

Alternativas para o trabalhador acima de 45 Anos: empregabilidade e trabalhabilidade.

RESUMO

Este artigo consiste de estudos bibliográficos que tratam questões sociológicas, psicológicas e de mercado de trabalho. Em especial, pessoas que se encontram na faixa etária de 45 a 65 anos. Recentemente o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), divulgou que a expectativa de vida do brasileiro aumentou oito anos desde 1980, chegando aos 71 anos. Tal aumento de sobrevida acarreta em anos de vida saudável e produtiva em que o indivíduo encontra problemas para manter-se ou realocar-se no mercado de trabalho, enfrentando dificuldades como, conservar um nível satisfatório de qualidade de vida e até mesmo um padrão financeiro adequado as suas necessidades. Conceitos como empregabilidade e trabalhabilidade serão vistos ao longo do artigo a fim de identificar quais os fatores que contribuem para o surgimento da nova realidade do mercado de trabalho. Entretanto, cabe os questionamentos: Mas qual é a estrutura psicológica das pessoas, que se encontram nesta faixa etária? Qual a realidade atual do mercado de trabalho para essas pessoas em especial? Qual o perfil sociológico brasileiro? O objetivo é propor uma discussão sobre empregabilidade ou trabalhabilidade como alternativa para o trabalhador acima de 45 anos, partindo de estudos bibliográficos. Conclui-se que é de fundamental importância que a sociedade tenha conhecimento sobre a grande representatividade que esses indivíduos têm como população economicamente ativa, que tende a aumentar.

Palavras-chave: Empregabilidade. Trabalhabilidade. Empreendedorismo.

1- INTRODUÇÃO

No Brasil, a competitividade e as rápidas mudanças ocorridas na sociedade têm representado um grande desafio aos brasileiros que se encontram na faixa etária de 45 a 65 anos de idade, que além das transformações do ambiente, também passam por transições fisiológicas e psicológicas. Os interesses e as atividades juvenis perdem sua importância e são supridos por novos interesses, mais culturais e menos impulsivos.

O empreendedorismo juntamente com o autoconhecimento, a rede de contatos e as experiências passadas, tem sido o grande aliado dessas pessoas, como comprovam as pesquisas realizadas pelo IBGE e o GEM (Global Entrepreneurship Monitor), onde 70% das empresas criadas e geridas por pessoas nesta faixa etária duram pelo menos três anos, enquanto que nas demais faixas etárias somente 28% excedem essa marca. O aumento representativo desses trabalhadores, por conta própria, deve-se ao avanço do tempo médio de vida do brasileiro, que passou para 71 anos. Segundo os dados do IBGE 2008, a participação da população com 50 anos ou mais vem aumentando enquanto que nas demais faixas etárias houve queda ou estabilidade. A estimativa para 2025, é que a população idosa brasileira será a sexta maior do mundo, podendo atingir 32 milhões de pessoas acima de 60 anos. (Organização Mundial de Saúde, 1998).

Tendo em vista todas essas mudanças e dificuldades encontradas por profissionais que estão prestes a se aposentar, foi instituído o Art. 28 da Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003 determinando que o Poder Público crie programas com o intuito de preparar seus funcionários, com um ano de antecedência, a aposentadoria, por meio de estímulos a novos projetos sociais e esclarecendo seus direitos, através de programas de preparação para aposentadoria. PPA (programa de preparação para aposentadoria)

O objetivo deste artigo é apresentar a empregabilidade ou trabalhabilidade como possibilidade para a construção de carreiras alternativas e uma possível construção de segunda carreira, amenizando aspectos sociais e psicológicos nesta população que aumenta significativamente no Brasil. A metodologia utilizada para elaboração do artigo foi à pesquisa bibliográfica, abordando temas como ética, sociologia, psicologia e empreendedorismo.

2 - METODOLOGIA

Para a construção desse artigo foram realizadas pesquisas bibliográficas qualitativas, utilizando obras literárias, artigos, internet e revistas científicas.

Nesse contexto bibliográfico Medeiros (2007, p.49), percebeu que a pesquisa bibliográfica é um procedimento formal para a aquisição de conhecimento sobre a realidade, que exige pensamento reflexivo e tratamento científico. Buscando a resposta para todos os porquês envolvidos pela pesquisa. O artigo aborda os temas como ética, sociologia, psicologia e empreendedorismo.

Segue abaixo, o fluxo metodológico:

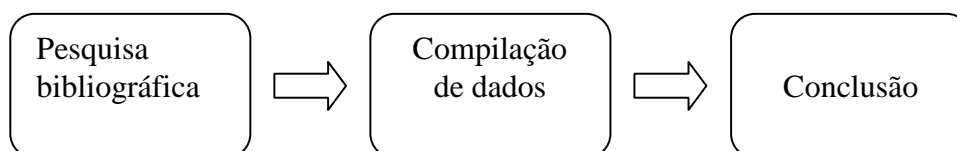


Figura 1: Fluxo metodológico.

