

Projeto vida ativa: apoiando os colaboradores do Hospital das Clínicas em sua aposentadoria

Regina Yoneko Dakuzaku Carretta¹, Beatriz Cardoso Lobato, Danyelle Cristine Roque Miguel¹, Tábita Enila Campos Rocha Raboni¹, Regina Gonçalves da Silva², Maria Cláudia Propheta Alves²

¹Terapia Ocupacional, ²CEAPS

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo apresentar o impacto da aposentadoria no cotidiano das pessoas e apresentar o Projeto Vida Ativa de Preparação para a Aposentadoria, destinado aos colaboradores do Hospital das Clínicas de Ribeirão Preto (HC-RP). Este projeto foi elaborado com base na compreensão de que o trabalho é uma atividade central na vida do homem e contribui para a formação de sua identidade, para a definição de seu papel na sociedade e reconhecimento social. A aposentadoria acarreta a perda destes papéis e uma ruptura no cotidiano do sujeito e solicita a readaptação e reorganização da vida cotidiana. Para a maioria das pessoas a aposentadoria não é acompanhada de reflexões e planejamento, o que pode significar o aparecimento de questões psicológicas e sociais. Diante destes aspectos, o projeto Vida Ativa, busca, a partir do trabalho em grupo, desmistificar o processo de aposentadoria possibilitando um espaço de reflexão e planejamento para a mesma. O projeto é desenvolvido desde 2007, pela Terapia Ocupacional (Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto - Universidade de São Paulo) em parceria com Centro de Educação e Aperfeiçoamento Profissional em Saúde. O projeto possibilita aos colaboradores do HC-RP um espaço de reflexão e discussão sobre diversos aspectos que permeiam a vida, como o trabalho, as relações familiares e sociais, as escolhas realizadas durante a vida, a aposentadoria e o envelhecimento. Estes temas são abordados de forma interligada, com base nos relatos de cada participante, possibilitando um processo de autoconhecimento, a revisão de valores e sentimentos, a (re) construção de planos e objetivos que conferem ao participante, elementos para a tomada de decisões de forma assertiva em relação ao melhor momento de solicitar a aposentadoria com segurança e de forma consciente, colaborando com o desenvolvimento e qualidade de vida do colaborador do HC-RP.

Palavras-chave: aposentadoria, terapia ocupacional, trabalho, qualidade de vida.

Introdução

Aposentadoria é um fato social novo, tornando-se um direito da maioria da população assalariada no mundo inteiro a partir do século XX, quando passou a contar com a proteção da Previdência Social (FRANÇA, 1999). Com o aumento da expectativa de vida da população, um número cada vez maior de pessoas tem acesso a este benefício, previsto na Constituição. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, o número de pessoas com mais de 60 anos no Brasil, que em 2000 chegava a aproximadamente

15 milhões de pessoas, poderá ultrapassar os 30 milhões, nos próximos 25 anos (IBGE, 2002). Essa intensificação dos processos de envelhecimento traz como consequência a consciência da existência da velhice, com implicações sociais, relacionada à crise de identidade; mudança de papéis; diminuição dos contatos sociais; aposentadoria; dentre outros aspectos. A aposentadoria é compreendida como um período de transição na vida de uma pessoa, pois acarreta um conjunto de mudanças que envolvem as relações interpessoais, seja na família ou no trabalho, os papéis que a pessoa desempenha na sociedade, o aspecto

