

MINISTÉRIO DA SAÚDE
GRUPO HOSPITALAR CONCEIÇÃO
CENTRO DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA E PESQUISA EM SAÚDE –
ESCOLA GHC
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO
GRANDE DO SUL – CÂMPUS PORTO ALEGRE

Curso de Especialização em Gestão da Atenção à Saúde
do Idoso

PERFIL DO ENVELHECIMENTO DOS TRABALHADORES DE UM
HOSPITAL PÚBLICO DE PORTO ALEGRE

CRISTIANE REGINE SILVA DA SILVA
ORIENTADOR: JÚLIO BALDISSEROTTO

PORTO ALEGRE

2013

CRISTIANE REGINE SILVA DA SILVA

**PERFIL DO ENVELHECIMENTO DOS TRABALHADORES DE UM HOSPITAL
PÚBLICO DE PORTO ALEGRE**

Projeto de pesquisa apresentada como pré-requisito de conclusão do Curso de Especialização em Gestão da Atenção à Saúde do Idoso. Parceria do Instituto Federal do Rio Grande do Sul com o Grupo Hospitalar Conceição.

Orientador: Júlio Baldisserotto

PORTO ALEGRE

2013

AGRADECIMENTOS

Inicialmente gostaria de agradecer ao meu esposo Larri pelo companheirismo, dedicação e paciência durante este feito, ao seu lado espero envelhecer e experimentar tudo que a velhice possa nos oferecer. Ao meu filho Pedro que sobreviveu a este ano de ausências. Aos meus pais Jorge e Simone que me motivam a sempre continuar. E à minha vó Leda que no auge dos seus 82 anos permanece sempre me inspirando. Amo incondicionalmente a todos vocês. À minha equipe de trabalho do 212 que foram extremamente tolerantes neste ano. E finalmente às minhas colegas queridas Larissa, Cirlene, Lidiane e Carine, a parceria foi incrível, e se nada mais ter valido a pena, ao menos valeu termos nos conhecido!

“Meu caminho é feito de uma alma com
pés valentes, mesmo quando cansados arriscam mais um passo”
(Ana Jácomo).

RESUMO

Este projeto de pesquisa foi realizado como pré-requisito para a conclusão do curso de especialização em gestão da atenção à saúde do idoso e propõe conhecer o perfil de envelhecimento dos trabalhadores de saúde em atividade de um hospital público de Porto Alegre. E como objetivos específicos espera poder categorizar as diferentes profissões que atuam em um hospital de acordo com as variáveis: idade, tempo de casa, grau de escolaridade, média salarial; verificar a distribuição das categorias profissionais com a aposentadoria efetivada; quantificar o tempo de vínculo destes profissionais na instituição e relacionar o nível salarial com a continuidade da atividade laboral. Serão pesquisados os funcionários com 60 anos ou mais. A hipótese é de que os trabalhadores com maior faixa etária e tempo no hospital sejam os salários mais elevados e maior nível de instrução. Esta pesquisa será documental, descritiva, analítica e exploratória onde os dados serão fornecidos pela gerência de informática, as informações referentes a salários através do portal de transparência e sua análise será feita através de avaliação e interpretação de percentagens. Os dados serão tabulados por média aritmética e percentil e será apresentado em tabelas. E com este se espera poder contribuir para o processo e preparação para a aposentadoria.

Descritores: Idoso, Envelhecimento, Trabalho, Aposentadoria.

ABSTRACT

This research project was conducted as a prerequisite for graduation specialization in management of health care for the elderly and proposes know the aging profile of health workers in the activity of a public hospital in Porto Alegre. And the specific objectives hopes to categorize the different professions working in a hospital according to the variables: age, length of service, education level, average wage; verify the distribution of professional categories with retirement effective; quantify the bonding time these professionals in the institution and relate the wage level with the continuity of work activity. Staff will be surveyed aged 60 years or more. The hypothesis is that workers with higher age and time in hospital are higher wages and higher level of education. This research will be documentary, descriptive, analytical and exploratory where the data will be provided by management of computing, information concerning wages through the portal of transparency and its analysis will be done by assessing and interpreting percentages. The data will be tabulated by arithmetic average percentile and will be presented in tables. And this is expected to contribute to the process and preparation for retirement.

Descriptors: Aged, Aging, Work, Retirement.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
----------	-------------------------	----------

2	OBJETIVOS DO ESTUDO	9
2.1	Objetivo geral	9
2.2	Objetivos específicos	9
3	JUSTIFICATIVA	10
4	REFERENCIAL TEÓRICO	12
4.1	Envelhecimento ativo e trabalho	12
4.2	Legislação para aposentadoria	20
4.3	Aposentadoria masculina	29
4.4	Aposentadoria feminina – Feminização da aposentadoria	30
4.5	Preparação para aposentadoria	31
5	METODOLOGIA	35
5.1	Delineamento	35
5.2	Cenário do estudo	35
5.3	Amostra e população	35
5.4	Critérios de inclusão	36
5.5	Coleta de dados	36
5.6	Análise dos dados	36
5.7	Considerações éticas	37
5.8	Resultados esperados	37
6	CRONOGRAMA	38
7	ORÇAMENTO	39
	REFERÊNCIAS	40

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho tem por objetivo conhecer o perfil de envelhecimento dos trabalhadores da área de saúde de um hospital público de Porto Alegre, o Grupo Hospitalar Conceição. Categorizando as diferentes profissões que atuam neste grupo hospitalar de acordo com as variáveis: idade, grau de escolaridade, tempo de casa e média salarial. Também se pretende verificar a distribuição das categorias profissionais com aposentadoria já efetivada, assim como quantificar o tempo de vínculo destes profissionais na instituição e relacionar o nível salarial com a continuidade da atividade laboral, bem como fornecer subsídios e informações a instituição para a elaboração de um programa de preparação para aposentadoria.

A pesquisa será desenvolvida com recursos próprios da pesquisadora e contará com dados fornecidos pelo CPD (centro de processamento de dados) e pelo portal de transparência do grupo hospitalar conceição e compilação dos dados será realizada pela pesquisadora com o auxílio do seu orientador e do setor de estatística.

Dentre as questões de revisão de literatura foi importante ressaltar assuntos pertinentes à legislação para aposentadoria, envelhecimento ativo e trabalho, a feminilização da aposentadoria e a preparação propriamente dita para o processo de aposentadoria.

Contudo acredita-se que esta pesquisa será relevante tanto para o setor de recursos humanos que terá um diagnóstico real do perfil de envelhecimento dos trabalhadores desta instituição, assim como para o serviço médico pessoal que terá dados importantes para subsidiar programas voltados para esta população em questão e posteriormente poderão realizar em conjunto um plano para implementar o processo de preparação para a aposentadoria.

PROBLEMA

Qual o perfil de envelhecimento dos trabalhadores da área da saúde de um hospital público de Porto Alegre?

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Conhecer o perfil de envelhecimento entre trabalhadores da área da saúde em atividade de um hospital público de Porto Alegre.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Categorizar as diferentes profissões que atuam em um hospital de acordo com as variáveis: idade, grau de escolaridade, tempo de casa, média salarial.
- Verificar a distribuição das categorias profissionais com aposentadoria efetivada.
- Quantificar o tempo de vínculo destes profissionais na instituição.
- Relacionar o nível salarial com a continuidade da atividade laboral.

3 JUSTIFICATIVA

Como já se sabe está previsto para 2025, conforme OMS que o Brasil seja o sexto país do mundo em número de idosos, desta forma torna-se cada vez mais necessário o aperfeiçoamento, o desenvolvimento de pesquisas e o conhecimento nesta área que será o futuro da grande maioria de nós que é o envelhecimento, é fundamental que este envelhecimento ocorra com qualidade, com vida de relação e com foco na saúde.

Faz-se necessário referendar questões relacionadas ao trabalho e a futura aposentadoria, uma vez que para muitos o trabalho é o centro de suas vidas, e que a aposentadoria é o destino futuro aonde um dia todos chegarão, é um caminho que pouco a pouco todos os trabalhadores estão se conduzindo.

Para grande parte da população ativa a aposentadoria define a entrada para a velhice e perda de prestígio social.

Concordando com Moragas (2004), quando ele diz que muitos idosos continuam trabalhando por necessidade econômica e por que suas aposentadorias não satisfazem suas necessidades básicas.

Referente ao direito ao trabalho, Moragas também diz que todo o cidadão tem direito ao trabalho sem considerar a idade, desde que possua as aptidões necessárias.

Ao longo da vida as pessoas traçam metas e fazem projetos, como por exemplo: o que estudar, que profissão seguir, quantos filhos quer ter, aquisições que quer fazer ao longo da vida, mas é percebido que poucas pessoas planejam a sua aposentadoria e o momento de parar, e o que fazer depois dela, que planos seguir, que metas realizar. Parece que ao chegar ao momento da aposentadoria de uma hora para outra as pessoas perdem o chão, o sentido da vida e que não sabem muito bem o que fazer daqui pra frente e que caminho seguir.