O artigo teve por objetivo utilizar a pesquisa explicativa, a fim de identificar quais fatores que contribuem para o surgimento da nova realidade sociológica do mercado de trabalho do brasileiro que se encontra na faixa etária de 45 a 65 anos. Conforme salientou Vergara (2000, p. 47) em seus estudos, “a investigação explicativa tem como principal objetivo tornar algo inteligível justificar-lhe os motivos”.

3 – FATORES DE ÉTICA E RESPONSABILIDADE SOCIAL

A palavra ética é derivada do grego *ethikos* (*ethos* significa hábito ou costume). A definição de Aristóteles para o uso do vocábulo reflete a natureza ou caráter dos indivíduos.

No entanto a ética é considerada um padrão moral não governado por lei. Segundo Machado (2006, pg24) ela trata de valores e condutas humanas. Ashley (2002, pg5) definiu responsabilidade como toda ação que pode contribuir para a melhoria da qualidade de vida da sociedade. De acordo com BRS (Business for Social Responsibility), esses valores incorporados a dimensões legais, definem a responsabilidade social corporativa nas organizações, ainda que não exista uma definição unânime. Archie Carroll (1979) em seus estudos sugeriu a subdivisão da responsabilidade social nas dimensões ética, legal, econômica e filantrópica. Como é demonstrado na pirâmide abaixo.

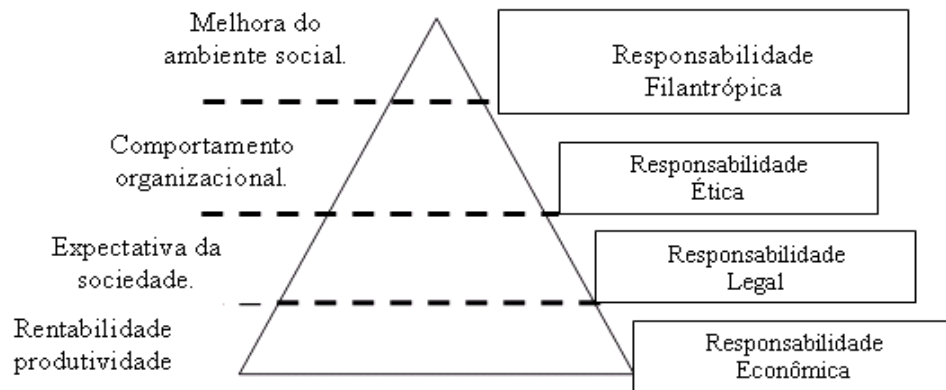


Figura 01-Fonte: A pirâmide de Carroll, Archie Carroll (1979) Adaptado pelo autor.

A autora chama a base da pirâmide de responsabilidade econômica, envolvendo as obrigações das empresas, como produtividade e rentabilidade. Em seguida encontra-se a responsabilidade legal, na qual se atribui às expectativas da sociedade com relação às obrigações das empresas de acordo com a estrutura legal existente. Responsabilidade ética é penúltima subdivisão da pirâmide, refere-se às organizações, dentro do comportamento apropriado, de acordo com as expectativas entre os agentes da sociedade. O topo da pirâmide trata do lado filantrópico, as empresas trabalhando ativamente para a melhoria do ambiente social, Carroll considera essa última subdivisão como uma extensão da dimensão ética.

Drucker (2002, p. 39), ressalta que todas as organizações devem assumir a completa responsabilidade por seus funcionários, pelo ambiente, os clientes e tudo que tenha ou esteja sendo afetado por suas atividades. Constituindo assim a responsabilidade social de forma ética para com a sociedade.

Desde o decreto da lei nº 10.741 em 2003, segundo Cristina (2004, pg.18) o poder público ficou incumbido de desenvolver um programa de responsabilidade social para com o envelhecimento de seus funcionários, PPA (programa de preparação para aposentadoria) onde são envolvidos profissionais como psicólogos gerontólogos e assistentes sociais. Algumas empresas privadas têm desenvolvido essas atividades, preparando seus colaboradores com dois anos de antecedência.

Como proposta, a secretaria executiva do ministério da saúde brasileiro (2006) define o PPA como um programa que possibilita a compreensão e conhecimento de diversos assuntos como a previdência social, o planejamento financeiro, a aposentadoria e a família, a ocupação do tempo livre. A metodologia utilizada pelo programa é o método vivencial e problematizarão, possibilitando a troca de experiências entre os indivíduos participantes.

Embora essa iniciativa tem contribuído de certa forma para uma parcela de funcionários públicos, a proposta deste artigo é promover uma discussão mais aprofundada e com um incremento que pode ser fundamental para a formação de atitudes que possibilitarão um perfil mais adequado para novos desafios e uma possível auto-realização que muitas vezes não é obtida na primeira carreira. Este perfil, na qual autores como McClelland (1972); Fillion (2001); Dolabela (2003); Dornelas (2004) identificaram como um comportamento que facilita a efetividade de atitudes como a iniciativa, capacidade de submeter a riscos calculados, criatividade, autonomia entre outras.

