

FORMAÇÃO, TRABALHADORES SENIORES E CAPITAL HUMANO: VALOR DE MERCADO E DECISÃO EM INVESTIR

Inês Nascimento
Joaquim Luís Coimbra

Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto

O texto que a seguir se apresenta chama a atenção para os efeitos potencialmente adversos que podem resultar, quer para os indivíduos, quer para as empresas quer para a sociedade, da deslocação dos trabalhadores seniores dos contextos de trabalho para o contingente de reformados. A problematização das questões relativas à reforma dos trabalhadores seniores servirá de pano de fundo à ideia de que talvez através da formação, novos horizontes se possam abrir para indivíduos que, tendo uma forte identificação com o trabalho, não se revêem no estatuto de reformado consumidor de lazer. Também para as empresas a perspectiva de reter os trabalhadores seniores envolvendo-os em processos de tutoria e no papel de agentes de formação, talvez possa revelar-se mais profícua que a simples utilização dos dispositivos legais de reforma. A sociedade ficará igualmente a ganhar se as gerações mais antigas de trabalhadores puderem, ao nível do contexto profissional, participar do processo social de transmissão de saberes e valores associados ao trabalho.

O progresso galopante que, desde algumas décadas, se faz sentir nas sociedades pós-industriais tem vindo a marcar a história da humanidade com desafios e oportunidades verdadeiramente inesperados para o desenvolvimento humano. Assiste-se a um alargamento crescente do conjunto de possibilidades que estão acessíveis à acção humana, nomeadamente as que permitem aos indivíduos estender a duração média da sua própria vida e usufruir no seu quotidiano dos benefícios do progresso tecnológico. A este maior domínio dos indivíduos sobre a realidade parece, no entanto, aliar-se, uma certa diminuição da sua controlabilidade sobre uma parte significativa dos acontecimentos da sua existência, diminuição essa que é compreensível à luz da instabilidade que caracteriza o presente momento sócio-histórico.

Aos indivíduos pede-se ou exige-se que acomodem recorrentemente nas suas vidas, condições sempre dinâmicas e transitivas de existência esperando-se que exibam padrões de comportamento suficientemente flexíveis para permitirem um ajustamento positivo às variações que ocorram na estrutura ou no funcionamento dos contextos em que estejam inseridos. Se, por um

lado, a delegação no indivíduo da responsabilidade pela construção e gestão dos seus projectos de vida corresponde a um maior respeito pelo seu direito de escolha e exprime confiança na sua capacidade para estabelecer compromissos entre os seus critérios pessoais de acção e as regras impostas pelo meio social, por outro lado, parece também reflectir a consciência de que são tantas as contingências a que os percursos individuais estão cumulativamente sujeitos, que a resposta a dar às exigências contextuais emergentes será mais pronta, mais adaptativa e mais eficiente se for subjectivamente pensada e implementada pelo próprio indivíduo.

O domínio do trabalho/emprego, sendo um dos que mais tem vindo a reflectir o efeito das transformações a que assiste na sociedade global, sendo um dos que produz certas circunstâncias pessoais de vida e que, ao mesmo tempo, é especialmente sensível a elas (Nascimento & Coimbra, 2001), aparece claramente como uma fonte de exigência aos indivíduos em termos da sua constante adaptação à mudança. Mudança das políticas empresariais, mudança dos processos de trabalho, mudança nos tipos de contrato, mudança nos regimes horários de trabalho, novas responsabilidades familiares, alterações do estado de saúde, entre outros, constituem alguns exemplos de factores que tornam muitas vezes imperativa a redefinição ou reestruturação dos projectos profissionais. A frequência e o impacto no estilo de vida individual destas situações, permite-nos caracterizar a relação dos indivíduos com o mundo do trabalho como um processo de permanente descontinuidade e transição. A forma como cada etapa desse processo é ultrapassada contribui para o modo como o indivíduo investe e se relaciona com o trabalho nas fases subsequentes, e parece até influenciar o ajustamento à reforma e a qualidade de vida no período da pós-reforma apesar de muitos encararem a reforma e o abandono do papel profissional como uma espécie de epílogo. Importa, de facto, aqui salientar que a reforma, embora tratando-se de uma situação que introduz mudanças profundas na relação do indivíduo com o trabalho, não acarreta a ruptura dessa relação. Poderá e deverá implicar a reformulação dessa relação através da adopção de formas de trabalho ou ocupações alternativas à actividade profissional anterior mas inscreve-se na continuidade lógica e diacrónica do percurso individual (Simon & Osipow, 1996).

É justamente porque no contexto destas reflexões acerca das continuidades e descontinuidades da relação com o trabalho, o tema da reforma se mostra especialmente interessante, que o presente texto se concentrará na situação profissional das gerações mais antigas de trabalhadores para quem o momento da reforma deve ser visto não como o último ou como mais um

que se justapõe aos restantes, mas deve ser perspectivado, decidido e vivido de uma forma que inclua e manifeste retroactivamente o conteúdo e significado das experiências pessoais e profissionais anteriormente vividas. Tal como referem alguns autores a propósito da transição para a reforma, quanto mais as experiências de vida individuais se afastam de certos padrões normativos mais a definição do processo de reforma muda de um regime de *role-taking*, em que o indivíduo se limita assumir como seu um papel, estatuto ou identidade definido a partir do exterior, para um regime de *role-making* em que cabe ao indivíduo integrar as variáveis ambientais relevantes dos seus contextos de vida e construir subjectivamente, a partir da interpretação que delas faz, a sua identidade de reformado (Mazimiliane & Stanley, 1999).

De facto, nem sempre os limites etários socialmente fixados para a duração da vida activa se coadunam com o ritmo e natureza dos acontecimentos biográficos e com as coordenadas temporais que regem a história individual no que diz respeito à relação estabelecida com o mundo do trabalho. A enorme variabilidade das experiências individuais impede-as mesmo, nalguns casos, de se conformarem aos itinerários previstos pelos critérios oficiais contrariando, assim, qualquer cenário de normalização das condições de reforma. Actualmente, face a esta tendência de desinstitucionalização da reforma, em vez de um único ponto de referência para a saída do mercado de trabalho (idade dos 65 anos, por exemplo), é possível identificar diversos padrões de transição para a reforma com o regime monossincrónico a dar lugar a uma heterogeneidade crescente dos calendários pessoais de reforma (Mazimiliane & Stanley, 1999). A reduzida padronização das trajetórias profissionais comparativamente a alguns anos atrás (Azevedo, 1999; Hall & Mirvis, 1995), o progressivo esbatimento da fronteira entre o trabalho (sob a forma de emprego) e o não trabalho (Richardson, 1993), o aumento da esperança de vida, a melhoria dos cuidados de saúde, juntamente com a alteração das disposições legais relativas à idade da reforma e a criação de fundos/seguros de reforma de iniciativa privada, vieram introduzir mais factores de ponderação na escolha do momento para deixar de trabalhar e, por isso, trouxeram maior flexibilidade aos próprios marcos temporais específicos para a reforma.