Embora a idade de 60 anos seja considerada em países em desenvolvimento a entrada na terceira idade, esta idade cronológica não deveria ser considerada como definidora da capacidade para o trabalho, o racional seria verificar individualmente as aptidões para desempenhar cada tipo de trabalho com base em suas exigências e na capacidade individual de cada pessoa.

Através desta pesquisa se espera poder conhecer o perfil de envelhecimento dos trabalhadores da área de saúde de um hospital público relacionado a questões de gênero, condições para aposentadoria, faixa etária e média salarial, entre outros para quem sabe fornecer subsídios e informações a instituição para a elaboração de um programa de preparação para aposentadoria (PPA). Neste PPA poderiam ser tratados assuntos como atividades alternativas, economia, saúde, direitos e deveres do aposentado e do idoso, equilíbrio pessoal, relações sociais, relações familiares, participação social, ação voluntária em ONG e etc.

Uma vez que a ruptura abrupta entre um período totalmente voltado e organizado para o trabalho e um período de tempo livre, pode gerar uma extrema desorganização. É necessário que durante esta transição ocorra um condicionamento mental e social, e este preparo pode ser feito durante o PPA.

Os funcionários que não estão preparados para a aposentadoria podem ter como consequência a exacerbação de problemas de saúde físico e mental, desorganização financeira, reclusão social, problemas referente a estima, desorganização social e financeira entre outros.

Vários autores como Moragas (2004), falam em alternativas em relação ao trabalho do idoso, e que entre elas poderíamos ter a flexibilidade no horário de trabalho, jornada de trabalho reduzida, contrato de substituição (divisão da jornada de trabalho entre o idoso e o jovem, onde o idoso passa experiência para o jovem e progressivamente vai se desligando das suas atividades), e férias prolongadas.

HIPOTESE GERAL:

A longevidade no trabalho está associada ao nível salarial, categoria profissional, sexo, idade e escolaridade.

4 REFERÊNCIAL TEÓRICO

4.1 Envelhecimento ativo e trabalho

Inicialmente é importante lembrarmos que para a OMS idoso em países em desenvolvimento, são aqueles com 60 anos ou mais, então esta idade passa a ser um marco para uma nova etapa ou fase de vida, embora esteja claro que a idade cronológica não represente isoladamente todo o conjunto de mudanças que cercam o envelhecimento, e que estas mudanças variam entre pessoas da mesma idade.

Com a sabida queda da mortalidade infantil e a progressiva diminuição da fecundidade em nosso país a proporção de pessoas com mais de 60 anos esta crescendo mais rapidamente do que qualquer outra faixa etária, colocando-nos frente a problemas como o aumento da demanda de idosos frente aos fundos sociais. França e Carneiro (2009) esperam para 2050 a proporção de três trabalhadores para um aposentado.

O trabalho modifica e transforma o homem e o mundo. Soares e cols (2007), dizem que por meio do trabalho o indivíduo muda sua percepção sobre si mesmo e sobre o mundo, possibilitando seu “crescimento e desenvolvimento pessoal”. O trabalho é o centro da vida das pessoas, tanto no âmbito social como no psicológico.

Canizares (2011) nos diz que o trabalho ocupa inegável espaço na existência humana e que se constitui do principal regulador da vida e que a perda deste vínculo pode ocasionar um desequilíbrio emocional, social e pode também determinar comprometimento funcional.

Vanzella, Neto e Silva (2011) referem que muitos idosos permanecem no mercado de trabalho por questões pessoais e financeiras, e que oportunizam para suas instituições de trabalho seus conhecimentos e experiências. Ele nos trás também que esta permanência no trabalho pode se dar pela necessidade de sentir-se ativo.

Eles também dizem que o trabalho pode ser bom quando gera satisfação, autoestima, sensação de produtividade e remuneração, mas que pode ser extremamente prejudicial se o único vínculo com o trabalho for por questões de renda.

Veras (2009) diz que o envelhecimento é inevitável e suas consequências físicas também, mas é possível eliminar o preconceito, desfazer estereótipos, ampliar a autonomia e o espaço do idoso como cidadão, contribuinte, profissional e ser humano com direitos e deveres. Um ser capaz de amar e deixar-se ser amado, trabalhar, contribuir, ter ideias e ideais, gerar rendas, ensinar e apreender.

Este autor relata a classificação da vida por etapas que seriam: a primeira idade a do aprendizado, a segunda a dos resultados e que a terceira idade ficou injustamente estigmatizada como uma etapa de improdutividade e decadência. Este autor sugere que o tempo da terceira idade seja dividido entre o trabalho voluntário, o lazer e o foco em novos interesses, conhecimentos e habilidades.

É necessário uma preparação para que o aposentado possa aproveitar este novo período de vida, investindo em saúde física e mental, valorizando o auto cuidado e aproveitando suas potencialidades.

O trabalho por si só não basta, é necessário que ele traga consigo sensações de prazer e bem estar. Para Veras (2009), “qualidade de vida e bem-estar são ingredientes que devem estar presentes no dia seguinte da aposentadoria.”.

A aposentadoria para este mesmo autor é um rito de passagem que encerra dúvidas, questionamentos e incertezas e não deve gerar traumas. O planejamento é para ele a melhor forma de garantir que a transição se dê da melhor forma, evitando a “síndrome da inutilidade e do descarte.”.

Neri (2009) diz que envelhecer com dignidade e contribuindo para a sociedade talvez seja um dos maiores desafios para os homens e mulheres deste século. E que não basta só viver mais tempo, mas viver melhor.

Ele faz algumas ponderações referentes a situações que influenciam o modo de viver e envelhecer:

- Que a maioria de nós viverá mais do que a geração dos nossos pais.
- A sociedade precisará se acostumar com a nossa independência, em muitas residências são os idosos que trazem com suas aposentadorias, a única renda fixa para a sobrevivência da família.
- As famílias precisarão aprender a conviver com mais de duas gerações presentes, e que esta convivência entre gerações ensinará os mais jovens a conviver e respeitar os mais velhos.

- As empresas também começam a se preocupar com “o mix geracional”.
- Todos os esquemas de vida relacionados à idade precisarão ser mudados.

O aumento da expectativa de vida está exigindo mudanças nas políticas públicas e em todos os procedimentos relacionados à idade, um exemplo disto é a aposentadoria. Neri (2009) diz que “Envelhecer é um projeto individual e difícil de ser normatizado, principalmente por leis que uniformizam os direitos para poder defender os mais frágeis.”

Ter um sentido para a vida e manter-se ativo física e intelectualmente contribuem para um envelhecimento bem sucedido. Ter um sentido para sair da cama todas as manhãs e metas para o dia seguinte, e cumprir nossa missão neste mundo é o que determina um envelhecimento saudável.

Ainda diz Neri (2009), que com o avançar da idade algumas competências pioram e outras melhoram, e que seria prudente ao idoso procurar atividades que aproveitem os ganhos ao invés de competir com os mais novos com atividades que sabidamente estariam em desvantagens. Desta forma, o trabalho em fases mais avançadas da vida não significa tirar o espaço dos mais jovens, e sim contribuir com serviços adequados para seu período de vida junto à sociedade.

Para que o envelhecimento seja bem sucedido é necessário o equilíbrio do funcionamento físico e mental, assim como o envolvimento e em atividades sociais e práticas de atividades físicas e cognitivas.

Muitos autores concordam que o trabalho é fonte de realização e satisfação, mas que também é fonte de sobrevivência e sofrimento.

O afastamento do trabalho pela aposentadoria pode ser a perda mais importante na vida social das pessoas.

Moragas (2004), afirma que o tempo de reação do idoso no trabalho é maior, mas que sua experiência compensa esta limitação. E que os trabalhadores idosos elaboram através de sua experiência de vida com o trabalho estratégias para enfrentar os problemas, e isto acaba compensando suas limitações físicas.

Gontarrski e Rasia (2012) entendem o trabalho não só como fonte de renda e sim como o elemento que possibilita ao homem o registro da sua história, seja isto através de bens adquiridos ou “do legado deixado aos filhos e netos sobre a trajetória de uma vida toda de trabalho.” E é pelo trabalho que as pessoas conservam seu lugar na sociedade. Estes autores trazem que a continuidade do

trabalho na velhice representa a luta para provar a sociedade seu lugar e marcar sua presença. Dizem também que é através do trabalho que o “velho prova aos outros e a si mesmo que o avanço da idade não retirou seu lugar no mundo, que continua vivo e atuante.”.

