FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS

Escola de Direito FGV- DIREITO RIO

Mestrado Profissionalizante em Poder Judiciário

ARLEN JOSÉ SILVA DE SOUZA

CRIAÇÃO E IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA DOS SERVIDORES DO TJRO

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissionalizante em Poder Judiciário da FGV-DIREITO RIO.

Julho/2008

FUNDAÇÃOGETÚLIO VARGAS

Escola de Direito FGV DIREITO RIO

Programa de Capacitação em Poder Judiciário

Título **CRIAÇÃO E IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA DOS SERVIDORES DO TJRO**

Elaborado por Arlen José Silva de Souza

Aprovado e aceito como requisito parcial para a obtenção do certificado de Pós Graduação *Lato Sensu*, nível de especialização, em Poder Judiciário.

Data: 30 de julho de 2008.

Professor Orientador Professor Paulo Motta

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS

Escola de Direito FGV DIREITO RIO

Mestrado em Poder Judiciário

Compromisso de Originalidade

A presente declaração é termo integrante de todo trabalho de conclusão de curso (TCC) a ser submetido à avaliação da FGV DIREITO RIO como requisito necessário à conclusão do Mestrado Profissionalizante em Poder Judiciário, sem a qual o referido trabalho não produzirá quaisquer efeitos.

Eu, ARLEN JOSÉ SILVA DE SOUZA, na qualidade de aluno do Mestrado Profissionalizante em Poder Judiciário, da Escola de Direito FGV DIREITO RIO, declaro, para os devidos fins, que o Trabalho de Conclusão de Curso apresentado em anexo, requisito necessário à aprovação no referido curso da FGV DIREITO RIO, encontra-se plenamente em conformidade com os critérios técnicos, acadêmicos e científicos de originalidade.

Nesse sentido, declaro, para os devidos fins, que:

O referido trabalho foi elaborado com minhas próprias palavras, idéias, opiniões e juízos de valor, não consistindo, portanto **PLÁGIO**, por não reproduzir, como se meus fossem, pensamentos, idéias e palavras de outra pessoa;

As citações diretas de trabalhos de outras pessoas, publicados ou não, apresentadas estão sempre claramente identificadas entre aspas e com a completa referência bibliográfica de sua fonte, de acordo com as normas estabelecidas pela FGV DIREITO RIO.

Todas as séries de pequenas citações de diversas fontes diferentes foram identificadas como tais, bem como às longas citações de uma única fonte foram incorporadas suas respectivas referências bibliográficas, pois fui devidamente informado e orientado a respeito do fato de que, caso contrário, as mesmas constituiriam plágio.

Todos os resumos e/ou sumários de idéias e julgamentos de outras pessoas estão acompanhados da indicação de suas fontes em seu texto e as mesmas constam das referências bibliográficas, pois fui devidamente informado e orientado a respeito do fato de que a inobservância destas regras poderia acarretar alegação de fraude.

O Professor responsável pela orientação de meu trabalho apresentou-me a presente declaração, requerendo o meu compromisso de não praticar quaisquer atos que pudessem ser entendidos como plágio, razão pela qual declaro ter lido e entendido todo o seu conteúdo e submeto o documento em anexo para apreciação da Fundação Getulio Vargas como fruto de meu exclusivo trabalho.

Data:

Assinatura do Aluno: _____

Nome do Aluno: _____
(letra de forma)

Identidade do Aluno: _____

Lista de Gráficos

Gráfico 1 49
Gráfico 2 49
Gráfico 1 56
Gráfico 2 57
Gráfico 3 58
Gráfico 4 58
Gráfico 5 59
Gráfico 6 60
Gráfico 7 61
Gráfico 8 62
Gráfico 9 63
Gráfico 10 64

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo propor a criação de um Programa de Preparação para Aposentadoria através de um setor de Serviço Social no Tribunal de Justiça de Rondônia visando o melhoramento das condições de trabalho e da qualidade de vida de seus futuros aposentados. Nos países desenvolvidos, as pessoas com 40 anos de idade têm menos oportunidades de emprego e transformando-se em vitimas do desemprego. A aposentadoria para elas representa a descontinuidade e uma ruptura frente às atividades desenvolvidas antes dela, causando uma sensação de vazio e até depressão. Neste estudo, foram entrevistadas vinte pessoas aposentadas que relataram suas dificuldades com a mudança na vida social e profissional que sofreram. Assim, muitas delas voltarão ao mercado de trabalho buscando novas oportunidades de convivência social e profissional e com isso a melhora de seus problemas com saúde e relacionamentos. Foi possível observar que muitos aposentados se sentem despreparados para a aposentadoria, não sabem o que fazer com o tempo livre e se sentem desmotivados e incapazes. Diante deste quadro, fica clara a necessidade da criação de um programa que possa preparar estes servidores para esta nova realidade.

ABSTRACT

The propose of the present study is the creation of a Program of Preparation to Retire using the Social Work Sector in the Tribunal de Justiça de Rondônia to the betterment of the work's conditions and life's quality of future retired. In the developed countries, people over 40 years old have less job opportunities turning into victims of unemployment. Retirement to the represents discontinuity and a rupture with the activities developed before it, besides causing the feeling of emptiness and until depression. In this study, twenty retired individuals were interviewed that declared their difficulties with the change in social and professional life that suffered. Thus, many of them returned to the labour market looking for new opportunities for social and professional lives and with it the improvement of their problems with health and relationships. It was noted that many retirees feel unprepared for retirement, do not know what to do with free time and feel disappointed and unable. Given this framework, is a clear need to develop a program that can prepare these servers to this new reality.

Epígrafe

Conto: "Falamos do medo de envelhecer"[1]

"Na viagem desde o aeroporto de Boston, contei os outdoors com gente jovem e bonita. Um mostrava um rapaz simpático de chapéu de cowboy fumando um cigarro, outro duas moças lindas sorrindo para um vidro de xampu, o terceiro uma adolescente espevitada com o jeans aberto na cintura, o seguinte uma mulher insinuante vestida de veludo preto ao lado de um homem de smoking, cada um agarrado a um copo de uísque.

Não vi nenhum outdoor mostrando alguém de mais de trinta e cinco anos. Disse a Morrie que já me sentia na ladeira abaixo, apesar de me esforçar desesperadamente para ficar no alto dela. Eu me exercitava constantemente. Tinha cuidado com o que comia. Vigiava as entradas do meu cabelo no espelho. Não me sentia mais ufano de revelar a minha idade – por ter realizado tanta coisa ainda jovem – e agora evitava falar nela por estar bem perto dos quarenta e, conseqüentemente, me aproximando do esquecimento profissional.

Morrie envelhecera com uma perspectiva melhor.

- Essa ênfase toda na juventude não tem sentido para mim – Sei que ser jovem pode ser um problema e tanto, por isso não me venha dizer que é uma maravilha. Aqueles garotos todos que me procuraram com seus grilos, seus conflitos, seus desajustamentos, a sensação de que a vida é dura, tão difícil que pensavam em se matar...

- E além de tudo isso, os jovens não tem sabedoria. Poucos compreendem a vida. Quem quer viver cada dia quando nem sabe o que está acontecendo? Quando somos manipulados, quando nos dizem para comprar tal perfume para ficar bonito, ou tal marca de jeans para ficar sexy? E quem dá essas sugestões tem crédito! É tal absurdo.

- Você nunca teve medo de envelhecer?

- Mitch, eu acolho o envelhecimento.

- Acolhe?

- É muito simples. À medida que se cresce, aprende-se mais. Se ficássemos parados nos vinte e dois anos, ficaríamos sempre ignorantes como quando tínhamos vinte e dois. Envelhecer não é só decair fisicamente. É crescer. É mais do que o fato negativo de

[1] Um conto sobre o medo de envelhecer entre um aluno que reencontra seu professor de faculdade vinte anos depois de formado. Morrie, seu professor está com uma doença terminal – ELA (Esclerose Lateral Amiotrófica) e nesse reencontro, conversam sobre as verdadeiras questões da vida, as questões que ele chama de essenciais durante 13 encontros, entre essas questões está o medo de envelhecer. Livro: "A última grande lição: o sentido da vida" de Mitch Albom. Tradução José J. Veiga. Rio de Janeiro: GMT/Sextante, 1998. 14º ed.; pp.114-119.

que se vai morrer, é também o fato positivo de que se compreende que se vai morrer e que se pode viver melhor por causa disso.

- É – eu disse – mas, se envelhecer fosse tão valioso, porque as pessoas vivem dizendo, "ah, se eu ainda fosse jovem...?" Nunca ouvimos ninguém dizer, "quem me dera já ter sessenta e cinco!".

Ele sorriu e acrescentou:

- Sabe o que significa isso? Vidas insatisfeitas. Vidas sem realizações. Vidas que não encontraram um sentido. Quem encontra um sentido para a vida não deseja mais voltar atrás. Deseja ir em frente. Quer ver mais, fazer mais. Não se pode ficar esperando chegar aos sessenta e cinco.

- Ouça. Você precisa saber mais uma coisa. Todas as pessoas mais jovens precisam saber disso. Quem passa o tempo batalhando contra o envelhecimento sempre será infeliz, porque o envelhecimento é inexorável! E Mitch?

Ele abaixou a voz:

- A verdade é que você vai morrer um dia.

Concordei.

- Não importa o que disser a si mesmo.

- Eu sei.

- Mas, felizmente, vai levar muito, muito tempo.

Fechou os olhos com uma expressão serena, depois me pediu para ajeitar os travesseiros sob a cabeça. Seu corpo precisava mudar constantemente de posição para se sentir confortável. O corpo ficava calçado na cadeira com travesseiros brancos, espuma de borracha amarela e toalhas azuis. Visto de relance, parecia que Morrie estava sendo acondicionado para ser despachado.

- Obrigado – murmurou, enquanto eu ajeitava os travesseiros.

- Tudo bem.

- O que você está pensando, Mitch?

Pensei um pouco antes de responder.

- OK. Estou imaginando porque será que você não inveja pessoas mais jovens e de boa saúde.

- Bem, acho que invejo – Fechou os olhos - Invejo-os por poderem ir a uma academia de ginástica, ou a uma piscina. Ou dançar. Sobretudo dançar. Mas a inveja vem, eu a sinto e depois a deixo ir. Lembra-se sobre o que eu disse sobre desapego? Deixe

passar. Diga a si mesmo, "isso é inveja. Vou me separar dela agora". E vire-lhe as costas.

Tossiu uma tosse prolongada, roufenha. Empurrou um lenço de papel até a boca e cuspiu fracamente nele. Sentado ali, eu me sentia tão mais forte do que ele, ridiculamente mais forte. Poderia erguê-lo facilmente e jogá-lo nas costas, como se fosse um saco de farinha. Sentia-me envergonhado dessa superioridade, porque não me sentia superior a ele em nada mais.

- Como é que você evita invejar...

- O que?

-... Uma pessoa como eu.

Ele sorriu.

- Mitch, é impossível a um velho não invejar um jovem. Mas a questão é aceitar o que somos e gostar. Você está no tempo dos seus trinta anos, e agora estou no tempo de ter setenta e oito.

- Precisamos descobrir o que existe de bom e verdadeiro e belo em cada fase de nossa vida. Olhar para trás estimula a competição. E idade não é assunto de competição.

Expirou e baixou os olhos, como se quisesse ver o ar expirado se espalhar no ar.

- A verdade é que cada parte minha tem todas as idades. Sou uma criança de três anos, uma de cinco, um homem de trinta e sete, um de cinqüenta. Passei por todas essas idades e sei como é cada uma. Delicio-me com ser criança quando é apropriado ser criança. Delicio-me em ser um velho que sabe das coisas quando é apropriado ser um velho sábio. Imagine tudo o que posso ser! Sou todas as idades, da atual para baixo. Percebeu?

Respondi afirmativamente.

- Como posso invejar a fase em que você está hoje, se já estive nela?

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS
DIREITO RIO

Sumário

INTRODUÇÃO 13
CAPÍTULO I - O TRABALHO 15
1.1 Trabalho e história 18
1.2 Qualidade de Vida no Trabalho 20
CAPÍTULO II - O IDOSO NA SOCIEDADE 23
2.1 A Velhice 27
2.3 Aspectos físicos 33
CAPÍTULO III - APOSENTADORIA 36
3.1 Aposentadoria no Brasil 37
CAPÍTULO IV – O IDOSO NO MERCADO DE TRABALHO 43
CAPÍTULO V – HISTÓRICO DO PODER JUDICIÁRIO DE RONDÔNIA E PESQUISA DE CAMPO 53
5.1 Pesquisa de Campo 54
5.2 Do local e dos sujeitos 55
5.3 Da coleta de dados 56
5.4 Perfil dos entrevistados 56
CAPÍTULO VI - PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA 70
5.1 Introdução ao Programa de Preparação para Aposentadoria 74
5.2 Etapas do Programa de Preparação para Aposentadoria – PPA - no Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia 78
5.3 Equipe Multidisciplinar 79
5.4 Do Procedimento 81
5.5 Descrição das Atividades 82
5.5.1 Área de Saúde 83
5.5.2 Área de Lazer 83
5.5.3 Área Financeira 84
5.5.4 Área Legal 84
5.5.5 Área Social 84

5.5.5 Área Familiar **85**
5.5.6 Área dos Projetos Pessoais **85**
5.6 Finalidades e Objetivos do Programa de Preparação para Aposentadoria .. **86**
5.7 Público Alvo **87**
5.8 Estratégias **88**
5.9 A relevância da implantação do Programa de Preparação para Aposentadoria .....Erro! Indicador não definido.
CONCLUSÃO **93**
BIBLIOGRAFIA **95**

INTRODUÇÃO

As políticas públicas, com o advento da globalização, têm se voltado para a retirada dos benefícios previdenciários conquistados a duras penas pela classe trabalhadora. Tal postura governamental vem com o argumento que o déficit público assim o determina, uma vez que a arrecadação tributária é inferior ao gasto com o pagamento das obrigações previdenciárias.

Não obstante o argumento estatal, estudos de entidades respeitadas, como tem se divulgado na mídia, demonstra a administração ineficiente das verbas recolhidas à Previdência pública, bem como a utilização destas para financiamento de projetos temerários sem vinculação com os interesses do contribuinte.

No mesmo norte, o Poder Judiciário, em especial o Supremo Tribunal Federal, tem se curvado aos interesses da classe dominante, quando se tratam dos benefícios previdenciários, como se viu quando do julgamento quanto à contribuição dos inativos, em que se afastou a aplicação de princípios comezinhos da legislação tributária, tão-somente para atender o desejo do Executivo de ver aumentada a arrecadação.

Destarte, o trabalhador que contribuiu sua vida laboral inteira é obrigado a continuar pagando a previdência sem qualquer perspectiva de contrapartida, assim como ingressou nos quadros de inativos sem qualquer preparação psicossocial, apesar da recomendação do Estatuto dos Idosos para efetivação de programas que visem à adaptação dos envelhecentes ao novo *status quo*.

Deste modo, este estudo volta-se para a imediata criação de um programa de preparação para a aposentadoria, com o fito de respeitar os idosos que com seus esforços imensuráveis contribuíram para engrandecimento deste País.

O presente estudo tem por base o Estatuto do Idoso, regulamentado através da Lei n. 10.741, de 1º de outubro de 2003, que no capítulo VI, da Profissionalização e do Trabalho, prevê em seu artigo 28, parágrafo 3˚, que o Poder Público criará e estimulará

programas de preparação para a aposentadoria, com antecedência mínima de 2 (dois) anos (Lei n. 8/842/94), por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania.

Com efeito, a proposta volta-se aos servidores envelhecentes, trabalhadores com ensino fundamental, médio e superior, ou seja, pessoas com idade compreendida no lapso de 45 a 65 anos que estão no contexto institucional do Tribunal de Justiça de Rondônia vivenciando seu processo de envelhecimento.

Na mesma vertente, verifica-se a imperatividade de criar espaços de discussão voltados ao público alvo, com finalidade informativa e educativa sobre o processo de envelhecimento, direitos sociais e cidadania.

Portanto, a implementação de um programa para ingresso na aposentadoria visa à valorização daqueles que estão na terceira idade, incluindo-os socialmente, bem como revelando suas potencialidades para a execução de novas tarefas.

Para isto será necessário saber um pouco sobre trabalho, no capítulo I, onde se encontra uma definição sobre o trabalho, sua origem, sua evolução, a importância deste na vida do homem e como a sociedade moderna encara o trabalho.

O próximo capítulo versa sobre a velhice, como a sociedade enxerga a velhice, o envelhecimento no Brasil, sua qualidade de vida e o trabalho para os idosos.

O assunto Aposentadoria será revelado no terceiro capítulo, onde será mostrado como é a aposentadoria no Brasil.

Este trabalho também engloba uma pesquisa de campo, com aposentados do Tribunal de Justiça de Rondônia, por isso será mostrado um histórico sobre a instituição e logo após o resultado da pesquisa, com gráficos mostrando os resultados obtidos e finalmente uma proposta para criação de um setor de Serviço Social que desenvolverá um programa de preparação para a aposentadoria. Este programa tem como objetivo melhorar a qualidade de vida do aposentado do Tribunal de Justiça.

CAPÍTULO I - O TRABALHO

O trabalho representa o modo de produzir bens de consumo e os serviços necessários a sobrevivência desde o surgimento do capitalismo. Para o homem, o trabalho tornou-se, além de um meio de subsistência, a base para construção de sua identidade, ou seja, o trabalho designa toda atividade de transformação da matéria natural em produto voltado à satisfação de necessidades humanas. Necessidades essas que vão desde o salário até a satisfação de exercitar uma determinada atividade, ou trabalhar em algum lugar específico.

O trabalho representa para o homem um bem estar subjetivo e objetivo. Subjetivo quando tratam das motivações inerentes as satisfações pessoais. Objetivo em relação a constituir meio de sobrevivência do homem

ALBORNOZ[2] considera que o trabalho é esforço e resultado; é processo, ação e obra concluída.

A primeira definição conhecida de trabalho encontra-se na Bíblia[3]

> Disse pois o Senhor Deus ao ser humano: maldita é a terra por tua causa; em fadiga comerás dela todos os dias da tua vida. Do suor do teu rosto comerás o teu pão, até que tornes a terra, porque dela foste tomado; pois és pó, e ao pó tornarás.

Na definição dada pelo Dicionário da Língua Portuguesa, SILVEIRA BUENO[4], encontramos as seguintes acepções de trabalho:

- tarefa;
- aplicação da atividade física ou intelectual;
- serviço;
- esforço;

[2] ALBORNOZ, S. O que é o trabalho. São Paulo: Brasiliense 5 ed. ,1992, p. 26.
[3] BIBLÍA. Português. Bíblia Sagrada. Gênesis, cap. 3:17-9. Tradução João Ferreira de Almeida. Santo André:Geográfica editora, 2005.
[4] BUENO, Silveira. Minidicionário da Língua Portuguesa. São Paulo: Editora FTD. 2000.

- fadiga;
- ocupação, emprego.

As acepções da palavra trabalho no dicionário estão relacionadas, pressupondo uma ocupação que requere aplicação física e intelectual.

O trabalho ocupa um espaço grande na vida pessoal e social do homem e origina uma sensação de completude de que não pode viver sem trabalhar.

Segundo MORI[5] entende-se por trabalho,

> Tudo o que a pessoa faz para manter-se e desenvolver-se e para manter e desenvolver a sociedade, dentro dos limites estabelecidos por esta sociedade. E, o conceito de condições de trabalho inclui tudo que influencia o próprio trabalho, como ambiente, tarefa, posto, meios de produção, organização do trabalho, as relações entre produção e salário.

Para CORDI[6] *et all* o trabalho é a "ação transformadora (material ou intelectual) do homem, realizada na natureza e na sociedade em que vive".

Em geral, pode-se dizer que o trabalho é uma atividade executada pelo ser humano com objetivos de manter e de preservar a vida; atividade focada na execução de projetos que mudam o ambiente onde o homem vive e que produz algo de valor para as pessoas.

DEJOURS[7] considera que o trabalho é a atividade coordenada desenvolvida por homens e mulheres para enfrentar aquilo que, em uma tarefa utilitária, não pode ser obtido pela execução estrita de organização prescrita. O homem está sempre procurando uma realização pessoal no trabalho.

A este respeito WOOD[8] diz,

5 MORI, Marcos Massanobu. Aposentadoria e Trabalho: investigação sobre a (re)inserção do idoso no mercado de trabalho. São Paulo: M. Mori, 2006. p. 9.
6 CORDI, C. et al. Para Filosofar.3. ed. São Paulo: Scipione Ltda.1997.p. 149.
7 DEJOURS C. O fator humano. Rio de Janeiro; Fundação Getúlio Vargas, 1997, p. 43.
8 WOOD JR. Thomaz. Gestão Empresarial, o Fato Humano**.** São Paulo. Ed. Atlas, p.14.

> O trabalho representa um valor importante, exerce uma influência considerável sobre a motivação dos trabalhadores e também sobre sua satisfação e produtividade.

Segundo ARANHA[9],

> O trabalho estabelece a relação dialética entre a teoria e a prática, pela qual uma não pode existir sem a outra: o projeto orienta a ação e esta altera o projeto, que de novo altera a ação, fazendo com que haja mudanças dos procedimentos empregados, o que gera o processo histórico [...] O trabalho se realiza como uma atividade coletiva, e além de transformar a natureza, humanizando-a, além de proceder a união dos homens, o trabalho transforma o próprio homem.
> O homem se autoproduz; desenvolve suas habilidades e imaginação. Aprende a conhecer as forças da natureza e a desafiá-las; conhece as próprias forças e limitações; relaciona-se com os companheiros e vive os afetos de toda relação; impõe-se uma disciplina. O homem não permanece o mesmo, pois o trabalho altera a visão que ele tem do mundo e de si mesmo.

Os primeiros trabalhos eram manuais. Com a evolução do ser humano, foram criados alguns instrumentos para executar este trabalho; instrumentos que serviam de ferramentas para transformação da matéria-prima em produto final.

No passado, o homem trabalhava para produzir apenas para seu consumo, seja em roupas, alimentos ou moradia. Ao serem constituídas as primeiras sociedades, o trabalho era recompensado através de trocas de mercadorias (escambo). Até então, era possível obter um trabalho através de uma simples conversa, sem exigir qualquer tipo de documentação ou comprovação de experiência anterior.

Com o passar dos tempos e evolução, o trabalho começa a ser remunerado economicamente e aí se dá origem ao emprego.

Segundo WOOD[10], emprego trata-se da ocupação de uma pessoa, correspondendo ao conjunto de atividades remuneradas em um sistema organizado economicamente.

9 ARANHA, M. L. de A; MARTINS, M. H. P. Filosofando: Introdução a Filosofia. 2. ed., São Paulo: Moderna Ltda.1995.
10 WOOD JR.,Thomaz. Gestão Empresarial: o fato humano. São Paulo. Ed. Atlas, p.21.

Mas o trabalho não precisa necessariamente estar relacionado a um emprego. DRUCKER[11] diz que

> O trabalho e o trabalhador estão ambos atravessando um período de mutações aceleradas. São mudanças que permanecerão até o final do século – e provavelmente se estenderão pela maior parte do próximo.

1.1 Trabalho e história

Recentes transformações no mundo do trabalho acentuaram a retirada das atividades formais de trabalho de grande quantidade de pessoas, tanto no serviço público quanto na iniciativa privada.

Figura 1: Resumo do trabalho no tempo[12]
Dos artesãos à geração 24 x 7
A história do trabalho é marcada por grandes mudanças. Há um século, o que prevalecia era a exploração dos trabalhadores. Hoje, é a vida fora do escritório.