David McClelland foi um dos estudiosos a pesquisar o comportamento do empreendedor. Ele demonstrou que o ser humano é um produto social e tende a reproduzir seus próprios modelos (Brinchent, et al, 2000).

4-ATUAL REALIDADE DA ESTRUTURA SOCIOLÓGICA BRASILEIRA

Dentro da perspectiva de Bernhoeft (2008, pg. 93) a fase adulta esta iniciando mais cedo para os brasileiros. As últimas gerações vivem um período mais curto na infância e tem maior consciência e dedicação à melhor qualidade de vida, que tem como apoio o avanço da medicina preventiva. Essa nova realidade do brasileiro nem sempre é encarada como algo positivo, segundo uma pesquisa realizada em 2005 pela agência de publicidade Ogilvy, demonstrou que 63% dos entrevistados estão fortemente preocupados com essas mudanças.

O levantamento mostrou que os entrevistados percebem que as crianças de hoje estão trocando as brincadeiras e a convivência com os amigos por jogos eletrônicos, televisão, internet e consomem como adultos produtos que se designam, aos mais velhos. Os estudos realizados pelo instituto IPSOS Marplan (2006), mapearam os hábitos de consumo de crianças de 10 a 12 anos de idade, que mostraram que, nas classes A e B, 44% delas possuem telefone celular pré-pago; 23% têm seu próprio computador e 22% seu próprio DVD. Todas essas mudanças representam para o adulto na meia-idade, impactos que poderão, num futuro muito próximo, ser ampliados numa escala crescente. Devido à exigência de formas mais criativas de buscar sentido para todas as fases da vida adulta, mudanças profissionais já estão ocorrendo, e conforme Bernhoeft (2008) elas irão se intensificar, pois a questão não será somente encontrar uma carreira, mas também desenvolver projetos de vida. Os indivíduos que se encontram na faixa etária de 45 a 65 tendem a buscar novas atividades que aproveitem a sua experiência em função da realização pessoal e profissional. Estas, por sua vez, tendem a ter um maior nível de escolaridade, com formação universitária e estão dispostos a enfrentar novos desafios. GEM (2008).

No entanto, deve-se ter em mente, que educar os filhos dentro de um universo extremamente inconstante, transformador, alongar o período produtivo colocando a proposta da aposentadoria para um prazo mais distante e estar preparado para conviver com um número maior de gerações diferentes é a atual realidade do indivíduo que se encontra na terceira idade. Bernhoeft (2008).

Os dados levantados pelo IBGE no ano de 2009 comprovam que essa participação maior do grupo de pessoas com 45 anos ou mais é demonstrada na análise de distribuição etária da população ocupada brasileira. É possível observar que houve uma queda nos percentuais de participação de todos os grupos exceto no grupo de 45 anos ou mais.

A última pesquisa realizada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2007), a respeito dos indicadores do tempo médio de vida do brasileiro, divulgou um aumento de oito anos, desde 1980, a idade média da população brasileira, saltando para 71 anos deixando de ser considerado um país jovem. Segundo Schwartz (2003, pg32) esse aumento pode ser atribuído a fatores tecnológicos ambientais, como melhores condições sanitárias e água potável, o declínio do tabagismo e o avanço da engenharia genética. Mais um fator que contribui para esse aumento do tempo de vida médio do brasileiro é a preocupação que esses indivíduos tem tido com corpo e a saúde de um modo geral. Atividades físicas feitas regularmente e com o consumo calórico correto trás bem estar e o retardamento do envelhecimento.

Atualmente é comum pessoas de 50, 55 ou até 60 anos aparentarem e ter disposição e a vitalidade de uma pessoa de 40 anos. Isso também poderia explicar a participação representativa que essas pessoas tem tido no mercado de trabalho atual. Pesquisa do IBGE sobre trabalhadores por contra própria nos grupos de 40 e 44 anos, 45 a 49 anos, 50 a 59 e 60 ou mais, confirma estudos de Schwartz (2003, pg33), onde esse grupo de pessoas tem uma

participação maior com atividades autônomas do que o restante da população economicamente ativa, no total de seis regiões metropolitanas, Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre estudadas em 2003-2007. De 2007 para 2008, foi verificado aumento da participação das pessoas com 50 anos ou mais de idade, sobretudo em Recife. Sendo o Rio de Janeiro a região que apresentou o maior percentual de indivíduos nesta faixa etária (31,8%), podendo ser observado nos anos anteriores.

