TERCEIRA IDADE: O TRABALHO SOCIAL COM IDOSOS NO SESC E OS PROGRAMAS DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA NAS EMPRESAS*

Lucia Helena França **

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer a Cláudio Roberto Marques Gurgel (mestrando em Administração Pública na EBAP/FGV) o convite formulado para discutir aqui aspectos relacionados com a gerontologia no Brasil. Cláudio foi meu diretor na área de planejamento no Serviço Social do Comércio (Sesc/DN) e devo a ele o estímulo e o apoio para a conclusão do curso de mestrado. Gostaria de agradecer também as presenças honrosas do Prof. Franco Lo Presti Seminério, brilhante orientador de minha tese, e do Prof. Diogo Lordello de Mello, um grande amigo e incentivador de meu trabalho, ambos da FGV.

Não vim fazer uma palestra, mas apresentar o trabalho do Sistema Sesc com a terceira idade e discutir um pouco a importância e o conteúdo dos programas de preparação para aposentadoria, que estão começando a ser implantados no Brasil.

Inicialmente, vou fazer alguns comentários sobre a preocupação da sociedade brasileira em relação à gerontologia. Há cerca de sete anos, criticávamos muito a quase que ausência de medidas e ações referentes a essa faixa etária (o Sesc atende pessoas acima de 50 anos, em grupos de terceira idade) e era igualmente desalentador verificar o fato de ser tão reduzido o número de profissionais e de bibliografia brasileira nessa área. Eu mesma ouvia críticas depreciativas sobre o meu trabalho. Atualmente, essa temática começa a ser abordada nas instituições, nas televisões, em algumas universidades e, no presente caso, no mestrado de Administração Pública, dentro da disciplina Estudo de Problemas Brasileiros.

O Brasil, apesar de ser considerado um país jovem, daqui a 10 anos terá um percentual de velhos muito elevado. Em termos absolutos, já somos a 10ª população idosa do mundo e estima-se que, no início do próximo século, ocuparemos o quinto ou o sexto lugar mundial. No caso dos EUA, da França, da Inglaterra e de alguns outros países da Europa, os índices são mais elevados e essa preocupação é visivelmente sentida, não só através

* Palestra proferida na Escola Brasileira de Administração Pública (EBAP) da Fundação Getulio Vargas (FGV), em 5.9.91, a título de atividade da disciplina Estudo de Problemas Brasileiros, do Curso de Mestrado em Administração Pública da EBAP/FGV, coordenada pelas Profªs Ana Maria Bernardes Goffi Marquesini e Deborah Moraes Zouain.

** Psicóloga; mestre em Psicologia Social pela UFRJ; técnica do Sesc/Departamento Nacional (DN) (Endereço: Rua Prof. Estelita Lins, 99/306 — Laranjeiras — 22251 — Rio de Janeiro, RJ.)

da vasta literatura existente, como também pela participação de centenas de instituições, de departamentos de gerontologia nas universidades e de medidas governamentais relacionadas com essa faixa etária. Apesar de estar havendo certa inquietação da sociedade brasileira nesse sentido, muitas atitudes ainda precisam ser tomadas, principalmente na área da educação, na formação de profissionais de todas as graduações e no estímulo às pesquisas gerontológicas.

Em relação à formação em gerontologia existem, até o presente momento, dois cursos de gerontologia social: um em São Paulo, patrocinado pelo Instituto *Sedes Sapientiae* e outro em Porto Alegre, organizado pela PUC do Rio Grande do Sul.

Existem ainda duas associações atuando em gerontologia, que congregam vários profissionais com diversas graduações. São elas a Sociedade Brasileira de Geriatria e Gerontologia (SBGG) e a Associação Nacional de Gerontologia (ANG), que possuem delegacias regionais em quase todo o País. Tais instituições dirigem suas atuações na organização de cursos, seminários, encontros, etc. e na divulgação de pesquisas e pareceres na área.

Recentemente foi criada, na Unicamp/SP, a Universidade da Terceira Idade. A partir daí, outras universidades estão implantando algo similar. Iniciativa bem parecida foi adotada há diversos anos pelo Sesc/SP, através das Escolas Abertas para a Terceira Idade, projeto que, por sua vez, baseou-se na experiência francesa. Na verdade, essas escolas ou universidades não implicam necessariamente a formação de pessoas para o mercado de trabalho, mas geralmente abordam temáticas relacionadas com a cultura geral, informações de interesse dessa faixa etária e a complementação sociocultural para uma clientela ávida por participar de grupos e obter informações.