Até o século XVII - A produção artesanal O trabalho ocorre em **oficinas coletivas** e os trabalhadores participam de todo o processo de confecção. O mestre ensina um aprendiz, que anos depois se torna um novo mestre.	**Século XVIII - A revolução industrial** Surge a **mecanização dos processos** de produção. A mão-de-obra é formada principalmente por artesãos e camponeses. Condições de trabalho precárias, salários baixos e jornadas de até 80 horas semanais sufocam os trabalhadores.
1911 - O taylorismo O americano **Frederick Taylor** (1856-1915), o pai da Administração Científica, introduz a divisão de tarefas nas fábricas. Organiza o trabalho para evitar o desperdício de tempo, aumentar a produtividade e combater a anarquia. É a era da função repetitiva, que desumaniza os trabalhadores.	**1920 - O fordismo** O americano **Henry Ford** (1863-1947), fundador da Ford, cria a linha de produção em massa, sustentada pela padronização dos processos. O filósofo italiano Antonio Gramsci (1891-1937) chama o fordismo de "ultramoderna forma de produção.
1932 - Valorização das pessoas O australiano **Elton Mayo** (1880-1949) lidera um estudo numa fábrica da GE nos EUA. A pesquisa mostra que a produção aumenta se os trabalhadores são bem tratados. Começa uma tímida valorização do ser humano.	**1950 - A produção enxuta** O modelo de produção enxuta idealizado pelo fundador da **Toyota**, Sakichi Toyoda, introduz o just-in-time (a peça necessária, na quantidade necessária, no momento necessário). Os operários ganham autonomia para interromper o processo de produção.
1954 - A invenção do gerente Austríaco naturalizado americano, **Peter Drucker** (1909-2005) publica *A Prática da Administração*, que lança as bases da gestão moderna. Drucker esquadrinhou cada área da administração. Estabeleceu o papel do gerente	**1970 - Capitalismo pop** Surge uma geração de empresários voltados a novas tecnologias, que se tornam estrelas pop. Em 1975, **Bill Gates** cria o software que popularizaria o microcomputador. Em 1976, **Steve Jobs** funda a Apple e cria o Macintosh, o primeiro

11 DRUCKER, P. Introdução à Administração. São Paulo: Pioneira Thomson Learning,1998, p. 198.

12 Quadro disponível no site:< http://www.abal.com.br/historia%20do%20trabalho1.htm?id=249>.

e elaborou o método de gestão por objetivos.	microcomputador com interface gráfica.
1980 - Trabalho em equipe Em reação ao crescimento da economia japonesa, empresas americanas copiam o sistema de gestão dominante no Japão. Trata-se da valorização do trabalho em equipe. Grupos de trabalhadores desenvolvem idéias para apresentar a seus chefes.	**1996 - A geração da internet** O Google, empresa criada pelo americano **Larry Page**, de 24 anos, e pelo russo **Sergey Brin**, de 23, ganha dinheiro com negócios virtuais ao mesmo tempo que cria uma cultura de trabalho baseada na liberdade e na criatividade.
1997 - A marca chamada você O consultor americano **Tom Peters** publica um artigo intitulado "A marca chamada você". Segundo ele, para ter sucesso é preciso ser "presidente de sua vida profissional". Isso significa viver de projetos próprios. É um reflexo da redução dos empregos formais.	**2007 - O trabalho 24 x 7** Graças à tecnologia digital, profissionais ficam ligados à empresa 24 horas por dia. É a vida frenética na era da globalização, que atropela fusos horários e derruba os muros entre o trabalho e o lar. Um símbolo dessa nova fase é o **BlackBerry**, aparelho multifuncional que reúne serviços de e-mail, internet e celular.
Consultoria: Sérgio Amad, professor de Recursos Humanos e Relações Trabalhistas da Fundação Getúlio Vargas	

Fonte: http://www.abal.com.br/historia%20do%20trabalho1.htm?id=249.

Como se observa no quadro acima, o trabalho passou por grandes transformações: da produção artesanal até a era globalizada. O uso da tecnologia mantém o homem ligado ao trabalho vinte e quatro horas, em nome da produtividade e expansão do mercado.

O resumo do trabalho no tempo trabalho sofreu muitas mudanças e com isso trouxe mudanças ao trabalhador também, mudando o tipo de trabalho oferecido pelo trabalhador e o trabalho oferecido pela empresa.

De acordo com DRUCKER[13],

> Nos últimos dois séculos, os serviços afastaram-se da casa do trabalhador e das pessoas que trabalhavam sozinhas, passando a concentrar-se em uma sociedade de empregados que trabalham em organizações. Ao mesmo tempo, o centro de gravidade da força trabalhadora está transferindo-se do trabalhador braçal para o intelectual. Uma parcela cada vez maior da força de trabalho de todos os países desenvolvidos não trabalha mais com as mãos, mas com idéias, abstrações e teorias. Ela não produz mais objetos físicos e sim saber e informações. Meio século atrás, esse serviço intelectual era executado por um punhado de profissionais independentes, que trabalhavam sozinhos ou em grupos muito reduzidos. O grosso da força trabalhadora era constituído por trabalhadores braçais.

13 *Op. Cir*., p.. 198.

ETULAIN[14], fala sobre a mudança ocorrida também no mercado de trabalho,

> Houve uma diversificação crescente nas formas de emprego e nos tipos de trabalho. A urbanização, as modificações nos modos de vida, as inovações técnicas alteraram essa unidade da realidade do emprego tal como era concebida tradicionalmente. A flexibilização do emprego promovida pelas empresas trouxe mudanças físicas (quanto ao local onde se executa a atividade), jurídicas (quanto à forma do contrato de trabalho) e também políticas (quanto à criação de medidas que atendem os trabalhadores que perderam o emprego, oferecendo treinamento e formação adequada e propiciando, na medida do possível, a inserção no mercado).

Com a mudança do trabalho conseqüentemente do emprego e do trabalhador, ocorreram mudanças também na forma como o trabalhador encara o trabalho, antigamente era somente uma forma de manutenção da vida, atualmente essa visão mudou, além da manutenção da vida, hoje ele significa uma realização pessoal, além da subsistência.

1.2 Qualidade de Vida no Trabalho

O trabalhador agora começa a ver o trabalho como caminho para sua realização pessoal e com isso sua produtividade aumenta e o tempo dedicado à organização também, chegando a possuir uma jornada de trabalho que ultrapassa às 12 horas diárias.

Essas transformações geraram insatisfações no trabalhador: as exigências do empregador sem grandes retornos ao trabalhador. Estudiosos do comportamento do homem no trabalho passaram a criar teorias, dentre as quais, pode-se citar a teoria de Maslow, que concebeu uma hierarquia das necessidades do homem, composta de cinco necessidades fundamentais conforme figura a seguir:

Figura 2: Hierarquia das Necessidades segundo Teoria de Maslow

Necessidade de auto realização
Necessidade de Status e Estima
Necessidades Sociais (afeto)
Necessidade de Segurança
Necessidades Fisiológicas

Fonte: site Portal do Marketing

14 ETULAIN, C. R.. Trabalho: Mal com ele, pior sem ele. Disponível em:<http://64.233.169.104/search?q=cache:7VwZK7UbUowJ:www.unifae.br/publicacoes/pdf/IIseminario/organizacoes/organiacoes_17.pdf+%2Btrabalho+%2Bsociedade+%2Bmoderna&hl=pt-BR&ct=clnk&cd=1&gl=br>.

De acordo com MASLOW[15],

> As necessidades fisiológicas constituem a sobrevivência do indivíduo e a preservação da espécie, as necessidades de segurança constituem a busca de proteção contra a ameaça ou privação, a fuga e o perigo. As necessidades sociais incluem a necessidade de associação, de participação, de aceitação por parte dos companheiros, de troca de amizade, de afeto e amor. A necessidade de estima envolvem a auto-apreciação, a autoconfiança, a necessidade de aprovação social e de respeito, de status, prestígio e consideração, além de desejo de força e de adequação, de confiança perante o mundo, independência e autonomia. As necessidades de auto-realização são as mais elevadas, de cada pessoa realizar o seu próprio potencial e de auto desenvolver-se continuamente.

DOUGLAS MCGREGOR *apud* FERREIRA, REIS e PEREIRA[16], considerava, entre outras coisas, que o compromisso com os objetivos depende das recompensas à sua consecução, e que o ser humano não só aprende a aceitar as responsabilidades, como passa a procurá-las, conforme.

A partir disso começam então a surgir as teorias sobre qualidade de vida no trabalho. O ambiente de trabalho passa a ser uma extensão da casa, pois se convive muito mais tempo no ambiente de trabalho que em casa.

De acordo com FRANÇA[17],

> Qualidade de vida no trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa.

Segundo CONTE[18],

---

[15] Disponível em:< http://www.portaldomarketing.com.br/Artigos/maslow.htm>.
16 FERREIRA, A. Antonio, REIS, Ana C. F. e PEREIRA, Maria I. Gestão Empresarial: de Taylor aos nossos dias. Evolução e Tendências da Moderna Administração de Empresas. São Paulo: Editora Pioneira, 1999, p. 56.
17 FRANÇA, A C. Limongi. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras, Revista Brasileira de Medicina Psicossomática. Rio de Janeiro, vol. 1, n. 2, p. 79-83, abr./mai./jun. 1997, p. 80.

> Qualidade de vida no trabalho(QVT). Podemos entendê-la como um programa que visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, tendo como idéia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho.

Com outros títulos e em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas, a qualidade de vida sempre foi objeto de preocupação da raça humana, preceitua RODRIGUES[19].

Por fim, nota-se que a meta principal do programa de QVT é a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao melhorar a satisfação do trabalhador, melhora-se a produtividade da empresa[20].

18 CONTE, A. A. Qualidade de vida no trabalho. Revista Fae Business, 2003, p. 32.
19 RODRIGUES, Marcus V. C. Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis: Editora Vozes, 1999, p. 53.
20 *Op. cit.* p.34.

CAPÍTULO II - O IDOSO NA SOCIEDADE

A crise das pessoas idosas no mundo moderno, no que tange a sua inserção social, reflete o escândalo do descaso. A sociedade cerra seus olhos para os dramas que desequilibram e abatem aqueles que já passaram da chamada idade produtiva. A indiferença, sintoma de inequívoco desprezo permeia a comunidade em que está inserido o idoso, esquece-se que o futuro é a velhice. O nicho em que estão inseridos os mandatários da nação dita as normas que regulam as relações do idoso com a sociedade, contudo, e, especificamente, nos lares, os idosos são colocados nos quartos dos fundos em completo esquecimento, como se fosse favor suportar aqueles que solidificaram a vida da família, que na velhice, o despreza.

Em sociedade, os indivíduos, apesar de fisicamente separados, comprometem-se uns com os outros em face de suas relações de reciprocidade, esta requer o envolvimento entre o meio, o objeto, o movimento em direção ao objetivo e, por fim, que as partes se sintam objetos e instrumentos interagindo para a conquista do desiderato perseguido pelo grupo, segundo SARTRE. [21]

Ora, a condição simétrica entre o velho e a criança, com a qual o adulto não se identifica, por ser adulto, traz, de certo modo, uma inspiração de repugnância quanto à velhice e de superioridade quanto à infância. Disto tudo, vê-se que há uma autodefesa por parte daqueles que se denominam produtivos, rejeitando tanto uma quanto a outra, com a afirmação de que os empreendimentos que a sociedade realiza deve deixar de lado a cumplicidade que os velhos poderiam dar.

Nesta idéia, a não-reciprocidade afasta a definição positiva da relação entre adulto e idoso, pois emerge a realização familiar entre pais e filhos. A idolatria que os filhos têm pelos pais acaba por ruir quando o caminho para a idade adulta está por se findar, aparecendo a figura simbólica do parricídio, uma vez que aquele que desejava ser tal qual seu pai o descobre como figura sujeito a falhas, contudo acaba por se projetar de tal

SARTRE, Jean Paul. In BEAUVOIR, Simone de. **A Velhice**. 5. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1990, p. 215.

figura e agir à imagem daquele que idolatrava, apesar do prestígio paterno que foi derrubado.

Na relação com jovens os idosos são pessoas que inspiram admiração, ou até mesmo inveja, pois aos olhos daqueles, estes têm privilégios que gravitam de suas conquistas financeiras e sociais. No entanto, os idosos já não produzem o que gera antagonismo na capacidade de compreensão dos adolescentes, uma vez que também rotulam o idoso como um fardo que a família deve carregar tal assertiva parte da premissa que os adolescentes agem com mais sinceridade que os adultos, rejeitando a hipocrisia destes.

Como resultado de liberalismo econômico, capitaneado pela globalização, o Estado se afasta de cada vez mais da proteção ao idoso, não se podendo olvidar da legislação protetiva que ainda vige em vários países. Não obstante, os benefícios que outrora foram conquistas do trabalhador estão sendo mitigados para a diminuição da dívida pública dos países, ficando tais benefícios na esfera da iniciativa privada, o que cria novo ônus para os envelhecentes.

Em face da longevidade, cada vez mais elástica, por conta de melhor qualidade de vida, a fixação da idade para aposentadoria tem ficado ainda mais distante, o caráter genérico desta fixação permite manter o trabalhador mais tempo em atividade. Entretanto, o mercado de trabalho o tem afastado gradativamente para o abandono, seja pela qualificação, seja pela disputa de postos, cada vez mais acirrada, em que o idoso concorre com o jovem, o que de qualquer modo é desleal.

O mercado de trabalho desacredita inicialmente os idosos, o que cediço quando se abre o jornal. Dificilmente se vê oferta de trabalho para pessoas acima de 45 anos, mesmo a Carta Maior repugnando qualquer discriminação. O preconceito não é privilégio do brasileiro, em países como a França, os Estados Unidos, a Bélgica, a Áustria, o recrutamento de pessoal fixa-lhe limite de idade, como comenta BEAUVOIR[22]

[22] BEAUVOIR, Simone de. A Velhice. 5ªed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1990, p. 279.

Por este prisma, antes que possam alcançar a aposentadoria, os idosos já se encontram desempregados e, uma vez neste status, não conseguem se recolocar no mercado de trabalho. Assim, a inatividade acaba sendo imposta aos velhos, ou seja, dar-se-á em razão de uma opção social. A velocidade tecnológica contribui fortemente para que este quadro se agrave, uma vez que desqualifica o operário idoso, com formação técnica incompatível com o novo sistema.

Aquele que é excluído do sistema, por ser desempregado ou por ter reduzido a sua força produtiva, necessita gerar riquezas para manter-se subsistindo. Tal subsistência implica necessariamente na ida de atividades informais, em face da rejeição do mercado formal. Por outro ângulo, aqueles que às duras penas chegam ao regime de aposentadoria, podem estar fadados a viver a míngua em virtude do valor reduzido da pensão. Mais uma vez, a alternativa é o ingresso no mercado formal ou informal de trabalho, pelo constante desequilíbrio de seu orçamento doméstico.

O Estado com sua burocracia penosa faz com que idosos se percam em papéis e em entrevistas que mais parecem sessões de tortura e de mendicância para a liberação de benefícios sociais, que foram objeto de contribuição durante a vida todo desses idosos e, como já dito, são parcos para sobrevivência com dignidade.

Socialmente o velho se tornou um marginal, mesmo que nada tenha feito para contribuir com a tal afirmação, sua moradia, em regra, é precária, pois por sua idade a célula familiar está desintegrada e seus recursos não suportam a manutenção de imóveis que possam lhe dar a guarida necessária para a sua condição especial de idoso. Portanto, a proliferação de “casas de saúde geriátricas” tem sido uma constante nas nossas zonas urbanas. Estes abrigos funcionam com carência de estrutura, por ausência de fiscalização Estatal, e tornam-se verdadeiros depósitos de pessoas, não se prestando para o amparo que se propõe.

Ademais, na matéria habitação encontra-se a grave crise social que enfrenta o país, seja pela demanda populacional urbana, seja pela falta de oferta de imóveis, que impulsionam os preços, tornando os imóveis inalcançáveis para manter o status do

idoso, o que fulmina com a possibilidade da moradia digna, empurrando-os para as favelas, cortiços, em uma última análise, para a marginalidade social.

Os velhos, em sua maioria, padecem da solidão, pois instintivamente afastam-se dos outros grupos, escapando-lhes as relações sociais que os adultos cultivam por naturalidade. Desta assertiva, extrai-se que os velhos vivem em verdadeiro exílio. Em alguns países, como os Estados Unidos, a Dinamarca, a França, segundo BEAUVOIR[23], foram construídas residências no entorno das cidades, que apesar de sua organização, em algumas delas, se tem a noção exata da definição de gueto. Ora, a exclusão social se alinha à falta de interação entre as pessoas, o que demanda a necessidade de se ter políticas públicas adequadas para permitir que o idoso integre à sociedade sem que seja um fardo para esta.

Discute-se à exaustão se a convivência somente entre pessoas com a mesma faixa etária é boa para estas. Nos Estados Unidos existem as chamadas "cidades do sol", que são habitadas por idosos, com um nível de vida elevado. Aqueles que administram estas cidades dizem que os velhos se sentem felizes por conviver com gente de sua idade, porém não se pode perder de vista que tais empreendimentos dão grandes lucros e seus habitantes se beneficiam com isto.

Contudo, é preciso ficar evidente que as pessoas que ali moram adquiriram seus imóveis e se confinaram em tal ambiente. Resta discutir se o mero conforto material traz felicidade, pois os problemas de interação social entre faixa etária permanecem.

Importante enfatizar que as pessoas que se isolam, pelo o menos em regra, deixam de ter contato com outros parentes ou amigos, o que, por si só, origina o abandono intelectual. Uma análise mais objetiva da questão traz à lume que o idoso levado a condição de vida de isolamento, seja em um asilo, seja no fundo da residência familiar, representa um drama social, num quadro de choque psicológico, de violência sem par, o que acelera as enfermidades próprias da velhice.

[23] *Op.cit.* 309-10.

2.1 A Velhice

Existem vários métodos para se verificar a idade de uma pessoa. A maioria dos gerontologistas (pessoas que estudam o envelhecimento) também define o período de 60 a 65 anos como a idade início ou a idade de limiar[24].

A idade de 60 anos para se admitir uma pessoa como idoso é apenas um marco cronológico, na realidade envelhecer é um processo lento que começa na vida do homem assim que ele nasce.

> O envelhecimento não começa repentinamente aos sessenta anos, mas consiste no acúmulo de interações de processos sociais, biológicos e do comportamento durante toda a vida, de modo que um indivíduo com menos de sessenta anos pode ser considerado um idoso do ponto de vista orgânico, mental e intelectual, ao passo que um septuagenário ou octogenário pode até ter todas essas funções preservadas, mesmo uma mentalidade coesa com as demais gerações, cabendo-lhe a designação de idoso apenas por sua idade cronológica.[25]

Entre as definições do termo velhice pode-se citar conceitos de BEAUVOIR[26], para quem a velhice é como "um fenômeno biológico com reflexos profundos na psique do homem, perceptíveis pelas atitudes típicas da idade não mais jovem ou adulta, mas da idade avançada". Há conclusão: Ser velho é apenas uma fase diferente da vida, talvez a última, mas ainda vida, e isso que deve ser respeitado.

De acordo com MORAGAS[27] o envelhecimento não constitui uma doença, mas uma etapa da vida como a adolescência ou a maturidade, com necessidades específicas do organismo.

---

[24] STAURT-HAMILTON, Ian. A psicologia do envelhecimento: uma introdução. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2002, p. 20.
[25] LESSA, I. O adulto brasileiro e as doenças da modernidade: epidemiologia das doenças crônicas não–transmissíveis. São Paulo-Rio de Janeiro: Hucitec: Abrasco, 1998, p. 205.
[26] *Op. Cit.*, p. 16.
[27] MORAGAS, Ricardo Moragas. Gerontologia social: envelhecimento e qualidade de vida. São Paulo: Paulinas, 1997, p. 47.

A este respeito MORAGAS escreve "[...] O equívoco atual consiste em apresentar conhecimentos tradicionais de velhos em face de saberes contemporâneos de jovens, como se o fato de aproveitar uns supusesse negar os outros [...]"[28].

A concepção de envelhecimento hodierna não é a mesma de 50 anos atrás, posto que as pessoas estejam vivendo cada vez mais tempo, o que, por sua vez acarreta um aumento da população acima dos 60 anos, gerando com isso uma alteração nos valores sociais e no modo como se percebe o envelhecimento.

Analisando o aspecto gerontológico, note-se que a velhice é um processo inerente ao ser humano e que apenas parte da população sofre tal fenômeno, aparecendo em um grupo com caracteres próprios que ficam apartados da sociedade. Deste modo, os atributos cronológicos tendem a separar pessoas por sua aparência física, estado de saúde, sexo, etc.[29]

> A "velhice" seria a última fase da existência humana, sendo que o "envelhecimento" está atrelado às mudanças físicas, psicológicas e sociais. Logo, "amadurecer" e "maturidade" significam a sucessão de alterações ocorridas no organismo e a obtenção de papéis sociais[30].

O envelhecimento pode ser visto com alegria, tranqüilidade e amor, portanto, envelhecer é uma questão de pensar e agir. Nesse passo, erroneamente, equipara-se pessoas nascidas no mesmo ano de igual forma, a fim de efetivar objetividade cronológica sem, por óbvio, respeitar as diferenças circunstanciais de cada ser. É como se vê as diferenças entre o trabalhador de quarenta anos de um país subdesenvolvido, que pode morrer por excesso de trabalho, e um trabalho de uma nação desenvolvida que está no ápice de sua carreira profissional, estampando seu sucesso e seu fabuloso potencial de trabalho.

Portanto, pode-se determinar que as condições ambientais e intelectuais são preponderantes quando da demonstração objetiva da velhice.

---

[28] *Ibidem.*, p.30.
[29] *Ibidem.*, p. 34.
[30] NÉRI, A. L. CACHIONI & FREIRE, S. A. E por Falar em Boa Velhice. São Paulo: Papiros, 2000, p. 13.

Em relação ao envelhecimento têm-se três padrões, a saber:

- Envelhecimento primário, ou envelhecimento fisiológico, que é universal e progressivo. Não é uma doença, é apenas um fenômeno, que acontece com todos os seres vivos. É influenciado por múltiplos fatores, como: educação, estilo de vida, estresse, alimentação e exercícios físicos. Os indicadores deste fenômeno são os cabelos brancos, as rugas, a flacidez muscular e os déficits sensoriais.
- Envelhecimento secundário ou patológico, na medida em que foge do processo fisiológico normal do envelhecimento. É o envelhecimento associado a doenças orgânicas, como: esclerose múltipla, doenças cardiovasculares, demências, câncer e outras patologias, que apresentam uma probabilidade maior de ocorrência com o aumento da idade.
- Envelhecimento terciário ou terminal, por estar relacionado a um grande aumento nas perdas físicas e cognitivas num período de tempo relativamente curto. É reconhecido como o ponto final das doenças terminais, em qualquer idade.[31]

Ora, o termo velho tem sido sinônimo de limitação ou incapacidade, pois não se pode negar que em qualquer idade o homem é um ser funcional, não se abstendo de deveres na sociedade moderna.[32]

> A cidade de Leônia refaz a si própria todos os dias: A população acorda todas as manhãs em lençóis frescos, lava-se com sabonetes recém tirados da embalagem, veste roupões novíssimos, extrai das mais avançadas geladeiras latas ainda intactas, escutando as últimas lengalengas do último modelo de rádio. Nas calçadas, envoltos em límpidos sacos plásticos, os restos da Leônia de ontem aguardam a carroça do lixeiro. [...] mais do que pelas coisas que todos os dias são fabricadas, vendidas, compradas, a opulência de Leônia se mede pelas coisas que todos os dias são jogadas fora para dar lugar às novas. Tanto que se pergunta se a verdadeira paixão de Leônia é de fato, como dizem, o prazer das coisas novas e diferentes, e não o ato de expelir, de afastar de si, expurgar uma impureza recorrente. O certo é que os lixeiros são acolhidos como anjos e a sua tarefa de

[31] NERI, Anita Liberalesso. O Fruto dá sementes: processos de amadurecimento e envelhecimento. In: Maturidade e Velhice: Trajetórias individuais e socioculturais. Campinas, SP: Papirus. 2001, pp. 32-4.
[32] MORAGAS, Ricardo Moragas. *Op. cit.*, p. 30.

> remover os restos da existência do dia anterior é circundada de um respeito silencioso, como um rito que inspira devoção, ou talvez apenas porque uma vez que as coisas são jogadas fora, ninguém mais quer pensar nelas[33].

Este texto mostra claramente a sociedade de consumo descartável em que a população idosa esta inserida. Parecem muito sábias as observações de CÍCERO[34], quando diz que "a natureza dota cada idade de qualidades próprias. Por isso a fraqueza das crianças, o ímpeto dos jovens, a seriedade dos adultos, a maturidade da velhice são coisas naturais que devemos apreciar cada uma em seu tempo".

NERI[35] analisa os processos de caracterização da velhice afirmando que devem ser observados pelos critérios de gênero e classe social:

- Mulheres de classe baixa e média tendem a afirmar-se pela atividade e pela participação em espaços de lazer e convivência e tendem a usar esses espaços como símbolos de liberdade, muitas vezes ate ultrapassando os limites das convenções sociais. As de classe média tendem a ir para as universidades, que lhes oferecem a oportunidade de atualizar-se e de aprender sobre o mundo e sobre si próprias, num contexto a que sempre sonharam pertencer. Em contrapartida os homens de classe média e baixa tendem a congregar-se mais em federações e confederações de pensionistas e aposentados, para lutar pelos direitos.