Em 2008, foram estimados cerca de 11,3 milhões de pessoas com 50 anos ou mais, contingente 5,4% superior ao de 2007 e 30,1% superior ao de 2003. Entre 2007 e 2008, a população de 10 a 14 e 25 a 49 anos de idade também cresceu (1,0% e 1,5%, respectivamente) e o contingente de 15 a 17 e 18 a 24 anos caiu (-0,9% cada). A tabela 1 abaixo apresenta a população em idade ativa, segundo idade e região.

Tabela 1 - População em idade ativa, por regiões metropolitanas, segundo a idade (em 1 000 pessoas)

	Total	Recife	Salvador	Belo Horizonte	Rio de Janeiro	São Paulo	Porto Alegre
10 a 14 anos							
2003	3.638	296	248	396	860	1.513	324
2004	3.621	297	261	398	873	1.475	317
2005	3.584	294	258	391	871	1.454	317
2006	3.735	306	271	407	899	1.531	322
2007	3.799	306	266	414	916	1.565	333
2008	3.836	290	279	418	937	1.582	329
15 a 17 anos							
2003	2.379	198	197	258	525	1.004	197
2004	2.369	201	189	264	524	992	200
2005	2.343	196	186	264	534	969	194
2006	2.295	185	173	254	541	938	205
2007	2.293	184	171	254	541	939	203
2008	2.273	188	172	252	537	923	202
18 a 24 anos							
2003	5.840	472	499	650	1.352	2.395	472
2004	5.840	480	507	659	1.336	2.386	473
2005	5.810	479	520	645	1.311	2.376	477
2006	5.776	465	503	646	1.307	2.383	472
2007	5.741	464	487	654	1.315	2.351	470
2008	5.688	453	468	648	1.289	2.357	472
25 a 49 anos							
2003	16.745	1.263	1.246	1.713	4.180	6.962	1.382
2004	16.987	1.275	1.271	1.743	4.224	7.081	1.394
2005	17.360	1.326	1.292	1.806	4.275	7.235	1.426
2006	17.605	1.332	1.327	1.847	4.314	7.335	1.450
2007	17.903	1.358	1.375	1.878	4.340	7.481	1.472
2008	18.163	1.398	1.403	1.927	4.350	7.578	1.508
50 anos ou mais							
2003	8.695	616	495	814	2.725	3.268	776
2004	9.243	660	525	867	2.823	3.532	834
2005	9.773	680	561	927	2.972	3.772	862
2006	10.179	710	592	967	3.046	3.970	894
2007	10.732	762	651	1.030	3.189	4.172	928
2008	11.311	823	687	1.099	3.324	4.420	957

FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego. 2009

Alguns analistas acreditam que esse aumento de trabalhadores autônomos se deu devido à necessidade que o indivíduo que se encontra na idade adulta, tem em manter-se no mercado de trabalho. Por exemplo, o idoso que se aposenta e continua a exercer sua profissão, de marceneiro, eletricista, encanador, etc. Em 2007, 17,5% dos brasileiros à frente de

negócios em estágio inicial tinham ente 45 e 54 anos e 70% das empresas criadas e geridas por essas pessoas duram pelo menos três anos, já nas demais faixas apenas 28% ultrapassam essa marca, segundo dados do (GEM, 2007). É importante destacar a participação de pessoas com 50 anos ou mais de idade como conta própria, que chegou a 33,6% em 2008 contra 27,6% em 2003. Esse comportamento foi mais expressivo em de Belo Horizonte, onde a contribuição dos trabalhadores por conta própria com 50 anos ou mais de idade passou de 25,4% em 2003 para 33,0% em 2008 (IBGE, 2008)

5- EMPREGABILIDADE E TRABALHABILIDADE

Pupo (2006, pg17) comenta que para um profissional do mercado atual permaneça empregado, não pode mais depender somente do investimento feito pela empresa na capacitação do funcionário, ele deve buscar novos conhecimentos e alternativas para alicerçar seu trabalho, garantindo assim empregabilidade, termo que traz impactos aos jovens e afeta mais fortemente os experientes devido o comportamento flexível exigido pela nova realidade do mercado de trabalho. Porém, segundo Krausz (1999, pg17), “a garantia de emprego, embora ainda sonhada por muitos, é coisa do passado, reminiscência de uma era industrial em fase de extinção”.

Entretanto Drey (2006) comenta que a redução do emprego é uma tendência evidente atualmente devido à automação de inúmeros processos de produção de bens e serviços, valorizando trabalhos de maior intelectualização ou qualificação, assumindo assim o controle e a dinâmica à supervisão do processo produtivo.

Uma pesquisa realizada pela Coopers & Lybrand, com duzentas empresas sediadas no Brasil, mostrou que estas buscam profissionais autoconfiantes, capazes de se ajustarem às constantes mudanças, capacidade de assumir riscos e visão de futuro. (Krausz, 1999)

O quadro abaixo apresenta algumas características da empregabilidade e trabalhabilidade.

