

Mônica Valduga Teixeira Conceição

**ENCARANDO A VIDA NA APOSENTADORIA: IMPLICAÇÕES
DA APOSENTADORIA NA PERSPECTIVA DOS TRABALHADORES
E DOS DIRIGENTES DO GRUPO HOSPITALAR CONCEIÇÃO/RS**

Projeto de Pesquisa submetido ao Curso de
Especialização em Informação Científica e
Tecnológica em Saúde para obtenção do título de
Especialista em Informação Científica e Tecnológica
em Saúde.

Orientadora: Lisiane Boer Possa

Porto Alegre

2008

SUMÁRIO

RESUMO.....	3
INTRODUÇÃO.....	4
2 OBJETIVOS.....	8
2.1 Objetivo Geral.....	8
2.2 Objetivos Específicos.....	8
3 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	9
3.1 Aposentadoria: conceitos e significações.....	9
3.2 Envelhecimento.....	10
3.3 Trabalho e ócio.....	11
3.4 Trabalho, aposentadoria e as organizações.....	14
4 METODOLOGIA.....	19
4.1 Estratégia de pesquisa.....	19
4.2 Técnica e instrumentos para coleta, processamento e análise dos dados.....	19
4.3 Amostragem e sujeitos da pesquisa.....	21
4.4 Divulgação dos resultados.....	23
5 ASPECTOS ÉTICOS.....	24
6 CRONOGRAMA.....	25
7 ORÇAMENTO.....	26
REFERÊNCIAS.....	27
APÊNDICES.....	30

RESUMO

A produção de informações e inovações na gestão de pessoas e do trabalho nas organizações de saúde apresenta-se como um desafio para o Sistema Único de Saúde. Considerando que a expectativa de vida da população brasileira está aumentando, o tema aposentadoria, objeto deste trabalho desenvolvido no Curso de Informação Científica e Tecnológica em Saúde (parceria CICT/Fundação Oswaldo Cruz com Grupo Hospitalar Conceição), encontra-se em pauta. Este projeto pretende investigar as implicações do processo de aposentadoria do GHC em Porto Alegre, Rio Grande do Sul, na perspectiva dos trabalhadores e dos dirigentes da organização, caracterizar os trabalhadores aposentados no ano de 2007, investigar os aspectos positivos e negativos do processo de aposentadoria e as implicações para a organização da manutenção ou desligamento destes trabalhadores, analisar as implicações da aposentadoria para os trabalhadores considerando as especificidades de idade, sexo, escolaridade, categorias profissionais e setores, identificar as dimensões e as variáveis que impactam o processo de aposentadoria e criar tecnologia para monitorar as implicações da aposentadoria para os trabalhadores e dirigentes do GHC. Será um estudo de caso exploratório descritivo visando obter a familiarização com o fenômeno a ser investigado, descrever as características da população da pesquisa e o processo de aposentadoria. Para a coleta de dados serão utilizados como instrumentos, dados secundários, questionários auto-aplicáveis e entrevistas semi-estruturadas. Para o processamento e análise dos dados serão utilizadas técnicas quali quantitativas. A sistematização das informações possibilita a compreensão das implicações do processo de aposentadoria para o desenvolvimento de uma política institucional que atenda as especificidades dos indivíduos, sejam eles trabalhadores ou dirigentes, elevando ainda mais a visão do GHC para a sociedade, qualificando as relações internas de trabalho, possibilitando que não ocorra a descontinuidade e a perda de qualidade de seus serviços quando do afastamento dos trabalhadores, enfim, minimizando os impactos negativos da aposentadoria.

INTRODUÇÃO

Considerando que a expectativa de vida da população brasileira está aumentando, o tema dessa pesquisa encontra-se em pauta em muitas organizações e na sociedade. Muitas são as nuances apresentadas pelo processo de aposentadoria aos trabalhadores e às organizações. Mais especificamente, este trabalho, pretende a partir da estratégia de estudo de caso exploratório descritivo, investigar as implicações da aposentadoria para os trabalhadores e para os dirigentes no Grupo Hospitalar Conceição (GHC).

As organizações são processos sociais, locais das ações sociais dos indivíduos. As organizações são objetos da realidade e também representação ou discurso teórico. Os meios de representação, o que é salientado ou ignorado, não são atributos da organização, mas das representações que dela se fazem (CLEGG e HARDY, 2006, p. 32 e 33).

Cabe destacar, que apesar de considerar que a organização é muito mais que seus dirigentes, nesse trabalho o interesse organizacional, no sentido das regras e normas necessárias para o funcionamento do hospital, será verificado a partir da posição dos dirigentes formais do GHC.

A aposentadoria é o direito garantido aos trabalhadores brasileiros pela previdência social. Após um limite de idade ou determinado tempo de serviço definidos em lei, os trabalhadores tem o direito a receberem os recursos da aposentadoria para garantirem sua sobrevivência. Os trabalhadores que já cumpriram com esse requisito e aposentaram-se é que é o objeto dessa pesquisa.

A aposentadoria por invalidez, é o processo de afastamento do trabalho, quando os indivíduos não se encontram aptos para o desenvolvimento de suas atividades. No GHC esse processo se dá pelo afastamento do trabalho por tempo indeterminado e por visitas regulares ao Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS) que indicará o retorno ou não dos profissionais a organização. Nesse sentido, os aposentados por invalidez não serão incluídos nesta pesquisa, pois este tipo de aposentadoria pode não ser permanente na medida em que os trabalhadores poderão receber alta do INSS e retornar as suas atividades laborativas, e também porque esse tipo de aposentadoria não é previsível como o anterior.

Em 2002, o GHC ensaiou uma política de desvinculação dos trabalhadores aposentados por tempo de serviço e por idade por meio de um programa denominado PIDA/GHC (Programa de Incentivo ao Desligamento de Aposentados) com o objetivo de colocar a disposição desses trabalhadores a oportunidade de desligamento do emprego com

certa vantagem pecuniária por ocasião da rescisão de contrato. Mas este programa não foi realizado demonstrando que o processo de aposentadoria, em especial a manutenção ou desligamento de trabalhadores aposentados no GHC é um tema relevante e frequentemente pautado na organização, para o qual não se estabeleceu uma política que responda as expectativas dos trabalhadores e dos dirigentes do GHC.

A política nacional do idoso Lei 8842, de 4 de janeiro de 1994 reforça a importância de que a aposentadoria seja objeto de intervenção institucional pois tem por objetivo assegurar os direitos sociais do idoso, criando condições para promover sua autonomia, integração e participação efetiva na sociedade e descreve em seu capítulo IV que os setores públicos e privados devem criar e estimular a manutenção de Programas de Preparação para a Aposentadoria com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento.(BRASIL, 1994)

Observa-se que várias organizações estão implantando Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA's) para promover e oportunizar aos trabalhadores a reflexão sobre esse processo buscando a integração do trabalhador com a comunidade externa para terem a continuação de uma vida ativa após o seu desligamento. Ao mesmo tempo há a necessidade de a organização estar preparada para as implicações que trazem o desligamento dos trabalhadores.

O Relatório Social realizado a cada ano no GHC demonstra que esta é uma organização que está passando por diversas mudanças nos aspectos: institucional, da atenção à saúde, sócio-comunitário, ensino, pesquisa, laboral e ambiental, desenvolvendo projetos que visam consolidar melhorias para a população atendida e para os trabalhadores (BRASIL, 2005, p. 43).

Nesse sentido, compreender as implicações do processo de aposentadoria poderá auxiliar no desenvolvimento de uma política institucional que atenda as especificidades dos indivíduos, sejam eles trabalhadores ou dirigentes, quanto a essa temática, elevando ainda mais a visão do GHC para a sociedade, qualificando as relações internas de trabalho, possibilitando que não ocorra a descontinuidade e a perda de qualidade de seus serviços quando do afastamento dos trabalhadores, enfim, minimizando os impactos negativos da aposentadoria.

Esta pesquisa parte do pressuposto que a aposentadoria tem implicações positivas e negativas tanto para os trabalhadores quanto para os dirigentes da organização, nesse sentido, é necessário que estas sejam identificadas.

