



O DESEMPREGO E O SEU IMPACTO NA IDADE MADURA

**Maria Fernanda Lecink Felipeto*

**Roberto Florentino da Silva*

***Lydia Akemy Onesti*

RESUMO

Este artigo baseia-se no trabalho e nos resultados obtidos pelo Projeto Vida Ativa na Maturidade, encerrado em novembro/2002, que atendeu trinta pessoas, em dois grupos de 15 pessoas cada um, aposentadas ou desempregadas com mais de 50 anos de idade, para trabalhar a re-orientação profissional de adultos, visando a sua reinserção no mercado de trabalho. Foram realizados doze encontros por grupo, coordenados por alunos-estagiários do Curso de Psicologia da Unifil (Londrina), e utilizada a metodologia do trabalho em grupo, com dinâmicas, vivências, painéis e troca de experiências entre os participantes. Apurou-se entre os participantes a ausência de projetos pessoais e profissionais, o que ocasionava uma relativa perda de identidade; retraimento social com sentimentos de culpa, solidão e baixa auto-estima; falta de conhecimento básico para agregar novas informações e habilidades necessárias; desconhecimento da área de atuação pretendida e uma carência social de filiação explícita, que tornaram o grupo quase um fim em si mesmo. Conclui-se que se nem os governos nem as empresas sentem-se responsáveis pelos “excluídos”, é possível que o terceiro setor se apresente como a “terceira força” que possa acolhê-los. Nesse caso, a Psicologia talvez agregue a função de dar a orientação segura de como fazer a transição profissional para as atividades desse emergente setor. Evidencia-se, também, pela repercussão do projeto e pela avaliação dos participantes, uma grande demanda em torno do assunto e a existência de um público classificado como “pré-idosos”, na faixa etária dos cinquenta aos sessenta anos de idade, para os quais não existem quaisquer políticas públicas ou privadas de apoio durante períodos de desemprego, de preparação para a aposentadoria e de apoio depois de aposentados.

PALAVRAS-CHAVE: Desemprego; Aposentadoria; Idosos; Precarização do Trabalho; Exclusão Social; Mercado de Trabalho; Identidade; Auto-Conhecimento e Auto-Estima.

* Psicólogo(a) graduado(a) pelo Centro Universitário Filadélfia - UniFil.

** Ex-docente do Curso de Psicologia da UniFil. Mestre em Psicologia.

E-mail: lidiake@sercomtel.com.br



ABSTRACT

This article is based on the work and results obtained by the Project Active Life in Maturity, concluded in November / 2002, which assisted thirty people, divided into two groups of 15, either retired or unemployed, of over 50 years of age. The project aimed at the professional reorientation of adults and their reentry in the labor market. Twelve meetings per group were carried out, coordinated by intern students of the under-graduate program of Psychology from Unifil (Londrina), and used the methodology of group work, with dynamics, panels and experience-sharing among the participants. The absence of personal and professional projects was verified among them, which caused a relative lack of identity, besides a social retraction with feelings of guilt; loneliness and low self esteem; lack of basic knowledge to aggregate new information and necessary skills; ignorance of the intended acting area and an explicit social need of affiliation, which made the group become almost an end in itself. The conclusion drawn is that, if neither the government nor other corporations feel responsible for the “excluded”, it is possible that the so-called third sector presents itself as a “third force” that may take care of them. In this case, Psychology may aggregate the function of giving safe orientations on how to make the professional transition to the activities of this emerging sector. It is also evidenced, by the repercussion of the project and through the evaluation of the participants, that there is a great demand around the subject and the existence of a public classified as the “pre-aged”, from fifty to sixty years of age, for whom there are no public or private supporting policies during unemployment, preparation for retirement or support for the time after they retire.

KEY-WORDS: Unemployment; Retirement; Aged; Work Precariousness; Social Exclusion; Labor Market; Identity; Self-Knowledge and Self-Esteem.

