

PROGRAMA SENAI DE AÇÕES INCLUSIVAS: PROJETO SENAI PARA A MATURIDADE



O ENVELHECIMENTO POPULACIONAL BRASILEIRO
E O SEU IMPACTO NO MERCADO DE TRABALHO:
DESAFIOS E OPORTUNIDADES

**PROGRAMA SENAI DE AÇÕES INCLUSIVAS:
PROJETO SENAI PARA A MATURIDADE**

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI

Robson Braga de Andrade
Presidente

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL - SENAI

Conselho Nacional

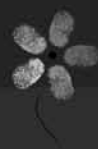
Robson Braga de Andrade
Presidente

SENAI - Departamento Nacional

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti
Diretor Geral

Gustavo Leal Sales Filho
Diretor de Operações

PROGRAMA SENAI DE AÇÕES INCLUSIVAS: PROJETO SENAI PARA A MATURIDADE



**O ENVELHECIMENTO POPULACIONAL BRASILEIRO
E O SEU IMPACTO NO MERCADO DE TRABALHO:
DESAFIOS E OPORTUNIDADES**

© 2011. SENAI - Departamento Nacional

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

SENAI/DN

Unidade de Educação Profissional e Tecnológica - UNIEP

FICHA CATALOGRÁFICA

M527p

Mello, Laura Maria

Programa SENAI de Ações Inclusivas: Projeto SENAI para a Maturidade: o envelhecimento populacional brasileiro e o seu impacto no mercado de trabalho: desafios e oportunidades / Laura Maria Mello, Paula de Rezende Travassos. – Brasília: SENAI/DN, 2011.

139.: il.

ISBN 978-85-7519-472-0

1. Mercado de trabalho 2. População idosa I. Travassos, Paula de Rezende II. Título III. Título: Projeto SENAI para a Maturidade IV. Título : o envelhecimento populacional brasileiro e o seu impacto no mercado de trabalho

CDU: 374.7

SENAI

Serviço Nacional de
Aprendizagem Industrial
Departamento Nacional

Sede

Setor Bancário Norte
Quadra 1 – Bloco C
Edifício Roberto Simonsen
70040-903 – Brasília – DF
Tel.: (0xx61) 3317-9001
Fax: (0xx61) 3317-9190
<http://www.senai.br>

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO

1 ENVELHECIMENTO POPULACIONAL MUNDIAL	13
2 O PERFIL DO NOVO IDOSO BRASILEIRO	27
3 ENVELHECIMENTO POPULACIONAL E O IMPACTO NO MERCADO DE TRABALHO	33
4 LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL E NACIONAL TRABALHO DECENTE PARA TODOS	41
5 O SENAI RESPONDE ÀS TRANSFORMAÇÕES DO MERCADO DE TRABALHO	57
6 O PROJETO SENAI PARA A MATURIDADE	63
6.1 Metodologia	63
6.2 Resultados da Implantação do Projeto	67
6.2.1 <i>O Projeto SENAI para a Maturidade e os Interlocutores do PSAI</i>	67
6.2.2 <i>O Projeto SENAI para a Maturidade e as Indústrias</i>	68
6.2.3 <i>O Projeto SENAI para a Maturidade e a Demanda do Público Acima de 45 Anos</i>	68
6.2.4 <i>O Projeto SENAI para a Maturidade: Turmas Exclusivas ou Inclusivas</i>	70
6.2.5 <i>O Projeto SENAI para a Maturidade e a Implantação de Curso Piloto</i>	70
6.2.6 <i>O Projeto SENAI para a Maturidade e os Programas de Preparação para a Aposentadoria</i>	71
6.2.7 <i>O Projeto SENAI para a Maturidade e a Demanda por Cursos de Informática</i>	72

6.2.8 O Projeto SENAI para a Maturidade: Avaliação	73
7 EXPERIÊNCIAS EXITOSAS	79
7.1 Ações Diferenciadas para o Lançamento do Projeto	79
7.2 Ações Diferenciadas Mediante a Criação de Parcerias	80
7.3 Ações Diferenciadas de Divulgação	82
7.4 Ações Diferenciadas Junto às Indústrias	82
7.5 Ações Diferenciadas em Cursos Regulares	85
7.6 Ações Diferenciadas em Cursos Específicos	87
7.7 Ações Diferenciadas com a União de Vertentes	87
7.7.1 <i>Experiência com Turma de Alunos Idosos e com Deficiência Auditiva</i>	87
7.7.2 <i>Experiência de Docente Deficiente Cidual e Alunos Idosos</i>	89
7.7.3 <i>Experiência de Turma Mista: Idosos e Deficientes</i>	90
7.8 Ações Diferenciadas pelo Uso da Gratuidade	93
7.9 Ações Diferenciadas em Função da Demanda Local	95
7.10 Ações Diferenciadas na Preparação para Aposentadoria - PPA	99
8 RELATOS DE EXPERIÊNCIAS	103
8.1 Relatos de Docentes	103
8.2 Relato de Aluno que Passou a Instrutor	104
8.3 Relatos de Alunos	106
9 CURSOS DE INFORMÁTICA	117
10 PERSPECTIVAS FUTURAS	131
REFERÊNCIAS	137

APRESENTAÇÃO

O PSAI - Programa SENAI de Ações Inclusivas, por meio do projeto SENAI para a Maturidade, objetiva proporcionar ao público acima de 45 anos e idosos, a qualificação e/ou requalificação profissional por meio da educação profissional, visando à inclusão no mercado de trabalho.

Esta inclusão poderá acontecer de diferentes formas que, não necessariamente, a volta ao posto de trabalho onde tenha se aposentado, mas o grande objetivo está em preparar o idoso para enfrentar novos desafios, seja por meio do empreendedorismo, da atuação em áreas de consultoria ou em outras ações que proporcionem o aumento da qualidade de vida.

Dessa forma, o SENAI vai ao encontro das expectativas demonstradas no Brasil quanto ao crescimento populacional das pessoas idosas como afirmou o presidente do IBGE, Eduardo Pereira Nunes, durante a divulgação do terceiro balanço da coleta de dados do Censo 2010: “A queda da taxa de fecundidade e da mortalidade infantil, aliadas à maior expectativa de vida da população, explicam uma mudança do padrão demográfico” (www.ibge.gov.br, 29/11/2010).

Ações nesta área são justificadas, pelo comprometimento do SENAI com os novos dados apresentados pelas pesquisas e que exigem novos direcionamentos à indústria brasileira por meio da exigência de um perfil maduro no quadro de colaboradores. Assim, faz-se necessário acreditar e valorizar o potencial dessa população, considerada idosa, bem como prepará-los para sua reinserção à sociedade.

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti
Diretor Geral do SENAI/DN



ENVELHECIMENTO POPULACIONAL MUNDIAL

1

Envelhecimento populacional é uma alteração na proporção do contingente dos diversos grupos etários no total da população. Se por um lado este fenômeno representa, neste século, uma das maiores conquistas da humanidade, por outro, traz enormes desafios econômicos e sociais.

O mundo está envelhecendo numa rapidez sem precedentes: a população mundial, no ano de 2000, era de 6 bilhões e, nesta data, já se estimava que em 50 anos fôssemos 9 bilhões de habitantes no planeta. Nesse mesmo período (2000 a 2050), passaremos de 600 milhões de pessoas com mais de 60 anos (10% do total da população) para 2 bilhões (22% do total da população) quando, pela primeira vez na história da humanidade, teremos o mesmo percentual de população idosa que o de crianças.

Fato relevante é que o fenômeno de envelhecimento populacional é mais acelerado em países em desenvolvimento: 70% dos 2 bilhões de pessoas com mais de 60 anos, isto é, 1 bilhão e 700 milhões, estará vivendo em países em desenvolvimento. Países como o México, a Nigéria, o Paquistão e o Brasil onde o ritmo acelerado do envelhecimento populacional não vem acompanhado de desenvolvimento socioeconômico, terão que repartir seus escassos recursos para enfrentar as consequências do envelhecimento populacional além de terem que fazer face aos problemas básicos de infraestrutura.

Assim, enquanto os países desenvolvidos tornaram-se ricos antes de envelhecerem, os países em desenvolvimento estão envelhecendo antes de obterem um aumento substancial em sua riqueza (KALACHE; KELLER, 2000).

Para termos uma ideia desse acelerado processo no Brasil, basta pensar que, em 1950, éramos apenas 2 milhões de brasileiros com

60 anos ou mais o que não representava 5% da população total. No entanto, projeções internacionais da ONU estimam que, até o ano de 2025, seremos 32 milhões de brasileiros com 60 anos ou mais.

De acordo com dados do IBGE, o Censo do ano 2000 mostrou que a população brasileira totalizava 170 milhões de habitantes com uma população acima de 60 anos de 14,5 milhões (8,6% de sua população). Até o momento, o Censo de 2010 apenas divulgou, oficialmente, o resultado da contagem da população total 190.732.694 habitantes. Os dados específicos por faixa etária, que nos permitiriam mensurar o aumento da população idosa, estão em processo de análise e serão divulgados, apenas, em julho de 2011.

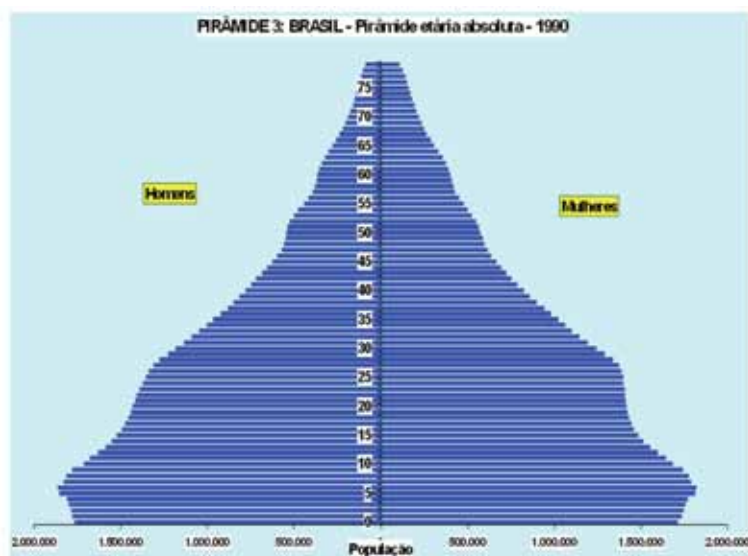
Muito embora ainda não tenhamos os resultados finais deste último Censo, a análise preliminar desses dados, realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, em dezembro de 2010, baseada em projeções da Pesquisa Nacional de Amostragem Domiciliar - PNAD 2009, aponta para uma população de aproximadamente 20 milhões de pessoas idosas, correspondendo a, aproximadamente, 11% da população total.

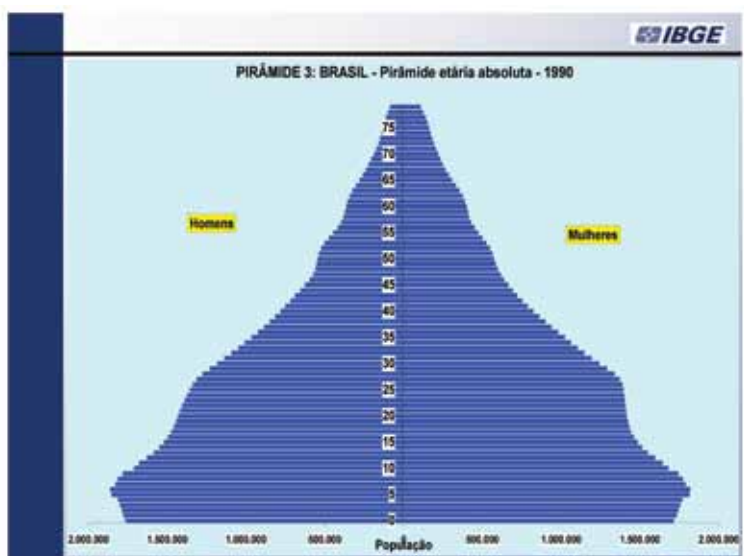
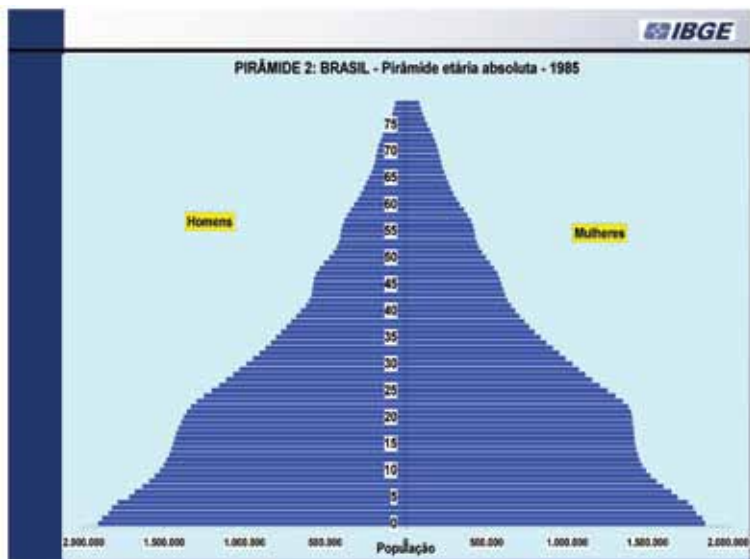
Isto confirma a tendência demográfica em curso no país desde os anos 1970, ou seja, desaceleração no ritmo de crescimento da população e mudanças expressivas em sua estrutura etária, no sentido de seu envelhecimento (IPEA, 2010).

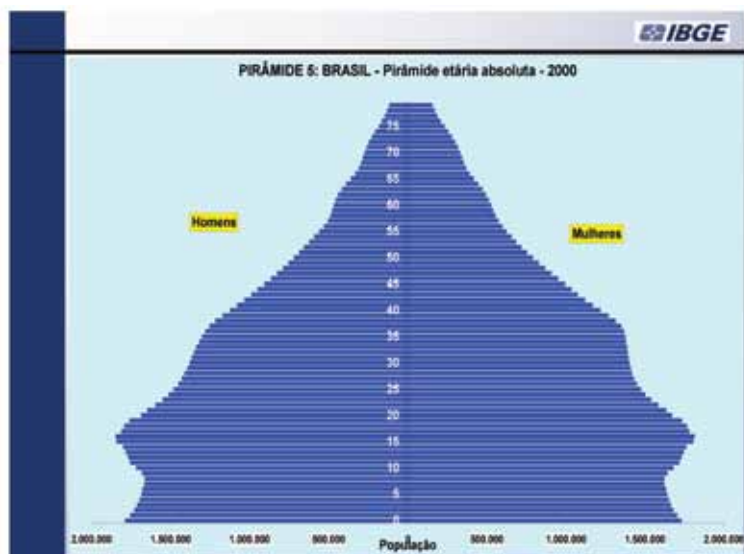
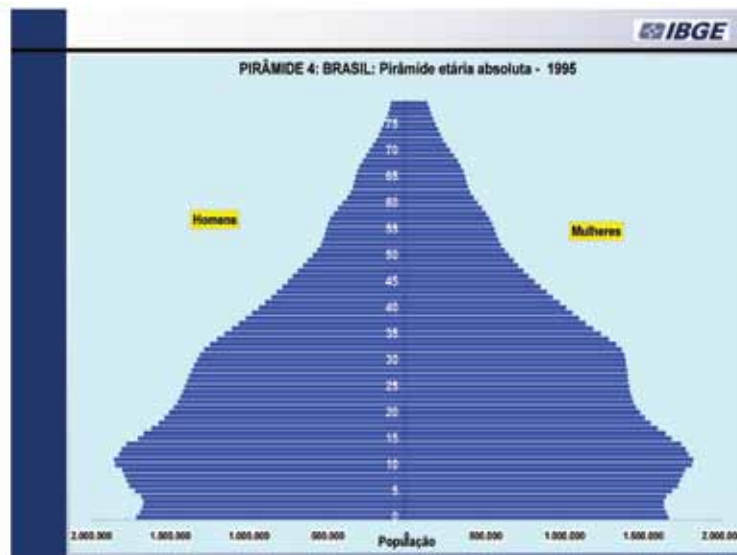
Ou seja, num período de 60 anos (de 1950 a 2010), o Brasil passa de 2 milhões para mais de 20 milhões de habitantes com mais de 60 anos. Isto significa que da 16ª posição mundial como país com maior população de idosos passaremos a ocupar, em 2025, a 6ª colocação no mundo como país com maior contingente de idosos.

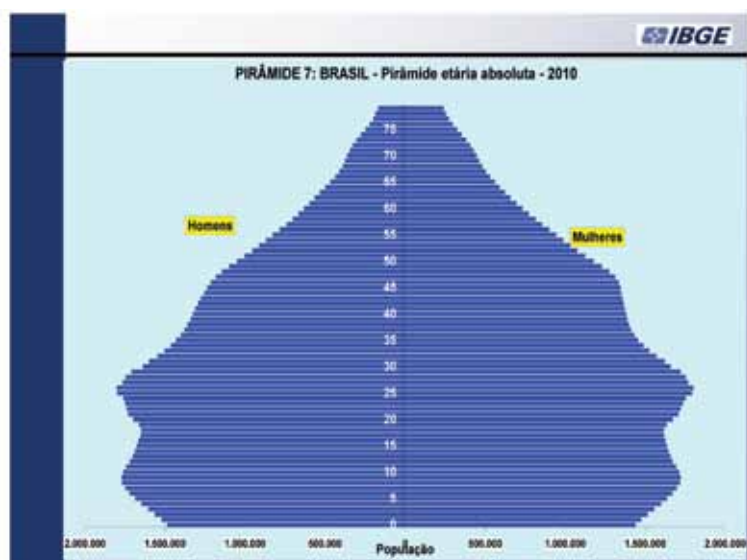
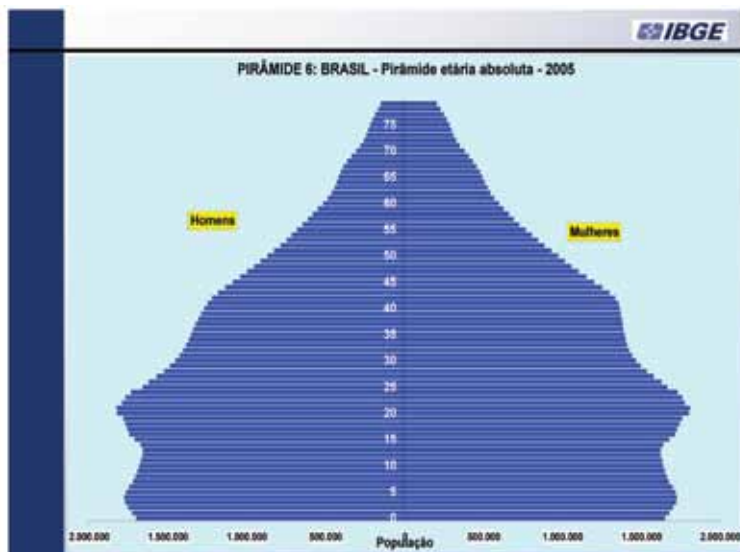
Se a taxa de fecundidade do Brasil continuar caindo (ela já se encontra abaixo do nível de reposição de sua população com média de 1,8 filhos por mulher) ainda poderemos nos surpreender com os resultados finais do Censo de 2010. Afinal, o ritmo acelerado com que o envelhecimento populacional vem se dando, associado aos avanços da tecnologia, em especial no que diz respeito aos avanços na medicina, e consequentemente, no aumento da esperança de vida, faz com que o grupo populacional acima de 60 anos seja o que mais cresça no país, enquanto decresce, em termos absolutos e relativos, o número de crianças e jovens até 24 anos.