Para os trabalhadores tem-se como hipótese que a aposentadoria apresenta-se como uma fase de transição que implica em várias mudanças em suas vidas, como a troca de hábitos cotidianos e afastamento do trabalho formal e que essas mudanças podem afetar a dinâmica familiar e social dos trabalhadores. É nesta fase que os indivíduos devem fazer um replanejamento de vida, avaliando seu estado de saúde, interesses, aspirações, características de personalidade, a qualidade dos relacionamentos extra-profissionais com a família e os amigos e também a infra-estrutura de sobrevivência.

A aposentadoria como processo de mudança, pode ser compreendida pelos indivíduos como problema na medida em que ocorre a perda do status social, a redução da renda, a ruptura das relações sociais com os colegas de trabalho e as más condições de saúde. Para outros a aposentadoria pode ser vista como um prêmio em que os indivíduos terão um relacionamento familiar intenso e poderão realizar projetos pendentes utilizando o tempo livre.

No GHC, em especial, a diminuição da remuneração parece ser relevante para explicar as implicações do desligamento a partir da aposentadoria para os trabalhadores, pois aqueles com muito tempo de serviço recebem salários mais altos em função dos anuênios/quinqüênios¹, tendo perda de remuneração quando da aposentadoria.

Nesse sentido, identificar como os trabalhadores do GHC vivenciam esse processo é fundamental para a organização de programas e políticas institucionais que respondam as suas necessidades.

Por outro lado, na perspectiva dos dirigentes, as hipóteses identificadas sobre as implicações da aposentadoria são que, esta pode significar a possibilidade de substituir os profissionais aposentados por outros mais jovens e com menor remuneração. Esse processo pode ser apontado como dispositivo para dinamizar os processos de trabalho e diminuir custos.

Outra hipótese é que com o passar dos anos de serviço e com o avanço da idade, a saúde dos profissionais se torna frágil, as consultas a especialistas aumentam, o absenteísmo torna-se mais freqüente diminuindo a produtividade, portanto esses fatores poderiam sinalizar o interesse organizacional em substituir esses profissionais por outros.

¹ Termo utilizado no Grupo Hospitalar Conceição para beneficiar os profissionais com 5% a mais na remuneração a cada cinco anos trabalhados.

Há que ser verificada a possibilidade de que a aposentadoria desses trabalhadores traga prejuízos para a organização. Os seus conhecimentos e experiências profissionais adquiridas durante anos são “perdidos” quando do seu desligamento, juntamente com a memória, a cultura e a identidade da organização.

Essas são hipóteses que apontam para interesses diversos e implicações diferentes da aposentadoria na perspectiva dos trabalhadores e dos dirigentes da organização. Sinalizam a importância de se investigar essa temática e verificar essas hipóteses por meio de informações científicas. Dessa forma, identificar as implicações desse processo para produzir políticas no GHC que possam responder as expectativas dos atores envolvidos.

Um Programa de Preparação para a Aposentadoria para a realidade do GHC poderia ser uma tecnologia gerada, a partir desse estudo, que utilizaria os saberes estruturados de vários profissionais da saúde juntamente com as experiências aqui identificadas, resultando em uma política institucional com o objetivo de trazer benefícios para os trabalhadores e para a organização.

Considerando que o processo de aposentadoria por tempo de serviço e por idade pode ser visto pelas pessoas como uma fase de expectativas favoráveis ou como um período negativo é preciso perguntar: O que pensam os trabalhadores aposentados e os dirigentes sobre o processo de aposentadoria? Quais as implicações para os trabalhadores e para a organização? Quais as motivações dos trabalhadores e as implicações para a organização do desligamento ou manutenção dos trabalhadores aposentados?

Esta é a problemática que este projeto de pesquisa pretende responder. Nesse sentido, serão apresentados os objetivos gerais e específicos da pesquisa, o referencial teórico que contextualiza o tema da aposentadoria no Brasil e no GHC, explicitando os principais conceitos utilizados e os aspectos metodológicos que orientarão a pesquisa.

2 OBJETIVOS:

2.1 Objetivo Geral:

- Investigar as implicações do processo de aposentadoria do GHC na perspectiva dos trabalhadores e dos dirigentes da organização

2.2 Objetivos Específicos:

- Caracterizar os trabalhadores aposentados do GHC no ano de 2007
- Investigar os aspectos positivos e negativos do processo de aposentadoria na perspectiva dos trabalhadores e dos dirigentes
- Investigar a motivação dos trabalhadores aposentados para manterem-se ou desligarem-se do GHC
- Identificar as implicações para a organização da manutenção ou desligamento dos trabalhadores aposentados
- Analisar as implicações da aposentadoria para os trabalhadores considerando as especificidades de idade, sexo, escolaridade, categorias profissionais e setores.
- Identificar as dimensões e as variáveis que impactam o processo de aposentadoria para os trabalhadores e dirigentes do GHC
- Criar tecnologia para monitorar as implicações da aposentadoria para os trabalhadores e dirigentes do GHC

3 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

3.1 Aposentadoria: conceitos e significações

A aposentadoria é um marco na vida dos indivíduos, pois implica em transformações nos modos de ser, pensar e agir da coletividade. Um dos fatores apontados quanto a esta temática é que na realidade brasileira a aposentadoria é o resultado de um período de lutas da classe trabalhadora pela garantia do recebimento de remuneração após vários anos de trabalho. Nesse sentido, aposentar significa [...] deixar o serviço ou atividade, conservando o ordenado ou parte dele (HOLANDA, 1993, p. 38).

Segundo Graeff (2001), essa situação torna-se contraditória quando, para alguns indivíduos a expectativa diante aposentadoria é vista como uma recompensa, pois estará liberado de suas obrigações e ao mesmo tempo receberá uma remuneração proveniente da Previdência Social e para outros, terá um caráter negativo, pois a remuneração percebida pela aposentadoria poderá ser menor do que a que recebia quando estava em sua atividade profissional, alterando a sua qualidade de vida.

Nesse sentido, Alves et al. (2006, p.51) afirma que o período da aposentadoria [...] é a perda do papel profissional, porém com este advento ocorre uma reorganização espacial e temporal da vida do sujeito, confrontação com a velhice e momento de reorganização da identidade.

A palavra aposentadoria pode estar ligada à idéia de *recolher-se ao espaço privado* ou de ser um *período de contentamento e de alegria*. Nesse momento pode haver a confrontação com o vazio deixado pelas horas antes dedicadas ao trabalho e o tédio do tempo desocupado, o afastamento ou a perda de relacionamento social com os colegas de trabalho, o medo do ócio, o papel social e a perda do reconhecimento que advinha do trabalho, e ainda, as dificuldades de adaptação com a família em um convívio mais intenso e a chegada da velhice que podem contribuir para um desequilíbrio da sua identidade pessoal. Por outro lado, poderá ser um período de realizações, de novos planejamentos em que os indivíduos poderão ocupar seu tempo com atividades mais prazerosas. Dessa forma, “torna-se patente, então, que a condição de aposentado não está circunscrita somente à questão financeira, mas a todo um conjunto de sentimentos” (GRAEFF,2001, p. 7).

Resumindo as palavras de Graeff (2001, p. 7 e 8), a aposentadoria pode significar nos primeiros tempos uma expectativa de descanso e tempo livre. Mas na medida em que os indivíduos se sentem improdutivos esta expectativa desaparece, dando lugar a ociosidade e a

sensação de desocupação, gerando assim uma baixa auto-estima. Por outro lado, a aposentadoria pode representar uma segunda vida dependendo das habilidades de cada indivíduo. Pode ser vista sob um aspecto positivo na medida em que signifique um novo começo ou sob um aspecto negativo, somente como um fator de sobrevivência. É importante ressaltar que tanto em seu aspecto positivo quanto negativo, é necessário que os indivíduos se preparem para que possam levar suas vidas adiante. O processo de aposentadoria é irreversível, não sendo mais possível retornar ao período anterior, por isso, é muito importante que os indivíduos busquem novas atividades que dêem significado as suas vidas.