1. Introdução

O desemprego não é mais uma ameaça do futuro. Tornou-se uma realidade presente e democraticamente distribuída em todos os países, desenvolvidos ou não, ricos ou pobres, variando apenas o seu índice de um país para outro.

Citado como o maior problema do século para os governantes atuais, o desemprego desafia as lógicas conceituais dos maiores pensadores. Sua definição divide-se em posições tão extremadas que vão do fim dos empregos (RIFKIN, 1995), passando pela desagregação social e a degradação humana (CATTANI, 1996), ou pelas metamorfoses da questão social (Robert CASTEL, 1998), até a defesa extremada



do neoliberalismo brasileiro, em artigo que classifica Rifkin de “pessimista” e tenta provar que o avanço tecnológico não é causa de desemprego (José PASTORE, 1998), relação essa que será desenvolvida mais adiante.

Convém, neste momento, desvelar que a filosofia do neoliberalismo promove a exclusão em níveis jamais imaginados para que ele possa sobreviver. Neste sentido, GUARESCHI (1999) aponta que são três as estratégias mais adotadas: a competitividade, a culpabilização e a exclusão de saberes.

O autor ainda afirma que o pressuposto do neoliberalismo é o de que o progresso e o desenvolvimento só são possíveis através da competitividade, enquanto que esta, para sobreviver, necessita do individualismo excessivo e da insensibilidade às pessoas.

Assim, o desenvolvimento das novas tecnologias e as novas formas de relação de trabalho, como a reestruturação produtiva, foram adotados visando garantir tal competitividade.

Portanto, é inegável a relação entre competitividade e desemprego, que promove a exclusão de milhares de seres humanos e aumenta de forma assustadora a diferença entre ricos e pobres (GUARESCHI, 1999); (RIFKIN, 1995); (CATTANI, 1996).

De acordo com ONESTI e MARCHI (2001), o emprego vem sendo eliminado como resultado da introdução de sofisticadas tecnologias que permitem reestruturar os processos de produção que garantam maior lucratividade às custas da dispensa de trabalhadores, deixando-os excluídos e à margem da sociedade.

CASTEL (1998), em lugar do termo exclusão, prefere desfiliação, porque a exclusão parece perpetuar a condição da degradação humana pela dependência de instituição pública e pela manutenção do desemprego. A desfiliação é considerada pelo autor como promotora da fragilização do tecido relacional, ou seja, dificulta o estabelecimento e a manutenção de relações interpessoais que podem evitar o isolamento social do indivíduo, a falta de apoio e a ausência de indicações a novos empregos. O autor tenta dimensionar o novo dado contemporâneo:

“A presença, aparentemente cada vez mais insistente, de indivíduos colocados em situação de flutuação na estrutura social e que povoam seus interstícios sem encontrar aí um lugar designado. Silhuetas incertas, à margem do trabalho e nas fronteiras das formas de troca socialmente consagradas – desempregados por período longo, moradores de subúrbios pobres, beneficiários da renda mínima de inserção, vítimas das readaptações industriais, jovens à procura de emprego e que passam de estágio a estágio, de pequeno trabalho à ocupação provisória... – quem são eles, de onde vêm, como chegaram ao ponto em que estão, o que vão se tornar?” (CASTEL, 1998, p.23).

O autor não pensa o trabalho enquanto relação técnica de produção, mas como um suporte privilegiado de inscrição na estrutura social:

“Existe, de fato, como se verificará a longo prazo, uma forte correlação entre o lugar ocupado na divisão social do trabalho e a participação nas redes de sociabilidade e nos sistemas de proteção que “cobrem” um indivíduo diante dos acasos da existência. Donde a possibilidade de construir o que chamarei, metaforicamente, de “zonas” de coesão social. Assim, a associação ‘trabalho estável – inserção relacional sólida’ caracteriza uma área de integração. Inversamente, a ausência de participação em qualquer atividade produtiva e o isolamento relacional conjugam seus efeitos negativos para produzir a exclusão, ou melhor, como vou tentar mostrar, a ‘desfiliação’. A vulnerabilidade social é uma zona intermediária, instável, que conjuga a precariedade do trabalho e a fragilidade dos suportes de proximidade.” (p.24).