Tabela 1- Empregabilidade x Trabalhabilidade

<i>Empregabilidade</i>	<i>Trabalhabilidade</i>
Criar vínculo e dependência em uma empresa para obter receitas.	Descobrir quais suas habilidades
Se preparar para uma maior competição, na hora da obtenção do emprego.	Ter autonomia e independência para obtenção de receitas.
Desenvolver o autoconhecimento, autocontrole e automotivação.	Conversar com pessoas que desenvolvam trabalhos autônomos.
Enfrentar a discriminação pela idade acreditando em seu potencial.	Visitar empresas que possam lhe interessar.
Ter um currículo sempre atualizado e competitivo.	Perseguir e cultivar os planos de mudanças e traçar o futuro para ser empresário.

Quadro – 1. Fonte: Pupo (2006), adaptado pelos autores.

Para Pupo (2006, pg22) a empregabilidade atual substituiu a antiga relação entre patrões e empregados, onde oferecia serviço e como troca recebia estabilidade e recompensa, pois o empregado passa a ser administrador de sua própria carreira, expandindo suas alternativas dentro da organização. O termo parece ter despertado o interesse da ciência administrativo. No entanto, fora do ambiente acadêmico, a palavra empregabilidade é pouco conhecida e são poucas as pessoas que conhecem o termo Pupo (2006, pg19).

Em contra partida Krausz (1999, pg16) diz que o importante não é ter um emprego, mas ter trabalhabilidade, adquirindo e desenvolvendo competências e habilidades que apresentam real valor no momento, onde cada vez mais é exigida a capacidade de atualização de habilidades e competências pessoais e profissionais para a trabalhabilidade das pessoas, permitindo-lhes optar entre emprego, atividade autônoma ou empresarial. Na atualidade a tendência das empresas de reduzir pessoal, terceirizar atividades e tornar estruturas horizontais parece ser uma realidade irreversível.

Tais transformações exigem uma maior preparação do trabalhador, que precisa desenvolver competências e habilidades, ultrapassando a condição de objeto, vendedor da mercadoria e força de trabalho alcançando a condição de sujeito, um ser humano aprendente enquanto realiza seu fazer. É nesse panorama de superação, de trabalho ou emprego, que surge o conceito “trabalhabilidade”. Onde o trabalhador tornar-se uma unidade de produção, a partir da administração de suas próprias habilidades, agindo como aprendente/empreendedor e não como empregado/executor. Drey (2006).

Bueno (1996, pág.42) em seus estudos diz que os indivíduos devem cuidar da empregabilidade em seus empregos, para continuarem empregados. Mas buscar novas oportunidades como a trabalhabilidade pode ser uma boa tática. O autor escreveu em seu livro, “Auto desenvolvimento para a empregabilidade”, os dez mandamentos da empregabilidade. Segundo o autor os mandamentos são:

1. Adotar uma postura ética: Uma conduta ética é a base para o sucesso. Pois é da confiança que nasce o compromisso.
2. Aprimorar-se sempre, tecnicamente e culturalmente: as empresas buscam pessoas que tenham soluções a oferecer, tornando-se cada vez mais seletivos.
3. Desenvolver maturidade pessoal e profissional: Ter consciência de si possibilita que o individuo atue de forma mais madura e equilibrada.
4. Cuide das quatro dimensões humanas (mental, física, espiritual, emocional): Ajustamento vocacional, compromisso com o produto do trabalho, identidade com a organização e condições estruturais em termos de autoridade e recursos para conduzir as temáticas relativas ao seu trabalho.
5. Desenvolver a qualidade empática: Sentir o que se sentiria caso se estivesse na situação experimentada por outra pessoa.
6. Desenvolver a comunicação: desenvolver a comunicação verbal e não verbal.
7. Investir no marketing pessoal: Tenha sempre alguns currículos em mãos, construa uma boa *network*.
8. Cuidar da auto-estima: desenvolver a auto-estima é desenvolver a convicção de que o individuo tem honestidade, integridade, responsabilidade e auto-afirmação.
9. Construir e manter uma visão enérgica do futuro: Ter uma visão do futuro é uma atitude enérgica, enquanto um processo de construção de um sonho.
10. Ter um plano: Construir cenários, antever o futuro, é preciso persistir, tentar formas alternativas, rever valores e crenças envolvidas.

No entendimento de Sullivan (2009) as típicas definições de empregabilidade já existentes, descrevem o individuo como alguém com capacidade de conquistar, manter e obter novo emprego. No mesmo sentido Hillage e Pollard (1998 apud Sullivan 2009) qualificam a empregabilidade como a capacidade de mover-se auto - suficientemente no mercado de trabalho, para a realização de potencial através de um emprego sustentável. Para o indivíduo, a empregabilidade depende do conhecimento, habilidades e atitudes que possuem a sua forma de utilização desses ativos e apresentá-los às entidades patronais e do contexto (por exemplo, circunstâncias pessoais e do mercado de trabalho meio ambiente) em que pretendem trabalhar.