Outro aspecto relevante é o fato de que a aposentadoria é um marco referencial entre a maturidade e a velhice. Nesse sentido, os indivíduos devem se preparar para que possam ter uma vida mais saudável em todos os aspectos.

Sendo a aposentadoria um processo social que provoca muitas alterações na vivência dos indivíduos, o contexto de trabalho e de envelhecimento é fundamental para compreender a aposentadoria e suas implicações.

3.2 Envelhecimento

O perfil demográfico brasileiro aponta conforme os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2000), que na população brasileira há a predominância de adultos e idosos em razão das baixas taxas de fecundidade e mortalidade, sobretudo a partir da década de 1980. Nesse contexto, surgem políticas direcionadas para os idosos no Brasil, como por exemplo, a Lei 8842, de 4 de janeiro de 1994 que estabelece o Estatuto do Idoso e o tema da aposentadoria torna-se ainda mais relevante fato esse ilustrado pelas reformas previdenciárias ocorridas na década de 90 do século XX e nos primeiros anos do século XXI. Esse contexto traz novas questões para o processo de envelhecimento e da aposentadoria, pois estes não estão mais exclusivamente relacionados à inatividade das pessoas.

No entanto, a imagem dos idosos está mudando devido ao avanço das tecnologias na área da saúde o que proporciona uma elevação na expectativa de vida. Eles são hoje influenciados por hábitos de vida mais saudáveis e mantêm corpo e mente em harmonia. As pessoas envelhecem de forma heterogênea porque os indivíduos vivem de acordo com seus padrões, normas, expectativas, desejos, valores e princípios. Mas é cada vez mais comum que a aposentadoria não seja acompanhada da incapacidade funcional das pessoas, e,

portanto, que haja possibilidade de aposentar-se, manter-se no trabalho, ou ter uma vida ativa.

Dessa forma, observa-se a criação de programas de terceira idade que proporcionam aos idosos o lazer e a ocupação do tempo livre e são espaços de integração e convívio, onde é possível partilhar os significados da velhice. Também há a concepção, apresentada por alguns autores de que “a pessoa envelhece à medida que abandona seus sonhos e suas aspirações” (ARAÚJO e SALVADORI, 1997, p. 30).

Na civilização oriental, os idosos ocupam lugar de destaque na família e na comunidade, pois são vistos como alguém que possui experiência e sabedoria que foram acumuladas durante os anos e que muito tem a contribuir. São respeitados com dignidade sendo considerado seus limites. Marchi (2002, p. 33), aponta que “Entre os orientais, diz-se ainda que, quando morre um velho, fecha-se uma biblioteca”.

Nesse sentido, para a civilização oriental, os idosos têm muito a contribuir para a sociedade com suas experiências e potencialidades, devem ser respeitados e tratados com dignidade. É esta concepção que originou no Brasil instrumentos normativos de garantia dos direitos dos idosos, em especial a legislação do Estatuto do Idoso (BRASIL, 1994).

O envelhecimento é gradual, natural e progressivo, mas conforme estabelecido por Kaleche, [...] quando as funções começam deteriorar é que os problemas começam a surgir (1987, p. 208). O envelhecimento funcional ou a perda da autonomia tem grande significado na vida das pessoas e está ligado a algum tipo de doença que os indivíduos contraíram no decorrer de sua existência ou por algum acidente que os deixou incapacitados. Sendo assim, a aposentadoria será um direito a ser preservado e que favorecerá a sobrevivência destes indivíduos, proporcionando-lhes as condições para que possam garantir a sua sobrevivência.

O tema envelhecimento está ligado ao processo de vida dos indivíduos que durante sua existência, investiram muito do seu tempo nas atividades diárias do trabalho. Este geralmente é visto como um fator muito importante na vida das pessoas não restando tempo para o lazer ou para a reflexão do momento da aposentadoria.

Nesse sentido, o contexto do trabalho, as concepções que se tem a cerca do mesmo e do ócio, são fundamentais para compreender o processo de aposentadoria.

3.3 Trabalho e ócio

O trabalho como ação dos homens, é considerado na sociedade capitalista um dos aspectos mais importantes para o desenvolvimento e sucesso das organizações. Além disso,

ocupa um lugar de destaque na vida humana, sendo referência para a identidade dos sujeitos. É comum, quando conhecemos uma pessoa que se pergunte “onde você trabalha?” ou “o que você faz?”.

Nas palavras de Alborno, o trabalho tem duas significações: [...] a de realizar uma obra que te expresse, que dê reconhecimento social e permaneça além da tua vida; e a de esforço rotineiro e repetitivo, sem liberdade, de resultado consumível e incômodo inevitável (1988). Na primeira significação, o trabalho é visto como prazeroso, é uma função desempenhada para dar sentido e prazer à vida, propiciando a criatividade. A segunda, é aquela na qual o indivíduo faz o seu trabalho de modo a garantir sua subsistência, sem perspectiva de realização.

Já para Carmo (1992, p. 15), trabalho é [...] toda atividade realizada pelo homem civilizado que transforma a natureza pela inteligência. Realizando essa atividade o homem se transforma, transforma a realidade e estabelece relações sociais. Desta forma o trabalho é visto como liberdade, pois se transformou durante a história em ação produtiva, e para muitos em algo gratificante para sua existência.

Segundo De Masi (2000, p. 322) “na sociedade pós-industrial o trabalho físico, repetitivo, exaustivo, objetivando a máxima eficiência não é mais idolatrado”. A produção de idéias, os desejos, a individualidade, o corpo e a qualidade de vida aparecem no lugar da mecanização do homem. O trabalho, [...] perdeu o papel central que ocupou durante um par de séculos até agora, e que, portanto, a família, a escola e a mídia devem colocar ao lado da atual educação, igualmente séria, com vistas às atividades lúdicas e culturais (DE MASI, 2000, p. 322).

Nesse sentido, o trabalho é proposto não mais como o centro da vida e sim como uma atividade que deve ser complementada com outras. Autores defendem que as pessoas precisam do trabalho como forma de subsistência, mas precisam dedicar-se também ao [...] tempo livre, no lazer, no ócio, na valorização do próprio fim de semana e das próprias férias (DE MASI, 2000, p. 324). Esta visão busca superar a perspectiva capitalista, em que os indivíduos não se reconhecem no trabalho, são vistos apenas como força de trabalho e meros recursos.

De acordo com Mishima et al. (2003,p. 148), o processo de trabalho a partir do referencial marxista é compreendido como,

resultado da combinação do objeto, dos meios/instrumentos e do produto do trabalho. O **objeto de trabalho** é a matéria-prima que será transformada, que para o sapateiro será, por exemplo, o couro, para o trabalhador da saúde será o homem. Os **meios/instrumentos de trabalho** são as ferramentas, representados pelos

conhecimentos utilizados para operar a transformação, e/ ou atender as necessidades presentes na sociedade. [...] O **produto** é o valor criado pelo trabalho. [grifo do autor]

Para essa autora, o trabalho na área da saúde deve ser um processo social que será produzido pelo encontro entre trabalhadores, instrumentos (equipamentos, conhecimentos) que são utilizados para a produção de tecnologias, e os usuários cujo produto é o ato desta prática. Os trabalhadores da saúde devem ser vistos como alguém que tem projetos, intencionalidade e que produz saúde. Devem ser incluídos nos planejamentos e ter autonomia sobre os seus “fazeres”.

Resumindo as palavras de (Mishima et al., 2003). Para que essas práticas de saúde sejam bem sucedidas é importante que o trabalhador sinta-se como **Gente**, se reconhecendo na sua prática, articulando suas ações com as finalidades do trabalho, com suas próprias necessidades e a dos usuários. Os trabalhadores não desempenham suas atividades somente a partir de questões objetivas, tais como, a maneira de fazer e as dimensões técnicas. Colocam em seu trabalho seus desejos, vontades, valores, medos, aflições, ou seja, a subjetividade dos momentos da sua vida. Precisam ser considerados como **gente que cuida de gente**. Esta relação, trabalhador da saúde/usuário é uma troca de convivência onde cada um tem autonomia para exercer o seu modo de agir. Os trabalhadores da saúde expressam a sua orientação que pode ser ou não aceita pelo usuário.