Além do Sesc, instituição pioneira no atendimento não-assistencial a essa faixa etária, cabe registrar o trabalho de cunho assistencialista da Legião Brasileira de Assistência (LBA), e da Fundação Leão XIII, os núcleos de convivência e os fundos de solidariedade organizados por algumas administrações municipais e estaduais.

Existem algumas instituições no Rio de Janeiro que se dedicam ao atendimento a essa faixa etária: Universidade Aberta para Terceira Idade/Uerj, idealizada pelo Dr. Américo Piquet Carneiro; Núcleo de Estudos da Terceira Idade, da Fundação Oswaldo Cruz; Hospital São Francisco de Assis e o Posto de Assistência Médica da Rua São Francisco Xavier, que se propõem a realizar o atendimento interdisciplinar ao idoso; Hospital Eduardo Rabello e o Hospital de Gerontologia e Geriatria da Uerj.

Entre os programas socioculturais organizados pelo Sesc figura o Trabalho Social com Idosos (TSI), que é, basicamente, a oportunidade de convivência social oferecida a uma clientela acima de 50 anos, através de práticas voltadas para a cultura e o lazer.

Esse trabalho começou em São Paulo há 30 anos e espalhou-se por todo o Brasil. Atualmente são desenvolvidas atividades com a terceira idade nos departamentos regionais de Alagoas, Amazonas, Bahia, Ceará, Distrito Federal, Maranhão, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Pará, Paraíba, Pernambuco, Piauí, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, São Paulo, Sergipe e nas delegacias executivas do Acre, Roraima e Amapá, que, recentemente, implantaram esses serviços.

Minas Gerais, Paraná, Rio de Janeiro, Santa Catarina e São Paulo têm maior número de técnicos e de clientela. Até fins de 1990 registramos a participação de

170 técnicos trabalhando com cerca de 40 mil idosos em 71 unidades operacionais espalhadas por todo o Brasil.

Uma vez que a gerontologia engloba técnicos de todas as áreas em função de uma faixa etária, no TSI, no Sesc, a concentração maior está entre os profissionais de educação física e serviço social, seguidos de pedagogia e psicologia. Em número reduzido encontram-se técnicos de outras formações. Esses profissionais são bastante polivalentes e, além de atuarem no TSI, são também responsáveis por atividades de biblioteca, educação física, recreação infantil e outras.

Esse processo de convivência social abrange as seguintes realizações:

• *Expressões artísticas*: música, aulas de violão, flauta, canto, seresta, coral, clube da viola, festival de danças, modas, *show*, teatro, artes plásticas.

• *Artesanato*: realização de cursos de trabalhos manuais e organização de feiras.

• *Biblioteca e literatura*: atividades de leitura, concursos de cartazes, confecção de mural, jornalzinho e concurso literário.

• *Cinema e vídeo*: exibição, oficina de realização e debates.

• *Educação e eventos*: alfabetização, seminários, encontros, cursos, palestras e escolas abertas.

• *Recreação*: baile, discoteca, bingo, bocha, dança, dobradura, jogos de salão, excursão, passeios, piqueniques, festas e comemorações cívicas, religiosas e sociais, forrós, gincanas, chás dançantes, samba de roda, serestas e televisão.

• *Filantropia*: bazar e chá beneficente, visita a asilos.

• *Trabalho com grupos*: dinâmica de grupos, ateliê de memória, grupos de reflexão.

• *Atividades físicas*: caminhadas, aquaginástica, expressão corporal, ioga, ginástica de manutenção, respiratória e rítmica e natação.

É sensível a diferença de postura diante da vida de um idoso que ingressa num dos grupos organizados nos diversos centros de atividades. É uma oportunidade de ampliar as relações de amizade, discutir diversos assuntos pertinentes à terceira idade, além de freqüentar as atividades de lazer e cultura quase gratuitas. O universo existencial amplia-se e, na maioria das vezes, o tempo ocioso é substituído por um tempo prazeroso e, em alguns casos, nunca antes vivenciado.