Rojic (2004, p.18) conceitua Empregabilidade como a capacidade de reconhecer nossas competências, ajustá-las e administrá-las de acordo com a necessidade do mercado. Para Sullivan (2009, p.01), ser empregável é diferente de estar empregado. Empregabilidade pode ser promovida sem necessariamente decorrentes do emprego. O emprego é frequentemente caracterizado como uma condição binária (Você tem um emprego? Ou não?), Ignorando a curto prazo o trabalho temporário em um anfitrião de subemprego, especialmente para os trabalhadores menos qualificados.

6 - A ESTRUTURA PSICOLÓGICA E AS VÁRIAS FASES DA VIDA HUMANA

Uma atitude muito rica e colaborativa para o desenvolvimento do indivíduo é enfrentar as transições que ocorrem na vida como uma das maneiras de crescer na perspectiva de ser integral. Embora muitas vezes não se tire o devido proveito, das mudanças que ocorrem durante a vida. Não importa que sejam positivas ou negativas. Pois são eventos, como aniversários, casamentos e aposentadoria, que fazem o ser humano sentir e entender, o significado em tudo que aconteceu ou está acontecendo. Bernhoeft (2008).

A definição de Erikson (1997) a respeito dessas transições foi apresentada em seu esquema do ciclo de vida completo que é dividido em oito estágios, onde ele observa em cada um desses estágios quais as patologias, antipatias, princípios do relacionamento social e as crises psicossociais vividas pelos seres humanos.

No quadro 2 a seguir o resumo dos oito estágios da vida humana:

<i>Estágios</i>	<i>Crises psicossociais</i>	<i>Forças Básicas</i>	<i>Patologia central Antipatias básicas</i>	<i>Princípios de ordens sociais</i>
<i>Bebê</i>	Confiança versus desconfiança	Esperança	Retraimento	Ordem cósmica
<i>Infância</i>	Autonomia versus vergonha e dúvida.	Vontade	Compulsão	Lei de ordem
<i>Idade do brincar</i>	Iniciativa versus culpa.	Propósito	Inibição	Propósitos ideais
<i>Idade escolar</i>	Diligência versus inferioridade	Competência	Inércia	Ordem tecnológica
<i>Adolescência</i>	Identidade versus Confusão de identidade	Fidelidade	Repúdio	Visão de mundo ideológica
<i>Idade adulta jovem</i>	Integridade versus isolamento	Amor	Exclusividade	Padrões de cooperação e competitividade
<i>Idade adulta</i>	Generatividade versus estagnação	Cuidado	Rejeição	Correntes de educação e tradição
<i>Velhice</i>	Integridade versus desespero	Sabedoria	Desdém	Sabedoria

Quadro 2-Fonte: adaptado do livro Teorias da personalidade Erikson 1985 apud Campbell 2000.

No quadro 3 a seguir encontra-se a descrição dos oito estágios, contendo a definição das principais crises psicológicas de cada fase.

Estágios	Descrição
<i>Bebê</i>	Confiança versus desconfiança: Segundo Erikson (1985) a confiança durante esse período é percebida pela criança através dos cuidados parentais que ela recebe, por meio da atenção, alimentação e estímulos. Quando essas necessidades não são atendidas desenvolve-se a desconfiança básica que é inevitável.
<i>Infância (0-4 anos)</i>	Autonomia versus vergonha e dúvida: Aqui ocorre o senso de autonomia, treinamento para higiene, controle muscular e controle das relações interpessoais que se desenvolve com o apoio dos adultos. Caso a vulnerabilidade da criança pequena não seja atendida ela poderá desenvolver um senso de vergonha e dúvida.
<i>Idade do brincar (4-5 anos)</i>	Iniciativa versus culpa: Crianças de 4 e 5 anos passam pela iniciativa e culpa, como uma fase onde muitos escolhem que tipo de pessoa querem ser, baseadas na identificação com os pais, conforme Erikson elas agem de maneira invasiva tanto fisicamente quanto verbalmente no espaço alheio.
<i>Idade escolar (5-11 anos)</i>	Produtividade versus inferioridade: Período entre o final da infância até a puberdade, fase dedicada aos estudos e obtenção de reconhecimento por produzir coisas. A criança que não consegue produzir algo e ser reconhecida desenvolve um senso de inferioridade.
<i>Adolescência (12-18 anos)</i>	Identidade versus confusão de identidade: Esse conceito é o mais conhecido de Erikson, ele define como um período cheio de dúvidas e transições, onde o adolescente procura adquirir um senso de identidade buscando a resposta para inúmeras perguntas e a definição de sua personalidade, de maneira que seja agradável para ele e para os outros.
<i>Idade adulta jovem (19-24 anos)</i>	Intimidade versus isolamento: Esta é a primeira das três fases da idade adulta. Neste momento os jovens adultos estão preparados e dispostos a unir sua personalidade a outras pessoas, dispostos a assumir uma relação de intimidade ainda que para isso tenha que fazer alguns sacrifícios. Em contrapartida da intimidade ocorre o isolamento, quando a pessoa evita relacionamentos, pois não está disposta a comprometer sua identidade.
<i>Idade adulta (25- 60 anos)</i>	Generatividade versus estagnação: Neste momento entra em ação a força genitora, o interesse em estabelecer e orientar a próxima geração. É graças a essa necessidade natural do homem de instruir o outro, que a sobrevivência das culturas através das gerações é possível. A impossibilidade de total desenvolvimento nessa fase faz com que a pessoa se sinta estagnada e muitas vezes expressem o autoritarismo que se torna incompatível com o sentimento de cuidado exercido no estágio de generatividade.