Tendo a sua principal origem na discrepância entre o que é normativo ou socialmente esperado e o curso real da vida dos indivíduos, esta maior ambiguidade na delimitação temporal da reforma, é logicamente agravada por factores ligados às mudanças nos próprios ambientes de trabalho que ao colocarem exigências inéditas aos trabalhadores de classes seniores, são sus-

ceptíveis de fragilizar a sua posição no seio das organizações e até de determinar um afastamento definitivo mais prematuro do mercado de trabalho.

Num contexto em que as sequências temporais dos acontecimentos da vida profissional e pessoal deixaram de ser invariantes e previsíveis, permanecer mais tempo no mercado de trabalho implica, assim, estar mais sujeito ao confronto com o novo e, por isso, requer que os indivíduos estejam preparados para modificar os seus esquemas convencionais de acção ao ritmo das mudanças que ocorram nos métodos de trabalho ou no comportamento das empresas. Indivíduos que, ao longo de vários anos de uma carreira regular, se habituaram a encarar a sua ocupação profissional como intocável, podem ver posto em causa o prolongamento da sua vida activa e a sua permanência no mercado de trabalho se não procurarem recuperar o seu valor de mercado através da actualização ou reconversão de competências que, com o passar do tempo, se tenham tornado obsoletas.

Trabalhadores na meia e terceira idade, que não se adaptem a formas e condições de trabalho não tradicionais e que não estejam dispostos a investir na sua formação podem simplesmente dar aos empregadores a melhor das justificações para os afastarem da empresa e os conduzirem a uma situação de reforma não voluntária.

Este movimento que arrasta para a reforma antecipada trabalhadores experientes é, certamente, também reforçado por todo um conjunto de representações sócio-culturais acerca do que é apropriado e não apropriado para indivíduos com mais idade (Greller & Stroh, 1995). Com efeito, a cultura define certas expectativas sociais quanto à relação trabalho-idade e à trabalho-tempo. A existência de determinadas normas etárias socialmente construídas, permite entre outras coisas, estabelecer certos contratos sociais que assentam em correspondências entre certos pontos do ciclo de trabalho e certas fases do ciclo de vida (Epstein & Kalleberg, 2001).

Normas temporais como as que regem a altura da retirada do mercado de trabalho constituem-se como critérios reguladores da conduta não só quando se institucionalizam (isto é, quando são adoptados por uma comunidade ou organização como regra aplicável aos seus membros) mas também quando se tornam fonte de auto-avaliação, ou seja, quando os indivíduos as tomam como referência na apreciação que fazem dos seus comportamentos e das suas realizações pessoais e sociais. Tal como Merton (1984, *cit. In* Epstein & Kalleberg, 2001) salientou há “durações socialmente esperadas” que se aplicam á progressão dos indivíduos ao longo das várias fases da sua vida e ao longo das várias etapas da sua carreira. Da mesma forma que, no ciclo de vida dos indivíduos está demarcado um tempo considerado admis-

sível para a educação/formação académica, há também um período considerado suficiente para a permanência dos indivíduos no mercado de trabalho. Tendo vivido uma certa quantidade de tempo (cerca de 65 anos) é pedido ou permitido ao indivíduo deixar o mercado de trabalho e beneficiar de uma pensão. O contexto social e cultural de pertença não só define prazos aceitáveis para as actividades investidas pelos indivíduos em todas as idades como também estipula certos princípios quanto às prioridades temporais desses investimentos para cada fase do processo de desenvolvimento (Greller & Stroh, 1995). Não é compreensível e tolerável que um jovem de 30 anos não se mobilize na procura de um emprego do mesmo modo que poderá ser surpreendente que um indivíduo com mais de 70 deseje continuar a trabalhar se satisfaz todos os requisitos indispensáveis à reforma.

A internalização destas expectativas sociais poderá mesmo estar na origem de algumas atitudes dos trabalhadores seniores de desinvestimento no trabalho e também de algumas inferências dos empregadores quanto à menor necessidade de realização dos trabalhadores com mais idade e quanto à menor importância do trabalho comparativamente às atraentes possibilidades oferecidas pela oportunidade de reforma (Greller & Stroh, 1995). Embora tais crenças possam corresponder à realidade de alguns casos, noutros a sua falibilidade poderá não ser percebida a tempo de evitar que as reduzidas expectativas quanto às necessidades e/ou capacidades desses trabalhadores tenham como consequência a criação de condições de trabalho que, por serem pouco desafiantes e pouco motivadoras, lhes criem insatisfação, desencorajem os seus investimentos e funcionem como incentivos informais para a reforma.

Pode, contudo, acontecer também o inverso. O trabalhador sénior pode ver-se colocado em situações de desafio e mudança tão radicais que se tornem paralisadoras e que, eventualmente, o induzam a desejar a reforma. Depois de anos de sucesso conseguido à custa de um certo conjunto de competências, perceber que elas deixaram de servir e que é necessário desenvolver competências novas pode, efectivamente, perturbar estes indivíduos. Mesmo que a formação seja reconhecida por estes trabalhadores como a solução para o problema da insuficiência dos seus conhecimentos, talvez não seja improvável que alguns não reconheçam autoridade ou legitimidade ao formador dada a sua menor experiência de vida, que sintam um certo desconforto pelo facto de serem ensinados por indivíduos mais jovens e que revelem até alguma ansiedade e preocupação quanto à própria situação de formação, não só porque a sua última experiência de aprendizagem formal pode ser muito remota mas também porque pode surgir alguma descon-

fiança relativamente às motivações e intenções dos empregadores quando decidem deslocá-los do posto de trabalho para a sala de formação. Todavia, se não emprenderem um esforço no sentido de acompanhar, através da formação, a evolução técnica dos seus postos de trabalho, estes trabalhadores arriscam a tornar-se dispensáveis quando os indicadores económicos da empresa aconselharem a requalificação da força de trabalho.

Mas como se assinalou nem sempre os empregadores estão preocupados em proporcionar aos trabalhadores com mais idade condições para a sua actualização. Alguns dos mitos quanto a uma certa saturação, desinteresse ou incapacidade para o trabalho por parte de indivíduos com mais anos de experiência profissional, talvez contribuam para que, por vezes, os empregadores minimizem o impacto da reforma e a adaptação que ela implica (Greller & Stroh, 1995) e se precipitem para decisões que se concretizam na antecipação da reforma dos trabalhadores com mais idade. Sendo uma boa solução para a empresa (que assim se poderá demitir do pagamento de uma indemnização mais avultada), é simultaneamente vista como aliciante para o trabalhador já que existe a convicção de que a reforma representa a hipótese de usufruir de prazeres dos quais o indivíduo se vira privado durante uma vida inteira de trabalho.

