

TRABALHADORES ACIMA DE 45 ANOS EIDOSOS



Programa
SENAI de
Ações Inclusivas

Metodologia do programa

SENAI para a maturidade



PNE • Pessoas com Necessidades Especiais

REGI • Raça, Etnia, Gênero e Idosos

Metodologia do Programa

SENAI para a maturidade



CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI

Presidente: Armando de Queiroz Monteiro Neto

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL – SENAI

Conselho Nacional

Presidente: Armando de Queiroz Monteiro Neto

SENAI - Departamento Nacional

Diretor-Geral: José Manuel de Aguiar Martins

Diretora de Operações: Regina Maria de Fátima Torres



CNI SENAI

Confederação Nacional da Indústria
Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
Departamento Nacional



Programa
SENAI de
Ações Inclusivas

Metodologia do Programa SENAI para a maturidade



PNE • Pessoas com Necessidades Especiais

REGI • Raça, Etnia, Gênero e Idosos

Brasília 2007

© 2007. SENAI – Departamento Nacional

Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida, desde que citada a fonte.

SENAI/DN

Unidade de Educação Profissional – UNIEP

FICHA CATALOGRÁFICA

S491m

Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial.
Departamento Nacional
Metodologia do programa SENAI para a maturidade:
trabalhadores acima de 45 anos e idosos / SENAI.
Departamento Nacional. – Brasília: SENAI/DN. 2007
74 p. : il.

ISBN: xxxxxxxxxxxxxxxx

1. Programa SENAI para a Maturidade 2. Trabalhadores
acima de 45 anos 3. Trabalhadores Idosos I. Título

CDU: 331-053.88

SENAI

Serviço Nacional de
Aprendizagem Industrial
Departamento Nacional

Sede

Setor Bancário Norte
Quadra 1 Bloco C
Edifício Roberto Simonsen
70040-903 Brasília DF
Tel.: (61) 3317-9001
Fax: (61) 3317-9190
<http://www.SENAI.br>

Sumário

Apresentação

1	Introdução	9
2	Justificativas do Projeto	11
3	Objetivo Geral	13
4	Objetivos Específicos	15
5	Público-alvo do Projeto	17
6	Por que Investir na Educação do Segmento Trabalhador em Processo de Envelhecimento?	19
7	Mitos em Relação à Velhice	21
8	Conceituação Básica	27
9	Entendendo e Conhecendo o Processo de Envelhecimento	31
10	Alterações Fisiológicas no Processo de Envelhecimento	35
11	Alterações Psicológicas e Sociais no Processo de Envelhecimento: Pré e Pós-aposentadoria	37
12	O trabalhador em Processo de Envelhecimento: o que Muda?	41
	12.1 Vantagens	41
	12.2. Desvantagens	42
13	Comunicação com o Trabalhador em Processo de Envelhecimento	43

14	Entendendo o Processo de Aprendizado do Idoso	45
14.1	Condições de aprendizado	45
15	Aprendendo Novas Habilidades para o Trabalho	47
15.1	Motivação é o que importa	47
15.2	Aquisição e aperfeiçoamento	47
15.3	Aprendendo e ensinando	48
16	Características do Público Adulto	49
16.1	Quem é o aluno adulto?	49
17	Estratégias para Intensificar o Aprendizado	53
17.1	Redefinindo educação	53
17.2	Adaptações técnicas para o público-alvo	54
18	Usando a Experiência de Vida – o x da Questão	57
19	O Passo-a-passo para o Desenvolvimento do Projeto SENAI para a Maturidade	59
20	Cronograma	63
	Apêndices	67
	Apêndice A – Sugestão de formulário a ser aplicado às indústrias (referente à 1ª etapa)	69
	Apêndice B – Sugestão de formulário a ser aplicado às escolas do SENAI (referente à 2ª etapa)	71
	Referências	73

Apresentação

O foco principal do Programa SENAI de Ações Inclusivas (PSAI) é levar a educação profissional para todos os cidadãos que, por algum motivo sócio-cultural, ou por puro preconceito, são tolhidos do direito constitucional e do acesso a essa educação.

Os excelentes resultados obtidos até o momento pelo PSAI, associados às Recomendações Internacionais sobre velhice e envelhecimento, ao que estabelece o Estatuto do Idoso (Lei n° 10.741 de 1º de Outubro de 2003) e às estimativas da Organização das Nações Unidas (ONU), que apontam que o número de pessoas com 60 anos e mais dobrará – dos atuais 600 milhões para 1,2 bilhões – em 2025 e para 2,6 bilhões em 2050, contribuem para que o PSAI, em 2007, lance o **Projeto SENAI para a Maturidade**.

Hoje, o PSAI abre mais uma vertente de atuação, o que amplia suas ações antes centradas no acesso aos cursos do SENAI de pessoas com necessidades especiais (deficientes/conduitas típicas e altas habilidades) e no atendimento a negros e a índios, além de oportunizar o acesso das mulheres aos cursos de frequência predominantemente masculina e vice-versa.

O **Projeto SENAI para a Maturidade** responde, ainda, aos desafios decorrentes das mudanças na inserção no mercado de trabalho apontadas por recentes estudos realizados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Esses estudos demonstram que a entrada na escola passou a ocorrer mais cedo; que o ingresso no mercado de trabalho, mais tarde; e que a saída do mercado de trabalho (aposentadoria) ocorre mais cedo, apesar de a vida ter se alongado. Como consequência, os brasileiros passam menos tempo nas atividades econômicas e mais tempo na escola e na condição de aposentados (IPEA, 2006).

A metodologia aqui proposta está direcionada para a sensibilização e para a capacitação dos interlocutores e docentes dos Departamentos Regionais do SENAI, com o objetivo de promover a inclusão do trabalhador em processo de envelhecimento e/ou aposentadoria em seus cursos de aprendizagem industrial, com vistas a sua re-qualificação para permanência

no mercado de trabalho; a sua preparação para a fase de aposentadoria ou a criação de novas oportunidades de inserção no mercado de trabalho informal.

Acreditamos ter avançado mais um passo rumo à consolidação de nossos objetivos, com a reafirmação do compromisso assumido pelo SENAI de, diante do princípio da diversidade e da rápida e crescente mudança demográfica, promover a inclusão do trabalhador acima de 45 anos e dos idosos em todas as Unidades de Educação Profissional e nos respectivos Departamentos Regionais.

José Manuel de Aguiar Martins
Diretor-Geral do SENAI/DN

1 Introdução

Em 1950, éramos apenas 2 milhões de brasileiros com 60 anos ou mais. No último Censo, realizado em 2000, a população brasileira com 60 anos ou mais totalizou 14,5 milhões e, até 2025, segundo as projeções da Organização Mundial de Saúde (OMS), seremos 32 milhões de pessoas com 60 anos ou mais. O Brasil, que em 1950 tinha a 16^a maior população de idosos do mundo passará, em 2025, a ser o sexto país em número de idosos.

A transição demográfica brasileira (movimento de passagem de altos para baixos níveis de mortalidade e fecundidade) acarreta mudanças rápidas no ritmo de crescimento da população, na distribuição etária e, conseqüentemente, na oferta de força de trabalho. A oferta de trabalho de um país, portanto, está intrinsecamente relacionada ao processo demográfico.

Em um futuro não muito distante, esse processo exigirá ajustes a fim de que sejam contemplados o contingente populacional mais maduro, a inserção da mulher no mercado de trabalho e o aumento da expectativa de vida, com vistas à flexibilidade do mercado de trabalho. Esses ajustes deverão contemplar tanto o período laboral como o pós-laboral. Nesse particular, cabe destacar o contingente de desempregados com mais de 45 anos na sociedade brasileira, seja por demissão, por opção por programas de demissão voluntária ou por serem considerados excedentes nos programas de privatização. Esse segmento populacional encontra, atualmente, dificuldades para a recolocação no mercado de trabalho, embora ainda conte com uma vida economicamente útil de, pelo menos, vinte anos.

De acordo com recente estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), que avalia comparativamente 1980 e 2000, há mudanças na inserção no mercado de trabalho. A entrada na escola foi antecipada, e o acesso ao mercado de trabalho foi retardado. A saída do mercado de trabalho (aposentadoria) dá-se mais cedo, apesar de a vida ter se alongado. Os brasileiros estão passando menos tempo nas atividades econômicas e mais tempo na escola e na condição de aposentados (IPEA, 2006).

Por outro lado, o estudo projeta 225,3 milhões de habitantes para o Brasil em 2030, dos quais aproximadamente 32 milhões, ou seja 14%, terão 60 anos ou mais. As transformações demográficas em curso afetarão o ritmo de crescimento populacional e a distribuição etária. A participação do grupo jovem da População em Idade Ativa (PIA) – 15-29 anos – declinará substancialmente e de forma mais acentuada a partir de 2010. A participação da PIA adulta – 30-44 anos – se manterá aproximadamente estável, e as PIAs madura e idosa terão o aumento mais expressivo. Em conseqüência, as pressões sobre o mercado de trabalho tornam necessários o planejamento e o desenvolvimento de ações com enfoque intergeracionais para o enfrentamento futuro das modificações no mercado de trabalho.

Em 1991, a OMS definiu como trabalhador em processo de envelhecimento aquele com idade igual ou superior a 45 anos, uma vez que essa é a idade em que se inicia a perda de algumas capacidades funcionais. Para enfrentar o desafio de um mundo que envelhece rapidamente, o enfoque do **Projeto SENAI para a Maturidade** será oferta de programas de re-qualificação para permanência no mercado de trabalho (para a faixa de 45 a 55 anos); preparação para a fase de aposentadoria (para a faixa de 55 a 60 anos); e oportunidades para o mercado de trabalho informal a partir de 60 anos. Contribuiremos, dessa forma, para a quebra do preconceito que considera incapacitado para o trabalho o trabalhador que chega a determinada idade.

Os desafios de uma população em processo de envelhecimento são globais, nacionais e locais. Superar esses desafios requer planejamento, idéias inovadoras e reformas políticas substanciais.