Velhice (61 anos em diante)	Integridade versus desesperança: A integridade implica a capacidade de olhar retrospectivamente para a própria vida e admitir que ela tenha sentido do jeito como foi vivida, sem desejar que as coisas tivessem sido diferentes. A ausência disso provoca a desesperança, bem como a impossibilidade de aceitar a morte, que impediria a realização daquilo que seria necessária para dar sentido à vida.
--	---

Quadro 3 – Erikson (1997) adaptado pelos autores

Sob outra perspectiva Sullivan (1953 apud Campbell, 2000, p.138), definiu o desenvolvimento da personalidade humana em seis estágios antes da maturidade. Para ele o primeiro estágio é a infância em seguida a meninice, idade juvenil, pré-adolescência, adolescência inicial e adolescência final.

O Primeiro estágio/Infância é definido como o período do nascimento ao aparecimento da fala articulada e movimentos coordenados por meio da sua primeira experiência interpessoal. O segundo estágio/Meninice seria o momento em que se aparece a necessidade de encontrar companheiros para brincar e identificação de gênero. Nesta etapa a criança desenvolve a capacidade simbólica, permitindo que ela brinque de ser adulta, o que autor chamou de dramatizações. O terceiro estágio/Idade Juvenil estende-se pelo período do ensino fundamental. Tempo de socialização, adquirir experiências de subordinação, tornar-se competitivo e cooperativo, aprender com o desprezo e sentimento grupal. Hora de formar estereótipos m atitudes e distinguir mais claramente entre a fantasia e a realidade. No quarto estágio/ Pré-adolescência tem-se início o relacionamento humano genuíno. A necessidade de um relacionamento íntimo com alguém do mesmo sexo aparece fortemente nesse estágio, sinalizando o desenvolvimento do sentimento de confiança. No quinto estágio/ Adolescência inicial, as mudanças psicológicas da puberdade são experienciadas pelo jovem como sentimento de desejo sexual. Há um aumento da busca pelo sucesso, atividades de gratificação e o momento de fazer escolhas importantes. O último estágio ou sexto estágio/ Adolescência final é um período prolongado cheio de privilégios, deveres, satisfações e responsabilidades da vida social e da sociedade. Ocorre nesta fase um aperfeiçoamento das relações interpessoais e o desenvolvimento da experiência.

Na sexta fase ocorrem as escolhas profissionais que acarretam em indecisões e re-significação de habilidades e interesses. O jovem já mais adaptado às exigências sociais busca se tornar independente. Na vida adulta o período da re- escolha profissional assemelha-se a esta fase, de maneira que o sujeito busca um aperfeiçoamento de suas capacidades. No entanto, pressupõe-se que aqui ele seja capaz de utilizar um rol maior de experiências e uma maior maturidade, que lhe permita avaliar de forma mais cuidadosa os prós e contras das mudanças que fizer em sua vida.

Sullivan diz que, depois que o indivíduo passou por todos esses estágios e atingi a idade adulta, ele foi transformado, pelas relações interpessoais de um organismo animal em uma pessoa humana.

Em seus estudos Erikson (1997) e Sullivan (1953), apresentaram maneiras distintas de descrever o desenvolvimento humano. Uma conclusão importante feita por Ludojoski (1972, pg.55) foi que homem é um ser que evolui e muda continuamente, de maneira que seu estado atual é um fator dinâmico que o obriga a buscar sempre uma definição mais adequada de si mesmo. Sendo essas mudanças no ambiente social mais intensa a pessoas que se encontram na idade adulta.

7 - CONCLUSÃO

O artigo teve por objetivo fazer um estudo bibliográfico sobre os fatores sociológicos atuais que tem grande peso na vida do trabalhador acima de 45 anos. A preocupação, sobretudo, foi lançar uma importante discussão com relação aos aspectos de empregabilidade, trabalhabilidade dos indivíduos que se encontram nesta faixa etária. Tendo em vista o aumento da expectativa de vida do brasileiro e a nova realidade do mercado de trabalho, autores como Bernhoeft (2008); Pupo (2006); Krausz (1999); observam que a redução do emprego é uma tendência evidente, o empregado não pode mais depender somente do investimento feito pela empresa, ele deve buscar desenvolver sua trabalhabilidade, ter autonomia e independência ou ampliar sua empregabilidade reconhecendo suas competências conforme as necessidades do mercado para obtenção de receitas. Foi possível observar também que o empreendedorismo tem sido uma saída para pessoas que se encontram nessa faixa etária, segundo pesquisas realizadas pelo GEM (2008).

