McGraw-Hill; 1976.

LIMA-COSTA, M. F., Veras RP. *Saúde pública e envelhecimento*. Cad Saude Publica, 2003; 19(3): 700-1.

LOURENÇO, R. A., Martins CSF, Sanchez MAS, Veras RP. *Assistência ambulatorial geriátrica: hierarquização da demanda*. Rev Saúde Pública 2005; 39 (2):311-8.

LOURENÇO, R. A., Motta LB. *Prevenção de doenças e promoção de saúde na terceira idade*. In: Veras RP, organizador. *Terceira idade: alternativas para uma sociedade em transição*. Rio de Janeiro: Relume Dumará/ UnATI/UERJ; 1999.

MINAYO, M. C. S., Hartz ZMA, Buss PM. *Qualidade de vida e saúde: um debate necessário*. *Ciência Saúde Coletiva* 2000; 5(1):7-18.

MITTELMARK, M. B. *The Epidemiology of Aging*. In: Hazzard WR, et al, editor. *Principles of Geriatric Medicine and Gerontology*. NEW York: McGraw-Hill; 1994. v. 11, p. 135-51.

PAIM, J. S., Almeida Filho N. *A crise da Saúde Pública e a utopia da Saúde Coletiva*. Salvador: Instituto de Saúde Coletiva/Universidade Federal da Bahia; 2000.

PARADELA, E. M. P., Lourenco RA, Veras RP. *Validação da escala de depressão geriátrica em um ambulatório geral*. *Rev Saúde Pública* 2005 dez; 39(6): 918-23.

PEREIRA, I. M. T. B., Penteadó RZ, Marcelo VC. *Promoção da saúde e educação em saúde: uma parceria saudável*. *O Mundo da Saúde* 2000; 24(1):39-44.

ROSE, G. *Sick individuals and sick populations*. *Int J Epidemiol* 1985; 14(1):32-8.

ROSEN, G. *Da polícia médica a medicina social: ensaios sobre a história da assistência médica*. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

ROTHMAN, K. J., Greenland S. *Modern Epidemiology*. 2nd ed. Philadelphia: Lippincott, Williams & Wilkins; 1998.

SÁ, J. L. M. *A formação de recursos humanos em Gerontologia: fundamentos epistemológicos e conceituais*. In: FREITAS, E.V. et al, editor. *Tratado de Geriatria e Gerontologia*. 1 ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan; 2002.p. 1473-9.

SACKET. D. L., et al. *Clinical Epidemiology: a basic science for Clinical Medicine*. 2nd ed. Boston: Little, Brown and Company; 1991.

SERRANO, M. M. *Promoção da saúde: um novo paradigma?* In: V Congresso Brasileiro de Epidemiologia, mar. 2002, Curitiba, Paraná.

SZKLO, M., Nieto FJ. *Epidemiology: beyond the basics*. Maryland: Aspen Publishers, Inc.; 2000.

Teixeira, IO. e Neri, AL. *Envelhecimento bem-sucedido: uma meta no curso da vida, Successful aging: a goal in the course of life*. *Psicol. USP*, vol. 19, no. 1,, pp. 81-94 208.

TERRIS, M. *Conceptos de la promoción de la salud: dualidades de*

la teoría de la salud pública. In: *Organización Panamericana de la Salud. Promoción de la salud: una antología.* Washington: OPAS, 1992, p.37-44. (Publicación científica, 557).

UCHÔA, E. *Contribuições da antropologia para uma abordagem das questões relativas à saúde do idoso.* Cad Saude Publica, 2003; 19(3): 849-53.

VERAS, R. P.; CALDAS, C. P.; COELHO, F. D.; SANCHEZ, M. A. *Promovendo a saúde e prevenindo a dependência: identificando indicadores de fragilidade em idosos independentes.* Revista brasileira de geriatria e gerontologia 2007; 10: 355-70.

VERAS, R. P.; CALDAS, C. P. *Promovendo a saúde e a cidadania do idoso: o movimento das universidades da terceira idade.* Ciência Saúde Coletiva, 2004 abr./jun; 9(2): 423-32.

VERAS, R. P. *et al.* *Características demográficas dos idosos vinculados ao sistema suplementar de saúde no Brasil.* Rev Saúde Pública 2008; 42(3): 497-502.

VERAS, R. P.; PARAHYBA, M. I. *O anacronismo dos modelos assistenciais para os idosos na área da saúde: desafios para o setor privado.* Cad Saude Publica, 2007; 23(10): 2479-89.

VERAS, R. P.; CALDAS, C. P.; ARAÚJO D. V.; KUSCHNIR, R. W. M. *Características demográficas dos Idosos vinculados ao sistema suplementar de saúde no Brasil.* Rev Saúde Pública 2008 jun; 42(3) : 497-502.

VERAS, R. P. *Em busca de uma assistência adequada à saúde do idoso: revisão da literatura e aplicação de um instrumento de detecção precoce e de previsibilidade de agravos.* Cad Saude Publica, 2003 jun; 19(3):705-15.

VERAS, R. P. Fórum. *Envelhecimento populacional e as informações de saúde do PNAD: demandas e desafios contemporâneos.* Introdução. Cad Saude Publica, 2007; 23(10): 2463-6.

VERAS, R. P. Fórum. *Envelhecimento populacional e as informações de saúde do PNAD: demandas e desafios contemporâneos.* Introdução. Cad Saude Publica, 2007 out; 23(10): 2463-6.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Discussion document on the concept and principles.* In: _____. *Health promotion: concepts and principles, a selection of papers presented at Working Group on Concepts and Principles.* Copenhagen: Regional Office for Europe; 1984. p.20-3.

Trabalho, Preconceito e a Condição do Idoso

Roberto Matoso

Economista e consultor em estratégia e educação de líderes empresariais. Foi secretário do Trabalho e Empreendedorismo do Ceará.

Entre dois “Josés”

A realidade é uma bússola mais eficaz do que qualquer modelo. Quando nos prendemos a explicações lógicas, repletas de racionalidades, porém distantes da vida e do curso incerto e complexo da história, corremos o risco de criarmos um “mundo virtual” no qual tudo é explicado.

A lógica da realidade é bem mais difícil de explicar. Ela leva em consideração as percepções externas e as intrapercções. É a lógica do rio, que contorna os obstáculos e aproveita cada oportunidade do relevo para chegar ao mar. Como diz François Jullien, “a água não tem consistência própria, ou melhor, tem uma consistência, mas essa consistência não cessa de se amoldar e de se transformar; é por isso que não se desgasta nem se desfaz, e a água, definitivamente, não a perde jamais”.

Por acreditar na vida mais do que nos modelos, começo este capítulo contando a história de um José.

José Antônio, 80 anos, é um executivo atuante e produtivo de uma rede de varejo de eletrodomésticos, uma das maiores cadeias regionais do

Centro-Oeste brasileiro.

O leitor pode estar pensando que se trata de mais um caso de “sucesso” de um empreendedor que dirige uma empresa familiar, mas a história de José é diferente. Ele não é dono da empresa, mas um funcionário que começou sua vida profissional como contínuo.

José Antônio, hoje diretor da área de indústria do grupo e membro do Conselho de Administração, mantém-se em atividade graças à sua competência. José é jovem. No conceito do professor Américo Barreira, municipalista nordestino, “velho é aquele que tem cumplicidade com o passado e jovem é aquele que tem compromisso com o futuro”. Nesta concepção, José Antônio é um jovem que sempre teve compromisso com o futuro dele mesmo, cuidando-se fisicamente e emocionalmente, e com o futuro da empresa que ele ajudou a fundar, como tantos outros funcionários que começaram uma empresa que hoje tem 54 anos de existência.

José Antônio é um exemplo de que o trabalho, quando não é sinônimo de sacrifício e exploração, mantém um homem ou uma mulher jovens. A rotina desse executivo é intensa: atende fornecedores, compra milhares de itens, participa de feiras e eventos... enfim, José Antônio está longe do pijama e de uma vida pacata de “senhor idoso”.

O trabalho ajuda a manter José Antônio com uma saúde invejável. Seu raciocínio é rápido, sua memória é surpreendente e seu bom humor traz serenidade para as reuniões mais tensas.

Ao mesmo tempo que conheço o “Zé”, conheço também inúmeros “idosos” com menos de 60 anos, cuja rotina é a expressão do tédio. Lembro, então, das palavras do médico e antropólogo mineiro professor Ely Bonini, homem com mais de 80 anos que manteve a juventude no corpo, na mente e no espírito, quando nos alerta para nos prepararmos para uma vida com duração de mais de cem anos.

O próprio Ely Bonini me apresentou a outro “José” que pode nos ajudar nesta reflexão sobre como chegar à terceira idade sentindo-se útil, jovem e comprometido com o futuro.

O nome desse homem é José do Egito, filho de Jacó. Sua história esta descrita no primeiro livro da Bíblia, o Gênesis.

A história de José do Egito acabou sendo conhecida apenas em

uma pequena parte. Foi ele quem decifrou o sonho do Faraó que sonhava com sete vacas gordas que eram engolidas por sete vacas magras. Todos nós conhecemos essa parte da história.

José, hebreu, filho de Jacó, foi vendido pelos próprios irmãos e tornou-se escravo do comandante da Guarda Real Egípcia. Como escravo, conquistou a confiança de seu senhor e tornou-se administrador de seus bens. Vítima de uma calúnia, foi preso. Na prisão, tornou-se ajudante do carcereiro. Aliás, uma das características de José ao longo de sua história era ser proativo em tudo que fazia (Gênesis, 39: 4).

Desde criança, quando ainda vivia com sua família, José costumava decifrar sonhos. Na prisão, decifrou os sonhos do chefe dos garçons do faraó, que estava preso. Quando este foi solto, esqueceu-se dele. Dois anos depois, o faraó angustiou-se com os sonhos que vinha tendo repetidamente. Como ninguém os decifrava, o chefe dos garçons falou ao faraó sobre José, o hebreu que estava preso.

Imagine um preso sendo levado à presença do mais poderoso governante da Terra. Imagine, também, o preconceito que o próprio faraó teve de romper para ouvir um “forasteiro”.

José decifrou o sonho respondendo que durante sete anos o Egito teria fartura e nos sete anos subsequentes haveria miséria em toda a terra conhecida. Ter a consciência do problema é ótimo, mas desenvolver alternativas para a sua solução é melhor ainda. Esperar que os tempos mudem não é a alternativa sensata. Confiar na sorte ou no azar, também não. “E agora, José?”

Neste ponto é que José do Egito firmou-se como primeiro grande gestor de que se tem conhecimento na história da humanidade. José aconselhou aos líderes da época uma série de ações visando amenizar o problema previsto. Encontrar um administrador geral sensato e inteligente, nomear administradores em todas as regiões, guardar um quinto da produção durante os sete anos de fartura, armazenar tudo em depósitos e grandes silos.

O faraó, além de ter seu sonho revelado, ouviu de José inúmeras alternativas. O hebreu, mais do que prever, desenvolveu idéias para prover o Egito diante da seca anunciada. José tornou-se o administrador geral do Egito. Logo ele, um preso estrangeiro vendido como escravo. Segundo a

Bíblia, morreu aos 110 anos e teve êxito em toda a sua gestão.

O interessante da história de José é que ela é rica em grandes ensinamentos. Em primeiro lugar, José recebia a realidade e, a partir daí, a transformava. Vendido como escravo pelos próprios irmãos, escravo em uma terra distante, preso em virtude de uma calúnia da mulher do seu patrão, José caracterizava-se por um efetivo compromisso com o “por vir” e por uma baixíssima atitude de lamentação ou sentimento de que sofrera injustiça.

Em todos os momentos difíceis de sua vida, José se concentrava mais nas atitudes de transformação do que na tentativa de explicações para os seus problemas.

José preparou-se para perceber alternativas. Não foi à toa que decifrou os sonhos do faraó, antecipou sete anos de fartura e, após essa bonança, sete anos de seca. José foi extremamente competente para prever o futuro.

A sutileza na compreensão sobre José é que, mais que prever, ele introduziu um conceito absolutamente moderno, inclusive nos nossos dias: o conceito de provisão. De nada adiantaria prever e não prover - ou seja, cuidar do hoje, para que no amanhã possamos encontrar mais oportunidades do que ameaças.

A visão que José passou para o faraó sobre poupança de grãos, logística, administração de pessoas e disciplina foi tão importante que o monarca o convidou para ser o administrador geral do Egito, reportando-se somente a ele.

José do Egito teve êxito na sua administração, inclusive êxito pessoal, visto que sua história também foi um exemplo de perdão aos seus irmãos e a recuperação da “graça” e da alegria à casa de Jacó, seu pai.

Existe algo em comum entre os dois “Josés”? O José do Velho Testamento com atitudes do Novo Testamento e o José Antônio, goiano com atitudes de jovem executivo aos 80 anos?

Creio que a característica mais forte do jovem, de qualquer idade, é ter vontade de começar. Não estou falando de “recomeçar”, que parece nostalgia e saudade. Falo de começar, de esquecer o que foi ou deixou de ser para ver-se inteiro hoje, com mais compromisso com o êxito do que o

“sucesso”, que é uma mera percepção externa.

No livro “Quando Tudo Não é o Bastante”, Harold Kushner faz uma releitura do Eclesiastes, ressaltando a frase bíblica “vai e come teu pão com alegria”. Ou seja, ao viver o agora de forma consciente e solidária, nos sentiremos mais completos. Com os “Josés” aprendemos a acrescentar um novo conceito: as boas escolhas nos ajudarão a ter pão e alegria, a cada dia, no futuro.

Reflexões sobre o trabalho

Antes de refletimos sobre o trabalho na Terceira Idade, vamos pensar sobre o trabalho e seus desafios no Brasil.

Tive a missão de ocupar, por quatro anos, a Secretaria de Trabalho e Empreendedorismo do Estado do Ceará. Mergulhei totalmente na difícil tarefa de minimizar a angústia das pessoas que não têm trabalho ou cujo trabalho é degradante. Posso enumerar algumas grandes questões:

a) O emprego cresce, mas nem tanto.

Nos últimos anos, o Brasil tem aumentado o saldo de empregos. O Ministério de Trabalho e Emprego divulga, mensalmente, o resultado da geração líquida de empregos com carteira assinada no Brasil e em cada estado brasileiro. Justiça seja feita: o Brasil tem alcançado números recordes de vagas. A questão é que, mesmo crescendo o número de oportunidades, a população economicamente ativa (PEA) é acrescida, anualmente, por jovens que buscam colocação no mercado de trabalho, muitas vezes prematuramente. Em uma linguagem popular, é como “enxugar gelo”: o emprego é gerado, mas não consegue diminuir o “estoque” de desempregados e subempregados.

Outro fator importante é a evolução da tecnologia na produção, que gera empresas mais produtivas e menos intensivas de “mão de obra”.

b) A renda familiar aumentou, mas a pressão pelo consumo também.

Vamos nos lembrar de uma família de classe média há vinte anos. Os custos com transporte eram proporcionalmente menores, os custos com escolas particulares de ensino superior não existiam, os eletrodomésticos eram poucos e, de preferência, um de cada tipo por residência.

Faça uma viagem no tempo, novamente, e chegue ao presente de uma família de classe média.

Em primeiro lugar, os custos com transportes são altos, existem

novos custos, como a faculdade particular, a prestação do computador, o consórcio do carro, os “amigos da onça” chamados de cartões de crédito, entre outros.

Enquanto algumas famílias melhoraram de vida, cresceram também as oportunidades de consumo e as novas demandas de lazer, vestuário, tecnologia e educação.