Segundo Ministério da Saúde (2005), a OMS refere que os países poderão custear o envelhecimento se os governos, as organizações internacionais e a sociedade civil implementarem políticas e programas de “envelhecimento ativo” que possam melhorar a saúde, a participação e a segurança dos cidadãos mais velhos, e para OMS estas medidas são uma necessidade e não um luxo.

É sabido que a maior parte das pessoas mais velhas continua contribuindo financeiramente com a renda familiar e que muitos deles continuam no mercado de trabalho formal ou informal. Com base nisto o Ministério da Saúde (2005), ressalta a importância da implantação de políticas e programas de envelhecimento ativo para permitir que as pessoas continuem a trabalhar de acordo com suas capacidades e preferências à medida que envelhecem, e para prevenir ou retardar incapacidades e doenças crônicas que se tornam caras para os indivíduos, suas famílias e para o sistema de saúde.

O Ministério da Saúde (2005), diz ainda que o rápido envelhecimento nos países em desenvolvimento está acompanhado por mudanças estruturais nos papéis familiares, nos padrões de trabalho e na migração. Lembra também que com o advento da urbanização, e com a migração de jovens para as cidades na busca pelo trabalho, que famílias menores, e com mais mulheres tornando-se força de trabalho, representa menos disponibilidade para o cuidado de pessoas mais velhas quando assim for necessário.

Manter-se ativo indica a manutenção da participação referente a questões sociais, econômicas, culturais, espirituais e civis e não somente a capacidade de estar fisicamente ativo ou de fazer parte da força de trabalho. O envelhecimento ativo tem como objetivo o aumento da expectativa de vida saudável e a qualidade de vida para todas as pessoas que estão em processo de envelhecimento, inclusive para aquelas que são classificadas ou denominadas como frágeis, as fisicamente incapacitadas e as que requerem cuidados.

A manutenção da autonomia e independência durante o processo de envelhecimento, segundo o Ministério da Saúde (2005) é uma meta fundamental

para indivíduos e governantes. Ele discorre sobre envelhecimento dentro do contexto de envolvimento de várias outras pessoas neste processo e não apenas o idoso, ou seja, diz que amigos, colegas de trabalho, vizinhos e membros da família fazem parte deste processo, visto que ninguém envelhece sozinho. Ele traça paralelo onde diz que a criança de ontem é o adulto de hoje e o idoso de amanhã. E que a qualidade de vida que a pessoa terá no futuro quando for idosa, está diretamente relacionada com as oportunidades que as pessoas experimentaram ao longo da vida e a como as gerações futuras oferecerão apoio mútuo quando for necessário.

É necessário que desde cedo os indivíduos e suas famílias se planejem e se preparem para a velhice, adotando práticas saudáveis em todas as fases da vida.

A implantação de políticas de envelhecimento ativo em longo prazo visa também à redução de custos com cuidados futuros, uma vez que as pessoas que se mantem saudáveis conforme envelhecem enfrentam menos problemas para continuar trabalhando. À medida que a população envelhece, há maior pressão para que a política pública mude preconizando boa saúde aos indivíduos idosos, para que os mesmos possam manter-se no mercado de trabalho, e isto seria útil para compensar os crescentes gastos com pensões e aposentadorias, assim como gastos com despesas médicas.

Com o aumento do número de pessoas mais velhas participando da força de trabalho, simultaneamente ocorre um aumento nas contribuições para as receitas públicas, e para estas pessoas permanecerem no mercado de trabalho é preciso que estejam saudáveis.

Culturalmente algumas mulheres são forçadas a deixar o trabalho formal remunerado para assumir os cuidados familiares. No entanto outras nunca tiveram acesso ao mercado de trabalho, pois desde cedo já iniciaram o cuidado com membros da família como irmão mais jovem, depois com filhos, cônjuges, pais idosos e posteriormente com netos. Em contra partida os homens jovens e adultos estão mais sujeitos a lesões incapacitantes ou morte devido à violência, aos riscos ocupacionais e ao suicídio, assim como também assumem comportamentos de maior risco como o tabagismo, o consumo de bebidas alcoólicas e drogas e expor-se com mais frequência a situações com riscos de lesão.

Nos países em desenvolvimento os indivíduos frequentemente executam trabalho físico árduo e tarefas que podem acelerar deficiências, causar lesões e agravar doenças preexistentes, especialmente à medida que envelhecem. Essas tarefas podem incluir muita responsabilidade como cuidadores de parentes doentes ou terminais. Os idosos que desenvolvem regularmente atividade física vigorosa necessitam ser oportunizado por atividades de recreação e descanso.

Os fatores psicológicos que incluem a inteligência e a capacidade cognitiva são indícios fortes de envelhecimento ativo e longevidade. Durante o processo de envelhecimento normal temos o declínio de algumas capacidades cognitivas (rapidez, aprendizagem e memória), entretanto estas perdas podem ser compensadas pelo ganho em experiência de vida, sabedoria e conhecimento. O declínio do funcionamento cognitivo geralmente é provocado pelo desuso, doenças como depressão, fatores comportamentais como consumo de álcool, fatores psicológicos como a falta de motivação, expectativas e falta de confiança, e a fatores sociais como a solidão e o isolamento, mais do que ao envelhecimento em si.

Ao longo da vida temos outros fatores que influenciam o modo como às pessoas envelhecem. A auto eficiência esta relacionada às escolhas pessoais de comportamento durante o processo de envelhecimento e a preparação para a aposentadoria. Saber superar adversidades determina o nível de adaptação a mudanças como a aposentadoria a crises do processo de envelhecimento. A aposentadoria pode ser o grande e muitas vezes temido marco do processo de envelhecimento, assim como tudo que a envolve.

Se homens e mulheres forem preparados para a velhice adaptando-se de uma melhor forma as possíveis mudanças, o processo pode ser menos sofrido e menos doloroso.

Com o aumento da idade aumenta a probabilidade de perdas, perdas de familiares por morte, perda de amigos, afastamento do trabalho, tornando-se assim mais vulnerável a solidão, isolamento social.

O Ministério da Saúde (2005), determina três fatores econômicos como determinantes para o envelhecimento ativo: a renda, o trabalho e a proteção social.

Quanto à renda sabemos que os pobres de todas as idades apresentam um maior risco para doenças e que os idosos são mais vulneráveis. Muitos idosos, particularmente as mulheres, vivem sozinhos ou em áreas rurais sem renda certa ou

suficiente. E isto afeta ao acesso a alimentos com indicações nutricionais, moradia adequada e acesso à saúde. Os mais vulneráveis são homens e mulheres que não possuem bens, pouca ou nenhuma poupança, nenhuma pensão ou pagamento de seguro social, ou que fazem parte de famílias com renda baixa ou incerta. E os que não possuem filhos ou parentes próximos enfrentam um futuro incerto e correm um maior risco de abandono e pobreza.

Referente à proteção social, encorajar o trabalho por mais tempo e a aposentadoria gradual, seria uma segurança para a velhice.

Em relação ao trabalho se todos tivessem a oportunidade de acesso a um trabalho digno com remuneração adequada, em ambientes apropriados, protegidos contra riscos, iriam chegar à velhice ainda capazes de participar da força de trabalho. Nos países menos desenvolvidos, os idosos por necessidades econômicas, tendem a manterem-se ativos no mercado de trabalho.

Devemos lembrar também da grande contribuição ofertada pelos idosos no mercado informal de trabalho, inclusive naquelas atividades não remuneradas como o cuidado do lar, cuidado de crianças e de outros membros da família para que os adultos jovens possam trabalhar fora de casa.

Assim como o trabalho que pode ser prestado de forma voluntária pelos idosos em escolas, comunidades, instituições religiosas, negócios e organizações políticas de saúde, onde estes podem contribuir com sua vasta experiência pregressa, uma vez que o trabalho voluntário beneficia os idosos ao aumentar os contatos sociais e o bem estar psicológico e ao mesmo tempo contribui para as comunidades.

Uma alternativa para o trabalho formal para indivíduos idosos seria a flexibilização dos horários de trabalho, locais de trabalho modificados e turnos de meio período para portadores de deficiências relacionados à idade, ou para aqueles que precisam cuidar de pessoas deficientes.

Quanto à feminização no processo de trabalho e envelhecimento sabemos que muitas mulheres possuem pouca ou nenhuma renda devido aos anos de trabalho não remunerados. O cuidado familiar é frequentemente suprido em detrimento da segurança econômica e da boa saúde na idade mais avançada.

Uma grande preocupação frente ao sistema de seguro social é que com o aumento da demanda da população idosa haja um colapso no sistema. A

proporção crescente da população que se aposentou da força de trabalho formal, porém várias pessoas continuam a trabalhar no mercado formal durante a velhice contribuindo assim para a economia formal. E muitos outros contribuem através do trabalho informal, ou através de atividades voluntárias.