Quando o autor fala de desfiliação, não é para ratificar uma ruptura, mas reconstituir um percurso, todo um processo, diferentemente do termo exclusão, que sinaliza uma posição estática, definitiva.

Evidentemente, as conseqüências emocionais são danosas ao seu bem-estar, uma vez que, historicamente, a sociedade capitalista construiu a valorização do ser humano através de sua utilidade, a qual se expressa através da sua inserção no trabalho.

LARANGEIRA (1999) afirma que, mesmo nas diferentes concepções, o fator trabalho constitui-se em elemento essencial de integração social e assume valorização e legitimidade histórica, com base na qual se constrói a relação trabalho/não-trabalho, em que “não-trabalho” é submetido à condenação social (quem não trabalha, não come).

A autora ainda cita que novos patamares de desigualdade são criados com a conseqüente cisão da sociedade entre “integrados” e “excluídos”, acrescentando:

*“O paradoxal desse pressuposto é que o crescimento dos ociosos – os **vagabundos** da Idade Média; os **miseráveis** das sociedades pré-industriais e os **excluídos** de hoje – está estreitamente ligado ao sistema de organização do trabalho, que impede a integração de seus membros.” (p. 125).*



“Em termos sociais mais amplos, a gravidade do problema reside no fato de que o trabalho em suas diferentes acepções, mas especialmente o trabalho assalariado tal como é caracterizado desde o século passado, é considerado fator privilegiado de integração social, de construção de identidade, bem como condição de cidadania.” (LARANGEIRA, 1999, p.129).

Neste ponto, vale a pena questionar a avaliação social das pessoas que estão fora dos critérios adotados por esta sociedade, considerando crianças, deficientes, idosos e desempregados. Além desses qualificativos, a idade passa a desempenhar importante papel como elemento indicador de competitividade, flexibilidade e, ocultamente, maleabilidade manipulativa em termos de vigor físico e saúde perfeita, conforme indicado por SELIGMANN-SILVA (1999), e flexibilidade/ polivalência.

Para melhor compreensão dessas dificuldades, abordaremos alguns aspectos relacionados a pessoas idosas e ainda desempregadas, que são avaliadas pela sociedade pelo baixo grau de contribuição, podendo ser alvos de estigmatização, em vários programas de atendimento social.

Vivemos hoje um imperialismo empresarial que nos coloca à mercê de seus interesses e mecanismos de controle. Assim, podemos observar nitidamente as transformações nas relações sociais e a legitimação de processos que, embora estejam distantes de atividades éticas, são enfocados como promotores da fragilidade e, portanto, da competitividade.

Um exemplo é a mudança dos critérios definidores das diversas faixas etárias. Para a OMS (Organização Mundial da Saúde), ser velho implica necessariamente em ter chegado aos 65 anos, mas, para as empresas atuais, uma pessoa que tem 40 anos já é considerada velha. Há profundo interesse na contratação de jovens, com experiência, cuja idade limite é de, aproximadamente, 28 anos.

Assim, pode-se inferir quantas pessoas estão fora do mercado de trabalho, se considerarmos tal critério. Em estatística recente desenvolvida pelo DIEESE/setembro/2002, observamos 7,5 % (sete e meio por cento) de pessoas desempregadas ou em trabalho precarizado, no Brasil, percentual que aumenta proporcionalmente ao se elevar a faixa etária da população ativa.

Portanto, evidencia-se a presença de estigmatização social às pessoas acima de 40 anos, que se sentem descartadas e descartáveis. Essa condição certamente, além de desenvolver um sentimento de impotência e uma falta de perspectiva, contribui para rebaixar auto-estima e manter um elevado nível de ansiedade.