Devido ao sucesso que o SENAI Nacional obteve no desenvolvimento do Programa SENAI de Ações Inclusivas (PSAI) nas vertentes Pessoas com Necessidades Especiais (PNE) e Raça, Etnia e Gênero (REG), surgiu a necessidade da inclusão dos trabalhadores acima de 45 anos que são, muitas vezes, discriminados no mercado de trabalho por serem considerados “velhos”. O SENAI, portanto, criará uma nova vertente no PSAI e ampliará a educação profissional para todos os cidadãos que, por algum motivo sócio-cultural, ou por puro preconceito, são tolhidos desse direito constitucional.

2 Justificativas do Projeto

- Aumento da expectativa de vida do brasileiro.
- Mudanças na inserção no mercado de trabalho.
- Impacto psicológico, social, econômico, profissional e familiar em função da aposentadoria.
- Importância da re-qualificação profissional diante dos avanços tecnológicos.
- Necessidade de valorizar e reconhecer o talento e a experiência acumulada do trabalhador em processo de envelhecimento e garantir o investimento já realizado pela indústria na formação desse colaborador.
- Demanda dos Departamentos Regionais do SENAI (DRs), evidenciada por meio de questionário específico aplicado em fevereiro e março de 2007.¹
- Cumprimento da legislação vigente que prevê a criação de:

programas de profissionalização especializada para os idosos (...); preparação dos trabalhadores para a aposentadoria (...) e ao estímulo às empresas privadas para admissão de idosos ao trabalho. (Lei 10.741/2003, Estatuto do Idoso, capítulo VI, art. 28)

¹ Questionário aplicado para diagnosticar ações já existentes nos DRs.

3 Objetivo Geral

Instrumentalizar os interlocutores do PSAI para implementação do **Projeto SENAI para a Maturidade**, com o objetivo de inserir na educação profissional do SENAI o trabalhador em processo de envelhecimento.

4 Objetivos Específicos

Orientar os interlocutores do PSAI para atuar como multiplicadores da metodologia nas unidades do SENAI.

- Apontar as especificidades do trabalhador em processo de envelhecimento no processo de aprendizado.
- Fornecer a metodologia necessária à capacitação dos docentes para o ensino do trabalhador em processo de envelhecimento.
- Conscientizar sobre a importância da manutenção da empregabilidade do trabalhador em processo de envelhecimento, mediante o desenvolvimento de programas de requalificação.
- Capacitar o docente para reconhecer o impacto do período pré e pós-aposentadoria do trabalhador.
- Prover aos interlocutores do PSAI e aos docentes/técnicos do SENAI conceitos básicos de gerontologia.

5 Público-alvo do Projeto

Este Projeto abrange a capacitação dos interlocutores e dos docentes dos DRs do SENAI para a promoção da inclusão do **trabalhador em processo de envelhecimento e/ou aposentadoria** em seus cursos de aprendizagem industrial.

De 45 a 55 anos - Re-qualificação para permanência no mercado de trabalho

De 55 a 60 - Preparação para a fase de aposentadoria

A partir de 60 anos - Oportunidades para o mercado informal (consultoria, voluntariado, empreendedorismo. etc.)

6 Por que Investir na Educação do Segmento Trabalhador em Processo de Envelhecimento?

Conforme já mencionado, as Populações em Idade Ativa (PIAs) madura e idosa são as que terão o aumento mais expressivo nos próximos vinte anos. Torna-se necessária, portanto, a preparação, desde já, para essa transição no mercado de trabalho. Como, até hoje, existe preconceito no mercado de trabalho em relação às pessoas com mais de 45 anos, é importante que haja uma educação para a inclusão dessas pessoas em contraposição à idéia, já ultrapassada, de que pessoas acima de 45 anos devem ser descartadas do mercado de trabalho.

As recentes políticas internacionais e nacionais sobre envelhecimento adotam, como referencial, a perspectiva de curso de vida para o envelhecimento ativo e reconhecem que os mais velhos não constituem um grupo homogêneo e que a diversidade entre os indivíduos tende a aumentar com a idade. Essas políticas destacam a importância das intervenções que criam ambientes de apoio e promovem opções saudáveis, importantes em todos os estágios da vida (OMS, 2002).

Essa nova diretriz rompe com o modelo de desenvolvimento, próprio da biologia e da medicina, em que a vida humana era representada por um movimento ascendente, do nascimento até a vida adulta, seguido de um período de estabilidade, quando cessa o crescimento e atinge-se a fase da maturidade reprodutiva, sucedida, por sua vez, por uma fase de declínio, que se finaliza com a morte; este último período, representado por uma curva descendente, é chamado de período de declínio.

A visibilidade conquistada pela velhice bem sucedida e pela aposentadoria inovadora propõe a mudança dos estereótipos negativos associados ao envelhecimento. A idéia de que a velhice e a aposentadoria são fases de perdas tem sido substituída pela consideração de que os estágios mais avançados da vida são momentos propícios a novas conquistas, orientadas pela busca do prazer, pela realização de projetos adiados e pela satisfação pessoal. As

experiências vividas e os saberes acumulados são ganhos que oferecem elementos para se buscarem novas identidades, realizarem-se novos sonhos e estabelecerem-se boas relações intergeracionais (PALMA, 2000, p.15).

Um dos pilares deste programa é o aproveitamento do tempo livre dessa faixa etária - cujo somatório pode ser superior às horas que eram dedicadas ao trabalho - para atividades de aprendizagem, o que implicaria melhoria da qualidade de vida e continuação do desenvolvimento profissional. Sem falar nas exigências de atualização permanente dos tempos atuais em qualquer faixa etária, para que se possa acompanhar a velocidade das mudanças tecnológicas e sociais (PALMA, 2000, p.14)

O processo de envelhecimento traz novas demandas por serviços, benefícios e atenções que representam desafios para o presente e para o futuro. A produção do conhecimento e a capacitação de recursos humanos para atender à demanda do envelhecimento populacional estão entre esses desafios.

7 Mitos em Relação à Velhice

Mitos em relação à velhice são comumente refletidos em atitudes preconceituosas e em estereótipos que contribuem para dificultar a vida dos idosos em vários contextos. Em 1999, ao celebrar o Ano Internacional do Idoso, a ONU publicou documento que discute os seis principais mitos em relação à velhice. Abordá-los neste Manual é condição básica para o trabalho a ser desenvolvido².

Mito 1

A maioria dos idosos vive nos países desenvolvidos

Essa é uma concepção falsa: apesar de as pessoas possuírem, nos países desenvolvidos, melhores condições de saúde na idade avançada do que em qualquer outra época, a maioria das pessoas idosas, cerca de 60%, vive em países em desenvolvimento. Ou seja, dos 580 milhões de idosos do mundo, 355 milhões vivem em países em desenvolvimento. Em 2020, será 1 bilhão de idosos, dos quais 700 milhões estarão nos países em desenvolvimento³.

A expectativa de vida tem aumentado, e espera-se que continue aumentando em quase todas as partes do mundo. A razão é o declínio acentuado da mortalidade prematura, decorrente das infecções e das doenças crônicas, durante este século. Melhorias nas condições de saneamento, de habitação, de nutrição e inovações médicas, aí incluídas vacinações e descoberta de antibióticos, têm contribuído para o aumento do número de pessoas que alcançam uma idade mais avançada.

O acentuado crescimento na expectativa de vida é acompanhado pela queda substancial nas taxas de fertilidade em todo o mundo, devido principalmente aos métodos contraceptivos

²Essa relação entre o número de pessoas que atingem uma idade mais avançada e o de crianças que nascem é compreendido como "envelhecimento populacional". Ele tem sido particularmente rápido nos países em desenvolvimento.

³WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Ageing and Health Programme*: WHO/HSC/AHE/00. Geneva: World Health Organization, [199-?]. Traduzido e adaptado do folheto: Ageing: exploding the myths.

modernos. Na Índia, por exemplo, o total das taxas de fertilidade decresceu de 5,9 em 1970 para 3,1 em 1998. No Brasil, as taxas de fertilidade caíram de 5,1 em 1970 para 2,2 em 1998.

O Brasil ocupa, hoje, o décimo lugar entre os países com população mais envelhecida e ocupará, em 2025, o sexto lugar, com cerca de 32 milhões de idosos em sua população.

Mito 2

Os idosos são todos iguais

Pessoas idosas constituem um grupo bem diversificado. Muitas pessoas idosas levam uma vida saudável e ativa, enquanto outras, menos idosas até, têm uma qualidade de vida pobre. As pessoas envelhecem de formas únicas, que dependem de uma grande variedade de fatores, como sexo, etnia e contextos culturais, países (industrializados ou em desenvolvimento) e áreas (rurais ou urbanas) em que vivem, clima, posição geográfica, tamanho da família, estilo de vida e experiência.

As variações individuais das características biológicas (por exemplo, pressão sanguínea ou força física) tendem a ser maiores entre as pessoas idosas do que entre os jovens. Essa diversidade leva a dificuldades consideráveis em interpretar resultados dos estudos científicos do envelhecimento, que estão sempre sendo conduzidos, em particular, em grupos de idosos: os resultados podem não ser aplicados em larga proporção ou na maioria da população idosa.

As diferenças são aumentadas pelas doenças experimentadas no decorrer da vida, as quais podem acelerar o processo de envelhecimento. Muitos estudos têm mostrado que há uma larga variação nos tipos de doenças em pessoas de diferentes etnias e comunidades culturais que permanecem totalmente inexplicadas. Por exemplo, imigrantes e seus descendentes que mudaram do subcontinente indiano para países ao redor do mundo têm taxas de doenças coronarianas mais altas do que a população dos países para os quais eles mudaram.

Mito 3

Os homens e as mulheres envelhecem do mesmo jeito

Mulheres e homens envelhecem diferentemente. É fato: as mulheres vivem mais do que os homens. Parte da vantagem feminina que diz respeito à expectativa de vida é biológica. Longe de ser o sexo mais fraco, elas parecem ser mais resistentes que os homens em qualquer idade, particularmente durante a primeira infância. Na idade adulta também as mulheres parecem ter uma vantagem biológica, pelo menos até a menopausa, pois os hormônios as protegem de isquemias cardíacas, por exemplo.