O Ministério da Saúde (2005), busca também mudar a ideia preestabelecida que aprender é função apenas de crianças e jovens, trabalhar é tarefa de adultos jovens até meia idade, e aposentadoria está relacionada à terceira idade. Este novo paradigma permite que as pessoas entrem e saiam do mercado de trabalho em diferentes momentos.

A política de envelhecimento ativo busca eliminar fatores discriminatórios relacionados à idade e reconhecer a diversidade das populações mais velhas.

Dentro da política do envelhecimento ativo, o Ministério da Saúde (2005) mostra as ações de participação que tem como um dos objetivos reconhecer e permitir a participação ativa de pessoas idosas nas atividades de desenvolvimento econômico, trabalho formal e informal e atividades voluntárias, de acordo com as necessidades individuais, preferências e capacidade de cada idoso.

Foco no trabalho formal com programas e políticas de mercado de trabalho e emprego que permitam a participação de pessoas idosas em trabalhos significativos, de acordo com suas necessidades individuais, preferências e capacidades. Defender a aposentadoria mais flexível com a opção de gradual ou integral.

Deveria ser oferecido uma maior segurança social para os idosos que são pobres e sozinhos, através do fornecimento de um rendimento estável e adequada durante a velhice, enquanto isto não ocorre, dever-se-ia orientar os adultos jovens a prepararem-se para a velhice em suas práticas de saúde, sociais e financeiras.

A relação de trabalho e qualidade de vida na terceira idade esta permeada por questões ambivalente: de um lado poderemos ter o trabalho como fonte de qualidade de vida por permitir ao idoso sociabilização, manutenção de atividades físicas e intelectuais, e questões referentes a sentir-se útil, mas por outro lado pode ser um indicador de piora de qualidade de vida devido às condições insalubres de trabalho unindo-se as limitações físicas e cognitivas vividas por alguns idosos. Sendo assim ao mesmo tempo em que o trabalho pode ser bom na vida dos idosos, também pode ser um fardo difícil de ser carregado. Aparentemente o que

motiva muitos idosos a permanecerem no mercado de trabalho são as questões de renda, uma vez que a maioria das aposentadorias não cobre o gasto que estes idosos têm com seus próprios medicamentos e alimentação, que sá com moradia, vestuário, contribuição familiar sem contar é claro, com atividades de lazer que com certeza muitos deles nem sabem o que isto significa.

4.2 Legislação para a aposentadoria

Regras para concessão para aposentadoria a servidores vinculados a regime de previdência social:

- I. Por idade e tempo de contribuição (Art.40, § 1º, inciso III, “a” da constituição federal, com redação da emenda constitucional nº 41/2003)

Homem- Tempo de contribuição: 12775 dias (35 anos)

Idade mínima: 60 anos

Mulher- Tempo de contribuição: 10950 dias (30 anos)

Idade mínima: 55 anos

- II. Por idade (Art. 40 § 1º, inciso III, “b” da constituição federal)

Homem: 65 anos

Mulher: 60 anos

III. Aposentadoria Especial

A aposentadoria especial é um benefício que visa garantir ao segurado do Regime Geral de Previdência Social uma compensação pelo desgaste resultante do tempo de serviço prestado em condições prejudiciais à sua saúde.

Os requisitos exigidos para o trabalhador ter direito a aposentadoria especial são:

- O trabalhador para ter direito a aposentadoria especial tem que comprovar que trabalhou durante 15, 20 ou 25 anos em atividade especial.
- A aposentadoria com tempo de 15 anos é devidas apenas para quem trabalha em subsolo, nas frentes de serviço, na extração de minério.

- Aposentadoria com tempo de 20 anos é devida apenas para quem trabalha em subsolo, afastado das frentes de serviço, e para quem trabalha com exposição ao asbesto (conhecido como amianto).
- Já a aposentadoria com tempo de 25 anos é devida para quem trabalha com exposição a ruído, calor e/ou com exposição a produto químico ou biológico, entre outros.

É importante esclarecer que mesmo o trabalhador que não recebe adicional de insalubridade e/ou periculosidade tem direito a aposentadoria especial, se comprovar que trabalha com exposição aos agentes nocivos informados no parágrafo anterior.

A aposentadoria especial e a aposentadoria por tempo de contribuição integral não exige idade mínima, basta apenas ter o tempo mínimo de serviço.

A idade mínima é exigida apenas para quem queira aposentar com proventos proporcionais. Neste caso são exigidos 53 anos de idade e 30 anos de serviço, se homem; e 48 anos de idade e 25 anos de serviço, se mulher. Mas essa aposentadoria tem valor reduzido, pelo fato de o trabalhador ter menos tempo de serviço.

O valor da aposentadoria especial é muito maior que o valor da aposentadoria por tempo de contribuição integral. Isso porque no cálculo da aposentadoria por tempo de serviço/contribuição integral (35 anos) o INSS aplica o fator previdenciário, fazendo com que o trabalhador dificilmente receba o teto máximo do INSS, enquanto que na aposentadoria especial independe da idade do trabalhador, tendo 25 anos de trabalho insalubre, ou seja neste caso, na área de saúde hospitalar, o trabalhador ganha a aposentadoria integral até o teto máximo do INSS, ou seja, no cálculo da aposentadoria especial não se aplica esse fator previdenciário.

O fator previdenciário, em resumo, é um redutor do valor da aposentadoria.

A aposentadoria especial, embora seja um direito com previsão na CF/88, infelizmente, desde o ano de 1998 tem sido negada pelo INSS aos trabalhadores que trabalham em condições especiais que é o caso, por exemplo, de quem trabalha em empresa de Siderurgia, Mineração, Indústria de Energia Elétrica, Industrias Petroquímicas, de extração de Petróleo, Ind. Automobilista e outras cujo

ambiente é ruidoso e/ou tem agentes nocivos biológico ou químico, e neste incluíse trabalhadores da área de saúde.

Conforme a emenda constitucional n.20 de 15 de novembro de 1998, que modifica o sistema de previdência social, estabelece normas e dá outras providências no artigo 40, s 1º, inciso II da nossa constituição federal o limite para o servidor publico e trabalhador com vinculo de trabalho CLT para aposentadoria compulsória é de 70 anos, mas esta determinação não é cumprida na iniciativa privada.

Na lei nº 10.741 de 1º de outubro de 2003, que dispõe sobre o estatuto do idoso e dá outras providências, capítulo VI Da profissionalização e do trabalho artigo 28 diz:

1. Profissionalização especializada para idosos, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares remuneradas;
2. Preparação dos trabalhadores para aposentadoria, com antecedência mínima de um ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de relacionamento sobre os direitos sociais e de cidadania;
3. Estímulo às empresas privadas para admissão de idosos ao trabalho.

A cada ano nos aposentamos mais cedo em relação a nossa expectativa de vida, desta forma segundo Junior (2009) é necessário pensarmos na promoção de políticas públicas e iniciativas privadas que criem oportunidades aos empreendedores que, mesmo em idade teoricamente de aposentadoria, possam ver novos ambientes favoráveis à continuidade de suas atividades autônomas e empreendedoras promovendo uma vida sadia e ativa.

Bulla e Kaefer (2003) nos trazem que as diferentes formas que os idosos percebem o trabalho e a aposentadoria pode ser referendada pela história de vida de cada um e que os processos de envelhecimento e aposentadoria ocorrem de várias maneiras, apresentando múltiplas interfaces as quais estão relacionadas com a mudança na vida social e no mundo do trabalho e que se faz necessário uma reorganização na vida familiar e ao convívio dentro e fora do trabalho.

Eles também falam das muitas dificuldades do idoso em sua vida cotidiana e dos preconceitos que enfrentam com o processo de envelhecimento e que a aposentadoria dificulta ainda mais este processo.

Monteiro (2009) diz que na aposentadoria saímos de um mundo de “predição e certezas e entramos num mundo de probabilidades e ocorrências”. Que aposentar-se, envelhecer e morrer faz parte da vida.

A aposentadoria ocorre em decorrência da passagem do tempo, e para Monteiro (2009), ela pode nos impulsionar a não fazer mais adiamentos, aproveitando o momento presente para realizar sonhos e desejos. Para ele somos seres de passagem e estamos inseridos na roda da vida, que não para, está sempre em constante movimento.

Este autor nos diz que “parar é sinônimo de morrer”, a atividade expressa vida, mas que fazer paradas estratégicas, desacelerar, reposicionar-se é essencial em todos os ciclos de vida.

Para Caldas (2009), a possibilidade de vida após a aposentadoria não se resume apenas a questões financeiras, é preciso planejar bem o novo tempo disponível, pois muitas vezes este tempo torna-se uma carga e não uma oportunidade.

Quando as pessoas são mais jovens e estão inseridas no mercado de trabalho muitas vezes deixam de fazer “coisas” por falta de tempo e agora com a aposentadoria sobra tempo e faltam atividades.