Os progressos da medicina provocaram um “envelhecimento populacional”

como decorrência do aumento da longevidade. Paralelamente, vem ocorrendo uma queda na taxa de natalidade, o que transforma o Brasil num país de velhos. E isso não significa que a qualidade de vida lhes seja assegurada.

Segundo Monique Bertrand Cavalcanti *apud* RANGÉ (1998):

“A velhice se constitui em um período de grandes crises biopsicossociais, que muitas vezes, levam o indivíduo a solicitar ajuda psicológica, bem como de outros profissionais da área da saúde.” (p.149).

“Ou então, generalizam-se para os idosos sadios comportamentos inadequados que fazem parte do repertório comportamental daqueles idosos que sofrem distúrbios mentais: falar coisas sem nexos, agressividade gratuita, agir sem pudor e quaisquer outras características da falta de saúde mental. Essa é a velhice que se aprende socialmente. Assim, o que se espera é a apologia da falta: falta de saúde; falta de trabalho; falta de atividades; falta de companhia; falta de desejo e até mesmo falta de senso crítico.” (p.150).

A autora enfatiza que o ser humano é biopsicossocial, de forma que é preciso uma análise funcional para compreender como se dá essa dinâmica em cada um. As variações de saúde estão ligadas aos acontecimentos da vida do idoso, ou melhor, à maneira como ele vivencia esses acontecimentos. Destaca ainda que:

“A aposentadoria pode ser um fator de crise, pois o trabalho muitas vezes representa uma realização pessoal, elevando a auto-estima do sujeito devido ao reconhecimento social e a auto-imagem positiva originada a partir de um bom desempenho profissional. Além disso, a aposentadoria, em nosso país, é uma ameaça à dependência financeira, já que na maioria dos casos ocorre uma diminuição da renda. O trabalho representa também uma forma de ocupar o tempo e estabelecer o contato com outras pessoas. Novas atividades geradoras de prazer podem atenuar ou mesmo resolver essa questão. A participação em associações de bairro ou em atividades profissionais voluntárias podem ser opções interessantes de atividades (...) As rápidas transformações do



mundo, o ritmo vertiginoso dos acontecimentos, as mudanças de valores e costumes podem levar os idosos a sentirem-se incapazes, estúpidos e ignorantes por terem dificuldades em se adaptar e compreender tantas novidades. Para tanto, sentem necessidade de ajuda dos mais jovens, o que pode levar a um sentimento de menos-valia. Manter-se atualizado, exercitando as capacidades cognitivas, é uma boa forma de minimizar ou mesmo controlar os efeitos alienantes que o progresso pode gerar nos mais velhos.” (Cavalcanti apud RANGÉ, 1998, p.151).

A autora frisa que, durante muito tempo, acreditou-se que a psicoterapia não seria viável para idosos. Entretanto, atualmente, acredita-se em sua validade e é aconselhável o uso de técnicas de modificação do comportamento, no atendimento psicológico geriátrico como: reforço positivo, modelagem, relaxamento, treinamento afirmativo, dessensibilização sistemática e interrupção do pensamento.

Levando em conta os aspectos citados acima, o presente trabalho teve como objetivos:

- “compreender o impacto do desemprego e da aposentadoria sobre a identidade do trabalhador”;
- “criar espaço para uma reflexão pessoal sobre o contexto atual do mundo do trabalho e os mecanismos de exclusão social presentes”;
- “promover a aprendizagem e o desenvolvimento das habilidades sociais profissionais que facilitem ou auxiliem a reinserção dos participantes no mercado de trabalho”.

2. Metodologia

Participantes: Trinta pessoas de ambos os sexos, com idades variando entre 50 e 72 anos, com grau de escolaridade entre o primeiro grau incompleto e o superior completo e na condição atual de aposentados, ou desempregados.

Local: Os encontros foram realizados no auditório da sede da Codel – Companhia de Desenvolvimento de Londrina, sito à Avenida Juscelino Kubitscheck, 2.896, no município de Londrina, Estado do Paraná.