Atualmente, a expectativa de vida feminina nos países menos desenvolvidos é de 50 anos e nos desenvolvidos é de 80 anos, mas, em ambos, elas vivem de 5 a 8 anos a mais do que os homens. Como resultado, a maioria da população idosa, em todo o mundo, é predominantemente feminina. No entanto, vida mais longa não significa vida mais saudável, e modelos de saúde e de doenças em homens e mulheres têm diferenças marcantes. A longevidade das mulheres traz doenças crônicas mais comumente associadas ao envelhecimento do que os homens, como osteoporose, diabetes, hipertensão, incontinência e artrite. Com a redução de mobilidade, doenças crônicas que geram incapacidade, como a artrite, causam um grande impacto nas relações sociais e na qualidade de vida.

Os homens adultos estão mais expostos a doenças do cérebro – vasculares (AVC) e cardiovasculares – do que as mulheres. Quanto mais envelhecem, o risco das mulheres torna-se cada vez mais parecido com o dos homens. Há motivos biológicos para a maior longevidade das mulheres, mas os homens são mais expostos a determinados riscos – violência, fumo, alcoolismo, acidentes de trabalho nas sociedades industriais, pneumonia e ataques cardíacos. Em algumas sociedades, e principalmente nos países em desenvolvimento, a vantagem feminina da expectativa de vida é reduzida pela desvantagem social e econômica. As mulheres são discriminadas no trabalho – recebem salários mais baixos do que os homens – e na educação – têm menos oportunidades do que os homens.

Como as mulheres vivem mais do que os homens, tendem a ficar viúvas, mais pobres, solitárias e isoladas na velhice.

Mito 4

Os idosos são frágeis

Longe de serem frágeis, a grande maioria das pessoas idosas permanecem fisicamente saudáveis quando mais velhos. Além de poderem executar as atividades do dia-a-dia, eles continuam a desempenhar um papel ativo na vida comunitária. Em outras palavras, eles mantêm uma alta capacidade funcional.

Assim como em todos os aspectos do envelhecimento, existem diferenças no modo como a capacidade funcional é mantida nos diferentes grupos de pessoas idosas. Apesar de as mulheres viverem mais do que os homens, elas tendem a experimentar mais doenças geradoras de incapacidades quando envelhecem do que os homens de mesma idade. Existe também uma grande variação nas necessidades percebidas para certas habilidades funcionais entre os idosos. Em algumas sociedades, por exemplo, apanhar água ou lenha são tarefas tradicionalmente executadas por mulheres. Manter o máximo de capacidade funcional é tão importante para as pessoas idosas como se livrar de doenças.

Mito 5

Os idosos não têm nada a oferecer à sociedade

A realidade é que as pessoas idosas fazem inúmeras contribuições para suas famílias, para a sociedade e para a economia. A visão convencional, perpetuada por esse mito, tende a focar a participação do idoso na força de trabalho e o declínio que ocorre com o aumento da idade.

Assume-se que a queda do número de pessoas idosas no trabalho formal é devido ao declínio da capacidade funcional causado pelo envelhecimento. Na verdade, várias exigências físicas, em muitos trabalhos, foram reduzidas pelos avanços tecnológicos, o que permite que pessoas incapacitadas possam ser totalmente produtivas economicamente. Em resumo, o fato de existirem poucas pessoas idosas em empregos formais deve-se mais às barreiras educacionais, de treinamento ou de preconceito do que da idade em si.

A crença, largamente difundida, de que pessoas idosas não contribuem em nada para a sociedade está ligada à associação equivocada de que apenas ocupações pagas contam. Porém, a produtividade manifesta-se, também, em trabalhos não pagos, mas de indiscutível valor econômico, como cuidar de crianças pequenas, de doentes e de idosos; fazer trabalhos voluntários; dedicar-se à agricultura; tomar conta de casa e ocupar-se no trabalho informal. Porém poucas dessas atividades estão incluídas como atividades econômicas formais e não são consideradas nas estatísticas econômicas dos países apesar do seu valor inestimável e de sua contribuição efetiva.

O trabalho informal é difícil de ser medido, mas sabe-se que uma grande parcela da população idosa, principalmente em países em desenvolvimento, participa desse setor do mercado de trabalho, seja como pequenos comerciantes ou vendedores ambulantes ou como trabalhadores domésticos. Idosos também participam do trabalho informal, seja como cuidadores de bebês, de crianças pequenas e de outros idosos com problemas de saúde, seja como trabalhadores ou em suas próprias famílias.

Nos países desenvolvidos e nos em desenvolvimento, muitas pessoas idosas dão assistência financeira a seus filhos e netos. O trabalho voluntário de idosos é, também, uma atividade importantíssima.

Mito 6

Os idosos representam um peso para a sociedade

Pessoas idosas contribuem de inúmeras maneiras para o desenvolvimento econômico de suas sociedades. Em todo o mundo, as pessoas mais idosas trabalham em serviços pagos ou não pagos, o que contribui para a prosperidade econômica de suas sociedades. Alguns trabalham até idades bastante avançadas, outros, a vida toda, caso dos agricultores.

Em atividades informais, são encontradas muitas pessoas mais velhas que nunca foram formalmente empregadas porque não tiveram oportunidades educacionais para tanto ou que foram desempregadas precocemente.

Ainda de acordo com o documento da ONU (1999), verificamos que:

(...) investir numa população que envelhece significa desenvolver algumas ações tais como, o desenvolvimento de programas de educação permanente e re-qualificação profissional visando aumentar as possibilidades de emprego para pessoas idosas, a eliminação da discriminação etária nos ambientes de trabalho, o acesso à saúde, a promoção de políticas de seguridade social adaptando as políticas de aposentadoria para promover, ao máximo, a escolha individual e a flexibilidade do mercado de trabalho.

8 Conceituação Básica

Alguns conceitos importantes são necessários ao se trabalhar com o público-alvo do **Projeto SENAI para a Maturidade**.

Aposentadoria - Ato ou efeito de afastamento da atividade profissional. Estado de inatividade ao fim de um período de tempo de serviço, com determinado provento.

A aposentadoria é um assunto da maior importância na Gerontologia Social, porque pode ser um marco no processo de envelhecimento, dependendo de como cada um a vê e sente. O trabalho e seu significado na formação do sujeito é uma questão importante a ser levantada quando se trata de discutir a aposentadoria. É na atividade profissional que colocamos nossas aspirações mais pessoais e nossas perspectivas de vida. É o trabalho que nos permite existir como cidadãos, nos ajuda a formar redes de relações que servem de referência e determina, portanto, o nosso lugar social e familiar. Por isso, a aposentadoria pode soar para muitos como um processo de despersonalização (BRANDÃO, 1996).

Autonomia - É a habilidade de controlar atitudes, lidar com situações e tomar decisões pessoais sobre como se deve viver diariamente, de acordo com suas próprias regras e preferências (WHO, 2002).

Capacidade funcional - Capacidade de o indivíduo manter as habilidades físicas e mentais necessárias para uma vida independente e autônoma. A avaliação do grau de capacidade funcional é feita com instrumentos multidimensionais (VERAS *et al* 2000).

Curso de Vida - O modelo de curso de vida tem como proposições fundamentais na área do envelhecimento:

- 1) o envelhecimento é focado do nascimento à morte;
- 2) o envelhecimento é considerado um processo social, psicológico e biológico;

3) as experiências do envelhecimento são moldadas por fatores de coorte (históricos) (DANNEFER; UHLENBERG,1999)

Envelhecimento - Conceituado pela maioria dos autores como:

uma etapa da vida em que há comprometimento da homeostase, isto é, do equilíbrio do meio interno, o que fragilizaria o indivíduo, causando uma progressiva vulnerabilidade do indivíduo perante uma eventual sobrecarga fisiológica (VERAS *et al*, 2000).

Envelhecimento saudável - É o processo de envelhecimento com preservação da capacidade funcional, da autonomia e da qualidade de vida. (VERAS *et al*, 2000)

Envelhecimento ativo - É o processo de otimização das oportunidades de saúde, participação e segurança, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida à medida que as pessoas ficam mais velhas. (OMS, 2005)

O envelhecimento ativo aplica-se tanto a indivíduos quanto a grupos populacionais. Permite que as pessoas percebam o seu potencial para o bem-estar físico, social e mental ao longo do curso de vida e que participem da sociedade de acordo com suas necessidades, desejos e capacidades; ao mesmo tempo, propicia proteção, segurança e cuidados adequados, quando necessários.

A palavra **ativo** refere-se à participação contínua nas questões sociais, econômicas, culturais, espirituais e civis, e não somente à capacidade de estar fisicamente ativo ou de fazer parte da força de trabalho. As pessoas mais velhas que se aposentam e aquelas que apresentam alguma doença ou vivem com alguma necessidade especial podem continuar a contribuir ativamente para seus familiares, companheiros, comunidades e países. O objetivo do envelhecimento ativo é aumentar a expectativa de uma vida saudável e a qualidade de vida para todas as pessoas que estão envelhecendo. (OMS, 2005)

Expectativa de vida ou esperança de vida ao nascer - Para a demografia, é o indicador do número de anos que se espera que um recém-nascido viva, dadas as condições vigentes de mortalidade. (CAMARANO, 2006)

Fertilidade e Fecundidade - Entende-se por fertilidade a capacidade potencial de uma mulher gerar filhos, e por fecundidade a realização dessa capacidade. (CAMARANO, 2006)

Geriatrics - É o ramo da ciência médica voltado para a promoção da saúde e para o tratamento das doenças e das incapacidades da velhice. (VERAS *et al*, 2000)

Gerontologia - Área do conhecimento científico voltada para o estudo do envelhecimento em sua perspectiva mais ampla, em que são considerados não apenas os aspectos clínicos e biológicos, mas também as suas condições e determinações psicológicas, sociais, econômicas e históricas, ou seja, é a ciência que estuda o processo do envelhecimento nos seus múltiplos aspectos biopsicossociais. (VERAS *et al*, 2000)

Idoso - A ONU, desde 1982, considera idoso o indivíduo com idade igual ou superior a 60 anos em países em desenvolvimento e com idade igual ou superior a 65 anos em países desenvolvidos. O Brasil, na Política Nacional do Idoso - Lei 8.842/1994 -, adota essa mesma faixa etária (art. 2º do Capítulo 1) e no Estatuto do Idoso, Lei10741/2003 (art. 1º do Título I).