A julgar por resultados da investigação acerca das expectativas face à reforma, a boa intenção ao abrigo da qual os trabalhadores mais idosos são passados à reforma, é verdadeiramente falaciosa. Os estudos demonstram que, de um modo geral, as expectativas aparecem mais centradas nos potenciais negativos da reforma (Gall & Evans, 2000). Os indivíduos sobre-estimam os problemas (de saúde ou financeiros, por exemplo) e subestimam as vantagens da reforma, antecipam mais dificuldades financeiras e menos prazer interpessoal (Perry, 1980) e receiam mesmo vir a adoecer subsequentemente à reforma (Ekerdt & Bosse, 1982). Além disso, não pode presumir-se que todos os indivíduos experienciem a reforma como uma transição de vida positiva e que todos possam vir a sentir-se felizes na reforma. Sabe-se, por exemplo, que o grau de identificação com a profissão, com a empresa e com o trabalho enquanto actividade produtiva é um factor preponderante na qualidade do ajustamento à reforma podendo a reforma ser um acontecimento especialmente aversivo para indivíduos que têm no papel profissional um esteio da sua identidade (Carter & Cook, 1995). Custa ainda mais acreditar que a transição para a reforma seja indolor se, em vez de ser o resultado de um desejo ou preferência, for o produto de alguma forma de coacção.

Empregadores que não se mostrem capazes de rever os seus estereótipos em relação à saúde, ao desempenho e à produtividade de trabalhadores seniores e que não tomem iniciativas no sentido do desenvolvimento profissional destes indivíduos e do aproveitamento das suas valias e qualidades específicas, podem incorrer no erro de reformar prematuramente activos extremamente valiosos do ponto de vista dos seus recursos pessoais só porque deixaram de ser jovens. Embora as lições da experiência sejam difíceis de documentar, são elas que, afinal, dotam os indivíduos da excelência que sempre faltará aos principiantes.

São estas razões que, por um lado, derivam do actual contexto histórico, económico e social e que, por outro lado, remetem para certas dissonâncias entre os projectos individuais e organizacionais de reforma, as que explicam o interesse de abordar o tema da transição para a reforma reflectindo sobre as formas através das quais a formação profissional poderá otimizar as condições em que se decide a saída dos indivíduos do mercado de trabalho. No seu essencial, a discussão que se segue visa chamar a atenção para os efeitos potencialmente adversos que poderão resultar, quer para os indivíduos, quer para as empresas quer para a sociedade, do afastamento dos trabalhadores seniores dos contextos de trabalho ante a alternativa da sua integração no contingente de reformados. A problematização das questões relativas à reforma dos trabalhadores seniores servirá de pano de fundo à ideia de que talvez através da formação, novos horizontes se possam abrir para indivíduos que, tendo uma forte identificação com o trabalho, não se revêem no estatuto de reformado consumidor de lazer. Também para empresas que pretendam afirmar-se pela solidez da sua cultura e pela aposta no seu capital humano, a perspectiva de reter os trabalhadores seniores envolvendo-os em processos de tutoria e no papel de agentes de formação talvez possa revelar-se mais profícua que a simples aplicação de medidas de reforma. Também a sociedade ficará a ganhar se as gerações mais antigas de trabalhadores puderem cumprir, na interacção com os mais jovens, em situação de prática assistida, o seu mandato de transmissão cultural do significado do trabalho enquanto actividade através da qual os indivíduos ao mesmo tempo que se realizam podem contribuir para o bem-estar social geral.

As implicações da reforma no plano individual

Para muitos trabalhadores, a decisão de reforma é um problema cuja resolução consiste basicamente na identificação da melhor altura ou oportunidade para se reformarem. Se alguma séria dificuldade se levanta a este nível é a de lidar com a crescente necessidade de escolher o momento de parar de trabalhar dado que essa é uma decisão raramente reversível. Tendo escolhido

reformular-se, não será mais tarde fácil regressar ao trabalho e desempenhar um papel semelhante ao que foi deixado. Além disso, a decisão de reformar-se envolve frequentemente uma combinação complexa de considerações pessoais e situacionais (Han & Moen, 1999). Muitas vezes é encarada com ambivalência e nem todos os trabalhadores estarão absolutamente seguros de que querem parar de trabalhar para sempre. Para alguns dos que decidem reformar-se a reforma pode também constituir uma escapatória socialmente aceitável e psicologicamente segura que os alivia de situações de emprego pouco satisfatórias ou de carreiras pouco gratificantes (Greller & Stroh, 1995).

Coexistindo com esta tendência para o alargamento da gama de escolhas individuais relativas ao *timing* da reforma (Han & Moen, 1999), encontram-se outras situações nas quais a reforma, em vez de ser ponderada e reflectida em função de factores ligados à vontade individual, surge como um constrangimento súbito e externamente imposto. Neste caso, a formalização do estatuto de reformado não decorre de uma iniciativa espontânea ou de uma decisão planeada do indivíduo mas é determinada situacionalmente e não tem em conta as suas preferências e o seu projecto pessoal. Assim acontece, por exemplo, quando por motivo de acidente ou de doença os indivíduos se vêem confrontados com um problema fisiológico ou anatómico incapacitante para o trabalho, embora no contexto desta comunicação, nos interessem mais as situações em que, por pressões organizacionais mais ou menos explícitas, o indivíduo em idade de reforma se vê obrigado a desvincular-se da empresa na qual trabalha.

No plano individual, facilmente se depreende quais as consequências para a qualidade de vida psicológica e também para a economia familiar de uma interrupção não planeada, abrupta e definitiva da vida activa, sobretudo no caso de indivíduos fortemente vinculados ao trabalho e/ou com condições de vida precárias de um ponto de vista económico.

A profissão não só é fonte de rendimento e sustento mas é também um domínio relativamente ao qual o indivíduo avalia as suas competências, os seus interesses, os seus valores, os seus comportamentos, as suas realizações. É por isso, uma fonte fundamental de identidade para pessoas de todas as idades. Contudo, quanto mais longa e mais satisfatória tiver sido a experiência de relação com o mundo do trabalho, maior a dependência que o indivíduo cria do trabalho para a definição de si próprio, ou, dizendo de outro modo, maior será a saliência psicológica do trabalho enquanto domínio central de identidade e de realização pessoal (Brewington & Nassar-McMillan, 2000).

O desenvolvimento vocacional e o envolvimento profissional aumentam à medida que a identidade vocacional se alarga e diferencia (à medida que incorpora percepções de mais capacidades, competências, conhecimentos, valores experiências e motivações) numa espiral auto-reforçadora de experiências de êxito no trabalho (Hall & Mirvis, 2000). Indivíduos pertencentes a escalões etários mais avançados, em cuja trajetória profissional tenham predominado experiências de sucesso pessoalmente significativas, poderão confrontar-se com algumas dificuldades se, por qualquer razão que transcenda a sua vontade, se virem colocados perante uma qualquer situação que introduza uma descontinuidade indesejada na sua relação com o trabalho.