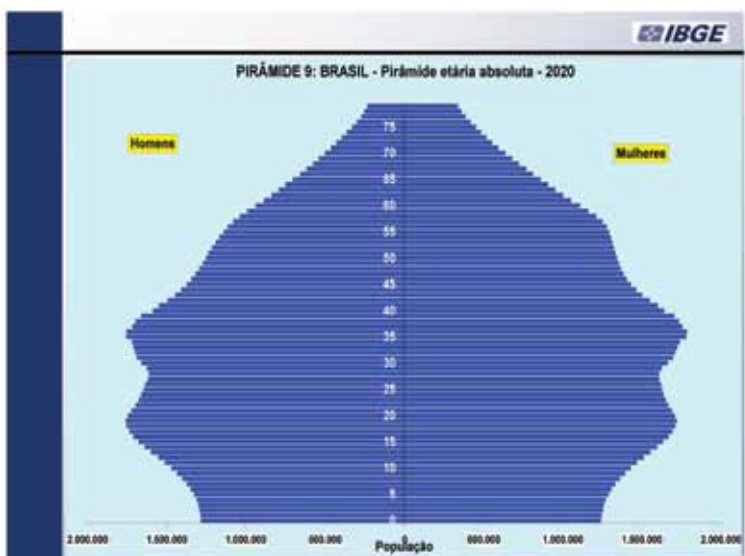
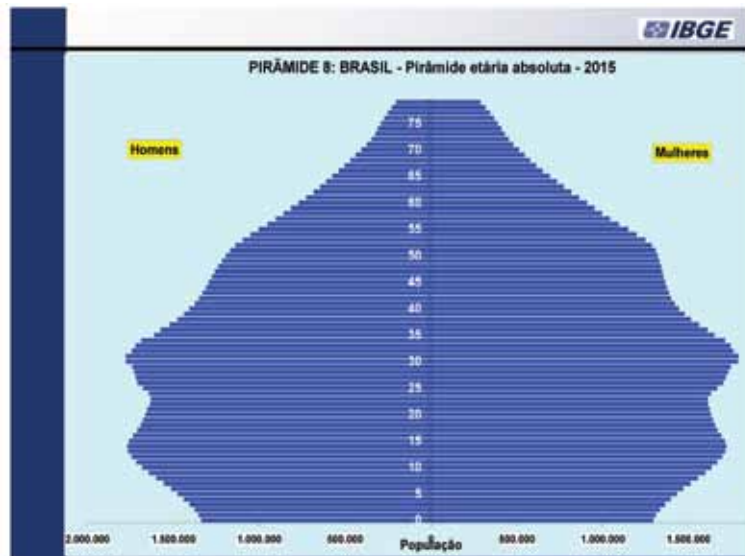
Em um processo visível de inversão da pirâmide populacional que está se regularizando com a base cada vez menor e o topo maior dos anos de 1980 a 2050:

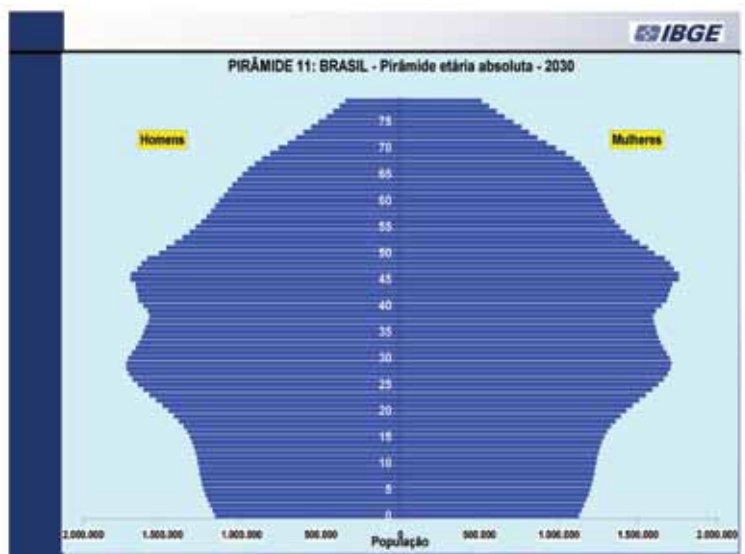
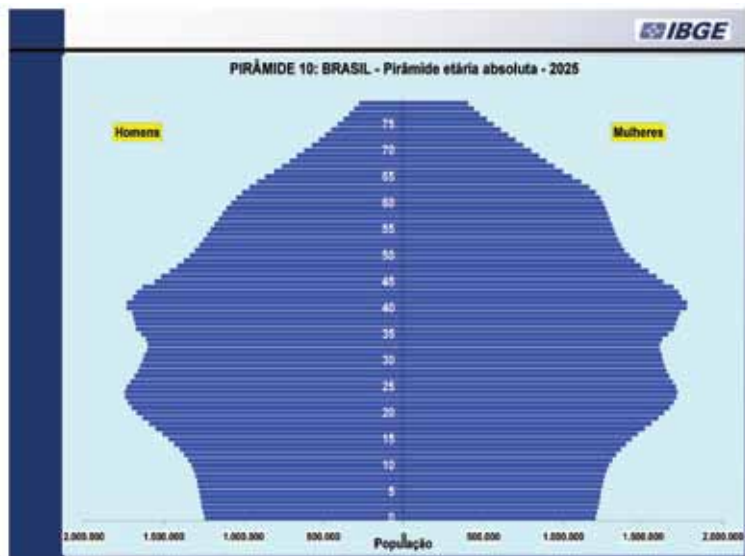


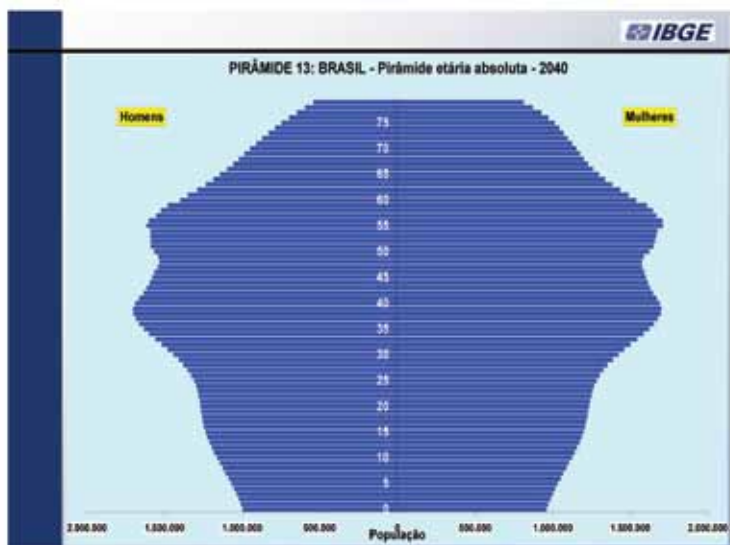
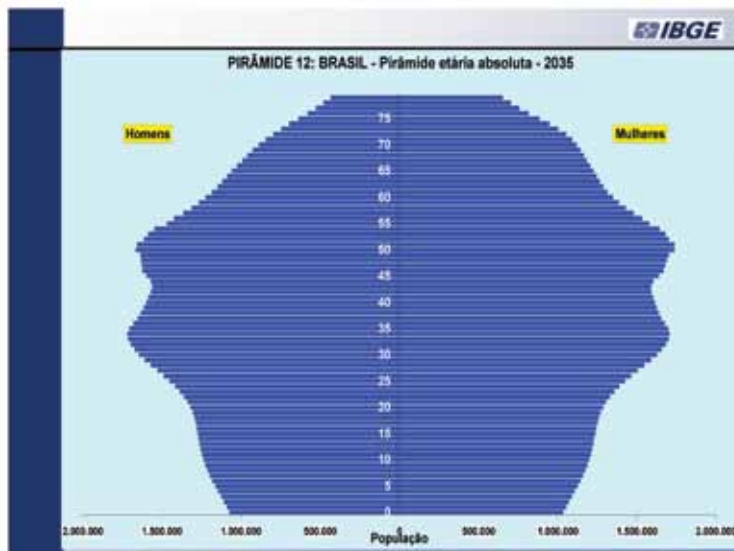


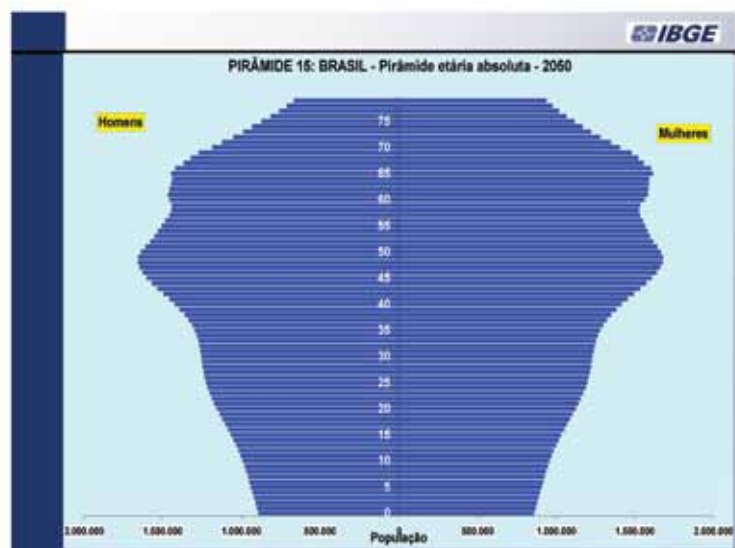
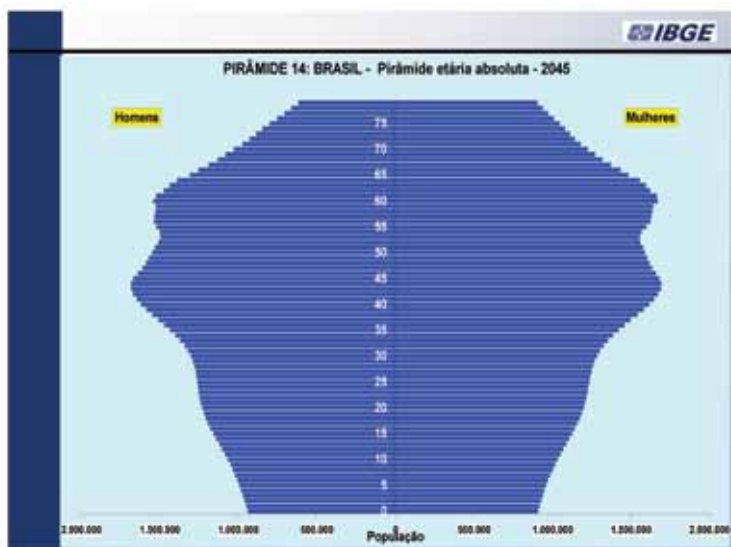












O presidente do IBGE, Eduardo Pereira Nunes, durante a divulgação do terceiro balanço da coleta de dados do Censo 2010 afirmou: “A queda da taxa de fecundidade e da mortalidade infantil, aliadas à maior expectativa de vida da população, explicam uma mudança do padrão demográfico” (IBGE, 2010).

O fenômeno do “super envelhecimento” populacional brasileiro tem repercussões em praticamente todos os domínios do Estado e da sociedade, particularmente nos cuidados de saúde, no mercado de trabalho, nas medidas de proteção social e no crescimento econômico, urgindo o desenho de políticas públicas em todos os setores visando equilíbrio social para todas as gerações.



O PERFIL DO NOVO IDOSO BRASILEIRO

2

A população com 60 anos e mais no Brasil é, predominantemente, urbana e feminina e a proporção de pessoas que vivem sozinhas aumenta a cada ano, tendência verificada desde 1997 quando cerca de 6,7 milhões de famílias unipessoais existentes no país, 40,8% eram formadas por pessoas de 60 anos e mais (PNAD, 2010).

Cabe ressaltar ainda que dentro do grupo de idosos, o segmento que mais cresce é o dos idosos com mais de 80 anos apontando, igualmente, para a necessidade de políticas públicas tanto para o segmento dos idosos ativos e saudáveis, como também para os idosos com níveis variados de dependência baseado na capacidade funcional.

Com esperança de vida média ao nascer de 73 anos de idade, e o afastamento do trabalho se dando entre 60 e 65 anos, os idosos brasileiros terão um alargamento da fase de vida após a aposentadoria, apontando para a necessidade de reinventar esta etapa da vida com atividades culturais, de lazer e também de oportunidades laborais e de manutenção no mercado de trabalho formal, informal, de atividades voluntárias ou de empreendedorismo.

Crescemos ouvindo falar que determinadas atividades não são mais para essa ou aquela idade, no entanto, as alterações demográficas e tecnológicas ocorridas nesse período trouxeram novos desafios que exigem mudanças para uma maior integração e participação social dos idosos.

Portanto, se a globalização é o resultado de um mundo onde a comunicação e os transportes se dão de forma muito rápida, e a internet é um novo universo de comunicação e trânsito de informações, aqueles com dificuldade de conhecimento e domínio desta tecnologia passam a ser considerados os novos iletrados desse século, os chamados anal-fabetos digitais!

O fato é que as novas gerações transitam automaticamente e com grande desenvoltura no universo tecnológico e que o mesmo não se dá com o público adulto e idoso. Enquanto para o primeiro grupo existe uma relação de identificação e fascinação (Pretto, 1996), o segundo grupo experimenta grande dificuldade em entender e lidar com os avanços tecnológicos e acaba convencido de que este mundo não é mais para ele.

A diferença na velocidade do aprendizado e no manejo de novas tecnologias é que delata, nos dias de hoje, as diferenças entre as gerações (*generation gap*).

Mesmo questões básicas como operar o celular, o caixa eletrônico, o controle remoto de TV digital, assim como vários eletrodomésticos modernos, requerem, nos dias de hoje, uma linguagem diferente e conhecimentos específicos. Cansamos de ver pais adultos pedindo auxílio aos filhos para poder manejá-los. E para os idosos? O que esse universo representa?

Se a grande maioria das pessoas idosas demonstra ainda vitalidade e interesse em aprender coisas novas e fazem projetos em busca de uma melhor qualidade de vida é importante percebê-las como sujeitos cognitivamente ativos e a educação como um processo permanente e não mais restrito ao período escolar.

Sabemos também que a habilidade de operar um computador e acessar a internet pode significar importante oportunidade de participação social e inserção no mercado de trabalho nos dias de hoje. Por outro lado, a não inclusão nesse novo universo de relações e comunicações pode se tornar mais um elemento de exclusão social.

O perfil do idoso frente às novas tecnologias

Quem tem hoje 50 anos dificilmente teve avós que ingressaram na faculdade ou mesmo em cursos de extensão oferecidos, atualmente, por grande parte das universidades públicas e privadas do país. Pelo contrário, avós dessa geração recolhiam-se ao aposento ou viviam cuidando de netos. Com suas memórias, revisitavam o passado e contavam histórias. A própria sociedade relegava à pessoa idosa ao “ontem”, dando pouca oportunidade e espaço para participação digna no tempo presente.

De certa forma, o futuro foi sempre considerado como um espaço crucial.





ENVELHECIMENTO POPULACIONAL E O IMPACTO NO MERCADO DE TRABALHO

3

A transição demográfica brasileira (movimento de passagem de altos para baixos níveis de mortalidade e fecundidade) acarreta mudanças rápidas no ritmo de crescimento da população, na distribuição etária e, consequentemente, na oferta de força de trabalho.

Isto porque, de modo geral, a oferta de trabalho de um país é determinada pelo tamanho da população (resultante das taxas anteriores de crescimento vegetativo e migração líquida), pela estrutura da população por idade e sexo determinada pela interação entre fecundidade, mortalidade e migração, e pelo comportamento das taxas de participação (proporção das pessoas economicamente ativas em relação às pessoas em idade ativa) por idade e sexo que, por sua vez, são influenciadas por fatores econômicos, sociais e culturais (OIT, 2009).

Assim sendo, a oferta laboral está, portanto, intrinsecamente relacionada ao seu processo demográfico.

Esse processo exigirá, em um futuro não muito distante, ajustes a fim de que seja contemplado o contingente populacional mais maduro, haja a inserção da mulher no mercado de trabalho, e, com o aumento da expectativa de vida, vise a flexibilidade deste mercado. Estes ajustes deverão contemplar tanto o período laboral como o pós-laboral. Neste particular, cabe destacar o contingente de desempregados na sociedade brasileira com mais de 45 anos seja por demissão, por opção por programas de demissão voluntária ou por serem considerados excedentes pelos programas de privatização. Este segmento populacional encontra, atualmente, dificuldades para a recolocação no mercado de trabalho embora ainda conte com uma vida economicamente útil de, pelo menos, 20 anos.