Certa vez indaguei a um jovem de 15 anos por que ele queria encontrar um emprego antes de entrar em uma faculdade. A resposta foi rápida: “Quero comprar um tênis, e meu pai não pode”. Os jovens estão entrando mais cedo no mercado de trabalho, e os idosos não podem sair, pois são fundamentais para o orçamento familiar.

A questão fundamental é que no passado um só trabalhador poderia manter uma família, embora modestamente. Hoje todos os familiares são chamados a compartilhar as despesas, visto que novos custos foram incorporados, definitivamente, ao orçamento familiar.

c) Entre os pobres é muito pior.

A realidade de uma família pobre é muito diferente. Os pais incentivam os filhos a procurar trabalho ou “bico” para ajudar em casa. Os aposentados sustentam filhos, netos e, às vezes, agregados.

Existem muitas cidades brasileiras que vivem da folha da prefeitura e da aposentadoria dos idosos.

Existe um agravante: os jovens estão cada vez mais descrentes de que as escolas públicas podem levá-los a uma vida melhor. Alguns se referem ao término do Ensino Médio como “formatura”, usam a expressão “eu já me formei”, visto que o Ensino Superior tornou-se um sonho distante.

As famílias pobres, que moram em favelas, estão imersas em um mundo paralelo onde a economia gerada pela droga cria novos valores de ascensão social e iniciativa pessoal.

d) Não basta ter quantidade, é preciso qualidade.

A questão do trabalho e do emprego não é só uma questão quantitativa. Existem pessoas que trabalham em situações sub-humanas. A informalidade é a “mãe” do trabalho degradante, da falta de saúde no trabalho e da falta de respeito e dignidade.

Às vezes, a cultura vigente usa expressões como “é melhor que estar roubando” ou “fique satisfeito com isso, porque muitos gostariam de estar em seu lugar”. Este raciocínio é capaz de justificar o trabalho infantil, como se os filhos das classes pobres só tivessem duas opções: o crime ou o trabalho degradante.

e) Ser um trabalhador do conhecimento é ficção para milhões de trabalhadores.

Peter Drucker considerava que o trabalhador do conhecimento “é aquele que sabe o que fazer”. Ao contrário do que se pensa usualmente, o trabalhador do conhecimento não é apenas o intelectual, o teórico, o estudioso. É aquele que, mesmo na linha de produção, sabe antecipar, planejar, inovar e decidir com qualidade.

Vamos pensar nos milhões de trabalhadores que não tiveram acesso a boas escolas e a bons cursos profissionalizantes.

Vamos pensar, ainda, nos trabalhadores “analfabetos digitais”, que não sabem utilizar a tecnologia para o seu desenvolvimento. Parte deste contingente está trabalhando hoje, mas potencialmente terá sérias dificuldades para uma eventual recolocação no mundo de trabalho.

f) Como existe preconceito no ambiente de trabalho!

Os jovens se queixam das entrevistas nas empresas. Dizem que perguntam sobre a experiência. Como ter experiência sem uma primeira chance?

Os maduros consideram que as entrevistas discriminam os que têm mais de 40 anos. As mulheres, por sua vez, são excluídas de algumas funções *a priori*. E os homens afirmam que somente mulheres são promovidas para alguns cargos. Enfim, já ouvi inúmeros relatos de pessoas que foram discriminadas por terem uma opção religiosa diferente ou terem outra opção sexual ou por não terem a chamada “boa aparência”.

É fato que as empresas fazem parte de uma sociedade marcada pelo autoritarismo e pelo preconceito. Os processos seletivos são “ótimas oportunidades” para colocar em prática estas duas mazelas.

É a lógica do modelo vencendo a lógica da realidade. Muitas empresas procuram modelos de pessoas e seus comportamentos e excluem aquelas que fogem desses paradigmas. Muitas empresas obrigam os candidatos a passarem por constrangimentos como dinâmicas de grupo invasivas ou se submeterem como “lagostas no aquário ao gosto do cliente”. É comum enviar os candidatos de um lado para o outro, na premissa de que ter uma vaga é dar direito para humilhar um profissional.

Reflexões sobre trabalho e liderança

Mesmo tendo um bom emprego aos olhos das outras pessoas, nem sempre o trabalhador se sente bem na empresa. Existem organizações que geram grandes sofrimentos por terem na sua cultura algumas distorções

quanto ao papel dos líderes do nível operacional, gerencial ou diretivo. Valem a pena algumas reflexões sobre essas atitudes.

O líder é nato? Nasce com uma estrela na testa, predestinado à liderança? Desde cedo, já demonstra características especiais? Tais perguntas nos levam a uma reflexão do psicanalista Roberto Crema, que diz que todos nós nascemos líderes. Aliás, esta abordagem é semelhante à visão bíblica de que todos nós possuímos talentos. Talentos que são diferentes. Mas todos nós podemos exercer, em algum momento, o papel de líderes.

A grande questão é saber como impedir que o potencial de cada um seja inibido. Neste ponto, o papel dos pais é muito importante, pois nem sempre o filho possui o talento exato que eles desejam. No entanto possui outros talentos que devem ser incentivados. Quando se tem a visão simplista de que o líder é alguém que nasce “pronto”, passamos a não assumir a responsabilidade por formar novas lideranças. Com este paradigma, supomos que gerir é encontrar “pessoas de talento”, como quem escolhe “craques” para um time de futebol. Em uma visão mais avançada, gerir é encontrar “talentos nas pessoas” e fazer com que elas trabalhem juntas e de forma produtiva. Aliás, o futebol está repleto de fracassos por conta de conjunto de “craques” que não formam um time. Daí nasce o conhecido “salto alto”, que atinge atletas, executivos, políticos e líderes em geral.

Às vezes, ouvimos expressões como “trabalhar com gente é difícil” e nos perguntamos: se não com gente, com quem trabalharíamos? O talento do líder está em gerir pessoas e formar equipes. Nem sempre possuímos condições ideais para isso. Em alguns momentos, o caminho é difícil e exige recomeçar, como a reconstrução de um castelo de cartas que desmoronou. Substitua a expressão “trabalhar com gente é difícil” por “trabalhar com gente é desafiador...”

Desenvolver novos líderes é a grande “prova dos nove”. Hoje, algumas empresas começam a incluir um novo critério para a promoção de um executivo, que é a formação do próprio substituto. Isto procede, visto que quem não prepara outro nome para a sua posição é porque não pretende deixá-la nunca. Logo, não pode ser convidado para um cargo superior.

As organizações bem administradas devem manter para cada posição ocupada uma pessoa como reserva técnica, que pode ser requerida diante de uma eventualidade. É preciso treinar para formar profissionais multifuncionais. Isto vale para todos os níveis da hierarquia, pois existem empresas em que, caso o presidente tenha algum impedimento, a própria organização é colocada em xeque. Qual a segurança de uma empresa que depende da vida do líder para continuar viva?

O processo de desenvolvimento de novos líderes envolve alguns fatores fundamentais:

- a) Preparar o novo líder, de qualquer idade, para aprender constantemente e sem preconceitos.
- b) Desenvolver competências periféricas, ou seja, não limitar-se à sua área, mas ter uma visão sistêmica.
- c) Gerar desafios práticos que desenvolvam a flexibilidade e a criatividade

Confúcio (551-479 a.C.), certa vez, foi indagado por um dos seus discípulos: “Por que o mar é grande?” Passado certo tempo, o mestre respondeu: “O mar é grande porque tem a humildade do receber. Para tanto, coloca-se um pouco abaixo dos rios”.

Confúcio associou força e humildade. Encontramos abordagem semelhante em Teresa D’Ávila (1515-1582), que orientava às suas monjas três pontos: o amor, o desapego e a verdadeira humildade.

Diante da complexidade do estágio atual da raça humana, a postura de humildade dos líderes propicia uma maior possibilidade de aprendizado e, conseqüentemente, de acerto na condução de grupos e processos.

O líder sem humildade não ouve, não pergunta, não percebe suas autolimitações - enfim, não evolui. Precisamos, mais do que nunca, de líderes que tenham a coragem de romper com o modelo “estou acima” e assumam uma postura de “estou à frente” - interagindo, ensinando e aprendendo.

Na nossa cultura autoritária, o estereótipo do líder decidido, orientador, condutor e que exige obediência é muitas vezes considerado o único modelo de liderança que pode garantir resultados. Tal visão, muito presente nas organizações privadas e públicas, inibe o desenvolvimento

de novos líderes, favorece a formulação de estratégias frágeis e não gera comprometimento no conjunto de liderados. Não raro encontramos grupos com líderes sobrecarregados e, no entanto, com subordinados mal- aproveitados em suas potencialidades.

A humildade, ao contrário daquela visão de resignação e subserviência, deve ser encarada como condição para que uma pessoa lidere um grupo, pois quem não a tem torna-se incapaz de aprender continuamente. Como disse o professor Murilo Mendes, “os deuses são analfabetos não por preguiça, comodidade ou ignorância, mas por desprezo”.

Infelizmente, temos mais facilidade de reconhecer a falta de humildade nos outros do que em nós mesmos. André Comte Sponville, em seu livro “Tratado das Grandes Virtudes”, provoca com muito humor: “A humildade é uma virtude humilde: ela até duvida de que seja uma virtude. Quem se gabasse da sua mostraria simplesmente que ela lhe falta”.

Sponville ainda afirma que quem diz “sou muito humilde” expressa uma contradição, ao passo que quem afirma “falta-me humildade” encontra-se mais perto dela.

Neste início de século, precisamos de líderes que tenham mais perguntas do que respostas, que ouçam mais e falem menos, que reconheçam os seus limites, que assumam suas dúvidas e que saibam deixar que a luz dos outros possa brilhar também.

Vivemos tempos de incerteza. Pessoas que tenham consciência do que sabem, mas, principalmente, que reconheçam o que não sabem podem contribuir para a construção de ambientes baseados na complementaridade e na cooperação.

Nas empresas, nos governos, nos sindicatos, enfim, nas mais diversas organizações, a resposta de Confúcio aos discípulos continua válida. A humildade, longe de ser associada à fraqueza e ao comodismo, é a mais revolucionária e duradoura virtude que o líder deve ter.

Em resumo, devemos aprender com a máxima do experiente consultor André Leite Alckmim, que diz que “o líder não é o que mais ensina, mas o que mais aprende”. Isto fará com que o trabalho seja menos associados a sacrifício e mais associado ao desenvolvimento.

São os bons líderes que rejeitam o preconceito e abrem espaços para os competentes e inovadores de todas as idades.

Reflexões sobre trabalho e preconceito

Dando continuidade ao eixo do raciocínio sobre preconceito, inicio este nosso quarto momento com uma questão: quem é a maior vítima do preconceito nos processos seletivos do mercado de trabalho?

Quando estava à frente da Secretaria de Trabalho e Empreendedorismo do Estado do Ceará, percebi que quatro públicos sofrem as consequências de uma enorme carga de estereotipia e preconceito. Em ordem decrescente, eram os seguintes públicos:

- Os egressos do sistema penal

Particpei de diversos encerramentos de cursos profissionalizantes destinados a ex-presidiários. Eram momentos emocionantes, em que vi familiares abraçarem com esperança homens e mulheres com certificado na mão. Notei em muitos o desejo de mudar e começar uma vida nova. Mas a realidade para quem sai da prisão é quase tão cruel como a realidade do cárcere. A sociedade cristalizou uma premissa de que os presídios se tornaram “pós-graduações” do crime. Para quem está longe desta realidade, “todos os gatos são pardos”.

As portas se fecham para quase todos que saem do sistema penal. Qual a consequência disso? A resposta é simples e dura: muitos voltam para delinquência, mesmo sem desejarem inicialmente.

- Pessoas com deficiência

A lei que estipula cotas para as empresas empregarem pessoas com deficiência representou um avanço. Como existem pessoas produtivas, competentes e motivadas com algum tipo de deficiência! Já vi empresas em que o portador de deficiência impulsionava o grupo a superar desafios. A história está repleta de pessoas geniais que não estão no padrão massificador da “normalidade” física ou mental. Muitas empresas pensam assim, para outras, no entanto a lei representa um problema, uma obrigação, uma burocracia. Os processos seletivos, então, mais uma vez, se prestam ao papel de disfarçar a estereotipia. Algumas empresas passam a procurar deficiências “leves”, com a alegação de que alguns tipos são mais difíceis para o convívio no ambiente de trabalho.

Cabe uma reflexão de ordem humanista. Nenhum de nós esta livre de se tornar, de uma hora para outra, uma pessoa com necessidades especiais.

Nenhum de nós está livre de que isso ocorra com alguém de nossa família. Entretanto muitas pessoas se comportam como se fossem absolutamente invulneráveis e analisam os outros como meios, objetos ou recursos que podem estar ou não no padrão de produção ou de consumo.

- Os profissionais acima dos 40 anos e os idosos

Sim, considero que os maduros sofrem mais preconceitos que os jovens no mercado de trabalho. É bom ressaltar que o desemprego jovem é o triplo do desemprego adulto, mas o que falo é sobre preconceito, principalmente tratando-se de recolocação.

O “quarentão” ou “cinquentão” que perde o emprego tem muito mais dificuldade de encontrar uma nova oportunidade. Na maioria das vezes, ele ou ela representam a maior renda da família. O desemprego do chefe ou da chefe de família representa um problema muito maior do que o desemprego de todos os jovens da casa. É como atingir o chefe ou a chefe dos “guerreiros”. A tropa toda sente o golpe.

O que mais me indigna neste problema é a falta de consistência no argumento de que a partir de uma certa idade os profissionais mais velhos não “servem”. Quando a revolução industrial triunfou como uma nova forma de capitalismo o conceito de “mão de obra” se tornou sinônimo de pessoas. Mas a expressão “mão de obra” representa o paradigma de que dos trabalhadores queremos as “mãos”, o esforço físico, o suor, o trabalho braçal. Na sociedade contemporânea, precisamos de “cabeças”, “corações”, “visões” - e não só da força física para carregar peso ou consertar máquinas. Quando alguém exclui um profissional idoso de fazer um trabalho cujo diferencial é o conhecimento, estamos diante de puro preconceito.

- Os jovens de 16 a 24 anos

Como já falei anteriormente o desemprego jovem é muito maior que qualquer outro segmento. É um contingente enorme de jovens oriundos de escolas públicas e privadas de baixa qualidade, atormentados pelos apelos de uma sociedade de consumo e pressionados a encontrarem sua própria

renda. Alguns problemas agravam esta questão: poucas oportunidades de cursos profissionalizantes, pouco domínio da língua portuguesa e baixa formação em matemática. Para dificultar mais ainda, são doutrinados em casa a procurarem um “emprego”, e muitas vezes esquecem as oportunidades da vida empreendedora.

Como gestor público, eu sabia das dificuldades dos jovens sem nenhuma formação profissional para encontrar um emprego. Ao mesmo tempo, percebi que aqueles “guerreiros” tinham potencial para caminhar com suas próprias pernas.

Entre 2004 e 2006, desenvolvemos, pelo governo do Estado do Ceará, um vigoroso programa de apoio ao empreendedorismo, o Ceará Empreendedor, destinado principalmente para as populações de baixíssima renda. As ações geraram impactos econômicos e sociais e ajudaram a construir uma cultura de valorização das iniciativas empreendedoras.

Trabalho e terceira idade

Não temos dúvidas de que o trabalho digno e desafiador contribui para a qualidade de vida do idoso. Conhecemos muito exemplos de pessoas que envelhecem rapidamente quando se entregam aos “braços da aposentadoria”. O médico alemão Viktor E. Frankl, em seu livro “Em Busca do Sentido”, no qual relata sua vida (?) em um campo de concentração nazista, nos alerta para a força de uma visão de futuro capaz de nos manter vivos. O futuro alimenta o nosso presente.