É assim de esperar que, conseqüentemente a mudanças inesperadas como as que estão associadas a inovações tecnológicas ou a flutuações nos resultados financeiros das empresas, que tornem impossível a manutenção de um dado emprego, o indivíduo veja afectado o seu sentido de pertença e identidade e que, face à perda desse papel saliente da sua existência, ocorra alguma degradação a nível do seu bem-estar psicológico (Bradford, 1987). Tendo passado 20 ou mais anos a construir uma identidade profissional vinculada a uma organização ou a um grupo de colegas, ficar de repente só consigo próprio, inteiramente responsável pela definição das suas rotinas e objectivos, pode ser extraordinariamente problemático (Hall & Mirvis, 1995).

Quer o indivíduo esteja a iniciar uma carreira ou a atingir o fim de uma vida de trabalho, sabe-se que o bem-estar psicológico é fortemente influenciado pelo sentido pessoal de controle e pela diversidade de escolhas. O trabalho pode ganhar ainda mais importância na altura em que a oportunidade de trabalhar ameaça escapar. Talvez por isso, indivíduos com idade mais avançada que têm condições para implementar a decisão de continuar a trabalhar apresentem um grau de investimento no trabalho mais elevado do que os seus parceiros mais jovens (Greller & Stroh, 1995). Trata-se de dados que deixam antever quão traumática para os indivíduos e quão problemática para as empresas poderá ser uma saída não programada do mercado de trabalho.

Alguns dos modelos de desenvolvimento vocacional (Super, 1980; 1990) assumem que, na sua vida profissional, os indivíduos percorrem uma série de estádios (definição dos objectivos de carreira, estabelecimento, ascensão vertical na organização, estabilidade, reforma) sequenciais e de progressão linear. No caso dos adultos com mais idade, a manutenção dos objectivos profissionais durante um certo período de tempo e o posterior declínio da motivação para o trabalho é, segundo estes modelos, o padrão previsível. Os últimos anos são descritos como um período de tranquilidade e as carreiras depois da meia idade são vistas como dominadas pelo desinvestimento. O

estádio de declínio, que começa usualmente por volta dos 65 anos, é apresentado como um período de desaceleração da vida profissional caracterizado pelo planeamento da reforma, pela transferência das tarefas para colegas mais novos, pela experiência de reforma, e por uma diminuição da energia e do interesse pela ocupação. Trata-se, como é evidente, de uma concepção do desenvolvimento vocacional completamente desfasada das experiências que contemporaneamente tipificam as trajectórias profissionais dos indivíduos e que revela reminiscências das visões da escola de gerontologistas a qual defende a ideia de que o envelhecimento para ser equilibrado e saudável implica o desligar das coisas da vida e a aceitação da morte (Bejian & Solomone, 1995).

Embora alguns investigadores refiram um sentimento de resignação à situação profissional e até uma certa apatia nas aspirações profissionais de homens na meia idade, outros descrevem esta fase do ciclo de vida como um período de superenvolvimento com o trabalho em termos de tempo e de produtividade. Parte deste grande envolvimento pode ser explicado pela proximidade da reforma e pela necessidade de garantir a segurança financeira indispensável à sobrevivência no futuro (Tamir, 1987). No caso das mulheres a sua elevada participação na vida familiar e as consequências que resultam da competição entre os papéis familiares e o papel profissional leva a que as mulheres atribuam à reforma um significado diferente dos homens (os homens vêem a reforma como uma transição de vida que separa duas fases da sua vida ao passo que as mulheres salientam a continuidade na sua vida nos períodos pré e pós reforma). As discontinuidades resultantes da priorização do papel maternal, assim como a discriminação sexual de que são vítimas no mercado de trabalho, resultam muitas vezes em reformas mais reduzidas no caso das mulheres, pelo que razões financeiras podem também explicar que as mulheres se mantenham no activo até fases mais tardias (Mazimiliane & Stanley, 1999). Todavia, mesmo que o que esteja em causa, no caso do maior envolvimento de homens e mulheres a partir da meia idade na actividade profissional, seja a preparação das condições económicas da sua vida na reforma, o que importa assinalar é as implicações de um possível superinvestimento no trabalho na própria qualidade do ajustamento à situação de reforma nos seus aspectos não financeiros.

Na medida em que a identidade pessoal está bastante ligada à profissão é natural que, em reacção à perda de uma actividade/papel que terá tido uma função estruturante do seu tempo, que lhes terá permitido desenvolver um certo padrão de auto-estima, que poderá ter-se constituído como a mais importante fonte de contacto interpessoal, que terá gratificado uma parte

importante das suas necessidades psicológicas e que lhes terá permitido manter um certo estilo e qualidade de vida, os indivíduos apresentem sintomas de depressão e ansiedade próximos de um quadro psicológico de luto. Os efeitos desta perda podem mesmo estender-se a longo prazo, se os sentimentos de alienação e a perturbação pessoal que dela resulta bem como eventuais reduções que o seu rendimento venha a sofrer, criarem alguns obstáculos ao envolvimento com outras actividades satisfatórias (Atchley, 1975; Brewington & Nassar- McMillan, 2000).

A reforma poderá mesmo constituir-se para alguns como o ponto a partir do qual se inicia um processo de contagem decrescente dos anos que restam podendo provocar danos dificilmente recuperáveis no bem estar físico e psicológico se os indivíduos não identificarem formas de realização pessoal com algum grau de similaridade com as suas experiências de vida anteriores à reforma (Kim & Feldamn, 2000). Segundo alguns autores (Atchley, 1989 *cit In* Kim & Feldman, 2000), a transição para a reforma será menos dolorosa quando as mudanças que ela implicar forem mínimas. Na perspectiva destes especialistas, o ajustamento à reforma será favorecido por situações nas quais predomine alguma continuidade entre as experiências vividas antes e após a reforma ao nível 1) da estrutura (que corresponde à satisfação da necessidade de manter rotinas que preencham o tempo de formas próximas das que lhes são mais familiares e à necessidade de ritmo e de desafio), 2) da participação em actividades não profissionais (que corresponde à manutenção dos investimentos ou envolvimento acrescido em actividades anteriormente valorizadas), e 3) dos contactos e interacções sociais (envolve a procura de oportunidades alternativas de relacionamento interpessoal no contexto da família, de pares, da comunidade, etc.).

Assim, quanto mais tempo o indivíduo tiver permanecido no mercado de trabalho, quanto mais gratificante e significativa tiver sido para si a experiência laboral e quanto mais o papel de trabalhador tiver sido investido por si em detrimento de outros papéis da existência mais dificuldades de adaptação psicossocial a reforma virá a implicar se o indivíduo não escolher ocupações comparáveis à que deixa. Indivíduos com elevada identificação com o papel de trabalhador tenderão a beneficiar se, nas suas vidas, a continuidade for assegurada pela sua implicação nalguma forma de trabalho (Kim & Feldman, 2000). Entre aqueles para quem a auto-estima está altamente suportada pelas realizações profissionais, a dedicação a algum tipo de trabalho será mesmo desejável. Coloca-se a questão de saber qual poderá ser a fonte dos desafios que são indispensáveis ao sucesso e ao desenvolvimento psicológico destes indivíduos se as razões que levam os empregadores a

“livrar-se” deles são praticamente as mesmas que irão entravar a sua re-colocação no mercado de trabalho. Que outras hipóteses poderão ser oferecidas ao trabalhador em alternativa à retirada completa do mercado de trabalho, que evitem que a reforma tenha como efeito co-lateral a estagnação e a focalização do indivíduo em si próprio ou o desespero e o mal estar psicológico?