De acordo com estudos do IPEA, avaliando comparativamente os anos de 1980 e 2000, há mudanças significativas na inserção no mercado de trabalho: a entrada na escola foi antecipada e o acesso ao mercado de trabalho foi retardado. A saída do mercado de trabalho (aposentadoria) dá-se mais cedo, apesar de a vida ter-se alongado. Os brasileiros estão passando menos tempo nas atividades econômicas e mais tempo na escola e na condição de aposentados (IPEA, 2006).

O mesmo estudo do IPEA, baseado agora na PNAD de 2009 e já citado anteriormente, projeta 225,3 milhões de habitantes para o Brasil em 2030, dos quais, aproximadamente 32 milhões, ou seja, 14% terão 60 anos e mais. As transformações demográficas em curso afetarão o ritmo de crescimento populacional e a distribuição etária. A participação do grupo jovem (15-29 anos) da população em idade ativa – PIA - atingiu seu pico no ano de 2000 e declinará, substancialmente, e de forma mais acentuada a partir de 2010. Já a participação da PIA adulta (30-44 anos) se manterá aproximadamente estável até 2040 e a PIA madura e idosa terão o aumento mais expressivo tanto em valores absolutos quanto em sua participação no total do segmento. Em consequência, colocará pressões diferenciadas sobre o mercado de trabalho tornando necessários o planejamento e o desenvolvimento de ações com enfoque intergeracional para o enfrentamento, em futuro próximo, das modificações no mercado de trabalho.

Com a mão de obra envelhecida as empresas terão de abrir mais postos de trabalhadores com mais de 45 anos, reforçar serviços de saúde ocupacional e aumentar investimentos em atualização e capacitação profissional (O GLOBO, 14/10/2010).

Ainda segundo as projeções da PNAD/1999, 26,6% dos empregados apresentavam 40 anos ou mais. Já em 2009, a mesma pesquisa mos-

trava que 31,0% dos empregados se encontravam nessa faixa etária. Portanto, os novos empregos a serem gerados deverão se concentrar na população maior de 45 anos. É esta população que deverá ser responsável por aproximadamente 56,3% da futura população em idade ativa (COMUNICADO IPEA nº 64/2010, pag. 8).

Em 1993, a Organização Mundial de Saúde – OMS, após uma reunião com um grupo de peritos para estudar o envelhecimento e a capacidade para o trabalho, definiu como trabalhador em processo de envelhecimento na perspectiva da saúde ocupacional aquele com idade igual ou superior a 45 anos, a idade em que se inicia um decréscimo da perda de algumas capacidades funcionais (WHO, 1993).

Em 1999, a OIT desenvolveu o conceito de trabalho decente, com o intuito de promover o acesso ao emprego produtivo lastreado na igualdade de oportunidade e nos direitos ao trabalho, na proteção social e na promoção do diálogo social (OIT, 2009).

O Escritório da Organização Internacional do Trabalho no Brasil, após a realização de oficinas com um grupo de peritos publicou em 2009 um relatório sobre o Perfil do trabalho decente no Brasil e considera “progressos encorajadores” a queda do trabalho infantil, o aumento de trabalhadores com contrato formal, o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho e a ampliação de idosos que recebem aposentadoria ou pensão (OIT, 2009). Embora o relatório reforce que “durante as duas últimas décadas o Brasil vem passando por significativas transformações sociodemográficas, dentre as quais destacam-se o arrefecimento do ritmo de crescimento demográfico e o rápido processo de envelhecimento populacional” (OIT, 2009, pag. 55), este apenas relaciona o fenômeno do envelhecimento à questão das aposentadorias e pensões, não aprofundando a questão de seu impacto no mercado

de trabalho, nem apontando para as consequências no equilíbrio entre as gerações, visando a garantia do trabalho decente para todos nas próximas décadas.

Para enfrentar o desafio de um mundo que envelhece rapidamente, o enfoque do **Projeto SENAI para a Maturidade** não foi apenas o do sujeito idoso, a partir de 60 anos. Indo mais além, o projeto englobou a faixa etária acima de 45 anos visando trabalhar o processo de envelhecimento sob três frentes: programas de requalificação para permanência no mercado de trabalho (45 a 55 anos); programas de preparação para a fase de aposentadoria (55 a 60 anos) e criação de oportunidades para o mercado de trabalho informal a partir de 60 anos. Desta forma contribuirá para a quebra do preconceito que considera o trabalhador, depois de determinada idade, incapacitado para o mercado de trabalho.

Sabemos que os desafios de uma população em processo de envelhecimento são globais, nacionais e locais. Superar esses desafios requer planejamento, ideias inovadoras e reformas políticas substanciais.

Cabe, portanto, conhecer a trajetória nacional e internacional das principais políticas criadas para este segmento.





LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL E NACIONAL TRABALHO DECENTE PARA TODOS

4

Embora a Declaração Universal dos Direitos Humanos, promulgada em 1948, em seu artigo segundo, defenda a igualdade dos homens sem distinção de qualquer espécie, ela não especifica a questão da violação de direitos por questões de idade em sua redação:

Todo homem tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidas nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição (ONU, 1948).

É até compreensível que, há 60 anos, este segmento não tenha sido incluído na Declaração Universal dos Direitos Humanos ou em outros pactos internacionais uma vez que a questão do envelhecimento populacional ainda não era tão evidente como na atualidade. Hoje, seria inconcebível!

Foi apenas em 1982, que a ONU promoveu, em Viena, a I Assembleia Mundial do Envelhecimento quando foi elaborado o I Plano Internacional para o Envelhecimento (Resolução 37/51). Este Plano visava à formulação de políticas e programas internacionais e seu objetivo era fortalecer e instrumentalizar os governos e a sociedade civil para lidar com a questão do envelhecimento populacional, promovendo cooperação regional e internacional. Este documento contém 62 recomendações de ação relacionadas a vários temas, dentre eles seguridade social e emprego.

Decorridos quase 10 anos, em 1991, a ONU promulgou, por meio da Resolução 46/91, o Princípio das Nações Unidas para as Pessoas Idosas (Independência, Participação, Assistência, Autorrealização e

Dignidade) e, em 1992, por meio da resolução da Assembleia Geral 47/5, decretou 1999 como o Ano Internacional das Pessoas Idosas. Estas resoluções visavam chamar ainda mais a atenção dos países membros da ONU para uma grande conquista da humanidade - o aumento da expectativa de vida - e para a necessidade da adoção de políticas públicas voltadas para este segmento populacional.

O tema central do Ano Internacional das Pessoas Idosas celebrado em 1999 foi *Uma sociedade para todas as Idades* e objetivou apontar para uma questão central: as pessoas idosas não podem ser consideradas de forma isolada, como excluídas da sociedade, sem oportunidades de participação e que a velhice devia ser vista como processo natural do curso de vida.

Já em 1997, por meio da Resolução 52/80, a ONU recomendou a realização da II Assembleia Mundial do Envelhecimento (Madri, 2002), uma vez que o mundo começava a reconhecer que o envelhecimento das sociedades no século XX era um grande desafio e necessitava, portanto, de uma mudança fundamental na maneira como iriam se organizar e perceber as pessoas idosas.

Esta Assembleia da ONU deu continuidade aos esforços da comunidade internacional no encaminhamento da questão do envelhecimento e recomendou, internacionalmente, que todos os países adotassem políticas sociais voltadas à pessoa idosa, de modo a garantir-lhe os fundamentos da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Nessa ocasião, foi elaborado novo Plano Internacional para o Envelhecimento com o objetivo de recomendar políticas que assegurassem que a população pudesse envelhecer com segurança e dignidade. Para tal, o Plano abordou três áreas prioritárias: *pessoas idosas e desen-*

volvimento; promoção da saúde e bem-estar na velhice, e criação de ambiente propício e favorável.

Um dos grandes avanços da II Assembleia Mundial para o Envelhecimento foi o reconhecimento do potencial dos idosos, como cidadãos com plenos direitos, considerados como pessoas ativas, participativas e que contribuem para o desenvolvimento das sociedades. O envelhecimento e a velhice passam a ser vistos, então, não mais sob a ótica puramente assistencial, mas sim, como questão de direitos humanos.

Dentre as recomendações feitas podemos citar: criação de políticas de combate à discriminação por idade e, portanto, ações para a inclusão social deste grupo etário, até então estigmatizado; adoção de políticas locais que garantam a plena realização de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais de todas as pessoas idosas; garantia dos direitos econômicos, sociais e culturais, assim como dos seus direitos civis e políticos; eliminação de todas as formas de violência e discriminação contra as pessoas de idade.

De forma a reforçar e avançar as recomendações 37 a 43 do I Plano Internacional para o Envelhecimento (Viena, 1982) que se refere às oportunidades de emprego, à aposentadoria e à proteção social, o II Plano Internacional para o Envelhecimento (Madri, 2002) recomenda, ainda, a não discriminação por idade no mercado de trabalho por meio da oferta de iguais oportunidades de trabalho e do acesso à educação continuada.

As expectativas dos idosos e as necessidades econômicas da sociedade exigem que possam participar na vida econômica, política, social e cultural de suas sociedades. Os idosos devem ter a oportunidade de trabalhar até quando queiram e de serem capazes de

assim o fazer, no desempenho de trabalhos satisfatórios e produtivos e de continuar a ter acesso à educação e aos programas de capacitação. A habilitação de idosos e a promoção de sua plena participação são elementos imprescindíveis para um envelhecimento ativo. É preciso oferecer sistemas adequados e sustentáveis de apoio social a pessoas idosas (Declaração Política, Madri, 2002).

A origem da discriminação por idade está ligada não só aos estereótipos negativos em relação à velhice e aos idosos, mas também à percepção errônea de que os idosos são dependentes. Isto reforça a imagem negativa que se tem deles resultando na percepção de que são um peso para a sociedade.

Muito embora o Plano de Ação Internacional para o Envelhecimento de 2002 seja a diretriz que vem norteando as políticas públicas para o envelhecimento para os estados-membros da ONU, este documento não é vinculante, não garante, portanto, a adoção de legislação específica local para este segmento etário.

No momento, a negociação mais atual na ONU é a defesa por parte de alguns países liderados, sobretudo pela região sul-americana de uma convenção para os direitos dos idosos. Isso foi necessário uma vez que os instrumentos nacionais de direitos humanos permanecem inviáveis tanto para os governos quanto para o público em geral e as obrigações do setor privado e dos indivíduos não são bem desenvolvidas.

Em 2007, por ocasião da II Conferência Regional para a revisão do Plano Internacional do Envelhecimento de Madri, foi elaborada a Carta de Brasília na qual, pela primeira vez, em seus artigos 25 e 26, os países

latino-americanos declaram a necessidade de uma convenção na ONU:

Art. 25. Acordamos solicitar aos países membros do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas que avaliem a possibilidade de designar um relator especial encarregado de velar pela promoção e proteção dos Direitos das Pessoas Idosas.

Art. 26. Comprometemo-nos a realizar as consultas pertinentes com nossos Governos para incentivar a elaboração de uma convenção sobre os Direitos Humanos das Pessoas Idosas no seio das Nações Unidas.

Neste sentido, o Brasil, representado pelo Ministro em Direitos Humanos, vem liderando fortemente este debate. Afinal, nada justifica ser este segmento populacional o único que ainda não dispõe de um instrumento internacional vinculante como já existem, por exemplo, para os indígenas, as mulheres, as crianças e os adolescentes, para as pessoas com incapacidades e contra a discriminação racial.

Assim, a Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República por meio do então Ministro dos Direitos Humanos, Paulo Vanucch, declarou, na abertura da 2ª Conferência Nacional dos Direitos das Pessoas Idosas

[...] a firme determinação do comprometimento do Governo Brasileiro na luta por um Tratado Internacional vinculante para a Proteção dos Direitos das Pessoas Idosas. Ele chamou a atenção de que se já existem 09 tratados internacionais das Nações Unidas que protegem as crianças, as mulheres, raça, indígenas e pessoas com deficiência dentre outras não há porque não haver uma Convenção dos Direitos dos Idosos (CNDPI II, 2007).

Portanto, no âmbito internacional, existe uma recomendação da adoção de políticas públicas e do setor privado na manutenção do empregado no mercado de trabalho pelo tempo que ele desejar e que for capaz, assim como na adoção de políticas pré e pós-aposentadoria visando à inclusão e participação social das pessoas idosas.

Legislação Nacional

A **Constituição Federal Brasileira**, de 1988, em seu artigo 3º, parágrafo IV, descreve como um dos princípios fundamentais “promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” colocando, explicitamente, a questão da idade como uma forma de discriminação a ser combatida.

A **Política Nacional do Idoso** (Lei n. 8.842), decretada e sancionada em 04 de janeiro de 1994, tem por objetivo “assegurar os direitos sociais do idoso, criando condições para promover sua autonomia, integração e participação efetiva na sociedade” (artigo 1º) e descreve, em seu capítulo IV, as competências dos órgãos e das entidades públicas quando diz:

IV – na área de trabalho e previdência social:

a) Garantir mecanismos que impeçam a discriminação do idoso quanto a sua participação no mercado de trabalho, no setor público e privado;

- b) Priorizar o atendimento do idoso nos benefícios previdenciários;
- c) Criar e estimular a manutenção de programas de preparação para a aposentadoria nos setores públicos e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento.

Já o **Estatuto do Idoso** (Lei n. 10.741), decretado e sancionado em 1º de outubro de 2001, é destinado a regular os direitos assegurados às pessoas com idade igual ou superior a 60 anos e em seu capítulo VI, da **profissionalização e do trabalho**, nos diz:

Art 26. O idoso tem direito ao exercício de atividades profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.

Art 27. *Na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir.*

Parágrafo único. *O critério de desempate em concurso público será a idade, dando-se preferência ao de idade mais elevada.*

Art 28. O poder público criará e estimulará programas de:

I – *profissionalização especializada para os idosos, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas;*

II – *preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania;*

III – *estímulo às empresas privadas para admissão de idosos ao trabalho;*

O Plano Nacional dos Direitos das Pessoas Idosas, PNDH1 (Decreto n. 1.904, de 13 de maio de 1996), foi criado para atender as recomendações da Conferência Mundial de Direitos Humanos, realizada em Viena, em 1993, no sentido do fortalecer a democracia e defender os direitos humanos como um direito de todos, para proteger os excluídos e desamparados.

Neste sentido, em relação às pessoas idosas, antes mesmo do lançamento do decreto que sancionou a Política Nacional do Idoso, já recomendava em suas propostas de ações governamentais para a “Terceira Idade” (assim denominada à época), que:

A Curto Prazo

170. *Estabelecer prioridade obrigatória de atendimento às pessoas idosas em todas as repartições públicas e estabelecimentos bancários do país.*

171. *Facilitar o acesso das pessoas idosas a cinemas, teatros, shows de música e outras formas de lazer público.*

172. *Apoiar as formas regionais denominadas de ações governamentais integradas, para o desenvolvimento da Política Nacional do Idoso.*

A Médio Prazo

173. *Criar e fortalecer conselhos e organizações de representação dos idosos, incentivando sua participação nos programas e projetos governamentais de seu interesse.*

174. *Incentivar o equipamento de estabelecimentos públicos e meios de transporte de forma a facilitar a locomoção dos idosos.*

A Longo Prazo

175. *Generalizar a concessão de passe livre e preferência de acesso aos idosos em todos os sistemas de transporte público urbano.*

176. *Criar, fortalecer e descentralizar programas de assistência aos idosos, de forma a contribuir para sua integração à família e à sociedade e incentivar o seu atendimento no seu próprio ambiente.*

Como podemos observar o PNDH1 focou na defesa de direitos sociais e não fez menção alguma à questão do trabalho dos idosos. No entanto, recomendou e preparou o solo para o desenvolvimento da Política Nacional do Idoso.

Decorridos seis anos do lançamento do PNDH 1 e já com a Política Nacional do Idoso regulamentada o **Plano Nacional dos Direitos das**

Pessoas Idosas, PNDH2 (Decreto n. 4.229), de 13 de maio de 2002, recomenda:

282. *Criar, fortalecer e descentralizar programas de assistência aos idosos, de acordo com a Lei n. 8.842/94, de forma a contribuir para a sua integração à família e à sociedade e a incentivar o atendimento no seu próprio ambiente.*

283. *Apoiar a instalação do Conselho Nacional do Idoso, a constituição de conselhos estaduais e municipais de defesa dos direitos dos idosos e a implementação de programas de proteção, com a participação de organizações não governamentais.*

284. *Estimular a fiscalização e o controle social dos centros de atendimento a idosos.*

285. *Apoiar programas destinados à capacitação de cuidadores de idosos e de outros profissionais dedicados ao atendimento ao idoso.*

286. *Promover a remoção das barreiras arquitetônicas, ambientais, de transporte e de comunicação para facilitar o acesso e a locomoção da pessoa idosa aos serviços e áreas públicas e aos edifícios comerciais.*

287. *Adotar medidas para estimular o atendimento prioritário às pessoas idosas nas instituições públicas e privadas.*

288. *Estimular a educação continuada e permanente dos idosos e apoiar a implantação de programas “voluntário idoso”, como forma de valorizar e reconhecer sua contribuição para o desenvolvimento e o bem-estar da comunidade.*

289. Apoiar programas de estímulo ao trabalho do idoso, inclusive por meio de cooperativas de produção e de serviços.

290. *Desenvolver programas de habitação adequados às necessidades das pessoas idosas, principalmente em áreas carentes.*

291. *Estimular a adoção de medidas para que o documento de identidade seja aceito como comprovante de idade para a concessão de passe livre nos sistemas de transporte público.*

292. *Estimular o combate à violência e à discriminação contra a pes-*

soa idosa, inclusive por meio de ações de sensibilização e capacitação, estudos e levantamentos estatísticos que contribuam para prevenir a violação de seus direitos.

293. Adotar medidas para assegurar a responsabilização de familiares pelo abandono de pessoas idosas.

294. Incentivar a criação, nos estados e municípios, de serviços telefônicos de informação, orientação e recepção de denúncias (disque-idoso).