Tenho defendido a ideia de que os aposentados ingressem na vida empreendedora: criem pequenos negócios em casa, façam artesanato, prestem serviços ou mantenham-se jovens a partir da volta aos bancos das escolas.

Vale a ressalva de que os investimentos para criar um novo negócio devem ser avaliados com muita responsabilidade. Não é indicado se precipitar com os recursos e ingressar em um ramo de negócios do qual se tem pouco ou nenhum conhecimento.

Mas, em se tratando de emprego com carteira assinada, qual a vantagem para a empresa em empregar pessoas idosas?

Vou concentrar-me em duas questões:

- A sociedade é formada por diferentes, e uma empresa deve ser também.

Por que as recepcionistas de planos de saúde, clínicas, companhias de aviação, cartórios, entre outras, são jovens, se a grande parte da clientela é idosa? Uma empresa que tem no seu quadro pessoas de todas as idades, de diversos credos, de diversas raças, com necessidades especiais, possui mais facilidade de se comunicarem com uma sociedade cada vez mais heterogênea. Tenho um exemplo em casa: minha mãe, Zenilde Matoso, de 73 anos, preside o Sindicato das Empresas de Organização de Eventos. Há alguns anos, ela iniciou um programa de incentivo à contratação de recepcionistas da 3ª idade para congressos e feiras.

Parte das recepcionistas era jovem; outra parte, da terceira idade. O resultado foi excelente, pois muitos idosos se sentem mais confortáveis ao se dirigirem a pessoas da sua mesma faixa etária.

- Na empresa, os idosos são fundamentais em grupos de trabalho.

Como imaginar uma equipe para resolver um problema sem a participação de executivos mais idosos? Além da experiência e da percepção mais apurada, os idosos representam um “olhar” menos imediatista. Até um simples veículo precisa de acelerador e freio para manter-se em velocidade com segurança. Gosto de afirmar que o amigo é aquele que diz o que o outro precisa ouvir e não o que o outro quer ouvir.

Para os jovens mais sábios, a participação dos idosos no trabalho aumenta a segurança na qualidade das decisões.

- Precisamos do trabalhador do conhecimento,
mais do que o trabalhador-ferramenta.

A psicóloga Eugênia Sofal, do Serviço de Informação e Desenvolvimento em Antropologia e Psicologia Aplicada (SID-APA), afirma que “se não houver mudanças nas mentalidades, nenhuma reestruturação funcionará. Se não mudar a mentalidade das pessoas que trabalham, não adianta achatar níveis hierárquicos, reformular processos”. A professora Eugênia Sofal diferencia o trabalhador-ferramenta do trabalhador do conhecimento. Estes últimos são responsáveis pelas inovações, pelas percepções e pelo desenvolvimento de uma visão sistêmica e estratégica

dentro das empresas.

Enquanto na visão preconceituosa do trabalhador como ferramenta se busca a vitalidade física, o esforço, a continuidade da máquina, na visão do trabalhador do conhecimento a criatividade, a proatividade, a mentalidade abrangente e a eficácia não têm idade.

Encerro minhas reflexões, incentivando cada um de nós a repensar preconceitos e modelos. Sponville nos provoca quando afirma que, enquanto a esperança é desejar o que não se tem, a felicidade é desejar o que se tem. Acredito que tanto as empresas como os profissionais idosos podem, na construção renovável da esperança, manter espaços onde se cultivem a felicidade.

Bibliografia

_____. *Ceará Empreendedor: aliando capacitação e crédito*. Fortaleza: Ed UECE, 2006.

_____. *Compre da gente: inovação no apoio à comercialização*. Fortaleza: Ed UECE, 2006.

_____. *Atendimento Integrado ao Trabalhador: uma visão sistêmica*. Fortaleza: Ed UECE, 2006.

_____. *Rede Ceará de educação profissional: uma proposta financeira*. Fortaleza: Ed UECE, 2006.

_____. *Artesanato para um mundo globalizado*. Fortaleza: Ed UECE, 2006.

_____. *Pequeno tratado das grandes virtudes*. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

ARAGÃO, Elizabeth F. & FEITOSA DOS SANTOS, João Bosco. *A criação da Secretaria de Trabalho e Empreendedorismo*. Fortaleza: Ed UECE, 2006.

COMTE – SPONVILLE, André. *A felicidade, desesperadamente*. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

FRANKL, Viktor E. *Em busca de sentido: um psicólogo no campo de concentração*. Petrópolis: Vozes, 2008.

GARCIA, Ely Bonini. *Da Dialogia Possível*. Belo Horizonte, In: SID-APA, Caderno de Textos, Belo Horizonte, 1994

JULIEN, François. *Tratado da eficácia*. São Paulo: Ed. 34, 1998.

KUSHNER, Harold S. *Quando tudo não é o bastante*. São Paulo: Nobel, 1999.

RANGEL NETO, Nello de M. *O Reino Rígido da Estereotipia*. In: SID-APA, Caderno de Textos, Belo Horizonte, 1994. P. 39-42

ROIZEN, Michael F. *Idade verdadeira: viva mais pareça menos*. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

SOFAL, Eugênia M. P. *Novas Condições do Trabalho Humano*. In: SID-APA, caderno de textos, Belo Horizonte, 1994. P. 159-172

SWINDOLL, Charles R. *José: um homem íntegro e indulgente*. São Paulo: Mundo Cristão, 2000.

Treinamento Profissional em RH para o Cuidador de Idoso e as Novas Perspectivas de Mercado de Trabalho no Universo do Envelhecimento Humano

Sandra Rabello

Coordenadora de Projetos de Extensão da UnATI/UERJ, membro do Conselho Estadual de Defesa da Pessoa Idosa do RJ, coordenadora do curso de Orientação e Informação para Familiares e Acompanhantes de Idosos (UnATI/UERJ).

“Amar uma pessoa significa querer envelhecer com ela”. (Albert Camus¹)

O filme *Íris*² conta a história da célebre escritora irlandesa Iris Murdoch, professora em Oxford, na década de 1950. Conhecida e admirada por seu intenso amor à vida, que transmitia através de sua obra, reagiu heroicamente ao se descobrir acometida pelo Mal de Alzheimer, numa longa luta contra a doença que acabaria por levá-la à morte, em 1999. Ao longo de 40 anos, um homem esteve ao seu lado, a cada um dos seus passos: seu marido John Bailey, que, na saúde ou na doença, a amaria por toda a vida.

¹ ALBERT CAMUS (Mondovi, 7 de novembro de 1913 – Villeblevin, 4 de janeiro de 1960) foi escritor e filósofo, nascido na Argélia. Nobel de Literatura, 1957.

² IRIS, Filme. Título Original: *Iris*; Gênero: Drama; Tempo de Duração: 90 minutos; Ano de Lançamento (Inglaterra): 2001. Estúdio: Miramax Films / BBC / Intermedia Films / Mirage Enterprises. Site Oficial: www.miramaxhighlights.com/iris

Fatos como esses levam-nos à reflexão sobre o processo de envelhecimento e as várias possibilidades que nos cercam a todos que vivemos a grande odisséia que é envelhecer.

Segundo Néri (2001, p. 19), “a sociedade constrói cursos de vida na medida em que prescreve expectativas e normas de comportamentos apropriadas para as diferentes faixas etárias, diante de eventos marcadores de natureza biológica e social, e na medida em que essas normas são internalizadas pelas pessoas e instituições sociais”.

No contexto social, a velhice tem um referencial que diz respeito aos diversos papéis desempenhados pelos indivíduos. Ao ser categorizada, a velhice é vinculada ao sistema produtivo, às políticas públicas e ao ordenamento jurídico. Então o conceito de idade abrange os aspectos social, biológico e psicológico, bem como a cultura e os seus mais variados costumes (Debert, 1998).

Sobre a vinculação do velho à cadeia produtiva, Gusmão (2001, p.117) diz que “o caráter do mundo moderno em sua natureza capitalista está dado pela ordem produtiva que toma o jovem e o adulto como produtores e compreende o velho e a velhice como uma irrupção perigosa da ordem, posto que já não produtivos para o capital. ”Mas o que dizer, se a longevidade avança progressivamente em todos os países; se os idosos continuam sendo mantenedores do sistema, através de seus benefícios, contribuindo para circulação do capital?”

É oportuno citar Kalache (*apud* Felix, 2007): “Kalache chama a atenção para o desafio econômico da longevidade brasileira e da grande diferença do fenômeno do envelhecimento nos países em desenvolvimento e o processo ocorrido nas nações desenvolvidas: os países desenvolvidos enriqueceram e depois envelheceram. Nós, como todos os países pobres, estamos envelhecendo antes de enriquecer. Eles tiveram recursos e tempo. A França levou 115 anos para dobrar de 7% para 14% a proporção de idosos na população. O Brasil vai fazer o mesmo em 19 anos. Uma geração. Eles levaram seis”.

A população brasileira envelheceu rapidamente. A expectativa de vida do brasileiro está próxima de 71,3 anos, e o segmento de idosos acima de 60 anos foi o que mais cresceu desde 1980 (IBGE, 2002). A Organização Mundial de Saúde prevê que, até 2025, o número de idosos saltará de 11

para 32 milhões. O aumento da expectativa de vida é resultado de ganhos essenciais, prioritariamente nos setores sociais e da saúde. Mas é preciso refletir sobre novas demandas que apontam para o surgimento de serviços especializados no atendimento exclusivo aos mais velhos. Esses serviços devem decorrer do exercício das políticas públicas vigentes e das necessidades da sociedade brasileira. Na Declaração de Brasília para o envelhecimento ativo, a Organização Mundial de Saúde (OMS) afirmou, em 1996: “Um idoso saudável é um recurso para sua família, para a comunidade, para a economia” (Brasilia Declaration on Ageing. World Health, 1997, nº 4: 21).

O idoso e a família

“Tento entender a vida, o mundo e o mistério, e para isso escrevo. Não conseguirei jamais entender, mas tentar me dá uma enorme alegria. Além disso, sou uma mulher simples, em busca, cada vez mais, de mais simplicidade. Amo a vida, os amigos, os filhos, a arte, minha casa, o amanhecer. Sou uma amadora da vida. O que você nunca vai esquecer? Escutar o vento e a chuva nas árvores do imenso jardim que cercava a casa de meu pai, na minha infância” (Lya Luft³).

A família, em uma sociedade onde a expectativa de vida aumenta progressivamente, faz com que novas situações se construam, em ações para amparo aos seus idosos. O preparo para que os membros da família possam lidar com segurança e eficiência no cuidado ao idoso é o ponto de partida na reconstrução de formas de atuação que atendam ao desafio da atenção e do cuidado do familiar idoso.

Conforme prescreve a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 229, “os pais têm o dever de assistir, criar e educar os filhos menores, e os filhos maiores têm o dever de ajudar e amparar os pais na velhice, carência ou enfermidade”.

O cuidado com a geração velha é atribuído, ao longo da história, aos descendentes, ou seja, a família tem como responsabilidade satisfazer inúmeras necessidades, sejam elas físicas, psíquicas ou sociais (Moragas, 1997).

³Lya Fett Luft (Santa Cruz do Sul, 15 de setembro de 1938) é romancista, poetisa e tradutora. É também professora universitária.

As mudanças vividas por nossa sociedade revelam novos arranjos familiares, que se alteram rapidamente pela inserção da mulher no mercado de trabalho, por divórcios, recasamentos e laços de afinidade e afetos considerados, que vão redimensionando os padrões familiares clássicos. Com todas essas alterações nos núcleos familiares, a responsabilidade pelo cuidado ao idoso vem se modificando.

Também as transformações das sociedades urbanas industrializadas vêm contribuindo para que as atribuições do cuidar do idoso deixem de ser de domínio exclusivo da esfera familiar, e muitas delas estão sendo desempenhadas por organizações alheias à família (Moragas, 1997). Frente a esta contextualização de Moragas, entendemos que no mundo industrializado, e com o número reduzido de membros familiares, cuidar de idosos constitui-se num grande desafio, em virtude da escassez do tempo e das muitas atribuições impostas pela sociedade de consumo. Diante da doença e da dependência, é preciso lidar com a inversão de papéis, que, não sendo bem conduzida, pode gerar crises familiares em grandes proporções. Adversidades sociais, econômicas e psicológicas podem produzir situações que impossibilitem aos filhos assumir o cuidado dos seus pais.

Santos, 2003 (*apud* Felix, 2007, p.11) investigou a instituição do papel do cuidador e as implicações e os significados para a saúde, a família e a cultura, abordando ainda outra questão econômica: os significados dessa experiência para os próprios cuidadores, uma mão de obra cada vez mais requisitada e, em países que já atingiram o estágio do envelhecimento populacional, tão importante quanto as babás nos países ainda jovens ou em desenvolvimento. Campos, 2007 (*apud* Felix, 2007, p. 11), investiga a necessidade de políticas próprias para esta nova profissão.

A construção e formação de curso universitário de cuidadores familiares e cuidadores formais de idosos para maiores de 60 anos

“O que vale mais num trabalho é a dedicação do trabalhador” (Zaratustra⁴).

⁴ ZARATUSTRA. Profeta nascido na Pérsia (atual Irã), provavelmente em meados do século VII a.C. Foi o fundador do Masdeísmo ou Zoroastrismo.

A Universidade Aberta da Terceira Idade (UnATI) iniciou suas atividades em 1993. O professor Américo Piquet Carneiro, com sua capacidade de autovisão, reuniu, no Hospital Pedro Ernesto (HUPE), da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, um grupo pioneiro de profissionais interessados na questão do envelhecimento humano. A partir dos debates e trocas de experiências profissionais, sistematizou-se o projeto do Núcleo de Atenção ao Idoso do HUPE, que se propunha a oferecer atenção integral à saúde do idoso, numa ação multidisciplinar e interdisciplinar, vendo o idoso como ser integral, com sua saúde inserida em um processo amplo de aprimoramento da qualidade de vida. Estava, assim, concluído o embrião da UnATI/UERJ.

Os ideais do professor Américo Piquet Carneiro vêm se consolidando ao longo das atividades da UnATI, que se constituiu em um dos mais avançados experimentos de uma microuniversidade temática.

No esboço do projeto da UnATI, foi estabelecido um conjunto de metas para suas ações nas áreas de Ensino, Pesquisa e Extensão⁵:

- promover estudos, debates, pesquisas e assistência à população idosa da cidade do Rio de Janeiro;
- assessorar órgãos governamentais e não-governamentais em assuntos que envolvam a terceira idade;
- contribuir para a elevação dos níveis de saúde física e mental de pessoas idosas, utilizando recursos e alternativas existentes na universidade;
- promover cursos para idosos, visando atualizar seus conhecimentos para reintegrá-los à sociedade contemporânea;
- prestar assistência à saúde, jurídica e mental (lato sensu) para a população idosa;
- oferecer à população idosa uma unidade de excelência, fazendo da UnATI uma instituição de saúde pública e, igualmente, de socioterapia, serviços comunitários, pesquisas e ações gerontológicas, de um modo geral.

⁵ Ações do programa UnATI, disponível em <http://www.portaldovoluntario.org.br/pagina.php?idconteudo=779&entrevistaAnterioresPag=4>>

A criação do curso de orientação e informação para companhantes e familiares de idosos

A necessidade de implantação do curso de cuidadores de idosos na UnATI/UERJ surgiu em 1994, a partir da estruturação da área de Extensão do Programa UnATI, bem como da grande demanda que surgia com a divulgação de um Programa de Extensão Universitária criado dentro do campus universitário, voltado ao atendimento especializado ao idoso.