Para os que se encontram entre os 55 e os 70 anos, certos métodos faseados de reforma poderão permitir alcançar alguma continuidade estrutural e interpessoal e, ao mesmo tempo, dar resposta às necessidades desenvolvimentais dos trabalhadores seniores. O papel profissional/de trabalhador poderá ser reconfigurado temporal e funcionalmente na própria organização em que o indivíduo trabalhou nos últimos anos, de um modo sensível às características do nível de desenvolvimento da sua identidade. O perfil de funções e atribuições do trabalhador sénior poderá assim ser reformulado de forma a proporcionar-lhe oportunidades críticas para o seu desenvolvimento pessoal, isto é, experiências nas quais se possam concretizar as necessidades de dar e ensinar que caracterizam as tarefas da generatividade (Erickson, 1963; 1968; 1980).

É precisamente aqui que a formação pode assumir um papel de destaque. Dado que a partir da meia idade, os indivíduos tendem a estar focados na forma como, através da orientação e preparação das gerações mais novas, poderão contribuir para a sociedade (Erickson, 1963; 1968; 1980)., a valorização da vertente relacional e interpessoal do papel de trabalhador poderá ser um excelente veículo para a satisfação da necessidade generativa dos indivíduos. Criando-se condições, nomeadamente através da organização de módulos de formação pedagógica, para se tornarem consultores, mentores, tutores ou formadores dos trabalhadores mais jovens, os trabalhadores seniores poderão encontrar na actividade formativa e na modelagem dos mais novos uma forma simultaneamente agradável e útil de contribuir para o futuro servindo-se do seu passado para influenciar as gerações seguintes.

Na medida em que a possibilidade de investir na formação dos mais jovens reforça a crença de que uma carreira inteiramente nova é um projecto realista em qualquer idade, esta forma de gradualizar a saída do mercado de trabalho pode também promover o desenvolvimento destes trabalhadores na direcção da integridade (Erickson, 1963, 1968, 1980). Se, na revisão do vivido, o indivíduo concluir que não conseguiu alcançar determinados objectivos fundamentais, é provável que se sinta mais motivado para experimentar outras possibilidades e arriscar outros projectos se a sua perspectiva em relação ao futuro não for a “do pouco tempo que resta” – uma perspectiva que poderia ser desanimadora e vir a comprometer novos recomeços -,

mas se o tempo for visto como um recurso que, exactamente por ser finito, não deve ser desperdiçado na espera pelo fim mas investido na realização dos fins sem os quais a história de vida ficaria incompleta.

Para o trabalhador sénior, a formação dos mais jovens pode ser uma via de continuidade em relação ao seu passado histórico, que além de se poder constituir como uma modalidade interessante de transição para a reforma, pode também funcionar como um estímulo ao desenvolvimento da sua identidade pessoal e ao desenvolvimento da empregabilidade e dos hábitos de trabalho das novas gerações.

A importância dos trabalhadores seniores para as empresas e para a sociedade

O perfil demográfico da população portuguesa e, em particular, a composição etária da população activa, embora sendo um factor de natureza macrosocial, pode ajudar-nos a perspectivar a questão do estatuto social e empresarial do trabalhador sénior bem como a questão do *timing* da reforma.

Com o aumento da esperança de vida, a representatividade demográfica de indivíduos com mais de 50 anos (que rondará cerca de 7 da população total) é, desde logo, um dado que não nos pode deixar indiferentes às necessidades e potenciais específicos deste segmento da população. Trata-se de uma franja social que é significativa pela sua proporção numérica e pelo seu papel social de tal forma que tem vindo a inspirar certas políticas governamentais em torno das questões da reforma.

No quadro da discussão acerca das consequências de uma estrutura populacional envelhecida, certamente que o critério estatístico se torna um indicador preocupante antes de mais para o orçamento de Estado, especialmente se confrontado com os valores relativos à considerável percentagem de jovens desempregados ou à procura do primeiro emprego. Face ao problema do desemprego e da precariedade do emprego juvenil, e adoptando uma perspectiva meramente economicista, pode questionar-se qual será a solução preferível: se manter por mais tempo as gerações mais velhas no mercado de trabalho dadas as dificuldades dos mais novos em contribuir regularmente para os fundos públicos indispensáveis ao cumprimento das obrigações sociais do Estado; ou antecipar a reforma dos trabalhadores mais idosos garantindo assim a abertura de vagas no mercado de emprego para a inserção profissional dos jovens. Nesta ordem de ideias, a flexibilização da idade da reforma (antecipação e/ou o adiamento da reforma), embora

surjam como medidas destinadas a evitar a falência do sistema de segurança social, têm implicações na própria estrutura do mercado de trabalho.

Esta mesma lógica, pelo menos no que se refere à substituição das velhas pelas novas gerações no mercado de trabalho, está também de certo modo presente nas políticas de gestão que dominam o meio empresarial. Para muitos empregadores, a reforma revela-se uma medida vantajosa do ponto de vista financeiro que permite às organizações delegar no Estado-Providência uma parte importante dos encargos de segurança social de trabalhadores na meia idade quando as empresas se encontram em risco ou situação de crise. O recurso a planos estratégicos de emergência, na maioria das vezes orientados para a contenção de custos, frequentemente dá lugar à implementação de medidas de *downsizing* na sequência das quais um número significativo de indivíduos são forçados a abandonar precoce e, muitas vezes também definitivamente, o mercado de trabalho sem terem podido planear e preparar-se antecipadamente para essa saída.

Os trabalhadores que se encontram no limiar da reforma são, em grande parte dos casos, os primeiros a serem afectados por estes procedimentos de gestão de recursos das empresas, sobretudo quando ele passa pela redução de efectivos. Em primeiro lugar, são esses trabalhadores os que, habitualmente, auferem salários mais elevados pelo que a sua saída se mostra conveniente ante a perspectiva de poder proceder-se à contratação de trabalhadores mais jovens, com mão de obra a mais baixo custo, e, portanto, mais compatível com os objectivos de recuperação ou de expansão económica da empresa. Por outro lado, parece existir a crença de que a reforma é um acontecimento apropriado e até desejável para esses trabalhadores, justificado não só pela sua idade cronológica mas também pela perda de capacidades funcionais que se lhe encontram associadas. Finalmente, esta opção dos empregadores é também de algum modo encorajada pelo próprio enquadramento legal da reforma que, com relativa facilidade, pode tornar-se um dispositivo legitimador de práticas organizacionais discriminadoras que nem sempre serão sensíveis às necessidades individuais. Os empregadores acabam assim por servir-se das definições legais de reforma e pré-reforma como instrumentos ao abrigo dos quais a dispensa de trabalhadores com mais idade se torna, no imediato, financeiramente mais compensadora e socialmente também mais aceitável.