financeiro, dentre outros que resultam de um processo de perdas e ganhos, relacionados ao contexto social, econômico, político e cultural no qual o sujeito se insere. Inicialmente, os sentimentos relacionados à aposentadoria apresentam-se associados ao sentimento de perda, associados ao trabalho e ao envelhecer. O trabalho tem um lugar de destaque na vida das pessoas, sendo considerada a atividade principal do homem adulto. Em nossa sociedade capitalista ele confere ao homem um papel social, o papel de trabalhador e por consequência de consumidor, e assim, confere a este homem um lugar na sociedade (AMARAL, 1994). O trabalho assume um papel central na vida do homem e constitui-se na condição básica para a emancipação humana, pois é por meio de seu trabalho que o homem modifica e transforma o mundo ao mesmo tempo em que se transforma e se humaniza. Uma grande parte da vida das pessoas é dedicada ao trabalho. Esta dedicação inicia-se quando adulto jovem, momento de formação profissional, de decisão de qual carreira seguir e de inserção no mercado de trabalho. Na idade adulta cerca de dez horas do dia são dispensadas ao trabalho, envolvendo o horário de despertar, o trajeto para o trabalho e a própria execução da atividade, adicionando duas horas para atividades como realizar refeições e a higiene pessoal. Para outras atividades como ocupações domésticas, o lazer, o cuidar da própria saúde e o dormir resta pouco tempo para a sua realização, ficando muitas vezes prejudicada (FRANÇA, 1999). O afastamento do trabalho, provocado pela aposentadoria, pode resultar em importantes perdas na vida social das pessoas, por estarem associadas à perda do papel de trabalhador, as alterações nos papéis familiares e sociais, a diminuição sensível da renda familiar, a ansiedade frente ao vazio deixado pelo trabalho, o aumento da frequência de consultas médicas. Desta forma, esse momento é marcado por rupturas, podendo ocasionar sentimentos diversos e culminar no sentimento de perda de função e de identidade social. (FRANÇA, 1999; TIVERON, 2008). A aposentadoria gera um período de crise na identidade dos sujeitos, decorrente da perda do status social de trabalhador, por isso é importante considerar que essa perda demanda um momento de luto (TIVERON, 2008). Este período é compreendido como um momento em que a pessoa reorganiza seus sentimentos e papéis desempenhados, sendo influenciada pela história de vida, pela relação estabelecida com o papel profissional e a capacidade de adaptar-se as situações novas,

delineando diferentes formas de enfrentamento frente a esta situação. As diferentes formas de compreender esse período dependem da relação estabelecida com o trabalho e as possibilidades que a pessoa terá após se aposentar. Assim o afastamento do trabalho pode contribuir para a vivência de novas experiências e projetos, como pode ser associado à desqualificação e empobrecimento. A questão financeira é relevante, uma vez que na realidade brasileira, grande parte dos aposentados recebe valores baixos, o que pode acarretar em retorno ao mercado de trabalho, dificultando vivência da realidade da aposentadoria com tranquilidade. Uma questão que se levanta a esse respeito é que estando condicionados a uma vida em que o trabalho assume posição central, momentos de lazer ocupam uma pequena parte, sendo essa problemática um fator cultural, uma vez que nossa sociedade enxerga o trabalho como primordial, dentre as tarefas do homem, associando-o ao status financeiro e social. A preparação dos trabalhadores para uma aposentadoria deve acontecer com antecedência mínima de um ano, por meio de estímulos a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania (BRASIL, 2003). Assim, destaca-se a importância de preparação para essa fase de vida, visando ampliar as possibilidades de satisfação e realização pessoal. A aposentadoria deve ser vista como um momento de possibilidade para novas realizações e conquistas, não sendo associada com fim da vida e sim, como uma nova etapa, com suas mudanças e possibilidades.

Justificativa

Nos últimos anos, observa-se uma crescente preocupação das organizações com a aposentadoria de seus colaboradores, por compreenderem este período como gerador de ansiedade e mudanças pessoais, sociais e financeiras. Os Programas de Preparação para a Aposentadoria são considerados como ferramentas gerenciais por auxiliarem as organizações no cumprimento de suas responsabilidades sociais ao preocupar-se tanto com os colaboradores que estão se aposentando, gerando entre eles um sentimento de valorização e incentivando a continuidade de um bom desempenho, tanto para os demais colaboradores que observam o cuidado e respeito que a organização tem pelas pessoas, o que resulta no fortalecimento das re-