Ainda no PNDH2, em seu capítulo “Da Garantia do Direito ao Trabalho”, se por um lado, em seu artigo 389, há a inclusão do idoso, sem discriminação, no tocante à promoção de igualdade no mercado de trabalho, por outro, em seu artigo 385, quando menciona a importância da organização de um banco de dados com indicadores sociais de emprego, subemprego e desemprego, não considera a perspectiva de idade. Vejamos abaixo:

385. Organizar banco de dados com indicadores sociais, que traduzam as condições de emprego, subemprego e desemprego, sob a perspectiva de gênero e raça.

389. Zelar pela implementação da legislação que promove a igualdade no mercado de trabalho, sem discriminação de idade, raça, sexo, orientação sexual, credo, convicções filosóficas, condição social e estado sorológico, levando em consideração as pessoas com necessidades especiais, tipificando tal discriminação e definindo as penas aplicáveis.

Já, no **Plano Nacional dos Direitos das Pessoas Idosas, PNDH3** (Decreto n. 7.037, de 21 de dezembro de 2009), no eixo orientador III: Universalizar Direitos em um Contexto de Desigualdades, no Objetivo Estratégico VI, não foi explicitada a questão da discriminação por idade na garantia do trabalho decente como recomendado pela Constituição Brasileira, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e incorpo-

rado, no Brasil, em 2006, na Agenda Nacional de Trabalho Decente.

Na descrição da Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Tratamento e Combate à Discriminação, recomenda:

*A implementação de programas e ações de combate à discriminação no trabalho, com atenção especial para mulheres, população negra, jovens, **idosos**, pessoas vivendo com HIV/Aids e pessoas com deficiência (Brasília, 2006).*

No entanto, o parágrafo g, do PNDH3, no Eixo Orientador III – Universalizar Direitos em um Contexto de Desigualdades, Objetivo Estratégico VI, não inclui o termo idoso no combate às desigualdades salariais:

g) combater as desigualdades salariais baseadas em diferenças de gênero, raça, etnia e das pessoas com deficiência.

Embora a pesquisa da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre o Trabalho Decente no Brasil, tenha divulgado grandes avanços nos últimos anos, dentre elas a redução em mais de 50% do trabalho infantil, o aumento dos trabalhadores com contrato formal, o crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho e a ampliação de idosos que recebem aposentadoria ou pensão (OIT, 2009), ainda há muito que fazer no que tange à oferta de oportunidades iguais de trabalho decente às pessoas com mais de 45 anos.

O Brasil ainda carece de políticas e ações nacionais de combate à discriminação por idade no mercado de trabalho, tanto na área pública como na privada. Da mesma forma, programas de preparação para aposentadoria ainda são muito incipientes nas organizações públicas e privadas brasileiras e cursos de capacitação e de atualização, conforme prevê a legislação são, igualmente, exemplos de demandas urgentes

para este segmento populacional. É importante que estes cursos ofereçam a tecnologia que possibilite aos idosos permanecer competitivos no mercado de trabalho ou continuar contribuindo ativamente para a sociedade, seja por meio do trabalho informal, como empreendedor ou voluntário.

Afinal, interromper a vida produtiva aos 60 anos de idade, num país onde a expectativa média de vida está em torno de 73 anos, representa, para a sociedade como um todo, uma perda e um desperdício da experiência e do conhecimento acumulados.





O SENAI RESPONDE ÀS TRANSFORMAÇÕES DO MERCADO DE TRABALHO

5

Visando o alinhamento com as políticas internacionais e nacionais sobre envelhecimento e, em sintonia com sua missão de *promover a educação profissional e tecnológica, a inovação e a transferência de tecnologias industriais, contribuindo para elevar a competitividade da indústria brasileira*, o SENAI incluiu, a partir de 2007, o segmento idoso como nova vertente do programa SENAI de Ações Inclusivas – PSAI.

Com sua vasta experiência e com o sucesso do desenvolvimento do Programa SENAI de Ações Inclusivas (PSAI) nas vertentes PNE (Pessoas com Necessidades Especiais) e REG (raça, etnia e gênero), o SENAI mostrou-se atento ao cenário de envelhecimento populacional em nosso país. Assim, volta o seu olhar para a necessidade da inclusão dos trabalhadores acima de 45 anos em seus programas de educação, os quais, por serem considerados “velhos” são, muitas vezes, discriminados no mercado de trabalho.

Desta forma amplia a educação profissional para todos os cidadãos que, por algum motivo sociocultural, ou por puro preconceito, são tolhidos de exercer esse direito constitucional.

Esta inclusão atende à tendência nacional de crescimento da participação dos idosos na população economicamente ativa – PEA e à consequente necessidade de se pensar em programas educacionais voltados para a (re)qualificação dessa parcela da população, sobretudo, por ser este o contingente que apresenta nível de qualificação inferior ao da média da população adulta.

Considerando que projeções para as duas próximas décadas apontam para um crescimento ainda maior de participação do idoso na população economicamente ativa (a proporção de homens idosos na PEA estará perto de 10%, quase o dobro dos atuais 5,9%, e a das mulheres

em torno de 6%, atualmente, 3,4%). Deve-se levar em conta, também, a heterogeneidade dos idosos segundo os atributos pessoais como sexo, idade, raça, região e, sobretudo, educação e nível de escolaridade (Wajman, 2004).

Analisando o atributo educação, missão principal do SENAI, estudos comprovam que, se por um lado, a qualificação é um fator importante para a inserção do idoso no mercado de trabalho são os idosos analfabetos, ou com curso primário incompleto e os com 11 anos e mais de estudo que têm o maior nível de participação neste mercado. Isto se explica pela tendência dos idosos, de nível educacional baixo, aceitar qualquer tipo de trabalho, inclusive o informal, a fim de atender às suas necessidades de renda. No entanto, se pensarmos na perda da capacidade laborativa, inerente ao processo normal de envelhecimento (diminuição da força, resistência, acuidade visual e auditiva, por exemplo), verificamos que a escolaridade e qualificação são fatores determinantes para que o idoso se mantenha economicamente ativo.

Com público-alvo para o trabalhador em processo de envelhecimento (acima de 45 anos) e idosos (60 anos e mais), o Programa SENAI para a Maturidade visa:

- requalificação para a permanência no mercado de trabalho do público de 45 a 55 anos;
- preparação para a aposentadoria do público de 55 a 60 anos;
- criação de oportunidades para o mercado informal (consultoria, voluntariado e empreendedorismo) a partir dos 60 anos.

A partir das ações de capacitação oferecidas por consultoria externa e mediante o desenvolvimento de metodologia específica para essa faixa etária, os interlocutores do SENAI foram acompanhados e estimulados a desenvolver ações de sensibilização junto às unidades de

educação profissional - UEPs e às indústrias locais a fim de implantar projeto piloto de acordo com a demanda de sua regional.





O PROJETO SENAI PARA A MATURIDADE

6

6.1 Metodologia

O projeto SENAI para a Maturidade integra o Programa de SENAI de Ações Inclusivas (PSAI) desde 2007 e em seus três primeiros anos de implantação foram desenvolvidas ações que abrangeram os 28 departamentos regionais.

A metodologia criada para assessorar os interlocutores dos DRs visou o desenvolvimento de ações que contribuíssem para a implementação da vertente idoso incluindo proposta de cronograma específico, assim distribuído:

2007 – O desenvolvimento da metodologia do Projeto SENAI para a Maturidade e o treinamento de todos os interlocutores do Programa PSAI, via vídeo conferência;

2008 – A implantação propriamente dita do programa nos DRs, por meio da oferta de um curso piloto;

2009 – O monitoramento e a avaliação das ações mediante a realização de oficinas técnicas presenciais.

Durante esses três anos, foi oferecida consultoria externa para acompanhamento das ações do projeto em cada regional, atendendo às diferentes solicitações, orientando e identificando as dificuldades e os desafios enfrentados por cada DR no processo de implantação do Projeto SENAI para a Maturidade.

AÇÕES DESENVOLVIDAS EM 2007

a) Desenvolvimento de Metodologia do Projeto SENAI para a Maturidade

Pela particularidade do público-alvo do projeto fez-se necessária a criação de metodologia específica para a implantação da nova vertente e para o desenvolvimento adequado das ações.

Portanto, a metodologia criada foi direcionada para capacitação, sensibilização e motivação dos interlocutores e docentes dos departamentos regionais do SENAI a fim de atender aos três públicos-alvo do projeto: *o trabalhador em processo de envelhecimento, aqueles em fase de aposentadoria e os já aposentados.*

Esta metodologia abrangeu conceituação básica em geriatria e gerontologia, acompanhada de proposta de um passo a passo com as etapas para o desenvolvimento do projeto, incluindo, ainda, a sugestão de protocolos de pesquisa a serem aplicados junto às escolas e às indústrias visando um diagnóstico preliminar das demandas locais.

Os principais temas abordados foram: educação do trabalhador em processo de envelhecimento, mitos em relação à velhice, conceitos básicos de geriatria e gerontologia, entendimento e conhecimento do processo de envelhecimento, alterações fisiológicas e psicológicas no processo pré e pós-aposentadoria, comunicação e aprendizagem do idoso, novas habilidades para o trabalho, características do público adulto e estratégias para intensificar o aprendizado.

b) Treinamento dos interlocutores na Metodologia do Projeto SENAI para a Maturidade

A partir da publicação e do encaminhamento da metodologia do

Projeto SENAI para a Maturidade a todos os interlocutores do PSAI, foi realizada vídeo conferência para o seu treinamento visando prepará-los para as metas propostas para o ano de 2008.

AÇÕES DESENVOLVIDAS EM 2008

a) Implantação do Projeto Piloto

Durante esse ano os DRs planejaram suas ações visando atingir as seguintes metas:

- Sensibilização dos interlocutores e das equipes de docentes e parceiros e a disseminação da metodologia;
- Incentivo à realização de levantamento regionalizado junto às indústrias e às escolas;
- Definição de equipe, parceiros e escola para implantação do Projeto Piloto;
- Sensibilização da equipe e elaboração do projeto piloto de cada regional;
- Divulgação e busca do público-alvo para participação nos cursos do SENAI já existentes ou no desenvolvimento de cursos específicos para este segmento.

A divulgação das ações piloto foi feita por meio de vídeo conferência, para todo o Brasil, realizada no dia 1º de outubro de 2008, Dia Internacional e Nacional das Pessoas Idosas. Nela foram apresentados os programas piloto de cada DR, mostrando as oportunidades, as dificuldades e os desafios enfrentados por cada um na implementação do Projeto.

Nesta ocasião foram identificados quais os DRs que já podiam disseminar boas práticas assim como aqueles que ainda precisavam de um monitoramento mais específico.

A partir daí foram programadas, para 2009, visitas técnicas locais visando conhecer e disseminar algumas experiências piloto entre os departamentos regionais do SENAI.

AÇÕES DESENVOLVIDAS EM 2009

Monitoramento e avaliação das ações: realização de oficinas técnicas presenciais

O monitoramento e a avaliação das ações de implantação visaram estimular a implementação do projeto piloto nos DRs que, por razões internas, ainda não o haviam desenvolvido, assessorando as equipes locais na identificação de fatores facilitadores e complicadores. Já nos DRs onde a implantação do projeto piloto foi bem-sucedida, os interlocutores foram estimulados a ampliar, para outras localidades, as ações desenvolvidas. Para atender a esses objetivos foram realizadas oficinas técnicas em diferentes DRs abrangendo as cinco regiões do país.

Os departamentos regionais selecionados para a realização das Oficinas Técnicas foram definidos a partir dos dados relatados por cada regional durante a realização de vídeo conferência no Rio de Janeiro, em abril de 2009.

Durante as oficinas, os DRs foram estimulados a realizar seminários regionais para facilitar e estimular parcerias das escolas do SENAI com as empresas locais, conselhos estaduais e municipais dos idosos, associações e outras entidades que trabalhem em prol dos idosos e da comunidade em geral.

Afinal, numa sociedade onde o jovem é mais valorizado por sua capacidade de produção, faz-se necessária uma mudança de cultura para que preconceitos contra o envelhecimento sejam rom-

pidos. Assim, para a divulgação e o bom desenvolvimento do projeto, a formação de parcerias é incentivada, pois contribui para o processo de sensibilização e mudança de paradigma. Nesse sentido, podemos concluir que o maior desafio encontrado pelos interlocutores na implantação deste projeto foi a resistência das indústrias em geral, em voltar o olhar para o trabalhador em processo de envelhecimento.

Na voz dos interlocutores, “é necessária uma mudança de cultura na indústria, e isto requer tempo!”.

6.2 Resultados da Implantação do Projeto

6.2.1 O Projeto SENAI para a Maturidade e os Interlocutores do PSAI

A inclusão da vertente idoso dentro do Programa SENAI de Ações Inclusivas foi muito bem aceita pela grande maioria dos DRs, fato este evidenciado pelo envolvimento dos seus respectivos diretores e interlocutores.

O acompanhamento a distância, a realização de videoconferências nacionais, assim como as visitas técnicas presenciais possibilitaram acompanhar, de perto, o status do processo de implantação na maioria dos departamentos regionais.

Podemos considerar, portanto, que o objetivo geral de inserir o trabalhador em processo de envelhecimento na educação profissional do SENAI vem sendo gradualmente atingido uma vez que os DRs já estão conscientizados sobre a importância da educação profissional para esta faixa etária.

6.2.2 O Projeto SENAI para a Maturidade e as Indústrias

Ficou evidente que ainda há um grande trabalho a ser feito junto às indústrias visando a sua sensibilização em relação ao trabalhador que está envelhecendo e à sua manutenção no mercado de trabalho. Também será necessário o comprometimento com o **Art. 28 do Estatuto do Idoso (Lei n. 10.741, de 1º de outubro de 2003) quando assinala a importância do “estímulo às empresas privadas para admissão de idosos no mercado de trabalho”**.

6.2.3 O Projeto SENAI para a Maturidade e a Demanda do Público Acima de 45 Anos

Mesmo antes do lançamento do Projeto SENAI para a Maturidade, já existia demanda espontânea por parte do público acima de 45 anos uma vez que seus cursos são abertos a pessoas de qualquer idade. Apesar de não estabelecer critério etário para admissão, essa demanda ainda era tímida ou por preconceito da própria indústria, que não investe em trabalhadores acima de 45 anos, ou do próprio idoso, que não acredita em seu potencial e na sua capacidade para aprender novos conhecimentos ou habilidades.

Essa demanda espontânea ficou evidenciada em levantamento feito pela própria Consultoria, ao longo de 2008, sobre o número de matrículas para o público acima de 45 anos em cada DR, a partir de formulários padronizados oriundos do próprio SENAI, com dados sobre as modalidades e áreas de maior interesse. A tabulação desses dados, permitiu calcular a média percentual de matrículas acima de 45 anos, em 2007, nas cinco regiões do Brasil: 8,30%. Esse percentual de matrículas variava de 3,44%, no Acre, a 16,14%, na Bahia. Já na faixa etária acima de 65 anos o índice de matrículas ainda era muito baixo.

Quanto às modalidades, as de aperfeiçoamento profissional (47%) e a de qualificação profissional (38%) foram as mais procuradas; já a modalidade de iniciação profissional representava apenas 15% das matrículas de pessoas acima de 45 anos.

Quanto às áreas mais procuradas, podemos citar as de alimentos e bebidas, automotiva, construção civil, eletroeletrônica, energia, gestão, madeira e mobiliário, metal mecânica, segurança no trabalho, têxtil e vestuário, transporte e tecnologia da informação.

Estes são dados que, no futuro, podem servir como indicadores para verificar esta demanda. As perspectivas são de crescimento não só pelo aumento da população idosa e consequente envelhecimento da PEA brasileira como também pelo impacto da implantação do Projeto e pela procura espontânea do público acima de 45 anos por cursos oferecidos pelo SENAI.



6.2.4 O Projeto SENAI para a Maturidade: Turmas Exclusivas ou Inclusivas

Na etapa de elaboração de projeto piloto alguns DRs optaram por desenvolver turmas exclusivas para a maturidade e outros mantiveram a oferta dos cursos já existentes, incluindo nestes a demanda daqueles na faixa etária acima dos 45 anos.

Dentre os que realizaram turmas exclusivas ficou evidente a especificidade deste público, sobretudo, no que diz respeito às mudanças físicas e sensoriais que ocorrem no trabalhador em processo de envelhecimento e que se refletem no processo de aprendizagem do público adulto, conforme descrito e previsto na Metodologia do Projeto SENAI para a Maturidade. Diante desta constatação, alguns interlocutores solicitaram maior treinamento para os docentes, em especial, para as turmas de informática.

6.2.5 O Projeto SENAI para a Maturidade e a Implantação de Curso Piloto

Podemos dizer que, devido à autonomia dos Departamentos Regionais e à heterogeneidade do país, a implantação do projeto piloto vem se dando de forma diferenciada nos 28 DRs.

Enquanto alguns ainda se encontram em fase inicial de implantação, outros já desenvolveram as várias etapas previstas e agora estão em fase de consolidação.

Um fator comum observado em todos os DRs que ainda não implantaram o seu projeto piloto foi o desafio de iniciar ações de uma nova vertente diante de diferentes mudanças que ocorrem em seus estados. Esses DRs foram orientados a proceder, primeiramente, à disseminação da metodologia de implantação do projeto mediante a capacitação

dos seus docentes para depois, então, passar à disseminação do projeto para a indústria.

Já os DRs em fase bem avançada de implantação puderam servir, inclusive, de modelo e estímulo aos outros departamentos regionais.

Essas experiências, que serão apresentadas adiante, foram identificadas e dão a dimensão do sucesso e da aceitação desse Programa e dos benefícios decorrentes para o trabalhador em processo de envelhecimento.

6.2.6 O Projeto SENAI para a Maturidade e os Programas de Preparação para a Aposentadoria

Embora a importância de planejamento para a realização de programas de preparação para a aposentadoria já tivesse prevista no Manual de Metodologia para a Implantação do Projeto SENAI para a Maturidade (2007), no sentido de capacitar os docentes para reconhecer o impacto sobre o trabalhador no período pré e pós-aposentadoria, isso não é o grande foco dos DRs na prática, mas, sim a educação profissional, embora, o SENAI DO **DR-RS** promova, em parceria com o SESI, ações neste sentido. No entanto, muitos DRs reconhecem a demanda e a importância de preparar o funcionário para a aposentadoria e planejam ações no sentido de ajudar o aposentado a permanecer ativo após a saída do mercado formal de trabalho, seja com atividades voluntárias, empreendedorismo ou em uma segunda carreira. Foi identificada, também, no **DR-MA**, a importância da realização de programas de preparação para a aposentadoria dentro dos próprios DRs visando atender aos funcionários da própria casa.