Khoury et al (2010), diz que o vocábulo aposentadoria, remete ao recolhimento ao interior da habitação, dos aposentos, mas que na prática isto não ocorre especificamente no Brasil onde um grande número de aposentados permanece no mercado de trabalho. Estes autores pesquisaram por que os aposentados retornam ao trabalho, tinham como argumento sócio econômico que o benefício da aposentadoria não seria suficiente para atender as necessidades de subsistência do aposentado e sua família. Mas sustentam também a hipótese que existem outras razões para manter os aposentados no mercado de trabalho e que elas seriam de natureza psicossocial.

Os autores reforçam que o trabalho não é apenas “um simples ganha-pão; o trabalho é elemento fundamental na constituição da identidade humana.” E que é através do trabalho que o homem pode desenvolver e expressar sua capacidade de planejar e criar o que o torna ainda mais humano. Eles dizem ainda que o trabalho representa realização pessoal, eleva a autoestima devido ao reconhecimento social que o trabalho produz. E que o trabalho supriu a necessidade

de convivência com outras pessoas. O resultado da pesquisa mostrou que o principal motivo para o retorno ao trabalho é sentir-se produtivo, seguido de aumentar a renda, conviver com outras pessoas, sentir-se atualizado, realização pessoal, aposentar-se jovem, preencher o tempo e passar experiências.

Para França (2002) o que os “trabalhadores mais velhos precisam é de poucas horas de trabalho, de liberdade, de responsabilidade e de oportunidade para criar.” O fato é que este tipo de trabalho até pode existir, mas são difíceis de encontrar.

Para Canizares e Filho (2011), a aposentadoria pode estar atrelada a diminuição de renda e que a cessação da fonte de renda do trabalho desestabiliza a estrutura socioeconômica e que afeta o padrão de vida do aposentado. Desta forma a diminuição da renda torna-se uma das principais fontes de preocupação decorrente da aposentadoria. Segundo o autor as pessoas ao se aposentarem deixam de fazer o que por um longo período de tempo representou ganhos financeiros, realização profissional e pessoal, e que é natural que a proximidade com a aposentadoria gere expectativas especialmente quando estas mudanças podem afetar ao padrão de vida.

Desta forma Bulla e Kaefer (2003), dizem que “a sociedade é contraditória.” Pois ao mesmo tempo em que considera a aposentadoria como um direito e uma conquista dos trabalhadores, por outro lado desvaloriza o sujeito depois de aposentado, que via de regra é visto como improdutivo e desta maneira torna-se inútil. O fato é que no Brasil muitos aposentados necessitam permanecer trabalhando por necessidades financeiras, pois em muitos casos o valor da aposentadoria não cobrem suas necessidades pessoais e familiares quando este é mantenedor da família.

Bulla e Kaefer (2003) também abordam o fato que a grande maioria dos aposentados pelo INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), recebe valores baixos e que a cada ano diminuem, pois a atualização destes valores não corresponde à inflação real e que só quem ganha salário mínimo tem seu valor atualizado. Desta maneira as demais faixas de aposentadoria vão, com o tempo ficando defasadas, o que acaba motivando o aposentado a voltar ao mercado de trabalho formal ou caso não haja opção ao mercado informal.

Estes autores também nos trazem a questão da necessidade da reforma previdenciária, uma vez que com o aumento da longevidade mais pessoas passam a depender por mais tempo da seguridade social, e com a diminuição da natalidade, está cada vez mais reduzido o número de contribuintes para a manutenção do sistema.

Canizares e Filho (2011), também diz que a fase que antecede a aposentadoria é um momento estressante, de muita expectativa e que tudo isto inibe sua capacidade de adaptação às novas situações. E que quando a aposentadoria ocorre em circunstâncias adversas como surgimento de dificuldades de adaptação as mudanças, medo da instabilidade econômica, isolamento, dificuldade de relacionamento com a família e amigos, isto tudo pode tornar-se fator de risco para o envelhecimento patológico.

Soares e cols (2007), diz que a aposentadoria é um momento de vida repleto de transformações onde ocorrem mudanças biológicas referentes ao envelhecimento, há também uma desestabilização familiar com a saída dos filhos de casa a chegada dos netos e o retorno do casal dentro da mesma casa, a aposentadoria é o maior evento da transição da vida adulta para o início do envelhecimento.

Costa e Soares (2009) relatam três realidades que envolvem a população idosa: as pessoas estão vivendo mais tempo, as pessoas estão vivendo mais tempo na condição de aposentados e que muitos aposentados continuam trabalhando para garantir a qualidade de vida.

A aposentadoria nunca deve ser confundida com envelhecimento, pois nem todos os aposentados são velhos e nem toda velhice está aposentada.

A aposentadoria transforma completamente a vida de uma pessoa e normalmente ocorre sem planejamento prévio ou reflexão.

Para França e Carneiro (2008), a aposentadoria é uma transição e pode trazer perdas e ganhos que irão depender do contexto socioeconômico, político e cultural onde o aposentado vive, e das “retrospectivas e perspectivas individuais e familiares na época do evento”.

A aposentadoria gera sentimentos de ansiedade e dúvidas frente ao novo, gera medo de envelhecimento, uma vez que muitos relacionam a aposentadoria com a falta de perspectiva. Esta pode ser vista como a conclusão de um ciclo.

Conforme Soares e Costa (2007), a compreensão da aposentadoria trás reflexões sobre o sentido e o significado do trabalho para homens e para a sociedade.

A aposentadoria para França e Carneiro (2009) pode ter como aspecto negativo a redução salarial o que terá reflexo importante em relação à qualidade de vida, daí a importância da educação financeira para o planejamento futuro, para que as pessoas se organizem ao longo da vida e garantam um futuro digno. Ele também diz que os PPA podem trabalhar também a quebra do preconceito frente à permanência de pessoas aposentadas no mercado de trabalho, fazendo também o acompanhamento deste profissional.

Estar aposentado para muitos homens significa estar isolado, significa abrir mão de relacionamentos sociais. E mais, para Soares e Costa (2007), o ato de aposentar-se está vinculado à perda de capacidade de ação, de um instante para outro o sujeito torna-se inativo, improdutivo, podendo desencadear sua “morte social”, e a perda do “sentido da vida”.

O ato de aposentar-se gera conflitos, pois o trabalho para a maioria dos cidadãos tem o papel indenitário, em uma sociedade que supervaloriza o ser e o ter. Soares e Costa (2007), diz que a aposentadoria pode causar tanto sentimentos de crise quanto de liberdade. Para ele a crise se daria pela dificuldade em aceitar sua nova condição de aposentado pelo estigma vinculado a suposta inatividade que esta nova etapa confere. E quanto à liberdade se daria pelo indivíduo vislumbrar a busca pelo prazer em atividades de lazer e concretizar planos, anteriormente deixados de lado pela questão rígida do trabalho. Ainda para Soares e Costa (2007), a aposentadoria gera sentimentos antagônicos, onde por um lado as pessoas sentem-se libertas, por outro lado sentem falta da rotina diária vivida por tantos anos.

Para muitos a aposentadoria gera sentimentos de desamparo, pois o trabalho para estes é uma extensão do lar, especialmente para as pessoas que não constituíram família.

Esta nova etapa da vida, a aposentadoria, pode ser tão boa e gratificante quanto outras fases foram, desde que seja permitido ao indivíduo o desenvolvimento pessoal, preservando a autoestima e a quebra do vínculo onde só se obtém prazer por meio do trabalho.

Soares e Costa (2007), ressaltam que a aposentadoria nem sempre significa o afastamento do mundo do trabalho, tanto pela necessidade financeira, quanto pela necessidade de sentir-se ativo, “em uma sociedade na qual o homem vale pelo que possui, pelo cargo ocupado, pelo status adquirido em sua relação com atividade profissional desempenhada”.

Com base nestes sentimentos dúbios, torna-se essencial e indispensável à preparação para a aposentadoria, para que o enfrentamento desta nova etapa de vida seja menos sofrido, pois as questões negativas da aposentadoria podem favorecer tanto o adoecimento físico quanto o emocional, especialmente em relação às somatizações, impactando na autoestima.

Moragas, (2004) diz que em relação à aposentadoria, que fala-se que algumas pessoas após a aposentadoria adoecem, mas não há como saber se estas pessoas já não estavam doentes, na verdade não existe nada que comprove, o que se sabe é que muitas pessoas se aposentam por estarem física e mentalmente doentes e não o oposto. Fala-se também em isolamento social após a aposentadoria, onde o aposentado perderia o grupo de relação e o contato diário. Segundo ele a aposentadoria afeta também as relações familiares especialmente na vida conjugal com maior impacto para as mulheres devido à presença mais intensa dos homens em casa. Soares e Costa (2007) diz que o retorno ao lar, após a aposentadoria, faz com que o indivíduo estranhe ou até mesmo desconheça as pessoas com qual convive.