lações de trabalho (MUNIZ, 1997). No Hospital das Clínicas de Ribeirão Preto HC-RP a preocupação com a aposentadoria de seus colaboradores teve início nos últimos anos, quando o HC-RP completou meio século de existência e, com ele, muitos colaboradores que iniciaram sua atuação profissional ou encontraram nele um espaço importante de desenvolvimento profissional, completaram, ou apresentaram-se próximos de completar o tempo de serviço para solicitarem a aposentadoria. Dentre os aproximadamente 4432 colaboradores, 305 encontram-se com idade acima de 60 anos e, portanto, próximos ao período de se aposentarem pelo fator idade, além disto, há um número significativo de colaboradores que podem solicitar a aposentadoria por tempo de serviço. Diante do significativo número de colaboradores próximo ao período de se aposentarem e do fato deste evento ser relativamente recente na vida do trabalhador brasileiro (em função da própria legislação e do aumento da expectativa de vida da população) há uma preocupação do HC-RP com a preparação de seus colaboradores para este evento.

Objetivo

O presente artigo tem por objetivo refletir sobre o impacto da aposentadoria no cotidiano das pessoas e apresentar o Projeto Vida Ativa, um projeto de Preparação para a Aposentadoria, destinado aos colaboradores do Hospital das Clínicas de Ribeirão Preto (HC-RP), desenvolvido desde 2007, pela Terapia Ocupacional em parceria com o Centro de Educação e Aperfeiçoamento profissional em Saúde (CEAPS).

Metodologia

Trata-se de um estudo de caráter exploratório-descritivo, que oferece uma visão panorâmica a respeito de um determinado fenômeno, aumentando a experiência do investigador em torno de um determinado problema (POPE, MAYS; 2005). Para este estudo, foi utilizada uma abordagem qualitativa, que analisa a realidade social e preocupa-se com um nível da realidade que não pode ser quantificável, ou seja, investiga valores, crenças, representações, hábitos e atitudes relativos a um fenômeno ou contexto (MINAYO, 2007). O cenário de estudo foi o Hospital das Clínicas de Ribeirão Preto, onde se desenvolve o Projeto Vida Ativa, compreendendo o período de janeiro de 2007 a

julho de 2010, no qual foram realizados 5 grupos contando com a participação de 29 funcionários do HC-RP. Os participantes dos grupos apresentavam idades oscilando entre 47 a 70 anos e tempo de serviço de 22 a 54 anos. Em cada grupo, o número de participantes foi em média de 5 pessoas. O Projeto Vida Ativa compreende a aposentadoria como uma nova etapa da vida, que necessita de planejamento, identificação de desejos, expectativas, e da construção de um projeto de vida, desenvolvendo ações voltadas para os colaboradores de um modo geral, não se restringindo àqueles que estão próximos ao período de se aposentarem. Sua coordenação é realizada pela Terapia Ocupacional, como uma das atividades de estágio profissional da graduação em Terapia Ocupacional no Campo Social e Saúde do Trabalhador da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto - São Paulo, supervisionado pela docente responsável pela área e por uma terapeuta ocupacional. O Projeto Vida Ativa conta com a colaboração do Programa Integrado de Capacitação Empreendedora - Faculdade de Economia e Administração de Ribeirão Preto (PICE - FEARP), na abordagem dos temas relacionados a empreendedorismo; com a Associação dos Servidores do Hospital das Clínicas de Ribeirão Preto na abordagem do tema referente à legislação previdenciária e do Centro de Educação e Aperfeiçoamento Profissional em Saúde (CEAPS). A oferta dos grupos é semestral, com duração de dois meses e meio. A cada edição são ofertadas 8 vagas. Os encontros são semanais, com duração de uma hora, totalizando 10 encontros, realizados em sala localizada no HC-RP. Os temas abordados são: Percepção das participantes em relação à aposentadoria; O trabalho e seus significados; O significado da Aposentadoria e do Envelhecimento; Descubra-se! (Re) construindo sonhos, desejos e metas ao aposentar-se; Aposentado! E agora o que eu faço?; Aposentadoria como sinônimo de produção de sabedoria e satisfação; Aposentadoria e legislação; Preparando-se financeiramente para a aposentadoria; O melhor momento para aposentar-se. Os temas são trabalhados por meio da atividade terapêutica ocupacional, base da intervenção do terapeuta ocupacional, que tem na ação humana o recurso que possibilita os processos de reflexão e ações comunicativas que se expressam através do agir, reagir, interagir e fazer. Através da ação, o homem expressa as representações que nossa historicidade nos impõe, ou seja, os sentidos atribuídos são percebidos pela pessoa dentro do arcabouço sócio-histórico do qual faz parte (BAR-