Segundo Mishima, et al. (2003), Recurso humano é gente que trabalha para viver, é **gente que tem seus próprios objetivos** – Os trabalhadores da saúde precisam ter autonomia para pensar em desenvolver suas tarefas em articulação com outros trabalhadores atendendo as necessidades dos usuários. **Recurso humano é gente que se comunica para superar problemas**. Os trabalhadores devem ser capazes de reconhecer os problemas, analisá-los e buscar alternativas para resolvê-los. **Recurso humano é gente que anseia por proporcionar e desfrutar de uma melhor qualidade de vida**. Precisam reconhecer os usuários como pertencentes à mesma espécie e ter prazer no seu trabalho levando em conta a necessidade de aprendizagem contínua. Nesse sentido Mishima et al. (2003, p.143) afirma que:

A participação dos trabalhadores nos processos decisórios dentro das organizações/serviços de saúde, poderia permitir mudanças no sentido de trazeremos para o trabalho em saúde, mais interesse, mais satisfação, possibilitando a construção de projetos que tenham a marca dos trabalhadores e não os conduzam a uma ação mecânica e automática.

Esses fatores evidenciam que novas políticas de recursos humanos devem ser alvo de discussões, para que os trabalhadores sintam-se parte integrante dos processos de trabalho contribuindo para que a saúde passe de produção de procedimentos para produção de cuidados dos usuários não só no sentido biológico, mas em sua complexidade através da construção de autonomia e alteridade.

Nesse sentido, se os trabalhadores da saúde não se sentirem como parte integrante dos processos de trabalho, e se não houver por parte das organizações políticas de transição que dê reconhecimento pelos anos de dedicação, poderão ao término de sua jornada profissional, nesse trabalho que lida com a dor e o sofrimento, ver-se como “recursos” que foram utilizados e que agora poderão ser descartados.

Por esse motivo, as políticas das organizações para o processo de aposentadoria são relevantes e esse é o tema apresentado a seguir.

3.4 Trabalho, aposentadoria e as organizações

Para as organizações o tema envelhecimento e aposentadoria dos trabalhadores têm sido abordados de diferentes formas. Algumas estão usando como estratégia a contratação de pessoas mais jovens objetivando dinamizar e modernizar os processos de trabalho, desligando os de mais idade. Nesse processo, muitas vezes, as organizações perdem a sua memória, sua cultura e identidade. Outras para enfrentar este mesmo desafio, apostam em um planejamento para os próximos anos, em que poderão preparar o trabalhador aposentado para o seu desligamento da organização enquanto treina os mais jovens para que multipliquem a cultura da empresa.

A Constituição Federal de 1988, art. 194 determina que a seguridade social tenha por objetivo a proteção de todos em situações de necessidades, por meio de ações de saúde, previdência e assistência social (BRASIL, 2007).

A aposentadoria é um pagamento mensal vitalício realizado pelo INSS, que substitui a renda dos segurados por motivo de idade, por tempo de contribuição, por invalidez e especial aos indivíduos que contribuíram com a Previdência Social.

Para alguns trabalhadores, como afirma França (2002, p. 21),

a aposentadoria pode não representar uma perda salarial maior do que a realidade de pobreza já vivenciada. Entretanto, à medida que a pessoa envelhece, seus gastos podem ser maiores do que em outras etapas da vida, principalmente aqueles relacionados à manutenção da saúde.

Já para outros trabalhadores, a remuneração recebida pela Previdência social não alcança os mesmos patamares dos tempos em que estava no mercado de trabalho. Esta situação favorece o empobrecimento e a má qualidade de vida.

França (2002, p.21) coloca que:

Uma outra questão sombria a ser inserida nesta discussão é que o Governo alega que não terá meios para continuar pagando as pensões, mesmo nos patamares baixos onde se encontram os limites atuais. Portanto, mais do que nunca, é preciso que trabalhadores se preparem para a manutenção do padrão de vida na aposentadoria.

Dessa forma, muitos trabalhadores para manterem seu padrão de remuneração não têm interesse em se desligar das organizações.

Enquanto questões como essas estão em pauta na sociedade e ainda não foram totalmente resolvidas, será importante que as organizações proporcionem políticas institucionais que favoreçam os trabalhadores quando do seu desligamento. Nesse sentido, [...] grandes empresas inauguram os primeiros planos de complementação de aposentadoria, que serão uma renda complementar a da Previdência Social (FRANÇA, 1999, p. 3). Um plano de aposentadoria complementar pode ser uma opção para que a organização garanta aos trabalhadores um complemento aos proventos recebidos pela Previdência Social com o objetivo de garantir a manutenção do mesmo padrão de vida que adquiriram durante o período de atividade profissional.

Coutrim (2002) afirma que o Movimento dos Aposentados e Pensionistas é resultado da luta desses atores, a partir da década de 80. Segundo ela, o objetivo do movimento,

não se limita a reivindicar a correção e o aumento dos proventos dos aposentados e pensionistas dependentes da Previdência Social. Tem como proposta conscientizar politicamente esta parcela da população na luta pelo fim da segregação geracional e contra o descaso das autoridades diante dos baixos proventos pagos à categoria.

Nos tempos atuais, os idosos estão reivindicando seus direitos a lazer e a educação. O movimento dos aposentados e pensionistas ganhou destaque na mídia firmando-se como categoria e como estabelece Coutrin (2002), [...] a imagem de inatividade e passividade associada ao idoso foi gradualmente transformada em respeitabilidade e reconhecimento.

A ampliação dos valores das aposentadorias deve ser discutida na esfera política e com a sociedade onde se possa levar em conta o custo-benefício de uma vida saudável. Sem dúvida que a segurança financeira poderá facilitar a transição dos aposentados para uma vida além do trabalho, mas não é só isso. O aposentado precisa pensar em sua vida após o desligamento do trabalho observando as várias atividades que pode realizar.

França (1999, p. 10) expõe que:

Muitos gostam do que fazem, da empresa e/ou das relações sociais mantidas, e não querem se aposentar. Outros querem se aposentar mas desejariam continuar com uma atividade profissional. Outros querem realmente parar de trabalhar mas não têm planos sobre o que fazer após a aposentadoria. Pode existir ainda uma certa euforia que leva algumas pessoas a dizer que irão realizar vários projetos, mas dificilmente elas saberão detalhar seus desejos na hora de se aposentar.

Se o trabalho é o único fator que dá sentido à vida, sem ele esta se tornará vazia e inexpressiva. A insegurança provocada pela perda do status social, do convívio com os colegas e mesmo do prazer das atividades do trabalho, pode levar os indivíduos a uma crise de identidade. O status e os papéis desempenhados na vida são para alguns indivíduos atrelados ao trabalho e à organização ficando mais difícil o seu desligamento.

Seria interessante que os indivíduos vinculados ao trabalho, pudessem exercitar outras tarefas nas horas do seu tempo livre. Tarefas essas, que lhes sejam agradáveis, que concorram para a revelação de suas habilidades que, muitas vezes, a hierarquizada e rotineira profissão não conseguem atender.

A aposentadoria considerada uma chance para a descoberta da vocação, do tempo livre para desempenhar outras atividades prazerosas que envolvam os indivíduos seria como antídotos contra a angústia e a depressão, nesta fase da vida.

Os indivíduos podem encontrar também no lazer uma forma de exercitar seu corpo e sua mente e desenvolver a afetividade. Chegou o tempo de considerar o ócio, entendido aqui como descanso do trabalho, e como ócio criativo. De acordo com o lema de De Masi (2000, p. 10), “ o futuro pertence a quem souber libertar-se da idéia tradicional do trabalho como obrigação ou dever e for capaz de apostar numa mistura de atividades, onde o trabalho se confundirá com o tempo livre , com o estudo e com o jogo”.