Recursos utilizados: Foram utilizados quadro branco e pincéis, canetas, papel sulfite, pastas, textos, crachás e recursos audiovisuais. Foi servido lanche (café

e biscoitos) em todos os encontros.

Procedimento: Foi elaborado o pré-projeto a partir da idéia inicial do representante da Editora Revista Vida Ativa, Sr. Roberto Serpa, e foram contatadas as seguintes instituições para o estabelecimento de parceria no projeto: UniFil, Secretaria Municipal do Idoso; Codel; Revista Vida Ativa e Capital Humano – RH. A partir dessa parceria, foi elaborado o Projeto Vida Ativa na Maturidade, visando proporcionar aos participantes melhores possibilidades de re-inserção no mercado de trabalho. Após a apresentação do projeto às entidades já citadas, foram firmados os termos de parceria, evidenciando-se as ações, prazos e responsabilidades de cada instituição, na condução do projeto, assim distribuídas:

- Revista Vida Ativa, responsável geral pelo projeto e pelo estabelecimento de parcerias com as outras organizações;
- UniFil – Centro Universitário Filadélfia, responsável pela cessão de 02 alunos estagiários de Psicologia e suas respectivas supervisões, para a coordenação e a condução do projeto;
- Capital Humano – Suprimentos e Recursos em RH, responsável pela elaboração e condução dos trabalhos em grupo e pelo processo de tentativa de recolocação do pessoal no mercado de trabalho;
- Secretaria Municipal do Idoso, responsável pela divulgação do projeto e pelo acolhimento das inscrições iniciais e seleção dos candidatos interessados em participar do programa; e
- CODEL – Companhia de Desenvolvimento de Londrina, responsável pela cessão das instalações físicas (auditório) e materiais didáticos para a realização dos encontros.

As sessões aconteceram às terças-feiras, no período da manhã, das 09:00 às 11:00 horas, no auditório da CODEL, sendo que a primeira turma reuniu-se no período de março a junho/2002 e a segunda turma no período de agosto a outubro/2002.

A metodologia utilizada foi a do trabalho em grupo, com a utilização de dinâmicas de grupo, vivências, painéis e a criação de espaço para a troca de informações, desabafos e compartilhamento de experiências entre as pessoas do grupo, procurando-se encontrar uma re-orientação profissional “possível” (LUCCHIARI, 1997). Além disso, procurou-se desenvolver estratégias que lhes

permitted to search for alternatives to the crisis, present in the contemporary world of work.

3. Resultados e Discussão

Even without being able to guarantee the expected reinsertion of participants in the labor market, dependent on variables not easily controllable, it was expected that the own process of participation and personal growth in the group would be a sufficient justification for the realization of work and, in the same way, that the increase in social capital would justify the participation of companies and organizations.

Also, the consolidation of information, obtained and constructed by the work group, could lead to suggestions for improvement of Municipal Public Policies for support of retirees and unemployed, through the Municipal Secretariat of the Elderly, a partner entity of the project.

The first constatation was the absence of projects for individuals or professionals, both among the unemployed and among the retirees, corroborating the conclusions of the research carried out by BRUNS and ABREU (1997, p.05), published in the Revista ABOP:

“A realização pessoal fica sempre como num esboço de projeto a ser executado após a aposentadoria, e quando essa chega os entrevistados em sua maioria se sentem surpresos e desencantados por não saberem gerenciar com prazer a existência sem uma ocupação profissional, mesmo quando essa atividade tinha sido executada com insatisfação. A ausência de projetos para serem concretizados após a aposentadoria provoca angústia e solidão.”

This absence of projects implies a loss of relative professional identity, leaving the individual in a state of permanent expectation of that “something will happen,” paralyzing the initiative of effective actions of search for new occupations and inhibiting the expansion of social relationships.