Independência - É, em geral, entendida como a habilidade de executar funções relacionadas à vida diária, isto é, a capacidade de viver independentemente na comunidade com pouca ou nenhuma ajuda de outros. (WHO, 2002)

Qualidade de vida - É a percepção que o indivíduo tem de sua posição na vida, dentro do contexto dos sistemas de cultura e do sistema de valores nos quais está inserido, e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. (WHOQOL Group, 1994)

Essa definição explicita uma concepção abrangente de qualidade de vida, influenciada de forma complexa pela saúde física, saúde psicológica, nível de independência, relações sociais, crenças pessoais e suas relações com o meio ambiente em que o indivíduo está inserido. À medida que um indivíduo envelhece, sua qualidade de vida é fortemente determinada por sua habilidade de manter autonomia e independência. (WHOQOL Group, 1995)

Transição demográfica - Movimento de passagem de altos para baixos níveis de mortalidade e fecundidade. (CAMARANO, 2006)

9 Entendendo e Conhecendo o Processo de Envelhecimento

O envelhecimento como processo

Apresentar a vida como um ciclo que conduz à morte é uma maneira de admitir que os organismos vivos são submetidos a um desenvolvimento que termina com a morte. Esse desenvolvimento, do nascimento à morte, é constituído de movimentos progressivos e de movimentos regressivos.

Dentro dessa perspectiva, o processo do envelhecimento se dá desde a concepção e vai até a morte; **o envelhecimento se definirá, portanto, como um processo inerente a toda a existência humana, e a velhice, como um momento específico do tempo existencial**, assim como são a infância, a adolescência, a fase adulta e a maturidade. Cada uma dessas etapas é caracterizada por mudanças biológicas, psicológicas e sociais específicas, associadas à passagem do tempo.

Como um fenômeno inerente ao processo da vida, o envelhecimento não é um acidente de percurso; ele é resultado de determinado programa de crescimento e maturação em várias dimensões. Mesmo se levarmos em conta a sua universalidade, esse fenômeno vai variar de indivíduo para indivíduo. As diferenças são, em parte, geneticamente determinadas, mas também são influenciadas pelo estilo de vida, pelas características do meio ambiente, pela educação e alimentação. Portanto, o envelhecimento deve ser entendido em sua totalidade, isto é, em suas dimensões psicológicas, biológicas, sociais e existenciais.

Nascimento, crescimento, envelhecimento, velhice e morte são rupturas e etapas que se sucedem no tempo, e a passagem de uma etapa a outra se dá por rupturas, que são sempre de ordem qualitativa. Cada ruptura é precedida de uma série de modificações que se produzem no estágio precedente. A acumulação quantitativa dessas modificações conduz a uma mudança de ordem qualitativa. Assim, a passagem do envelhecimento para a velhice não se faz repentinamente: é um processo que se dá lentamente, no dia-a-dia, de

modo quase imperceptível. As mudanças são corporais, psicológicas, sociais e dão indícios de que o processo de envelhecimento está se estabelecendo: notam-se os primeiros fios de cabelos brancos e o início do aparecimento das rugas; vem a percepção de que o corpo não tem mais a mesma elasticidade nem o organismo a mesma capacidade física; tornam-se necessárias horas de sono para recuperar as energias etc. É a menopausa ou a andropausa, a voz que se modifica, as pequenas falhas de memória, ou a perda do trabalho e a dificuldade para conseguir outro devido à idade ou a chegada da aposentadoria. Quaisquer dessas experiências, ou a soma delas, trazem a percepção de que estamos envelhecendo.

Muitas vezes, o que nos dá, em definitivo, a medida de nosso envelhecimento é o “outro”: ao encontrarmos velhos colegas ou alguém que não víamos há muito tempo, percebemos neles a passagem do tempo e nos damos conta de que aquilo certamente também ocorreu conosco: “Puxa, encontrei fulano. Ele era tão magrinho, como ele está gordo e careca”, “Fulana está tão acabada”, “Ela sempre foi linda, está muito bem conservada” ou “Fulano já está aposentado, como passou rápido o tempo”. Esses sinais modificam, pouco a pouco, a aparência e nos conduzem a uma nova categoria de idade. As diversas mudanças têm efeito cumulativo e transformam, progressivamente e para todos, a imagem que têm de si. Nessa fase transitória, percebemos, muitas vezes, uma dissociação entre a imagem que temos de nós mesmos e a imagem que as outras pessoas têm de nós. De repente, a ruptura se evidencia. A imagem se modifica.

Velhice não é só declínio

Como o desenvolvimento é referenciado por normas compatíveis com o funcionamento do adulto sadio, produtivo e envolvido socialmente, sempre se admitiu que o crescimento e os ganhos presidem as mudanças evolutivas da primeira metade da vida; o declínio e as perdas presidem as da segunda metade.

No entanto, dados de pesquisa mostram que, embora as mudanças evolutivas que podem ser caracterizadas como perdas aumentem com o passar da idade, na velhice podem ocorrer alterações classificáveis como ganhos. Por exemplo, na velhice, as capacidades cognitivas ligadas ao processamento de informação, à memória e à aprendizagem declinam por causa das alterações sensoriais e neurológicas que acompanham o envelhecimento. Contudo as

capacidades cuja manutenção e cujo aperfeiçoamento dependem de influências culturais podem conservar-se e especializar-se, manifestando-se nos domínios profissional, do lazer, das artes ou no manejo das questões existenciais.

Um princípio fundamental da psicologia do envelhecimento contemporânea é que na velhice as pessoas conservam potenciais para funcionamento e desenvolvimento. A psicologia quebra o paradigma de que velhice é só declínio.

Aposentadoria não é doença

À medida que a idade avança, e ocorrem o declínio biológico e marcadores sociais como a aposentadoria, altera-se a dialética entre o orgânico, o psicológico e o social. É nesse momento que muitas pessoas se “aposentam” da vida. Outros, ao contrário, aproveitam a aposentadoria social não como uma volta aos seus aposentos, como sugere a etimologia da palavra, mas como o início de outra fase da existência. Surgem aqui oportunidades de uma segunda carreira, do empreendedorismo, do voluntariado, do mercado informal de trabalho ou para a realização de atividades artísticas e de educação que nunca puderam ser realizadas no passado devido às pressões do mundo do trabalho. (MACHADO, 1992)

Muitos trabalhadores podem continuar trabalhando quando estão envelhecendo, e deveria haver pouco questionamento quanto à sua utilidade e proveito. Nada impede que eles continuem trabalhando, basta que se dê a devida atenção e consideração às mudanças que ocorrem nesse processo e que o trabalho seja adaptado às suas condições.

Certamente, os indivíduos estarão mais felizes e saudáveis se continuarem se sentindo úteis como membros participativos da sociedade, sobretudo nas próximas décadas, quando, segundo projeções, ainda viveremos uma média de 25 anos após a aposentadoria.

10 Alterações Fisiológicas no Processo de Envelhecimento

À medida que o processo de envelhecimento se instala, ocorrem algumas alterações sensoriais (visão, audição, paladar, olfato, tato), alterações no sistema muscular, no sistema conjuntivo e neurológico que devemos conhecer tanto para o desenvolvimento de ambientes quanto da forma de nos comunicarmos com uma pessoa idosa.

Cabe ressaltar que essas alterações inerentes ao processo de envelhecimento são gradativas e muitas vezes quase imperceptíveis. No entanto, se estamos lidando com pessoas acima de 45 anos, devemos estar atentos à possibilidade dessas alterações.

a) Visão:

- diminuição da acuidade visual;
- diminuição do campo visual periférico;
- lentidão na adaptação ao claro-escuro;
- diminuição na noção de profundidade;
- diminuição na discriminação das cores;
- diminuição na capacidade de se adaptar ao ofuscamento.

b) Audição:

- diminuição na discriminação de sons e percepção da fala;
- diminuição do equilíbrio (dificuldade em lidar com o autodeslocamento, em recuperar o equilíbrio depois de movimentos bruscos e em selecionar as informações sensoriais mais adequadas quando o ambiente oferece pistas conflitantes).

c) Paladar:

- diminuição na sensação gustativa, perda do interesse pela comida.

d) Olfato:

- diminuição na percepção dos odores.

e) Tato e propriocepção:

- diminuição da sensibilidade tátil, na palma das mãos e na sola dos pés;
- diminuição da propriocepção articular (dificuldade de manter o equilíbrio ao acessar armários altos ou baixos).

f) Alterações do sistema muscular:

- diminuição da força, da potência e da flexibilidade muscular.

g) Alterações do sistema conjuntivo:

- diminuição da elasticidade;
- aumento da rigidez articular, com diminuição da amplitude dos movimentos.

h) Alterações do sistema neurológico:

- lentidão no tempo de reação e lentidão no julgamento e no planejamento do ato motor e dos mecanismos antecipatórios;
- déficit de memória de curto prazo;
- dificuldade na seleção de estratégias sensoriais e motoras de equilíbrio.