O objetivo do curso era informar e treinar, tendo em vista as novas modalidades de atendimento à pessoa idosa, preconizadas na Política Nacional do Idoso (Lei 8842, 1994). Para isto foi elaborado um projeto multidisciplinar que abarcasse os diversos aspectos do processo de envelhecimento.

A importância do cuidador de idosos é amplamente reconhecida no âmbito da legislação vigente. A Política Nacional de Saúde do Idoso (Portaria 1395, 1999) define o cuidador como “pessoa, membro ou não da família, que, com ou sem remuneração, cuida do idoso doente ou dependente no exercício das suas atividades diárias, tais como alimentação, higiene pessoal, medicação de rotina, acompanhamento dos serviços de saúde ou outros serviços requeridos no cotidiano – por exemplo, ida a bancos ou farmácias –, excluídas as técnicas ou os procedimentos identificados com profissões legalmente estabelecidas, particularmente na área da enfermagem”.

No tocante à categoria profissional, o Ministério do Trabalho e Emprego, através da Classificação Brasileira de Ocupação, estabeleceu, pelo código 5162-10, a atividade do cuidador de idosos (Portaria 397, 2002).

Os cuidadores podem estar no mercado formal ou informal. Os cuidadores informais, geralmente, são familiares ou pessoas muito próximas ao idoso. Já os cuidadores formais são pessoas contratadas conforme as normas do Ministério do Trabalho e Emprego. A UnATI possui um projeto, denominado “Idosos Companheiros”, em que a perspectiva é estimular idosos saudáveis a desenvolverem aptidões para o cuidado informal, através da ação voluntária ao idoso institucionalizado.

O curso de orientação e informação para familiares e acompanhantes

de idosos, criado em 1996 pela UnATI/UERJ, visa capacitar cuidadores formais, levando em conta a sensibilização e a definição de técnicas voltadas para o cuidado com idosos.

Dos cerca de 240 alunos que frequentaram os cursos desde sua criação, até o ano de 2008, 95% se inscreveram no curso com o objetivo de exercer atividade formal de cuidador, 99% são do sexo feminino e 65% possuem Ensino Fundamental.

O perfil feminino na formação de cuidador formal e informal é predominante, marcadamente pela usual atuação da mulher como cuidadora e pelas mudanças nas conjunturas econômicas e sociais pelas quais passa a sociedade brasileira, com a participação das mulheres nos diversos setores da sociedade ampliando-se fortemente. No contexto familiar, o papel da cuidadora é histórico, pois a mulher sempre ocupou esse espaço em nossa sociedade.

Voltando à construção do curso de orientação e informação para acompanhantes e familiares de idosos, optamos pela elaboração de um curso que trouxesse no seu bojo, além da construção metodológica da preparação profissional para o mercado de trabalho, a capacitação em gerontologia e avaliação de desempenho do aluno.

A capacitação dos cuidadores no curso enfatiza a responsabilidade com a missão do “cuidar” e com os compromissos éticos com o idoso e sua família, ressaltando o respeito, a paciência e a compreensão com as limitações apresentadas pelos idosos.

O curso consiste no seu conteúdo programático de abordagens socioeducativas e interdisciplinares como objetivos fundamentais. A capacitação é realizada por meio de diferentes abordagens, aulas teóricas, aulas práticas e dinâmicas, além de estágio supervisionado em instituição de longa permanência para idosos dependentes, de caráter filantrópico.

O conteúdo programático descrito a seguir é ministrado por um período de 70 horas pela equipe multidisciplinar da UnATI/UERJ.

Conteúdo programático do curso Orientação e Informação para Acompanhantes e Familiares de Idosos

Unidade I – Aspectos biopsicossociais do cuidador

Tema	Área
Abertura do curso/aspectos sociais do envelhecimento	Serviço Social
Estatuto do Idoso	Serviço Social
Aspectos de violência e maus-tratos à pessoa idosa	Serviço Social
Os direitos trabalhistas do cuidador formal da pessoa idosa	Serviço Social
Instituição da Longa Permanência para Pessoa Idosa (ILPI)	Serviço Social
Funções e atribuições do cuidador	Psicologia
Relação interpessoal cuidador-idoso e cuidador-família	Psicologia
Características psicológicas da velhice	Psicologia
Sexualidade e envelhecimento	Psicologia

Unidade II – Aspectos biopsicossociais do cuidador

Tema	Área
Envelhecimento normal e patológico	Medicina
Cuidados relativos às alterações gastrintestinais e diabetes	Enfermagem
Cuidados relativos às alterações cardiovasculares (fatores de risco, hipertensão e cardiopatias)	Enfermagem
Cuidados relativos às alterações urinárias	Enfermagem
Cuidados com o idoso com doença de Alzheimer	Enfermagem
Cuidados com o idoso com doença de Parkinson	Enfermagem
Cuidados relativos às alterações neuro-sensoriais/cuidados com a pele e relativos às alterações músculo-esqueléticas	Enfermagem
O idoso com doenças pulmonares	Enfermagem
Nutrição do idoso	Enfermagem
Cuidados com o idoso portador de osteoporose e osteoartrose	Fisioterapia
Doença de Parkinson/cuidados com o idoso vítima de AVC (derrame)	Fisioterapia
Atividades ocupacionais para o idoso dependente e cuidados relativos às alterações pulmonares	Fisioterapia

Unidade III – Aspectos e noções teórico-práticas para o cuidador

Tema	Área
Atividades físicas/orientação postural	Fisioterapia
Posicionamento no leito/transferência	Fisioterapia
Cuidados para evitar quedas/cuidados com fraturas de fêmur e bacia/adaptação do ambiente em que o idoso vive	Fisioterapia
Exercícios físicos e ergonomia para o cuidador	Fisioterapia
Lidando com a morte	Psicologia
Avaliação e encerramento do curso	Coordenação do curso

Avaliação dos alunos do curso de orientação e informação para familiares e acompanhantes de idosos

A avaliação de desempenho dos alunos do curso corresponde aos princípios e diretrizes da avaliação de recursos humanos voltados para o mercado de trabalho, imprescindíveis à melhoria da qualificação profissional do cuidador de idosos, com vistas ao bom desempenho do serviço prestado. A avaliação ocorre durante a prática profissional no estágio supervisionado na instituição de longa permanência para idosos e na avaliação final do curso, através de trabalho de conclusão.

A avaliação final do curso tem como indicadores o desempenho no trabalho de conclusão, bem como iniciativa, pontualidade, assiduidade, presteza, resolução de problemas e adaptabilidade.

Considerações finais

A UnATI, por meio do seu trabalho na capacitação de cuidadores formais, pretende suprir a demanda do idoso e da família que necessita de serviços especializados nesta área. Vale ressaltar que a perspectiva da inserção desses cuidadores no mercado de trabalho sempre estará presente nos objetivos propostos na construção metodológica do curso. Cabe destacar ainda que a UnATI, por meio do curso de Orientação e Informação para Familiares e Acompanhantes de Idosos, tem em seu eixo principal a ênfase

na importância do ato de cuidar como um ato de tolerância, respeito, amor, dedicação, ética, responsabilidade e compromisso profissional. Faz-se necessário ressaltar que o foco essencial desse curso é o cidadão idoso, que, recebendo cuidados específicos e atenção adequada, poderá obter melhor qualidade de vida, inclusão social e dignidade em sua velhice.

Bibliografia

BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. Disponível em www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm. Acesso em 10/5/2009.

BRASIL. Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994. *Política Nacional do Idoso*. Disponível em www.pbh.gov.br/leisdeidosos/politica-federal-lei8842.htm. Acesso em 10/5/2009.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 397, de 9 de outubro de 2002. *Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)*. Disponível em www.mtebo.gov.br/cbosite/pages/saibaMais.jsf. Acesso em 10/5/2009.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Portaria nº 1.395, de 9 de dezembro de 1999. Aprova a Política Nacional de Saúde do Idoso e dá outras providências*. Brasília: Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, nº 237-E, pp. 20-24, 13 de dezembro de 1999, Seção 1.

CAMPOS, E.P. *Quem cuida do cuidador?*. São Paulo, Editora Vozes, 2007.

DEBERT, Guita G. *Pressupostos da reflexão antropológica sobre a velhice*. In: DEBERT, G. G. *Textos Didáticos. Antropologia e Velhice*. IFCH/Unicamp, Campinas, nº 13, pp. 7-27, janeiro de 1998.

FELIX, J. S. *O planeta dos idosos*, entrevista de Alexandre Kalache, coordenador do Programa de Envelhecimento e Longevidade da OMS, São Paulo, Revista Fator, edição do Banco Fator, 2007. Disponível em <http://www.abresbrasil.org.br/pdf/16.pdf>.

GUSMÃO, Neusa M. M. *A maturidade e a velhice: um olhar antropológico*. In: NERI, Anita L. *Desenvolvimento e envelhecimento: perspectivas biológicas, psicológicas e sociológicas*. Campinas: Papyrus, 2001.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Disponível em http://www.ibge.gov.br/ibgeteen/datas/idoso/politica_do_idoso_no_brasil.html.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Disponível em www.ibge.gov.br/home/estatistica/população/perfilidoso. Acesso em 09/5/2009.

MORAGAS, M.R. *Gerontologia Social*. São Paulo: Paulinas, 1997.

NERI, Anita L. *Desenvolvimento e envelhecimento: perspectivas biológicas, psicológicas e sociológicas*. Campinas: Papirus, 2001.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). *Brasilia Declaration on Ageing. World Health*, 1997, n° 4: 21. Disponível em <http://www.who.int/ageing/GuiaAFCPortuguese.pdf>.

SANTOS, S.M.A. *Idosos, família e cultura – um estudo sobre a construção do papel do cuidador*. Campinas, SP, Editora Alínea, 2003.

O Trabalho como Fator de Qualidade de Vida na Terceira Idade

Vera Pedrosa

Psicóloga com especialização em Psicologia do Trabalho e Gestalt-terapia. Formada pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro, implantou o Programa de Qualidade de Vida do Trabalhador da UERJ.

A expressão “qualidade de vida” tornou-se um ideal perseguido pelas pessoas, como se fosse um produto a ser adquirido. O marketing de diferentes produtos utiliza esta expressão para apresentá-los como algo que vai levar o consumidor à plena felicidade. Então vemos qualidade de vida associada a carros, imóveis, roupas e muitos outros itens. Por outro lado, as empresas entenderam a importância de garantir a chamada qualidade de vida aos seus empregados, de forma a retê-los e mantê-los felizes e saudáveis em seus quadros. Esta visão gera inúmeros programas semelhantes em inúmeras empresas, oferecendo atividades físicas, projetos culturais e eventos para integração dos empregados. Por outro lado, com o aumento da expectativa de vida gerado pelos avanços da medicina, surge, tanto nas empresas quanto na esfera social e de saúde dos governos, o interesse em garantir o que consideram que seja a qualidade de vida dos idosos. Finalmente, este artigo mostra a importância e a possibilidade de investir em programas de qualidade de vida no trabalho voltados para a terceira idade, aliados a ações de responsabilidade social empresarial.

Alguns conceitos de qualidade de vida

As diferentes formas de aplicar a expressão qualidade de vida nos leva à necessidade de buscar referências teóricas e práticas institucionais que situem qualidade de vida no trabalho e na terceira idade.

Lyndon Johnson, então presidente dos Estados Unidos, foi o primeiro a empregar a expressão qualidade de vida, ao declarar, em 1964, que “os objetivos não podem ser medidos através do balanço dos bancos. Eles só podem ser medidos através da qualidade de vida que proporcionam às pessoas”.

A Primeira Conferência Internacional sobre a Promoção da Saúde, realizada em Ottawa em 21 de novembro de 1986, gerou a Carta de Ottawa - um dos documentos mais importantes que se produziram no cenário mundial sobre o tema da saúde e da qualidade de vida. A Carta afirma que são recursos indispensáveis para se ter saúde:

- paz
- renda
- habitação
- educação
- alimentação adequada
- ambiente saudável
- recursos sustentáveis
- equidade
- justiça social

A definição da Organização Mundial de Saúde (OMS) é uma referência obrigatória para entender como se desenvolveram vários conceitos e práticas relacionados à qualidade de vida. O Grupo de Qualidade de Vida da Divisão de Saúde Mental da OMS definiu qualidade de vida como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto de cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (WHOQOL Group, 1994). Dessa

forma, diferentemente de outros instrumentos utilizados para avaliação de qualidade de vida, este questionário baseia-se nos pressupostos de que qualidade de vida é um construto subjetivo (percepção do indivíduo em questão), multidimensional e composto por dimensões positivas e negativas.

Este projeto foi realizado com a colaboração de 15 centros, simultaneamente, em diferentes culturas. Foram desenvolvidos, até o momento, dois instrumentos gerais de qualidade de vida: o WHOQOL-100 (disponível em www.ufrgs.br/Psiq/whogol-100.html) e o WHOQOL-BREF (em www.ufrgs.br/Psiq/whoqol84.html). O WHOQOL-100 reúne cem questões que avaliam seis domínios: físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, meio ambiente e espiritualidade/crenças pessoais. Já o WHOQOL-BREF é uma versão abreviada composta pelas 26 questões que obtiveram os melhores desempenhos psicométricos, extraídas do WHOQOL-100. A versão abreviada é composta por quatro domínios: físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente.

Interessante notar que este conceito já nos coloca numa perspectiva bastante subjetiva sobre a definição de qualidade de vida. Adianta-nos que cada sujeito terá uma percepção única e exclusiva de sua qualidade de vida e que esta é influenciada por fatores externos e internos.

Sem prejuízo de inúmeras contribuições de outros teóricos, acrescento mais uma conceituação que se mostra também como fundamento de vários estudos sobre qualidade de vida. Trata-se da Teoria da Motivação de Maslow, que, tantas décadas depois, ainda se apresenta atual quando queremos entender o que é qualidade de vida.

A Pirâmide de Maslow, ou a Teoria da Hierarquia das Necessidades, foi desenvolvida por Abraham Maslow em 1943 e estabelece uma escala de valores para as necessidades do ser humano. Ele classifica as necessidades em grupos caracterizados pela natureza e pelo grau de prioridade das respectivas necessidades.

A Figura 1 reproduz a pirâmide de hierarquia de necessidades com seus patamares:

Figura 1 – Pirâmide de Maslow



Fazendo uma simples descrição dos graus hierárquicos que formam a pirâmide, podemos dizer que da base para o topo da pirâmide os grupos tornam-se menos prioritários. Isto significa que as necessidades dos níveis mais baixos têm uma prioridade sobre os níveis superiores. À medida que um nível é satisfeito em grande parte ou em sua totalidade, a pessoa busca alcançar o nível imediatamente superior. Abaixo uma apresentação dos diferentes níveis da hierarquia:

Nível Fisiológico - necessidades básicas, associadas a fome, sede, sono, saúde e todas as necessidades diretamente relacionadas à sobrevivência do indivíduo e à preservação da espécie.

Nível de Segurança - são necessidades relacionadas com todo risco, real ou imaginário. Fazem o indivíduo buscar segurança, estabilidade, proteção e previsibilidade. São necessidades relacionadas com a sobrevivência.

Nível Social - necessidades sociais estão relacionadas com a busca de associação a outros indivíduos. Este nível só se torna prioridade quando os aspectos anteriores estão totalmente, ou em grande parte, satisfeitos.

Nível de Estíma - são necessidades relacionadas ao ego. Quando as necessidades sociais são atendidas, o indivíduo passa a buscar algo mais: orgulho, autoestima, autorrespeito, progresso, confiança, reconhecimento, apreciação, admiração etc. Algo que o diferencie e o destaque dos demais.