Obviamente, que aqui não se pretende emitir qualquer juízo de valor quanto à natureza das decisões administrativas que caracterizam o funcionamento das empresas em momentos de arrefecimento económico. Admite-se até que, em circunstâncias de grande vulnerabilidade financeira, e em situa-

ções nas quais uma grande parte dos postos de trabalho poderão estar ameaçados, não haja grandes alternativas a essa lógica de acção. Quando o que está em causa é a sobrevivência da própria empresa, a utilização dos mecanismos legais tutelados e disponibilizados pelo Estado, pode até resultar em benefício dos próprios trabalhadores devendo, por isso, ser positivamente encarada.

Face ao conjunto de transformações que se têm verificado nas formas tradicionais de organização do trabalho, nos ambientes de trabalho e nas próprias práticas empresariais, estes dados servem, sobretudo, para se perceber como é cada vez menos plausível um cenário no qual o aumento da esperança de vida corresponde linearmente a um período mais longo de manutenção no mercado de trabalho. O processo de envelhecimento e as mudanças que supostamente ele acarreta ao nível do desempenho dos indivíduos, continuam a influenciar a atitude dos empregadores em relação aos trabalhadores mais velhos. A discriminação por motivo da idade é mesmo uma das muitas razões pelas quais alguns dos trabalhadores que gostariam de continuar a trabalhar se vêem compelidos à reforma e que muitos dos que querem obter um novo emprego desistem de o procurar (Greller & Stroh, 1995).

A idade funciona, assim, como um factor majorante na determinação do valor de mercado dos trabalhadores, que torna mais atraente, porque financeiramente mais rentável o investimento nos indivíduos mais jovens comparativamente aos que se aproximam da meia idade. Na medida em que a idade e a experiência se correlacionam, seria de esperar que o valor de um trabalhador aumentasse com a idade. Verifica-se, porém, a inexistência de uma correspondência entre a longevidade de um trabalhador e o grau no qual os seus saberes e competências são valorizadas no contexto das empresas. Quer ao nível social quer ao nível organizacional, (sobre)representa-se o envelhecimento como um processo degenerativo, de declínio progressivo de aptidões físicas e psicológicas, que tende a debilitar a capacidade de trabalho dos indivíduos e a reduzir o seu valor produtivo (Greller & Stroh, 1995). A representação dominante do trabalhador mais idoso é o do indivíduo pouco saudável, lentificado em termos cognitivos e motores, asténico, mais propenso a acidentes de trabalho e períodos mais longos de absentismo, intolerante à supervisão ou demasiado dependente, pouco flexível e com grandes dificuldades de adaptação à mudança, pouco hábil na utilização das novas tecnologias e resistente à formação (Sterns & Miklos, 1995)

Algumas destas características terão, certamente, algum fundamento e corresponderão até, pelo menos nalguns casos, a preocupações realistas dos

empregadores. Assim parece acontecer relativamente à expectativa de problemas ao nível da segurança no trabalho (indivíduos com mais idade têm menos acidentes de trabalho que os seus colegas mais jovens mas os acidentes quando se verificam são mais graves e mais fatais), de custos de saúde mais elevados e de necessidades de formação específicas. Outras, correspondem, contudo, a estereótipos e crenças negativas acerca dos trabalhadores mais idosos que podem inclusivamente estar na base de situações de discriminação (Brewington & Nassar- McMillan, 2000; Greller & Stroh, 1995).

É inegável que, a partir da meia idade se registam alterações fisiológicas e psicológicas susceptíveis de introduzir algumas limitações no comportamento do trabalhador. Com o passar dos anos aumenta a probabilidade do indivíduo apresentar uma saúde mais débil, sofrer alguma degradação da capacidade visual e auditiva, apresentar algumas dificuldades ao nível da memória, registar uma diminuição da força física e da coordenação motora, se tornar mais susceptível a fracturas ósseas e apresentar tempos de reacção mais longos. Trata-se de sinais de deterioração cujo aparecimento poderá ser mais ou menos precoce, poderá ser mais gradual ou mais insidioso, que poderão ser mais ou menos severos mas que são inerentes ao próprio processo de desenvolvimento adulto. Importa, no entanto, salvaguardar que apesar da probabilidade com que tais problemas podem emergir com o avançar da idade, não é certo que em todos os casos eles vulnerabilizem o indivíduo a ponto de diminuir a sua performance, a sua produtividade ou o seu envolvimento com o trabalho.

A idade cronológica de um trabalhador não é um critério suficiente na determinação do seu ajustamento a um dado posto de trabalho. Não só se verificam diferenças individuais no grau no qual a idade se traduz na perda de capacidades funcionais como as implicações dessas perdas, nos casos em que objectivamente existam, devem ser estimadas em função da natureza específica das tarefas que estão atribuídas aos indivíduos que as sofreram (Sterns & Miklos, 1995). Muitas das dificuldades podem nem chegar a limitar o desempenho do trabalhador se não forem relevantes para a função que ele desempenha. As incapacidades que possam vir a apresentar podem não os impedir de continuar a trabalhar e de serem eficientes na execução do seu trabalho.

De todos os aspectos que mais parecem estar afectar o valor de mercado dos trabalhadores com mais idade, a relação destes trabalhadores com as tecnologias de Informação e Comunicação é, possivelmente, num contexto de automatização dos processos de produção e de globalização dos mercados

de negócio, aquele que mais se destaca. Se, por um lado, é verdade que as mudanças tecnológicas estão progressivamente a tornar as capacidades físicas menos críticas no desempenho profissional não pode, por outro lado, ignorar-se o facto de que a tecnologia pode também minimizar o grau no qual a experiência está associada à idade.

Actualmente, o valor de um trabalhador não é só proporcional à quantidade de anos de dedicação ao trabalho nem ao volume de saberes proporcionados pela experiência profissional. Ele depende do investimento que o trabalhador esteja disposto a fazer na actualização dos conhecimentos e competências desenvolvidos ao longo do seu itinerário profissional e na aquisição de outros que expandam o seu *know-how* e lhe permitam lidar com as novas exigências dos ambientes de trabalho. Embora a desactualização de competências não seja exclusiva dos indivíduos idosos (num período de rápida mudança tecnológica todos os trabalhadores têm que se adaptar a mudanças na forma como o trabalho é feito) as pessoas com mais idade devem manter as suas competências em dia para continuarem competitivos no mercado de trabalho. Isto pode tornar-se um problema se os empregados mais antigos se mostram relutantes em trabalhar em projectos que requerem novas aprendizagens e se preferirem manter a estabilidade e um sentido de segurança a arriscar. É mais provável que percam a segurança profissional se não se abrirem à aprendizagem de novas competências (Brewington & Nassar- McMillan, 2000). Saliente-se que não abundam, nem a nível privado nem público iniciativas de formação destinadas a trabalhadores idosos e que a existirem não granjeiam a adesão que seria desejável. Ora, trabalhadores que encarem a experiência profissional acumulada como o seu último reduto e que não dêem os passos necessários à valorização do seu capital de adquiridos e ao reforço da sua competitividade estarão, certamente, mais expostos a decisões que resultem na sua exclusão do mercado de trabalho.