- A indústria da beleza, da saúde e do bem-estar contribui para disseminar atitudes fantasiosas a respeito da velhice entre mulheres dos segmentos médios urbanos, fazendo apologia da velhice como estado de espírito e condição que pode ser disfarçada, adiada ou remediada por meio de recursos gerados pela ciência e pela medicina.

[33] CALVINO, 2000, p. 105.
[34] CÍCERO, M. T. (103-43 aC). Saber envelhecer e a amizade. Trad. Paulo Neves. Porto Alegre: L&PM, 1999, p. 29.
[35] NERI, Anita Liberalesso. Envelhecimento e qualidade de vida na mulher. Artigo publicado no 2° Congresso Paulista de Geriatria e Gerontologia. Disponível em: <www.alzheimer.med.br/mulher.pdf >.

• A feminização da velhice também é indicada pelo crescimento relativo da taxa de mulheres idosas que são chefes de família e que fazem parte da população economicamente ativa.

• A combinação dos efeitos do envelhecimento populacional, da desigualdade social e das mudanças nas práticas sociais relativas à convivência entre as gerações aumenta a probabilidade de que mulheres idosas de todos os níveis sociais venham a viver sozinhas e que venham a ser cuidadoras do cônjuge ou dos ascendentes. Se associadas com problemas de saúde ou financeiros, essas duas experiências configuram-se como riscos adicionais à saúde e ao bem-estar das mulheres.

Costuma-se pensar que o idoso é solitário, considerando as perdas sofridas nesta fase da vida, dentre as quais à diminuição da atividade produtiva, em alguns casos a viuvez, as limitações físicas, sociais e econômicas.

Com o aumento da expectativa de vida, o envelhecimento adquiriu destaque dentro da sociedade, como demonstra pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), segundo a qual nos últimos 20 anos houve um aumento da expectativa de 63,9 para 71,3 anos. A tradução desta pesquisa expressa em números significa que o Brasil tem 15 milhões de pessoas com mais de 60 anos, que movimentam R$ 7 bilhões ao mês e estão longe do estereótipo dos velhinhos que passam os dias fazendo tricô ou jogando dominó, conforme dispõe artigo do site aposentados e pensionistas.

Os avanços da medicina e da farmacologia, bem como das pesquisas genéticas tem sido possível o prolongamento da vida. Este fato, dentro de uma sociedade que tem fascínio pelo novo é um paradoxo, posto que no mundo há um número cada vez maior de idosos exigindo da sociedade uma nova forma de cuidar/olhar para este cenário demográfico.

Portanto, o envelhecimento populacional acabou se transformando num grande desafio. Assegurar um envelhecimento saudável, com garantias de atendimento às necessidades

básicas do idoso e, por conseguinte, de qualidade de vida, exige não só políticas de saúde, mas também de educação, de meio ambiente e programas sociais.

> O novo perfil demográfico do planeta é resultado de dois fenômenos combinados: o aumento da expectativa de vida e a redução da taxa de natalidade. No início deste século [XX], um americano vivia, em média, 47 anos. Hoje, vive 77. No Brasil, a expectativa de vida é de 69 anos, quase 50% mais do que na metade do século [XX].[36]

O gerontologista francês HUET apud ZACHARIAS[37] utiliza o termo "terceira idade" com objetivo de para expressar novos padrões de comportamento de uma geração que se aposenta e envelhece ativamente.

A terceira idade ou contrario do que se pensa representa um grupo com potencial específico de pessoas ativas e expressivas em sua individualidade que, não raro, são vítimas da perda de autonomia proveniente das limitações físicas e mentais, da pouca ou nenhuma assistência familiar e insuficiência financeira. Assim, muitas famílias acabam por lançar mão das tradicionais instituições para idosos, popularmente conhecidas como asilos.

Em outro sentido não se pode esperar que o cidadão que está no estágio de maturidade não tem limitações no exercício de algumas atividades, mas há de se observar que tanto os infantes quanto os adultos também possuem limitações, nem por isso são excluídos. Sociedades antigas tinham no conselho dos anciãos seu poder de direção, indicando que a experiência dos mais velhos é que deveria nortear a vitalidade dos moços.

O conhecimento de condições psíquicas, econômicas e sociais da pessoa deve ser objeto de superação e preconceito, uma vez que as possibilidades vitais do ser humano não podem estar vinculadas tão-somente a aparência física. Não se poder olvidar que variáveis como sexo, raça, nacionalidade, origem familiar, indicam o *status quo* e escapam do controle do ser, pois são originários, por ausência de eleição do indivíduo. Contudo, a conquista social, através do esforço próprio não se vincula a tais variáveis, o

[36] GRANATO, Alice. **O Planeta Grisalho**. Revista Veja. 10.3.1999.
[37] ZACHARIAS, Silvia T. Refletindo Sobre a Terceira Idade. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/3idade/ Refletindo_Idade.html>.

que modifica papéis e altera *status,* indicando que o ser humano deve ser olhado de modo integral.

Demograficamente, os países desenvolvidos deixam de ter a base da pirâmide etária alargada e apresentam seu cume aumentado, em face do aumento de idosos, em razão direta da evolução da perspectiva de vida. Tal fenômeno indica que os idosos continuarão a produzir sem que haja grandes interrupções em suas tarefas, pois se assim não for à população que cada dia mais se torna mais velha trará grandes encargos à sociedade, o que vai afastar o mito da improdutividade do idoso.

BEAUVOIR[38]. descreve a realidade do idoso da seguinte forma:

> Como se não bastasse toda série de agravantes físicos, que restringem muito, ou até mesmo negam uma existência confortável ao idoso, é muito comum as sociedades, famílias abandonarem seus velhos à apropria sorte, quase sempre com condições precárias de subsistência e pensões insuficientes

2.3 Aspectos físicos

Falar de envelhecimento é discorrer sobre a idéia de vida. Envelhece-se com ou sem atividades, independentemente da idade, contudo, pode-se exercer influência sobre o modo como envelhecer.

Ainda é uma incógnita para os estudiosos como o corpo humano envelhece. KUEL[39] o processo de envelhecimento difere de pessoa para pessoa, porém há seis passos fundamentais nesse processo, quais sejam: tempo; hereditariedade; meio ambiente; dieta; estilo de vida e nível de atividade física.

[38] *Op. cit.*, orelha.
[39] KRUEL, Luiz Fernando M. Necessidades e Restrições do Idoso. Disponível em < http://www.cdof.com.br/idosos1.htm#at>. Acesso em: 16 mai. 2008.

A velhice é uma atitude diante da vida, posto ser considerada uma fase normal na vida do ser humano, e como fase possui aprendizagem significativa, significativo para si mesmo e para as outras pessoas, conforme preceitua BOTH[40]:

> [...] a principal característica da desumanização na terceira idade é que a sabedoria e a intimidade ficam sem objetos mediadores. A crise de identidade na terceira idade, portanto, consiste em não haver meios substanciais na tradição da cultura e da sociedade para o exercício da expressividade. A perda do sentido social da vida, pela aposentadoria ou pelo esvaziamento das formas tradicionais da prática da intimidade, deixa os mais velhos desorientados e, em conseqüência, sem as mediações sociais relevantes para as práticas do potencial da sabedoria e da intimidade. (...) O potencial de desenvolvimento, sem as mediações, torna-se empobrecido.

Parece que os idosos nada têm de importante a ensinar e que precisam viver na clandestinidade e na inutilidade o resto de seus anos.

> O idoso que continua a desenvolver suas atividades normalmente, sem esquecer-se das limitações que o seu estado físico permite, e que não abandona a convivência familiar e social, mantendo-se independente terá uma probabilidade acentuada de ter tido como exemplo avós e pais que não encaravam a velhice como doença e sim como mais uma fase da vida a ser desempenhada. Essas pessoas também devem estar mantendo a sua posição como cidadãos dentro da família e da sociedade, pois caso isso não acontecesse elas não estariam sendo respeitadas. Por conseqüência podemos pensar que a partir do exemplo dessas pessoas idosas os seus netos também terão uma visão positiva do envelhecimento quando estiverem passando por esta fase da vida no futuro[41]

A este respeito escreve SALGADO[42] "a velhice é uma etapa da vida na qual em decorrência de alta idade cronológica ocorrem modificações de ordem bio-psico-sociais que afetam a relação do indivíduo com o meio". A definição de velhice esta atrelada ao tempo de vida, mutação biológica e conceito individual.

---

[40] BOTH, A. Identidade Existencial na Velhice. Mediações do Estado e da Universidade. Passo Fundo: UPF, 2000, p.61.

[41] SANTOS, G. A. O envelhecimento bem sucedido. 31/08/2000. Disponível:<http://www.webcanal.com.br/colunas/comportamento/cpto8.htm>.

[42] SALGADO, M. A. Velhice, Uma nova questão social. São Paulo: SESC-CETI, 1982, p. 25.

A saúde física e mental do idoso é que vai fazer o diferencial na velhice, é importante o cuidar para que se possa envelhecer de uma forma saudável já pensando numa forma de prevenção, esta é uma forma de preparar a sociedade para uma melhor aceitação da velhice.

Outro fator importante, diz respeito às condições psicológicas e sociais para que possa viver com satisfação e equilíbrio, este é outro caminho que o idoso tem importante papel social. SALGADO[43] escreve:

> Nas sociedades atuais, a valorização excessiva da força de produção do homem, colocou fatalmente o idoso com posição inferior. As sociedades contemporâneas, em especial as urbanas industriais, designam o valor de ser humano na proporção direta do que se sejam eles capazes de produzir.

BEAUVOIR[44], no mesmo sentido:

> O Estado fixa a idade em que o trabalhador tem direito a uma aposentadoria: essa idade é também a que os empregadores públicos e privados escolhem para despedir seu pessoal, e, portanto, a idade em que o indivíduo passa de categoria de ativos à dos inativos. Em que momento ocorrerá está mudança? A quanto montarão os rendimentos pagos? Para determinar isso, a sociedade deve levar em consideração dois fatores: seu próprio interesse, e o dos pensionistas.

[43] *Op. cit.*, p. 46.
[44] *Op. cit.*, p. 276.
[41]LEVY, H. Disponível em:
<http://www.sescsp.org.br/sesc/revista_link_home.cfm?Edicao_Id=63&breadcrumb=2&tipo=3.

CAPÍTULO III - APOSENTADORIA

Aposentadoria é um tempo que o trabalhador tem, no final de uma vida toda de trabalho, para descansar. Há também pessoas que desejam utilizar este período para "curtir a vida" ou realizar um sonho ou ainda fazer o que gosta.

LEVY[45] define aposentadoria como sinônimo de dever cumprido e descanso. Tempo livre para viver mais atento aos prazeres.

FRANÇA[46] complementa:

> Aposentadoria significa a saída de um trabalho regular e, normalmente, o termo está associado à idade. Entretanto, ser jovem ou velho para o trabalho não diz respeito apenas a uma avaliação da capacidade física, mental ou psicológica para o trabalho, mas também vai depender dos contextos demográfico, histórico, sociocultural, econômico e político nos quais o trabalhador está inserido. Muitos se aposentam bem jovens e outros falecem antes de se aposentarem. Alguns têm a possibilidade da livre escolha, outros são escolhidos e muitos temem este momento e suas conseqüências no futuro.

O desligamento da rotina de anos de trabalho significa uma mudança radical na vida da pessoa e às vezes, esta mudança é dramática pelas conseqüências psicológicas e morais. O sujeito deve repensar e redefinir sua vida e identidade ao mesmo tempo em que deve assumir sua velhice e o estigma de ser inativo, da fragilidade física e a competência para produzir.

Aposentadoria surgiu a partir do século XX a maioria da população assalariada no mundo inteiro passou a contar com a proteção da Previdência Social. No Brasil, a classe operária foi que liderou no início do século e nos anos 20 a luta pela proteção do operário idoso, dando origem a movimentos em favor da criação das Caixas e Institutos e da legislação previdenciária a exemplo do ocorreu na Europa e nos EUA.

45 LEVY, H. Disponível em:<http://www.sescsp.org.br/sesc/revista_link_home.cfm?Edicao_Id=63&breadcrumb=2&tipo=3..

46 FRANÇA, Lúcia. **Preparação para a aposentadoria**: desafios a enfrentar. In Terceira Idade: Alternativas para uma sociedade em transição. Org. Renato Veras. Editora Relume Dumará/UnATI, 1999.

MAGALHÃES[47] observa que, na época, a preocupação era a defesa e o amparo financeiro dos mais velhos; mas as lutas não chegaram a ter como alvo a "vida após o trabalho".

Com isto, atualmente o aposentado é visto como um velho inútil e muitas vezes sem sonhos e passando dificuldades, como afirma LINARI[48]:

> A aposentadoria é um dos marcos do envelhecimento que traz em si grande ambigüidade. Antes, e acima de tudo, é fundamental termos consciência de que a ambigüidade entre a segurança e o risco faz parte desta vida desenhada por nós. As pessoas criam sonhos e, ao se aposentar, rompe-se essa visão de futuro. Depende muito da maneira como se relacionou com o trabalho ao longo de sua vida e da relação que estabeleceu com o tempo livre, mediante atividades de lazer e projetos de vida.

BULLA e KAEFER[49] concordam com o mesmo ponto de vista e complementam:

> A sociedade é contraditória. Por um lado considera a aposentadoria como um direito e uma conquista do trabalhador, depois de muitos esforços e anos de trabalho. Por outro, desvaloriza o sujeito depois de aposentado, que passa a ser visto como improdutivo e, portanto, inútil. O idoso aposentado necessita, muitas vezes, permanecer trabalhando por necessidade financeira, considerando-se que, para grande maioria dos brasileiros, os valores recebidos como aposentadoria não cobrem as suas necessidades de manutenção e de seus dependentes, principalmente quando cabe ao idoso o papel de mantenedor do grupo familiar.

3.1 Aposentadoria no Brasil

Aqui no Brasil as aposentadorias atuais pagas pela Previdência Social aos trabalhadores do setor privado, variam de 1 (um) até no máximo de 10 (dez) salários mínimos. Já no setor público as aposentadorias possuem legislação própria e com isso esses valores são diferenciados.

---

[47] MAGALHÃES, Dirceu. A invenção social da velhice. Rio de Janeiro: Editora Papagaio, 1989.
[48] LINARI, Julia Aparecida. Aposentadoria: recomeço de uma nova vida, crise ou oportunidade? Disponível em: < http://www.portaldoenvelhecimento.net/pforum/camt2.htm>.
[49] BULLA, Leonia Capaverde; KAEFER, Carin Otilia. Trabalho e aposentadoria: as repercussões sociais na vida do idoso aposentado.

Devido a este fato, hoje muitas empresas e pessoas estão contratando planos de previdência privadas. Conforme relata FRANÇA[50]:

> Tendo em vista os proventos da aposentadoria serem em alguns casos menores que os salários recebidos pelos trabalhadores quando empregados, grandes empresas inauguraram os primeiros planos de complementação de aposentadoria, os famosos fundos de pensão. Isto ocorreu há cerca de 20 anos e se constitui até os dias de hoje numa poupança extra para alguns trabalhadores.

Assevera ROSSITER[51] que após a emenda constitucional n. 20, a aposentadoria passou a ser contada por tempo de contribuição e não mais o tempo de serviço para efeito de sua concessão, resguardando-se, entretanto, os direitos adquiridos dos trabalhadores que comprovarem efetivo tempo de serviço até o dia 15.12.1998.

> A EC 41/03 não fez alterações em relação à idade e tempo de contribuição. As suas principais inovações foram: mudança da forma de cálculo para aposentadorias de servidor público e a criação de um fator previdenciário para aqueles que ingressaram no serviço público antes da promulgação da EC 20/98. Com relação à forma de cálculo, passou-se a considerar, no momento de concessão de aposentadorias, não mais o último salário do servidor na sua atividade, mas a média do salários de contribuições do servidor a partir de julho de 1994. O fator previdenciário é na verdade um redutor que o servidor terá ao se aposentar com menos de 60 anos de idade homem e 55 mulher. Diz a nova legislação que um servidor que se aposente com idade entre 53 e 59, no caso de homem e 48 e 54 no caso de mulher, sofrerá uma redução em seus proventos de aposentadoria que poderá variar de 3,5% - para aqueles que possuam tais requisitos até o final do ano de 2005 - a 5% - destinados aos que só adquiriam tais requisitos a partir de 2006.[52]

Como já foi dito anteriormente, a aposentadoria é um período onde o trabalhador pára de trabalhar, esse período é remunerado pela Previdência Social e é um período que a pessoa escolhe o que fazer, dedica seu tempo livre a praticar coisas que gosta, mas não é sempre assim, conforme preceitua BARROS[53]:

---

[50] FRANÇA, Lúcia (a). *op.cit*.,p. 26.

[51] ROOSITER, Dácio Rijo. O Processo de Aposentadoria e seus Efeitos. Disponível em:< http://www.tce.pe.gov.br/astec/perguntas_e_respostas_dacio_rijo_rossiter_processo_aposentadoria.htm>.

[52] *Ibidem*.

53 BARRO,S Andréia. Começar de novo. Disponível em: <http://www.acessa.com/vestibular/arquivo/carreira/2005/11/11-aposentados>.

> Vida de aposentado nem sempre é sinônimo de sombra, água fresca e pijama. Segundo estatísticas do IBGE, cerca de 1/3 dos brasileiros voltam ou permanecem no mercado de trabalho depois da aposentadoria. O motivo, na maioria das vezes, é em função do vencimento insuficiente para manter o padrão de vida. Outra pesquisa, do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) aponta que a maioria dos brasileiros não encara a aposentadoria como a interrupção da atividade. Fazer algo, rentável ou não, é necessário também para se sentir útil na sociedade.

Além da remuneração baixa, o aposentado se sente inútil e não consegue parar de trabalhar, muitas vezes isso acontece por que ele não tem plano, não sabe o que fazer afirma ARAÚJO[54]**,**

> Ficar em casa, cuidar dos netos, dos afazeres do lar nem sempre é o que um aposentado deseja. Muito pelo contrário: muitos entram em depressão por se sentirem incapazes, sem utilidade. Apesar de receber todos os meses um determinado salário, fruto das contribuições pelos anos de serviços prestados, várias pessoas nessa situação procuram o que fazer. Alguns abrem o seu próprio negócio, outros voltam para o mercado de trabalho.

A reportagem, publicada no site do banco HSBC, denominada "futuro da aposentadoria", noticiou que no Brasil cerca de 70% das pessoas gostariam de continuar trabalhando o máximo possível, até quando se sentissem aptas para isso, e não simplesmente pela questão de ter atingido uma idade limite. O fato de apenas 34% dos brasileiros, entre 60 e 69 anos, terem alguma forma de trabalho pago, demonstra a saída precoce do mercado de trabalho, contrária à idéia citada anteriormente.

O Globo Repórter[55] apresentou reportagem sobre aposentadoria, na qual afirmava:

> O que deveria ser um período de merecido descanso depois de tantos anos de trabalho, vira angústia, depressão, estresse. A queda no poder aquisitivo, o empobrecimento da família e a dificuldade de encontrar uma alternativa que preencha o tempo livre levam muitos aposentados para os hospitais.

---

[54] ARAÚJO, Thaiza. Aposentadoria: mudança de vida. Disponível em: <http://vitrinemt.blogspot.com/2008/01/aposentadoria-mudana-de-vida.html>.

[55] Programa da Rede Globo de Televisão, exibido em 16.12.2005 pelos repórteres Castro, Scamparini, Burnier, Teles, Kovalick, & Marchetti, com o título Vida de Aposentado Prêmio ou Castigo.

Algumas pessoas, ao se aposentar não sabem o que fazer com o tempo livre, não encontram atividade que preencha esse tempo livre. O entrevistado Benedito diz “Dá um desespero. A gente fica dentro de casa, sai para a rua e não tem o que fazer lá. Volta para casa, senta no sofá, assiste à televisão e em pouco tempo sai de novo. É angustiante, ataca os nervos da gente" Para ele depois que aposentou, a vida passou a ter um sabor amargo, de desilusão.

Outro problema enfrentado pelos aposentados no Brasil é o rendimento muito baixo, muito inferior ao que recebiam antes da aposentadoria, quando ainda trabalhavam.

É o caso de Roberto BRUM[56], também entrevistado na mesma reportagem, ele que comandava o parque gráfico de um grande jornal de São Paulo, atualmente está com o currículo embaixo do braço procurando um novo emprego, pois com o valor que recebe da aposentadoria não consegue manter seu padrão de vida e passa dificuldades. Ele diz que não acha justo estar novamente no mercado de trabalho concorrendo com pessoas mais jovens sente que está tomando o lugar deles.

Numa realidade um pouco diferente, mas não mais fácil, está seu Lázaro de Lima[57] com 65 anos, que enfrenta todos os meses um viagem de 800 km para fazer uma série de exames do coração. Ele sofreu um enfarto quando ainda trabalhava e por isso teve que se aposentar. "Quando parei de trabalhar, ganhava em média R$ 8 mil por mês. Hoje eu recebo uma 'superaposentadoria' de R$ 430. Minha vida virou de ponta cabeça", conta seu Lázaro. Ele não trabalha e para conseguir seus remédios de graça enfrenta filas intermináveis nos postos de saúde.

Esses casos representam uma parte da população aposentada que sofre com a falta de “o que fazer” e os salários baixos que a Previdência paga atualmente. Mas existe outra fatia da população que resolveu reagir.

[56] Entrevistado no programa da Rede Globo de Televisão, exibido em 16.12.2005 pelos repórteres Castro, Scamparini, Burnier, Teles, Kovalick, & Marchetti, com o título Vida de Aposentado Prêmio ou Castigo.
[57] Entrevistado no programa da Rede Globo de Televisão, exibido em 16.12.2005 pelos repórteres Castro, Scamparini, Burnier, Teles, Kovalick, & Marchetti, com o título Vida de Aposentado Prêmio ou Castigo.

A maioria pessoas que se aposentam ainda possuem muita vitalidade, são pessoas ativas. E algumas delas estão sempre em busca de fazer algo novo, neste contexto encontra-se Dona Letícia Alves[58], ela trabalha desde os 13 anos. Atualmente com 65 anos, é funcionária de uma rede de restaurantes. Trabalhou 20 anos num banco e conseguiu chegar a um cargo de direção. Aposentou-se, mas continua esbanjando energia. Arruma a casa, lava louça, cuida da netinha. Atividades que fez questão de manter. Mas ainda era pouco para ela: “Eu senti um vazio, a necessidade de ter uma atividade, um horário para cumprir, de ser útil, de mostrar a capacidade que eu sempre tive, minha dedicação, meu esforço”, conta dona Letícia[59].

Nesta mesma situação podemos observar Joaquim Nogueira. Ele não se entregou. Pelo contrário. Aposentou-se como delegado de polícia e hoje é escritor de romance policial. Seu sonho de aposentadoria se tornou realidade. Projeto de uma vida: “Eu decidi me aposentar. Saí da polícia para pagar essa aposta: “dedicar-me à literatura. E com a idéia de realizar o sonho de escrever e publicar um livro. Ou então, me desiludir de vez", conta ele.

Com o primeiro livro publicado, graças à tranqüilidade que o salário de R$ 6 mil da aposentadoria de servidor público pôde garantir. Apesar do sucesso, seu Joaquim não consegue ainda assumir o papel de “aposentado”, diz que não é motivo nenhum de orgulho dizer que é aposentado: "Talvez fosse conveniente que essas pessoas, antes de se aposentar, tivessem um plano para estruturar sua vida na aposentadoria".

No caso de seu Joaquim, tem um diferencial, escrever o livro era “Projeto de uma vida”, o que faz toda a diferença, além do mais, o que possibilitou esse projeto foi o salário recebido na aposentadoria, um valor alto que seu Joaquim recebe graças a uma regra de aposentadoria diferenciada por ser funcionário público.

Requerer a aposentadoria oficial implica em fazer escolhas. Para um aposentado é inevitável escolher entre algumas opções como, por exemplo: uma segunda carreira, um

[58] Entrevistada no programa da Rede Globo de Televisão, exibido em 16.12.2005 pelos repórteres Castro, Scamparini, Burnier, Teles, Kovalick, & Marchetti, com o título Vida de Aposentado Prêmio ou Castigo.
[59] Castro, Scamparini, Burnier, Teles, Kovalick, & Marchetti, 2005.

trabalho filantrópico ou autônomo, prática de lazer, cuidados com a casa e da família ou outras atividades. De qualquer forma, a inclusão em novos grupos sociais acarreta mudanças na identidade pessoal e requer adaptações a uma nova realidade. A aposentadoria conduz ao afastamento e ao redimensionamento da natureza interpessoal, assim como novas formas de lidar com a ocupação do tempo e assim surgem novos comportamentos e novas percepções. ZANELLI[60] complementa:

> Como um momento de transição, a aposentadoria pode oferecer oportunidades para o desenvolvimento pessoal, quando se descobrem potencialidades, fontes de prazer, maturidade e crescimento, ou pode construir-se em um ciclo de desequilíbrios e infortúnios. Assumir a condição de aposentado de forma brusca, sem uma reflexão e preparação prévia, potencializa a ocorrência de problemas no reposicionamento, na estrutura social e conseqüentes implicações no plano pessoal.