Nível de Autorrealização - tais necessidades relacionam-se com a busca por realizar seu potencial de desenvolvimento pessoal.

Nível de Transcendência - na medida em que o indivíduo alcança sua autorrealização, passa a buscar colaborar na autorrealização de outras pessoas. Este nível não fazia parte da proposta inicial de Maslow, sendo incorporado na fase final de seus trabalhos.

Ainda que alguns autores critiquem a estrutura proposta por Maslow, vemos que ele desenvolveu uma teoria abrangente e de base multidisciplinar, e a partir dela podemos entender por que muitos programas voltados para a qualidade de vida do trabalhador ou para a terceira idade não satisfazem a maioria de seus participantes. Para oferecer atividades de determinado nível hierárquico, é preciso que a empresa tenha atendido integralmente ou em parte o nível anterior.

Maslow não construiu sua teoria para aplicação nas empresas, mas ao longo dos anos ela se tornou base de várias linhas de pensamento no segmento de qualidade de vida no trabalho.

Tabela 1 – Evolução do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo, antes do resultado organizacional. Ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto para o empregado como para a direção.
3. QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e torná-lo mais produtivo e satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.

Fonte: Nadler e Lawler, *apud* Fernandes (1996:42)

Qualidade de vida no trabalho

A Tabela 1 nos mostra a evolução do conceito de qualidade de vida no trabalho, com as diversas visões e respectivos objetivos que as empresas têm adotado ao longo das últimas décadas para dar maior satisfação aos seus funcionários.

Segundo Chiavenato (2002, p. 391), “a QVT tem o objetivo de assimilar duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e à satisfação no trabalho; do outro, o interesse das organizações quanto a seus efeitos sobre a produção e a produtividade”.

Na visão de Dejours (1992), “qualidade de vida é uma expressão de difícil conceituação, tendo em vista o seu caráter subjetivo, complexo e multidimensional. Ter qualidade de vida depende, pois, de fatores intrínsecos e extrínsecos. Assim, há uma conotação diferente de qualidade de vida para cada indivíduo, que é decorrente da inclusão desses na sociedade”.

Feigenbaum (1994) entende que a” QVT é baseada no princípio de que o comprometimento com a qualidade ocorre de forma mais natural nos ambientes em que os colaboradores se encontram, intrinsecamente, envolvidos nas decisões que influenciam diretamente suas atuações”.

Um conceito importante de QVT é o de Campos (1992), que parte da premissa de que “somente se melhora o que se pode medir. Portanto é preciso medir para melhorar, sendo, assim, necessário avaliar de forma sistemática a satisfação dos profissionais da empresa. Nesse sentido, o processo do autoconhecimento e as sondagens de opiniões internas são de grande importância para detectar a percepção dos funcionários sobre os fatores intervenientes na qualidade de vida na organização do trabalho”.

Apesar das mudanças de enfoque ao longo de meio século, poucos programas de qualidade de vida no trabalho resultaram, para as empresas, no grau de satisfação esperado de seus empregados. Muitas empresas repetem modelos importados de outras mais bem-sucedidas e acabam por implantar atividades ou disponibilizar recursos não compatíveis com o interesse ou mesmo com as demandas do seu quadro de funcionários.

A implantação de programas de QVT exige um estudo cuidadoso

do perfil do cliente interno, do ponto de vista das condições físicas, emocionais, sociais, culturais e de autoconhecimento. Por outro lado, mesmo atendendo a necessidades identificadas, nem sempre a empresa libera tempo suficiente para o empregado desfrutar das atividades programadas. Nestes casos, o risco que se corre é o do esvaziamento do programa, com falta de participantes.

Programas de QVT, para serem bem-sucedidos, precisam partir de levantamentos que avaliem o grau de satisfação dos funcionários e possam definir em que áreas serão mais eficazes os investimentos. Eficazes, aqui, não significa atender às expectativas da empresa. São eficazes por atenderem às necessidades do empregado. Um bom programa de QVT leva em conta as percepções do indivíduo e procura se adequar aos diversos níveis da hierarquia da pirâmide motivacional.

A título de ilustração, há o caso verídico da empresa que distribuiu convites para seus empregados e acompanhantes assistirem uma peça teatral em um domingo, num teatro na Zona Sul do Rio de Janeiro. A gerente encarregada do projeto esteve no evento e verificou que nenhum funcionário da empresa compareceu para assistir à peça teatral. Na segunda-feira foi apurado que os funcionários que receberam convites moravam todos em áreas distantes e não dispunham de recursos para o deslocamento com um acompanhante até o teatro. A mesma empresa implantou um projeto de ouvidoria interna, em que o funcionário poderia denunciar condições inadequadas de trabalho e problemas de relacionamento com a chefia. O serviço foi extinto após três meses sem qualquer atendimento. Não basta implantar o que se supõe ou tem certeza de que o empregado precisa. É fundamental saber se ele quer e pode usufruir daquele recurso ou daquela atividade.

Terceira idade

Tendo conceituado qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho, vamos situar qualidade de vida na terceira idade e, finalmente, apresentar reflexões sobre qualidade de vida na terceira idade no âmbito das empresas.

Cabe ressaltar que, segundo Palacios (2004), a expressão terceira idade surge na década de 90, no seio da publicidade de cosméticos, em

revistas brasileiras voltadas para o público feminino, que evitam a palavra velhice em seus anúncios publicitários.

“Emerge, convivendo com a interpretação tradicional, uma segunda visão, que aponta para a existência de uma terceira idade. O numeral ordinal terceira nos remete a uma compreensão de sucessibilidade, ou seja, à existência de fases anteriores: a primeira e a segunda idades. A terceira idade é postulada como o ponto culminante de uma linha abstrata, convencionalmente instituída como condutora da vida. Estaria posicionada subsequentemente a uma segunda idade, que compreende a maturidade, e uma primeira idade, que compreende a infância. Ainda que aponte para a etapa final da vida, a nomenclatura terceira idade faz desaparecer a alusão direta a vocábulos tão semanticamente marcados, como velhice, senilidade e envelhecimento”.

Talvez pela grande utilização da expressão terceira idade, hoje, em todos os contextos, e não só na publicidade, novas expressões começam a surgir, como Idade Dourada, Idade de Ouro, Melhor Idade e outros termos e mesmo trocadilhos para substituir as palavras tradicionais, que traduzem a condição de pessoas com mais de 60 anos.

Então, na percepção de qualidade de vida na terceira idade, há uma grande influência do fator preconceito em relação à condição de idoso. Interessante notar que o uso da palavra “velho” não só é evitado como repudiado em campanha desenvolvida pela Promotora do Idoso do Ministério Público Estadual do Rio de Janeiro, em que se lê: “Velho é o seu preconceito”. A mudança da palavra não muda a condição e certamente não muda a percepção que o idoso tem de sua qualidade de vida.

Assim verificamos que percepção de qualidade de vida para o idoso envolve outras questões além daquelas normalmente consideradas pelo adulto saudável. É preciso considerar também que visão o idoso tem da faixa etária a que pertence e que percepção ele tem da forma com as pessoas em torno dele percebem esta idade. Isto influencia diretamente sua autoestima e sua percepção de qualidade de vida.

Em função da relação estreita entre autoimagem e qualidade de vida do idoso, pode-se afirmar que uma percepção positiva da própria idade, aceitando-a não como o fim da vida, mas como um estágio do viver, pode prolongar a vida deste idoso e mesmo melhorar suas condições de saúde.

Qualidade de vida no trabalho para a terceira idade

Como já exposto, os programas de qualidade de vida nas empresas precisam levar em conta os interesses dos empregados, suas capacidades e possibilidades de usufruir dos recursos disponibilizados. Há necessidade de quase personalizar as ações, oferecendo um cardápio de opções. A partir das opções oferecidas, o empregado pode montar seu próprio programa.

Particularmente em relação aos empregados em vias de se aposentar, é indispensável fazer parte do programa de qualidade de vida um projeto de preparação para a aposentadoria. O simples desligamento da empresa, sem uma transição planejada e supervisionada, pode ter efeitos devastadores sobre a autoestima e a percepção que o empregado recém-aposentado passa a ter de si mesmo.

A aposentadoria é cercada de fantasias quanto a “livrar-se do trabalho” e das obrigações decorrentes, como executar tarefas, cumprir horários e prazos, atender a chefes etc. Até que atenda às condições exigidas para a aposentadoria, o empregado sonha com o dia em que não mais precisará trabalhar. Quando, porém, este sonho se materializa, dura pouco tempo o prazer tão esperado. Logo a falta de comprometimento com algum novo projeto leva o aposentado à desmotivação, ao desânimo, à depressão.

Um projeto de preparação para a aposentadoria acompanha o empregado um período antes da aposentadoria e algum período depois, de forma a garantir qualidade de vida nesse período. Obrigatoriamente, são incluídas atividades que possam adaptar o aposentado à rotina de uma casa - ele que, antes, só participava dessa rotina em finais de semana.

São inegáveis os benefícios que advêm, para o empregado, de um programa de preparação para a aposentadoria, mas naturalmente vem a pergunta sobre os benefícios que podem advir para a empresa que o implanta. Ainda que recente, o conceito de Responsabilidade Social Empresarial (RSE) está bastante difundido nas grandes empresas brasileiras e tem gerado uma postura mais responsável em suas ações.

A idéia da responsabilidade social aliada aos negócios leva a empresa a buscar melhor performance, o que acaba gerando maior lucratividade. É importante relacionar algumas características da adoção

da responsabilidade social empresarial:

- *Pluralidade*: responsabilidade social empresarial implica prestar contas não só aos acionistas, mas a empregados, governo, sociedade organizada e comunidades com que a empresa se relaciona.
- *Abrangência*: todo o processo produtivo deve ser avaliado segundo parâmetros ambientais e sociais, e a todo tempo temos os empregados atuando e se beneficiando das ações de RSE.
- *Sustentabilidade*: responsabilidade social está intrinsecamente ligada ao desenvolvimento sustentável, evitando desperdícios e a escassez de recursos. Além de tudo, promove uma ótima imagem da empresa.
- *Transparência*: a tendência é que a empresa divulgue seus relatórios socioambientais, o que por si só gera um retorno positivo e favorece o incremento de mais ações de responsabilidade social e desenvolvimento sustentável.

Assim, vemos que um programa de preparação para a aposentadoria pode ser incluído nas ações de RSE, trazendo retorno a curto prazo, pois o empregado se sente mais importante no processo produtivo, o que aumenta significativamente sua motivação e produtividade.

Também é fundamental que o programa de preparação para a aposentadoria inclua uma atividade voluntária, que se inicie antes do desligamento do empregado, criando um novo vínculo a ser estreitado posteriormente pelo aposentado.

Tabela 2 – Sugestões de ações de QVT para a terceira idade

Tipo de necessidades	Programa ou ações sugeridas
Fisiológicas	<p>Orientação nutricional, antitabagismo, saúde bucal, atividades físicas, esportes, caminhadas, vacinação, doação de sangue, prevenção à obesidade, diabetes, colesterol, risco cardíaco, sedentarismo, estresse, câncer, drogas.</p> <p>Ginástica laboral, espaço de relaxamento, ioga, <i>quick-massage</i>.</p>
Segurança	<p>Horário flexível, orientação à gestante, gestão do orçamento familiar, palestras sobre saúde e prevenção de acidentes, palestras sobre direção preventiva.</p>
Social	<p>Comemorações, encontros de lazer, sessão de cinema mensal, grupo coral, passeios com familiares, curso de teatro, curso de dança, <i>happy-hour</i> mensal.</p>
Estima	<p>Comemorações de Dia das Mães, Dia dos Pais, Dia da Secretária, Dia da Criança, aniversariantes do mês, Natal.</p> <p>Café da manhã com o RH, integração de novos colaboradores, <i>day-off</i> no aniversário, valorização de talentos artísticos, mural de fotos.</p>
Autorrealização	<p>Voluntariado, gincanas para arrecadação de donativos, Construindo uma Nova Vida, concursos literários, arte-terapia, exposições culturais.</p>
Transcendência	<p>Atividades de autoconhecimento e crescimento pessoal, ações que privilegiem as relações do empregado consigo mesmo e dele com os colegas e levem a uma compreensão de uma relação dele com os demais habitantes do Planeta.</p>

Ações de QVT para a terceira idade

Um programa de qualidade de vida no trabalho precisa ter um rol de ações que possam atender ao máximo de dimensões da vida dos empregados. Desta forma, a Tabela 2 apresenta ações que se enquadram em aspectos aqui apresentados anteriormente. Independentemente de outros autores e classificações citados, e buscando uma abordagem didática, as sugestões estão relacionadas aos níveis hierárquicos da Pirâmide de Maslow.

Conclusão

Não houve a intenção de esgotar o assunto, mas provocar uma reflexão sobre o que se pode fazer pela qualidade de vida do idoso. Aqui o foco foi o idoso inserido na empresa e que está prestes a se aposentar. Que esta reflexão possa se estender para a população em geral e que programas possam ser implantados pelas empresas públicas e privadas e atinjam um grande contingente de pessoas, atendendo pelo menos os primeiros patamares da Pirâmide de Maslow.

Qualquer pessoa a que se garanta a satisfação dos primeiros patamares, por si só, procurará satisfazer os demais. O mais difícil é garantir pelo menos o primeiro nível – e isto deveria ser assumido pela sociedade como lei, como dever, como obrigação para que cada cidadão brasileiro tivesse acesso a alimentação (quatro refeições por dia), cuidados médicos e um trabalho digno.

Bibliografia

CAMPOS, Vicente Falconi. *TQC - Controle da qualidade total*. 2ª ed. São Paulo: Bloch, 1992.

CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos Humanos*. Edição compactada. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

DEJOURS, C. *A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez/Oboré, 1992.

Envelhecimento ativo: uma política de saúde/World Health Organization. Tradução Suzana Gontijo. Brasília: Organização Pan-Americana da Saúde, 2005.

FERNANDES, Eda. *Qualidade de vida no trabalho; como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FRANÇA, A. C. Limong. *Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras*. Vol. 1. Rio de Janeiro: [s.n.], 1997.

MATOS, Francisco G. *Empresa Feliz*. São Paulo: Makron Book, 1996.

NADLER, David A.; LAWLER, Edward. *Quality of work life: perspectives and directions*. [s.l.]: Organization Dynanios, 1983.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. *Qualidade de vida no*

trabalho: evolução e análise no nível gerencial. Fortaleza: UNIFOR, 1991.

VIEIRA, E. B. (1996). *Manual de gerontologia: um guia prático para profissionais, cuidadores e familiares*. Rio de Janeiro, RJ: Revinter.

WEISS, D. *Motivação e resultados: como obter de sua equipe*. São Paulo: Nobel, 1991.

WERTHER JR, W; DAVIS, K. *Administração de pessoal e recursos humanos*. São Paulo: McGraw Hill, 1983.

O Trabalho Voluntário e a Terceira Idade

Zilda Arns Neumann

Coordenadora Nacional da Pastoral da Pessoa Idosa, coordenadora e fundadora internacional da Pastoral da Criança, membro do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social da Presidência da República.

Considerações Gerais

A transformação cultural no Brasil em relação ao engajamento no trabalho voluntário no contexto familiar e comunitário tem sua história relacionada com o nascimento da Pastoral da Criança, em 1983. Motivados pela construção de uma sociedade mais justa e solidária, os voluntários da Pastoral da Criança – e, mais recentemente, os voluntários da Pastoral da Pessoa Idosa – representam um gigantesco movimento de milhares de pessoas voltadas para a construção da paz, a participação nas políticas públicas, a prevenção de doenças, a promoção da vida e da saúde.