Also, it is observed a social withdrawal that leaves the subject restricted to the family circle, presenting feelings of guilt, loneliness, low self-esteem and resentment with the changes that occurred. This weakens the relational fabric, making it even more difficult to insert into work, due to the reduced number of relationships that could inform about existing opportunities.

Quanto ao conhecimento necessário para fazer face ao novo mundo do trabalho, a defasagem é abissal; por exemplo, apenas dois participantes tinham noções rudimentares de informática. Na educação tradicional, além do longo tempo decorrido praticamente sem atualizações, apenas quatro participantes terminaram o curso superior; seis, completaram o ensino médio; três tinham o ensino médio incompleto; onze tinham o ensino fundamental completo e os seis restantes não chegaram a completar o ensino fundamental, dificultando quaisquer tentativas de agregar novos conhecimentos ou re-treinar habilidades específicas.

Mesmo nos Estados Unidos, onde existe uma maior consistência educacional, questionam-se os valores gastos em re-treinamento pelos poucos resultados apresentados – menos de 20% dos trabalhadores demitidos, re-treinados pelos programas federais, conseguiram encontrar novos empregos com salários equivalentes a pelo menos 80% de seus anteriores (RIFKIN, 1995).

“Os poucos bons empregos disponíveis na nova economia global de alta tecnologia estão no setor do conhecimento. É ingenuidade acreditar que um grande número de trabalhadores sem qualificação e semiquualificados, trabalhadores administrativos e operários, possam ser treinados para tornarem-se físicos, cientistas da computação, técnicos de alto nível, biólogos moleculares, consultores empresariais, advogados, auditores, etc. Para começar, a lacuna nos níveis educacionais entre aqueles que precisam de emprego e o tipo de cargos de alta tecnologia disponíveis é tão grande que nenhum programa de re-treinamento poderia esperar atualizar de forma adequada o desempenho profissional de trabalhadores, para que estivessem à altura do número limitado de oportunidades de cargos especializados que existem.” (RIFKIN, 1995, p.38/39).

A busca desenfreada em preparar os trabalhadores, ajustando-os às exigências do trabalho e às necessidades organizacionais, pode promover excessivo envolvimento com um modelo de trabalhador comprometido totalmente com a empresa em que a sua identidade empresarial pode vir a sobrepor-se à individual.

Por necessidade de sobrevivência, é comum, conforme aponta SCHIRATO (2000, p.100),

“... observarmos reações padronizadas, sem características pessoais, sem a impressão do pessoal do indivíduo dentro do



grupo. Ele passa a ser a extensão do comportamento do grupo na forma de vestir-se, de comer, de arrumar os seus objetos, de organizar sua agenda, desenvolvendo uma "personalidade organizacional" que sobrepõe-se à sua, quando não a substitui por inteiro."

Talvez seja em razão disso que no segundo e terceiro encontros com a primeira turma tenha sido evidenciada a falta de identidade, quando mais da metade dos participantes não conseguiu achar nenhuma identificação ou característica adicional ao nome, para colocar no próprio crachá (podia ser uma cor, objeto, palavra, desenho, etc.). Também na dinâmica seguinte, que objetivava responder à pergunta "quem sou eu?", onde era necessário, além do nome, relatar cinco qualidades pessoais ou profissionais e um sonho, os participantes tiveram dificuldades em encontrar as cinco qualidades.

Os encontros quatro, cinco e seis foram destinados à preparação do currículo, inicialmente prevista para apenas um encontro. Aqui a dificuldade maior foi a de localizar a área de atuação pretendida numa eventual volta ao mercado de trabalho, além de identificar as próprias habilidades e competências. A maioria se conformava em exercer atividades bem abaixo de suas qualificações e remunerações anteriores. Observa-se, neste ponto, o controle e o domínio das organizações sobre as pessoas que estão em posições desfavoráveis, uma vez que a sujeição e a submissão podem ser impetradas por aqueles que detêm maior poder sobre os outros – as empresas.