Esta afirmação de De Masi propõe que os indivíduos pensem em suas vidas organizando seu tempo livre com novos projetos, com criatividade, energia e iniciativa. Nessa perspectiva, a aposentadoria deixa de ser um tempo de angústias e depressões para se tornar um tempo livre destinado aos sonhos, às atividades, ao lazer e a realização pessoal. Não se trata de apenas resolver os aspectos econômicos, mas de desenvolver outro tipo de vida alicerçada nas opções de cada um.

Nesse sentido, Marchi (2002, p. 22), afirma que: “O fato de se afastar do ambiente de trabalho não significa que o mundo terminou, pois novos espaços se abrem, há novas solicitações da comunidade, tão carente de voluntários, e muitos trabalhos leves e agradáveis

podem ser assumidos”, em que os indivíduos poderão descobrir que a aposentadoria é uma nova fase e que há grandes possibilidades de uma nova vida.

A preparação para a aposentadoria, não tem como objetivo confortar ou consolar as pessoas pelas mudanças da vida decorridas da aposentadoria. Pelo contrário, é um esforço para proporcionar a conscientização sobre este processo, fornecendo subsídios para que os trabalhadores busquem a sua identidade pessoal e, propiciar sua integração com a comunidade externa para terem a continuação de uma vida ativa após o seu desligamento.

De acordo com Steglich (1992, p. 84), os organizadores de um PPA devem levar em consideração a realidade de cada organização fazendo um levantamento das necessidades e prioridades dos envolvidos e que seja preparado e desenvolvido por uma equipe multidisciplinar. Dessa forma, o PPA tem um enfoque educacional, pois será informativo e formativo que,

procura englobar as diversas situações que são enfrentadas pelos aposentados e suas experiências pessoais, inerentes ao processo de ajustamento ou desajustamento à aposentadoria, como fatores de preparação de futuros aposentados à nova situação e, dentro do possível, a reformulação pessoal dos já aposentados, tendo como critério central a pessoa humana.

Ações têm sido demonstradas e experimentadas no setor público com a implantação de PPA's no sentido de propiciar aos trabalhadores uma reflexão sobre o que farão após seu desligamento do trabalho, oferecendo opções de novas formas de vivenciar o trabalho, o lazer, o ócio e o ócio criativo para que tenham um novo olhar sobre a vida. Dessa forma algumas organizações estão desenvolvendo Programas de Preparação para a Aposentadoria. (Felippe et al., 1999; Vaz et al., 1999; Marín, 1999; Simões, 2004; Tessler, 2004; Negrisoli et al., 1999; Barrozo et al., 2006; Ventura e Jong, 2006).

Os objetivos que levaram a estas iniciativas foram à preocupação com o alto índice de depressão, ansiedade e outras patologias apresentadas pelo grupo de aposentados. Além disso, buscava propiciar aos trabalhadores a oportunidade de reflexão, eram momentos para traçar planos, identificar novos desafios e até para alertá-los que a aposentadoria deve ser uma recompensa pelo tempo de trabalho.

Para a realização dos programas a maioria das organizações fez um mapeamento das expectativas, anseios, visão sobre o tema aposentadoria e geralmente adotam o trabalho em grupo como metodologia para o desenvolvimento dos programas com o objetivo de desenvolver os assuntos pertinentes de interesse dos aposentados.

Os resultados obtidos com o desenvolvimento desses programas evidenciam que os trabalhadores que participam refletem sobre os temas abordados, percebem que a

organização está se preocupando com sua qualidade de vida, mas que ainda há baixa participação dos mesmos. O que relatam é que sendo a preparação para a aposentadoria uma responsabilidade individual, os trabalhadores precisam estar motivados intrinsecamente para a participação efetiva neste processo, o que não descarta a possibilidade de as organizações agirem como facilitadoras fornecendo estímulo e apoio aos trabalhadores no planejamento do seu futuro e com isso ser beneficiada em sua imagem e atuação social.

Talvez a forma ideal para evitar, muitas vezes, a difícil transição da vida no trabalho para a vida fora dele, seja uma filosofia educacional voltada para o “humano” desde os primeiros anos escolares. Mas o que se vê é uma educação que busca, antes de tudo, interesses de ordem político-econômica em que os indivíduos devem se adequar ao invés de realizar seus próprios interesses. Um programa de PPA poderá atenuar esta transição oferecendo a chance de os indivíduos desenvolverem algum tipo de atividade que valorizará seus desejos e interesses. Nota-se que nenhum desses programas preocupou-se em salientar os aspectos desta preparação para as organizações no que se refere à preparação dos trabalhadores para o seu desligamento. As organizações também precisam se preparar para o momento em que os trabalhadores aposentados decidem se desligar para se organizarem no sentido de os substituírem por outros indivíduos com capacidade suficiente para ocupar o seu lugar.

O tema aposentadoria deveria ser discutido desde o momento em que os profissionais ingressam nas organizações, quanto com quem está próximo à aposentadoria, e também com aqueles que já se aposentaram. A complexidade do tema “aposentadoria” sinaliza a relevância de pesquisar as implicações desse processo para os indivíduos e para as organizações, buscando contribuir para que se construam políticas adequadas para essa transição.

4 METODOLOGIA

4.1 A Estratégia de pesquisa

Esta pesquisa adotará como estratégia de investigação o *estudo de caso exploratório descritivo de uma instituição hospitalar*, o Grupo Hospitalar Conceição. Segundo YIN o estudo de caso é “uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre os fenômenos e o contexto não estão claramente definidos” (2006, p. 32).

Será exploratório e descritivo, pois investigará as implicações da aposentadoria no GHC visando obter a familiarização com o fenômeno a ser estudado e descrever as características da população da pesquisa e o processo da aposentadoria sob a perspectiva dos atores envolvidos.

A problemática desta pesquisa, verificar a implicação da aposentadoria para trabalhadores e para a organização, apresenta estas características. O contexto em que o trabalho e a aposentadoria acontecem é fundamental para a compreensão das suas implicações.

A pesquisa será um estudo de caso único, pois pretende identificar a realidade do GHC. Um estudo de *caso único* [...] é análogo a um experimento único, e muitas das condições que servem para justificar um experimento único também justificam um estudo de caso único (YIN, 2006, P. 62), ou seja, se justifica a partir do fundamento lógico de que este representa um caso decisivo para responder à problemática de pesquisa.

Em uma pesquisa científica o pesquisador não pode usar a espontaneidade e a intuição, mas procedimentos metodológicos, recursos e técnicas. O método [...] serve de guia para o estudo sistemático do enunciado, compreensão e busca de solução do referido problema (RUDIO, 2004, p. 17).

4.2 Técnicas e instrumentos para coleta, processamento e análise dos dados:

Será utilizada *triangulação de técnicas* de pesquisa, pois, são necessárias várias fontes de evidências, qualitativas e quantitativas, na coleta e análise dos dados para que se tenha como resultado as respostas à problemática apresentada e desenvolvida. Segundo YIN, a triangulação de técnicas é [...] um ponto forte muito importante da coleta de dados para um estudo de caso é a oportunidade de utilizar muitas fontes diferentes para a obtenção de evidências (2005, p. 125).

Os trabalhos quantitativos, segundo Cortes,

caracterizam-se pelo aproveitamento de possibilidades de se proceder à mensuração de certos fenômenos ou variáveis em termos numéricos [...] permitem a construção de descrições detalhadas, que podem ser organizadas em variáveis e enquadradas em modelos usados para testar possíveis relações entre elas e, desse modo, explicar certos fenômenos (2002, p. 237).

Já os trabalhos qualitativos, [...] possibilitam descrever as qualidades de determinados fenômenos ou objetos de estudo. Por meio da análise do material, é possível elaborar tipologias ou categorizações e construir variáveis nominais e ordinais (CORTES, 2002, p. 237).