Em circunstâncias nas quais o indivíduo se mostre carenciado de formação, não será de estranhar que tanto a idade como a experiência se mostrem desfavoráveis ao trabalhador e que ambos os factores se tornem até penalizadores no acesso a oportunidades de formação. Quando a ênfase é colocada na idade, o que existe é um descrédito na plasticidade e capacidade de aprendizagem dos indivíduos procurando-se evidência dessas limitações nos condicionamentos físicos e nas restrições de natureza mental que se associam ao envelhecimento. Não sendo jovem o trabalhador é considerado inapto para a formação. Por sua vez, a experiência possuída diminui a elegibilidade do indivíduo para a formação seja porque essa experiência é vista como responsável pela consolidação de um *status quo* que encareceu o tra-

balhador (torna-se mais lucrativo substituí-lo por um mais jovem) seja porque se considera que ela produziu uma série de hábitos bloqueadores da abertura do trabalhador à inovação. A crença dos empregadores de que os trabalhadores idosos dada a rigidez do seu funcionamento se revelam terreno pouco fértil à formação, a ideia de que será mais vantajoso investir na admissão e formação de jovens do que em indivíduos com mais idade cujos salários mais elevados comportam mais despesas para a empresa e a percepção de que a reciclagem/formação destes trabalhadores poderá representar um grande esforço para um grupo relativamente pequeno de empregados (Hall & Mirvis, 1995) em nada contribui para a criação de condições promotoras da integração do trabalhador mais idoso. Na falta de formação, nem a experiência que os trabalhadores possuam será suficiente para lhes conferir imunidade e evitar que sejam passados à reforma.

A menor inclinação destes trabalhadores para investir o seu tempo em formação, a dificuldade das organizações em reconhecer e tirar partido dos tributos positivos dos trabalhadores menos jovens bem como a relutância dos empregadores em investir na formação e na reconversão dos trabalhadores seniores poderá ter consequências tão graves quanto a descapitalização das empresas na sua dimensão humana.

É que o afastamento liminar da empresa do indivíduo sénior através do seu encaminhamento para a reforma completa, talvez não só transtorne os projectos de vida do trabalhador como também se revele contraproducente para as próprias organizações. Ao nível das empresas, a ruptura de contratos com trabalhadores no limiar da reforma, embora financeiramente rentável no imediato, é susceptível de afectar negativamente os resultados das mesmas, a médio e longo prazo. Perspectivada a longo prazo, essa é uma opção que pode tornar-se disruptiva ao nível do funcionamento da própria organização já que dela poderá resultar a perda de trabalhadores cujo potencial produtivo, ainda que tenha deixado de poder associar-se a critérios de robustez física, é incomparavelmente superior na dimensão da mestria e das meta-competências (auto-reflexão; auto-aprendizagem; auto-orientação; relacionais) que advêm do maior desenvolvimento pessoal e da experiência acumulada por esses mesmos trabalhadores (Hall & Mirvis, 1995).

Em organizações modernas com um funcionamento do tipo 3F- Free, Fast e Facile- a necessidade crescente de variedade e profundidade de experiências, deveria corresponder a uma maior valorização do trabalhador sénior na medida em que demora bastante tempo a adquirir ambos (Hall & Mirvis, 1995). Parece claramente mais vantajoso para a empresa, e também mais justo para o trabalhador, uma solução intermédia que, ao mesmo

tempo que possibilite ao trabalhador conservar-se no mercado de trabalho e preparar-se mais gradualmente para a situação de reforma, permita às empresas rentabilizar o elevado potencial destes trabalhadores. O perfil do trabalhador modelo para os novos ambientes de trabalho é, justamente, o do trabalhador sénior: um indivíduo possuidor de um sentido claro e coerente de identidade, autónomo, com uma orientação intrínseca para o trabalho, com uma boa capacidade de síntese e integração, capaz de se automotivar, prestável, persuasivo, disposto a cooperar, com hábitos de trabalho sólidos, responsável e consciente das suas limitações, permeável a abordagens alternativas, leal à organização e orgulhoso de nela poder tomar parte. Com competências pessoais mais integradoras e complexas que as de indivíduos jovens, os trabalhadores seniores podem tornar-se um recurso valiosíssimo da própria organização, se o reconhecimento da sua superioridade a esse nível resultar na criação de oportunidades que favoreçam o contacto intergeracional e que permitam às novas gerações de trabalhadores beneficiar da interação com os mais velhos enquanto figuras de identificação disponíveis relativamente ao papel de trabalhador.

A adopção de um sistema flexível de trabalho que, no caso de trabalhadores em idades próximas da reforma, admita a possibilidade de alteração do regime de dedicação a tempo inteiro e que permita aos trabalhadores seniores desempenhar tarefas relacionadas com a função profissional antes assumida, poderá ser uma forma excelente das empresas reterem e manterem no seu *staff* indivíduos bem treinados, fortemente identificados com a cultura da organização e com experiências relevantes no contexto imediato da empresa. O *bridge employment*, ou emprego ponte (Kim & Feldman, 2000), poderá ter na formação um dos principais pontos de apoio já que, como atrás foi referido, as características desenvolvimentais dos trabalhadores seniores os faz orientar-se para a relação com as gerações seguintes e os torna, pelo menos do ponto de vista sócio-afectivo, especialmente disponíveis para a indução e o treino dos mais novos.

Não estando em causa o interesse de uma tal opção, os seus resultados práticos dependerão única e exclusivamente do investimento continuado que as empresas façam no desenvolvimento das competências profissionais destes trabalhadores e das contrapartidas que lhes ofereçam em termos da viabilização dos seus próprios projectos e interesses pessoais. Trabalhadores mais antigos vêem, talvez, menos oportunidades de progressão na carreira o que poderá explicar que se envolvam menos em actividades para quais não antecipem os benefícios dos seus esforços. Á medida que aumentam os anos de trabalho, a satisfação das necessidades de subsistência parece tornar-se

menos urgente. O desejo de controle sobre a situação profissional continua forte mas a experiência mostrou a estes trabalhadores que nem sempre o trabalho árduo conduz a promoções, aumentos de salário ou outras recompensas. As expectativas de alcançar determinados resultados podem diminuir com o passar do tempo mas os objectivos e os valores profissionais dos trabalhadores podem não mudar (Sterns & Miklos, 1995).