Para o desenvolvimento de um ambiente adequado ao idoso, todas essas alterações devem ser consideradas, a fim de evitar fatores que causem insegurança ou ofereçam riscos de lesão ou acidentes ou restrinjam o acesso, a escolha de preferências, limitando o seu desempenho ou causando desconforto. Um ambiente adequado precisa ser calmo, previsível e acolhedor e que ofereça segurança. Deve oferecer acessibilidade e facilidade de circulação. (PERRACINI, 2002)

11 Alterações Psicológicas e Sociais no Processo de Envelhecimento: Pré e Pós-aposentadoria

A questão da identidade é fundamental para uma boa adaptação ao envelhecimento. O ser humano nasce em profundo estado de dependência. Quem não se lembra de quando teve um filho, ou de quando observou qualquer recém-nascido, o estado de total desamparado de um bebê? Ele chora desesperadamente por qualquer necessidade fisiológica, seja de fome, sede ou de dor. Por que chora? Chora porque é o sinal com que ele expressa a necessidade daquilo que precisa para a sua sobrevivência. Sem a mãe, ou algum outro ser humano que exerça a função materna de cuidar, o ser humano não sobrevive.

Primeiramente, na infância, o desenvolvimento se dá na área física. O bebê, que inicialmente é amamentado próximo ao corpo da mãe, caminha para uma independência, seu corpo se separa fisicamente de sua mãe. A imagem desse momento é a do bebê que inicia a engatinhar e, posteriormente, a caminhar.

Na estrada da vida, esse ser humano continua a sua evolução, e a segunda fase de movimento rumo à independência é a emocional. Essa é a fase da adolescência. Por meio de “crises”, o ser humano busca a sua identidade em oposição a de seus progenitores.

E o ser humano segue em busca da independência financeira. Para isso estudamos, preparando-nos para a vida de trabalho e para sermos finalmente independentes e podermos sobreviver às próprias custas.

Esse momento nos proporciona a saída da casa de nossos pais, quando inicia a vida laboral. Normalmente, quando chegamos a esse estágio, já estamos preparados biologicamente para a reprodução da espécie, e o ciclo começa todo novamente.

A vida adulta é marcada por ritos de iniciação, como o casamento, a entrada no mercado de trabalho e assim evoluímos, respondendo às expectativas sociais que mudam de cultura para cultura.

A questão é que, até a aposentadoria, o ser humano obedece a papéis sociais: casamento, nascimento do primeiro filho, segundo filho, estágios em sua carreira. O seu tempo é marcado por exigências sociais.

Até que chega a hora da aposentadoria, quando saímos do mercado formal de trabalho (em nossa cultura, aos 55 para as mulheres e 60 anos para os homens). Nesse momento, quando pela primeira vez na nossa existência, seremos donos do nosso tempo e de nosso desejo. É como se na aposentadoria nos fosse dito: “Até aqui você respondeu às exigências sociais, agora vá e faça o que quiser de sua vida, de seu tempo”. Muitas pessoas não conseguem viver essa etapa da existência como um presente, mas sim como um castigo, pois nunca se perguntaram o que realmente queriam de suas vidas, que projeto têm, o que gostariam de ter realizado e que não puderam realizar frente às exigências da vida e acabam sucumbindo às doenças físicas e psicológicas.

É importante que saibamos reconhecer essa importante etapa de vida para a qual todos devemos estar preparados, e usufruí-la com prazer e continuar o desenvolvimento como pessoas.

As alterações psicológicas mais importantes no envelhecimento dizem respeito à diminuição da plasticidade comportamental, definida como a possibilidade de mudar para adaptar-se ao meio, e à diminuição da resiliência, definida como a capacidade de reagir e de se recuperar dos efeitos da exposição a eventos estressantes.

A diminuição da possibilidade de adaptação ao meio pode ser compensada se admitimos as novas limitações. É fato que algumas alterações podem ocorrer na área psicológica, mas queremos aqui destacar que a mais importante delas é saber viver e saber envelhecer.

E o que é saber envelhecer? É não negar o envelhecimento, pois, quando admitimos as nossas perdas e ganhos, aprendemos a compensar o que estamos perdendo. Se negarmos e, portanto, não aceitamos, sejam as perdas orgânicas ou sociais, não conseguiremos nos adaptar.

Assim, aqueles que conseguem traçar um planejamento para a aposentadoria, aqueles que conseguem refletir e desenvolver um novo projeto de vida para além do mundo empresarial

formal, aqueles que conseguem estar abertos às novas experiências e oportunidades, conseguirão dar novo sentido a existência. Por isso, a quebra dos mitos e dos preconceitos é tão importante, pois dizer que “isso não é para mim, ou isso não é para a minha idade” muitas vezes pode significar um fechar de oportunidades de se redescobrir.

12 O Trabalhador em Processo de Envelhecimento: o que Muda?

Velocidade, agilidade, resistência e tolerância são, sem dúvida, pré-requisitos para o ritmo de trabalho do mundo industrial, globalizado e competitivo.

Sob esse ponto de vista, o trabalhador em processo de envelhecimento (a partir de 45 anos) é visto como o menos desejável em função das perdas inerentes ao processo de envelhecimento não patológico (*elasticidade, flexibilidade, agilidade etc.*). Nesse sentido, a tendência natural da era industrial foi a de substituir a mão-de-obra madura pela jovem.

Mas se, por outro lado, pensarmos a aposentadoria do ponto de vista psicológico, em vez do cronológico, teremos que rever as **vantagens** e as **desvantagens** desses indivíduos. Ao colocarmos na balança as vantagens e as desvantagens, poderemos determinar se um trabalhador deve ou não continuar a trabalhar. A eficiência no trabalho depende de muitos fatores além da idade, como a capacidade intelectual, a educação, a destreza, a força, a velocidade, a resistência, a saúde, a ansiedade ou a paz de espírito e o temperamento.

12.1 Vantagens

Quando pensamos nas vantagens do envelhecimento, a primeira que nos vem à mente é a experiência acumulada que resulta em habilidade, lealdade, interesse, perseverança e comprometimento com o trabalho, além da segurança e do discernimento.

Além disso, pesquisas mostram que os trabalhadores com mais idade sofrem menos acidentes e doenças, o que concorre para menor absentismo. Enquanto que os mais idosos possam apresentar doenças crônicas como hipertensão e diabetes, que, se tratadas, não interferem no cotidiano da vida laboral, os jovens apresentam mais intercorrências clínicas e acidentes, razão pela qual os trabalhadores com mais de 45 anos apresentam menor rotatividade.

Uma outra situação interessante a ser observada é que a acuidade visual do trabalhador idoso pode ser considerada como superior à dos jovens trabalhadores. À medida que a visão para perto diminui, óculos bifocais tornam-se necessários. Olhos “experientes” sabem melhor o que olhar para o bom desenvolvimento de um determinado trabalho e, dessa forma, vêm mais do que os olhos apurados de um jovem trabalhador. Objetivamente, a visão sofreu um declínio e podemos inclusive dizer que o trabalhador mais idoso se tornou um deficiente. Subjetivamente, a sua habilidade para enxergar, incluída aí a compreensão como parte do olhar, na verdade aumentou com a idade.

12.2. Desvantagens

As reações do trabalhador idoso são mais lentas. Ele é também menos ágil. Sua força muscular diminui, assim como sua resistência. Se sofrer um acidente, seu tempo de recuperação será maior. Faltas ao trabalho por doença são mais prolongadas, apesar de menos freqüentes. Estudos mostram a incidência de doenças crônicas e progressivas na idade avançada.

Mas muitos desses riscos podem ser compensados. Embora o idoso seja um trabalhador mais lento, ele comete menos erros. O fato de ele sofrer menos acidentes e de provocar menos rotatividade compensa a perda de tempo decorrente de qualquer acidente ou doença que ele possa sofrer.

Sua capacidade superior de julgamento, devido à experiência e ao treinamento, associada à sua habilidade aprimorada e ao esmero no trabalho são fatores que o classificam como um bom trabalhador. Embora seja um trabalhador mais lento, comete menos erros.

Dessa forma, ao colocarmos na balança as vantagens e as desvantagens, parece-nos que as vantagens se sobressaem.

13 Comunicação com o Trabalhador em Processo de Envelhecimento

A comunicação é uma necessidade fundamental e à qual devemos estar atentos em qualquer processo pedagógico. Ao pretendermos que a nossa mensagem seja bem compreendida e internalizada, precisamos ter certeza de que nosso interlocutor recebeu claramente a mensagem enviada. Assim sendo, frente às alterações fisiológicas do processo de envelhecimento assinaladas acima, precisamos adequar a nossa linguagem.

Assim recomendamos⁴:

- usar frases curtas e objetivas;
- olhar diretamente no olho caso a pessoa apresente deficiência auditiva;
- tentar gravar o nome de seus alunos e chamá-los pelo próprio nome;
- falar de frente, sem cobrir a boca, e não se virar ou se afastar enquanto fala;
- não infantilizar o idoso com uso de termos inapropriados, como “vovô”, ou termos no diminutivo “bonitinho”, “lindinho” etc.;
- perguntar se explicação foi clara ou se existe alguma dúvida;
- repetir a informação quando essa for erroneamente interpretada, com palavras diferentes e, de preferência, com uma linguagem mais apropriada à compreensão dos alunos;
- aguardar a resposta à primeira pergunta antes de elaborar a segunda, pois a pessoa adulta pode necessitar de um tempo maior para responder;
- não interromper a pessoa idosa no meio de sua fala, o que demonstra pressa ou impaciência. É necessário permitir que ela conclua o seu próprio pensamento.

⁴ Traduzido e Adaptado de: MINISTÉRIO DA SAÚDE. *Caderno de Atenção Básica Envelhecimento e Saúde*. Brasília, 2006.

14 Entendendo o Processo de Aprendizado do Idoso

O aprendizdo do adulto ou do aposentado é diferente, não devido à idade, mas sim à diversidade de experiências que moldaram suas crenças, atitudes e personalidade.

Nesse sentido, o desafio do ensino de adultos é associar a experiência de vida como parte do processo de aprendizdo e isso requer boa dose de sensibilidade e habilidade por parte do docente. Por isso, a habilidade do docente será o fator mais importante para o sucesso do processo de aprendizdo.

14.1 Condições de aprendizdo

Pessoas em processo de envelhecimento precisam de mais informação para um desempenho adequado. No processo de aprendizdo, conhecer os resultados é importante para eles, que precisam saber o tempo todo onde estão. Por isso que não faz sentido que eles sejam colocados em programas de ensino vagos ou não dirigidos ou que sejam oferecidas situações de ensino mais fáceis, como uma tentativa, mal orientada, de respeitar a sua idade.