Neste sentido, esta pesquisa utilizará técnicas *quali quantitativa*, pois pretende descrever as implicações da aposentadoria e também mensurar de forma numérica a realidade deste objeto de estudo no GHC, ou seja, caracterizar o universo de trabalhadores aposentados. Para a coleta dos dados serão utilizados os seguintes instrumentos:

1. Dados secundários: as estatísticas oficiais de Recursos Humanos do GHC, serão utilizadas para caracterizar a população de aposentados, considerando as variáveis de idade, sexo, escolaridade, raça/etnia, cargos, setores de trabalho, motivo da aposentadoria e manutenção ou não do vínculo de trabalho; os documentos do Grupo Hospitalar Conceição e das organizações dos trabalhadores, sobre aposentadoria, atas, resoluções, jornais e demais materiais escritos sobre essa temática, como evidências que auxiliam na compreensão das implicações desse processo para os trabalhadores e para os dirigentes;
2. Questionários auto-aplicáveis (Apêndice 1) com perguntas abertas e fechadas dirigidos aos trabalhadores aposentados no ano de 2007 no GHC. As perguntas fechadas caracterizarão os trabalhadores aposentados, identificando-os por idade, sexo, escolaridade, cargos e setores, manutenção ou não de vínculo de trabalho com o GHC. Estes dados serão classificados, tabulados e analisados de forma quantitativa e serão demonstrados por meio de gráficos. A análise desses dados permitirá a obtenção do perfil dos respondentes dos questionários e comparação com o universo de aposentados encontrados nos dados secundários. As perguntas abertas identificarão as implicações da aposentadoria na opinião dos trabalhadores;
3. Entrevistas semi-estruturadas (Apêndice 2) com os dirigentes e formuladores da política do GHC e dirigentes das entidades representativas de trabalhadores para verificar o posicionamento destes atores quanto as implicações da aposentadoria;

As perguntas abertas, os dados secundários textuais e as entrevistas serão analisados através da *análise de conteúdo*, que, como afirma Triviños,

é um meio para estudar as comunicações entre os homens, dando ênfase no conteúdo das mensagens. Caracteriza-se por estudar as motivações, atitudes, valores e tendências, pode ser aplicada tanto na pesquisa quantitativa como também na qualitativa (1995).

A análise de conteúdo utilizará a técnica de análise temática, que consistirá em [...] categorizar as unidades de texto (palavras ou frases) que se repetem, inferindo uma expressão que as representem (CARAGNATO e MUTTI, 2006, p. 682). O tema será a unidade de significação por meio da qual será classificado exhaustivamente o material coletado. Cabe destacar que o sistema de categorias temáticas levará em conta a problemática de pesquisa e as hipóteses, ou seja, aspectos positivos e negativos da aposentadoria e servirão de base para uma exploração inicial do material. Os dados serão codificados conforme as categorias temáticas que serão reavaliadas durante o processo de análise buscando que as mesmas se configurem em uma tipologia com as características de exaustividade, exclusividade, objetividade e pertinência (CORTES, 2002), e desta forma se identificarão as dimensões e variáveis que impactam o processo de aposentadoria para os trabalhadores e dirigentes do GHC.

Com o objetivo de verificar erros de digitação, elaboração e principalmente, a aplicabilidade do questionário, foi realizado um pré-teste com cinco trabalhadores aposentados, que resultou no instrumento apresentado em anexo.

Os instrumentos de pesquisa aqui utilizados gerarão tecnologia para monitorar as implicações da aposentadoria para os trabalhadores e dirigentes do GHC

4.3 Amostragem e sujeitos da pesquisa:

Participarão da pesquisa os trabalhadores aposentados por tempo de serviço e por idade do GHC no ano de 2007, os dirigentes do hospital e dos movimentos dos trabalhadores organizados no GHC no mesmo período.

Este período temporal foi escolhido considerando-se o cancelamento da Orientação Jurisprudencial (OJ) n° 177, adotada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) desde novembro de 2002. Nesta regra, a extinção do contrato de trabalho era obrigatória e automática com a aposentadoria espontânea. Com a alteração da OJ n° 177, a partir de outubro de 2006 os trabalhadores poderiam solicitar a aposentadoria e permanecer em suas

atividades. Isto caracteriza uma realidade para os processos de aposentadorias distinto dos anos anteriores, em que a organização era obrigada a proceder ao desligamento dos aposentados.

A população de trabalhadores que se encontram nesta situação, ou seja, aposentados do GHC de outubro de 2006 até março de 2008 são: 20 pessoas no HF, 43 no HCR e 243 no HNSC. Os trabalhadores aposentados no ano de 2007 estão distribuídos da seguinte forma: 12 pessoas no HF, 21 no HCR e 107 no HNSC. A amostragem da pesquisa será definida através do sorteio de um trimestre. Os trabalhadores que se aposentaram no período definido pela amostra serão convidados a participar da pesquisa.

Foram excluídos da amostragem os trabalhadores aposentados no ano de 2006, 2008, os aposentados por invalidez e o restante dos trabalhadores aposentados em 2007 (GHC, 2008).

Os questionários e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (apêndice 3) serão entregues em mãos e explicados pela pesquisadora aos trabalhadores aposentados do trimestre sorteado. Uma via do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido com a assinatura do trabalhador será recolhido no ato pela pesquisadora e a outra via ficará em posse do respondente. Os questionários serão recolhidos após uma semana da entrega. No dia anterior a recolha dos questionários, a pesquisadora entrará em contato telefônico com os respondentes para lembrá-los da entrega.

Os questionários recolhidos após uma semana, garantirão o anonimato, o que é uma questão relevante na medida em que expor opiniões sobre os processos de trabalho pode ser considerado como uma questão ética e politicamente sensível pelos trabalhadores. As pessoas podem dispor do tempo que desejarem para responder as questões, e ainda apresenta um custo mais baixo que entrevistas pessoais (MAY, 2004).

A seleção dos dirigentes dos trabalhadores e da organização e dos movimentos dos trabalhadores será a partir da identificação dos informantes do GHC responsáveis pela implantação das políticas de recursos humanos, e dirigentes sindicais e da associação de trabalhadores envolvidos com essa temática. Mais especificamente, se fará uso da técnica conhecida como “bola de neve”. Os entrevistados serão selecionados a partir da referência em entrevistas anteriores (PATTON, 1990).

A primeira entrevista auxiliará a identificação dos próximos entrevistados, e assim sucessivamente serão selecionados os atores referidos pelos entrevistados anteriores. A amostra de entrevistados será intencional considerando as categorias de análise desta

pesquisa. Ou seja, entrevistar-se-ão os representantes de todos os atores considerados, neste trabalho, relevantes: dirigentes dos movimentos dos trabalhadores e da organização.

A definição do número de entrevistas dar-se-á a partir da evidência de saturação dos dados, na medida em que os atores passarem a referir as mesmas questões sem menção a novos aspectos (OLABUÉNAGA, 1999, p.66). A amostragem por saturação de dados é uma ferramenta utilizada “para estabelecer ou fechar o tamanho final de uma amostra de estudo, interrompendo a captação de novos componentes” quando os dados obtidos passam a apresentar certa redundância ou repetição das respostas e não mais contribuem para a reflexão dos dados que estão sendo coletados. (FONTANELLA, RICAS, TURATO, 2008).

Os dirigentes dos trabalhadores e da organização, e dirigentes sindicais e da associação de trabalhadores serão convidados pessoalmente para participarem da pesquisa. Após a confirmação da participação será agendado dia e hora para a realização da entrevista, que terá uma duração aproximada de uma hora, em local que garanta sigilo e privacidade e que será gravada, e posteriormente transcrita. Antes do início da entrevista será entregue aos participantes o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (apêndice 4), em duas vias, em que uma ficará de posse do entrevistado e a outra, com a pesquisadora.

A escolha de entrevistas semi-estruturada para a recolha de dados entre os dirigentes dos trabalhadores e da organização ocorreu por considerar que está permitirá obter informações do posicionamento desses atores sobre esses processos, em especial, porque a entrevista permite a busca de esclarecimentos a cerca das respostas dadas. Além disso, os informantes chave serão em menor número do que os trabalhadores aposentados, o que viabiliza o uso desta técnica (MAY, 2004)

4.4 Divulgação dos resultados

A divulgação da pesquisa ocorrerá a partir de relatório da mesma, que será disponibilizado à biblioteca do GHC, a direção do Grupo e dos Sindicatos e Associações que participaram do estudo. Além disso, os resultados serão apresentados aos interessados, em evento pertinente. Serão feitos esforços para publicar em periódicos relevantes e apresentá-la em eventos.

