

NÚMERO 53



IMPrensa DA UNIVERSIDADE DE COIMBRA

FACULDADE DE PSICOLOGIA E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO
DA UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Preparação para a Reforma: Responsabilidade individual e colectiva

Lucia Helena de Freitas Pinho França¹

Uma das conseqüências do avanço da medicina e da queda da natalidade foi o aumento da expectativa de vida, observado tanto nos países desenvolvidos quanto nos periféricos. Assim, o maior desafio para este século será manter as pessoas mais velhas activas, independentes e participativas, como recomendado pela Organização Mundial de Saúde. No mundo do trabalho, é preciso garantir a livre escolha do trabalhador frente a sua aposentadoria ou continuidade no mercado, e as medidas a serem tomadas para seu bem-estar no futuro. Neste artigo são abordados os preconceitos contra a idade e as atitudes frente à aposentadoria, a atualização da mão-de-obra mais velha, e o Programa de Preparação para a Reforma (PPR). São discutidos ainda os projetos intergeracionais que intercambiam a experiência e o conhecimento dos mais jovens e mais velhos, como um processo de transferência e valorização do patrimônio humano e histórico da organização.

PALAVRAS-CHAVE: reforma; atitudes; preconceitos; Programas de Preparação para a Reforma; trabalho; projetos intergeracionais.

1. Introdução

O extraordinário aumento na sobrevida é um dos maiores ganhos deste século. Este fenômeno está sendo observado tanto nos países desenvolvidos quanto nos periféricos, e requer uma profunda análise dos aspectos que se sobressaem à nova pirâmide demográfica. Um dos grandes desafios é viabilizar o sustento dos idosos pelos governos, quer pela dificuldade no pagamento das pensões, quer pelos altos custos dos serviços médicos e sociais.

Neste sentido, torna-se fundamental que os trabalhadores sejam apoiados à medida que envelhecem, estimulando a sua mobilidade, independência e saúde. Esta é uma das mais veementes recomendações da OMS (Organização Mundial

¹ Professor titular do Mestrado em Psicologia da UNIVERSO – Universidade Salgado de Oliveira – Rio de Janeiro - Brasil - luciafranca@luciafranca.com

de Saúde) e da ONU (Organização das Nações Unidas), adoptadas no último encontro mundial sobre envelhecimento (2002, Madrid).

Sendo assim, a reforma vem sendo postergada no mundo inteiro, e seu conceito está sendo modificado. Hoje muitas pessoas de 60 anos são percebidas como ainda jovens e se mantêm em plena forma sabendo que serão centenárias! Sob o ponto de vista organizacional, o processo de envelhecimento foi tão rápido que não houve tempo suficiente para as empresas serem convencidas de que os trabalhadores mais velhos podem manter-se tão actualizados, motivados e habilidosos quanto à capacidade e à experiência que já provaram possuir. Porém, as oportunidades de trabalho após a reforma não estão ainda muito disponíveis. Em 2006, apenas 33% dos homens portugueses de 60 anos ou mais estavam na força produtiva, contra 18% das mulheres na mesma faixa etária (United Nations, 2006).

A reforma pode ser uma oportunidade para a adopção de um estilo de vida mais saudável, com a inserção de actividades físicas, lazer, mais tempo para investimentos, passatempos, voluntariado, amizades, intensificação do convívio familiar, e uma actividade laborativa a meio tempo. A planificação para a reforma, é, pois, fundamental para todos os cidadãos como continuidade da planificação para a vida, devendo ser estimulado nas escolas, universidades e nas organizações.

No tocante à planificação individual, a renda mensal satisfatória e a continuidade do plano de saúde na reforma são primordiais para garantir a mobilidade e a independência. Na planificação colectiva, as atitudes frente à reforma perpassam pelo ambiente e pelo contexto sócio-económico e político do país. Dependem do valor atribuído aos seus cidadãos nas diversas fases da vida, e dos preconceitos da sociedade em relação ao envelhecimento.

2. Preconceitos contra as pessoas mais velhas e ao envelhecimento

Como definido por Allport (1954) o preconceito é uma hostilidade ou antipatia dirigida a pessoas ou a um grupo de pessoas, devido a generalizações incorretas. O preconceito têm três componentes: crenças, sentimentos e tendências comportamentais. De modo geral, o ponto de partida do preconceito é uma generalização superficial, denominada estereótipo. O preconceito pode englobar aspectos distintivos de uma pessoa, tais como: idade, raça, religião, gênero, profissão, local de residência, e outros.

Os preconceitos frente ao envelhecimento são conhecidos por *ageism* (idadismo), e envolvem as atitudes de discriminação frente às supostas perdas ou diminuição da capacidade cognitiva, até à produção e à vida afectiva (Palmore, 1999). O ageismo