Os demais encontros trataram da preparação para a entrevista dos participantes com a psicóloga da empresa de recrutamento e seleção, e da discussão de temas como: cidadania, criatividade, empreendedorismo e empregabilidade. Foram utilizadas vivências grupais para estabelecer e ampliar os temas em discussão e realizadas três sessões de relaxamento com reflexões sobre o autoconhecimento e a auto-estima. Temas eventuais como assertividade e direitos do consumidor também foram levantados e tratados dentro dos contextos em que surgiram.

No segundo grupo, em que as reuniões foram realizadas no segundo semestre do ano de 2002, houve a confirmação de todos os dados relatados para o primeiro, com as seguintes diferenças:

- A escolaridade média dos participantes era mais baixa, não havendo ninguém com nível superior, e apenas uma pessoa com o segundo grau completo, dificultando assim o andamento dos trabalhos.

- A expectativa inicial de se conseguir um emprego foi mais bem trabalhada desde o início, trazendo as discussões para um patamar mais realista face às qualificações dos participantes e às exigências do mercado de trabalho.
- Houve menor participação e envolvimento dos participantes nos trabalhos do grupo, em função de uma aparente timidez de alguns e de excesso de intervenções de duas ou três pessoas, que quase monopolizavam a palavra durante as discussões em grupo, apesar das constantes pontuações feitas pelos coordenadores no decorrer dos encontros.

A participação no processo grupal mostrou que, apesar do pequeno número de encontros e da carga horária reduzida, a deriva econômica, a deriva social e a deriva moral citadas por CATTANI (1996), já se fazem presentes na forma de carência social de filiação, com o grupo tornando-se um fim em si mesmo, como forma de fugir da rotina doméstica. O baixo número de ausências e os depoimentos sobre a importância adquirida pelo grupo – “uma verdadeira família” – na vida dos participantes, evidencia uma desfiliação compulsória do tecido social ocasionada pela falta de trabalho. A identidade adquirida nos grupos passou a ser mais importante que eventuais chances de retorno ao mercado de trabalho. As idéias de se montar uma empresa com o grupo todo, ou cooperativa, ou associação, sugeridas pelos participantes, tiveram aceitação imediata pelos grupos. Também foram várias as sugestões de continuidade dos encontros, mesmo que fosse para repetir o que já havia sido feito.

Se ao início a expectativa de se conseguir um novo emprego predominava, ao final dos encontros os participantes mostravam mais interesse em manter contato com os outros participantes do que nas chances reais de seleção para um novo trabalho.

Se não é mais possível o re-treinamento das habilidades profissionais, fica evidente a necessidade de uma educação continuada durante toda a vida profissional do trabalhador. Se não é mais a força física que importa no mercado de trabalho, a idade não é mais fator limitante para o processo contínuo de aprender a aprender. E, se nem os governos nem as empresas sentem-se responsáveis pelos enormes contingentes de “desfiliaados”, “excluídos” ou “miseráveis” existentes no mundo atual, é necessário encontrar uma terceira força que os acolha, socorra e lhes devolva a dignidade humana, perdida em um sem número de desqualificações, reengenharías, indiferenças e frustrações incontáveis, mediante expectativas legítimas e humanas de auto-realização e de felicidade.



Se a falta de educação não é desculpa para a exclusão pura e simples do ser humano do processo social e produtivo, nem a falência do “Estado Social” justifica deixá-lo à deriva, há que se encontrar um caminho de reintegração e reconstrução do tecido social comunitário, que talvez passe pela sugestão de RIFKIN (1995), de investimento maciço no Terceiro Setor, com os governos assumindo um novo papel “menos vinculado aos interesses da economia de mercado e mais alinhado com os interesses da economia social.” (p.273).

O maior desafio da Psicologia e das outras ciências pode deixar de ser a simples qualificação profissional dos indivíduos, para se transformar num compromisso social e político da verdadeira formação de cidadãos, aptos a organizar a sociedade civil e a fazer a transição de um mundo voltado para o trabalho para um mundo voltado ao ser humano. Isso significa resgatar a cidadania civil deixando a empresarial para que a passagem da condição de ser funcionário se torne a passagem para ser cidadão (SCHIRATO, 2000).