A aposentadoria é norteadada por fatores pessoais, econômicos e sociais, e como fala Moragas (2004), ela é uma transição e em várias transições são feitas cerimônias como no rito do casamento, formatura e funerais e que numa ocasião tão importante como a aposentadoria, deixamos passar despercebidamente.

Para o aposentado, o tempo de trabalho e mais as necessidades ligadas a ele, como alimentação e transporte, passam agora a ser tempo livre e se não existir uma preparação para utilizá-lo significativamente, pode transformar-se em ameaça mais que libertação.

Os indivíduos se adaptam melhor as mudanças da vida se estas são progressivas. E para cada etapa da vida é necessário uma preparação específica, e é fato que a maioria dos trabalhadores não tem qualquer tipo de preparação específica para esta nova etapa de vida que é a aposentadoria.

Zimerman (2000), aborda a maneira como os aposentados são tratados após longos anos de trabalho, onde produziram, geraram renda para o país e bem estar para sociedade, hoje além de terem reduzido o salário que não cobrem seus gastos com alimentação e medicamentos, ainda tem que madrugar em filas para retirar seu benefício.

Segundo Fraiman (1995), embora a aposentadoria seja um direito conquistado ela muitas vezes é desumana, pois faz com que o indivíduo perca alguns valores sociais, apagando sua história e torna as pessoas como “engrenagens substituíveis no mundo da produção”. “Excluídos, banidos, despersonalizados, correm alto risco de adoecer e enlouquecer.”

Muniz (1996) reflete a aposentadoria sob o ponto de vista psicológico e social, em um momento estressante e de muita expectativa na vida do indivíduo, que vive sentimentos de liberdade e ao mesmo tempo de exclusão. As mudanças que ocorrem com a aposentadoria necessitam de adaptação, e caso esta adaptação não ocorra podem ocorrer problemas sérios como depressão, isolamento, dificuldades de relacionamento com a família, entre outros.

Gontarski e Rasia (2012) entendem a aposentadoria como a conquista de um direito, como um elemento que arremata a construção da identidade como trabalhador, reconhecendo a sua presença no trabalho. Eles abordam a aposentadoria como a oportunidade e possibilidade de parar de fazer para os outros, e passar a fazer para si!

Estes autores enfatizam que a continuidade do trabalho na velhice representa a luta para provar a sociedade seu lugar e marcar sua presença. Afirma que “a questão do trabalho é central na construção da identidade dos sujeitos e faz com que o velho sinta-se vivo e ativo.”

O trabalho não acaba com a aposentadoria, os aposentados na sua grande maioria, encontram outras maneiras de utilizar seu tempo e sentirem-se uteis.

França (2002) acredita que a família seja o suporte mais importante no que se refere à aposentadoria. Quando a esposa trabalha, o fato do marido estar próximo da aposentadoria, pode significar para ela uma chance de juntar-se a ele na decisão pela aposentadoria, e terem juntos períodos de liberdade que não eram possíveis por conta do trabalho.

Para Skinner e Vaughan (1985), muitas pessoas se aposentam tão logo quanto possível por não gostarem do seu trabalho, sentem que não tem motivos para continuar trabalhando, e ficam satisfeitos por parar de trabalhar, ou seja, a aposentadoria passa a ser uma fuga! Só que o trabalho os levava para fora de casa, fazia com que mantivessem contato com outras pessoas e ocupavam o tempo que agora muitas vezes custa a passar. Apesar de ter tempo livre para resgatar coisas que muitas vezes foram adiadas, ainda assim sobrar tempo o qual pode ser penoso.

4.3 Aposentadoria masculina

Os homens muito mais que as mulheres sentem muita mágoa e rancor ao aposentar-se. Fraiman (1995), diz que muitos homens poucos anos antes da aposentadoria, sofrem discriminação e são alvos de chacota pelos seus colegas de trabalho e que isto acaba por causar “uma profunda ferida em seu coração.”.

Durante esta etapa da vida pode ocorrer um vazio silencioso pela perda dos vínculos de trabalho, pode ocorrer também um desajuste em relação à família.

Para Fraiman (1995) o lazer poderia vir em substituição ao trabalho, mas que são raros os aposentados que conseguem reverter valores e adotar, como norma de vida, viver o presente, investindo em si mesmo, exaltar o prazer de estar vivo, ter saúde e amigos, sem que tudo isto gire em torno do trabalho.

A aposentadoria altera o equilíbrio do homem socialmente, economicamente e em suas relações familiares.

Fraiman (1995) relata que em relação à parte econômica ha uma grande tendência a queda no padrão de vida do aposentado e uma baixa na qualidade de vida, pelo declínio financeiro causado pela aposentadoria para muitos homens.

Em relação às relações familiares, a volta do homem ao lar depende muito da qualidade do relacionamento com o cônjuge, pois ainda existe de acordo com Fraiman (1995), o mito que “o homem em casa só atrapalha”. E para que este retorno seja harmonioso é necessário que ocorram arranjos para que o casal aproveite o tempo para se reencontrar, se redescobrir como pessoas lutadoras, amadurecidas e interessantes.

4.4 Aposentadoria Feminina- Feminização da aposentadoria

Referente à aposentadoria feminina Moragas (2004), afirma que a “mulher nunca se aposenta”, pois com as atividades do lar o tempo continua tão ocupado quanto no período de trabalho fora. E que ainda hoje a mulher sofre diferenças no trabalho como discriminação, falta de oportunidades de promoção e menor remuneração.

Este autor diz ainda que cronologicamente a mulher se aposenta antes do homem, o que parece uma contradição demográfica visto que sua esperança de vida é maior que a do homem. Mas os anos a mais que a mulher vive não necessariamente é com qualidade, devido às limitações físicas, econômicas e sociais.

A maioria das atividades domésticas das mulheres, segundo Moragas (2004) é como se fossem invisíveis e não tem como ser computadas e que se renovam a cada dia. A mulher geralmente atende simultaneamente a família e ao trabalho, com uma dupla jornada de trabalho, e que as exigências para estas mulheres e a pressão para cumprir ambos os papéis com perfeição tendem a levar a frustração pessoal.

As dificuldades mais importantes para as mulheres não são as da sua própria aposentadoria, mas a da aposentadoria do marido, onde antes passava períodos prolongados fora do lar, e agora passam a ocupar o mesmo espaço podendo ocasionar dificuldades de convivência.

Como se sabe para muitas mulheres é muito mais fácil aposentar-se do que para os homens, pois como sabemos a maioria das mulheres desenvolve dupla jornada de trabalho: o trabalho fora de casa e as atividades domésticas. Desta maneira quando aposentam-se de seus empregos ainda restam às atividades do lar.

Ainda assim conforme Fraiman (1995), existem mulheres que se achavam preparadas para a aposentadoria e acabam se surpreendendo com o vazio, com a desorientação e falta de recursos pessoais causados pela aposentadoria, e isto acaba por revelar a incapacidade de administrar seus próprios sentimentos e reorganizar sua vida pessoal.

Mas de modo geral as mulheres se aposentam de maneira menos traumática, pois elas não se ressentem tanto com a perda do status e do prestígio.

Ainda conforme Fraiman (1995), a maioria das mulheres aposenta-se de trabalhos pouco estimulantes ou reconhecidos, e quase sempre sua remuneração é inferior a dos homens na mesma função. A aposentadoria pode representar a elas uma oportunidade de decidir mais e melhor sobre suas próprias vidas e buscar novos espaços de reconhecimento.

Sem contar que as mulheres possuem mais facilidade em fazer amizades, organizam festas, encontros e passeios, procurando amigos quando se sentem sós. Sempre encontram o que fazer dentro de casa (cozinhar, organizar armários, ler livros, etc.), coisas que sequer passam pela cabeça dos homens.

Na verdade a mulher possui uma rede de apoio mais fortalecida do que os homens, pelo vínculo com filhos, amigos e familiares, sem contar que sente-se menos humilhada em receber ajuda dos filhos tanto financeira quanto de cuidados, quando é necessário.

Para muitas mulheres que desempenhavam a dupla jornada, agora com filhos criados e com o advento da aposentadoria, podem experimentar pela primeira vez tempo para si mesma, para se conhecer, e este tempo pode ser libertador.

4.5 Preparação para aposentadoria

Segundo Soares e Costa (2007), o programa de preparação para aposentadoria tem como objetivo evitar a aposentadoria não planejada através de orientações em grupos, da troca de experiências, possibilidade de “feedback entre os membros do próprio grupo”, informações sobre questões resultantes sobre mudança de vida na aposentadoria, trazer informações sobre saúde, investimentos, previdência, esportes, família e direitos. E, sobretudo orientar as pessoas a realizarem novos projetos de vida que proporcionem motivação nesta nova fase.