O conteúdo de informações deve ser apresentado, de preferência, em grandes quadros e em salas com boa acústica ou com reforço de microfones, por exemplo. Além disso, checagens constantes no desempenho e no conhecimento adquirido não só previnem, desde o início, os erros, como também evitam a terrível sensação de se sentirem perdidos.

Algumas vezes pode parecer que alunos adultos sejam excessivamente ansiosos quanto ao seu próprio desempenho. Eles são também muito cautelosos e, em situações de aprendizdo, erros são menos aceitáveis do que para os jovens.

15 Aprendendo Novas Habilidades para o Trabalho

15.1 Motivação é o que importa

Aprender novas habilidades na idade adulta parece ser mais uma questão de motivação e interesse do que de capacidades básicas.

Na idade adulta, o conceito que se tem de si próprio e o conceito ideal tendem a se fundir e a filosofia “eu sou o que sou” emerge.

Na idade adulta, a satisfação com o trabalho traz estabilidade. Já a resignação a um trabalho provoca uma resistência ao aprendizado ou à capacitação de novas exigências desse trabalho, ou seja, o trabalhador resignado não se sente estimulado a aprender ou a se aperfeiçoar. Existe uma grande possibilidade de motivar pessoas que ainda tenham um objetivo a ser alcançado. Por outro lado, o envelhecimento é, às vezes, marcado por reação de defesa pela qual a pessoa se recusa a olhar para si mesmo por medo de encarar ou enfrentar a grande distância entre o seu EU e o seu EU IDEAL, ou seja, a pessoa que ele gostaria de ser. Esse mecanismo de defesa é manifestado pela falta de desejo de explorar o novo e o desconhecido.

A educação de adultos parece ser e depender, em grande parte, da capacidade e do sucesso de penetrar nas defesas do ego do indivíduo, de forma a fazer com que ele “tente”, que se dê uma chance e também que se torne menos crítico e mais consciente de sua capacidade em um novo campo.

15.2 Aquisição e aperfeiçoamento

Acredita-se que adultos tenham menor dificuldade em aprender do que em aperfeiçoar (corrigir) uma habilidade. Assim, uma vez aprendidas, tanto as respostas corretas quanto as incorretas, serão difíceis de serem modificadas.

Nesse sentido, as condições de aprendizado de adultos devem ser observadas de perto para prevenir a repetição de erros, uma vez que a sua eliminação ou correção pode ser difícil.

15.3 Aprendendo e ensinando

Muitos acreditam que um bom docente pode ensinar qualquer coisa a qualquer aluno. Se você sabe ensinar, você pode realmente ensinar adultos, desde que conheça o assunto e o grupo. Mas a verdade é que algumas pessoas são mais eficazes no ensino de adultos do que outras.

Alguns instrutores temem separar as turmas em grupos de adultos, apesar de reconhecerem que este é um grupo que requer atenção especial. No entanto, acham que, ao fazê-lo, reforçam estereótipos do tipo “adultos são menos capazes para aprender”, o que não é verdade. O que se faz necessário e essencial para a eficácia da dinâmica “ensino x aprendizado” é o conhecimento do público adulto.

16 Características do Público Adulto

Em comparação com o público jovem, esse público é mais centrado nos seus problemas além de ser autodirigido e independente na abordagem daquilo que aprendem.

Mas nem sempre é esse o caso. Alguns dizem que alunos adultos são ambivalentes: eles querem ser dependentes e independentes ao mesmo tempo. Querem conhecimento especializado, mas querem tomar suas próprias decisões e não querem que os outros lhes digam o que fazer.

Adultos acumulam muitos papéis e atribuições e já passaram por uma série de estágios do ciclo de vida, e cada novo estágio estimula a re-interpretação de experiências passadas. Eles têm preferências distintas sobre métodos de ensino e experimentam ansiedade e ambivalência diante de situações de aprendizado.

Uma boa forma de abordagem é aquela que foca a variedade e a diversidade da experiência e que as utiliza e integra como mecanismo positivo no processo de aprendizado. Mas temos que ressaltar um aspecto particular do envelhecimento. Já foi dito que a idade, por si só, não tem nada a ver com habilidade para a aprendizagem. As pessoas podem aprender em qualquer idade, se elas assim o quiserem. Assim, que características distinguem um grupo de alunos adultos/aposentados? A característica mais importante é a **diversidade**. Paradoxalmente, a única característica que distingue um grupo de alunos adultos de qualquer outro grupo é a diversidade de indivíduos no que diz respeito à educação, à experiência de vida, à posição social, à renda e à saúde.

16.1 Quem é o aluno adulto?

Diversidades à parte, existem características dos alunos na idade adulta que devem ser conhecidas:

- tornam-se diferentes dos demais à medida que envelhecem;
- possuem uma vasta bagagem de conhecimento armazenado;
- precisam ver que o conhecimento é relevante para eles;
- aprendem mediante processo de reflexão de experiências passadas;
- são motivados a aprender por uma infinidade de razões próprias;
- podem apresentar mudanças e déficits sensoriais que interferem com o processo de aprendizado;
- precisam de um ambiente seguro e agradável;
- precisam de mais tempo para integrar novas idéias;
- algumas vezes demonstram preocupação por poderem estar perdendo a memória;
- querem ser independentes e tomar as próprias decisões;
- freqüentemente apresentam atitudes negativas em relação à educação formal;
- gostam de aprender de um *expert*.

16.1.1 Experiência

O que é diferente na educação de adultos?

A riqueza de experiência de vida que eles trazem a cada situação de aprendizado. Além disso, liderança e comando fazem parte das experiências de vida, embora muitos não tenham consciência disso. Mas o conceito de liderança, a maneira pessoal de liderar e as atitudes em relação à liderança são moldadas, ao longo de toda a vida, tanto no trabalho, como na família e na vida comunitária.

Eles não só têm toda uma vida de experiência relacionada a lideranças que eles conheceram e amaram, como também muitos deles desempenharam o papel de liderança – presidentes,

gerentes, superintendentes, administradores, contramestres. Outros desempenharam papel de liderança nas relações familiares, em ações comunitárias, religiosas, voluntárias e, possivelmente, possuem uma série de habilidades de liderança mesmo nunca tendo pensado neles próprios como líderes. Muitos participantes de grupos de educação de adultos podem, hoje, desempenhar papéis de liderança, quer seja nas suas relações familiares ou comunitárias. Na vida pessoal, muitos podem ter ainda a responsabilidade de cuidar de pais idosos, netos ou do cônjuge doente.

Além de tudo isso, o adulto é livre para escolher como quer usufruir de seu tempo livre. Eles podem ser pessoas que estão em busca de novas experiências ou de novos papéis. A transição de responsabilidades de trabalho e de ordem familiar para atividades de lazer na aposentadoria freqüentemente os estimula à busca de novas oportunidades. Alguns buscarão maneiras de seguir usando suas habilidades e sua experiência; outros podem preferir explorar habilidades e talentos antes não experimentados.

Ou será que ainda existe quem pense que adultos e aposentados são pessoas rígidas e inflexíveis, cujo destino é passar o resto de suas vidas em Camboriú ou Petrópolis?

16.1.2 Educação

A essa oportunidade de desenvolvimento pessoal, os adultos trazem a experiência educacional de toda uma vida. Histórias individuais podem variar desde aqueles que nunca freqüentaram uma escola até aqueles que completaram todo o ensino médio e até universitário. Independentemente do nível de escolaridade, muitos deles nunca foram especialmente motivados a estudar. A educação formal lhes ensinou muitos assuntos que não foram úteis na vida prática e profissional; na verdade, a experiência de vida foi a verdadeira escola. Como eles dizem, o ensino de história nunca ensinou ninguém a alimentar sua família em momentos de crise ou inflação.

Além disso, a experiência adquirida pode fazer com que se crie uma série de crenças restritivas, como “aprendizado é um processo doloroso e que envolve muito trabalho mental e de memória”, e uma dificuldade para tomada de decisão. Ademais, o professor representava a autoridade

que administrava o conhecimento e o dever do aluno era o de assimilar e responder quando testado em provas e exames.

Se para os adultos o aprendizado está associado à lembrança de informações e de fatos e se eles acreditam que a memória declina na medida em que envelhecem, podem demonstrar grande ansiedade diante de qualquer atividade relacionada à educação.

16.1.3 Expectativa

Os adultos vêem a educação como algo que se dá, normalmente, pela transmissão de informações realizada por especialistas e apresentada sob a forma de palestra ou aula, mas eles mesmos se vêem menos capazes de aprender do que quando eram jovens.

Não temos intenção – nem devemos – de desprezar o nível de ansiedade experimentado por adultos quanto ao declínio de memória e na habilidade de aprender. No entanto, pesquisas comprovam que adultos e aposentados podem aprender tão facilmente quanto qualquer outra pessoa, desde que as tarefas apresentadas tenham algum significado e que eles não se sintam pressionados.

Em última análise, o que parece ser o fator mais importante no aprendizado de adultos é a ansiedade gerada pela crença da perda de memória com a idade. Na verdade, não importa a idade que a pessoa tenha, o fato é que, quando as pessoas estão ansiosas, não se lembram bem das coisas. O poder individual e coletivo está na rica diversidade da experiência de vida. O desafio é criar atitudes positivas para um aprendizado respaldado e fundamentado na experiência de vida.

17 Estratégias para Intensificar o Aprendizado

17.1 Redefinindo educação

O conceito tradicional de educação como o acúmulo de novas informações ou de preparação para uma profissão não se aplica, normalmente, à educação de adultos. Por esse motivo, precisamos redefinir educação para iniciar a discussão sobre as estratégias a serem adotadas a fim de intensificar o processo de aprendizado.

O objetivo da educação de adultos é ajudar a usar tanto a experiência e os conhecimentos adquiridos em benefício próprio, seja para satisfação e crescimento pessoais, seja para desenvolver habilidades específicas.