Foi possível constatar também, que as características definidas por Maslow (1973) como de pessoas auto-atualizadoras são de caráter empreendedor. Característica do brasileiro, em especial os que se encontram na faixa etária de 45 a 65 anos, onde 70% das empresas criadas e geridas por essas pessoas duram pelo menos três anos. A nova realidade sociológica brasileira vivida por esses indivíduos exige maior agilidade, trabalhabilidade ou empregabilidade sendo as duas variáveis de caráter, auto-atualização.

Pode-se concluir que o aumento da expectativa de vida do brasileiro, não pode ser encarado somente como um dado estatístico. É de fundamental importância que a sociedade tenha conhecimento da formação psicológica, e a grande representatividade que esses indivíduos têm como população economicamente ativa, que aumentará ainda mais.

Deve-se ter em mente que apoiar essas pessoas, trará benefícios, pois segundo estimativas do IBGE o Brasil deixará de ser um país jovem, podendo chegar a 32 milhões de pessoas acima de 60 anos.

8- REFERÊNCIAS

BERNHOEFT, R. Tempo a favor o que você vai ser ter, ou parecer após os 40?Ed. Saraiva. São Paulo, 2008.

BRASIL. Ministério da Saúde. Coordenação de atenção integral à saúde do servidor: Implantando o PPA (Programa para a aposentadoria). Brasília, Agosto de 2006.

BUENO, J.H. Auto desenvolvimento para a empregabilidade. Ed. LTr. São Paulo, 1996. Pg. 42.

CAMPBELL, J. B. Teorias da personalidade. Tradu. Maria Adriana Veríssimo veronense-4ed. Porto Alegre, 2000. Pg. 101, 122, 138, 168, 169, 175, 174.

DREY, E. Trabalhabilidade: Um Desafio Educacional para o Ensino Médio. Universidade do Oeste de Santa Catarina – Unoesc, Campus de Joaçaba. 2006, Pg. 10

ERIKSON, E. H. The life cycle completed: a review/Erik H. Erikson – extended version/ with new chapters by Joan M. Erikson. Ed. Norton. New York, 1997, pg.66, 106, 107, 108.

FARIAS, Sérgio da Hora. Geriatria em Alagoas. Revista Médica, 1983 Alagoas. Página 9.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Mensal de Emprego Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa 2003-2007. Rio de Janeiro, 2008.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Mensal de Emprego Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa 2003-2008. Rio de Janeiro, 2009.

KRAUSZ, R. R. Trabalhabilidade. Editor Nobel, 1999 são Paulo. Página 16,17

LUDOJOSKI, R. L. Andragogia o educación del adulto. Ed.Guadalupe. Buenos Aires, 1972.p.24, 55.

MARPLAN, Instituto. Disponível em: www.ipsos-marplan.com.br. Acesso: em novembro de 2008.

MEDEIROS, José Adelino. Estrutura e espaços voltados à inovação e parceria: papel dos pólos e parques tecnológicos. Tecnológicos e Meio Urbano Artigos e Debates: Organizado por Gina G. Paladino e Lucília Atas Medeiros. Brasília, 2007.p.49.

Ogilvy publicidade. “Mudanças na Sociedade Brasileiras nos últimos Anos”. Disponível em: <http://www.ogilvy.com.br/>. Acesso: agosto de 2008.

PUPO, M. B. Empregabilidade acima dos 40 anos. Ed. Expressão e arte. São Paulo, 2005. Pg.17, 22.

PUPO, M.B. Empregabilidade acima dos 40 anos. Disponível em: www.gestaoderh.com/artigos/entrevista2.asp. Acesso em junho de 2008.

ROJIC, S.R.D. Administración de Carrera y Empleabilidad. Ed. Global Partners. 2004. Disponível em: <http://www.udp.cl/comunicados/1004/13/ADCEUDP04.pdf>.

SCHWARTZ, P. Cenários as surpresas inevitáveis. Traduzido Maria Batista, Rio de Janeiro campus. 2003, pg. 31, 32,33

SULLIVAN, J. Constructing Employability: Framing outcomes to analyze basic computer skills training. Center for Information & Society, University of Washington, 2009. Disponível em: <http://cis.washington.edu/employability>. Acesso em junho 2009.

VERGARA Sylvia Constant; Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração; 3ª Edição; Ed. Atlas; São Paulo; 2000.

DREY, E. Trabalhabilidade: Um Desafio Educacional para o Ensino Médio. Universidade do Oeste de Santa Catarina – Unoesc, Campus de Joaçaba. 2006, Pg. 10
http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/progress08/emploi_en.pdf