As ciências, especialmente a Psicologia, podem construir a ponte necessária para a transição dos profissionais para as atividades do Terceiro Setor. Talvez essa seja a Terceira Força que acolherá os desfiliaados, excluídos e miseráveis, resgatando a economia social das nações e reconstruindo e unificando a sociedade humana.

4. Conclusões

Foi surpreendente a demanda de candidatos, assim que foi lançado o projeto, reunindo cento e vinte e cinco inscritos em apenas uma tarde e uma manhã, sem que fosse feita divulgação alguma pela mídia especializada. Isto ocasionou a suspensão imediata das inscrições, pois eram disponíveis apenas trinta vagas. Tal resultado foi um primeiro sinal da alta necessidade de um projeto nessa área e do acerto na definição do público que dele participaria.

A ótima avaliação final feita pelos participantes de ambos os grupos sobre o trabalho realizado, especialmente sobre o “fazer parte” de um grupo, permite concluir que o projeto revelou uma necessidade real e num público bastante específico, classificado como de “pré-idosos”, na faixa de 50 a 60 anos, para os quais não existem quaisquer políticas públicas ou privadas de apoio durante o desemprego, de preparação para a aposentadoria e de apoio depois de aposentados.

Evidenciando-se que as necessidades desse público extrapolam em muito o trabalho realizado, seja na carga horária, seja na abrangência dos assuntos levantados, pode-se concluir que, face aos resultados obtidos e, principalmente, aos índices de satisfação dos participantes com o trabalho realizado, devem-se conjugar os esforços na busca de novas parcerias para a realização de projetos seme-

lhantes, buscando apoiar essa população esquecida pelo poder público e marginalizada socialmente, e sensibilizar os dirigentes de empresas e de entidades públicas e privadas para as carências e expectativas dessas pessoas que têm ou, ao menos, deveriam ter, todos os direitos da plena cidadania brasileira.

Referências Bibliográficas

- BRUNS, Maria Alves de Toledo; ABREU, Antonio Suarez. O envelhecimento: encantos e desencantos da aposentadoria. **Revista da ABOP**, v.1, n.1. Florianópolis: Associação Brasileira de Orientadores Profissionais, 1997.
- CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social – Uma crônica do salário**. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 1998.
- CATTANI, Antonio David. **Trabalho & autonomia**. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 1996.
- LUCCHIARI, Dulce Helena Soares. A re-orientação profissional – apoio em época de crise. **Revista da ABOP**, v.1, n.1. Florianópolis: Associação Brasileira de Orientadores Profissionais, 1997.
- PASTORE, José. A controvérsia sobre tecnologia e emprego. **Revista Parceria Estratégica**, v.01, n.05, CEE/MCT – DF, Setembro/1998. Disponível na Internet em <http://www.mct.gov.br/CEE/revista/Parcerias5/tecnoemp.htm>, acessado em 22.10.2002.
- CAVALCANTI, Monique Bertrand. Idosos. (Cap.13) *In*: RANGÉ, Bernard. **Psicoterapia comportamental e cognitiva: pesquisa, prática, aplicações e problemas**. Campinas: Editorial Psy, 1998.
- RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos – O declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho**. Tradução Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Makron Books, 1995.
- LARANGEIRA, Sonia M. G. (p.123/141) *In*: SANTOS, José Vicente Tavares (Org.). **Violências em tempo de globalização**. São Paulo: Hucitec, 1999.
- SENNETT, Richard. **O declínio do homem público – As tiranias da intimidade**. Tradução Lygia Araújo Watanabe. São Paulo: Cia das Letras, 1998.
- SCHIRATO, Maria Aparecida Rhein. **O feitiço das organizações**. São Paulo: Atlas, 2000.