O trabalho voluntário mundial está em fase de crescimento e produz impacto no desenvolvimento e na economia dos países. Existem estudos da Organização das Nações Unidas (ONU) que mostram o quanto o voluntário e as organizações do terceiro setor podem influenciar no desenvolvimento nacional, com forte impacto no Produto Interno Bruto (PIB) da nação. No Brasil, a valorização do voluntário contou com a participação direta da Pastoral da Criança no processo de construção da

Lei 9.608, de 1998, que regularizou o trabalho voluntário no país. A partir desta legislação, ficaram estabelecidas as garantias dos indivíduos e das organizações para ação voluntária.

No início da década de 2000, o número de voluntários no Brasil era próximo de 20 milhões. A maioria desses voluntários trabalhava em organizações sociais, motivados principalmente por princípios religiosos, segundo pesquisa do Instituto de Geografia e Estatística (IBGE) de 2002¹. Depois do Ano Internacional do Voluntariado, em 2001, de acordo com avaliação da Organização das Nações Unidas (ONU), o número de voluntários no Brasil atingiu 42 milhões de pessoas.

*“O trabalho voluntário sempre existiu na sociedade brasileira. Uma pesquisa recente mostrou que aproximadamente 25% dos brasileiros estavam envolvidos em algum tipo de trabalho voluntário. Atividades recentes que integraram o Ano Internacional do Voluntariado envolveram ativamente todos os segmentos da sociedade. As lições da bem-sucedida experiência apontam para um novo padrão de relacionamento das responsabilidades entre Estado e sociedade, em que o dever do Estado e a responsabilidade do cidadão aparecem como dimensões complementares de um mesmo processo de participação e desenvolvimento social.”*²

Em 2005, pesquisa do IBGE constatou que existiam no Brasil 338 mil organizações sociais sem fins lucrativos. A pesquisa mostrou ainda que os voluntários representavam 53,4% dos colaboradores dessas organizações. De acordo com o estudo, 65% das organizações estavam localizadas no Sudeste e no Sul do Brasil. Somente 4,8% estavam na Região Norte. O estado de São Paulo concentrava 22% do total das organizações³. Entendo que a participação dos voluntários não deve competir com as responsabilidades do Estado em relação à garantia dos direitos da população ou diminuí-las, nem substituir trabalhadores formais por trabalhadores voluntários. Muitas organizações têm na sua missão a participação majoritária de voluntários, como apresento adiante, ao escrever sobre a Pastoral da Pessoa Idosa. Portanto os voluntários têm a missão de colaborar para a prevenção do sofrimento humano, promover o bem-estar e o desenvolvimento de comunidades mais justas e solidárias.

O voluntário idoso

O envelhecimento de pessoas no país é considerado *moderado e avançado*, na afirmação do relatório Síntese de Indicadores Sociais 2008, do IBGE. Dentre os países denominados BRICS (Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul), o Brasil possuía 16,5 milhões de idosos em 2005. Juntos, esses países somam 273 milhões com 60 anos ou mais de idade, ou seja, 40,6% da população mundial. Em 2007, a Pesquisa Nacional de Amostras por Domicílio (PNAD) revelou a existência no Brasil de quase 20 milhões de idosos, o que significa 10,5% do total da população. A Síntese de Indicadores mostrou que 16,5 milhões desses idosos viviam na área urbana e 3,4 milhões estavam na área rural. O rendimento domiciliar *per capita* dos idosos considerados em situação de pobreza (rendimento médio mensal per capita inferior a 1/2 salário mínimo) representa 12,6%. A Região Sul alcançou o menor índice de proporção (6,5%) e o Nordeste, a maior (24,2%).⁴

A Pastoral da Criança, organismo de ação social da Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB), congrega atualmente uma rede de 260 mil voluntários, que atuam em 4.060 municípios de todos os estados do país. Mensalmente, os voluntários acompanham 1,9 milhão de crianças menores de seis anos e gestantes. A maior parte dos voluntários se concentra na idade de 40 a 59 anos (35%). Mas o número de voluntários acima de 60 anos é significativo e chega a 25 mil idosos, cerca de 9% do total de voluntários.

Este engajamento tem personagens como a Cristina Roldão de Jesus Rodrigues, hoje com 93 anos. Ela foi a primeira líder da Pastoral da Criança em São Raimundo Nonato, no Piauí, há 21 anos. Desde o início, contou com a colaboração de seus filhos, netos e bisnetos. “A Pastoral da Criança é minha vida, e vou trabalhar até quando puder”, proclamou a ela na oportunidade em que a encontrei, o que me emocionou muito.

É preciso aumentar os investimentos para envolver as pessoas idosas no trabalho voluntário. Segundo uma pesquisa sobre a situação socioeconômica e de saúde dos idosos (pessoas acima de 60 anos) de São Paulo, em 2003, feita pela pesquisadora Heather Barker Dutra da Silva, somente 27% dos idosos faziam ações voluntárias. No entanto a maioria dessas atividades voluntárias era indireta, e os idosos preferiam fazer doações, especialmente em dinheiro, em vez de engajarem-se diretamente

em atividades voluntárias. A autora da pesquisa ressalta: *“Tomando o voluntariado como um dos recursos voltados para um envelhecimento ativo e saudável, conforme preconiza o Plano de Ação Internacional sobre o Envelhecimento, aprovado pela ONU, verifica-se a importância de políticas públicas que possibilitem o crescimento das atividades em questão junto à população idosa”*.⁵

A pesquisa mostrou que o fato de o idoso ter mais tempo disponível não significa necessariamente aumento de dedicação ao trabalho voluntário. Além disso, a ação voluntária é mais intensa quando é feita por casais. A maior participação é das mulheres. Na avaliação geral da pesquisa, mais da metade dos idosos voluntários tem menos de quatro anos de estudo.

Outro aspecto importante é que já está provado que o trabalho voluntário do idoso contribui significativamente para que ele amplie sua participação e intervenção popular, não só em Conselhos Municipais, mas também no âmbito da política e das reivindicações sociais. Neste sentido, a aplicação do Estatuto do Idoso está intimamente relacionada com a participação dos idosos no processo de reivindicação da aplicação da Lei. Além da participação, a ocupação do idoso no serviço voluntário torna o envelhecimento mais equilibrado, harmonioso e saudável. É, até mesmo, um meio de prevenir ou atenuar doenças. O idoso se sente mais disposto, com mais perspectivas e sentido de vida, abandonando, assim, aquilo que até pouco tempo antes era comum ver na população idosa: o isolamento, uma imagem negativa de si mesmo – ou uma imagem negativa que a sociedade fazia dele –, um ser fisicamente desgastado, incapaz e sem metas a serem atingidas. O trabalho voluntário está sendo o diferencial para mudar essa mentalidade.

Entendo que, além do engajamento no trabalho voluntário, é preciso enfrentar as situações de exploração financeira dos idosos. A falta de políticas públicas de educação de qualidade e oportunidades de trabalho provoca uma dependência agressiva dos jovens em relação aos idosos que dispõem de algum recurso na família.

Esta constatação nos mostra que as estratégias para o envolvimento do voluntário idoso devem estar fundamentadas na realidade de vida do idoso. Portanto, para atrair e fidelizar o idoso, é preciso organizar as condições para o exercício do trabalho voluntário, com material educativo apropriado e simples, valorização das habilidades, promoção das atividades

o mais próximo possível da sua casa, avaliação dos resultados e celebração das conquistas. Este é um dos segredos do sucesso da Pastoral da Pessoa Idosa.

Força transformadora

Deste a sua fundação, em 2004, os líderes comunitários da Pastoral da Pessoa Idosa colocam em prática um conjunto de ações de saúde, educação, cidadania e espiritualidade de forma ecumênica, voltadas tanto para o idoso como para a melhoria da qualidade de vida das famílias e das comunidades.

Quando a família é acompanhada pelo líder da Pastoral da Pessoa Idosa, ela aprende como cuidar do idoso. Assim toda a família sente-se amparada e fortalecida para buscar soluções para os problemas. O líder conhece bem a família e a situação em que ela vive, pois líderes e idosos acompanhados pertencem à mesma comunidade. As orientações do líder são sobre os cuidados em saúde, direitos e deveres do idoso. Juntos, lutam por uma melhor qualidade de vida em todas os âmbitos da sociedade. O líder também contribui para prevenir a violência doméstica, além de levar a mensagem da paz, do amor, da solidariedade e da valorização das potencialidades do idoso tanto na família como na comunidade.

Jesus disse: “Ninguém acende uma lamparina para cobrir com uma vasilha ou colocar debaixo da cama; pelo contrário, ela é colocada sobre um suporte a fim de que todos que entrem vejam a luz” (Lc 8,1;16). Esse ensinamento orienta o trabalho do líder, que leva a luz do saber aos idosos de sua comunidade.

A Pastoral da Pessoa Idosa está mudando a vida de milhares de idosos iluminados pela vontade de viver, de se ajudarem reciprocamente e transformar suas comunidades. Os protagonistas são os próprios voluntários e as famílias de idosos acompanhados pela Pastoral da Pessoa Idosa.

Um pouco de história

Durante a quaresma de 2003, a Igreja Católica do Brasil realizou a Campanha da Fraternidade com o tema Fraternidade e os Idosos. Todas as comunidades católicas refletiram sobre o tema e se motivaram a

desenvolver ações que pudessem levar às pessoas idosas “Vida, Dignidade e Esperança”, que foi o lema de toda a Campanha realizada nas 289 dioceses do Brasil e em mais de dez mil paróquias. Na Assembléia dos Bispos do Brasil, realizada em abril de 2004, foi feita uma avaliação muito positiva dos avanços que a Campanha da Fraternidade provocou, entre os quais a promulgação do Estatuto do Idoso, Lei 10.741, assinada pelo presidente Lula no dia 1º de outubro de 2003.

Os bispos do Brasil viram a necessidade de organizar uma Pastoral que pudesse atender todas as dimensões da vida das pessoas idosas. Eles escolheram a mim e a Dom Aloísio José Leal Penna para que pudéssemos organizar e coordenar essa nova Pastoral. Em novembro de 2004, foi realizada a Assembléia de Fundação da Pastoral da Pessoa Idosa, votado o Estatuto, escolhidos os membros da sua Diretoria, tendo à frente Dom Aloísio José Leal Penna e eu como Coordenadora Nacional.

Objetivos

A Pastoral da Pessoa Idosa tem por objetivo assegurar a dignidade e a valorização integral das pessoas idosas, através da promoção humana e espiritual, respeitando seus direitos, num processo educativo de formação continuada destas, de suas famílias e de suas comunidades, sem distinção de raça, cor, profissão, nacionalidade, sexo, credo religioso ou político, para que as famílias e as comunidades possam conviver respeitosamente com as pessoas idosas, protagonistas de sua auto-realização, por meio das seguintes atividades: 1) promover o desenvolvimento físico, mental, social, espiritual, cognitivo e cultural dos idosos; 2) promover o respeito à dignidade e à cidadania das pessoas idosas, colaborando para a divulgação e a implementação do Estatuto do Idoso - Lei nº.10.741, de 1º de outubro de 2003; 3) promover o convívio das pessoas idosas com as demais gerações, estimulando uma velhice ativa e buscando uma longevidade digna; 4) estimular e respeitar a espiritualidade das pessoas idosas; 5) valorizar a história de vida, as experiências, o ser biográfico, a sabedoria adquirida ao longo da vida de cada pessoa idosa, respeitando-a como guardiã da memória coletiva; 6) capacitar agentes de pastoral para o acompanhamento das pessoas idosas nas visitas domiciliares e nas outras atividades complementares afins; 7) organizar redes de solidariedade

humana nas comunidades e nos diferentes níveis, para promover o bem-estar dos idosos; 8) incentivar a criação e participação nos conselhos de direitos do idoso em todos os níveis; 9) realizar parcerias, somando esforços com outras pastorais, comunidade científica, associações de geriatria e gerontologia, organizações de defesa dos direitos dos idosos, de assistência social e outras entidades afins; 10) manter um sistema de informação sobre a situação das pessoas acompanhadas; 11) democratizar notícias e informações sobre os idosos nos meios de comunicação social; 12) promover esclarecimentos sobre os preconceitos contra as pessoas idosas, a fim de que sejam superados; 13) somar esforços com iniciativas de educação continuada para cuidadores de idosos; 14) valorizar a vida até sua fase final, apoiando os programas de cuidados paliativos, que assegurem o caráter espiritual da existência humana.⁶

Metodologia

A Pastoral da Pessoa Idosa assumiu a metodologia ensinada por Jesus Cristo na passagem da multiplicação dos pães e dos peixes. Nela, Jesus, para não despedir o povo que já o acompanhava por um dia, organizou grupos, abençoou os cinco pães e os dois peixes que uma criança trazia consigo e solicitou aos apóstolos que os distribuíssem à multidão. Depois pediu para ver se todos estavam satisfeitos e, ao final, eles ainda recolheram 12 cestos do que tinha sobrado.

De modo análogo, a metodologia da Pastoral da Pessoa Idosa incorpora ações imprescindíveis que se dão na seguinte sequência:

- 1) organiza a comunidade e identifica líderes comunitários;
- 2) promove a mística cristã de fé e vida;
- 3) os líderes multiplicam o saber e a solidariedade junto às pessoas idosas e suas famílias e na comunidade;
- 4) cada líder capacitado visita mensalmente uma média de dez pessoas idosas vizinhas, acompanhando-as por meio de oito indicadores próprios;
- 5) mensalmente, os líderes de cada comunidade se encontram para uma reunião de avaliação e reflexão de sua missão na comunidade e para sua formação contínua. Nesta reunião é preenchida a Folha de Acompanhamento Domiciliar dos Idosos (FADI);

- 6) esses dados são processados e analisados eletronicamente no Sistema de Informação da Pastoral da Pessoa Idosa.

Atividades do líder comunitário

O líderes voluntários da Pastoral da Pessoa Idosa - formada, em sua maioria, também idosos - se propõem a contribuir para a melhoria da qualidade de vida da pessoa idosa, tendo como base fundamental a dignidade da pessoa humana como centro e princípio de toda atividade e como agente das transformações que devem ser assumidas perante os desafios. Mediante as ações que executam, procuram apoiar a pessoa idosa para que a mantenham no seu entorno familiar e social com autonomia o maior tempo possível.

O líder comunitário da Pastoral da Pessoa Idosa mora na mesma comunidade das pessoas idosas que pretende acompanhar - e recebeu capacitação para isso. Na capacitação, que dura em média 12 horas, o líder recebe orientação sobre como fazer uma visita domiciliar, sobre cada indicador do acompanhamento às pessoas idosas, sobre vários temas que estão implicados em cada indicador do acompanhamento e sobre o sistema de informação: Caderno do Líder e a FADI.