6.2.7 O Projeto SENAI para a Maturidade e a Demanda por Cursos de Informática

Diante da demanda espontânea por conhecimentos de novas tecnologias, o curso piloto mais oferecido pelos DRs foi o de informática. Isto comprova que a permanência no mercado de trabalho requer conhecimento e uma constante atualização tecnológica. Em alguns DRs, como Alagoas, Bahia e Ceará, as turmas exclusivas desenvolvidas nessa área, possibilitaram um maior aproveitamento dos alunos, uma vez que tiveram um desenho próprio adaptado ao público-alvo. Já nos DRs que realizaram turmas abertas para o ensino de novas tecnologias, observou-se a importância da adaptação curricular para o melhor aproveitamento desta faixa etária, sem prejuízo dos demais alunos.





6.2.8 O Projeto SENAI para a Maturidade: Avaliação

Mesmo diante da heterogeneidade no desenvolvimento das ações ao longo dos três anos de trabalho pode-se afirmar que, em todos os DRs, a inclusão da nova vertente contribuiu muito para o desenvolvimento de um novo olhar voltado para as questões do idoso e do envelhecimento por parte dos funcionários do SENAI.

Em todos os contatos presenciais e a distância, e mesmo durante as videoconferências realizadas foi observado que o Projeto SENAI para a Maturidade provocou uma reflexão interna sobre o envelhecimento populacional e até mesmo uma mudança de atitude em relação à discriminação por idade no mercado de trabalho e/ou em relação à necessidade deste grupo populacional continuar ativo na sociedade.

Portanto, pode-se afirmar que a proposta de uma constante qualificação e requalificação profissional desse público foi de forma unânime introduzida e muito bem aceita tanto pelos diretores das regionais como por seus interlocutores, ambos sensibilizados pela causa.







EXPERIÊNCIAS EXITOSAS

7

A diferenciação de cada DR na forma de lançar o Projeto está refletida no modo com que cada um conduziu as etapas de ação propostas, a saber, treinamento da metodologia em 2007 e implantação do projeto piloto em 2008. Isso ficou bastante evidente no levantamento feito, em 2009, visando identificar as ações desenvolvidas por cada DR inclusive para decidir sobre aqueles onde seriam realizadas as oficinas técnicas locais.

Este levantamento permitiu o mapeamento e a identificação de ações desenvolvidas para a divulgação do Projeto e implantação de um programa piloto e é na particularidade com que cada DR lançou e conduziu o Projeto que nos deparamos com uma diversidade de experiências e relatos que, por sua excelência, passamos a descrever visando não só o seu registro como também a sua replicação.

A fim de facilitar a compreensão, tentamos relacionar estas experiências seguindo a cronologia da metodologia proposta dedicando, por sua importância e significado, um capítulo à parte para as experiências no ensino de novas tecnologias.

7.1 Ações Diferenciadas para o Lançamento do Projeto

Merece destaque o **DR-PE** por ter seguido estritamente as etapas propostas na metodologia criada para o programa SENAI para a Maturidade e ter procedido à capacitação de todos os seus docentes. Como resultado da eficácia deste treinamento, identificamos como exemplar a capacidade dos docentes lidarem, em sala de aula, com as principais questões em relação aos mitos e preconceitos sobre os idosos. Da mesma forma, ficou comprovado que a equipe está apta para mostrar para a indústria que o idoso quando qualificado tem possibilidade de ser incluído no mercado de trabalho.

Destacamos ainda, o **DR-MA** que inovou ao envolver uma boa rede de parceiros para o lançamento do Projeto e ao promover ampla divulgação na mídia, o que proporcionou um aumento no número de matrículas para pessoas com mais de 45 anos desde que houve a implantação do projeto no seu estado. Além disso, outra demonstração da excelência deste DR na implantação da vertente idoso do PSAI foi a realização, logo após a oficina técnica, da capacitação de oito unidades educacionais da capital e interior, com a participação de 90 colaboradores entre técnicos e instrutores.

Outra experiência que merece destaque é a do **DR-AL** que lançou o Projeto SENAI para a Maturidade de forma abrangente mediante a realização de Seminário específico para esta vertente com a participação de 150 pessoas dando início, assim, à formação de uma boa rede de parceiros.

Já o **DR-CE** inovou ao lançar o projeto piloto, simultaneamente, em cinco unidades educacionais com turmas fechadas para idosos (capacitação de empreendedores na área de Eletricidade Residencial; fabricação de Pães Artesanais; informática; reparador de condicionador de ar doméstico e relações humanas no trabalho).

7.2 Ações Diferenciadas Mediante a Criação de Parcerias

Algumas experiências exitosas reforçam a importância de somar esforços mediante a formação de parcerias. Foi o caso do **SENAI-RS** que firmou convênio com a ASAS - Associação dos Aposentados do SENAI-RS para o desenvolvimento das seguintes ações: organização e implementação de atividades e/ou projetos que promovam o conhecimento, bem-estar e integração aos aposentados; criação de oportunidades aos aposentados, para a prestação de serviços de docência, consultoria,

assessoria, pesquisas e outros; impressão do Informativo ASAS, através do SENAI de Artes Gráficas, com tiragem trimestral, para a distribuição aos associados.

Outro bom exemplo é o do DR-RJ que desenvolveu uma experiência inovadora: mediante convênio entre o sistema FIRJAN e o Departamento Estadual de Trânsito este DR oferece curso de atualização de condutores destinado às pessoas maiores de 60 anos que foram reprovadas duas vezes nos exames teóricos para renovação da carteira de habilitação.

Os alunos idosos reprovados duas vezes consecutivas na renovação de carteira de habilitação no DETRAN podem fazer o curso do SENAI visando a sua renovação desde que tenham 100% de presença.

O curso de direção defensiva e noções de primeiros socorros vieram preencher demanda percebida pelo DETRAN de que os idosos tinham dificuldade em passar nos exames seja por problema na interpretação das questões, no preenchimento de gabarito ou porque em algumas unidades a prova é eletrônica.

Segundo a interlocutora, *“Os idosos adoram... vão para lá, fazem o curso e acaba que não querem sair do SENAI... descobrem o SENAI... é uma questão relacional”*.

O **DR-RS** também obteve êxito em suas ações graças às fortes parcerias estabelecidas e que serão abordadas adiante.

7.3 Ações Diferenciadas de Divulgação

O **DR-AL** inovou ao criar o site Alagoas Inclusiva - www.alagoasinclusiva.org.br visando facilitar a identificação, pelas indústrias, de profissionais capacitados pelo SENAI/SESI nas diferentes vertentes do PSAI.

7.4 Ações Diferenciadas Junto às Indústrias

Como preconizado na Metodologia de Trabalho, o envolvimento das indústrias locais é fundamental para o sucesso do projeto. Conhecer as políticas internas para o trabalhador que está envelhecendo, sensibilizar os empresários quanto à importância da capacitação permanente para manter a sua empregabilidade, valorizar a experiência do funcionário idoso, assim como atentar para os problemas decorrentes da aposentadoria são questões que se apresentam no atual cenário de envelhecimento populacional e que devem ser levadas em consideração pelos seus dirigentes.

Nesse sentido, uma experiência exitosa foi a do **DR-PE** ao promover Oficina Pedagógica SENAI para Maturidade, em 14 de agosto de 2009.

A comprovação disso se reflete nos depoimentos dos participantes que representavam diversas indústrias locais e que transcrevemos abaixo.

- *“a empresa onde trabalho tem em média 15% de seus colaboradores acima dos 45 anos, e não tem nenhum programa com esse foco, e após esse rico momento vivido e com as informações recebidas, saímos daqui com outro olhar e uma preocupação: o que fazer dentro da empresa? Requalificar pessoas? Pensar numa melhor qualidade de vida? Algo deve ser feito, precisamos inovar com novos projetos, disseminar as importantes informações que foram*

*na oficina divulgadas, inclusive socializando com outras empresas tudo que foi debatido.” (Jair Pinto – Refrescos Guararapes Ltda- **Coca-Cola**)*

- *“lá na empresa estou estruturando um programa que tem como objetivo a promoção e capacitação de pessoas, pensando na qualidade de vida e na qualificação de nossos funcionários, e agora já sabemos que o SENAI será um importante parceiro, diante desse desafio”. (Juliana Barbosa - Indústria de Alimentos Bom Gosto **Vitarella**)*
- *“os temas aqui hoje expostos, só irão contribuir na implantação de programas que tenham esse foco, e o SENAI será uma importante fonte de consulta.” (Débora Silva – Refrescos Guararapes Ltda - **Coca-Cola**)*
- *“fui atraída pelo tema da oficina (maturidade) e fiquei encantada com essa nomenclatura, pois nos faz lembrar experiência, competência e não velhice. Como trabalho numa empresa que seleciona pessoas, as informações e reflexões aqui discutidas muito me acrescentaram, em meu exercício diário, que inclusive já é minha segunda carreira, pois sou aposentada da CHESF, e vivi bem perto esse drama de não saber o que fazer quando me aposentei por isso o momento aqui hoje vivido deve ser ampliado.” (Maria de Fátima – **Fator Humano**)*
- *“parabenizo a iniciativa do SENAI com tal proposta e reforço a necessidade de intensificar os laços na implantação de projetos dentro do próprio sistema S. É interessante que comecemos por fazer o dever de casa, valorizando e estimulando nossos colaboradores. Me coloco como divulgadora de tal projeto que só vem acrescentar e auxiliar em nossa implantação, visto que no SESI sou responsável por superar tal desafio.” (Yolene Cysneiros – **FIEPE/SESI**)*
- *“esse momento é muito gratificante e valioso, pois possibilita repensar a continuação da vida, e não apenas pensar simplesmente que a vida irá parar após a aposentadoria. Nós continuamos vi-*

vos, ativos, participativos e com toda nossa competência e experiência profissional, que necessita apenas ser ampliada diante dos avanços que estamos vivendo.” (Edusa Pereira – IPETI Instituto de Pesquisa e Estudos da Terceira Idade)

- *“esse momento é muito importante, pois desconhecia toda essa temática e o que podemos fazer diante desse cenário que hoje foi colocado aqui, irei levar para os demais funcionários da empresa tudo que foi visto, e já estou pensando no que podemos fazer, pois na empresa não existe nenhum projeto ou ação voltada para os funcionários, pensando nessa continuidade em nossas qualidades de vida. Saio hoje daqui, com mais segurança e com a certeza que podemos contar com a credibilidade do SENAI.” (Rita Raduenza – Fiação Alpina NE S/A)*
- *“o momento hoje vivido foi muito significativo, porém se faz necessário criar um espaço de discussão e de sensibilização envolvendo mais empresas e gestores dos órgãos públicos. Mas tenho a confiança no trabalho do SENAI e em tudo que poderá ainda vir a realizar.” (Sérgio Sá – Agência do Trabalho do Estado de PE)*
- *“achei muito proveitoso o nosso encontro e reforço a importância de disseminar a maturidade, e de todo o potencial das pessoas acima de 45 anos, com sua experiência e competência. Programas como o que foi apresentado devem ser ampliados e levados a um número maior de instituições, públicas e privadas.” (Albanise Feitosa – EMLURB Empresa de Manutenção e Limpeza Urbana)*
- *“eu particularmente vivo numa agitação tão intensa, que pelo menos nos primeiros anos de minha aposentadoria eu quero descansar e viajar, quem sabe depois penso em fazer algo. Porém achei louvável a proposta desse encontro, gostei por ter participado e tenho grande interesse e disponibilidade para a continuidade de outros momentos que visem essa temática.” (Manoel Ricardo – Compesa Companhia Pernambucana de Saneamento)*

Cabe também ressaltar a excelente experiência do **DR-MA** ao realizar, em parceria com a UNIPLAN, pesquisa sistematizada e aprofundada dentre as empresas locais, de diferentes portes, com publicação detalhada de seus resultados. Seu grande diferencial foi ter feito contato pessoal com as empresas a fim de obter adesão e respostas às questões sugeridas pela consultoria em protocolo de pesquisa. Esta experiência, além de ter gerado dados significativos representa um importante meio de divulgação e sensibilização das indústrias em relação a esta vertente, podendo ser replicado por outros DRs.

7.5 Ações Diferenciadas em Cursos Regulares

Alguns casos de inscrição espontânea de idosos em cursos regulares do SENAI cabem ser descritas uma vez que comprovam, ainda mais, a importância da inclusão da vertente idoso no PSAI.

Caso inédito é a experiência da médica cirurgiã aposentada, Merisa Garrido, 80 anos na época, matriculada no curso de eletricidade predial do **DR-AL**. Segundo ela: “Queria aprender para entender melhor as instalações da própria casa e consertá-las”. (vide matéria abaixo).



A médica Maria Gervilho tem aulas de Eletrotécnica Prática

"Fiquei encantada com o SENAI"

Médica Magreiros, especialista em cirurgia vascular, ex-professora universitária no Rio de Janeiro, onde morou por 35 anos. Viveu lá os últimos 15 anos após a filha Maria Gervilho, de 60 anos, mas o de que ela trata se orgulha: atualmente, é ex-estudante do SENAI de Arapiraca, onde voltou a estudar em 2003. Ela dedica aos tempos à escola, mesmo depois das especializações em medicina realizadas no Brasil e no exterior. Ognos por estudar. Especialidade Prática no SENAI, para encerrar "bela" as instalações da casa e poder cursar as - Maria mora e estuda. Ela não sequer esperou as férias na própria Maternidade onde agora trabalha como aluna regular. A seguir, sua depoimento maturo, enviado à **Indústria Brasileira**.

"Fiquei-me com bastante aprendizagem, psicologicamente, para minha aposentadoria. Trabalho no serviço público, dos 40 aos 70 anos, e continuei meu trabalho médico em consultório particular até os 75. Sempre fui estudiosa e frequente palestras, médicos na rua, palestras e no exterior. Interessou-me por estudar e obter a minha parte do Brasil. Vou bastante."

Fiquei encantada com o SENAI. Já sabia de tudo sobre a educação, preparando-me para o mercado de trabalho. É importante internacionalmente, toda a sua história e mais importante, não a, realmente, nestes tempos de crise. Qualificação e capacitação profissional são indispensáveis requisitos ao desenvolvimento do país. Não."

Aprendi na escola e na indústria, mas não para ocupar o lugar dos outros. Conversei com eles e me senti gratificada. Tenho 60 anos e sou de nível técnico, acima de 44 anos. Trabalho em um hospital, e acho-me experiente, sobretudo numa área que me dá prazer e satisfação e sinto a qualificação profissionalmente. Adquiri muito, graças aos excelentes professores do SENAI e ao bom atendimento da escola."



Outro exemplo de inscrição espontânea em cursos regulares é o do aposentado Esmerindo Correa que se matriculou no curso de carpinteiro no SENAI-MS, aos 76 anos, conseguindo colocação na PREFAC, empresa de montagem de barracões em canteiro de obras, área em demanda na região.

7.6 Ações Diferenciadas em Cursos Específicos

Uma boa prática identificada nessa modalidade foi a oferta, pelo **DR-AL** de curso de recepcionista no qual alunas acima de 45 anos, foram aproveitadas, logo após o curso, para trabalhar em eventos do próprio SENAI colocando, imediatamente, os conhecimentos adquiridos em prática.

7.7 Ações Diferenciadas com a União de Vertentes

Alguns DRs surpreenderam na sua capacidade de inovação e integração ao ousarem unir vertentes em uma mesma turma.

Ao juntar alunos de diferentes vertentes em uma mesma turma ou ao utilizar docente com algum tipo de deficiência para lecionar em turma de idosos comprovaram que nessa experiência todos saem ganhando.

Abaixo alguns dos relatos obtidos e que surpreendem a todos: alunos, docentes e à própria Consultoria.

7.7.1 Experiência com Turma de Alunos Idosos e com Deficiência Auditiva

O **DR-AL** realizou turma mista de pessoas com deficiência auditiva e pessoas idosas. Essa experiência, considerada exitosa, fica comprovada pelo relato do docente e de alunos.

Relato do Docente

“Experiência fantástica e única de ensino-aprendizagem e de convivência, onde identifiquei várias diferenças e igualdades no decorrer do curso.”

Relatos de alunas idosas

“Trabalho com intercâmbio e precisei aprender informática para me comunicar com os estudantes que estão por vir, e os que já vieram e seus familiares; chegando ao SENAI me deparei com uma turma na qual a maioria dos alunos era de surdos e saí com duas formações: Informática e LIBRAS; estou adorando aprender informática e LIBRAS. Gostei da conviver com eles todo esse tempo, o SENAI está de parabéns.” (Aglasônia de Oliveira Cerqueira, 63 anos, Maceió, 1/10/10)

“Sou aposentada e procurei o curso de informática para me atualizar, precisava aprender novas tecnologias, principalmente sair com um bom domínio na internet e conhecer novos amigos. Quando cheguei aqui no SENAI achei que aprenderia só informática, agora estou aprendendo também a Língua Brasileira de Sinais, está sendo maravilhosa a convivência com os surdos. Eles nos aceitaram e eram muito pacientes. A experiência foi fantástica, pois nunca tinha tido tanto contato com pessoas surdas e sabia muito pouco sobre elas e sua cultura.” (Marta Lúcia Martins dos Santos, 67 anos, Maceió, 29/09/10, Avaliação dessa experiência)

Colocar surdos juntos com ouvintes foi um grande enriquecimento de informações, e quando esses ouvintes são idosos, se tornou realmente espetacular! Aí veio a junção de gerações, o afeto entre netos e avós, logo começaram a partilhar o que tinham de melhor.

Embora o curso tenha sido de informática, os idosos saíram com

vários aprendizados, a Informática e um pouco de Libras, juntamente com a expressão corporal que foi adquirida e aperfeiçoada durante toda convivência. Conheceram um pouco mais da cultura dos surdos e as barreiras que eles enfrentam devido à deficiência. Como as idosas falaram: “Estamos levando uma experiência de vida para ser passada para toda a família.”