ROS, GHIRARDI, LOPES; 2002). A descrição do desenvolvimento dos grupos foi registrada em um diário de campo. Em cada início de um novo grupo, os participantes preencheram uma ficha de entrevista, registrando dados como idade, tempo de serviço e expectativas em relação à aposentadoria. Ao término, cada grupo preencheu uma avaliação final, onde avaliou os temas abordados, a metodologia utilizada, a contribuição do grupo para o processo de planejamento da aposentadoria e deixou sugestões para a melhoria do projeto. Os registros dos grupos, as entrevistas e avaliações finais possibilitaram uma análise qualitativa, por meio da descrição do processo terapêutico e das reflexões sobre a intervenção.

Resultados

O projeto possibilitou um espaço de reflexão e discussão sobre diversos aspectos que permeiam a vida dos participantes, como o trabalho, as relações familiares e sociais, as escolhas realizadas durante a vida, a aposentadoria e o envelhecimento. Estes temas foram abordados de forma interligada, com base nos relatos de cada participante, possibilitando um processo de autoconhecimento, revisão de valores e sentimentos, (re) construção de planos e objetivos que conferem ao participante, elementos para a tomada de decisões de forma assertiva, segura e consciente. Participaram do projeto 29 funcionários, sendo 4 homens e 25 mulheres, com idades variando entre 47 a 70 anos de idade. Estas pessoas apresentavam em média 35 anos de trabalho, algumas relataram ter trabalhado apenas no HC-RP, outras apresentavam experiências anteriores de trabalho, porém o tempo de serviço no HC-RP era expressivamente superior ao de outras experiências, variando de 10 a 30 anos. Dentre os participantes predominava a idéia da aposentadoria como o fim de uma trajetória, associada a perdas de papéis, da identidade e da própria valorização e reconhecimento alcançado com o trabalho. Muitos participantes do projeto referiam-se a aposentadoria como um período assustador, marcado pela insegurança, confusão, pelo não saber o que fazer. A aposentadoria é uma das perdas mais relevantes da vida social das pessoas, marcado por perdas imediatas como a diminuição da renda familiar, a ansiedade frente ao surgimento do tempo livre, podendo também ser marcado por perdas futuras, relacionadas ao próprio