A aposentadoria é uma etapa do ciclo de vida caracterizada por liberdade, tempo para se dedicar a atividades que promovam satisfação, enriquecimento e desenvolvimento pessoais. O processo de educação de adultos e aposentados deve combinar experiência de vida e precisa ser, necessariamente, pessoal, prático e participativo. Segundo Cusak (1999): “Educação na idade adulta precisa ser mais como aprender a dar um passo para fora do nosso mundo interior, tornando-nos parte de nossa comunidade (...). Isso envolve o compartilhar de experiências, não a volta ao jardim de infância”.

Nesse contexto, ensinar tem pouco a ver com a simples apresentação de conhecimento especializado. O papel do docente é o de facilitador de aprendizagem mais do que de transmissor de informações ou fatos. Um facilitador é aquele que ajuda as pessoas a aprenderem aquilo que elas querem conhecer e que esclarece e compartilha o conhecimento que eles já possuem. Nesse prisma, a relação entre facilitador e aluno é de participação igualitária, dentro de uma visão de aprendizagem compartilhada.

Embora o papel do professor como autoridade especializada ainda seja apropriado em alguns casos, como no ensino de introdução à informática, ele é raramente apropriado quando o assunto está relacionado à experiência do dia-a-dia. Muitos alunos adultos, participantes

de programa de treinamento conduzidos por um líder, podem ter mais conhecimento especializado que o facilitador – e coletivamente eles certamente terão.

Alguns alunos adultos preferem o formato tradicional de ensino simplesmente porque estão mais familiarizados com ele; mas é essencial que sejam, pouco a pouco, levados a aceitar um formato mais participativo de troca de experiências e idéias. É por intermédio da participação que os indivíduos desenvolvem a percepção do valor da própria experiência de vida e adquirem confiança para falar sobre ela e compartilhar essa experiência com os demais. Olhando um pouco mais adiante, é por meio do aprendizado compartilhado que professor e aluno podem trabalhar em direção à meta principal que é a de liderança compartilhada.

Evidentemente, o papel principal do docente nesse processo é o de facilitar o desenvolvimento individual. Uma vez que o foco dado é ajudar os indivíduos a fazerem uso da própria experiência, o trabalho do facilitador é o de planejar atividades e liderar grupos de discussão, que relacionem as novas informações à experiência de vida.

Para isso, algumas dicas práticas para o ensino de adultos e aposentados, assim como de adaptações técnicas, são fundamentais, pois representam a chave do processo de aprendizado do público adulto.

17.2 Adaptações técnicas para o público-alvo

Sabemos que a pessoa, após os 45 anos, começa a apresentar algumas perdas sensoriais ou motoras, tornando-se, muitas vezes, uma pessoa que necessita de mecanismos compensatórios para facilitar o processo aprendizagem.

Por isso, diante da diversidade do público-alvo que participará dos cursos do SENAI, será oportuno que o docente leve em consideração, no seu planejamento, a especificidade, bem como o desenvolvimento de técnicas e de recursos que facilitem a aquisição de conhecimentos dessas pessoas.

Em alguns casos, quando o docente perceber déficits em seus alunos, poderá lançar mão de alguns recursos, **sempre que possível**, tanto para seu planejamento como no desenvolvimento das aulas.

17.2.1 Para compensar o déficit auditivo

- 1) Usar microfone.
- 2) Falar em voz alta, com boa dicção e de forma clara, e manter o tom baixo.
- 3) Posicionar-se de tal forma que a iluminação favoreça a leitura labial por parte dos alunos.
- 4) Escolher ambiente no qual ruídos externos sejam mínimos.
- 5) Garantir a atenção antes de começar a falar.
- 6) Promover freqüentes checagens e *feedback* dos participantes.
- 7) Posicionar o grupo de forma que cada um possa ver e ser visto.

17.2.2 Para compensar o déficit visual

- 1) Permitir que os participantes graduem a iluminação, movam-se etc.
- 2) Proporcionar o máximo de luminosidade.
- 3) Usar material escrito em fonte aumentada.
- 4) No caso de apresentação de filmes e slides, esperar pela adaptação ao ambiente iluminado x escuro.
- 5) Usar cores primárias em apresentações (combinações tipo azul e verde são de difícil distinção).

17.2.3 Para manter a atenção

- 1) Controlar a dispersão por agentes externos.

- 2) Permitir redução de atividade dos participantes.
- 3) Ter especial atenção em relação ao conforto físico que o ambiente proporciona, como temperatura da sala, ventilação, cadeiras, lembrando que desconforto provoca fadiga.
- 4) Agendar as aulas em períodos do dia em que o nível de atividade é mais alto (por exemplo: aulas no período da manhã são melhores para o público adulto).
- 5) Usar métodos didáticos variados.
- 6) Usar técnicas de aprendizado dinâmico sempre que possível; ou seja, fazer com que as pessoas se movimentem entre os grupos, escrevam no quadro negro etc.
- 7) Garantir que o tempo da aula não seja muito longo (2 ½ a 3 h é o tempo máximo para um *workshop*).
- 8) Prever intervalos para café.

18 Usando a Experiência de Vida – o x da Questão

Para o público adulto, experiência de vida é o grande diferencial. Portanto, não valorizá-la significa não valorizá-los como pessoas. A experiência de vida precisa ser reconhecida e incorporada aos novos conhecimentos pelas seguintes razões:

- dá ao indivíduo a percepção do seu valor e reforça a importância das experiências pessoais;
- para ser significativo, novos aprendizados precisam estar relacionados com a experiência passada de vida;
- adultos se mostram motivados a aprender assuntos que estejam relacionados aos seus papéis e trabalhos do presente.

Uma das maiores contribuições da educação de adultos para a qualidade de vida na aposentadoria é dar um sentido à experiência de vida deles. Aprender novos conhecimentos se torna mais fácil quando estes fazem sentido para o indivíduo quando estão relacionados com a experiência pessoal. O aprendizado deve, portanto, envolver o uso da experiência de diversas formas. Proporcionar novas oportunidades de conhecimento, refletir, examinar e esclarecer as experiências individuais; compartilhar essas experiências com os demais; reinterpretar essa experiência frente às novas informações e dividi-las com o grupo. É por meio da reflexão de experiências passadas, relacionando-as com as novas matérias, que os indivíduos se tornam capazes de incorporar novas informações e aprofundar a compreensão de qualquer assunto. (CUSAK, 1999)

1ª etapa

Objetivo 1:

Proceder ao levantamento regionalizado da demanda junto às indústrias

Ações

- 1) Realizar levantamento **junto às indústrias do seu estado** (do estado nas indústrias) – no mínimo 3 – sobre a situação do trabalhador com mais de 45 anos.
- 2) Identificar boas práticas de inserção de trabalhadores acima de 45 anos no mercado de trabalho nos estados.

Obs.: Essas ações poderão ser realizadas pela Unidade de Pesquisa do DR, em parceria com o interlocutor do PSAI.

O formulário orientador para o levantamento encontra-se no anexo I.

Tempo estimado: de novembro de 2007 até fevereiro de 2008 (concomitante com a 2ª etapa).

2ª etapa

Objetivo 2:

Proceder ao levantamento regionalizado junto às Escolas do SENAI

Ações

- 1) Realizar levantamento **junto a todas as escolas SENAI do seu estado** (do estado

de todas as Escolas SENAI) para indicar o percentual de alunos com mais de 45 anos nos cursos de educação profissional.

2) Identificar práticas exitosas já existentes nas Escolas do SENAI para o público-alvo.

Obs.: Estas ações poderão ser realizadas pela Unidade de Pesquisa do DR em parceria com o interlocutor do PSAI.

O formulário orientador para o levantamento encontra-se no anexo II.

Tempo estimado: de novembro de 2007 até fevereiro de 2008.

3ª etapa

Objetivo 3:

Definição de equipe, parceiros e Escola-Piloto

Ações

- 1) Definir a(s) Escola(s)-Piloto nas quais será desenvolvido o Projeto.
- 2) Definir a equipe a ser envolvida no Projeto, com seus respectivos papéis, incluindo a equipe da Escola.
- 3) Identificar os parceiros locais (associações de aposentados, sindicatos, UnAtis, associações de moradores, escolas, órgãos governamentais e não governamentais) para o desenvolvimento do Projeto.

Tempo estimado: 1 (um) mês – março de 2008.

³ Poderão ser utilizados para discussão com os docentes os itens de 15 a 19 do documento de metodologia do Projeto SENAI para Maturidade

4ª etapa

Objetivo 4:

Sensibilizar a equipe e elaborar o projeto-piloto em cada regional

Ações

- 1) Sensibilizar o corpo docente, discente e funcionários da Escola-Piloto (realizar oficina para abordar o respeito à especificidade desse público).⁵
- 2) Elaborar um projeto-piloto regional que inclua o público-alvo nos cursos já desenvolvidos pela Escola-Piloto ou em novos programas de qualificação, re-qualificação e atualização tecnológica.
- 3) Desenvolver/criar seminários ou encontros pedagógicos que enfoquem a preparação para a aposentadoria, com respeito às especificidades locais.

Temas sugeridos:

- mudanças na forma de estruturar o tempo;
- implicações legais, financeiras, sociais, biológicas, psicológicas, familiares e outras.

Tempo estimado: 2 (dois) meses – Abril e maio de 2008.

5ª etapa

Objetivo 5:

Divulgação e busca do público-alvo para participação nos cursos do SENAI

Ações

- 1) Preparar material impresso sobre o tema, com referência à legislação em vigor – Lei 10.741/2003, Estatuto do Idoso, Capítulo VI, art. 28. Buscar financiamento com os

parceiros do Projeto ou prever recursos no planejamento orçamentário de 2008 cada Departamento Regional.

- 2) Divulgar o material junto às indústrias locais (envolver os parceiros).
- 3) Divulgar em mídia local (TV, rádio, jornal, revistas, internet) as ações do Projeto SENAI para a Maturidade e estimular o público-alvo a se inscrever nos cursos da Escola-Piloto.