Quanto aos surdos, saíram com um entendimento mais amplo da maturidade e de como viver bem nessa idade, tiveram a experiência de partilhar a sua língua, aperfeiçoar a paciência, aprenderam um pouco de uma faixa etária que ainda irá vir, conheceram também os problemas que chegam com idade e se divertiram bastante com a comunicação do dia a dia.

Foi um grande desafio inserir turmas mistas, logo percebemos que mais uma barreira foi quebrada, com a interação, a comunicação, o entendimento e o empenho de cada um.



7.7.2 Experiência de Docente Deficiente Visual e Alunos Idosos

Outra experiência inovadora e bem-sucedida foi a implantação, no **DR-MA**, de curso gratuito de informática, turma fechada, com docente deficiente visual. No depoimento abaixo, o Professor Heider do Curso de Operador de Microcomputador nos relata que, por sua limitação, foi um desafio muito grande, mas também uma vitória alcançada.

Depoimento

“A minha experiência como instrutor de Informática para pessoas idosas muito contribuiu para repensar o desenvolvimento de minhas atividades no campo da educação profissional para este público, que hoje ocupa um número expressivo dentro da sociedade brasileira, havendo necessidades de que as instituições que promovem Educação Profissional estejam preparadas para atender as necessidades de requalificação para a reinserção dos idosos no mundo do trabalho.

Enfatizamos que na conclusão da capacitação destes idosos, em número de 12, pude perceber a alegria e motivação de cada um pela vitória conquistada.

Sinto-me feliz por ter conseguido, mesmo com minha cegueira total, auxiliar pessoas que já não acreditavam no seu próprio potencial”. (Heider Campos Pinheiro, instrutor do SENAI, há 10 anos na área de Informática)

7.7.3 Experiência de Turma Mista: Idosos e Deficientes

O **DR-MT** também ofereceu, em 2009, cursos de Informática com turmas mistas de idosos e deficientes nos quais obteve excelentes resultados e ganhos para ambas as vertentes.

Idosos de Cuiabá participam de projeto de inclusão digital do Senai-MT

As qualificações são oferecidas no Centro de Convivência Padre Firmo por meio do Programa Senai de Ações Inclusivas

Idosos do Centro de Convivência Padre Firmo Duarte, em Cuiabá, estão sendo beneficiados pelo projeto de inclusão digital do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai-MT), que oferece qualificação

em tecnologia da informação para pessoas com deficiência, baixa-renda ou a grupos que sofrem vulnerabilidade e/ou exclusão social. São duas turmas, com 42 alunos no total, que participam do curso Operador de Microcomputador.

A aluna mais idosa da turma, Nicássia Figueiredo de Carvalho, 87 anos, está cheia de expectativas quanto ao curso de informática.

No ano passado ganhei um computador do meu filho, que mora em Goiás, e até hoje a máquina está parada lá em casa porque eu não sabia mexer. Estou empolgada e me esforçando muito para aprender, pois quero me comunicar pela internet com meus filhos e netos que estão longe.

Para Celestino Morales, 71 anos, fazer parte da turma é uma oportunidade de ganhar independência.

Eu nem sabia ligar um computador. Agora estou gostando demais desse novo conhecimento. Hoje minha neta é quem opera o caixa eletrônico do banco para mim. Depois que eu concluir o curso, poderei eu mesmo fazer as transações. Além disso, espero conversar na internet com a família.

De acordo com a gerente do Centro de Convivência, Sônia Zanella, o conhecimento na área está transformando os alunos. “Depois que aprenderam a usar o computador, os idosos ganharam mais autoestima e estão mais confiantes”. Ela acrescenta que a procura tem sido grande por curso de informática, tanto que muitos estão pedindo abertura de novas turmas.

Em visita esta semana aos alunos, o diretor regional do Senai-MT, Gilberto Figueiredo, firmou o compromisso de oferecer mais turmas de Operador de Microcomputador para os idosos do local, lembrando que a mesma ação foi levada para jovens, adultos e idosos da comunidade de Mata Cavalo no mês de junho. O Diretor Regional do SENAI-MT explica:

As ações de responsabilidade social do Senai-MT integram o Programa Senai de Ações Inclusivas, que está alinhado com o atual cenário socioeconômico e propõe ações que contribuam para a valorização dos cidadãos vítimas da discriminação e em situação de vulnerabilidade social, promovendo a sua inclusão na sociedade e no mercado de trabalho, de modo que possam avançar de maneira autônoma e independente, explica Gilberto Figueiredo.

As aulas no Centro de Convivência Padre Firmo Duarte começaram em julho e prosseguem até dia 08 de setembro. A qualificação tem carga horária de 160 horas, com conteúdo dividido em Informática Básica (Windows, Word, Excel, Power Point e Internet), Excel Intermediário, Banco de Dados Access Básico e Outlook.

A operacionalização destes cursos, tanto no Centro de Convivência como em Mata Cavalo, é feita pelo programa Senai Itinerante e coordenado pela Escola Senai da Construção. Para a terceira idade, a qualificação foi viabilizada com utilização de kits didáticos e equipamentos, que são levados para os locais onde são ministrados os cursos. Já em Mata Cavalo, 48 alunos assistiram às aulas em um dos ônibus-escola do Senai-MT, que possui 25 computadores e ambiente climatizado.

7.8 Ações Diferenciadas pelo Uso da Gratuidade

A experiência do SENAI-CETIQT

Durante o período de 06 de abril a 25 de junho de 2009, foi realizado no SENAI/CETIQT o Curso “Tecelagem: Artesanato em Tecidos”, visando atender a dois objetivos: a aplicação da metodologia do Programa Nacional SENAI para a Maturidade e o desenvolvimento de produtos artesanais que foram expostos durante o evento a inauguração do ARTêxtil ocorrido no dia 13 de novembro de 2009. Trinta alunas com a faixa etária compreendida entre 45 e 76 anos, concluíram o curso buscando criar novas oportunidades de inserção no mercado de trabalho. Por ser um curso artesanal, foi possível verificar que a maioria está conseguindo uma fonte extra de renda no mercado informal, produzindo peças solicitadas por clientes ou por meio de encomendas, vendas em feiras e bazares de artesanato.

Depoimento de docente

“Participei do Projeto Piloto SENAI para a Maturidade, no início de 2009, como professora no Curso de Tecelagem: Artesanato em Tecidos oferecido pelo SENAI/CETIQT. Trabalhar com alunas desta faixa etária foi uma troca maravilhosa de experiências. Poder ensinar minha técnica e ver, a cada dia, o florescimento das alunas em sala de aula, a participação constante e o aumento do interesse pelo curso, a assiduidade, a melhora da autoestima e ao desenvolvimento do processo de criatividade, foi extremamente gratificante. Além disso, pude aprender muito com a sabedoria e a vivência de cada uma de minhas alunas. Recentemente, em agosto de 2010, me tornei funcionária do ARTêxtil: A Casa da Inclusão Social. Ainda tenho contato com muitas delas que continuam se capacitando em nossos cursos gratuitos de extensão comunitária. Vejo que muitas se especializaram em algumas técnicas e as transformaram em fonte de renda, produzindo produtos e vendendo por encomenda”. (Ana Cristina Matoso – Professora de Tecelagem Manual)

Depoimento de aluna que foi (re) inserida no mercado de trabalho

“Fui aluna do Curso de Tecelagem: Artesanato em Tecidos do projeto da maturidade do SENAI/CETIQT. Frequentei aulas de tear manual, *decoupage*, customização e pintura em tecido. Aprendi muito. Não só com professores, mas com colegas também. O material usado no CETIQT é sempre de primeira qualidade. Os professores são excelentes e bem treinados para lidar com todo o tipo de aluno, porque são bem direcionados. Tenho 62 anos e sobrevivo fazendo e vendendo artesanato, que aprendi lá. Faço feiras e coloco material em lojas em consignação. Esse projeto me ajudou financeiramente e mais ainda: quando comecei as aulas estava mergulhada em uma profunda depressão. Foi a minha melhor terapia. Obrigada.” (Maria das Graças Reis Matoso)

A Demanda pelos Cursos Gratuitos

Os referidos cursos significaram, portanto, o ponto de partida para divulgar os cursos gratuitos para pessoas com mais de 45 anos, sobretudo os cursos voltados para a área do artesanato têxtil.

As tabelas abaixo demonstram a evolução da oferta e procura dos cursos gratuitos de extensão comunitária no período de 2009 a 2010, cursos esses concentrados nas áreas de confecção e modelagem, artesanato têxtil e informática.

Quadro que evidencia o aumento expressivo da procura dos cursos profissionalizantes por pessoas com mais de 45 anos após a implantação do projeto no CETIQT- Centro de Tecnologia da Indústria Química e Têxtil.

Ano	Total de cursos gratuitos de extensão comunitária	Total de vagas oferecidas	Candidatos que concorreram ao processo seletivo	Total de matrículas
2009/1	8	176	176	176
2009/2	7	435	392	392
2010/1	20	692	889	584
2010/2	15	598	841	543

Quadro que evidencia o aumento expressivo de matrículas por pessoas com mais de 45 anos após a implantação do projeto no SENAI/CETIQT.

	Até 30	De 30 a 45	Acima de 45	Não declarado	Total
2009/1	52	53	61	10	176
2009/2	82	65	124	121	392
2010/1	91	125	230	138	584
2010/2	102	146	193	102	543

7.9 Ações Diferenciadas em Função da Demanda Local

A experiência do DR-PE ao escolher o curso em função da demanda local reflete a preocupação com a recolocação profissional do aluno. Um exemplo foi a realização do Curso Eletricidade Predial em Baixa Tensão e Segurança em Instalações e Serviços com Eletricidade – Básico NR 10, uma contribuição ao esforço da educação continuada e qualificação profissional aos alunos com idade a partir dos 45 anos com a particularidade de focar, especialmente, a atuação desses profissionais, bem como a sua empregabilidade no mercado de trabalho. O curso, de caráter presencial, foi desenvolvido com atividades que propiciaram tanto a aquisição e atualização de conhecimentos como a reflexão dos temas na perspectiva da função do Eletricista Instalador Predial. A pro-

gramação do curso iniciou com uma discussão de abertura, enfocando o cenário de Pernambuco em relação à pessoa com maturidade no mercado de trabalho. A clientela foi identificada por meio do Programa SENAI para Maturidade e feita por intermédio da divulgação do curso junto ao público em geral, à comunidade local e por outros meios de comunicação.

O **DR-RS** é outro exemplo de experiência exitosa no que diz respeito à oferta de cursos que atendem à demanda local das indústrias. Foram realizados nove cursos para adultos com mais de 45 anos, totalizando 629 horas/aulas, com 103 pessoas certificadas em três municípios atendidos.

Dentre os cursos realizados para alunos com mais de 45 anos no CEP SENAI de Artes Gráficas e do CT do Calçado SENAI podemos citar:

Curso de Informática Básica para a Maturidade no CEP SENAI DE ARTES GÁFICAS - PORTO ALEGRE, com duração de 55h, realizado entre 16/04/08 e 21/05/08 com sete alunos concluintes entre 45 e 75 anos.

Em vídeo, produzido e veiculado pelo DN sobre o Projeto SENAI para a Maturidade, constam os depoimentos emocionantes de três dos alunos desta turma.

Curso de Atualização para Atendente em Educação Infantil no CENTRO TECNOLÓGICO DO CALÇADO - CT DO CALÇADO SENAI - NOVO HAMBURGO com duração de 80h e 11 alunos concluintes. Para esta ação, contaram com os seguintes parceiros: CT do Calçado SENAI; ONG Horta Joanna de Angelis (instituição que atende pessoas idosas) e Associação de Moradores do Bairro Rondônia.

Avaliação de Impacto: nove egressos conseguiram emprego, atuando no mesmo ramo de atividade do curso.

Curso de Manutenção de Máquinas de Costura de Calçados com duração de 90h e nove alunos concluintes. Para esta ação contaram com os seguintes parceiros: CT do Calçado SENAI; ONG Horta Joanna de Angelis e Associação de Moradores do Bairro Rondônia.

Curso Básico em Artesanato em Couro com duração de 80h e 12 alunos. Parceiros da ação: CT do Calçado SENAI; ONG Horta Joanna de Angelis.

Curso Básico em Paisagismo e Jardinagem com duração de 80h e 13 alunos. Parceiros da ação: CT do Calçado SENAI e ONG Horta Joanna de Angelis

Curso de Atualização para Atendente em Educação Infantil com duração de 80 h e 13 alunos. Parceiros da ação: CT do Calçado SENAI e Prefeitura Municipal de Novo Hamburgo e CRAS – Centro de Referência em Assistência Social.

Curso de Atualização para Atendente em Educação Infantil com duração de 80h e 15 alunos concluintes. Parceiros da ação: CT do Calçado SENAI, Prefeitura Municipal de Dois Irmãos e Escola Municipal de Dois Irmãos.

É importante mencionar que para a realização dos cursos, o CT do Calçado buscou diversas parcerias no município, tanto para a indicação do público-alvo, como para apoio na seleção dos cursos e de local de realização. Dentre eles, podemos citar:

- SINE
- AME - Agência Municipal de Emprego
- Setor de Idosos da Prefeitura de Novo Hamburgo
- Sindicato dos Aposentados e Pensionistas de Novo Hamburgo
- Sindicato dos Empregados do Comércio de Novo Hamburgo

- Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Artefatos de Couro
- SESC
- Apresentação para alguns alunos da aprendizagem
- ASA
- Prefeitura Municipal de Dois Irmãos

Cursos realizados no SENAI DE MODA E DESIGN - PORTO ALEGRE

Curso de Bordado em Pedrarias com duração de 24h e 11 alunos concluintes e **Curso Básico de Costura Industrial** com duração de 60h e 12 alunos concluintes.

O **DR-AL** também inovou ao considerar a demanda local por cursos de encadernação, automotiva e marceneiro hobby e ao realizar as adaptações necessárias para atender a esse público-alvo levando em consideração as especificidades desta faixa etária, apontadas na Metodologia de Trabalho proposta pela Consultoria.

7.10 Ações Diferenciadas na Preparação para Aposentadoria - PPA

Nesse aspecto, o **DR-RS** merece destaque pelo seu pioneirismo no desenvolvimento de Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA) em parceria com o SESI.

Podemos citar como experiência exitosa por ser o único DR que atua simultaneamente na qualificação e requalificação profissional visando a permanência do trabalhador acima de 45 anos no mercado de trabalho formal ou informal, assim como na preparação para a sua aposentadoria.

Ainda em relação a Programas de Preparação para a Aposentadoria o **DR-MA** inovou ao sentir a necessidade de verificar, dentro da própria casa, como esse tema era tratado. Assim, realizou levantamento interno para avaliar o número de funcionários acima de 60 anos ou em fase de aposentadoria. Diante da surpresa do quão significativo era esse público, o DR planeja, com desenho específico, uma ação para a preparação da aposentadoria de seus funcionários.





RELATOS DE EXPERIÊNCIAS

8

Pela especificidade de se trabalhar na educação do público adulto a Metodologia de Trabalho criada abordou temas relacionados ao processo de envelhecimento e à sua diversidade, salientando as alterações fisiológicas e psicológicas comuns a esse processo, mostrando que velhice não é doença nem só declínio. Além disso, temas como aposentadoria, mitos em relação à velhice e sobre como se comunicar e trabalhar o processo de aprendizado no trabalhador acima de 45 anos foram amplamente discutidos. Sabendo que, para o docente, lecionar para o público adulto poderia significar um novo desafio, a metodologia ressaltava que a experiência de vida e profissional desse aluno deveria ser utilizada como forma de motivação e aumento da autoestima. Nesse sentido, alguns relatos de docentes merecem destaque:

8.1 Relatos de Docentes

- “fui aluno do curso técnico de Eletromecânica do SENAI e aluno na Olimpíada do Conhecimento na modalidade de Caldeiraria, fiz o processo de seleção para docente, e o meu primeiro desafio com alunos mais experientes foi no curso de Caldeiraria, no qual a maioria dos alunos tinha mais idade do que eu, porém com o apoio da coordenação pedagógica e com diálogo ao poucos foi estabelecida uma relação de confiança e respeito e consegui superar esse desafio e realizar um bom trabalho, que serviu de referência em minha trajetória profissional. **Antonio Peixoto - DR-PE**
- “quero registrar que meu trabalho com pessoas mais experientes foi sempre muito boa e exitosa; sempre procurei estabelecer uma relação de respeito, confiança e competência. Acho muito interessante esse programa de inclusão, pois valoriza a competência das pessoas, independente de idade ou outra questão.” **Tiago de Melo – DR-PE**