5 ASPECTOS ÉTICOS

O projeto de pesquisa será apresentado para apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa do GHC e será iniciado somente após sua aprovação.

O público-alvo a ser estudado participará da pesquisa mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e este será apresentado em duas vias em que uma cópia será entregue ao sujeito de pesquisa e a outra ficará com a pesquisadora. (Apêndice 3 e 4). A participação se dará de forma voluntária podendo desistir da pesquisa a qualquer momento.

A identidade e os dados coletados referente aos sujeitos de pesquisa terão sigilo e anonimato absoluto e só serão utilizados para a realização desta pesquisa.

7 ORÇAMENTO

7.1 RECURSOS HUMANOS

- Um estagiário de nível superior para distribuir e recolher os questionários e para transcrever as entrevistas.
- Dispensa da pesquisadora do seu trabalho de no mínimo duas tardes por semana para o desenvolvimento do projeto.

7.2 RECURSOS MATERIAIS

- **Material permanente**

Gravador portátil
Fitas cassete
Computador/Impressora/Sistema de Correio eletrônico
Linha telefônica (interna/externa)

- **Material de consumo**

Disquete para computador
CD RW
Folhas de papel tipo A4
Cartuchos de tinta para impressora

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. 3. ed. São Paulo: Brasiliense, 1988.

ALVES, Alair Scarabelot, et al. **A aposentadoria como processo de mudança de identidade**. Disponível em: <http://www.editoradaulbra.com.br/catalogo/periodicos/pdf/periodico20_3_1.pdf> Acesso em: 19 set. 2007

ARAÚJO, Isabel Cristina Michailoff; SALVADORI, Maria Jussara. **A aposentadoria está chegando e agora?** 1997. Monografia (Especialização em Enfermagem)-ULBRA, Canoas, 1997.

BARROZO, Maria Silvia et al. **Projeto Agora: gestão para o futuro: preparação para a vida após trabalho**. Disponível em: <http://www.recursoshumanos.sp.gov.br/qualidadedevida/arquivos/PremioMC2006_Roteiro%201.doc>. Acesso em: 01 jul. 2007

BRASIL. **Códigos civil, comercial, processo civil, constituição federal**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

BRASIL. Ministério da Saúde. Grupo Hospitalar Conceição. **Relatório Social 2005**. Porto Alegre: [s.n.], 2006.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n. 8842, de 4 de janeiro de 1994**. Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/L8842.htm>>. Acesso em: 03 jul. 2007.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **Resolução nº 14, de 18 de março de 2004**. Institui o Programa de Preparação à Aposentadoria no âmbito do Tribunal Regional Federal da 4ª Região. Disponível em: <http://www.trfu.br/trfu/upload/arquivos/leg_normas_adm/res1404_1.pdf>. Acesso em: 01 jul. 2007.

CAREGNATO, Rita Catalina; MUTTI, Regina. Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. **Texto Contexto Enfermagem**, Florianópolis, v. 15, n. 4, out./dez. 2006. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/tce/v15n4/v15n4a17.pdf>>. Acesso em: 15 mar. 2008.

CARMO, Paulo Sergio do. **A ideologia do trabalho**. São Paulo: Moderna, 1992.

CLEGG, Stewart. R. HARDY, Cynthia. Introdução: Organização e Estudos Organizacionais. IN: CLEGG, Stewart, R. HARDY, Cynthia. NORD, Walter R. (org.) CALDAS, Miguel. FACHIN, Roberto. FICHER, Tânia (org. da edição brasileira). **Handbook de estudos organizacionais: modelos de análises e novas questões em estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, v. 1, 2006, p. 29-58.

CORTES, Soraya M. Vargas. Como fazer análise qualitativa de dados. In: BERNI, Dulio de Ávila; BIANCHI, Ana Maria. **Técnicas de pesquisa em economia: transformando curiosidade em conhecimento**. São Paulo: Saraiva, 2002.

COUTRIM, Rosa Maria da Exaltação. Quem disse que os aposentados estão inativos? O movimento dos aposentados e pensionistas e o jogo de resistência contra o poder. **Textos Envelhecimento**, Rio de Janeiro, v. 4 n.7, 2002. Disponível em: <http://www.unati.uerj.br/tse/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-59282002000100004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 15 jan. 2008.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo: entrevista a Maria Serena Palieri**. 3. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

FELIPPE, Lúcio Ricardo Hiurko et al. Programa de preparação para a aposentadoria: uma política de desenvolvimento humano. **InterAÇÃO**, Curitiba, v.3, jan./dez. 1999. Disponível em: <calvados.c3sl.ufpr.br/ojs2/index.php/psicologia/article/viewFile/7662/5465>. Acesso em: 01 jul. 2007.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Minidicionário da língua portuguesa**. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1993.

FONTANELLA, Bruno José Barcellos, RICAS, Janete, TURATO, Egberto Ribeiro. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 1, jan. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0102-311X2008000100003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 15 mar 2008.

FRANÇA, Lucia. Preparação para a aposentadoria: desafios a enfrentar. In: VERAS, Renato (Org.) **Terceira idade: alternativas para uma sociedade em transição**. Rio de Janeiro: Relume Dumará/Unati, 1999.

_____. **Repensando a aposentadoria com qualidade: um manual para facilitadores de programas de educação para a aposentadoria em comunidades**. Rio de Janeiro: CRDE, UNATI, UERJ, 2002.

FURASTÉ, Pedro Augusto. **Normas Técnicas para o Trabalho Científico: Elaboração e Formatação**. Explicitação das Normas da ABNT. 14 ed. Porto Alegre: s.n., 2006.

KALACHE, A.; VERAS, Renato P.; RAMOS, Luiz Roberto. O envelhecimento da população mundial: um desafio novo. **Revista Saúde Pública**, São Paulo, v. 21, n. 3, 1987. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsp/v21n3/05.pdf>>. Acesso em: 18 set. 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Indicadores Sócio-demográficos Prospectivos para o Brasil 1991-2030**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home>> Acesso em: 18 set. 2007.

MAY, Tim. **Pesquisa social: questões, métodos e processos**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

MARCHI, Vlademir de. **Teorias implícitas pessoais e institucionais para uma aposentadoria bem-sucedida**. 2002. Dissertação (Mestrado em Educação, Saúde e

Qualidade de vida)-Faculdade de Ciências Biológica e da Saúde, Universidade Iguazu, Iguazu, 2002.

MARÍN, Leticia. **Projeto pré-aposentadoria.** Disponível em: <<http://www.unicamp.br/dgrh/informativo/005/aposentadoria.html>>. Acesso em 18 set. 2007.

MISHIMA, Silvana Martins et al. Trabalhadores de saúde: problema ou possibilidade de reformulação do trabalho em saúde? Alguns aspectos do trabalho em saúde e da relação gestor/trabalhador. In: FALCÃO, André et al (Org.). **Observatório de recursos humanos em saúde no Brasil.** Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2003.

NEGRISOLI, Martha Angélica Benicá Rodrigues et al. **Programa de preparação para aposentadoria.** Disponível em: <http://www.premiomariocovas.sp.gov.br/pesquisa2005/Gestão%20%20Recursos%20Hum anos/RH_110.DOC>. Acesso em: 18 set. 2007.

OLABUÉNAGA, Jose Ignacio Ruiz. **Metodología de la Investigación Cualitativa.** 2ª ed. Bilbao, Universidad de Deusto, 1999.

PATTON, M. Q. **Qualitative Evaluation and Research Methods.** 2nd Ed. Newbury Park: Sage Publications, 1990.

RUDIO, Franz Victor. **Introdução ao projeto de pesquisa científica.** 32. ed. Petrópolis: Vozes, 2004.