A aposentadoria representa uma interrupção nas atividades praticadas durante anos em uma determinada situação, por isso não poder ser considerada simplesmente como término de uma carreira. A troca de hábitos e o rompimento dos vínculos representam grandes mudanças na vida pessoal e social da pessoa. Segundo SANTOS[61],

> O papel profissional, que servia de máscara principal para outras esferas da vida, também será restabelecido. É um momento em que a pessoa defronta-se consigo mesma. O desafio é descobrir, aceitar e assumir novas atitudes e novos significados para a vida.

O processo de aposentadoria, ou desligamento do trabalho, requer equilíbrio físico e emocional para não gerar sentimentos de perda da identidade social e do próprio sentido da vida, especialmente quando o trabalho ocupa o centro dos interesses e dedicação do indivíduo.

[60] ZANELLI, José Carlos. O Programa de preparação para aposentadoria como um processo de intervenção ao final de uma carreira. Revista de Ciências Humanas, Ed. Esp. Temática, 2000, p. 157-176.
[61] SANTOS, M.F.S. Identidade e aposentadoria. São Paulo: EPU, 1990, p. 24.

CAPÍTULO IV – O IDOSO NO MERCADO DE TRABALHO

Com o aumento da longevidade e com o envelhecimento populacional intensificaram-se as discussões sobre o bem estar dos idosos, estudos indicam que até o ano de 2025, segundo as estimativas, perto de 14% da população será considerada velha, e a proporção de pessoas muito idosas (75 anos ou mais) representará um grupo em crescimento.[62]

A aposentadoria é o momento da retirada da força de trabalho. Entretanto, com o aumento da expectativa de vida dos brasileiros a retirada do mercado de trabalho formal tem ensejado um aumento da força de trabalho no mercado informal.

Vista como mais uma etapa da vida, a aposentadoria representa um momento de grandes mudanças na vida daqueles que estão entrando nesta fase. A aposentadoria é pautada na organização da vida do trabalhador, ou seja, a importância que ele deu ao trabalho e aos vínculos sociais. É com base nesta identidade que o aposentado vai reestruturar sua vida e suas referenciais.

Os resultados do último censo indicam que da população idosa, 52% estão no Sudeste, ou seja, uma concentração muito superior à da população total. Em compensação, há, proporcionalmente, menos idosos no Norte (4%) e no Nordeste (24%) do que no conjunto da população. O Centro-sul também abriga menos idosos (5%) do que seu peso relativo no conjunto das grandes regiões, ou seja, (6%).

Ao longo dos últimos 40 anos, a população idosa esteve concentrada nas áreas urbanas, particularmente o contingente feminino. Portanto, o período de declínio da fecundidade, marca o início do processo de envelhecimento populacional pela base, sendo típico daqueles países onde os níveis de fecundidade são relativamente elevados e, portanto, onde a fecundidade desempenha o principal papel na evolução do envelhecimento populacional.

[62] TEIXEIRA, Solange Maria. Envelhecimento do trabalhador no tempo do capital: problemática social e as tendências das formas de proteção social na sociedade brasileira contemporânea. São Luís, 2006, 255 f. Tese (Doutorado em Políticas Públicas) - Políticas Públicas da Universidade Federal do Maranhão.

A este respeito:

> Na estrutura etária, as modificações iniciam-se pelo grupo de recém-nascidos e vão se projetando progressivamente a grupos etários imediatamente mais velhos, revelando dessa forma, um processo de envelhecimento populacional. Em suma, a desestabilização da estrutura etária inicia-se pela base da pirâmide, atingindo, ao longo do tempo, sucessivamente os grupos etários mais velhos. [...] a estrutura etária jovem e estável cede lugar à convivência simultânea entre duas estruturas distintas, em que se distinguem as gerações mais velhas, anteriores à queda da fecundidade, portanto, de base numerosa, que permanecem crescendo a taxas elevadas, e as gerações nascidas no processo de redução da fecundidade, cortes de nascimentos de menor tamanho, que se representam graficamente em bases mais estreitas na pirâmide etária, as quais passam a crescer a taxas oscilantes de tendência declinante, pouco consistente com a distribuição das gerações mais velhas. A divisão entre as gerações nascidas antes e depois da queda da fecundidade, com o tempo, vai se verificando em patamares etários mais velhos, as mulheres das novas gerações passam a constituir-se em parcelas crescentes dos contingentes de mulheres em idade reprodutiva, levando a uma nova desaceleração no número de nascimentos e na participação relativa de jovens na população.[63]

Assim, a queda na fecundidade, acarreta progressivamente um aumento no número de pessoas idosas. O envelhecimento de uma sociedade esta diretamente ligada ao seu desenvolvimento social, econômico e político. Por isso, a relação com a taxa de fecundidade, de filhos por família.

A Europa, cuja população é constituída na sua maioria por idosos, é um continente desenvolvido economicamente. Este continente é chamado de “Velho Mundo”, termo usado para definir os países conhecidos até o século XV. Neste contexto, não é sem razão que a revolução industrial se deu na Grã-Bretanha e é com o surgimento da sociedade industrial que as garantias trabalhistas emergem. Desta feita, a relação do homem com o trabalho vai além da subsistência. O trabalho funciona como forma de socialização do homem, conforme destaca Marx[64],

[63] BELAS, Ângela de O. Dinâmica demográfica baiana: tendências gerais e diferenciações internas. In: SUPERINTENDÊNCIA DE ESTUDOS ECONÔMICOS E SOCIAIS DA BAHIA. Bahia 2000. Salvador: SEI, 1999, p. 222.
[64] MARX, K. O Capital: crítica da economia política. v.1. São Paulo: Abril Cultural, 1989, p. 202.

> Antes de tudo, o trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano com sua própria ação impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. Defronta-se com a natureza como uma de suas forças. Põe em movimento as forças naturais de seu corpo, braços, pernas, cabeça e mãos, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana. Atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza. Desenvolve as potencialidades nela adormecidas e submete ao seu domínio o jogo das forças naturais.

A relação do homem com o trabalho, portanto, vem desde os primórdios dos tempos. Ganhou novos rumos após a revolução industrial e a globalização, apesar disso, continua a ser uma relação complexa, por abranger a esfera econômica, social e emocional do ser humano. Por isso, ao se aposentar o homem sente uma sensação de abandono, em decorrência de seu envolvimento com o trabalho e com a vida profissional.

A chegada da velhice faz a diferença quando se trata de classes que deram à noção de velhice a sua ambivalência, ou seja, a palavra velhice representa duas realidades profundamente diferentes, sob o ponto de vista da realidade social do idoso, da classe social em que este inserido.[65]

Um claro exemplo é a longevidade nas classes sociais de maior poder aquisitivo, onde os idosos possuem expectativa de vida de 70 a 80 anos, enquanto nas classes cujo poder aquisitivo é inferior a três salários mínimos há um declínio para 40 a 50 anos de idade.

Destaca LENOIR:[66]

> A hierarquia das formas e graus de envelhecimento no campo das profissões parece reproduzir a hierarquia social e respeitar, se podemos falar assim, a 'hierarquia' até mesmo no interior das empresas. È o que ressalta de uma pesquisa na qual, segundo os empregadores, a mais importante 'deficiência' dos trabalhadores que estão envelhecendo, é 'o enfraquecimento das faculdades de adaptação às novas tarefas, métodos ou técnicas'; em seguida, é mencionada a 'perda de velocidade', a 'perda de força', e depois a

[65] BEAUVOIR, Simone. *Op. cit.*, p. 534.
[66] LENOIR, R. O objeto sociológico e problema social. In: MERLLIÉ, D. et al. Iniciação à prática sociológica. Petrópolis-RJ: Vozes, 1998, p. 72.

> perda da 'vivacidade intelectual', da 'habilidade', da 'memória' e, em último lugar, 'a inaptidão para o comando'. Por outras palavras, isso significa que a diminuição, com a idade, das qualidades julgadas necessárias pelos empregadores para o exercício das diversas atividades profissionais ou, se preferirmos, a idade a partir da qual as diferentes categoriais começam a 'envelhecer', é mais precoce para os membros das classes mais baixas: para os empresários, os trabalhadores braçais são considerados '100% produtivos' somente até a idade média de 51,4%; os operários sem qualquer qualificação até 53,5; os contramestres até 55,9; os executivos até 57,9; e nenhuma idade é fixada para os empresários.

No Brasil, a questão do idoso em relação ao direito brasileiro, começou a ser discutida na década de 70. A primeira vez que o assunto foi tratado aconteceu por ocasião do I Seminário Nacional de Estratégias de Políticas para o Idoso por meio do Ministério da Previdência e Ação Social[67].

A Constituição Federal de 1988 trouxe nos artigos 229 e 230 proteção legal ao idoso:

> Art. 229 - Os pais têm o dever de assistir, criar e educar os filhos menores, e os filhos maiores têm o dever de ajudar e amparar os pais na velhice, carência ou enfermidade.
> Art. 230 - A família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida.
> § 1º - Os programas de amparo aos idosos serão executados preferencialmente em seus lares.
> § 2º - Aos maiores de sessenta e cinco anos é garantida a gratuidade dos transportes coletivos urbanos.

Estes dispositivos serviram de base para implementar a política social dos direitos dos idosos. Após, foram editadas leis como Lei 8.742/93, Lei Orgânica de Assistência Social-LOAS, a qual dispõe sobre a organização da assistência social, instituindo um beneficio no valor de um salário mínimo aos idosos que comprovarem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família.

Em seguida a Lei 8.842/94, que dispõe sobre a política nacional do idoso, criando o Conselho Nacional do Idoso. E por fim o Estatuto do Idoso, Lei 10.741/2003.

[67] TELLES, Stella Maria Barberada. Idoso: família, trabalho e previdência. Campinas, 2003, 233 f. Tese (Doutorado em Demografia) – Departamento de Ciências Sociais do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas, p. 33.

Após cinco anos de tramitação no Congresso foi aprovado o Estatuto do Idoso, projeto do senador Paulo Paim. O Estatuto objetiva regulamentar as garantias dadas aos idosos, positivando, assim, seus direitos e garantias.

Dentre os quais se podem destacar o disposto no artigo 28:

> Art. 28. O Poder Público criará e estimulará programas de:
> I – profissionalização especializada para os idosos, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas;
> II – preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania;
> III – estímulo às empresas privadas para admissão de idosos ao trabalho.

Nota-se que o dispositivo além de respeitar as condições físicas intelectuais e psicológicas do idoso, ainda normatiza sua admissão numa atividade profissional, estimulando as empresas a contratarem idosos para alguns cargos, como por exemplo, alguns supermercado já o fazem, bem como determina que o empregador insira o trabalhador em programas de preparação para aposentadoria.

Sobre o tema relacionado no artigo escreve DAMÁSIO[68]:

> Ao optar pela aposentadoria o idoso deve sentir que continuará sendo parte da comunidade e que a cidadania não lhe será negada em razão da aposentadoria. Precisa, para isso, de preparação psicológica para encerrar essa etapa da vida e dar inicio a outra. Necessita de orientação por profissionais da área jurídica, para que conheça os direitos que lhe advêm da condição de aposentado e dos demais direitos sociais e de cidadania que lhe são constitucionalmente garantidos.

O legislador retirou o caráter simplista da aposentadoria. Conscientizou a sociedade da importância do programa de preparação para aposentadoria, visando condições de apoio a essa nova fase.

[68] JESUS, Damásio de. Estatuto do idoso: Lei 10.741/2003: aspectos civis e administrativos. Coord. Damásio de Jesus. São Paulo: Damásio de Jesus, 2005, p. 95.

NÉRI considera a velhice[69]:

> Uma condição individual e grupal de bem-estar físico e social, referenciada aos ideais da sociedade, às condições e aos valores existentes no ambiente em que o indivíduo envelhece, e às circunstâncias de sua história pessoal e de seu grupo etário.

As condições favoráveis garantem a qualidade de vida na velhice. Destacando-se como favorável a situação do trabalhador que em breve irá se deparar com a aposentadoria e desvinculação do meio social em que esta inserido na empresa em que trabalha. Essa qualidade é traduzida por saúde, independência, condições de vida do idoso, do ponto de vista físico, psicológico, social, cultural.[70]

MESSY[71] escreve sua posição sobre a velhice:

> Através de todas essas páginas eu quis mostrar como o envelhecimento, cujo término é a morte, diz respeito a todos nós. O indivíduo, seja qual for sua idade, permanece um sujeito com desejos, e cujo apelo é preciso sustentar, até o momento em que a mensagem vire sofrimento.

O autor conclui que envelhecer não retira do homem seus desejos, suas motivações, enquanto ser humano imerso num determinado contexto, evitando-se a segregação destes, ou como escreve ROCHA[72] "o jovem e o adulto, que conhecem a velhice dentro de si mesmos, estariam mais preparados para receber, de modo crítico e produtivo, as imagem negativas do envelhecimento e da velhice que lhes são oferecidas".

Deve-se ter em mente que o idoso é uma pessoa apta, como os jovens e adultos, pesar das limitações inerentes a sua condição física, porém auto-suficiente e capaz de ingressar no mercado de trabalho. Assumindo o papel de idoso na sociedade em que esta inserida, com dignidade que compete aos que estão na velhice.

---

[69] NÉRI, Anita L. Psicologia do Envelhecimento. Campinas, SP: Papirus, 1995, p. 34.
[70] MARTINS DE SÁ, J. L. Gerontologia e interdisciplinaridade: fundamentos epistemológicos. In: NERI, A. L.; DEBERT, G. (orgs.) Velhice e sociedade. Campinas, SP: Papirus, 1999, p. 225.
[71] MESSY, Jack. A pessoa idosa não existe. Uma abordagem psicanalítica da velhice. São Paulo: Aleph, 1999, p.140.
[72] SANTANA, J. A. Do peso e da leveza: sobre a velhice. Revista da UFG, Vol. 5, No. 2, dez 2003. Disponível em: <www.proec.ufg.br>.

BEAUVOIR[73] expõe a seguinte história:

> Quando Buda era ainda o príncipe Sidarta, encerrado por seu pai num magnífico palácio, dele escapuliu várias vezes para passear de carruagem nas redondezas, Na primeira saída, encontrou um homem enfermo, desdentado, todo enrugado, encanecido, curvado, apoiado numa bengala, titubeante e trêmulo. Espantou-se, e o cocheiro lhe explicou o que era um velho: "Que tristeza – exclamou o príncipe – que os seres fracos e ignorantes, embriagados pelo orgulho próprio da juventude, não vejam a velhice! Voltemos rápido para casa. De que servem os jogos e as alegrias, se eu sou a morada da futura velhice?"

O texto exprime a importância dada a velhice, os aspectos físicos do homem encontrado por Buda podem ser traduzidos como experiências, ignoradas pelos mais jovens que abrigam dentro de si a própria velhice.

As perdas que antecedem e sucedem a velhice é inerente a sua condição, porém pode-se optar por claudicar por ela ou recebê-la de braços abertos, conforme afirma VIORST[74],

> Evidentemente, ninguém pode negar que a velhice significa o peso de profundas e várias perdas – da saúde, das pessoas que amamos, de um lar que foi nosso refugio, de um lugar na comunidade familiar, de trabalho, de status e , propósito e segurança financeira, do controle e das escolhas. O corpo nos informa o declínio das forças e da beleza. Os sentidos ficam menos aguçados, os reflexos lentos. A concentração diminui, novas informações são processadas com menor eficiência, e há lapsos... – Como é o nome dela? Sei qual é... – na memória a curto prazo.

Ou ainda,

> A velhice traz muitas perdas: muitos são contra essas perdas. Mas outra opinião mais animadora diz que, se as perdas são realmente lamentadas, esse lamento nos liberta e pode nos conduzir a "liberdades criativas, desenvolvimento, prazer e aptidão para abraçar a vida".[75]

Há na velhice leveza e peso, presentes de modo simultâneo, os dois pólos coexistem e podem ser encarados do ponto de vista do idoso restringido pelas suas debilidades

[73] *Op.cit*., p. 7.
[74] VIORST, Judith. Perdas necessárias. 24 ed. São Paulo: Melhoramentos, 2005, p. 292.
[75] *Op. cit*., p. 291.

psicofísicas, ou o idoso capaz cuidar das suas necessidades individualmente, corrobora VIORST.[76]:

> É um fato que a maioria das pessoas velhas têm problemas crônicos de saúde e que não respondem ao tratamento com a rapidez dos jovens. Mas, doentes ou saudáveis, algumas pessoas mergulham na velhice aos sessenta e cinco anos, condenando a si mesmas a uma morte em vida. E doentes ou saudáveis, algumas pessoas aos oitenta – ou até o último suspiro – vivem o máximo possível.

Sem exageros, a velhice é fruto do estado de espírito. Os estereótipos concebem ao idoso uma visão pessimista da sua situação, quando na realidade deveria ser visto a relação causa/efeito, ou seja, a relação entre a idade cronológica e a idade biológica, que se traduz em velhice.

Lançado pela ONU - Organização das Nações Unidas, no ano de 2002, na II Assembléia Mundial do Envelhecimento, o Plano Internacional para o Envelhecimento, objetivando melhorar a qualidade de vida da pessoa idosa, conforme dispõe:

> Hoje temos razões fundamentais e imperiosas para voltar a refletir sobre a questão. O mundo está passando por uma transformação demográfica sem precedentes. Até 2050, o número de idosos aumentará em aproximadamente de 600 milhões a quase 2 bilhões. No decorrer dos próximos 50 anos haverá no mundo, pela primeira vez na história, mais pessoas acima de 60 anos que menores de 15.[77]

Observa-se, portanto, a mobilização mundial para traçar diretrizes frente às necessidades e bem-estar social dos idosos, seja na esfera governamental ou não, visto o crescimento populacional destes.

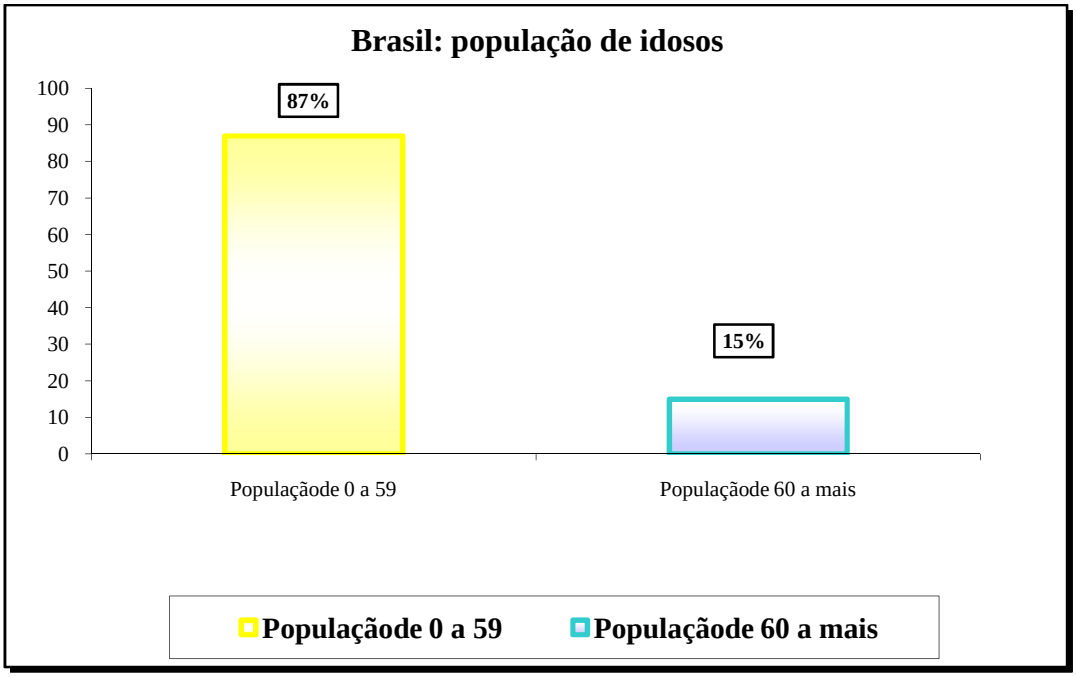
Conforme pesquisa Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística nos próximos 25 anos a população de idosos no Brasil poderá chegar a 30 milhões de pessoas, expresso em percentuais, isso corresponder a 13% da população brasileira.

---

[76] *Ibidem*., p. 295.

[77] SECRETARIA ESPECIAL DOS DIREITOS HUMANOS. Plano de ação internacional sobre o envelhecimento. Organização das Nações Unidas. Trad. de Arlene Santos. Brasília: SEDH, 2003, p. 13.

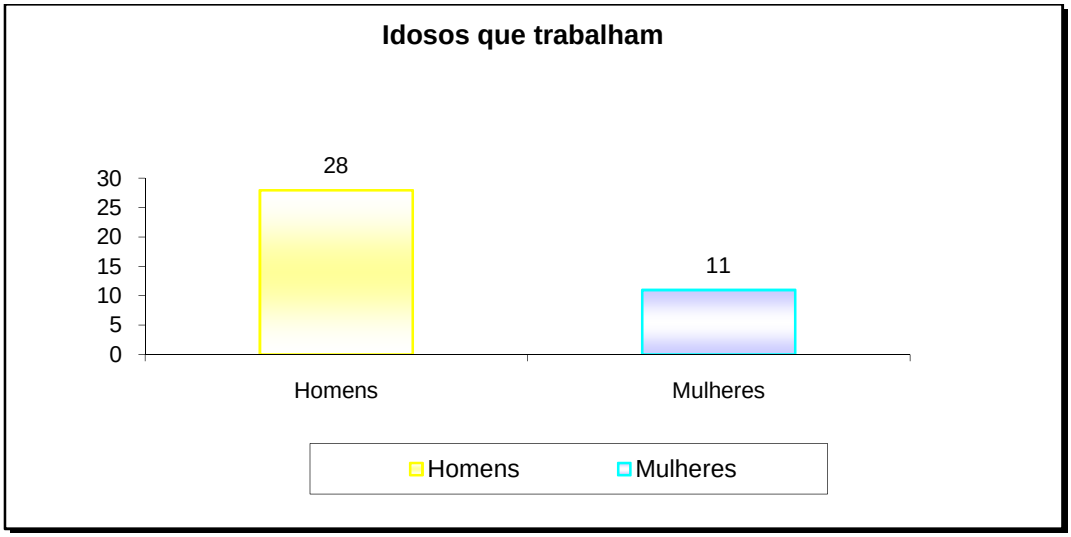
Gráfico 1



Fonte: IBGE

O gráfico demonstra que 15% da população estará na faixa etária destinada as pessoas idosas, acima de 60 anos, idade considerada pela Organização Mundial de Saúde, para se definir uma pessoa idosa.

Gráfico 2



Fonte: IBGE

Da população de idosos que trabalham a maioria é de homens economicamente ativos. Dentre as causas que fazem com que os idosos retornem a ativa, podem-se citar, além da saúde, os baixos valores recebidos nas aposentadorias e a necessidade de se sentir útil.

Esses dados reforçam o pensamento de BEAUVOIR[78], que afirma:

> A liberdade e a lucidez não servem para grande coisa, se nenhum objetivo nos solicita mais: elas têm um grande valor se ainda somos habitados por projetos. A maior sorte do velho, mais do que gozar de uma boa saúde, é sentir que, para ele, o mundo está ainda povoado de fins. Ativo, útil, escapa ao tédio e à decadência. O tempo em que vive permanece o seu, e os comportamentos defensivos ou agressivos que caracterizam habitualmente a última idade não lhe são impostos. Sua velhice é, por assim dizer passada em silêncio. Isso supõe que, na idade madura, ele se tenha engajado em projetos que desafiam o tempo: na nossa sociedade de exploração, esta possibilidade é recusada à imensa maioria dos homens.

A qualidade de vida dos idosos passa pelos fatores relacionados ao seu bem estar, elencando-se a este rol além da saúde biológica, as interações sociais, o relacionamento com os seus familiares e sua condição econômica, visto que são se pode esquecer que apesar da idade, o velho permanece o homem que era.[79]

[78] *Op.cit*., p. 603.
[79] *Op. Cit.*, p. 549.