envelhecimento (FRANÇA, 1999). A interrupção formal da profissão/ atividade de trabalho pode ser compreendida de forma ambígua pelo trabalhador, pois ao mesmo tempo em que se constitui como um direito ao descanso remunerado pode adquirir a conotação de desvalorização pessoal, em decorrência da perda do papel profissional. Esta conotação negativa se agrava ao somar-se ao fato da aposentadoria ainda ser confundida com o envelhecimento, pois, na maioria dos casos, as pessoas se aposentam durante o período de transição entre a meia idade e a terceira idade, trazendo como consequência a resistência das pessoas em se preparar para este evento. Este período é marcado também pela necessidade de lidar com a própria finitude, com o surgimento ou aumento dos problemas de saúde, com a percepção da redução de algumas capacidades, com a maturidade dos filhos, com a chegada e crescimento dos netos (FRANÇA, 1999). Diante da diversidade de idéias e preconceitos trazidos em relação ao aposentar-se, o trabalho em grupo constituiu-se em uma estratégia relevante. Dentre os participantes dos 5 grupos observou-se uma diversidade nas funções por eles desempenhadas: 9 oficiais administrativos, 5 auxiliares de enfermagem, 4 chefes de seção, 2 atendentes, 2 enfermeiras, 2 escriturárias, 2 motoristas, 1 controladora de pagamento, 1 jardineiro e 1 oficial de serviço e manutenção. Esta diversidade favoreceu as trocas de experiências e vivências entre os participantes, possibilitando uma ampliação do repertório de alternativas para a solução e enfrentamento das situações trazidas pelo grupo, a revisão de valores e formas de agir, contribuindo para a realização das mudanças de forma satisfatória e assertiva, que possibilitaram o desenvolvimento pessoal. A aposentadoria solicita uma reorganização do tempo e uma (re) significação das atividades realizadas. Dentre os participantes deste estudo observou-se uma dificuldade em encontrar outras atividades significativas, que trouxessem o sentimento de prazer e realização. Este aspecto relaciona-se ao fato do trabalho constituir-se como elemento fundamental na vida destas pessoas, tomando a maior parte do tempo e excluindo da rotina atividades como o lazer, cuidado com a saúde, tempo com a família e com amigos resultando em um empobrecimento do cotidiano deste trabalhador e na necessidade de resgate de sonhos, de construção de novas metas e objetivos para a vida pós-aposentadoria. A falta de planejamento para a aposentadoria pode ter como consequência a inatividade e a falta de

perspectivas, que podem levar a um sentimento de depressão e comprometer a saúde do indivíduo ou o conduz (diante da inadaptação a nova rotina sem o trabalho) a solicitar a reintegração das funções desempenhadas. O retorno ao trabalho pode ter como consequência um sentimento de frustração, tanto em relação à aposentadoria (por não conseguir aproveitar do tempo de descanso, de lazer, de despreocupação) quanto em relação ao próprio trabalho (re) assumido (por ter que enfrentar novamente a rotina de trabalho, assumir compromissos com horários, podendo significar desmotivações e cansaço). Diante destes aspectos a terapia ocupacional traz importantes contribuições, colaborando com a reestruturação do cotidiano e com a construção de novos projetos de vida, acolhendo às necessidades, anseios e conflitos decorrentes dessa transição e promovendo atividades que possibilitem a descoberta e desenvolvimento das habilidades, a reorganização dos planos, à elaboração de metas, dentre outros fatores que promovam um melhor aproveitamento dessa fase da vida. É na vida cotidiana que o terapeuta ocupacional pode atuar com a concretude do ser humano, pois o cotidiano é o lugar onde o sujeito busca exercer suas atividades e papéis sociais, onde as vivências se desenvolvem em espaços sociais, onde se desenvolvem as relações interpessoais, onde a temporalidade é vivida e sentida. O cotidiano marca o desenvolvimento do dia-a-dia dos indivíduos, constituindo-se através das ações destes, em contextos sociais diferenciados (FRANCISCO, 2001). O Terapeuta Ocupacional desenvolve sua atuação contribuindo para a identificação dos novos papéis a serem assumidos de acordo com as expectativas e necessidades de cada um e do contexto no qual o mesmo está inserido, orientando para o desligamento gradativo do papel de trabalhador e para a valorização de outros papéis sociais; auxiliando na reorganização da rotina por meio da visualização do tempo dedicado ao trabalho e da reflexão da futura utilização e organização do tempo, incentivando que os colaboradores resgatem sonhos e desejos que não foram realizados em função da falta de tempo por conta do trabalho, buscando concretizá-los neste momento. Por meio da parceria com o PICE - FEARP, o Projeto Vida Ativa aborda duas temáticas de grande relevância para o planejamento da aposentadoria: o orçamento doméstico e empreendedorismo. Nesta temática, os participantes são orientados e estimulados a organizar o orçamento doméstico, realizando o exercício de visualizar este or-