Qualquer pessoa pode ser voluntária em sua comunidade, para acompanhar os idosos na Pastoral da Pessoa Idosa, desenvolvendo a missão de discípula e missionária de Jesus Cristo. O voluntário da Pastoral da Pessoa Idosa realiza as seguintes ações:

- faz visita domiciliar mensal aos idosos que estão cadastrados no seu caderno;
- visita em média dez a 12 pessoas idosas (com 60 anos ou mais) da sua vizinhança, ou do seu prédio, como voluntário, atento aos mais necessitados
- seja pela sua condição social, pelo isolamento em que vive, pela solidão que sofre, pela idade avançada ou por dependência causada por alguma enfermidade;
- escuta com paciência, sabe dar atenção, tem uma postura discreta;
- não faz distinção de pessoas, visita a todos, independente de

seu credo religioso, sua raça, suas opções político-partidárias ou seu estilo de vida;

- faz a ponte entre a família e a comunidade;
- estimula o idoso a participar, dentro de suas possibilidades, das atividades da comunidade, especialmente as destinadas às pessoas idosas;
- orienta sobre os serviços que estão disponíveis na comunidade para atendê-los em suas necessidades;
- orienta os idosos na questão dos direitos previstos no Estatuto do Idoso e, quando necessário, ajuda-o a reivindicá-los;
- participa de uma reunião mensal com os demais líderes comunitários de sua comunidade, para avaliação, reflexão e para continuidade de sua formação, que deve ser permanente. Nesta mesma reunião mensal, é feito o preenchimento da FADI a partir do caderno de cada líder. Após preenchida, ela é enviada à coordenadora paroquial para revisão, assinatura e envio à Coordenação Nacional da Pastoral da Pessoa Idosa, para ser incluída no Sistema de Informação.

Indicadores de acompanhamento

Os indicadores para o acompanhamento domiciliar de pessoas idosas foram definidos nos anos 1997 e 1998, no Programa Terceira Idade na Pastoral da Criança, e assumidos integralmente na Pastoral da Pessoa Idosa. Esses indicadores são os seguintes:

- A Pessoa Idosa fez alguma atividade física nos últimos três dias (caminhada, compras, baile, passeio ou outros)?
- A Pessoa Idosa bebeu no dia de ontem no mínimo dois litros de líquido (água, leite, suco de fruta natural, chá, sopa)?
- A Pessoa Idosa está com a vacina da pneumonia em dia? (de cinco em cinco anos)
- A Pessoa Idosa está com a vacina contra a gripe em dia? (uma vez ao ano)
- A Pessoa Idosa caiu no ambiente doméstico ou comunitário nos últimos 30 dias?
- A Pessoa Idosa está com incontinência urinária (urina solta)?
- A Pessoa Idosa com urina solta está em tratamento médico?

- A Pessoa Idosa é dependente (necessita da ajuda de alguém para fazer as atividades básicas do dia a dia, como vestir-se e alimentar-se)?
- A Pessoa Idosa morreu neste mês?

Esses indicadores servem de orientação, estímulo, incentivo às pessoas idosas e também servem de base de conhecimento da comunidade sobre os seus idosos. Com estes indicadores, é possível, ainda, estimular o desenvolvimento de outras ações em favor das pessoas idosas nas comunidades, nas paróquias e nos municípios.

Testemunho de idosos voluntários que atuam na Pastoral da Pessoa Idosa

Como voluntários, temos pessoas de todas as idades, mas temos um chamado todo especial para que as pessoas idosas, aquelas que já se aposentaram, possam também assumir a dimensão de voluntários. São milhares de pessoas com mais de 60 anos que realizam esses trabalhos voluntários. Lembro algumas pessoas que, com sua idade avançada, continuam trabalhando voluntariamente a serviço de outras pessoas idosas, desenvolvendo a mística de fé e vida.

Em Ponta Grossa, no estado do Paraná, a coordenadora diocesana nasceu em 1920. Assumiu a coordenação da Pastoral em 2005, foi reeleita em 2007 e 2009 para atuar com todos os líderes e coordenadores paroquiais. Rosa Tomé, conhecida carinhosamente como Dona Marieta, é muito querida por toda a sua equipe. Ela irradia muita disposição para visitar as paróquias, participar de atividades nos municípios em favor dos idosos, dar capacitações, viajar para as reuniões e capacitações promovidas pela Coordenação Nacional em Curitiba, levando a disposição de fazer todos os exercícios físicos e se mostrando com muita vitalidade. Além dos trabalhos pastorais ela cuida de sua irmã idosa com problemas de saúde. Dona Marieta é um exemplo para muitas pessoas idosas.

Apresento também o depoimento de D. Quitéria das Neves, de 81 anos, que participa da Paróquia Santa Teresinha do Menino Jesus, em Maceió (AL): “Meu nome é Quitéria da Neves, tenho 81 anos e sou líder da Pastoral da Pessoa Idosa, graças a Deus! Hoje me sinto muito feliz e cheia de esperança. Depois que passei a fazer parte da Pastoral da

Pessoa Idosa, minha vida mudou completamente. Passei a viver bem e com o coração sempre cheio de boa vontade para ajudar os meus irmãos idosos. Comecei acompanhando os líderes da Pastoral da Pessoa Idosa durante suas visitas aos idosos, depois comecei a ajudar nas campanhas promovidas pela Pastoral sobre a vacinação contra a gripe, pregando cartazes de conscientização sobre a importância de o idoso se vacinar, percorri todos os mercadinhos do bairro onde moro, colocando os cartazes. Depois comecei a sentir no coração a vontade de servir aos meus irmãos de forma mais intensa. Foi aí que entrei com tudo na Pastoral, após passar por uma capacitação de líderes que me ajudou bastante a entender minha missão já nessa fase da vida. Sou muito feliz. A Pastoral da Pessoa Idosa plantou no meu coração a vontade de fazer sempre o bem, a vontade de levar aos irmãos o maior mandamento da lei de Deus, que é o amor ao próximo. Não vou parar, só quando Deus me levar.”

A Irmã Inês Weber, coordenadora da Pastoral da Pessoa Idosa na Diocese de Rio Branco, no Estado do Acre, conta como as pessoas idosas da Amazônia se identificam com o trabalho voluntário com os idosos. Uma capacitadora tem 78 anos. No mês de junho, ministrou uma capacitação com a equipe em seu município. Além de dar capacitação para os líderes, ela também faz as visitas domiciliares, participa de todas as reuniões da Pastoral da Pessoa Idosa e organiza e conduz caminhadas com grupos de idosos.

No estado do Paraná, onde iniciaram as primeiras movimentações para implantar a metodologia de visita aos idosos, a Sra. Erothedes e seu esposo, Donato Ferrari, participaram das primeiras capacitações. Este casal, que esbanja simpatia e dedicação aos idosos, ficou notabilizado sendo a capa do Manual de Bem com a Vida, do Programa Terceira Idade na Pastoral da Criança, com milhares de exemplares espalhados por todo o Brasil. Eles são capacitadores do Guia do Líder da Pastoral da Pessoa Idosa, coordenadores da região serrana da diocese de Paranaguá, no estado do Paraná, mas quero destacar com maior ênfase a participação da Sra. Tedi, como é conhecida, no Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa Idosa, representando a Pastoral da Pessoa Idosa. No Conselho Estadual, ela assume várias funções e participa ativamente de caminhadas, reuniões em diversas regiões do Paraná, nas Conferências Municipais e Estadual dos Direitos dos Idosos. O testemunho é completo, com a participação do Sr. Donato junto com ela. Ambos já passaram dos 70 anos, mas se dedicam

integralmente em favor dos direitos das pessoas idosas. O protagonismo voluntário dos idosos é uma lição para todas as gerações.

O testemunho que recebemos também dos líderes mostra como as pessoas idosas visitadas transmitem lições de dedicação e amor pela vida. Os líderes também testemunham que nas visitas domiciliares mais aprendem do que ensinam, ou melhor, é uma grande troca de comprometimento em favor das pessoas idosas e suas famílias.

Relato ainda a história comovente de uma pessoa centenária que recebeu uma homenagem dos voluntários da Pastoral da Pessoa Idosa. Ela participou da missa em sua homenagem e teve uma festinha de confraternização. Contou que aquele foi o primeiro bolo de aniversário que ganhou em toda a sua vida.

São muitas lições de vida e dedicação das pessoas idosas voluntárias. Contudo o que noto de mais especial é a mudança de mentalidade - tanto dos idosos como das pessoas com relação aos idosos. Com isso, penso que estamos abrindo novos caminhos de atenção ao idoso, não só no âmbito da saúde ou político-social, mas no campo do próprio eu, ou seja, ao assumir o seu protagonismo, o idoso reconhece-se como pessoa importante para o meio social em que vive, estabelece relações de diálogo com o mundo à sua volta, assume compromissos voltados para a transformação ou a melhoria da realidade em que vive e faz história e garante a continuidade da história. Repassa o que viveu no passado, ajuda a fortalecer o presente e projeta o futuro numa caminhada conjunta com as novas gerações, para que a sociedade chegue a esse ideal de mescla de gerações, opiniões e objetivos e de respeito à alteridade.

Bibliografia

_____. *As fundações privadas e organizações sem fins lucrativos no Brasil*. Rio de Janeiro, 2005.

_____. *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira 2008*. Rio de Janeiro, 2008.

IBGE - Instituto de Geografia e Estatística. *As fundações privadas e associações sem fins lucrativos no Brasil*. Rio de Janeiro, 2002.

PASTORAL da Pessoa Idosa. *Guia do Líder*. Curitiba, 2008.

SILVA, Heather Antoinette Barker Dutra da. *O voluntariado entre*

idosos no município de São Paulo. São Paulo:USP, 2003.

UNITED Nations. *Resolution containing recommendations for volunteer action adopted without a vote*. New York, 2002. Disponível em www.un.org/news/Press/docs/2001/GA9990.doc.htm. Acesso em 18 de julho de 2009.

Depoimentos

Alencar Burti

Presidente da Associação Comercial de São Paulo.



O cidadão paulistano Alencar Burti poderia estar apenas usufruindo dos resultados positivos alcançados ao longo de mais de 60 anos de trabalho. Contudo, optou por encarar os novos e complexos desafios que lhe são impostos pela presidência da Associação Comercial de São Paulo (ACSP), Federação das Associações Comerciais do Estado de São Paulo (Facesp) e Confederação das Associações Comerciais e Empresariais do Brasil (CACB), além da participação em conselhos de mais de uma dezena de entidades empresariais, assistenciais e filantrópicas.

E o empreendedor de sucesso Alencar Burti faz tudo isso sem deixar de participar ativamente do comando de seus próprios negócios, valendo-se de toda sua experiência acumulada ao longo dos anos. Chegou a esse “preparo” porque começou ainda adolescente no setor de joalheria. Mais tarde passou para o comércio de automóveis, no qual está até hoje. Em ambos os casos tornou-se rapidamente um destacado líder empresarial. Fundou a Fenabrave - Federação Nacional de Distribuição de Veículos

Automotores.

“O empreendedor não precisa necessariamente ter uma empresa. Existe uma diferença entre empresário e empreendedor. O empreendedor é aquele que começa a trabalhar pensando em construir uma empresa que vai dar a ele a alegria e um norte na sua vida. Não há idade para ser empreendedor. Ele tem que ser sempre jovem de cabeça. Algumas pessoas “morrem” em vida aos 25 ou 30 anos, porque lhes falta vontade de crescer, outras aos 70 ou 75 anos mantêm o mesmo afã e não desistem da vontade de vencer. Quando uma pessoa tem sucesso em um empreendimento, sente-se realizado como ser humano. Isso é o fundamental. A pessoa deve começar a estudar, se aprofundar no que faz, porque empreender depende fundamentalmente de conhecer o seu mercado. É preciso estudar suas possibilidades materiais, de crédito e mercado”.

“Considero que o trabalho, tanto físico quanto mental, é fundamental para o ser humano. Se a pessoa parar, ela fica absolutamente defasada em todos os aspectos, física e intelectualmente. O empreendedorismo é como um esporte, que exige algumas coisas além do físico, como a dedicação, pesquisa e troca constante de experiências para saber o que acontece na área dos negócios.”

“Só há terceira idade para quem não se preparou para ela, cuidando da saúde, a fim de poder acumular conhecimentos e experiências, que o convívio dos negócios traz. Além disso, é preciso não perder a noção de que você deve ter muito mais preocupações com o futuro, do que com o passado. O importante é chegar a qualquer idade buscando novidades, atualizando-se, dormir pensando que o amanhã será sempre melhor, que há muito que aprender, pois os desafios é que dão encanto à vida por todo tempo”. “Encerro este depoimento com uma lição de Henry Ford: *‘Tudo pode ser feito melhor do que já foi feito’.*”

Jan Wiegerinck

Presidente da Gelre Trabalho Temporário S.A.



Jan Wiegerinck nasceu em Gelre, na Holanda em 1927 e chegou ao Brasil em 1955. É bacharel em direito (Universidade Nimega/Holanda) e pós-graduado em administração de empresas (FGV/SP). Ao chegar no Brasil trabalhou no Banco Holandês Unido, até se arriscar em ter ser próprio negócio. Naturalizou-se brasileiro e fundou, em 1963, a Organização Gelre, da qual é presidente. Desde então, conviveu com um país que passou por dezenas de transformações. Nesses 46 anos, ele já contratou mais de quatro milhões de pessoas, o que o coloca entre os maiores empregadores do país.

A Gelre é uma empresa inovadora que nasceu de um ideal de seu fundador – recrutamento para trabalho temporário ou terceirizado. Hoje, cerca de 30 mil funcionários têm sua carteira de trabalho assinada pela Gelre. Essa é uma demonstração dos propósitos de Jan, que oferece oportunidades ao cidadão, combatendo o preconceito e a discriminação. Segundo ele, há pessoas que depois de certa idade não conseguem mais

emprego apesar da competência profissional e da experiência.

“A expressão terceira idade é rejeitada por muitos. Pessoalmente, também não gosto dela, mas pode ser útil dividir o curso da vida em fases. A vida é um processo e há diferenças entre as diversas fases. Shakespeare dividiu a vida em sete fases: infância, escolar, amante, soldado, general, estadista e sábio. É uma divisão poética que tem sentido, mas não é prática. A realidade é que em toda a história da humanidade três gerações convivem: jovens, adultos e velhos. Considerando a expectativa atual de vida, cada grupo representa 33 anos. Até os 33, a pessoa pertence ao grupo dos jovens, de 34 a 67 anos, ao grupo dos adultos. A partir daí, aos velhos. A terceira geração é a terceira idade. Na minha visão faz sentido, mas é estranho não se falar da primeira e segunda idade”.

Balzac escreveu ‘o homem morre por primeira vez quando perde o entusiasmo’. Vejo o trabalho como um meio para alimentar nosso entusiasmo. Enquanto vivemos temos uma missão. Estamos no mundo não para vegetar, mas para participar ativamente. Não é importante pensar sobre quanto tempo ainda temos para viver, mas sim nos concentrarmos na importância de nossa contribuição para o bem estar dos demais membros da sociedade.

Por todos estes aspectos minha resposta à pergunta se a pessoa na terceira idade deve trabalhar é sim, quando possível.

Sob o ponto de vista individual o desejo ou a necessidade de autorrealização é central para o entendimento, porque é útil o trabalho em todas as idades.

Para Maslow a autorrealização se dá quando a pessoa se torna, de fato, aquilo que é em potencial. Ortega y Gasset escreve: ‘Todo ser é feliz quando cumpre seu destino. Quando está sendo o que em verdade é’.

Mas não quero afirmar que o ser humano só se realiza no trabalho. Apesar de o trabalho ser necessário ao ser humano, ele não foi feito para trabalhar. E nem é trabalhar a finalidade de sua existência. Escreveu Rousseau: ‘a profissão do homem é viver’.