Importa assim que as empresas dêem a estes trabalhadores perspectivas realistas acerca do que poderão esperar do seu futuro na empresa e das implicações do novo papel de formadores que poderá vir a ser assumido. À medida que as empresas passam de centros de força de trabalho para estruturas mais fluídas, uma melhor utilização e gestão de uma bolsa de formadores deste género pode vir a tornar-se um componente essencial da política de recursos humanos das organizações (Hall & Mirvis, 1995; Kim & Feldman, 2000). No futuro, o *bridge employment*, pode ser integrado como mais um meio pelo qual tanto os indivíduos como as organizações criam "*boundaryless careers and organizations*" (Arthur & Rousseau, 1996 *cit. In* Kim & Feldman, 2000). A formação, sendo uma condição crítica do sucesso profissional dos indivíduos e do sucesso das organizações, pode tornar-se uma valência fundamental na implementação desta forma distinta de trabalho/emprego para público sénior.

Se, ao nível das empresas, a desvalorização e, mais que isso, a discriminação dos trabalhadores mais velhos poderá comprometer a transmissão de conteúdos da ordem do saber (saber técnico, procedimental) e a transmissão de princípios estruturantes da cultura da organização, também ao nível da sociedade, esta marginalização dos trabalhadores seniores pode ter efeitos perniciosos. Não só afectará, de forma adversa, a qualidade da integração na estrutura social de uma proporção muito significativa de cidadãos, como, em consequência, é susceptível de prejudicar os processos de transmissão cultural de uma certa visão em relação à importância pessoal e social do trabalho. É preciso não esquecer que as heranças culturais em geral e, por conseguinte, também aquelas que se consubstanciam nas atitudes, nos significados e nas crenças vinculadas ao trabalho enquanto domínio de realização humana, encontram nas relações entre gerações um canal de transmissão privilegiado. Isto significa que, na ausência de oportunidades para o contacto intergeracional (mesmo aquele que tem lugar no seio das interações que ocorrem no contexto de trabalhar), poderão ir-se progressivamente degradando o sistema de valores associados ao trabalho de todo um grupo social. Indivíduos que sentem estar a realizar-se e desenvolver-se quando investem na relação com o trabalho, que desejam e estão habilitados a tornar-se

modelos para a identificação dos mais jovens na dimensão profissional e que procurem motivar as novas gerações para a importância do trabalho nas suas vidas, são figuras indispensáveis à viabilidade do projecto de continuidade histórica de uma comunidade, seja ao nível da sua cultura seja ao nível da sua capacidade produtiva. Afastar do mercado de trabalho, estes indivíduos, sobretudo numa altura em que estão psicologicamente mais aptos e disponíveis para cumprir com excelência o mandato social de educação/formação das gerações mais novas, pode ter um custo demasiado elevado para uma sociedade em risco de “destraditionalização” (Giddens, 1997) e cujas principais instituições têm vindo a sentir enfraquecida a sua capacidade socializadora (Tedesco, 2001).

BIBLIOGRAFIA:

- Atchley, R.C. (1975). Adjustment to loss of job at retirement. *International Journal on Aging and Human Development*, 6,17-27.
- Azevedo, Joaquim (1999). *Vóos de Borbuleta - Escola, trabalho e profissão*. Edições Asa.
- Bejian, D.V. & Solomone,P.R.(1995).Understanding midlife career renewal: Implications for counselling. *The Career Development Quaterly*, 44,52-64.
- Bradford, L.P. (1987). Can you survive your retirement? In R.H. Moos (Ed.), *Coping with life crisis: An integrated approach* (pp. 211-219). New York: Plenum Press
- Brewington, J.O. & Nassar-McMillan, S. (2000). Older adults: Work related issues and implications for counselling. *The Career Development Quaterly*, 49, 2-15.
- Carter, M.A.T. & Cook, K. (1995). Adaptation to retirement: Role changes and psychological resources. *The Career Development Quaterly*, 44, 67-81.
- Ekerdt, D.J. & Bosse, R. (1982). Change in self-reported health with retirement. *International Journal of Aging and Human Development*, 15, 213-223.
- Epstein, C. F. & Kalleberg, A.L. (2001) Time and the sociology of work: Issues and implications. *Work and Occupations*, 28, 1, 5-16.
- Erickson, E. H.(1963).*Childhood and Society*. NewYork: Norton.
- Erickson, E. H.(1968).*Identity: Youth and Crisis*. NewYork: Norton.
- Erickson, E. H.(1980).*Identity and the Life cycle*. NewYork: Norton.
- Gall, T.L. & D.R. Evans (2000). Pre-retirement expectations and the quality of life of male retirees in later retirement. *Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 32,3, 187-201.
- Giddens, A. (1997). *Modernidade e Identidade Pessoal*.(2.^a ed.). Oeiras: Celta Editora.

- Greller, M.M. & Stroh, L. K. (1995). Careers in Midlife and beyond: A fallow field in need of sustenance. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 232-247.
- Hall, D. T. & Mirvis, P.H. (1995). The new career Contract: Developing the whole person at mid-life and beyond. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 269-289
- Han, S. & Moen, P. (1999). Clocking out: Temporal patterning of retirement. *The American Journal of Sociology*, 105,1,191-236
- Kim, S. & Feldman, D.C.(2000). Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *Academy of Management Journal*, 43, 6, 1195-1210.
- Mazimiliane, E.S. & Stanley,D.V. (1999). The retiree identity: Gender and race differences. *The Journals of Gerontology*, 54B, 4,207-218.
- Nascimento, I. & Coimbra, J. (2001). O reconhecimento do carácter eminentemente pessoal da problemática vocacional. In Carlos Borrego, Joaquim Luís Coimbra e Domingos Fernandes (Eds.), Construção de Competências Pessoais e Profissionais para o trabalho. Actas do II Encontro Internacional de Formação Norte de Portugal /Galiza. Instituto de Emprego e Formação Profissional, Delegação do Norte.
- Perry, G.(1980). The need for retirement planning and counselling. *Canadian Counsellor*, 14,97-98.
- Richardson, Mary Sue (1993). Work in People's Lives: A Location for Counseling Psychologists. *Journal of Counseling Psychology*, 40, N.º 4, 425-433.
- Simon, J. & Osipow, S. H. (1996). Continuity of career: The vocational script in counseling older workers. *The Career Development Quarterly*, 45,152-162.
- Sterns, H.L. & Miklos, S.M. (1995). The aging worker in a changing environment: Organizational and individual issues. *Journal of Vocational Behavior*,47, 248-268.
- Super, D. E. (1980). A life-span, a life space approach to career development. *Journal Vocational Behavior*, 16, 282-296.
- Super, D. E. (1990). A life-span, a life space to career development. In D. Brown, L. Brooks, & alt.(Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (pp.197-261). S. Francisco: Jossey-Bass.
- Tamir, L.M. (1987). Developmental life transitions: Middle age and retirement. In R.H. Moos (Ed.), *Coping with life crisis: An integrated approach* (pp.179-184). New York: Plenum Press
- Tedesco, J.C. (2001). Jóvenes, construction de la identidad y Educación. Comunicação apresentada na conferência "Jóvenes, construction de la identidad y Educación, Porto, Portugal.