CAPÍTULO V – HISTÓRICO DO PODER JUDICIÁRIO DE RONDÔNIA E PESQUISA DE CAMPO

Em 13 de setembro de 1943, em meio da Segunda Guerra Mundial, nasce o embrião da história de Rondônia com a criação do Território Federal do Guaporé, com partes desmembradas dos estados do Amazonas e do Mato Grosso, através do Decreto-lei n. 5.812.

Neste sentido, já em de 17 de fevereiro de 1956 promulga-se a Lei que deu origem ao Território Federal de Rondônia, em justa homenagem ao sertanista Marechal Cândido Mariano da Silva Rondon (1865-1958). As riquezas minerais, como as minas de cassiterita, assim como a abertura de rodovias precipitaram o povoamento do Estado e alavancaram a economia, o conduziu o Território à condição de Estado a partir de 1982.

Criado pela Lei Complementar nº 041/81 de 22/12/81 assinada pelo Gen. João Baptista de Figueiredo, Presidente da República, o Estado de Rondônia foi instalado em 04/01/82. Período em que milhares de famílias migraram para nossa região incentivadas pela distribuição de terras feita pelo INCRA.

Rondônia tem uma superfície de 238.378 Km2 que representa 7,11 % da área da Região Norte e 3% do Brasil. Ocupa o 12º lugar no Brasil em área geográfica.

O Poder Judiciário se instala em Rondônia em 8 de agosto de 1912. Neste período subordina-se ao Distrito Federal, Rio de Janeiro e, desde 1960, com a mudança da Capital federal, vinculou-se a Brasília. Em face do advento da criação do Estado, fez-se necessário também a instalação do Poder Judiciário Estadual.

O Tribunal de Justiça de Rondônia, nasceu sob a égide da Lei Complementar Federal n° 041/81, de 22.12.81, contando, à época com sete Desembargadores. Atualmente, é composto por 123 magistrados em efetivo exercício, assim distribuídos: 17 desembargadores; 34 juízes de terceira entrância; 50 juízes de 2ª entrância; 11 juízes de 1ª entrância e 12 juízes substitutos.

Conta ainda 25 comarcas, sendo duas comarcas de 3ª entrância; dez comarcas de 2ª entrância e treze comarcas de 1ª, distribuídas em 7 seções Judiciárias.

A sociedade impõe ao Poder Judiciário um novo foco, qual seja, aproximar seu serviço da realidade social, imprimindo nova dinâmica na prestação jurisdicional, seja no que tange a celeridade e economia processual, seja na linguagem utilizada na comunicação seus clientes. Neste contexto o Judiciário de Rondônia tem buscado treinar seus quadros, magistrados e serventuários, a fim de não se dissociar da realidade nacional.

Com esta visão, fica latente a necessidade de proporcionar aos servidores a atenção conveniente para que possam efetivar suas tarefas sabendo de sua importância para a concretização do desiderato da justiça, que é dar a cada um o que lhe pertence. De modo, que investigar os interesses dos serventuários faz parte de uma forma de valorização dos quadros, em especial ao que tange a perspectiva da chegada da inatividade, uma vez que um programa de preparação para aposentadoria enaltece a atenção que deve ser dada àqueles que tanto fizeram para o engrandecimento do Poder Judiciário.

5.1 Pesquisa de Campo

Para o desenvolvimento da pesquisa, optou-se pela abordagem qualitativa dos dados, empregou-se a entrevista individual, por meio de um roteiro estruturado, conforme aduz GASKELL[80] "compreensão dos mundos da vida dos entrevistados".

Prosseguindo:

> A entrevista individual ou em profundidade é uma conversação que dura normalmente entre uma hora e hora e meia. Antes da entrevista, o pesquisador terá preparado um tópico guia, cobrindo os temas centrais e os problemas da pesquisa. A entrevista começa com alguns comentários introdutórios sobre a pesquisa, uma palavra de agradecimento ao entrevistado por ter concordado em falar, e um pedido para gravar a sessão.[81]

[80] GASKELL G. **Entrevistas individuais e grupais**. In: Pesquisa Qualitativa com Texto, Imagem e Som. Petrópolis: Editora Vozes, 2004, p. 65.
[81] *Ibidem*, p.62.

Selecionamos os participantes dessa pesquisa com base no critério da diferenciação de suas experiências, práticas sociais e projetos de vida, e um segundo elemento, que hipotetizamos, poderia propiciar configurações interessantes à representação da velhice para cada um dos entrevistados: a diversificação da aposentadoria. Incluíram-se nessa amostra pessoas recentemente aposentadas e pessoas aposentadas há mais de três anos. O universo da amostra consiste em vinte servidores do Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia, dos quais, apenas um se aposentou por idade e todos os demais por tempo de serviço.

5.2 Do local e dos sujeitos

As entrevistas foram realizadas com servidores que já estão aposentados, alguns aposentados há mais oito anos, residentes na cidade de Porto Velho.

Os sujeitos foram localizados por meio de indicações feitas por servidores do Centro Médico do Tribunal de Justiça.

Os sujeitos entrevistados possuem diferentes níveis de escolaridade, profissões e salários.

Participaram do estudo vinte sujeitos, sendo oito do sexo masculino e doze do sexo feminino. As entrevistas foram realizadas na residência dos sujeitos. Dos entrevistados, observou-se que há mais homens aposentados em atividades.

Os resultados das entrevistas estão aqui organizados e descritos, levando em consideração cada questão e as respectivas respostas de cada um dos sujeitos entrevistados.

Os dados são apresentados em gráficos, o que possibilita melhor visualização e leitura das verbalizações e são, em seguida descritos mostrando a relevância e freqüência de cada resposta.

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS
DIREITO RIO

5.3 Da coleta de dados

Optamos por realizar entrevistas semi-estruturadas e individuais, utilizando um roteiro que contemplava os seguintes itens:

- Perfil sócio-economico: idade, estado civil, grau de instrução;
- Trabalho e a aposentadoria;
- Velhice;

As entrevistas foram realizadas por meio de questionário, desenvolvido com perguntas relativas ao tema central de investigação: Criação e Implantação do Programa de Preparação para Aposentadoria dos Servidores do TJ/RO.

As entrevistas foram previamente agendadas por meio de telefonemas ou contatos pessoais. Ao serem agendadas, foram esclarecidos os objetivos da pesquisa e foi assegurado o anonimato. Mesmo diante da anterior concordância, a cada inicio de entrevista os objetivos da pesquisa e a garantia do anonimato foram novamente explicitados.

Na pesquisa de campo, durante as entrevistas, após as apresentações e o esclarecimento sobre a pesquisa, era apresentado aos entrevistados o questionário para responder. As dúvidas a respeito das questões eram respondidas prontamente.

Os entrevistados foram identificados pela letra P, seguida de um número (1 a 20), a fim de assegurar o anonimato. As entrevistas tiveram duração de 30 a 40 minutos cada uma e foram realizadas de acordo com a preferência dos entrevistados, nas suas casas.

5.4 Perfil dos entrevistados

Sexo: dos vinte sujeitos entrevistados, oito eram do sexo masculino e doze do sexo feminino.
Idade: 60 a 76 anos de idade.
Escolaridade: dois sujeitos tinham o ensino fundamental completo, quatro tinham o segundo grau completo, quatorze tinham terceiro grau completo, e destes 8 haviam feito pós-graduação.

Tabela 1 - Características dos participantes

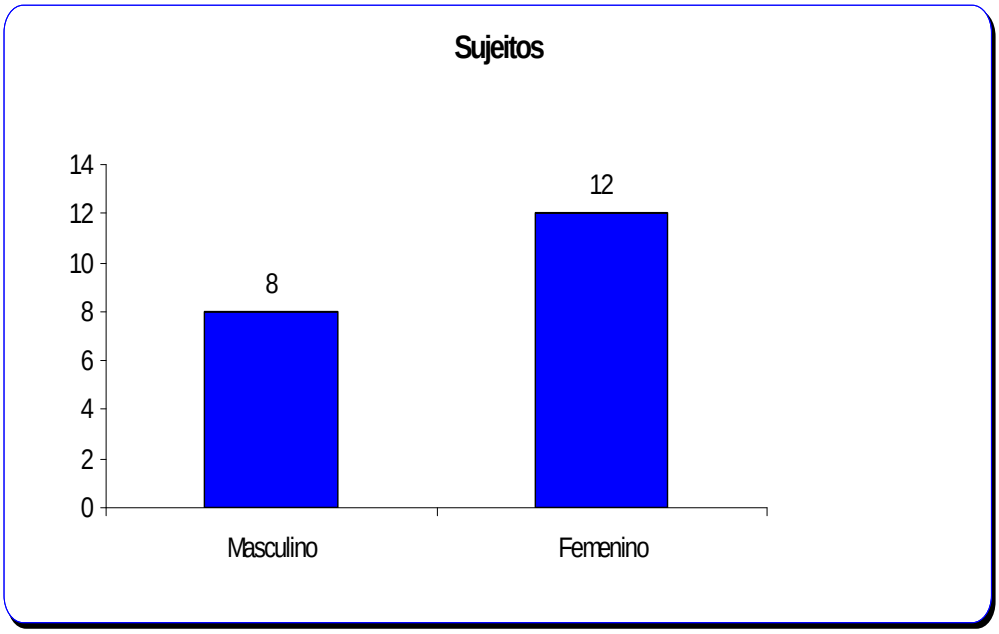
Sujeito	Sexo	Idade	Tempo de aposentadoria	Exerce atividade
P1	Feminino	62 anos	8 anos	Não
P2	Feminino	63 anos	3 anos	Não
P3	Feminino	60 anos	6 anos	Não
P4	Masculino	60 anos	4 anos	Não
P5	Masculino	70 anos	9 anos	Sim
P6	Feminino	62 anos	17 anos	Não
P7	Feminino	65 anos	5 anos	Não
P8	Feminino	63 anos	7 anos	Não
P9	Masculino	60 anos	7 anos	Sim
P10	Masculino	78 anos	8 anos	Sim
P11	Feminino	58 anos	8 anos	Não
P12	Feminino	62 anos	14 anos	Não
P13	Masculino	72 anos	15 anos	Sim
P14	Feminino	63 anos	8 anos	Sim
P15	Feminino	68 anos	10 anos	Sim
P16	Masculino	68 anos	5 anos	Não
P17	Masculino	66 anos	12 anos	Sim
P18	Feminino	58 anos	6 meses	Não
P19	Feminino	65 anos	1 ano	Não
P20	Masculino	68 anos	6 anos	Não

Fonte: Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia.

A partir dos dados obtidos com os idosos entrevistados, observou-se que dos vinte sujeitos entrevistados, doze eram do sexo feminino e oito do sexo masculino.

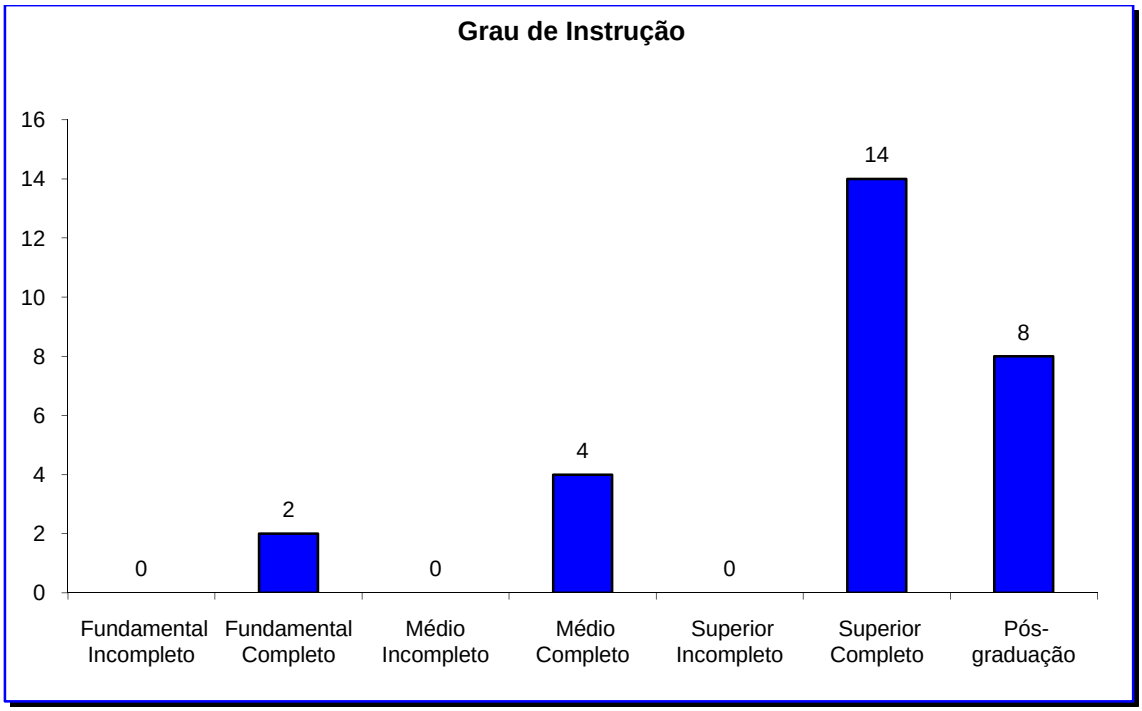
Pode-se observar que a idade varia entre 60 e 76 anos de anos idade. Percebeu-se também que a grande maioria é de estado civil casado. Quanto ao nível de escolaridade pode-se constatar que quatorze (14) entre os vinte (20) possuem nível superior. Esse dado demonstra o nível de expectativa dos entrevistados após se aposentar.

Gráfico n. 1: quantidade de entrevistados



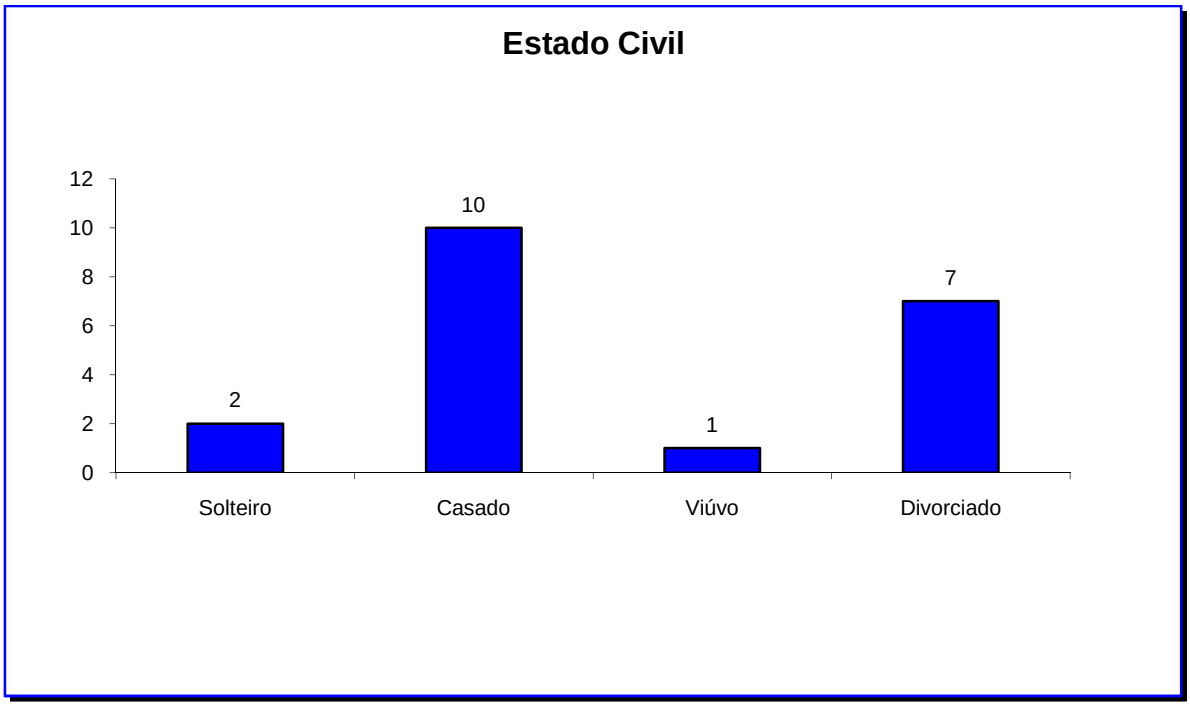
O gráfico n.1 traz a quantidade de sujeitos entrevistados, divididos por sexo, sendo oito do sexo masculino e doze do sexo feminino.

Gráfico 2: Grau de Instrução



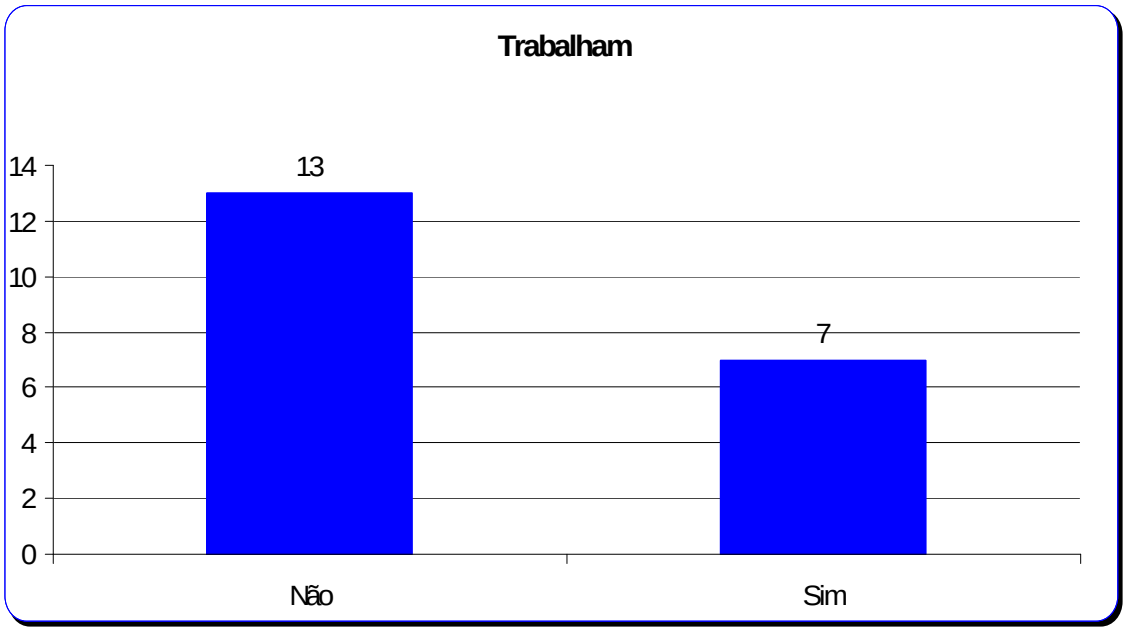
Este gráfico representa a quantidade de pessoas entrevistadas e o grau de instrução. A maioria das pessoas pesquisadas, como podemos verificar possuem nível de superior. O grau de escolaridade é bem diversificado. Não foi encontrada nenhuma pessoa com grau de instrução Fundamental Incompleto. O resultado demonstra que o grau de instrução assim representado: 2 sujeitos com o ensino fundamental completo, 4 sujeitos com segundo grau completo, 14 quatorze sujeitos com nível superior, dos quais 8 possuíam pós-graduação. O grau de instrução pode ser um fator preponderante na expectativa de vida pós-aposentadoria.

Gráfico 3: Estado Civil.



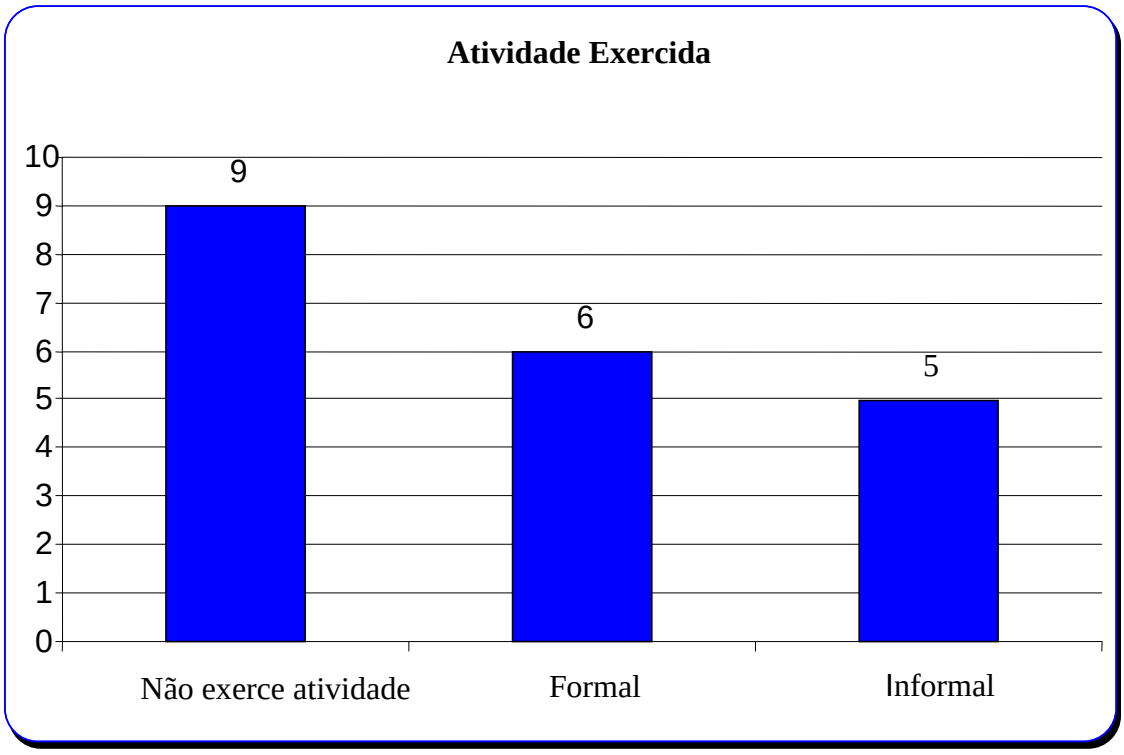
Este gráfico representa o estado civil dos entrevistados, que na maioria, cerca de 60% dos entrevistados estavam casados.

Gráfico 4: Pessoas que continuam trabalhando



Dos 20 entrevistados, apenas trabalham formalmente, os outros 13 disseram que não exercem atividades, destes os que ainda trabalham o fazem modo informal, conforme demonstra o gráfico abaixo.

Gráfico 5: Tipo de trabalho realizado pelos entrevistados.



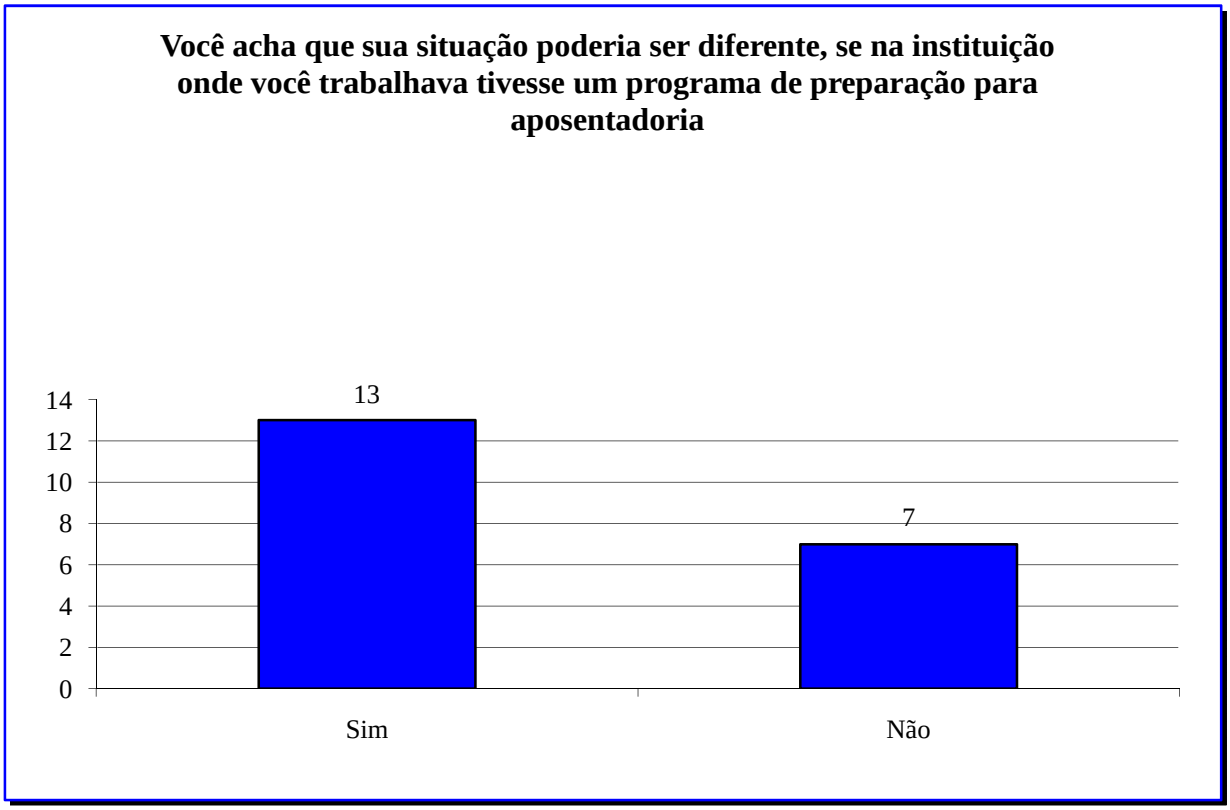
Entre os entrevistados que responderam que continuam trabalhando apesar de estarem aposentados, 6 (seis) deles exercem atividades formais, pode-se verificar que os entrevistados que continuam a exercer atividades formais são todos do sexo masculino, alguns advogam e outros montaram empresas. A atividade informal é exercida por 5 (cinco) dos entrevistados, destacando-se aí o trabalho voluntário em entidades ligadas à igreja católica, e trabalhos manuais vendidos em feiras de artesanato. Dos demais entrevistados, 9 (nove) afirmaram não exercer nenhuma atividade, destes uma entrevistada afirmou que voltou a estudar.