8.2 Relato de Aluno que Passou a Instrutor

- Minha trajetória profissional

Eu sou o “Divino Pedrosa da Silva”, nascido em Betim/MG, aos 22 de setembro de 1962, órfão de mãe aos seis meses de nascido e órfão de pai quando completava meus 15 anos. Sou eletricista predial desde meus 15 anos. Minha primeira intuição por eletricidade começou um pouco antes quando um ferro elétrico de passar roupas, de uma vizinha estragou, e a mesma pediu pra que eu o consertasse. Nesta época, eu tinha 12 ou 13 anos (não me lembro bem agora), e em minha casa não tinha energia elétrica, pois além de morar em uma vila, era muito pobre. Imaginem se não tinha eletricidade e era pobre, também não tinha ferramentas, nem saberia por onde começar a revisão de um equipamento elétrico. Então perguntei à vizinha: “porque a senhora trouxe esse ferro pra eu consertar?” E ela respondeu: Tente, você consegue. E assim, eu desmontei o ferro GE, sem nenhum conhecimento, utilizando as ferramentas que possuía, faca velha, prego amassado para servir de chave de fenda (improvisado), e deu certo. O ferro funcionou muito bem por muito tempo. A fama correu pela vila, passei a ser referência pra consertar tudo, rádio, ferro, chuveiros, e outros. Óbvio, não com tanta incidência, pois poucos tinham esses equipamentos e os defeitos não eram constantes. Até que, um belo dia me aparece um senhor, por nome Geraldo, que havia construído uma casa e me pediu para fazer a instalação elétrica da mesma. Eu interpelei, e disse que não seria capaz, pois não tinha conhecimento. Mas o Sr. Geraldo disse: “Quem conserta rádio, vitrolas, ferros de passar, também consegue fazer as ligações elétricas de uma casa. E eu fui com toda garra, menino novo, 15 anos, órfão de pai e mãe, sem muito lenitivo, porém vibrante com tudo que fazia. Acreditem sozinho, apenas com um velho alicate e uma chave de fenda, fiz toda a instalação elétrica da casa, que até hoje existe, funcionando tudo perfeito e nunca foi mudada. Aí começou a fama a correr, do

menino eletricista que nem havia estudado, nem tão pouco aprendera com alguém. Enfrentei muitas barreiras de outros profissionais mais experientes, que alertavam à população para tomarem cuidado, pois eu não sabia nada e poderia colocar fogo em alguma casa. Porém nunca me intimidei, mas enfrentei muitas dificuldades. Até que um dia um amigo da cidade de Divinópolis, me aconselhou a procurar o SENAI. Assim o fiz. O primeiro curso que fiz no SENAI foi o de “Dimensionamento de condutores” SENAI/ Mogi Guaçu-SP, 21/08/1999, que muito mudou meus conceitos sobre energia elétrica. Depois fiz o curso de “Eletricista Padronista”, SENAI Betim em 30/03/2000. Aperfeiçoei muito em minha profissão. Fiz também o curso de elétrica de automóveis. Um dia, em 2008, a fim de animar meu filho a estudar elétrica, fiz a inscrição para curso “técnico em eletrotécnica”, no SENAI/CETEM – Betim/MG e meu filho fez a inscrição para aprendizagem. Enquanto que meu filho não foi classificado, eu fui. Fiz a matrícula, imaginando que já sabia tudo sobre eletricidade, que daria maior show, e que talvez nem usaria os conhecimentos que viriam. Porém grande foi meu engano, quando me envolvi com o curso técnico do SENAI. Comecei a conversar com alunos do mesmo curso, porém de outras escolas, alguns já formados (não citarei aqui nomes de outras instituições, por ética), percebi que o ensino do SENAI superava ao que eu ouvia de outros alunos. O professores do curso técnico me abraçaram como se fossem meus verdadeiros protetores. Consegui fazer um enorme laço de amizade com supervisores, professores, bibliotecários, funcionários da portaria, secretaria, da cantina, alunos de outros cursos. Comecei a passar matéria para os alunos recém-chegados, incentivei vários outros que haviam parado a retornarem ao curso. Sempre fazendo-os ver que a escola é acreditada e bem vista no mercado de trabalho. Eu me entusiasmei tanto com o ensino a mim oferecido, que me propus a ser um divulgador dos cursos do SENAI por conta própria. Sempre dizendo: “Gente o SENAI nem precisa que o faça, mas estou agindo assim porque a escola é muito boa.”

Graças a Deus, hoje eu tenho uma outra visão dos conceitos de energia elétrica, eficiência energética, máquinas elétricas, instalações elétricas industriais e prediais. Quando eu chego a algum lugar, para executar qualquer serviço, tenho a honra de dizer: Sou Técnico em Eletrotécnica, formado pelo SENAI. Hoje sou muito mais respeitado em minha profissão, pois o SENAI mudou totalmente minha trajetória profissional. Hoje sou eternamente agradecido aos professores e demais funcionários do SENAI/BETIM-MG, principalmente à professora Denise Nantes, a quem tenho total admiração e a considero como um ícone da elétrica. Esta professora, com todo respeito, segurou muito a primeira turma do curso Técnico em eletrotécnica daquela escola. Foi com a professora Denise, que aprendi quase tudo que hoje aplico em sala de aula, uma vez que vim ser instrutor do SENAI/CETEL, e foi no SENAI que aprendi que existe idade pra estudar. Toda hora, qualquer idade, este é o momento. Tenho a honra, com meus 47 anos de dizer, aprendi no SENAI o que hoje posso ensinar no SENAI. Divino Pedrosa da Silva- Instrutor do SENAI/CETEL – Horto/Belo Horizonte - 01/06/2010

8.3 Relatos de Alunos

Da mesma forma, é por meio de depoimentos de alunos egressos dos cursos oferecidos pelo Programa SENAI para a Maturidade que podemos ter a real dimensão da importância da inclusão dessa nova vertente e avaliar os benefícios decorrentes dessa oferta.

DR-RS Curso Básico em Costura Industrial

- *“Estava desempregada no período que estava cursando no SENAI o Básico em Costura Industrial. Após concluir o curso, comecei a prestar serviço como autônoma, depois passei a trabalhar como instrutora do curso de Costura Industrial e atualmente sou instrutora de cursos de costura em uma escola profissionalizante do Muni-*

cípio, tudo isto graças ao curso realizado pelo SENAI, que me capacitou profissionalmente". **Ema Maria da Costa, Passo Fundo, 62 anos, em 08/09/10**

- *"Em 2008, estava desempregada e fui fazer o curso do SENAI de Básico em Costura Industrial, pois era gratuito. Depois de terminar o curso, conseguiu um emprego em uma empresa da Área Calçadista. Logo depois comecei a trabalhar em um ateliê de alta costura onde estou até hoje. Estou feliz por realizar uma atividade que gosto e que me possibilita dar suporte financeiro a minha família e desfrutar de conforto conquistado com o meu trabalho."* **Regina Maria Sandri, Passo Fundo, 45 anos, em 09/09/10**

- *"Estava há muito tempo sem trabalhar e fui fazer o curso Básico em Costura Industrial no SENAI, aqui em Passo Fundo. Consegui terminar o curso e fui trabalhar em um Ateliê de alta costura que estava recrutando gente para trabalhar. No começo foi difícil o meu medo era muito grande, mas aos poucos fui vencendo as barreiras e hoje sou uma profissional da alta costura em minha cidade, o que me proporciona ter uma vida digna com minha família, através da minha renda."* **Mareci Konkevicz, Passo Fundo, 53 anos, em 08/09/10**




DR-RS Curso Básico para Atendente de Educação Infantil

- *"Foi bastante importante, no sentido de lidar com crianças de diversas idades, até mesmo aprender a lidar não só com crianças, saber lidar até mesmo com a família, aprendendo a não ser afobada. No momento não estou trabalhando, pois meu marido está doente, mas já cuidei de crianças depois do curso. Este aprendizado foi realmente muito importante."* **Maria Teresa Schermer, Novo Hamburgo, 48 anos, em 08/09/10**

- *“O curso foi muito válido, recomendo até mesmo para quem tem crianças, todos os pais deveriam fazer o curso, para saber lidar com as crianças. Aplico o aprendizado cuidando da minha mãe, porque os idosos voltam a ser crianças, inclusive a minha mãe está voltando a ser criança, exige atenção como uma criança, ela tem 91 anos. Cuido por amor, com o curso aprendemos que precisamos ter paciência.”* **Carmem Pilz, aposentada, Dois Irmãos, 60 anos, em 08/09/10**
- *“O curso foi muito importante, na verdade fiz por curiosidade e porque gosto de mexer na terra. Apreendi nomes de algumas plantas e como gosto de arrumar meu próprio jardim, sei quais as plantas da época e da estação, inclusive as pessoas elogiam muito meu jardim. Também como tivemos noções sobre fontes de água, fiz a minha que é meu maior orgulho. No momento trabalho como segurança, mas se surgir oportunidades, com certeza irei topar.”* **Carlos Alberto da Silva, Nova Hamburgo, 56 anos, em 08/09/10**

DR-Maranhão

Este DR nos traz o relato do **Sr. Omar Vieira de Oliveira**, 55 anos de idade, que vem se requalificando para permanecer no mercado de trabalho.



SÍNTESE

O senhor Omar Vieira do Oliveira, hoje aos 55 anos de idade e considerado trabalhador em processo de envelhecimento, vem se requalificando para permanecer no mercado de trabalho. No período de 2008 a 2010 foi inserido na educação profissional do SENAI nos seguintes cursos:



1. Leitura e Interpretação de desenho Técnico Mecânico;
2. Introdução a Eletrônica;
3. Eletricista Instalador Predial;
4. Operador de Microcomputador.

O mesmo durante a sua entrevista nos afirmou:

- a) Os instrutores do SENAI demonstraram autenticidade no conhecimento nas diversas matérias dos cursos;
- b) Como aluno, tive uma imensa satisfação pessoal, assim como adquirir um aprendizado para enfrentar aos desafios decorrentes das mudanças na inserção no mercado de trabalho;
- c) Recomendo os cursos que fiz no SENAI, através do PSAI a outros que se encontram no processo de envelhecimento e/ou idoso;
- d) Pretendo no momento fazer outro curso no SENAI mais avançado, na área da Tecnologia da Informação-TI;
- e) Como sugestão: que o SENAI tivesse cursos sequenciando as modalidades ou seja mais avançados, com carga horária maior.

Observamos no senhor Omar de Oliveira uma satisfação irradiante com os cursos que realizou no SENAI, através do Programa SENAI de Ações Inclusivas-PSAI, vertente maturidade que contribuiu imensamente na sua educação profissional, bem como para sua qualidade de vida na aposentadoria, dando um sentido maior à experiência adquirida, novos conhecimentos e oportunidades no mercado de trabalho.

Outro relato interessante é o do Sr. **Pedro Costa Nascimento**, idoso de 70 anos, aposentado pela empresa Eletronorte em São Luís do Maranhão.

SÍNTESE

Pedro Costa Nascimento, idoso aos 70(setenta) anos de idade, aposentado pela empresa Eletronorte em São Luís do Maranhão, após fazer o curso de Operador de Microcomputador realizado em uma das Unidades Operacionais do SENAI, através do Programa SENAI de Ações Inclusivas-PSAI, vertente Idosos, o senhor Pedro Nascimento sente-se com oportunidade para voltar ao mercado formal ou informal. No curso realizado, o senhor Pedro Nascimento afirma que obteve benefícios pessoais tais como conhecer pessoas novas e diferentes, melhorou suas condições de acessibilidade no microcomputador de sua propriedade. Hoje, recomenda o curso para outros idosos, assim como pretende fazer outros cursos no SENAI. O seu nível de satisfação com o SENAI é 10, significando "MUITO BOM", relata mais ainda que o ambiente é agradável e professor excelente. Como sugestão para melhoria dos cursos oferecidos pelo SENAI o senhor Pedro Nascimento sugeriu que fosse expandido para os jovens maranhenses, visando estes competir nos seletivos para as empresas que estão se instalando no Maranhão.

DR-MG

Mais um depoimento importante, o manuscrito do aluno Sr. Jair Rodrigues Barbosa, nascido em 1940

Turma TM39

Aluno: Gair Rodrigues Barbosa

Nascimento: 02-03-1940, em Belo Horizonte-MG

Trabalha de motorista de ônibus no Transporte coletivo a 27 anos, sentindo desgastado nesta profissão; e já tendo alguma prática no pãmo, achei como alternativa procurar o Senai que oferece para os Trabalhadores excelentes cursos, técnicos e profissionalizantes. Matriculei no curso Técnico, um pouco tímido, mas logo comecei a fazer amizade com a turma, a trocar idéias com os colegas, o professor mandou arrentar nas cadeiras da frente para ter melhor visão do quadro.

Daí, abriu os horizontes, novas oportunidades.

Com relação ao mercado de Trabalho, não preocupa porque, pretendo com prática e os conhecimentos adquiridos no Senai, montar o meu próprio negócio. Por exemplo: baterias e eletricidade automotiva.

Quanto as dificuldades ao longo do curso, acho natural, nas mais diversos setores, sempre haverá dificuldades, para os novatos e para os que já estão no curso, mas com ajuda e orientação dos professores, tudo si normaliza sem nenhum problema.

A recepção com relação a minha entrada no curso foi boa porque, alguns alunos da sala já eram conhecidos, porque usavam o Transporte coletivo em que trabalho, quanto aos professores nunca houve problemas, porque chega sempre no horário certo e na hora de aula só converge o necessário.

Quanto aos colegas, procura convergar na linguagem deles moderna, com educação, porque Todos são muito educados.

Em relação ao senai, sinto-me honrado e feliz, porque, com 70 anos de idade, imaginei que não seria permitida a minha matrícula, portanto, se cheguei até aqui graças ao senai, aos professores e colegas.

Quanto ao curso, contribuiu muito, porque era uma pessoa parada, sem jogo de cintura, hoje com novos conhecimentos e muita prática, estou apto para trabalhar tranquilamente para minha própria oficina sem medo de errar, porque qualquer dúvida, basta consultar o material didático.

Peter Drucker foi muito feliz quando disse:

"Muda a forma de trabalhar, agir, sentir, pensar na chamada sociedade do conhecimento."

Sem mais, agradeço a diretoria do senai Campos Horta.

Belo Horizonte - MG.

Pedagogo: Flávia

Jair Rodrigues Dubeu.





CURSOS DE INFORMÁTICA

9

Destaque especial deve ser dado à grande oferta pelos DRs de cursos básicos de informática para lançamento do projeto piloto (mais de 50% dos DRs) e ao fato desta oferta atender à demanda espontânea do público-alvo.

Com certeza podemos afirmar que esse fato reflete e comprova a importância de conhecimentos básicos de tecnologia da informação como condição para a manutenção no mercado de trabalho formal ou informal e a garantia que o processo de envelhecimento se dê de forma ativa e participativa.

Ora, se para envelhecer de forma ativa é preciso ter condições de participação, como poderá haver participação da atual população idosa, num mundo altamente globalizado e informatizado, se ainda existem 5,1 milhões de analfabetos idosos no país e o acesso a computadores ainda é limitado, por razões econômicas, a uma pequena parcela da população?

Além disso, se por um lado o conhecimento e o acesso a novas tecnologias é um fator de inclusão social o seu desconhecimento e falta de acesso contribui, e muito, para a exclusão social.

No entanto, esta exclusão não atinge apenas a população idosa. Em países, como o Brasil, ainda existem milhões de pessoas sem acesso ao computador. Dados do Centro de Estudos sobre as Tecnologias da Informação e da Comunicação (CETIC) mostram que, até 2007, 47% da população brasileira jamais havia utilizado um computador enquanto outra pesquisa do mesmo órgão, realizada em 2006, indicava que 54% dos brasileiros estavam na mesma situação.

A questão da inclusão digital é, portanto, mais um desafio a ser enfrentado pelo governo e diz respeito a diferentes faixas etárias e camadas sociais da população.

Voltando o foco para o público idoso, como fazer com que eles vençam a resistência a esse novo mundo, percam o medo da máquina e rompam com o mito de que já se está muito velho para aprender, sobretudo novas tecnologias?

A resposta está na oferta de cursos com enfoque gerontológico e com metodologias de ensino que viabilizem estratégias para a sua inserção na contemporaneidade, em especial na inclusão digital.



Estudos que comparam jovens, adultos e idosos na interação com o computador apontam para a importância do dimensionamento de estratégias adequadas e adaptadas de ensino e aprendizagem de acordo com as características e condições da população, respeitando o ritmo e o tempo para aprender, as limitações físicas como audição e visão e as cognitivas, como memória e atenção.

A pesquisa realizada pela Fundação Perseu Abramo em parceria com o SESC ouviu 2.136 pessoas com mais de 60 anos, e também 1.608 jovens e adultos de 16 a 59 anos, residentes em 20 municípios pequenos, médios e grandes das cinco regiões do país. Denominada *“Vivências, Desafios e Expectativas na 3ª Idade”* trouxe resultados interessantes. A saber:

- A ideia de que “as pessoas idosas não conseguem acompanhar as mudanças do mundo moderno” teve a concordância de 54% dos não idosos e de 58% dos idosos.
- Quase a totalidade da população idosa pesquisada afirma já ter visto um computador (90% contra 98% dos não idosos), embora apenas 10% dos idosos afirmaram usar o computador e desses, apenas 3% declararam usá-lo sempre, enquanto 7% o fazem ocasionalmente.
- Em relação à internet, verificou-se algo semelhante: apenas 4% a utilizam sendo que, destes, somente 1% o fazem constantemente.
- No momento da coleta de dados, apenas 2% dos idosos entrevistados estavam estudando (contra 22% da população entre 16 e 59 anos); no entanto, se pudessem escolher livremente, 44% gostariam de fazer algum curso.
- Entre os cursos preferidos a educação formal é o de maior demanda (16%), o que comprova a pouca escolaridade desse público, enquanto 6% demonstraram interesse pela informática.

Ainda em relação à internet, verificou-se que:

- A maioria da população idosa afirma saber o que é (64% contra 92% dos não idosos) embora apenas 4% dos idosos costumam navegar na rede com frequência, enquanto quase a metade dos não idosos (45%) faz uso constante da internet.
- Quase 1/3 dos idosos (29%) afirmam ter interesse por computador, enquanto a internet desperta o interesse de ¼ dos idosos (24%).

A escolha por mais de 50% dos DRs de curso piloto voltado para o ensino de informática comprova que, apesar de todo o desafio que possa representar para o público adulto e idoso o aprendizado dessa nova tecnologia, os mesmos começam a se aventurar, sobretudo quando reconhecem na oferta de cursos do SENAI, um olhar diferenciado e direcionado aos seus interesses.

Nada melhor do que a fala dos próprios alunos que nos dá a real dimensão da importância dessa nova vertente e de seus benefícios.

Algumas experiências exitosas no ensino de novas tecnologias

Dentre as experiências com a escolha do ensino de novas tecnologias a consultoria considera exemplar a experiência piloto no **DR-BA**, com o curso de informática oferecido, em 2009, na unidade educacional de Feira de Santana. Fator ainda relevante foi a sua evolução a partir da avaliação dos próprios alunos o que possibilitou o seu aperfeiçoamento atendendo às necessidades específicas do público-alvo na área tecnológica, tais como carga horária adaptada, turmas fechadas e foco na internet.

Outro DR identificado com ações exemplares nessa área foi o **DR-SP** com cursos básicos de informática (80h).

A Escola SENAI Manuel Garcia Filho, localizada em Diadema/SP, realizou turmas de cursos de informática para alunos acima de 45 anos, acumulando uma experiência interessante no atendimento à vertente “Idosos” do PSAI (Programa SENAI de Ações Inclusivas).