Tempo estimado: 2 (dois) meses – Junho e julho de 2008.

6ª etapa

Objetivo 6:

Desenvolvimento dos cursos propriamente ditos

Ações

- 1) Qualificar, re-qualificar e atualizar, nos cursos já existentes na(s) Escola(s)-Piloto, as pessoas acima de 45 anos e e/ou em fase de aposentadoria para oportunizar a sua permanência no mercado de trabalho formal ou informal.
- 2) Criar programas voltados para pré e pós-aposentadoria, mediante demanda das indústrias.

Tempo estimado: a partir de agosto de 2008.

7ª etapa

Objetivo 7:

Acompanhamento e avaliação dos resultados

Ações

- 1) Coletar resultados de satisfação junto ao corpo docente, discente e funcionários da(s) Escola(s)-Piloto.

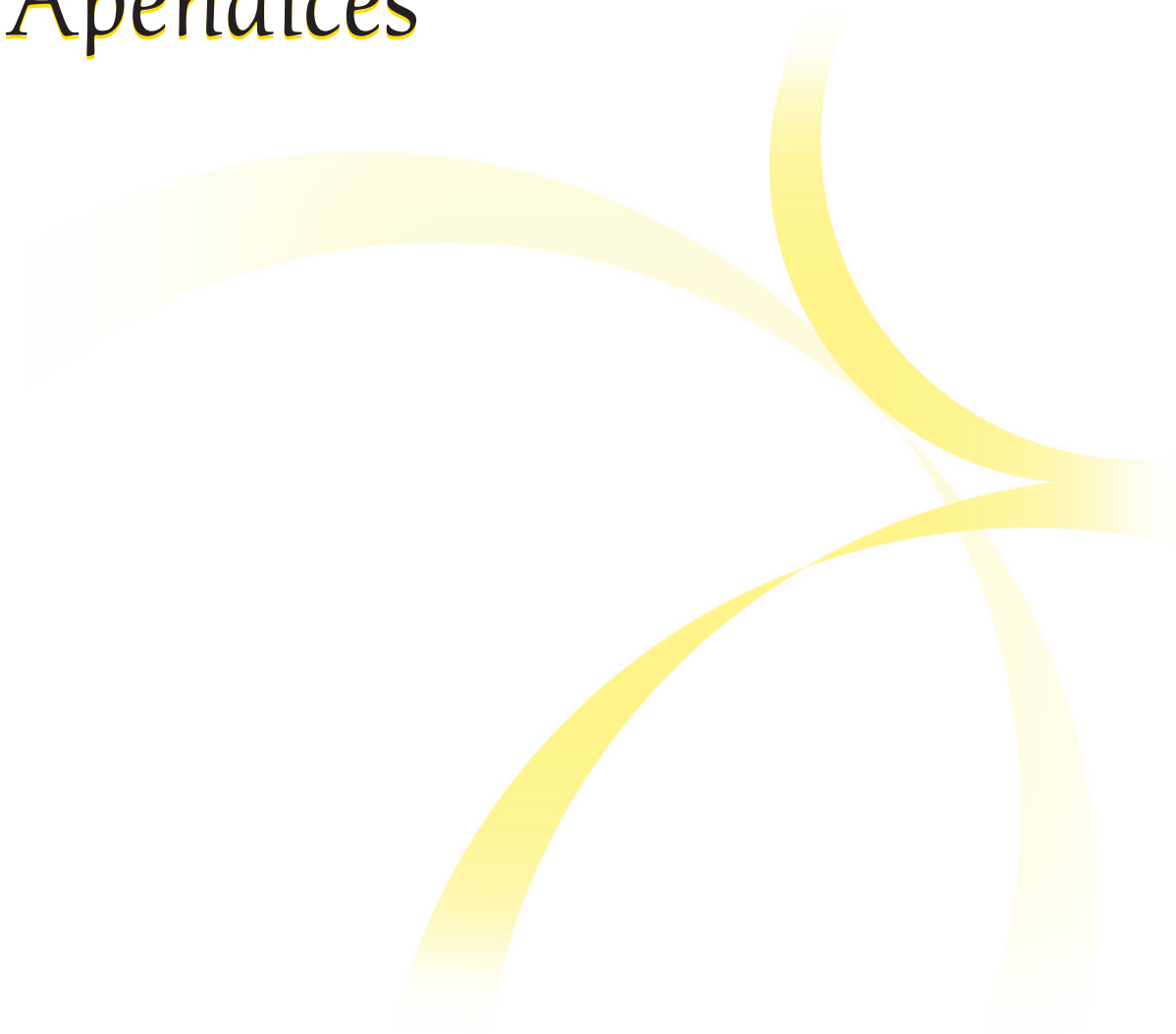
- 2) Identificar o aproveitamento do público-alvo capacitado pelo mercado formal e informal da região.
- 3) Analisar e comparar se houve aumento no percentual de matrículas dos alunos acima de 45 anos desde o início do Projeto.
- 4) Elaborar um relatório final e enviar ao DN.

Tempo estimado: até 15 de novembro de 2008.

20 Cronograma

- Videoconferência - 23, 24 e 25 de outubro de 2007
- 1ª etapa - Novembro de 2007 a fevereiro de 2008
- 2ª etapa - Novembro de 2007 a fevereiro de 2008
- 3ª etapa - Março de 2008
- 4ª etapa - Abril e maio de 2008
- 5ª etapa - Junho e julho de 2008
- 6ª etapa - A partir de agosto de 2008
- 7ª etapa - Até 15 de novembro de 2008

Apêndices



Apêndice A

Sugestão de formulário a ser aplicado às indústrias (referente à 1ª etapa)

Nome da indústria

Porte da indústria

Pequena

Média

Grande

Número de funcionários _____

Percentual de funcionários acima de 45 anos _____

Iniciativas existentes relacionadas ao trabalhador acima de 45 anos

Política interna de aposentadoria

Reaproveitamento do funcionário aposentado

Outras ações voltadas para esse público

Apêndice B

Sugestão de formulário a ser aplicado às escolas do SENAI (referente à 2ª etapa)

Identificação da Escola

Nº total de alunos do último ano por modalidade _____

Percentual de alunos acima de 45 anos que freqüentaram os cursos no mesmo período _____

Modalidade e cursos mais freqüentados pelas pessoas com mais de 45 anos

Há, na sua escola, procura de cursos profissionalizantes, ou outro tipo de atividade, por trabalhadores com mais de 45 anos?

() Sim

() Não

Se sim, quais?

Existem, na sua escola, cursos, atividades ou projetos especialmente desenvolvidos para trabalhadores com idade acima de 45 anos?

() Sim

() Não

Se sim, quais?

A sua escola desenvolve ou já desenvolveu alguma ação específica para pessoas idosas (60 anos e mais)?

() Sim

() Não

Se sim, quais foram?

De acordo com a experiência e com as características de sua escola, o que poderia ser oferecido para o trabalhador com idade acima de 45 anos?

Referências

- BRANDÃO, E. **Manual de gerontologia**: um guia teórico-prático para profissionais, cuidadores e familiares. Revinter, 1996.
- CAMARANO, A.A.. **Os novos idosos brasileiros**: muito além dos 60?.Rio de Janeiro: Ipea, 2004.
- _____. A oferta de trabalho brasileira: tendências e Perspectivas. In: TAFNER, Paulo (Org.). Brasil: estado de uma nação 2006. Rio de Janeiro: Ipea, 2006. Disponível em: <www.ipea.gov.br/publicações>.
- CUSAK, S.; THOMPSON, W. **Leadership for older adults**: aging with purpose and passion. Philadelphia: Brunner/Mazel, 1999.
- MACHADO, L. **Psicanálise e velhice**: resistência ou re-existência. Dissertação (Mestrado) PUC, Rio de Janeiro, 1992.
- OMS. Declaração elaborada pelo grupo de Trabalho da Qualidade de Vida da OMS. **Glossário de Promoção de Saúde da OMS de 1998**. OMS/HPR/HEP/98.1 Genebra: Organização Mundial de Saúde, 1994.
- ORGANIZAÇÃO PANAMERICANA DE SAÚDE. **Envelhecimento ativo**: uma política de saúde. Brasília: Organização Panamericana de Saúde, 2005. Reprodução pela Secretaria de Vigilância em Saúde do documento elaborado pela Unidade de Envelhecimento e Curso de Vida da Organização Mundial de Saúde.
- PALMA, L. **Educação permanente e qualidade de vida**: indicativos para uma velhice bem sucedida. Passo Fundo: UPF, 2000.
- VERAS, R. et al. **Desafios a serem enfrentados no terceiro milênio pelo setor de saúde ma atenção integral ao idoso**. Rio de Janeiro: UnATI; UERJ, 2000.

FREITAS, E. Viana de et al. **Tratado de geriatria e gerontologia**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2002.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). Aging and working capacity: report of a WHO study group. **WHO Technical Report Series**, 835. Genebra: World Health Organization, 1993.

_____. Declaração elaborada pelo grupo de Trabalho da Qualidade de Vida da OMS. Publicada no **Glossário de Promoção de Saúde da OMS de 1998**. OMS/HPR/HEP/98.1 Genebra: World Health Organization, 1994.

SENAI/DN

Unidade de Educação Profissional – UNIEP

Alberto Borges de Araújo

Gerente-Executivo

Equipe Técnica

Loni Elisete Manica – Especialista em desenvolvimento Industrial- Gestora do Programa SENAI de Ações Inclusivas

SUPERINTENDÊNCIA DE SERVIÇOS COMPARTILHADOS – SSC

Área Compartilhada de Informação e Documentação – ACIND

Suzana Curi

Projeto Editorial

Renata Lima

Normalização

Consultor

Laura Machado- Inter-Age Consultoria em Gerontologia- LTDA

Paula Travassos- Inter-Age Consultoria em Gerontologia- LTDA

Roberto Azul

Revisão Gramatical

Iddea Design

Projeto Gráfico

Projects Brasil Multiídia

Diagramação