Os entrevistados P6, P8 e P10 afirmaram que se aposentaram e voltaram a trabalhar no mesmo órgão público que trabalhavam anteriormente, exercendo função comissionada. P8 informa que só se desvinculou definitivamente desta instituição há 8 meses, deixando claro que isso não ocorreu por sua livre vontade, por problemas institucionais teve que sair do cargo que exercia.

Essa mesma situação foi enfrentada por P6 e P10. Após se aposentarem, voltaram a trabalhar e por problemas institucionais saíram. Destes entrevistados, apenas P10 continua a exercer atividade formal; P6 trabalha como voluntário numa entidade ligada a igreja e P8 faz trabalhos artesanais para passar o tempo.

Foi observado nestes entrevistados disposição e vigor, sem qualquer óbice quanto a idade. Observou-se também que eles tiveram certa dificuldade para assimilar a nova condição social de aposentado, o que reforça a necessidade de aplicação do disposto no artigo 28 do Estatuto do Idoso, sobre o programa de preparação dos trabalhadores para aposentadoria.

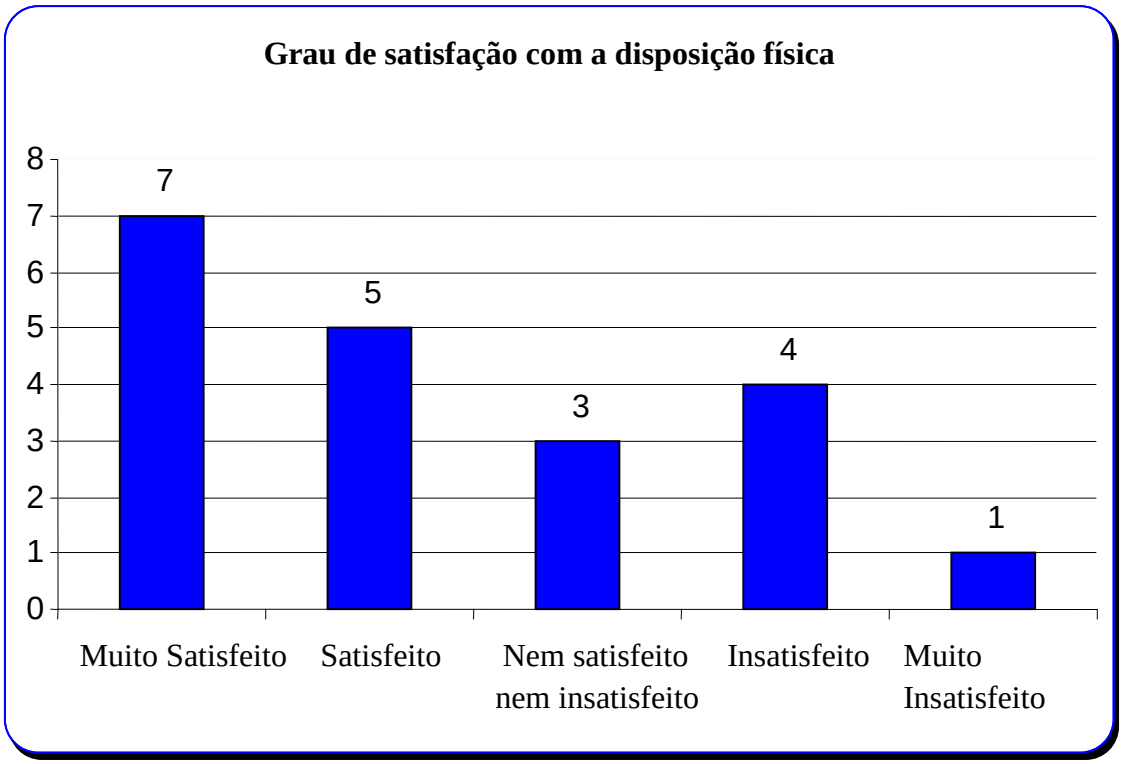
Gráfico 6: Opinião sobre Programa de Aposentadoria



Uma das perguntas do questionário era se o entrevistado achava interessante a empresa ter um Programa de preparação para aposentadoria. De acordo com o Gráfico 6: Opinião sobre Programa de Aposentadoria, fica claro que a grande maioria, 13 (treze) entrevistados para ser preciso, concorda que seria melhor que houvesse um programa de preparação para aposentadoria.

Eles informaram que com o programa poderia se fazer um planejamento melhor sobre vida pós-aposentadoria, alguns ressaltaram que na época que se aposentaram não se falava sobre isso, as pessoas se aposentavam porque já tinham tempo de serviço.

Gráfico 1: Grau de satisfação com a disposição física.

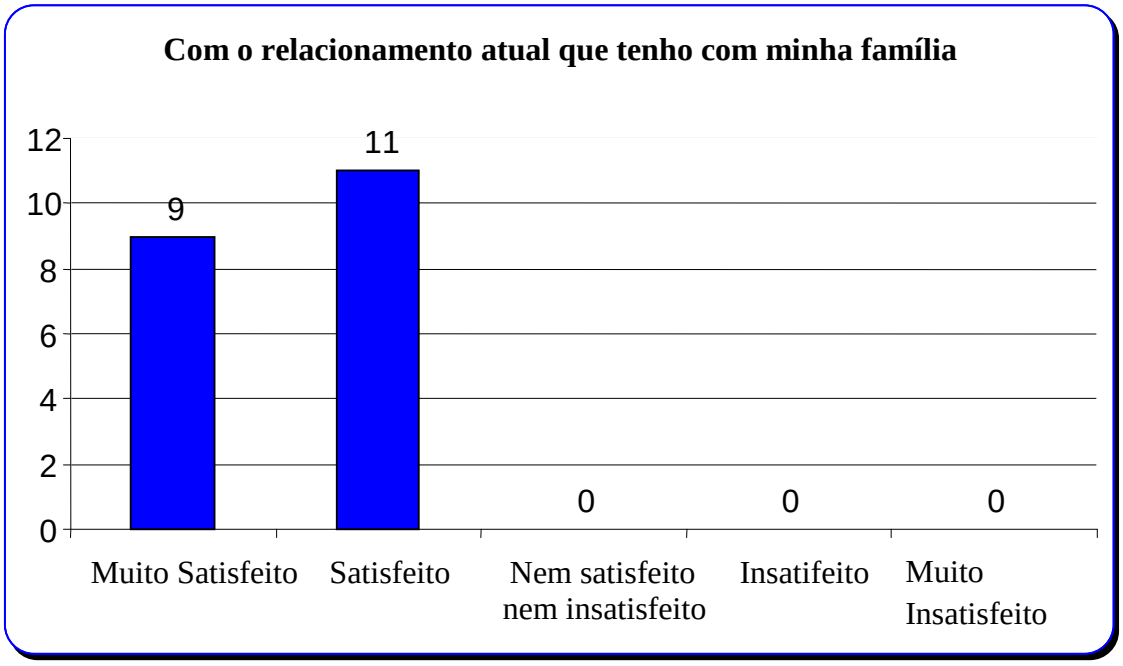


Nesta pergunta, pode-se observar que quatro dos entrevistados afirmaram sentirem-se insatisfeitos, tiveram um sentimento de incapacidade após a aposentadoria, isso confirma tese de muitos autores citadas anteriormente, inclusive em outros trabalhos sobre o sentimento de incapacidade e vazio que as pessoas sentem após a aposentadoria, devido ao fato da mudança na vida social, profissional e pessoal. Um entrevistado disse sentir-se muito insatisfeito com a sua atual situação, indagado do porque dessa sensação afirmou que tem estado muito doente, não tem visto os amigos da época de trabalho, sente que lhe falta vigor e motivação. Três entrevistados disseram que não estão nem satisfeito nem insatisfeito, é indiferente para eles.

Os demais entrevistados tem o grau de satisfação com a disposição física entre satisfeito (7) e muito satisfeito (5), questionados a esse respeito afirmaram que possuem disposição física porque não se afastaram totalmente da vida laboral e social, mantém

contato com o circulo de amigos da época da trabalho, muito dos quais estão também aposentados.

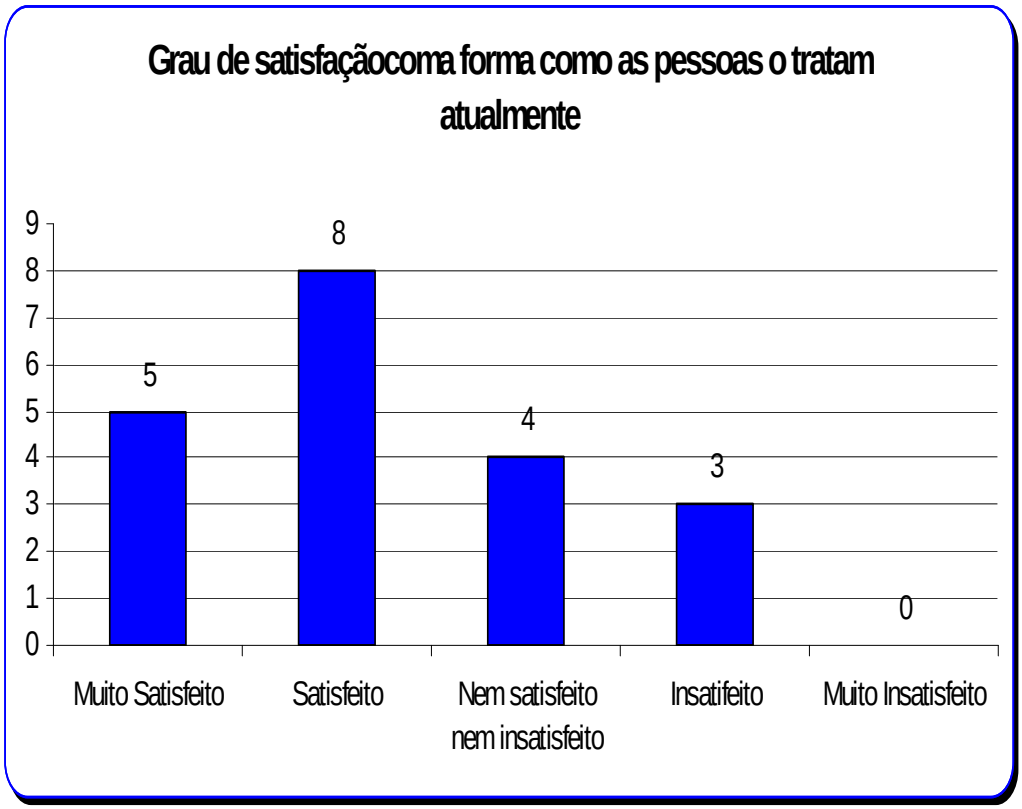
Gráfico 8: Grau de satisfação com o relacionamento atual que tem com a minha família.



Os entrevistados se mostram satisfeitos com o relacionamento que tem com a família. Isto é ponto positivo, pois pode significar o apoio da família neste novo momento da vida.

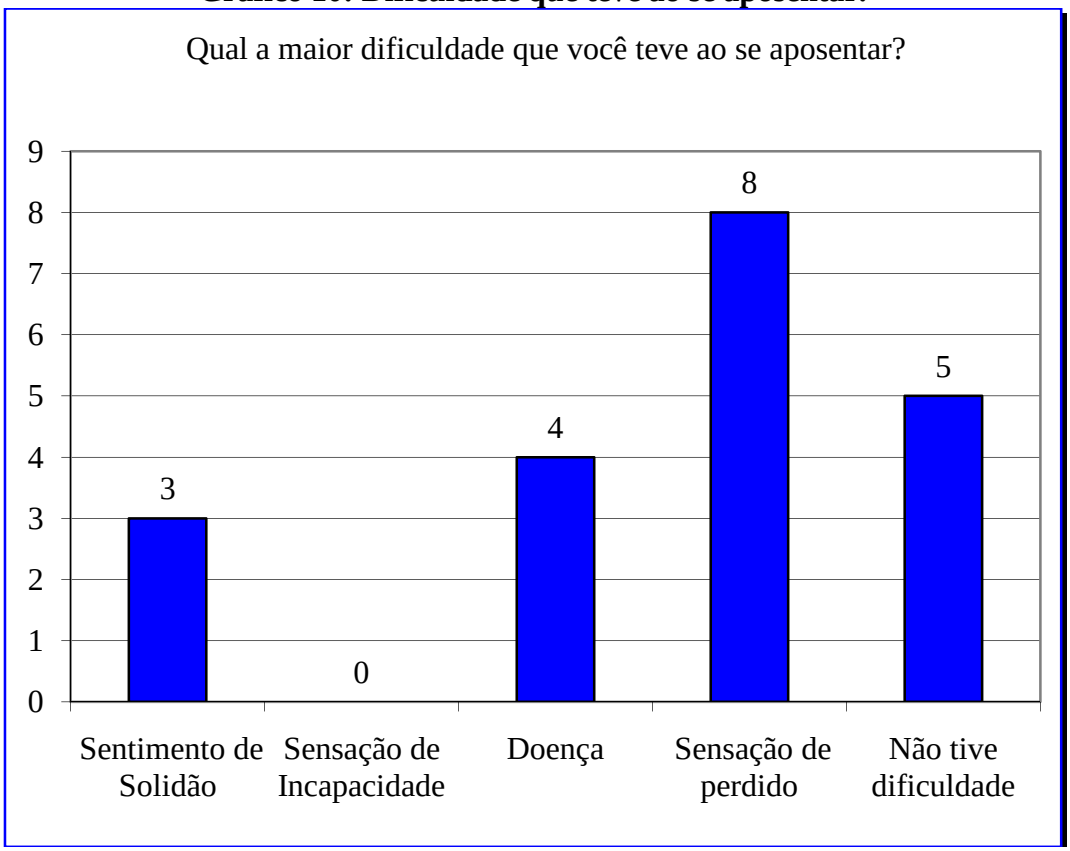
P3, P11, P12, P19, disseram ter mais tempo para a família agora, dedicam-se aos netos e fazem passeios de final de semana com os familiares, coisa que não acontecia antes, pois não tinham muito tempo disponível.

Gráfico 9: Grau de satisfação com a forma como as pessoas o tratam atualmente.



Neste gráfico podemos observar o grau de satisfação com o tratamento de outras pessoas com os entrevistados, deixando claro que eles se sente bem com este tratamento, talvez devido ao fato não haver por parte dos entrevistados um alto grau de rejeição quanto a atual situação social.

Gráfico 10: Dificuldade que teve ao se aposentar.



Nesta pergunta, podemos observar que a maioria dos entrevistados teve a sensação de estar perdido após a aposentadoria, isso confirma tese de muitos autores citadas anteriormente, inclusive em outros trabalhos sobre o sentimento de vazio que as pessoas sentem após a aposentadoria, devido ao fato da mudança na vida social, profissional e pessoal.

Baseado no resultado da pesquisa feita pode-se observar que entrevistados tiveram dificuldades para se adaptar com a sua atual situação de aposentados, elencando-se o grau de dificuldade está relacionado com a falta de atividades.

Por meio de observações e conversas informais, foi constatado que P8 e P6 ao se aposentar logo voltaram a trabalhar novamente, fizeram essa escolha por se sentirem isolados, e com um grande vazio, e isso se transformou num problema, pois o relacionamento com os familiares e os amigos ficou comprometido, o que só piorou as coisas. Como já foi dito anteriormente, o trabalho preenche a vida do homem, tanto

pessoal como profissional e a ausência dele acarreta uma sensação de vazio no sujeito, que se não cuidado pode vir a gerar, inclusive, crise de depressão. Foi o que aconteceu com alguns sujeitos entrevistados, como por exemplo, P6, P8, P17 e P20 tiveram depressão após a aposentadoria, e com isso a saúde também ficou comprometida.

Destas pessoas que se aposentaram e voltaram ao trabalho, P9, P13, P20, P14, P4, P10 e P17, são os únicos que exercem uma atividade formal. Os restantes exercem atividades informais.

Como se pode observar, a aposentadoria não foi fácil para os sujeitos entrevistados. Constituiu-se num período de vida novo, mas com muitos problemas psicossociais, o que fez muitos sujeitos voltarem ao trabalho.

Com esse resultado, ficou claro que um Programa de Preparação para aposentadoria seria muito benéfico na vida dos sujeitos, podendo prepará-los melhor para o futuro, ajudando-os a melhor identificar seus anseios e necessidades e encaminhando-os a uma nova realidade de vida, onde poderiam realizar outras atividades, aumentar sua renda e obter mais realização pessoal e profissional.

CAPÍTULO VI - PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

Atualmente no Brasil existe uma quantidade muito grande de trabalhadores que estão prestes a se aposentar, devido a mudanças na legislação, o aumento da longevidade do brasileiro e um crescimento da população trabalhadora.

Nos Estados Unidos surgiram os primeiros programas de preparação para a aposentadoria, na década de 50.

Nem todas as pessoas se preparam para o a aposentadoria, planejando o que irão fazer como os exemplos que serão tratados aqui, logo mais. Entretanto, isso pode ser um fator de risco.

O estudo das conseqüências de aposentar-se pode levar ao desenvolvimento de atitudes e comportamentos que promovem a qualidade de vida.

Diminuir o impacto causado pela nova realidade de vida do aposentado, este é o objetivo deste Plano de Preparação para a Aposentadoria.

Como exemplo de outras instituições no Brasil, temos o caso da Secretaria de Segurança Pública e Defesa Social do Estado do Ceará, que em 2004 iniciou um projeto com o objetivo de criação de um programa de Preparação para a Aposentadoria, criado pela Assistente Social Maria Girlane Nobre de Souza. Desta mesma forma, já foram sugeridos e implantados em outros órgão e empresas privadas.

Baseado na pesquisa realizada com os vinte sujeitos aposentados do Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia percebeu-se que a maioria deles levou um choque social, uma vez que acordou no dia seguinte da aposentadoria sem saber o que fazer e para onde ir. Ficou um vazio no lugar que antes era ocupado pelo trabalho, pelas atividades realizadas no trabalho, com os colegas de trabalho e com assuntos de trabalho. Após este susto inicial, alguns se recuperam, conseguindo encontrar algo a fazer, como por exemplo, um hobby, um novo emprego, um sonho, enfim, outros interesses. Mas também existe aquele grupo que não consegue encontrar nada que os satisfaça, e daí

começam a aparecer às doenças, tais como a depressão e muitos outros problemas, físicos e emocionais que muitas vezes afetam o indivíduo e sua família.

A fábula narrada abaixo traz um relato do que se passa na mente do homem quando ele precisa construir seus projetos ao se deparar com uma situação em que é necessário se expor mais para continuar a viver.

O homem estava pegando as chaves do carro (a mulher já tinha saído para levar as crianças à escola) quando tocaram a campainha.

Vagamente irritado, pois já se atrasara bastante, ele abre a porta:

- Sim?

O rapaz alto e estranho, andrógino, belo e feio, alto e baixo, negro e louro, faz um sinalzinho dobrando o indicador:

- Vim buscar você.

- Não era preciso explicar, o homem entendeu na hora: o Anjo da Morte estava ali. E não havia como escapar. Mas, pensou que era cedo, cedo demais, e tentou argumentar:

- Mas, como, o quê? Agora, assim sem aviso sem nada? Nem um prazo decente?

O Anjo sorri, um sorriso bondoso e perverso e diz:

- Mas ninguém tem originalidade de me receber com simpatia neste mundo, ninguém nunca está preparado? Está certo que você só tem 40 anos, mas mesmo os de 80 anos se recusam...

O homem agarrou mais forte a chave do carro, que afinal encontrara no bolso do paletó e insistiu:

- Vem cá, me dá uma chance.

O Anjo teve pena, aquele grandalhão estava realmente apavorado. Ah, os humanos... Então teve um acesso de bondade e concedeu:

- Tudo bem. Eu te dou uma chance, se você me der três boas razões para não vir comigo desta vez.

(Passava um brilho malicioso nos olhos azuis e negros daquele Anjo?).

O homem aprumou-se, claro, ele sabia que ia dar certo, sempre fora bom negociante. Mas quando abria a boca para começar sua ladainha de razões, muito mais que três, ah sim, o Anjo ergue um dedo imperioso:

Espera aí. Três boas razões, mas... não vale dizer que seus negócios precisam ser organizados, sua família não está garantida, sua mulher não sabe assinar cheques, seus filhos nada sabem da realidade. O que interessa é você, você mesmo. Por que valeria a pena ainda te deixar por aqui algum tempo?[82]

Esta mesma pergunta é feita aos que estão prestes a se aposentar: programar, resgatar, desestruturar, reconstruir, boicotar, ou investir nossa cota de humanidade em um projeto pessoal que faça algum sentido.[83]

Afinal os últimos anos foram vividos em torno de uma vida funcional que esta chegando a sua etapa final, após o desligamento como ficará a qualidade de vida desse servidor?

Sobre este enfoque escreve SOARES[84],

> O evento da aposentadoria não afeta somente o indivíduo, mas também aqueles que o cercam, pois a dedicação quase exclusiva à identidade de trabalhador acaba, em muitos casos, por prejudicar o

[82] LUFT, Lya. **Perdas e Ganhos**. Rio de Janeiro: Record, 2006, pp.54-5.
[83] Ibdi, p. 56.
[84] SOARES, Dulce Helena Penna *et al*. **APOSENTA-AÇÃO: programa de preparação para aposentadoria**. Disponível em: <http://www6.ufrgs.br/seer/ojs/index.php/RevEnvelhecer/article/viewFile/4984/2853>. Acesso em: 20 jun. 2008.

> desempenho dos demais papéis sociais, dentre os quais o familiar. A vida conjugal e o convívio com os filhos costumam ser deixados de lado, e o retorno ao lar, após a aposentadoria, faz com que o sujeito estranhe ou até mesmo desconheça verdadeiramente as pessoas com as quais convive. Estes fatores também influenciam negativamente neste processo de transição de um papel ativo e produtivo para a nova situação que se configura.

A característica do programa de preparação para aposentadoria é constituir um novo modo de regulação das relações sociais após a aposentadoria. Esta preparação está começando a fazer parte do imaginário jurídico. É a construção de uma nova fase com equilíbrio.

> O afastamento da carreira profissional, pela aposentadoria, tende a ter implicações significativas no contexto global da vida das pessoas. Muitas sentem uma súbita perda de identidade decorrente das mudanças que se operam nas várias esferas da vida principalmente no que se refere aos aspectos econômico, relacional e de lazer. O modo pelo qual a pessoa vivenciará sua aposentadoria será influenciado por sua história de vida, suas relações com a sociedade, sobretudo com o papel profissional, e seu modo de enfrentar perdas e de adaptar-se às novas situações.[85]

A grande questão no programa de preparação para aposentadoria é proporcionar ao servidor que passará a inatividade a oportunidade de planejar esta fase na direção de uma efetiva realização pessoal; e não simplesmente se desligar da instituição da qual fazia parte. MORAGAS[86] afirma:

> A palavra identidade evoca a noção de singularidade, de especificidade, o que caracteriza alguém ou alguma coisa e baseia-se na integração do conhecimento que a pessoa detém sobre seu potencial físico e mental, de suas idéias, objetivos, categorias sociais e limitações.

[85] SANTOS, Maria de Fátima Souza de. Identidade e aposentadoria. São Paulo: EPU, 1990, p. 13.
[86] Ibid, p.82.