Neste programa os indivíduos podem ser instigados a concretizar sonhos e desejos deixados pra trás em função das exigências do trabalho. É a oportunidade de revisar prioridades e elaborar um novo projeto de vida e se reinserir na sociedade.

França (2002) nos traz que nos PPA as atividades devem partir do próprio indivíduo e que devem estar relacionadas aos seus desejos, mas a medida do possível a equipe deve apresentar alternativas, principalmente aquelas que sejam gratuitas, as relacionadas com a comunidade que o indivíduo está inserido e aquelas relacionadas à natureza.

Para esta autora o PPA deve estimular os pré-aposentados a resgatarem antigas amizades e a buscarem novas inserções em diferentes grupos sociais.

A finalidade dos PPA para França (2002) é estimular a consciência sobre a realidade da aposentadoria, e ter como foco as perdas e ganhos a serem conquistados, a manutenção de interesses, a recuperação de antigos projetos e a oportunidade de elaborar outros projetos de vida. Assim como, facilitar o planejamento para aposentadoria entre os trabalhadores da comunidade oferecendo a troca de informações, possibilidade de reflexões e um novo olhar em relação ao futuro, estimulando a responsabilidade individual e coletiva dos pré-aposentados.

E ela lista uma série de objetivos para o programa, tais como:

- Oportunizar momentos reflexivos sobre o significado do trabalho como fonte de sobrevivência ou de prazer;
- Oferecer informações sobre questões previdenciárias, aspectos legais, econômicos, sociais e comportamentais referente à aposentadoria;
- Orientar quanto à economia doméstica e para poupança para aposentadoria, tendo em vista a manutenção do padrão de vida;
- Informar quanto aos recursos oferecidos pela comunidade para manutenção de suas necessidades e para o desenvolvimento de atividades prazerosas;
- Discutir com os pré-aposentados as condições coletivas e individuais frente ao mercado de trabalho para complementação de renda;
- Estimular o futuro aposentado a buscar novas realizações através de hobbies, atividades artísticas, participação em cursos, criatividade, artesanato ou atividades de voluntariado;
- Orientar quanto à importância da prática de exercícios físicos, dieta equilibrada e manutenção da saúde.

Estes objetivos segundo a autora foram elaborados numa perspectiva geral e devem ser adaptados de acordo com a realidade de cada comunidade e dos recursos disponíveis para implementação da proposta.

Ainda segundo a autora o PPA deveria ser iniciado no ato do ingresso do indivíduo no mercado de trabalho como um contexto educacional, despertando a consciência sobre o que o trabalho deveria significar na vida das pessoas, considerando também os planos e as medidas a serem tomadas com relação ao futuro.

França e Soares (2009), dizem que a aposentadoria deve ser de livre escolha, porém bem planejada para facilitar a adaptação da transição, e que os programas de preparação para aposentadoria são indispensáveis para que a aposentadoria seja efetivada da maneira mais tranquila possível.

Para estes autores o PPA (programa de preparação para aposentadoria), facilita o bem estar dos futuros aposentados, pois enfatiza aspectos positivos e oportuniza uma reflexão sobre os aspectos negativos da transição e propõe discussões para alternativas quanto a estes aspectos.

Isto oportuniza o fornecimento de informações para a adoção de práticas e estilos de vida que promovam a saúde. E também é o momento propício para reconstruir projetos de vida a curto, médio ou longo prazo.

Eles elucidam que os candidatos à aposentadoria podem e devem manter-se no mercado de trabalho, desde que tenham saúde, desejo e que invistam em atualização. Dizem também que a transição para aposentadoria pode ser a oportunidade para uma mudança de profissão, ou seja, para buscar um trabalho mais prazeroso, mas que este trabalho deve prioritariamente ser executado em período reduzido para que este trabalhador possa ter tempo para lazer, relacionamentos familiares e para executar projetos não relacionados a atividades profissionais.

Muitas vezes a aposentadoria ocorre para pessoas ainda jovens e que ainda estão em condições de continuarem no mercado de trabalho e o PPA pode auxiliar a buscar sonhos adormecidos e a realizar projetos deixados para trás.

Para França e Soares (2009), a preparação para a aposentadoria é um recurso a ser disponibilizado pelas organizações desde que garanta a oportunidade de livre escolha. Nestes programas os futuros aposentados são estimulados a realizar atividades intelectuais, a repensar novas atividades relacionadas à vida profissional, mais gratificante e em horários reduzidos, a questionar oportunidades de lazer e a como melhorar relacionamentos afetivos, familiares e sociais.

Soares e Costa (2007), diz que o término da relação do homem com o trabalho é baseada em um “tripé: conhecimento de si mesmo, conhecimento do mundo (o que é possível fazer sem o trabalho) e projeto de futuro”.

Muniz (1996) diz que os PPA além de auxiliarem as empresas a cumprirem suas responsabilidades sociais, estes programas são excelentes ferramentas gerenciais e que ao assumirem essa responsabilidade fazem um duplo investimento: o primeiro está relacionado aos empregados que estão se aposentando que sentem-se valorizados e mantêm um bom desempenho e o segundo reflete aos demais empregados que observam o cuidado e o respeito que a organização tem pelas pessoas, e isto fortalece as relações de trabalho.

Para o empregado este programa é uma oportunidade de obter informações adequadas sobre a aposentadoria e identificar alternativas para atividades pós-aposentadoria.

Temas possíveis de serem abordados em grupos de preparação para aposentadoria na visão de Soares e Costa (2007): mudanças na vida e escolhas passadas, presentes e futuras; trajetória profissional; o mundo do trabalho e a previdência; a família e o aposentado; relacionamento social; organização das finanças pessoais; saúde, esporte e lazer na aposentadoria; a busca de si mesmo; o ócio; projetos futuros.

Nos grupos para preparo para aposentadoria é necessário trabalhar a adversidade, pois cada individuo traz sua própria historia de vida, suas percepções e interesses pessoais.

Costa e Soares (2009) diz que os PPA devem ter um enfoque de educação continuada, relacionado com o planejar da vida e deve atender aos interesses de todas as idades, e este trabalho se daria em longo prazo, com planejamento para o futuro, com ensinamentos de como lidar com perdas, manutenção de projetos de vida e resgate de sonhos passados.

5.METODOLOGIA

5.1 Delineamento

Esta é uma pesquisa documental, descritiva e analítica, exploratória feita através de um levantamento de banco de dados institucional, onde segundo Marconi e Lakatos (2008), o investigador formula o problema e hipóteses, registra sistematicamente os dados e os analisa com a maior exatidão. É também uma pesquisa descritiva com enfoque quantitativo.

5.2 Cenário do estudo

A pesquisa será desenvolvida no Grupo Hospitalar Conceição (GHC), localizado no município de Porto Alegre. O GHC é referência no sistema único de saúde (SUS), e é formado por quatro hospitais: Conceição, Criança Conceição, Cristo Redentor e Fêmeina, 12 postos de saúde do serviço de saúde comunitária, três centros de saúde psicossocial (CAPS) e pelo centro de educação tecnológica e pesquisa em saúde- Escola GHC.

Os quatro hospitais atendem a diversas áreas de cuidado. Os serviços da instituição são sempre a garantia de acesso ao atendimento universal e gratuito.

Vinculado ao Ministério da Saúde com atendimento 100% SUS, com uma oferta de 1.564 leitos, é responsável pela internação de 59,9 mil gaúchos por ano. O qual é composto por 8822 funcionários em diversas áreas de atuação, e a pesquisa se dará através de documentos escritos como fontes estatísticas. Análise de dados secundários.

Este estudo será baseado exclusivamente na análise e interpretação dos dados existentes.

5.3 Amostra e população

A população do estudo será todos os trabalhadores contratados do Grupo Hospitalar Conceição atuando em diferentes cargos e serviços da instituição.

Trabalhadores das diversas áreas do Grupo Hospitalar Conceição com 60 anos ou mais, compondo o total da amostra 814 funcionários do grupo.

5.4 Critérios de inclusão

Ser funcionário do Grupo Hospitalar Conceição e ter 60 anos ou mais.

5.5 Coleta de dados

Os dados serão coletados através de documentos estatísticos estruturados, fornecidos pelo setor de informática do HNSC (Hospital Nossa Senhora da Conceição) e pelo portal de transparência do GHC (Grupo Hospitalar conceição) no mês de julho de 2013, ou seja, com um corte transversal. Sendo que a identidade dos funcionários será preservada.

Os dados serão compilados pela pesquisadora com auxílio do seu orientador e do setor de estatística.

5.6 Análise dos dados

A análise dos dados do estudo será feitas através de frequências sendo que estes necessitam de uma avaliação e interpretação de percentagens. Análises comparativas serão feitas utilizando testes estatísticos específicos de acordo com as variáveis estudadas. Para as variáveis relativas a idade, renda e comparações entre grupos será utilizado o teste t de student. Para que os dados sejam analisados eles podem de acordo com Marconi e Lakatos (2008), serem agrupados por categorias e após são tabulados de maneira a permitir a verificação das relações entre si, como parte da avaliação estatística dos dados.