çamento com os rendimentos da aposentadoria, visando o planejamento financeiro para este período. No tema empreendedorismo, os participantes são estimulados a acreditar nas boas idéias e a empreendê-las, esta abordagem é realizada tanto em relação a ser um empreendedor na própria vida, quanto em relação à geração de renda, buscando desenvolvimento de novas atividades como a abertura de um empreendimento após aposentar-se. As dúvidas dos participantes relacionados à legislação previdenciária são abordadas por meio da parceria com a Associação dos Servidores do Hospital das Clínicas de Ribeirão Preto. O CEAPS, parceria que possibilita incentiva a realização do projeto no HC-RP, contribui diretamente na organização e divulgação do projeto para os colaboradores. Assim, por meio das parcerias, o Projeto Vida Ativa desenvolve uma atuação abrangente nos diferentes aspectos que envolvem a aposentadoria possibilitando um processo de autoconhecimento, revisão de valores e sentimentos, (re) construção de planos e objetivos que conferem ao participante, elementos para a tomada de decisões de forma assertiva, segura e consciente, provocando um crescimento e maturidade em relação ao trabalho, aposentadoria e a própria vida, colaborando com o desenvolvimento e qualidade de vida do colaborador do HC-RP. Como o projeto é aberto à participação de trabalhadores em idade de se aposentarem e também com a participação daqueles que ainda apresentam em média 5 anos para solicitar a aposentadoria, contribui para a desmistificação do processo de aposentadoria e para a criação de uma cultura, entre os colaboradores, sobre a importância de cada um compreender qual o seu melhor momento para solicitar a aposentadoria, considerando aspectos relacionados ao desempenho profissional e às expectativas em relação ao trabalho, às questões pessoais e familiares (como expectativas, desejos, necessidades, implicações nos recursos financeiros, entre outros aspectos).

Referências

- AMARAL, L.A. Mercado de trabalho e deficiência. *Revista Brasileira de Educação Especial*. 1994; 1: 21-29.
- BARROS DD, GHIRARDI MIG, LOPES, RE. *Terapia Ocupacional Social*. Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo, 2002; 13(3): 95-103
- BRASIL. Estatuto do Idoso: Lei n. 10.741, de 2003. Brasília, DF: Conselho dos Direitos do Idoso do Distrito Federal (CDI/DF). Disponível em: <http://portal.saude.gov.br/portal/>

arquivos/pdf/p10741_estatuto_do_idoso.pdf Acesso em 15/08/2010.

FRANCISCO, B.R. Terapia Ocupacional. São Paulo: PAPIRUS, 2001.

FRANÇA, L. Preparação para a aposentadoria: desafios a enfrentar. In: Veras R. Terceira Idade: Alternativas para uma sociedade em transição. Rio de Janeiro: Dumará Relume / UnATI, Relume; 1999. 230 p.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Censo demográfico de 2000. Rio de Janeiro; 2002. Disponível em: ibge.gov.br. Acesso em 07/12/2010.

MINAYO, MCS. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 10ª ed. São Paulo: Hucitec; 2007.

MUNIZ, J.A. Programa de Preparação para o Amanhã. Estudos de Psicologia. V.2, n.1, jan./jun. 1997.

POPE, C; MAYS, N. Pesquisa Qualitativa na atenção a saúde. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2005.

TIVERON, RM. A Terapia Ocupacional no campo da gerontologia: uma contribuição para revisão de projetos de vida [dissertação]. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; 2008.

Agradecimentos

Agradecemos a todos os colaboradores que participaram do projeto, contribuindo com a construção desta experiência e a todos os graduandos e profissionais que constroem este projeto conosco a cada edição.