5.1 Introdução ao Programa de Preparação para Aposentadoria

Um exemplo claro sobre o despreparo para aposentadoria esta no filme Confissões de Schimidt. O personagem é um executivo da área dos Seguros que ao se aposentar sente-se sem objetivos, desvalorizado, além de mostrar as dificuldades enfrentadas para se desligar do mundo laboral. O filme também retrata os conflitos familiares vividos pelo personagem que dedicou uma vida inteira ao trabalho, evidenciados neste momento em que a atenção não esta voltada totalmente para o trabalho.

Estes conflitos são reais e vivenciados por muito dos que iniciam o percurso da aposentadoria: como enfrentar os momentos de solidão? O que fazer com o tempo livre? Que rumo dar a minha vida agora?

Estas indagações surgem porque o homem é um ser voltado ao trabalho, as atividades cognoscíveis que lhe traz uma afirmação da auto-estima e sua função perante a sociedade. O Trabalho ocupa um espaço importante na vida humana, portanto, da mesma forma como o homem é preparado para ingressar no mercado de trabalho, é necessário também uma preparação para dele sair. Isto porque:

> O sistema capitalista, que privilegia a produção, tende a desvalorizar o sujeito quando este pára de produzir. É muitas vezes este sistema que faz persistir valores que desrespeitam o idoso, não levando em consideração tudo o que contribuiu e que poderá contribuir para a sociedade.[87]

A implantação do Programa de Preparação para Aposentadoria no Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia, ou PPA, como é denominado nas empresas que já o implantaram, tem por escopo a discussão de atividades alternativas para aqueles que pretendem se aposentar, ou seja, os candidatos à aposentadoria ou pré-aposentados.

[87] MONTANHOLI, LL *et all*. Ensino sobre idoso e gerontologia: visão do discente de enfermagem no Estado de Minas Gerais. Texto e Contexto. Enferm. Florianópolis, 2006, p. 71.

A designação de aposentado traz consigo uma gama de implicações, dentre elas as positivas e as negativas. E como o ser humano não é dado ao planejamento, as implicações negativas tendem a serem vistas só na pós-aposentadoria.

A brusca mudança na diminuição dos proventos ou do referencial de vida, dada pelo trabalho, pode ocasionar problemas de saúde física e mental, conforme afirmam HARDES e MALL[88] "a retirada abrupta da vida profissional, para entrar em uma situação quase desconhecida, pode trazer ao trabalhador problemas graves, tais como: sentimentos de haver sido deixado descartado, perda de contatos sociais e mudanças no âmbito familiar".

O PPA visa, portanto, responder as dificuldades de adaptação na transição da vida ativa à inativa, de forma que não ocorra de forma brusca, e sim gradual e consciente.

Dentro desse contexto a Lei 8.842/94, que dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, no capítulo IV, das Ações Governamentais, preceitua no artigo 10, inciso IV, alínea "c":

> Art. 10. Na implementação da política nacional do idoso, são competências dos órgãos e entidades públicos:
> [...]
> IV - na área de trabalho e previdência social:
> [...]
> c) criar e estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento;

Observa-se, assim, que mesmo antes da edição do Estatuto do Idoso, Lei 10.471/03, quando a sociedade passou a dar uma dimensão maior as questões atinentes ao idoso, já havia por parte do governo uma preocupação em criar o PPA. Preocupação já existente nos Estados Unidos na década de 50.

O Estatuto do Idoso, por sua vez trata desse assunto no Capítulo VI, da Profissionalização e do Trabalho, artigo 28, inciso II:

[88] HARDES, Heins-Dieter; MALL, Judith. Perspectivas de laborales de los trabajadores de edad: uma comparación internacional. Revista Internacional de Seguridad Social, n. 4, 1993, p.10.

> Art. 28. O Poder Público criará e estimulará programas de:
> [...]
> II – preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania;

O citado artigo afirma também, nos incisos I e III:

> I – profissionalização especializada para os idosos, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas;
> [...]
> III – estímulo às empresas privadas para admissão de idosos ao trabalho.

Essas medidas demonstram o respeito social que o idoso vem alcançando, além de ressaltar a importância de motivar o mercado a gerar empregos e diminuir a crise econômica enfrentada pelo aposentado. Esse hiato entre necessidade econômica e senso de utilidade é um das molas mestras do PPA, que se propõe a traçar diretrizes junto aos pré-aposentados para viabilizar uma transição adaptada a sua atual situação. A este respeito:

> A preparação para a aposentadoria tem hoje escopo nitidamente delineado. Sua primeira idéia é adequar o trabalhador à futura condição de inativo para as mudanças supervenientes com a cessação ou diversificação do trabalho e, em alguns casos, a principal causa do desajuste, administrar a perda do convívio com os amigos.[89]

Este tema também foi assunto de LEITE:

> Com o desenvolvimento e aperfeiçoamento das políticas de recursos humanos, hoje a cargo de especialistas e até mesmo de organizações específicas, crescem as preocupações com essa inevitável transição. Iniciado e intensificado nos países desenvolvidos, como é natural, o movimento nesse sentido já se estende também ao Brasil e aos nossos companheiros do eufemismo mundo em desenvolvimento. À semelhança de tudo mais que se refere a cuidados para com a aposentadoria, as medidas de preparação para ele voltam-se sobretudo para a terceira idade; e então se confirma uma vez mais a correlação entre esta e a previdência complementar, cujas entidades dedicam especial atenção aos programas respectivos, exercendo no setor intensa e variada atividade. Em 1997 a mencionada Associação delas e o Instituto de Organização Racional do Trabalho (IDORT)

[89] MARTINEZ, Wladimir Novaes. Direito dos Idosos. São Paulo: Ed. LTr, 1997, p. 97.

> realizaram na cidade do Rio de Janeiro um 'Seminário da Terceira Idade – Integração do Aposentado', cujos resultados foram reunidos numa publicação com esse mesmo título.[90]

Observa-se a preocupação com o "aposentar sadio" sem esquecer que o aposentado é uma pessoa idosa e que durante anos teve seu objetivo na vida profissional que esta prestes a perder.

Nos dispositivos legais citados acima se observam algumas diferenças. A lei 8.842/94 traz o tempo mínimo de dois anos e inclui tanto o setor público quanto o privado na preparação e estimulação dos programas de preparação para aposentadoria. O Estatuto, por sua vez, diminui o tempo para, no mínimo um ano de antecedência, porém traçou um norte ao dispor (...) de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania. Independente dos delineamentos traçados pelo legislador, o certo é que o PPA é uma necessidade premente. Segundo MUNIZ[91]:

> Para o empregado, o programa é uma oportunidade de obter informações adequadas sobre a aposentadoria; identificar alternativas de atividades pós-aposentadoria; conhecer os recursos que a comunidade dispõe (como associações, programas específicos etc.); e discutir, com pessoas que estão vivenciando um momento semelhante (seus medos, ansiedades, sonhos e aspirações).

E continua,

> A aposentadoria representa, sob o ponto de vista psicológico e social, um momento estressante e de muita expectativa na vida do indivíduo, que suscita reações muito ambivalentes, desde uma sensação de liberdade até um sentimento de exclusão. As mudanças advindas com a aposentadoria requerem uma adaptação, nem sempre atingida pela maioria das pessoas. Caso não haja essa adaptação, os resultados negativos deste novo período podem ser muito sérios, manifestando-se através de depressão, isolamento, dificuldades de relacionamento com a família, etc.[92]

---

[90] LEITE, Celso Barroso. **O Século da Aposentadoria**. São Paulo: Ed. LTr, 1993, pp. 122-123.
[91] MUNIZ, José Artur. **PPA**: Programa de preparação para o amanhã. Disponível em: < http://www.scielo.br/pdf/epsic/v2n1/a12v2n1.pdf >. Acesso em: 20 jun.2008.

[92] Ibid, p. 200..

Ou ainda:

> [...] a aposentadoria, que durante a vida profissional podia ser considerada um objetivo, agora pode representar perdas como do *status* social para a condição de inativo, perda do padrão de vida, além do tédio ocasionado pela dificuldade de administrar o tempo livre.

5.2 Etapas do Programa de Preparação para Aposentadoria – PPA - no Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia

Dentre as etapas de elaboração do PPA destaca-se a necessidade do levantamento dos aspectos psicológicos e sociais da população pré-aposentadoria, com objetivo de identificar essas carências.

Este levantamento pode ser feito por meio de uma relação encaminhada pelo setor de recursos humanos com o nome de todos os servidores, capital e interior, que estão na situação de pré-aposentadoria. Após, de posse da relação o serviço psicossocial poderá elaborar as diretrizes do programa com base nos seguintes dados: ocupação atual do servidor, grau de instrução, idade e tempo de serviço dedicado à instituição. Esses dados são importantes para orientar as intervenções futuras, bem como orientar sobre o tipo de assunto a ser trabalhado nas palestras. A faixa etária dos candidatos a pré-aposentadoria deve ser sempre verificada, pois é com base nela que se pode fazer um redirecionamento ou não do programa, conforme entendimento de FRANÇA apud DEBETIR e MONTEIRO[93]:

> O contexto de um programa de preparação para aposentadoria deve estar sempre condicionado à empresa, ao indivíduo e à sociedade onde será implantado. Este precisa ser estruturado de forma a atender a grande diversidade dos envolvidos. Faz-se necessário, portanto, a intenção política da empresa em viabilizá-lo, por meio da concessão de recursos humanos e materiais; uma pesquisa preliminar, que detecte as características e necessidades do público alvo; uma equipe apta e multidisciplinar de profissionais, para gerir e executar o

[93] DEBETIR, Emiliana; MONTEIRO, Luiz Antonio dos Santos. **Título do Trabalho:** Qualidade de Vida e Preparação para a Aposentadoria na Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em:< http://anpad.org.br/enanpad/1999/dwn/enanpad1999-rh-12.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2008.

> programa; a participação de outros aposentados, que desenvolveram experiências positivas após a efetivação da aposentadoria; a integração da família dos participantes no processo de transição à aposentadoria.

A fase de introdução ao PPA baseia-se em encontros regulares com os servidores que estejam na situação de pré-aposentadoria.

De posse da relação, o serviço psicossocial entrará em contato com o servidor e fará o convite para a palestra inaugural do PPA.

Durante esta fase, o serviço psicossocial deve criar um clima de confiança favorável ao programa, mesmo que os participantes estejam sob a influência de sentimentos de descrédito, decepção e frustração. Ela instaura a sua neutralidade e suscita a motivação do servidor de modo a instalar uma colaboração no lugar da insatisfação.

O serviço psicossocial tem de identificar as expectativas dos participantes, deixando-os definir o que está em jogo e qual o real interesse deles no programa. Não deve colocá-los na defensiva nem discutir diretamente sobre a posição de cada um, apenas facilitar a discussão, sempre mantendo o controle.

As regras devem consistir nos procedimentos a serem utilizados no decorrer do programa, quais sejam: participação em palestras, mini cursos, entrevistas com psicólogo, dentre outros.

5.3 Equipe Multidisciplinar

A verdade é que, durante o período de trabalho, o indivíduo se envolve tanto com o trabalho que se esquece de si mesmo, esquece de pensar em seus sentimentos, sonhos, emoções e tudo mais. Conseqüentemente, quando esse período acaba, o indivíduo fica sem rumo, porque não tem mais no que se envolver, ele só conhece o trabalho e isso acabou.

Visando o melhoramento das condições do servidor aposentado, sugere-se ao Tribunal de Justiça de Rondônia, que seja criado um setor de Serviço Social vinculado ao Serviço

Médico para o atendimento sistemático aos servidores que estão prestes a se aposentar. O setor psicossocial seria composto por uma equipe multidisciplinar.

O trabalho se iniciaria com palestras preparatórias e explicativas sobre a aposentadoria. Essas palestras seriam ministradas no auditório do Tribunal de Justiça para todos os servidores que pretendem se aposentar dentro de 2 (dois) anos.

Aqueles que desejam montar um negócio próprio seriam encaminhados para o administrador orientá-los nos primeiros passos do futuro negócio, como a construção do plano de negócio. Nesta fase, o servidor também seria orientado sobre capacitação, quais os cursos necessários, o conteúdo e encaminhado aos locais onde são ofertados estes cursos, como o SEBRAE, por exemplo. Neste item, o Tribunal de Justiça poderia fazer um convênio com esta instituição (SEBRAE), com o objetivo de montar turmas específicas com os servidores e com os assuntos direcionados a eles, como um atendimento especializado.

Para aqueles servidores que gostariam de viver esta nova fase da vida sem trabalhar, descansando, “curtindo a vida”, estes terão uma preparação psicológica para lidar melhor com as mudanças advindas da sua nova situação social.

Recursos Humanos:

- 1 Psicólogo;
- 1 Administrador;
- 1 Secretária;
- 1 Assistente social.
- 1 Professor de educação física;
- 1 Enfermeiro;
- 1 Pedagogo;
- 1 Advogado.

Recursos Materiais:

- 1 sala ou auditório para palestras;

- 1 sala pequena para atendimento individualizado com o administrador;
- 1 sala pequena para atendimento individualizado com as psicólogas.

5.4 Do Procedimento

O trabalho multidisciplinar permite agregar pessoas ao grupo e o desenvolvimento de atividades grupais possibilita baixar custos.

Em muitas empresas, todo o desenvolvimento do programa tem sido feito por meio de parcerias internas e externas iniciando pela constituição do grupo de trabalho multidisciplinar.

A equipe multidisciplinar visa dar uma preparação biopsicosocial, pautada em reflexões sobre fase da aposentadoria; discutir os aspectos legais e previdenciários da aposentadoria; relacionamento social e familiar; bem como as mudanças nos aspectos financeiros.

Importante ressaltar que mais do que dispor da liberdade de escolha, aquele que irá se aposentar precisa ser o gerente de seu projeto de vida, administrando suas perdas e reavaliando seus desejos e perspectivas em função das suas possibilidades.[94]

Preceitua SALGADO[95]:

> [...] grande parte das mudanças que ocorrem pelo envelhecimento não têm a condição incapacitante, nem chegam a romper a rotina da vida do indivíduo. Já a senescência, por ser etapa posterior ou mais acentuada do envelhecimento, caracteriza-se por mudanças incapacitantes e comprometedoras, capazes de afetar decisivamente a estabilidade e a própria vida (...) uma pessoa envelhecida não é necessariamente uma pessoa senil.

[94] FRANÇA, Lucia. Repensando aposentadoria com qualidade: manual um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria em comunidades. Rio de Janeiro: UnATI, 2002.
[95] SALGADO, M. A. **Velhice, uma nova questão social**. São Paulo: Biblioteca Científica SESC - Série Terceira Idade: 1982, p. 30.

Sob este enfoque, os objetivos traçados para o programa buscam promover um repensar da velhice e dos processos de aposentadoria, por meio de uma valorização integral do ser humano, além de desmistificar o processo de envelhecimento; e preparar para a aposentadoria, em níveis de sensibilização, informação e instrumentalização.

O PPA será caracterizado em dois níveis. O primeiro institucional, envolvendo todos os servidores em condições de pré-aposentadoria; e um segundo nível mais estrito, ou seja, grupal, com membros que tenham possibilidade de aposentadoria num período de dois anos.

As atividades na aposentadoria representam verdadeiros antídotos contra a depressão, pois favorecem a incorporação de novas opções de identidade social e de reforço na auto-imagem e auto-estima.[96]

5.5 Descrição das Atividades[97]

O uso do PPA pelas instituições, empresas e órgãos públicos demonstra a responsabilidade social perante os servidores. A elaboração do PPA deve ser definida por temas a serem abordadas nos encontros, baseados nas experiências dos pré-aposentados.

Entre as temáticas cita-se:

a) mudanças na vida e escolhas passadas, presentes e futuras;
b) trajetória profissional;
c) o mundo do trabalho e a previdência;
d) a família e o aposentado;
e) relacionamento social;
f) organização de pequenos negócios e finanças pessoais;

[96] FRANÇA, 2002, p. 36.
[97] O item descrição das atividades foi adaptado de alguns Programas de Preparação para Aposentadoria, dentre os quais pode-se citar o da Polícia Militar do Ceará; Petrobrás e da Universidade Federal de Santa Catarina.

g) saúde, esporte e lazer na aposentadoria;

h) a busca de si mesmo;

i) o ócio: é possível vivê-lo;

j) projeto futuro.

FRANÇA escreve a este respeito:

> O PPA deverá facilitar ainda a descoberta, manutenção ou resgate de atividades simples que possam trazer um retorno enriquecedor e estimulante para a vida. O questionário utilizado no diagnóstico da clientela deverá incluir um número expressivo de questões, desde os esportes, *hobbies*, interesses culturais, de recreação, políticas e ainda as oportunidades de trabalho, seja ele comunitário ou complementar à renda.

O mapeamento feito pelo PPA tende a abordar as temáticas acima citadas, para tanto será dividido em áreas de saúde, lazer, legislativa, social, familiar e de projetos pessoais, conforme discriminação a seguir:

5.5.1 Área de Saúde

Os assuntos tratados nessa área deverão ser feitos por um mediador que explanará sobre:

- Conceito de saúde;
- Alcoolismo,tabagismo e drogradição;
- Doenças comuns após os 40 anos;
- Profilaxia das doenças através de hábitos de vida adequada, dietas e exercícios;
- Aspectos sexuais;
- Saúde mental na 3ª idade;
- Revisão médica.

5.5.2 Área de Lazer

Nessa área serão discutidos:

- O conceito de lazer;

- A importância da criatividade e da ampliação da existência no lazer;
- As atividades e instituições de lazer que possam ser de interesse e que sejam passíveis a cada um.

5.5.3 Área Financeira

Essa área não tende a determinar a finalidade que será dada aos recursos percebidos, mas sim instruir para usá-los bem, para tanto será enfocado assuntos pertinentes a:

- Situação econômica do país;
- Os investimentos;
- Orçamento familiar;
- Planejamento financeiro X atividade planejada;
- Metas financeiras da família;
- Uma segunda atividade produtiva.

5.5.4 Área Legal

Objetiva esclarecer os diretos e deveres do inativo e orientar sobre os procedimentos que devem ser adotados dentro dos parâmetros legais. Serão vistos:

- Direitos e deveres do inativo;
- Documentação necessária a aposentadoria;
- Procedimentos adotados para um processo de passagem para a inatividade;
- Contagem de tempo;
- Possibilidade de novo trabalho.

5.5.5 Área Social

Nessa área será avaliado e planejado o relacionamento do indivíduo com os outros, em sociedade. Serão abordados os seguintes assuntos:

- O desligamento da atividade judiciária;
- Conceitos de sociedade e cidadania;

- Formas de participação social;
- Política da participação social;
- A importância do inativo no contexto do Poder Judiciário;
- Atividades sócio-culturais;
- Atividades políticas e religiosas;
- O lazer como forma de interação social;
- O trabalho como forma de interação social;
- As amizades;
- As atividades na comunidade;
- Grupo de idosos.

5.5.5 Área Familiar

Esta é uma área muito extensa, onde os assuntos não se esgotam, as discussões serão pautadas nos temas:

- O tempo com a família;
- A readaptação do inativo na vida familiar;
- As expectativas da família;
- A importância do relacionamento;
- Planejamento de vida em comum;
- A valorização do inativo como profissional que já cumpriu seu papel social.

5.5.6 Área dos Projetos Pessoais

É a área mais subjetiva e de relevante importância abordará os seguintes temas:

- O auto-conceito;
- Os planos para o futuro;
- A velhice e a sexualidade;
- A sexualidade na 3ª idade;
- A relação com o outro;

- Os valores pessoais e a sociedade;
- A criatividade;
- A autencidade X inautenticidade;
- A auto-realização

5.6 Finalidades e Objetivos do Programa de Preparação para Aposentadoria

O Poder Judiciário do Estado de Rondônia ao promover o PPA tem por finalidade o planejamento para a aposentadoria entre os seus servidores, oferecendo o intercâmbio de informações, a possibilidade da reflexão e da ampliação da percepção de futuro, estimulando a responsabilidade individual e coletiva dos pré-aposentados e a consciência sobre a realidade da aposentadoria, enfocando as perdas e os ganhos a serem conquistados na manutenção de interesses, na recuperação de antigos projetos ou na elaboração de um novo *script* de vida.

Dentre os objetivos para a implantação do PPA no Tribunal de Justiça de Rondônia destaca-se:

- Instrumentalizar e sistematizar o Setor de Serviço Social para o atendimento e acompanhamento ao servidor que se enquadra no público alvo, com a efetivação do programa para a preparação da aposentadoria;
- Elaborar estratégias para a efetivação de um plano de trabalho sistemático e permanente no acompanhamento social do servidor envelhecente;
- Executar proposta de formação de campo do Serviço Social para o atendimento e acompanhamento dos servidores.
- Apresentar oportunidades para reflexão em torno do significado do trabalho como fonte de sobrevivência e/ou prazer e ainda dos vínculos que se formam a partir das relações de trabalho;
- Oferecer subsídios para que o trabalhador possa conhecer a multidimensionalidade que envolve uma aposentadoria com qualidade e como se preparar para ela;

- Facilitar a busca de informações relacionadas aos aspectos previdenciários, legais, econômicos, sociais e comportamentais da aposentadoria;
- Sugerir o uso da economia doméstica e/ou possível poupança para a aposentadoria, tendo em vista a busca da manutenção do padrão de vida e o preparo financeiro quanto ao futuro;
- Informar os recursos e/ou serviços oferecidos pela comunidade no atendimento às suas necessidades ou da realização de atividades que lhes ofereçam prazer;
- Avaliar e discutir com os pré-aposentados as condições coletivas e/ou individuais diante das perspectivas do mercado de trabalho para fins de complementação de renda;
- Estimular a busca da realização de seus interesses e/ou na descoberta de novos sejam eles hobbies, atividades artísticas, esportivas, participação em cursos, criatividade, artesanato, atividades de voluntariado, etc.;
- Apresentar as perspectivas de voluntariado, facilitando a organização de grupos de voluntários em função das necessidades da comunidade;
- Oferecer informações relacionadas à importância dos exercícios físicos, a dieta equilibrada, formas tradicionais e alternativas de prevenção à saúde física e mental, dentre outros; e
- Incentivar a implantação de programas intergeracionais, organizados na comunidade com o apoio das empresas, escolas e universidades.

Os objetivos descritos acima foram elaborados dentro de uma visão ideal do PPA, à nível de sugestão para a equipe multidisciplinar, pautado em outros programas de preparação para a aposentadoria, consoante a bibliografia utilizada.

5.7 Público Alvo

Em decorrência do sistema previdenciário, o número de aposentados jovens tem aumento significativamente. No Brasil, temos aposentados com idade de 45 anos, pessoas que ainda podem contribuir com a sociedade e que são ativas física e intelectualmente. Desta forma, o público alvo do PPA deverá ser selecionado não de

forma emergencial, mas preventiva, com caráter de sensibilização para o pós-aposentadoria.

Na opinião de FRANÇA[98]:

> A adoção do critério - limite do tempo para a aposentadoria – para seleção da clientela poderá variar de comunidade em comunidade, devendo ser dimensionado o número de pessoas que trabalham com idade acima de 55 anos, a disponibilidade da equipe, os recursos e as estratégias a serem priorizadas no PPA. A adoção de um limite mínimo e máximo de participantes deverá ser estabelecida pela equipe responsável pelo programa, sendo esse limite reavaliado à medida que os primeiros resultados forem registrados.