SIMÕES, Bell. **Programa Serpro de qualidade de vida.** Disponível em: <<http://www.serpro.gov.br/imprensa/publicacoes/Tema/tema/materia/sob-controle>>. Acesso em: 01 jul. 2007.

STEGLICH, Luiz Alberto. **Crises normais na vida adulta:** dos 18 aos 80 anos de idade. A aposentadoria: problemas e soluções. Passo Fundo: UPF, 1992.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais.** São Paulo: Atlas, 1995.

VAZ, Maria Cruz; CARVALHO, Maura Gomes de; MONTES, Maria de Lourdes. **Relatório de inscrição de trabalho na V Mostra Nacional de Trabalhos da Qualidade do Poder Judiciário.** Disponível em: <http://www.tj.se.gov.br/VIImostradaqualidade/trabalhos_antteriores/cd/pdfs/Trabalho%2026.pdf>. Acesso em: 18 set. 2007.

VENTURA, Ligia; JONG, Willemina J. V. K. **Programa de preparação para aposentadoria no Hospital de Clínicas de Porto Alegre.** 2006. Projeto de pesquisa (Especialização)-Fundação Oswaldo Cruz, Grupo Hospitalar Conceição, Escola Nacional de Saúde Pública, Porto Alegre, 2006.

YIN, Robert K. **Estudo de caso:** planejamento e métodos. 3 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

APÊNDICES**Apêndice 1**

N° _____

(Campo para preenchimento da pesquisadora)

Sr. (a) trabalhador (a):

Este questionário é um instrumento de pesquisa que tem por objetivo investigar as implicações do processo de aposentadoria do GHC para os trabalhadores e para a organização. Por isso, peço sua colaboração quanto ao preenchimento das questões de acordo com as indicações que seguem:

1. Idade: _____

2. Sexo:

 Masculino Feminino

3. Escolaridade:

 Ensino fundamental incompleto Ensino fundamental completo Ensino médio incompleto Ensino médio completo Ensino superior incompleto Ensino superior

4. Cargo:

 Auxiliar geral Médico Atendente de enfermagem Auxiliar técnico administrativo auxiliar de enfermagem Técnico administrativo técnico de enfermagem Supervisor administrativo Enfermeiro Outros _____

5. Setor: _____

6. Para você quais são os aspectos positivos da aposentadoria? Liste-os.

7. E os aspectos negativos? Liste-os.

8. Quais os fatores que o (a) motivam para permanecer trabalhando após a aposentadoria? Descreva-os.

9. E os fatores que o (a) motivam quanto ao seu desligamento da organização? Descreva-os.

10. Para você, quais ações deveriam ser desenvolvidas pelo GHC em relação ao processo de aposentadoria?

11. Você tem algo mais a dizer sobre a aposentadoria?

O questionário deverá ser devolvido em uma semana, a contar desta data.

Muito obrigada. Sua participação foi muito importante.

Apêndice 2

Esta pesquisa tem como objetivo investigar as implicações do processo de aposentadoria do GHC para os trabalhadores e para a organização.

Perguntas:

1. Para o senhor (a) quais os aspectos positivos em relação ao processo de aposentadoria no GHC?
2. E os negativos?
3. Quais seriam as implicações da manutenção dos trabalhadores aposentados?
4. E as implicações do seu desligamento?
5. Para o senhor (a) deveria haver algumas políticas institucionais em relação ao processo de aposentadoria para o GHC? Quais?

Apêndice 3

Ministério da Saúde
Grupo Hospitalar Conceição
Gerência de Ensino e Pesquisa

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pesquisadora: Mônica Valduga Teixeira Conceição

Fone: (51) 3357-2106

E-mail: cmonica@ghc.com.br

Endereço: Av. Francisco Trein, 596, 1º andar, HNSC – GRH

(Gerência de Recursos Humanos)

Ao assinar este documento, estou declarando que fui esclarecido (a) de forma clara e detalhada, de que, ao responder as questões do questionário em anexo que compõe esta pesquisa, estarei participando do estudo intitulado: *“Encarando a vida na aposentadoria: As implicações da aposentadoria na perspectiva dos trabalhadores e dos dirigentes do Grupo Hospitalar Conceição/RS”*. A aposentadoria é uma fase de transição que traz várias mudanças à vida das pessoas e este estudo pretende investigar quais são as implicações decorrentes desta para os indivíduos e para a organização.

Declaro que fui esclarecido (a) pela pesquisadora que:

1 – Minha participação na pesquisa iniciará após a leitura deste documento. Foi me apresentado o modelo de questionário (em anexo) que será aplicado e que deverá ser devolvido dentro de uma semana a partir da data da entrega;

2 – Minha participação é voluntária e terei a liberdade de retirar meu consentimento a qualquer momento, deixando assim de participar da pesquisa, assim que desejar.

3 – Caso eu participe, as informações contidas no questionário, serão guardadas durante cinco anos, e é garantida a privacidade e a confidência das informações que possam me identificar;

4 – Fui informado (a) que os meus dados pessoais serão sigilosos, e não serão divulgados.

5 – Fui informado (a) de que a minha participação não incorrerá em riscos ou prejuízos de qualquer natureza, sem qualquer custo financeiro;

6 – Qualquer dúvida ética poderei entrar em contato com o Dr. Lauro Luis Hagemann, Coordenador do Comitê de Ética em Pesquisa do Grupo Hospitalar Conceição pelo telefone (51) 3357-2407;

Porto Alegre, ____, _____ de 2008.

Nome do participante: _____

Assinatura: _____

Pesquisadora: Mônica Valduga Teixeira Conceição

Assinatura: _____

Apêndice 4

Ministério da Saúde
Grupo Hospitalar Conceição
Gerência de Ensino e Pesquisa

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pesquisadora: Mônica Valduga Teixeira Conceição

Fone: (51) 3357-2106

E-mail: cmonica@ghc.com.br

Endereço: Av. Francisco Trein, 596, 1º andar, HNSC – GRH

(Gerência de Recursos Humanos)

Ao assinar este documento, estou declarando que fui esclarecido (a) de forma clara e detalhada, de que, ao responder as questões da entrevista em anexo, que compõe esta pesquisa, estarei participando do estudo intitulado: “*Encarando a vida na aposentadoria: As implicações da aposentadoria na perspectiva dos trabalhadores e dos dirigentes do Grupo Hospitalar Conceição/RS*”. A aposentadoria é uma fase de transição que traz várias mudanças à vida das pessoas e este estudo pretende investigar quais são as implicações decorrentes desta para os indivíduos e para a organização.

Declaro que fui esclarecido (a) pela pesquisadora que:

1 – Minha participação na pesquisa iniciará após a leitura deste documento. Foi me apresentado o modelo de entrevista (em anexo) que será aplicada para compor a coleta de dados da pesquisa;

2 – Minha participação é voluntária e terei a liberdade de retirar meu consentimento a qualquer momento, deixando assim de participar da pesquisa, assim que desejar.

3 – Caso eu participe, as informações contidas na entrevista, serão guardadas durante cinco anos, e é garantida a privacidade e a confidência das informações que possam identificar o (a) pesquisado (a);

4 – Fui informado (a) que os meus dados pessoais serão sigilosos, e não serão divulgados.

5 – Fui informado (a) de que a minha participação não incorrerá em riscos ou prejuízos de qualquer natureza, sem qualquer custo financeiro;

6 – Qualquer dúvida ética poderei entrar em contato com o Dr. Lauro Luis Hagemann, Coordenador do Comitê de Ética em Pesquisa do Grupo Hospitalar Conceição pelo telefone (51) 3357-2407;

Porto Alegre, ____, _____ de 2008.

Nome do participante: _____

Assinatura: _____

Pesquisadora: Mônica Valduga Teixeira Conceição

Assinatura: _____

TERMO DE COMPROMISSO

“Declaro que tenho conhecimento da Resolução 196/96, normatizada da Pesquisa Envolvendo Seres Humanos, e assumo o compromisso de cumprir suas determinações no desenvolvimento da pesquisa”.

Mônica Valduga Teixeira Conceição