Jesus José Bales

*Presidente do Sindicato Paulista dos Auditores
Fiscais do Trabalho – SINPAIT*



Jesus José Bales hoje é Presidente do Sinpait. Seus primeiros passos acadêmicos e “profissionais” foram dados na cidade de Pompéia, no interior de São Paulo. No mercado de trabalho começou “varrendo” um escritório de advocacia. Foi auxiliar e, posteriormente, escrevente de cartório, onde trabalhou durante 9 anos. Nessa mesma cidade, no Colégio Bandeirantes, iniciou, aos 22 anos, seu curso ginásial. Acabou por mudar para São Paulo de vez que aprovado em concurso, foi nomeado escriturário do Banco do Brasil. Iniciou seu curso de Contabilidade na Escola Álvares Penteado, que se encerrou no SENAC, em Marília. Foi aprovado no concurso de Fiscal da Receita Estadual, sendo classificado nos primeiros lugares, mas não tomou posse. Aprovado no concurso para Fiscal do Trabalho, assumiu o cargo em julho de 1975, ali permanecendo durante 29 anos, até a aposentadoria. Este é o seu depoimento:

“Comecei a trabalhar aos 12 anos de idade, tão logo terminei o chamado ‘grupo escolar’ da época”. Filho de família pobre e humilde e

residindo em cidade pequena, onde não havia ginásio, não pude estudar em outro lugar, por falta de recursos. Assim, fui para o mercado de trabalho, muito cedo.

Desde pequeno aprendi com meus pais que, com o trabalho aprendemos a dar valor a todas as outras coisas da vida. Ainda com 08 anos ajudava minha mãe na limpeza da casa, porque ela precisava costurar, para ajudar o meu pai na manutenção da família.

Nem meu pai, nem minha mãe, jamais tiveram um emprego com carteira assinada. Então, o pouco de dinheiro que entrava em casa era fruto de trabalho de cada um. Minha mãe em sua velha máquina ‘*singer*’, e meu pai procurando serviços esporádicos, a fim de trazer uns ‘trocados’ para casa.

Já, com 40 anos, ingressei no serviço público federal, onde aguardei minha aposentadoria compulsória, porém, jamais deixei de exercer outra atividade, ainda que não remunerada. Na verdade, mesmo após a aposentadoria, continuei a fazer o que sempre fiz: prestar serviços desinteressados à sociedade.

Meu desejo é que possa exercer qualquer atividade que seja, até que minhas condições de saúde o permitam.

Pela experiência que tenho, quando a pessoa pára de uma vez de trabalhar, as doenças começam a chegar. Entendo que todos devem exercer qualquer atividade até que suas forças o permitam; fico muito preocupado quando vejo colegas, ainda no vigor da idade, solicitando sua aposentadoria.

Entendo que a sociedade como um todo vem se tornando cada vez mais ‘individualista’. Caso essa situação não sofra uma mudança radical, em pouco tempo não teremos mais ‘voluntários’ para trabalhar para a sociedade. Por isso, desejo que todos tenham sempre uma fé inquebrantável em tudo de bom que almejem na vida. Nunca esmoreçam. Busquem sempre fazer as coisas bem feitas, com idealismo, querendo sempre alcançar a perfeição. Mas, sem nunca perder a humildade, a simplicidade, a feição por todas as pessoas do convívio próximo. ‘O trabalho nos faz felizes e otimistas, mesmo porque é a razão de nossa existência.’”

João Batista Inocentini

Presidente do Sindicato Nacional dos Aposentados.

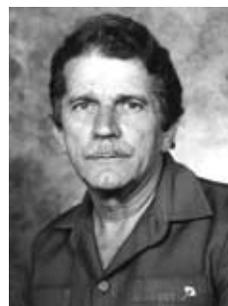


João Batista Inocentini é Presidente do Sindicato Nacional dos Aposentados. Nasceu na cidade de São João da Boa Vista, interior de São Paulo. Desde sempre foi criado na valorização do trabalho. Começou de criança, ajudando nas tarefas de casa e na roça. De garoto realizou tarefas diversas em um supermercado para contribuir com o sustento da família o que lhe ajudou a desenvolver uma relação muito especial com o trabalho. Já foi motorista de caminhão: “Conheci o Brasil todo”. Nessa oportunidade viajou na boléia pelo país, ajudando seu pai. Foi uma das suas principais experiências de vida e que marcariam seu futuro. Posteriormente mudou-se para São Paulo para ingressar no ramo metalúrgico. Participou da fundação do Partido dos Trabalhadores e da Central Sindical CUT. Nos anos 90 passou a fazer parte da Força Sindical. Hoje é um dos vice-presidentes. Posteriormente fundou o Sindicato Nacional dos Aposentados e Pensionistas da Força Sindical. Ele luta para assegurar ao idoso que os poderes públicos proporcionem direitos básicos como a assistência à

saúde, alimentação, cultura, esporte, lazer; promovam políticas públicas para a criação de áreas apropriadas e acessibilidade a meios de transporte e estabelecimentos; recursos, enfim, que garantam o aperfeiçoamento de sua cidadania plena.

Inocentini considera que “o que se aposenta é o corpo, mas a mente deve continuar produzindo. Isso é inerente ao ser humano. Não dá para parar e esperar o tempo passar. Há muito que fazer lá fora. No meu caso, os compromissos com o Sindicato não me permitem realizar todas as atividades que eu gostaria. Mas eu tenho claro que quando encerrar as minhas atividades, desenvolverei alguma tarefa relacionada com o trabalho voluntário. Não há nenhum problema em mudar de atividade. A minha vida toda sempre trabalhei nas fábricas e hoje sou o Presidente do Sindicato. É uma questão de adaptação, necessária para continuar na ativa. Não passa pela minha cabeça me retirar definitivamente, e só o farei quando eu não tiver condições de produzir. Está claro que enquanto temos uma atividade, tudo parece ficar melhor e é mais saudável para a mente. O trabalho, seja qualquer for, produz uma sensação de bem-estar e auto-estima que é fundamental para o ser humano. Além do mais, é necessário ter sempre em mente que em um determinado momento as coisas podem mudar e por isso mesmo deve-se pensar na transição para a mudança de atividade antes de ela chegar. Devemos procurar o instinto empreendedor que cada um tem. Independentemente da idade, os projetos pessoais podem e devem ser realizados, e muito bem, após a aposentadoria. Que “não é o fim da vida, muito pelo contrário, é o começo de uma experiência indispensável para o avanço da sociedade”.

Raphael Martinelli



Raphael Martinelli é advogado trabalhista e foi dirigente da Federação Nacional dos Ferroviários de São Paulo. Foi um dos mais importantes líderes sindicais do Brasil até 1964. Após o golpe, caiu na clandestinidade e participou da luta armada contra a ditadura pela ALN (Ação Libertadora Nacional).

Atualmente é Presidente do Fórum Permanente dos Ex-Presos e Perseguidos Políticos do Estado de São Paulo. Sua missão nesse Fórum teve início em 2001, quando ele já completara 77 anos. O Fórum Permanente dos Ex-Presos e Perseguidos Políticos do Estado de São Paulo foi criado para lutar pela reparação das injustiças e contra os desmandos, a impunidade e o esquecimento dos atos praticados pela ditadura.

Raphael dá ao trabalho um valor fundamental na formação moral, na disciplina e autossuficiência e faz o seguinte depoimento: “Nasci em 1924 na cidade de São Paulo em uma família operária. Meu pai, descendente de estrangeiros, trabalhou como pintor desde 1910 na Estrada de Ferro São

Paulo Railway. Casou-se com uma italiana, e teve 8 filhos, sendo 7 do sexo masculino. A preocupação deles foi a de transmitir a todos nós, seus filhos, a responsabilidade perante a sociedade e o valor do trabalho. Para complementar o salário baixo meu pai caçava pacas, capivaras, tatus e veados e mantinha no terreno de casa uma horta e criação de galinhas e cabras. Tudo isso era cuidado pela minha mãe, pelo meu pai em suas horas de folga e nos fins de semana, com a ajuda de todos nós, os filhos que, apesar de crianças sabíamos a importância da cooperação.

Comecei a trabalhar quando tinha apenas 12 anos e hoje com 85 ainda sinto o prazer de ser útil à sociedade. Em 1938, trabalhei como aprendiz na fábrica de produtos químicos Sucuri, em 1939 trabalhei como portador na vidraçaria Santa Marina.. Entrei, então, na fábrica de Artefatos de Aço Tupi, como ajudante de ferreiro e lá permaneci até 25 de maio de 1941, quando ingressei na Estrada de Ferro São Paulo Railway como aprendiz de escritório 5ª categoria. Foi nessa empresa que permaneci até 1964 quando fui cassado por 10 anos pela ditadura militar. De 1968 a 1970 trabalhei na Cooperativa União Sindical Habitacional. Fui preso Político 1970 a 1973. De 1973 a 1978 atuei como relações públicas do Grupo Norte-Nordeste – Transporte Rodoviário. Formei-me advogado em 1978 e atuei como agente comercial no Expresso Jundiaí até 1979.

Além do trabalho profissional, sempre participei do trabalho voluntário, solidário: Diretor do Sindicato dos Trabalhadores Ferroviários 1952/1955 – Gerente da Cooperativa de Consumo dos Ferroviários – Estrada de Ferro Santos a Jundiaí 1955/1958; presidente da Federação Nacional dos Trabalhadores Ferroviários – 1959 a 1964. Não mudei radicalmente do ramo de atividade após 1964 (tinha 40 anos). Pelo contrário, continuei a luta pela democracia e contra a ditadura.

Nas minhas atividades profissionais como ferroviário, quando trabalhava há mais de 38 anos, cheguei a pensar, em parar aos 62 anos. Entretanto estou na ativa até hoje e quero continuar trabalhando pela justiça a ser dada a todos os patriotas que lutaram contra a ditadura.”

Ozires Silva



Ozires Silva, oficial da Aeronáutica e engenheiro formado pelo Instituto Tecnológico de Aeronáutica (ITA), é uma personalidade singular e um exemplo de dever cumprido. Os 78 anos de sua vida transcorreram em meio a grandes realizações. O entusiasmo, a inteligência, a competência e a determinação de Ozires Silva o levaram a galgar degraus cada vez mais altos, mantendo-o em evidência e atividade até mesmo depois da idade em que a maioria das pessoas prefere sair do mercado de trabalho, aposentando-se e vivendo com aquilo que recebe da previdência.

Ozires nasceu no dia 8 de janeiro de 1931. Estudou no Ginásio do Estado em Bauru. Era ainda muito jovem quando se interessou pela aviação. Inicialmente suas atenções se voltaram para o aerodelismo. Com alguns companheiros de sua idade, após as aulas do ginásio, se empenhava na construção de pequenos modelos de aviões baseados em plantas daqueles empregados nas frentes de combate da II Guerra Mundial. Esse foi o ponto de partida para o homem que liderou em 1970 o grupo que promoveu a

criação da EMBRAER uma das maiores empresas aeroespaciais do mundo e a construção do primeiro avião – “Bandeirante”.

Ozires Silva presidiu a empresa até 1986, quando aceitou o desafio de ser presidente da Petrobras, onde atuou até 1989. Em 1990, assumiu o Ministério da Infraestrutura e, em 1991, retornou à Embraer, desempenhando um papel importante na condução do processo de privatização da empresa, concluído em 1994.

Também atuou como presidente da Varig por três anos (2000-2003) e criou em 2003 a Pele Nova Biotecnologia, primeiro fruto da Academia Brasileira de Estudos Avançados, empresa focada em saúde humana.

“Comecei a trabalhar muito cedo, aprendendo datilografia e redigindo cartas para fornecedores da pequena loja de artigos elétricos do meu pai. Minha família, sempre voltada ao trabalho, manteve-se buscando cumprir suas responsabilidades perante terceiros e a comunidade. Meu mundo era Bauru, no interior do Estado de São Paulo, aonde, convivendo com o Aeroclube local, comecei a moldar a vocação que afinal empolgou praticamente toda a vida, a de fabricar aviões. Consegui, via concurso público, ingressar na Força Aérea Brasileira, dando partida no meu sonho, inicialmente formando-me Piloto Militar e Oficial da FAB. Morei em Belém, onde pude voar no Correio da Fronteira e conhecer bastante a Amazônia.

Olhando para trás, sinto o quanto foi importante, desde cedo e na juventude, encontrar a certeza do que gostaria de fazer, embora os alvos que visava, na época, pareciam distantes e mesmo impossíveis. Creio que cada um de nós precisa encontrar seu caminho, manter o foco das aspirações, estabelecendo metas e que possam estar ligadas ao que se deseja como resultado de uma vida, que pode ser longa. O desenvolvimento e progresso pessoais, acoplados ao êxito obtido com os empreendimentos, empresas e pessoas, para o bem estar da sociedade, tornam-se partes importantes para produzir recordações e alegrias de momentos que valeram a pena serem vividos.”

Encerrando seu depoimento, Ozires Silva aconselha a todos: *“Não parem; dediquem-se sempre, conscientes que, desde o nascimento, envelhecemos progressivamente. Não são os anos que nos tornam velhos, mas a idéia de ficarmos velhos.”*

Rosina D'Angina



Rosina D'Angina (Rosina Ilda Maria D'Angina) é jornalista, química industrial, escritora, tradutora, editora, fotógrafa e artista plástica. Nasceu em São Paulo, no dia 7 de janeiro de 1932 em um local histórico: Ladeira da Memória.

Rosina formou-se em Jornalismo pela Escola de Jornalismo Cásper Líbero da Pontifícia Universidade Católica em 1964 e em Química Industrial em 1951 pelo Colégio Dante Alighieri onde cursou também o segundo grau. Depois de ter exercido a profissão de química, com especialização em tintas e corantes, saltou para o jornalismo trocando as exatas pelas humanas. Atualmente é prestadora de serviços para a Serasa Experian programando, coordenando e editando uma publicação especializada em Tecnologia de Crédito.

Há 12 anos, vem se dedicando concomitantemente à arte, realizando exposições nacionais e internacionais de pintura e escultura sempre voltada para a ecologia e os mistérios do Universo.

“O objetivo deste meu depoimento é mostrar que o indivíduo considerado idoso após os 60 anos pode e deve continuar integrado à sociedade, seja exercendo sua profissão, seja aprendendo outro ofício ou se dedicando a outras áreas como a das artes e das ciências. E assim se mantendo, ele é aceito pelos mais jovens que se beneficiam da experiência adquirida durante anos e, ainda, ser acolhido pela sociedade como um membro útil. Manterá dessa forma a autoconfiança e a autoestima. O valor de um ser humano não se esvai com o avançar da idade. Pelo contrário, ele aumenta e serve de exemplo às pessoas que ainda não chegaram a essa etapa da vida, mas é preciso que ele se mantenha integrado à sociedade, buscando mais conhecimento enquanto ensina”.

Começando de novo

“Em 1992, com 60 anos, já aposentada, trabalhando em casa para editoras, fui convidada a editar um Boletim empresarial, voltado para os clientes Serasa. Já na terceira idade, aceitei o desafio de voltar a trabalhar fora de casa e em pouco tempo assumi a responsabilidade por todas as publicações da Serasa e projetei e criei uma revista técnica para a empresa da qual sou editora até hoje.

Paralelamente, passei a me dedicar com afinco à pintura que havia postergado para exercer as demais profissões e especialmente a de jornalismo que me absorvia completamente exigindo-me deslocamentos dentro e fora do país. Logo a seguir descobri a escultura e me delicieei ao criar figuras em pedra, argila, resina e bronze.

No ano 2.001 fiz minha primeira exposição individual de pintura em São Paulo, com sucesso. Não abandonei minhas atividades profissionais e nem meus ideais. Prossigo em minha luta, consciente de que ainda me resta muito a aprender e a fazer.

Convivo constantemente com os mais jovens porque o contato com eles aprimora as habilidades e a capacidade de aquisição de conhecimentos pelos mais velhos. E me atrevo a encerrar com uma frase de Kant:

“A educação é o desenvolvimento no homem de toda a perfeição de que sua natureza é capaz.”