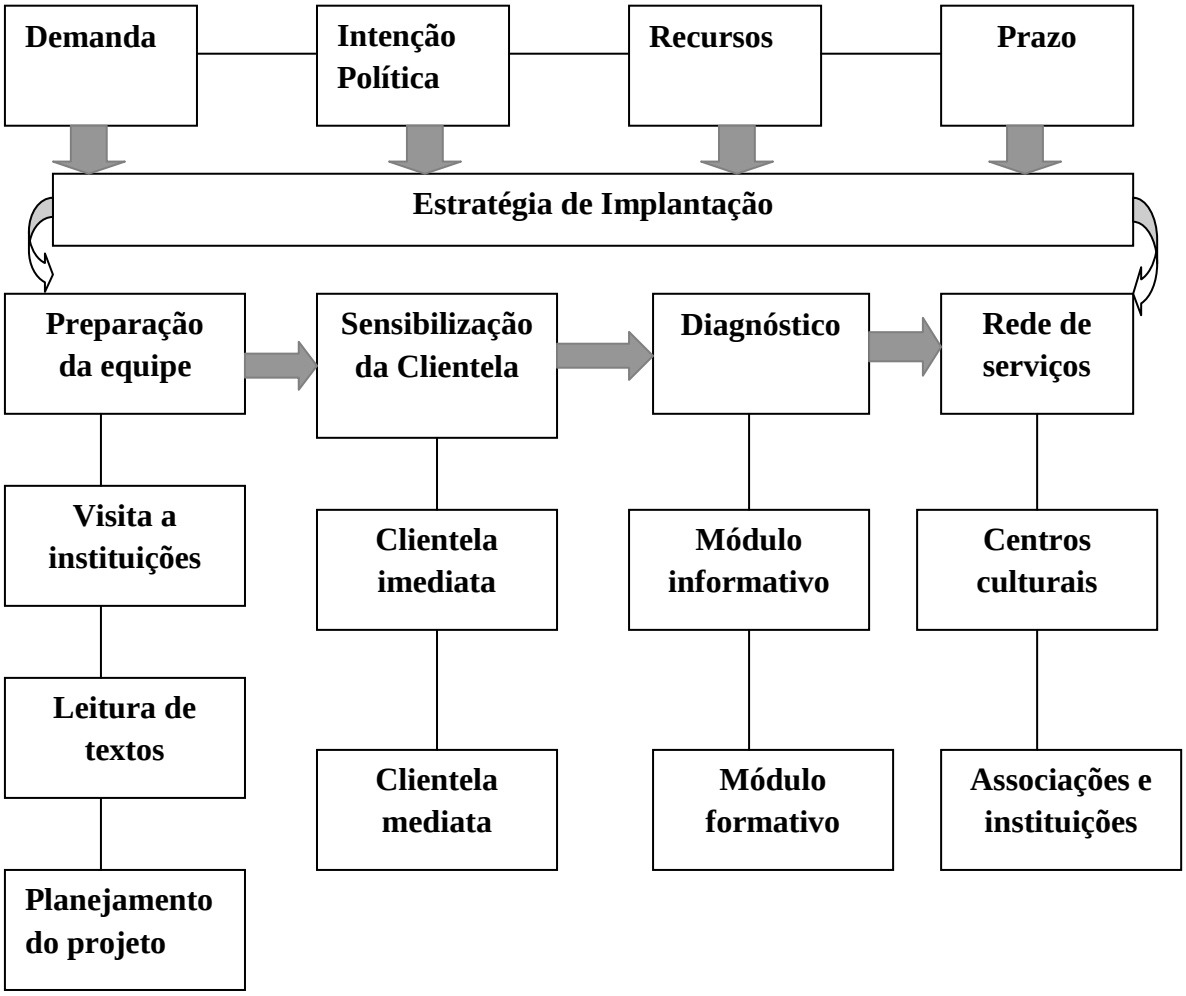
O PPA deve ter uma previsão de participação de pelo menos cinco anos, levando-se em conta neste período o tempo destinado para a sensibilização e informação dos candidatos a aposentadoria.

O Público alvo, a princípio é dos servidores que estão aptos à pré-aposentadoria, ou seja, aqueles que faltam, no mínimo, dois anos para se aposentar. Entretanto, por ser um programa de sensibilização, deve se ter em mente um período maior para estimular e até mesmo preparar o servidor para a inatividade.

5.8 Estratégias

Um plano de ação para ser implantado necessita de estratégias que possibilitem visualizar os modos operacionais.

[98]FRANÇA, 2002, p. 45.



A primeira parte da estratégia diz respeito à demanda. Neste item devem-se verificar os dados da comunidade que evidenciem a necessidade de um programa de preparação para a aposentadoria. Este é momento de mapeamento dos possíveis clientes do PPA.

O item intenção política visa obter parceria com outras instituições governamentais e não-governamentais para o programa, tais como Unimed, Eletronorte, Tribunal Regional Eleitoral, Sistema "S", dentre outros, para apoiar e colaborar com a implantação do PPA.

É importante verificar os recursos que deverão ser utilizados para o programa, dentre os quais se podem listar os profissionais que irão coordenar o programa; os recursos financeiros; e recursos físicos.

O programa deve ter um prazo determinado para ser concluído, de acordo com as estratégias que serão adotadas no PPA, observando-se o cronograma disposto no tópico descrição das atividades. O prazo será estipulado conforme as atividades planejadas, podendo-se estipular um período de cinco anos, durante os qual será implantado e operacionalizado o programa.

Analisados estes itens, parte-se para a estratégia de implantação, momento em que se vai realmente dar vida ao PPA.

O primeiro momento desta segunda fase consiste na montagem da equipe, escolhendo os seus coordenadores. Importante ressaltar que a coordenação da equipe deverá ficar com os profissionais da área de psicologia ou serviço social, que tenham disponibilidade de tempo para desenvolver o programa nos seus cinco anos.

Escolhida a coordenação do PPA, segue-se para a organização da equipe e a integração dos seus membros com o programa, posto que sua implantação só será efetivada após os estudos feitos pela equipe multidisciplinar ao conteúdo com as devidas ressalvas e a adaptações.

Define-se a atuação de cada profissional envolvido no programa para evitar-se a superposição, bem como o estabelecimento do número mínimo e máximo da clientela a ser formada em função da equipe estruturada. A equipe deverá valorizar e respeitar as histórias da clientela, suas limitações e as diferenças individuais.

FRANÇA[99] ensina que a equipe deve trabalhar com parcerias com outras instituições, de acordo com o que for estabelecido nas estratégias e conteúdos a serem adotados, ressaltando-se os seguintes momentos: - divulgação - a equipe poderá tentar trabalhar

[99] FRANÇA, 2002, p. 40.

em conjunto com um técnico de marketing e/ou desenho industrial para a realização de folhetos, bem como um assessor de comunicação (se disponível) para a promoção do PPA na mídia; - etapa de sensibilização - deverá ser convidado um profissional experiente na área de PPA para discorrer a respeito dos motivos das pessoas planejarem sua aposentadoria, seguido do coordenador do projeto que apresentará os objetivos e as linhas gerais do programa; - módulos informativos e formativos – convidar profissionais e/ou facilitadores especializados nas temáticas a serem abordadas; e - etapa de acompanhamento e avaliação.

Destaca-se que a equipe tem por escopo facilitar o planejamento para a aposentadoria e não fazer psicoterapia de grupo com os candidatos a pré-aposentadoria, ocorrendo esta hipótese o servidor deverá ser encaminhado para o serviço psicossocial.

Em seguida deve ser implementada a etapa do diagnóstico que tem por papel definir dados demográficos e sociais da clientela, bem como conhecer as suas aspirações e as prioridades estabelecidas em relação aos seguintes conteúdos: aspecto econômico, a promoção da saúde, os estreitamentos nos relacionamentos (familiares, afetivos e sociais), a descoberta ou a intensificação de hobbies e do lazer, as oportunidades de aprendizagem e de desenvolvimento cultural, até a continuidade da participação laborativa, seja ela de cunho voluntário ou mesmo de complementação de renda. Esses aspectos deverão ser analisados em conjunto e inseridos na base dos conteúdos para o módulo informativo e para o módulo formativo do programa.[100]

O diagnóstico é um dos instrumentos mais importantes do trabalho, pois sua análise deverá nortear todo o planejamento, desde estratégias de implantação, aos conteúdos do programa, a sua operacionalização até a avaliação do programa.

Próximo passo consiste na construção dos módulos informativo e formativo do programa. O módulo informativo, como o próprio nome diz é o momento em que a clientela terá oportunidade de assistir palestras ou seminários com profissionais de áreas diversas, de acordo com o levantamento feito no diagnóstico.

[100] FRANÇA, 2002, p. 42.

Eis alguns exemplos de informações que podem ser disponibilizados ao grupo:

- - aspectos legais e previdenciários;
- - investimentos;
- - saúde (fatores médicos, odontológicos, nutricionais, farmacêuticos e alternativos);
- - aspectos comportamentais e relacionamento afetivo-sexual,
- - familiar e social; e
- - aspectos culturais e de lazer.

O módulo seguinte é o formativo e implica sessões de trabalho de grupo, com uma duração mais extensa do que o observado nas palestras, devendo ser aprofundado um determinado tópico em subgrupos, que por sua vez serão organizados em função do interesse comum levantado no diagnóstico.

Esse módulo poderá ser organizado com uma sistemática de periodicidade como, por exemplo: uma sessão de duas horas, uma ou duas vezes por mês ou nos finais de semana, através de seminários. A duração desse módulo pode ser de 1 a 2 anos, conforme a dinâmica dos grupos e as temáticas escolhidas.

Os resultados obtidos pelo diagnóstico poderão ser desenvolvidos nos módulos formativos.

A última etapa do programa consiste na rede de serviços que podem ser oferecidos aos aposentados, caso tenham interesse de continuar a trabalhar, seja o trabalho com renda ou não, conforme escreve FRANÇA:

> O aproveitamento da mão-de-obra mais velha adotado pelas empresas leva a crer que o trinômio escola-trabalho-aposentadoria não precisa seguir necessariamente esta seqüência. Os indivíduos podem se aposentar, voltar a estudar e reingressar no mercado de trabalho. Da mesma forma que o reengajamento não precisa acontecer exatamente através de atividades anteriormente desenvolvidas; ele pode ocorrer através de interesses pendentes ou mesmo da descoberta de novos horizontes. [101]

[101] FRANÇA, 2002, p. 42.

CONCLUSÃO

Já existem estudos que dizem que o número de idosos será de 22 milhões no ano de 2025. Isso tornará o país o primeiro em população idosa na América Latina e o sexto no mundo.

Esse aumento de longevidade, porém, é uma conquista que vem acompanhada de exigências e desafios que precisam ser contemplados pela família, sociedade e poder público.

Viver mais tempo é importante, mas isso pode se transformar em sofrimento para os idosos, quando esse acréscimo de idade resulta num sensível rebaixamento de sua qualidade de vida, o que infelizmente é um fato comum hoje em dia.

As implicações no envelhecimento ultrapassam as fronteiras da casa do idoso e chegam aos programas sociais. Empresas como SESC, Petrobrás, tem dado grande importância a questão da inatividade. Neste contexto, buscou-se elaborar um projeto de implantação de programa de aposentadoria, PPA, no Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia, objetivando abordar este assunto com os pré-aposentados da instituição que não tiveram a oportunidade de se beneficiar com o planejamento do seu futuro que agora se coloca tão imediato.

O programa de preparação para a aposentadoria possui especial relevância para o servidor, mas a instituição, ao ajudar seus servidores a aumentar seus conhecimentos e a tomar decisões em relação ao futuro, investe também nela própria, pois se preocupa com seus funcionários e contribui para prevenção de males decorrentes do período pós-aposentadoria.

A criação de condições para que o servidor realize seu planejamento e se prepare para as mudanças que surgirão com a aposentadoria, beneficia a organização tanto em relação à sua imagem e atuação social, como o seu produto terá maior repercussão comercial, além de se tornar mais competitiva e atraente diante do mercado de trabalho.

Em alguns países, como a Nova Zelândia, o planejamento da aposentadoria é realizado por empresas de consultoria contratadas para gerir a implantação do PPA. A empresa que adota um programa de preparação para a aposentadoria atua junto à comunidade, proporciona a inserção do pré-aposentado num meio social que, apesar de fazer parte dele, ainda não sabe como participar, pois na vida do aposentado tudo é novo.

O mercado de entretenimentos para idosos tem crescido nos últimos tempos. Profissionais começaram a se especializar, empresas passaram a contratar idosos. Começaram a surgir opções das mais variadas para o público aposentado. Lazer e trabalho voluntário têm sido as opções mais vistas para eles, mesmo numa sociedade que valoriza o trabalho e o lazer é visto como coisa sem importância. Entretanto, o lazer é uma valiosa válvula de escape ao trabalho. O trabalho voluntário ajuda a ocupar o tempo.

Há ainda para os aposentados a opção de montar um negócio, neste caso é fundamental que o futuro prestador de serviços esteja em contato permanente com instituições de assessoramento empresarial e com a comunidade onde pretende se estabelecer, mesmo que suas opções não sejam de investimento com risco, a orientação profissional é de grande valia.

O grupo de aposentados após ingressar no PPA pode ajudar outro que está a caminho da aposentadoria, tornando-as mais conscientes desta nova realidade, além de ser uma maneira de fazer amizades fora da esfera profissional.

O cuidado com os nossos idosos é uma questão relevante de direitos humanos, uma vez que é grande a violação dos direitos nesse seguimento da população. Regras, programas, serviços e ações específicas aos idosos são instrumentos para que a cidadania seja efetivamente respeitada, ensejando a efetivação da dignidade dada pela instituição aos seus servidores, mediante o PPA como um programa de inclusão social.

BIBLIOGRAFIA

ALBOM, Mitch. A última grande lição: O sentido da vida. Rio de Janeiro: Sextante, 1998.

ALBORNOZ, S. O que é o trabalho. São Paulo: Brasiliense 5 ed. ,1992.

ARANHA, M. L. de A; MARTINS, M. H. P. Filosofando: Introdução a Filosofia. 2. ed., São Paulo: Moderna Ltda.1995.

ARAÚJO, Thaiza. Aposentadoria: mudança de vida. Disponível em: <http://vitrinemt.blogspot.com/2008/01/aposentadoria-mudana-de-vida.html>.

BARRO,S Andréia. Começar de novo. Disponível em: <http://www.acessa.com/vestibular/arquivo/carreira/2005/11/11-aposentados>.

BELAS, Ângela de O. Dinâmica demográfica baiana: tendências gerais e diferenciações internas. In: SUPERINTENDÊNCIA DE ESTUDOS ECONÔMICOS E SOCIAIS DA BAHIA. Bahia 2000. Salvador: SEI, 1999.

BIBLÍA. Português. Bíblia Sagrada. Gênesis, 3:17-9. Tradução João Ferreira de Almeida. Santo André:Geográfica editora, 2005.

BOTH, A. Identidade Existencial na Velhice. Mediações do Estado e da Universidade. Passo Fundo: UPF, 2000.

BULLA, Leonia Capaverde; KAEFER, Carin Otilia. Trabalho e aposentadoria: as repercussões sociais na vida do idoso aposentado.

BUENO, Silveira. Minidicionário da Língua Portuguesa. São Paulo: Editora FTD. 2000.

CONTE, A. A. Qualidade de vida no trabalho. Revista Fae Business, 2003.

BEAUVOIR, Simone de. A Velhice. 5ªed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1990.

CÍCERO, M. T. (103-43 aC). Saber envelhecer e a amizade. Trad. Paulo Neves. Porto Alegre: L&PM, 1999.

CORDI, C. et al. Para Filosofar.3. ed. São Paulo: Scipione Ltda.1997.

CABRAL, A. e NICK,E. Dicionário Técnico de Psicologia**.**São Paulo: Cultrix, 2000.

DEBETIR, Emiliana; MONTEIRO, Luiz Antonio dos Santos. **Título do Trabalho:** Qualidade de Vida e Preparação para a Aposentadoria na Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em:< http://anpad.org.br/enanpad/1999/dwn/enanpad1999-rh-12.pdf>.

DEJOURS C. O fator humano. Rio de Janeiro; Fundação Getúlio Vargas, 1997.

DRUCKER, P. Introdução à Administração. São Paulo: Pioneira Thomson Learning,1998.

ESTATUTO DO IDOSO. Lei Federal nº 10.741, de 01 de outubro de 2003.

ERIKSON, E. Infância e Sociedade. Trad. Gildásio Amado. 2. Ed. Rio de Janeiro: Zahar,

ETULAIN, C. R.. Trabalho: Mal com ele, pior sem ele. Disponível em:<http://64.233.169.104/search?q=cache:7VwZK7UbUowJ:www.unifae.br/publicacoes/pdf/IIseminario/organizacoes/organiacoes_17.pdf+%2Btrabalho+%2Bsociedade+%2Bmoderna&hl=pt-BR&ct=clnk&cd=1&gl=br>.

FERREIRA, A. Antonio, REIS, Ana C. F. e PEREIRA, Maria I. Gestão Empresarial: de Taylor aos nossos dias. Evolução e Tendências da Moderna Administração de Empresas. São Paulo: Editora Pioneira, 1999.

FRANÇA, Lúcia (a). Preparação para a aposentadoria: desafios a enfrentar. In Terceira Idade: Alternativas para uma sociedade em transição. Org. Renato Veras. Editora Relume Dumará/UnATI, 1999.

FRANÇA, A C. Limongi. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras, Revista Brasileira de Medicina Psicossomática. Rio de Janeiro, vol. 1, n. 2, p. 79-83, abr./mai./jun. 1997.

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

FRAIMAN, A. P. Coisas da idade. São Paulo: Gente ,1995.

GOLDFARB, D. C. Envelhecer...certamente. Em: GOLDFARB, D. C. Corpo, tempo e envelhecimento. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.

GRANATO, Alice. O Planeta Grisalho. Edição 10 mar. São Paulo: Veja, 1999.

HARDES, Heins-Dieter; MALL, Judith. Perspectivas de laborales de los trabajadores de edad: uma comparación intrnacional. Revista Internacional de Seguridad Social, n. 4, 1993.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. ***Perfil dos idosos responsáveis pelos domicílios no Brasil.*** Estudos e Pesquisas: Informação Demográfica, 2002. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 26 jun 2008.

JESUS, Damásio de. Estatuto do idoso: Lei 10.741/2003: aspectos civis e administrativos. Coord. Damásio de Jesus. São Paulo: Damásio de Jesus, 2005.

KRUEL, Luiz Fernando M. Necessidades e Restrições do Idoso. Disponível em < http://www.cdof.com.br/idosos1.htm#at>. Acesso em: 16 mai. 2008.

LEDANSEUR, Y. O Envelhecimento e a Morte. Trad. Motta. Paris (s/d).

LEITE, Celso Barroso. O Século da Aposentadoria. São Paulo: Ed. LTr, 1993.

LENOIR, R. O objeto sociológico e problema social. In: MERLLIÉ, D. et al. Iniciação à prática sociológica. Petrópolis-RJ: Vozes, 1998.

LESSA, I. Epidemiologia das doenças crônicas não-trasnmissíveis versus terceira idade. In: O adulto brasileiro e as doenças da modernidade: epidemiologia das doenças crônicas não –transmissíveis**.** (I. Lessa) São Paulo-Rio de Janeiro: Hucitec: Abrasco, 1998.

LEVY, H. Disponível em:<http://www.sescsp.org.br/sesc/revista_link_home.cfm?Edicao_Id=63&breadcrumb=2&tipo=3..

LINARI, Julia Aparecida. Aposentadoria: recomeço de uma nova vida, crise ou oportunidade? Disponível em: < http://www.portaldoenvelhecimento.net/pforum/camt2.htm>.

LUFT, Lya. Perdas e Ganhos. Rio de Janeiro: Record, 2006.

MAGALHÃES, Dirceu. A invenção social da velhice. Rio de Janeiro: Editora Papagaio, 1989.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. Direito dos Idosos. São Paulo: Ed. LTr, 1997.

MARTINS DE SÁ, J. L. Gerontologia e interdisciplinaridade: fundamentos epistemológicos. In: NERI, A. L.; DEBERT, G. (orgs.) Velhice e sociedade. Campinas, SP: Papirus, 1999.

MARX, K. O Capital: crítica da economia política. v.1. São Paulo: Abril Cultural, 1989.

MENEZES, A. K. Caminhos do Envelhecer. Rio de Janeiro: Revinter, 1994.

MESSY, Jack. A pessoa idosa não existe. Uma abordagem psicanalítica da velhice. São Paulo: Aleph, 1999.

MONTANHOLI, LL *et all*. Ensino sobre idoso e gerontologia: visão do discente de enfermagem no Estado de Minas Gerais. Texto e Contexto. Enferm. Florianópolis, 2006.

MORAGAS, Ricardo Moragas. Gerontologia social: envelhecimento e qualidade de vida. São Paulo: Paulinas, 1997.

MORI, Marcos Massanobu. Aposentadoria e Trabalho: investigação sobre a (re)inserção do idoso no mercado de trabalho. São Paulo: M. Mori, 2006.

MUNIZ, José Artur. PPA: Programa de preparação para o amanhã. Disponível em: <>.

NERI, Anita Liberalesso. O Fruto dá sementes: processos de amadurecimento e envelhecimento. In: Maturidade e Velhice: Trajetórias individuais e socioculturais. Campinas, SP: Papirus. 2001.

_____ Psicologia do Envelhecimento. Campinas. São Paulo: Papirus, 1995.

_____. Idosos no Brasil: Vivências, desafios e expectativas na terceira idade**.** São Paulo, SP: Co-edição Fundação Perseu Abramo e Edições SESC SP, 2007.

_____. Qualidade de vida e idade madura. Campinas,SP: Papirus, 1993.

_____. Envelhecimento e Qualidade de Vida na Mulher**.** Artigo publicado no 2° Congresso Paulista de Geriatria e Gerontologia, www.alzheimer.med.br/mulher.pdf, em 2001, acessado em 01.11.2006.

NÉRI, A. L. CACHIONI & FREIRE, S. A. E por Falar em Boa Velhice. São Paulo: Papiros, 2000.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Plano de ação internacional para o envelhecimento**.** Brasília: Secretaria Especial de Direitos Humanos, 2003.

PERESTELHO, D. Aspectos Psicológicos do Envelhecimento. Cadernos de Pesquisa. Rio de Janeiro, Centro de Reumatologia da Faculdade de Medicina da Universidade do Rio de Janeiro, 1979.

RAPOSO, P. Terceira idade: Envelheça com dignidade. Belém,1993.

RODRIGUES, Marcus V. C. Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis: Editora Vozes, 1999.

ROOSITER, Dácio Rijo. O Processo de Aposentadoria e seus Efeitos. Disponível em:< http://www.tce.pe.gov.br/astec/perguntas_e_respostas_dacio_rijo_rossiter_processo_aposentadoria.htm>.

SALGADO, M. A. Velhice, Uma nova questão social. São Paulo, SESC-CETI, 1982.

SANTOS, G. A . O envelhecimento bem sucedido. 31/08/2000. disponível em:< http://www.webcanal.com.br/colunas/comportamento/cpto8.htm>.

SANTOS, Maria de Fátima Souza de. Identidade e aposentadoria. São Paulo: EPU, 1990.

SANTANA, J. A. Do peso e da leveza: sobre a velhice. Revista da UFG, Vol. 5, No. 2, dez 2003. Disponível em: <www.proec.ufg.br>.

SARTRE, Jean Paul. Crítica da razão dialética.

SECRETARIA ESPECIAL DOS DIREITOS HUMANOS. Plano de ação internacional sobre o envelhecimento. Organização das Nações Unidas. Trad. de Arlene Santos. Brasília: SEDH, 2003.

SERRANO, D. P. (s.d.). *Portal do Marketing*. Acesso em 02 de 07 de 2008, disponível em Teoria de Maslow: http://www.portaldomarketing.com.br/Artigos/maslow.htm

SOARES, Dulce Helena Penna *et all*. APOSENTA-AÇÃO: programa de preparação para aposentadoria. Disponível em: <http://www6.ufrgs.br/seer/ojs/index.php/RevEnvelhecer/article/viewFile/4984/2853>.

SCHELP, D. A ditadura dos jovens. Veja, São Paulo, 18 ago. 2004. Edição 1.876, ano 37. n. 33.

STAURT-HAMILTON, Ian. A psicologia do envelhecimento: uma introdução. 3 ed. Porto TELFORD, W. E. & SAWREY, M. J. O Indivíduo Excepcional. Rio de Janeiro, Ed. Zahar, 1983

ZANELLI, José Carlos. O Programa de preparação para aposentadoria como um processo de intervenção ao final de uma carreira. Revista de Ciências Humanas, Ed. Esp. Temática, 2000.

TELLES, Stella Maria Barberada. Idoso: família, trabalho e previdência. Campinas, 2003, 233 f. Tese (Doutorado em Demografia) – Departamento de Ciências Sociais do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas.

TEIXEIRA, Solange Maria. Envelhecimento do trabalhador no tempo do capital: problemática social e as tendências das formas de proteção social na sociedade brasileira contemporânea. São Luís, 2006, 255 f. Tese (Doutorado em Políticas Públicas) - Políticas Públicas da Universidade Federal do Maranhão.

VIANA, M. G. Psicologia da Maturidade e da Velhice. Lisboa, Ed. Porto Ltda, 1970.

VIORST, Judith. Perdas necessárias. 24 ed. São Paulo: Melhoramentos, 2005.

SOARES, Dulce Helena Penna *et all*. APOSENTA-AÇÃO: programa de preparação para aposentadoria. Disponível em: <http://www6.ufrgs.br/seer/ojs/index.php/RevEnvelhecer/article/viewFile/4984/2853>.

ZACHARIAS, Silvia T. Refletindo Sobre a Terceira Idade. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/3idade/ Refletindo_Idade.html>.

WOOD JR. Thomaz. Gestão Empresarial, o Fato Humano**.** São Paulo. Ed. Atlas.