A ideia inicial para se realizar estes cursos surgiu a partir da leitura da publicação “Senai para a Maturidade”, enviada a todas as unidades escolares. O SENAI Diadema já possuía um grande atendimento à vertente “Pessoas com Deficiência”, especificamente para alunos surdos, e sentiu que também poderia contribuir com esta nova vertente (Idosos).

A área de informática foi escolhida por se tratar de uma área em que as pessoas com mais idade encontram muita dificuldade e também se sentem muitas vezes constrangidas em estudar junto com jovens, os quais costumam ter mais facilidade com o computador. A tabela abaixo mostra as turmas desenvolvidas:

Ano	Curso	Carga horária	Nº de alunos
2009	Inclusão Digital	80h	15
	Inclusão Digital	80h	16
	Iniciação Profissional em Informática	60h	12
2010	Informática Básica	80h	14
	Informática Básica	80h	13
	Informática Básica	80h	16
	Informática Básica	80h	16

Para todas as turmas, a idade mínima era de 45 anos. Não foi estabelecida idade máxima. O aluno mais velho tinha 74 anos. Este público era formado em sua maioria por aposentados e donas de casa, sendo que alguns faziam algum trabalho informal.

A divulgação destas turmas foi feita basicamente pela comunicação boca a boca. Muitos alunos souberam dos cursos por meio dos seus filhos ou parentes (que eram alunos ou funcionários da escola), e posteriormente por meio de ex-alunos das turmas anteriores. Hoje a escola tem uma lista de interessados com aproximadamente 50 pessoas, aguardando a formação de novas turmas.

Como os alunos não conheciam nada sobre informática, os cursos tiveram início com noções básicas, como por exemplo, mostrando como ligar o computador, quais as suas partes (*hardware*), como utilizar o mouse etc.

Ressalte-se que ao entrar no curso alguns alunos relataram que tinham computador em casa (eles mesmos haviam comprado para os filhos), mas não mexiam por medo de “quebrar”. Além disso, os filhos não tinham paciência para ensiná-los.



Já durante o curso, muitos alunos compraram o seu computador ou *notebook*, além de *pendrives* (que aprenderam a usar). Começaram a utilizar e-mails, Internet etc. Nota-se, portanto, a inclusão digital proporcionada pelo curso.

Todas as turmas foram desenvolvidas com o mesmo docente, o professor Reginaldo Pereira da Silva, mais conhecido como “Zen”. Nota-se nos relatos o carinho e a admiração dos alunos pelo trabalho do docente. O mesmo relata que não tinha experiência com esse público, que foi aprendendo com eles, e mostra sua satisfação em participar deste trabalho: “A experiência é gratificante. Eu dou aula com muita emoção e com muito prazer. A primeira turma foi um grande aprendizado”. **Reginaldo Pereira da Silva, professor de Informática**

Depoimento de instrutores de Informática

- “A participação do idoso dentro de uma sala de aula cria uma expectativa muito grande por parte do mesmo, pelo fato de acharem que não são capazes de aprender algo nesta fase de suas vidas.
- Ensinar informática ao idoso requer bastante paciência, tranquilidade, pois eles necessitam de maior dedicação por parte do professor. Mostro para eles a importância e a necessidade da informática nos dias atuais, como ela está presente em suas vidas, como desde o acesso ao caixa eletrônico de banco, um celular, até a construção de textos e planilhas, configurações de máquinas. A grande satisfação é quando chegamos ao final do curso e vimos tudo o que aprenderam. Cada um dá o seu depoimento e orgulhosos de si próprios veem o quanto foi gratificante o curso pelo qual tanto se dedicaram. Como professor, acompanho toda essa transformação. Eles entram no curso, na maioria das vezes, sem mesmo saber ligar o computador. No decorrer do curso, superam todos os seus medos, e chegam ao final com domínio sobre a máquina e total-

mente realizados por terem alcançado seus objetivos”. MARCELO LIMA CALÇADO DR-MG

- “Nos dias atuais torna-se imprescindível o uso de todos os recursos e comandos que o computador nos oferece. A facilidade de realizar atividades que irão agilizar serviços e tarefas a serem executadas no nosso dia a dia são fundamentais tanto para usuários domésticos como para usuários intermediários e avançados. Atualmente a era digital abrange todos os setores: comerciais, industriais, meios de comunicação e transporte. Desta forma pressionando todas as pessoas a terem um conhecimento em relação a essa nova era para aproveitarem seus recursos e facilidades. Os jovens e adolescentes tem a vantagem de estarem vinculados com esta nova era facilitando sua aprendizagem. Para adultos e idosos, seria uma tarefa a mais de aprendizagem, enriquecendo suas vidas para lidarem com situações corriqueiras do dia a dia como, por exemplo: sacar dinheiro em uma caixa eletrônico comunicar-se com um parente via internet ou até mesmo participar de uma reunião empresarial via web”. LUCIANA FRANKLIN DA SILVA DR-MG



- “No início do curso alguns alunos estavam desmotivados devido à falta de contato com o computador, outros informaram que vieram porque os filhos insistiram, com o andamento do curso e com um uso de algumas metodologias específicas para a turma conseguimos obter êxito e deixar todos motivados, participativos nas aulas tanto que não tivemos ausências durante o curso nem a evasão de nenhum dos participantes”. Idário Bonfim, DR-BA Ilhéus

Relatos de alunos

- “Como aposentada e dona de casa, todos os dias troco e-mail com minha filha que mora em Campinas. Além de copiar minhas receitas da Ana Maria Braga, que antes eram escritas num caderninho”. Curso de Informática em Visconde de Rio Branco, Maria Bellose de Oliveira, 65 anos-DR-MG
- “O interesse pelo curso de informática se deu pelo fato de ser primordial no dia a dia, inclusive onde trabalho hoje. Além disso, há necessidade porque os amigos me solicitavam endereço de e-mail e ficava me sentido mal, até mesmo excluído”. Curso de Informática em Visconde de Rio Branco, Edson de Oliveira, 70 anos DR-MG
- “Eu, Maria Lucia de Almeida estou muito feliz com a oportunidade que o SENAI de Diadema está dando às pessoas de mais idade, com o curso de informática. Apesar das minhas dificuldades estou gostando muito e desejo que outras pessoas tenham a mesma oportunidade que eu tive, são com oportunidades como esta que o país se desenvolve. Obrigada a todos.” Maria Lucia de Almeida, 54 anos, desempregada, cearense que reside em Diadema
- “O curso de informática básica é importantíssimo, pois sabemos que futuramente, será tudo com o uso do computador e teremos um novo tipo de analfabetos. Agradeço a oportunidade que nos é dada e espero que continuem com novas turmas, pois o saber é fundamental. No meu caso nunca havia lidado com informática, estou aprendendo

a cada dia, quanto mais pessoas se informarem melhor será. (Obs.: O curso é sem estresses, pois o professor Reginaldo é Zen).” José Roberto Pestana Barreto, 49 anos, desempregado, nascido em São Paulo, e residente em São Bernardo do Campo



- “Em poucas linhas, jamais poderei expressar todo meu entusiasmo pela oportunidade que a administração do SENAI tem me proporcionado. Aos 51 do segundo tempo, descobri os segredos que me eram desconhecidos da mais ou uma das mais perfeitas invenções do homem, que é o computador. De primeira vista, para nós, apenas donas de casa, seria impossível desvendar tantas novidades. Estar em sala de aula é simplesmente rejuvenescedor, é como se voltássemos aos tempos de estudante, cumprindo tarefas no caderno e compartilhando novos aprendizados, não somente no computador, mas também visando nosso dia a dia, porque a vida tem nos alertado para novas descobertas. Agradeço imensamente

ao nosso professor Zen, por toda sua paciência e dedicação, pois descobrir que com o decorrer dos anos e por falta de costume, ficou bem mais complicado aprender. Realmente ser professor de pessoas mais vividas deve ser uma tarefa difícil, que exige além de paciência total dedicação. A importância que este curso teve para minha vida, não pode ser descrita em palavras, pois para quem nem sequer sabia ligar o computador, o fato de hoje além de ligá-lo em casa, aprendi a mudar a proteção de tela, abrir as pastas de fotos ou músicas e digitar um texto como estou fazendo agora. É com muita satisfação que agradeço por tudo e com muitas saudades que me despeço do curso, do professor e de todos os colegas”. E.C., aluna do Curso de Informática Básica, SENAI Diadema, 19/07/2010



PERSPECTIVAS FUTURAS

10

Apesar dos departamentos regionais já se encontrarem internamente sensibilizados para o projeto SENAI para a Maturidade, resta ainda o desafio maior: a indústria, em alguns casos, ainda não conhece em sua totalidade o programa e algumas empresas, não conhecem, inteiramente, as competências para admissão e manutenção dos idosos no mercado de trabalho conforme prevê a legislação do Estatuto do Idoso (Lei n. 10.741) regulamentada em 2003. Esse quadro, brevemente, tenderá a ser alterado, quando a mão de obra qualificada estará concentrada nas pessoas com idade superior a 45 anos de idade e, aos poucos, a indústria, identifica o novo quadro populacional brasileiro e o aumento da expectativa de vida tendo a necessidade de se ajustar com funcionários com idade acima da média atual.

Percebeu-se, por meio do levantamento proposto junto à indústria visando obter informações sobre o percentual de funcionários acima de 45 anos, a inexistência de programas de preparação para a aposentadoria, mas sim de demanda interna por parte dos funcionários da criação de programas e ações de preparação para a aposentadoria voltadas para este público.

Nesse sentido, observou-se, de um modo geral, que tanto os DRs que utilizaram seus cursos regulares para atrair a matrícula de idosos quanto aqueles que o fizeram mediante turmas fechadas, sobretudo na área de tecnologia da informação, vivenciaram uma demanda espontânea dos próprios trabalhadores ou aposentados o que reflete que este público está em busca de condições que o mantenham ativos e/ou atualizados com o mercado de trabalho.

Ainda dentre os DRs que realizaram levantamento junto às empresas locais, observamos que, alguns interlocutores dos departamentos regionais em que realizamos a oficina técnica, especificamente em For-

taleza e Recife, solicitaram a realização de um seminário de sensibilização específico para a indústria local a resposta foi mais positiva na adesão ao levantamento.

Em ambos os Departamentos Regionais, as indústrias que participaram da oficina técnica, mostraram-se surpresas quando foram apresentados os objetivos do Programa SENAI para a Maturidade e na avaliação final das respectivas oficinas enalteceram a importância do trabalho do SENAI uma vez que elas já estavam sentindo necessidade de requalificar os seus funcionários e dar início a cursos de Preparação para a Aposentadoria – PPA, bem como se atualizarem em relação a novos postos e adequações para colaboradores com idade acima de 45 anos de idade.

Assim sendo, consideramos ser de fundamental importância que o passo seguinte seja o de conscientizar, o maior número de indústrias possível, para a importância do investimento na requalificação de seus trabalhadores acima de 45 anos, funcionários estes que têm a história da empresa e que se encontram ainda em condições de exercício profissional e, às vezes, uma empresa apoia um funcionário financeiramente durante anos de qualificação, sendo que o mesmo de repente aposenta-se e, leva consigo todo o conhecimento adquirido e financiado pela empresa, acarretando uma perda, inclusive financeira para o órgão que o apoiou.

Assim, entendemos que a indústria necessita criar projetos para que essas experiências não se percam e, se possível, sejam oportunizados novos espaços ao aposentado, sejam para apoiar e treinar o jovem que acaba de ingressar no quadro de uma empresa, seja para expor sua história positiva como colaborador e incentivar os demais, seja como consultor em ações que ele domina.

Como consultoras da área do envelhecimento, sabemos que trabalhar com esse tema implica, obrigatoriamente, romper com mitos e preconceitos que ainda perpassam nossa sociedade, sobretudo, quando se fala de mercado de trabalho para pessoas acima de 45 anos ou em investimentos para que essas pessoas sejam preparadas para a fase de aposentadoria.

Assim, se por um lado ainda existe um grande trabalho para ser realizado visando à sensibilização das empresas no sentido de investir na requalificação e atualização de seus trabalhadores com mais de 45 anos e, conseqüentemente, contribuir para as suas condições de empregabilidade à medida que envelhecem, não há dúvidas quanto à acertada inclusão, em 2007, da vertente idoso no Programa PSAI do SENAI.

Esta visão é comprovada pelo atual cenário sociodemográfico que confirma o aumento crescente da população idosa no país e, sobretudo, pelo novo perfil desse idoso e sua atitude em relação à aposentadoria e ao mercado de trabalho.

Da mesma forma que as outras vertentes do PSAI, acreditamos que o processo de inclusão do idoso neste Programa seja um processo que se dará à medida que a transição demográfica do país em que a população em idade ativa (PIA) madura e idosa aumentará e pressionará o mercado de trabalho.

Considerando a sensibilização e a capacitação das equipes e parceiros do Programa PSAI, a tradição do SENAI e a sua capacidade de divulgação e adequação às metodologias diferenciadas de acordo com o público-alvo em questão, pode-se afirmar que as perspectivas futuras do Projeto SENAI para a Maturidade, que está incluído no PSAI - Programa SENAI de Ações Inclusivas é otimista.

O processo de conscientização da sociedade brasileira em relação ao envelhecimento de sua população vem se dando de forma gradativa frente às evidências numéricas que são frequentemente divulgadas. A projeção, para 2050, será de uma população total de 64 milhões e 25 mil habitantes com uma população de 29 milhões de pessoas com 60 anos e mais.

Serão 29 milhões de pessoas que, embora com mais de 60 anos, estarão em sua maioria, aptos para a permanência no mercado de trabalho.

Alinhado com as diretrizes internacionais da ONU, que recomenda a promoção de políticas e estratégias para atingir emprego e trabalho decente para todos, o SENAI já desenvolve ações e programas com medidas específicas para atender as recomendações da Resolução n. 2008/18 da Comissão de Desenvolvimento Social da ONU para a obtenção de um equilíbrio entre as gerações e entre os grupos sociais (artigo 19), e de não discriminação para as pessoas idosas no mercado de trabalho (artigo 18).

O projeto SENAI para a Maturidade já dispõe dos instrumentos necessários para sensibilizar as indústrias para que, ao longo dos anos, se adéquem a este grande desafio.

No Brasil, as projeções apontam, desde já, para um país não mais de jovens e que é a população acima de 60 anos a que mais cresce.

Assim sendo, o SENAI já colabora com a sociedade brasileira para a criação de uma economia justa e sustentável, que só é possível, com a promoção e o direito de trabalho decente para todos.



REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. Lei nº 8.842, de 04 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 05 jan. 1994.

BRASIL. Decreto nº 1.948, de 3 de julho de 1996. Regulamenta a Lei nº 8.842, de 04 de janeiro de 1994, que dispõe sobre a Política Nacional do Idoso. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 04 jul. 1996.

BRASIL. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 03 out. 2003.

BRASIL. Ministério da Justiça. Plano de Ação Internacional para o Envelhecimento. In: ASSEMBLEIA MUNDIAL DO ENVELHECIMENTO, 2, 2002, Madrid. **Conteúdo...** Madrid: [s.n.], 2002.

BRASIL. Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR). **Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH I)**. Brasília: SEDH/PR, 1996.

BRASIL. Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR). **Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH II)**. Brasília: SEDH/PR, 2002.

BRASIL. Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR). **Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH III)**. Brasília: SEDH/PR, 2010.

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República – SDH/PR. **CONFERÊNCIA NACIONAL DOS DIREITOS DA PESSOA IDOSA - CNDPI**, 2, 2010, Brasília. SDH/PR, 2010.

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos. **Site**. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.gov.br>>.

IBGE. **Censo Demográfico 2000**. Rio de Janeiro: IBGE, 2000. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: fev. 2011.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios - 2009**. Rio de Janeiro: IBGE, 2010. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: jan. 2011.

IBGE. **Site**. Disponível em: <www.ibge.gov.br>. Acesso em: jan. 2011.

IPEA. **PNAD 2009. Primeiras análises: tendências demográficas**. Comunicado nº 64/2010. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br>>. Acesso em: jan. 2011.

IPEA. **Análise preliminar dos dados do Censo 2010**. Comunicado nº 68/2010. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br>>. Acesso em: jan. 2011.

KALACHE, A.; KELLER, I. The greying world: a challenge for the 21st century. **Science Progress**, United States, v. 83, n. 1, 2000.

NERI, A. (Org.). **Idosos no Brasil: vivências, desafios e expectativas na 3ª idade**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo/Edições SESC, 2007.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. ONU: [s.l.], 1948.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Plano internacional para o envelhecimento. **Site**. Disponível em: <<http://www.un.org>>. Acesso em: jan. 2011.

PRETTO, N. **Uma escola sem/com futuro**. Campinas-SP: Papirus, 1996.

TAFNER, P. (Ed.). **Brasil**: o Estado de uma Nação. Rio de Janeiro: IPEA, 2006.

WAJNMAN, et al. Os idosos no mercado de trabalho: tendências e consequências In: CAMARANO, A. A. (Org.). **Os novos idosos brasileiros**. Muito além dos 60? Rio de Janeiro: IPEA, 2004.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Envelhecimento ativo**: uma política de saúde. Tradução Susana Gontijo. Brasília: Organização Panamericana de Saúde, 2005.

SENAI/DN

Unidade de Educação Profissional e Tecnológica – UNIEP

Regina Maria de Fátima Torres

Diretora Associada de Educação Profissional

Loni Elisete Manica

Organização

Nathalia Monike Freire Fermino

Estagiária

DIRETORIA DE SERVIÇOS CORPORATIVOS

Área de Administração e Serviços Corporativos

Aline Santos Jacob

Normalização

Walner Pessoa

Produção Editorial

Laura Maria Mello

Paula de Rezende Travassos

Autoras

Interage Consultoria em Gerontologia

Consultoria

Laísa Tossin

Revisão Gramatical

AMR Designer

Projeto Gráfico e Editoração

Teixeira Gráfica e Editora Ltda

CTP, Impressão e Acabamento



SENAI

*Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
Departamento Nacional*

ISBN 978-85-7519-472-0



9 788575 194720 >