Desta forma a análise será feita através de dados tabulados por medida aritmética e percentil e será representado por tabelas.

5.7 Considerações éticas

Este estudo vai trabalhar com dados secundários sem a identificação dos sujeitos, a serem obtidos junto a Gerência de informática após a autorização da mesma. Demais dados serão obtidos através do portal da transparência que é de domínio público. A identidade dos indivíduos será preservada.

O projeto será registrado no setor de pesquisa do GHC.

O resultado da pesquisa será fornecido para o setor de RH (recursos humanos) com a finalidade de subsidiar dados para possível implantação de PPA.

5.8 Resultados esperados

Com esta pesquisa espera-se conhecer o perfil de envelhecimento dos funcionários de um hospital público de Porto Alegre, categorizando as diferentes profissões que atuam na instituição hospitalar de acordo com as variáveis idade, grau de escolaridade, tempo de casa e média salarial. Verificar a distribuição das categorias profissionais com a aposentadoria efetivada, quantificando também o vínculo destes profissionais na instituição e finalmente relacionar o nível salarial com a continuidade laboral.

Através da compilação e análise dos dados espera-se poder contribuir para a implantação de um programa para preparação para aposentadoria elaborado para atender as necessidades dos trabalhadores desta instituição.

6.CRONOGRAMA

Etapa/Mês	Mês 1	Mês 2	Mês 3	Mês 4	Mês 5	Mês 6
Escolha do tema	X					
Revisão do referencial teórico	X	X	X	X	X	X
Elaboração do Projeto		X	X	X	X	X
Registro no setor de pesquisa			X			
Coleta de dados				X		
Análise e Discussão dos Dados				X	X	X
Apresentação do trabalho de conclusão						X
Entrega do trabalho de conclusão						X

7.ORÇAMENTO

MATERIAL	Valor unitário (R\$)	Valor total (R\$)
01 pacote com 500 folhas de ofício	0,026	12,99
01 <i>notebook</i>	2.000,00	2.000,00
01 impressora	400,00	400,00
3 cartuchos de tinta preta	44,90	134,70
01 <i>pen drive</i>	50,00	50,00
50 horas técnicas para coleta de dados	80,00	4.000,00
50 horas técnicas para sistematização de dados para análise	20,00	1.000,00
10 horas técnicas para análise de dados	80,00	800,00
15 horas técnicas de avaliação e preparação da proposta final	20,00	300,00
Digitação e Impressão	150,00	150,00
Gasolina 200 litros	2,79	558,00
Total do projeto	2.847,72	9.405,69

O trabalho será financiado pela pesquisadora.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Saúde. **Envelhecimento Ativo: Uma Política de Saúde**. 1.ed. Brasília, DF: Organização Pan-Americana da saúde, 2005.

BRASIL, Brasília, DF: **Lei Nº 10.741 de 1º de outubro de 2003**. Dispõe sobre o estatuto do idoso e dá outras providências. Presidência da República, casa civil, subchefia para assuntos jurídicos.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2000. 311f.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Grupo Hospitalar Conceição**.
<<http://www.ghc.com.br/default.asp?idmenu=1>

BRASIL. Ministério da previdência Social. **Regras para concessão de aposentadoria a servidores vinculados a regime próprio de previdência social: resumos esquematizados dos critérios de concessão, cálculo e reajustamento**. Abril de 2009. 20f.

BULLA, Leonia Capaverde. KAEFER, Carin Otilia. Trabalho e aposentadoria: as repercussões sociais na vida do idoso aposentado. **Revista virtual textos & contextos**. Rio Grande do Sul, Nº 2, dez. 2003. 1-8f.

CALDAS, Célia Pereira. Preparação para uma aposentadoria ativa. In: JÚNIOR, Juarez Correia Barros (org.). **Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade**. 1. ed. São Paulo: Edicon, 2009. p.141-151.

CANIZARES, Juan Carlos Lara. FILHO, Wilson Jacob. Fatores de risco à senilidade na transição à aposentadoria. **Revista brasileira de geriatria e gerontologia**, Rio de Janeiro, 2011; 14(3); 425-432 f.

COSTA, Aline Bogoni. SOARES, Dulce Helena Penna. Orientação Psicológica para Aposentadoria. **Revista psicologia: organizações e trabalho**, 9, 2, p. 97-108, jul-dez 2009.

FERLA, Alcindo Antônio. et al. **Pesquisando no cotidiano do trabalho na saúde: Aspectos metodológicos e de formatação para elaboração de projetos de informação científica e elaboração de projetos de informação científica e tecnológica em saúde**. 1.ed. Porto Alegre: Grupo Hospitalar Conceição, 2008. 64f

FRAIMAN, Ana. **Coisas da Idade**. 2. ed. São Paulo: Gente, 1995, 143f.

FRANÇA, Lucia. **Repensando aposentadoria com qualidade: um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria em comunidades**. Rio de Janeiro: UERJ, 2002, 65f.

FRANÇA, Lucia H. de P. CARNEIRO, Verônica Lopes. Programas de Preparação para Aposentadoria: um estudo com trabalhadores mais velhos em Resende (RJ). **Revista Brasileira de Gerontologia**, Rio de Janeiro, 12(3). P 429-447, 2009.

FRANÇA, Lucia H. de F. P. SOARES, Dulce H. P. Preparação para aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. **Psicologia, ciência e profissão**. Rio de Janeiro, 2009, 29(4), 738-751f.

FRANÇA, L. H. de F. P. VAUGHAN, G. Ganhos e Perdas: Atitudes dos Executivos Brasileiros e Neozelandeses Frente à Aposentadoria. **Psicologia em estudo**, Maringá, v.13, n.2, p.207-216, abr./jun.2008.

GONTARSKI, G. RASIA, J. M. Experiência do envelhecimento: Trabalho e Aposentadoria. **Dossiê- O final da vida no Século XXI**. Mediações, Londrina, v.17 n.2, p.141-156, jul./dez.2012.

KHOURY, H. T. T. et al. Por que aposentados retornam ao trabalho? O papel dos fatores psicossociais. **Revista Kairós gerontologia**, São Paulo: junho 20010. 13(1): 147-165f

MARCONI, Marina de Andrade. LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragem e técnicas de pesquisa e elaboração, análise e interpretação dos dados**. 7. Ed. São Paulo: Atlas S.A., 2008. 277f.

MONTEIRO, Dulcinea da Mata R. Aposentadoria: Ponto de mutação. In: JÚNIOR, Juarez Correia Barros (org.). **Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade**. 1. ed. São Paulo: Edicon, 2009. p. 206-220.

MORAGAS, Ricardo Moragas. **Gerontologia Social, Envelhecimento e Qualidade de Vida**. 2. Ed. São Paulo: Paulinas, 2004. 282f.

MOREIRA, Marilda Maria da Silva. Trabalho, Qualidade de Vida e Envelhecimento. 2000. 92f. Dissertação de Conclusão de Curso. (Mestrado em ciências na área de saúde pública)- Ministério da Saúde/ Fundação Oswaldo Cruz/ Escola nacional de saúde Pública, Rio de Janeiro, 2000.

MUNIZ, José Artur. PPA: Programa de preparação para o amanhã. **Estudos de psicologia**. Rio Grande do Norte, 1996, 2(1), 198-204f.

NERI, Aguinaldo Aparecido. O envelhecimento no universo do trabalho-desafios e oportunidades depois dos 50 anos. In: JÚNIOR, Juarez Correia Barros (org.). **Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade**. 1. ed. São Paulo: Edicon, 2009. p. 49-66.

SKINNER, B. F. VAUGHAN, M. E. **Viva Bem a Velhice: Aprendendo a Programar a Sua Vida**. 4. ed. São Paulo: Summus, 1985. 141f.

SOARES, Dulce Helena Penna. COSTA, Aline Bogoni. ROSA, Alexandre Matos. OLIVEIRA, Maria Lúcia S. de. Aposenta-ção: programa de preparação para aposentadoria. **Estudo interdiscip. Envelhec.**, Porto Alegre, v.12, p.143-161, 2007.

VANZELLA, Elídio. NETO, Eufrásio de A. L. SILVA, César C. da. A Terceira Idade e o Mercado de Trabalho. **Revista Brasileira de Ciências da Saúde**, v.14. n.4. p.97-100, 2011.

VERAS, Renato P. Para início de conversa. In JÚNIOR, Juarez Correa Barros (org.). **Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade**. 1ª Ed. São Paulo: Edicon, 2009. p. 27-36.

ZIMERMAN, Guite I. **Velhice: Aspectos Biopsicossociais**. 1. Ed. Porto Alegre: Artmed, 2000. 226f.