Algumas críticas estão sendo discutidas entre os técnicos que atuam diretamente com essa clientela:

• tempo de permanência dos idosos no grupo e a importância de ser realizado um trabalho que não provoque a dependência, mas que facilite a reintegração do idoso à sociedade;

• substituição gradativa de algumas atividades por outras que possam contribuir para uma transformação social através de um processo educativo permanente;

• percepção, pelo próprio técnico, de que ele pode realizar uma série de atividades socioculturais, educativas, de desenvolvimento dos grupos, sem ter que necessariamente atender a uma clientela numerosa. O atendimento pode ser realizado indiretamente, através da organização de seminários para diversos profissionais da comunidade, multiplicação de conhecimentos e assessoria a outras instituições na implementação de pesquisas e atendimento a essa clientela.

Por outro lado, o Sesc vem-se destacando na multiplicação de conhecimentos em gerontologia e tendo grande participação na formação de diversos profissionais da comunidade. Esses dados, que evidenciam o papel do Sesc como instituição de desenvolvimento de pessoal nessa área, foram constatados pelos 170 técnicos que atuam no TSI. Cerca de 90% do treinamento realizado por eles foram organizados pelo próprio Sesc, através da administração nacional ou das administrações regionais.

Das necessidades apontadas pelos técnicos que atuam diretamente na área, no Sesc, formulou-se um *curriculum* básico que poderá ser implantado e desenvolvido conjuntamente pelas instituições sociais, universidades e demais agências de formação. Este deverá conter os seguintes aspectos:

- *psicologia do envelhecimento*: preconceitos sociais, auto-estima, auto-imagem, afetividade, morte, perspectivas existenciais;
- *atividades físicas na terceira idade*: manutenção da mobilidade, prevenção contra as quedas, fortalecimento de musculatura, aquaginástica, atividades de relaxamento, alongamento;
- *técnicas de trabalho com grupos*: exercícios situacionais, grupo operativo e outras técnicas de dinâmica e discussão de grupos;
- *saúde e envelhecimento*: noções de geriatria, fisiologia do envelhecimento, prevenção em odontologia e nutrição, educação para a saúde, primeiros socorros;
- *demografia e sociologia do envelhecimento*: estudos demográficos, conjuntura brasileira, direito social;
- *o lazer, a cultura e a educação*: técnicas de animação cultural, atividades pedagógicas, expressões artísticas.

Esse *curriculum* poderá servir de base não só para a formação de profissionais que já atuam ou para aqueles que venham a atuar em gerontologia. Além do Sesc, a LBA, Secretaria de Estado, a SBGG, a ANG, algumas universidades e empresas vêm organizando seminários e cursos de curta duração em gerontologia.

Em relação à inovação de trabalho para 1992, o Departamento Nacional do Sesc está propondo para alguns departamentos regionais um projeto que envolverá atividades psicopedagógicas com crianças, adolescentes e idosos, tendo como instrumento detonador a literatura infanto-juvenil.

No Brasil, a literatura infanto-juvenil deu um grande salto. Já não é mais constituída por aqueles livros tradicionais, alguns recheados de preconceitos. Atualmente temos vários livros brasileiros premiados internacionalmente que abordam a importância das relações intergeracionais, o envelhecimento e a figura do velho como memória, patrimônio e história, focalizando a prática de vida de alguns idosos.

Esse projeto, denominado Era uma vez – atividades intergeracionais, pretende desenvolver atividades psicopedagógicas junto a crianças, adolescentes e idosos, no intuito de fomentar a comunicação intergeracional. Visa abordar um conjunto de temáticas do ponto de vista de como as pessoas idosas ou sua imagem irão influir no desenvolvimento psicossocial das crianças, e de como estas interferirão no comportamento das pessoas idosas.

Cabe, neste momento, discutir a responsabilidade social das empresas através da elaboração de programas específicos para pré-aposentados ou aposentáveis.

Esses programas devem ser propostos preferencialmente quando a questão econômica dos pré-aposentados estiver de certa forma solucionada, ou seja, quando a organização oferecer uma complementação salarial de aposentadoria, realizada através das instituições de seguridade do tipo Petros (Petrobrás), Eletros (Eletrobrás), Fundação Real Grandeza (Furnas), etc. ou pelas instituições e fundações governamentais nas quais o indivíduo venha a se aposentar percebendo o mesmo salário que ganhava quando estava em atividade na empresa. Há algumas empresas públicas e privadas que se têm voltado para esses programas. É óbvio que existe também um interesse por parte da empresa em renovar seus quadros mas, por outro lado, há uma preocupação com a ansiedade dos pré-aposentados, com a proximidade da aposentadoria.

Nem todos os indivíduos planejam sua vida, estabelecendo o que irão fazer ao se aposentar; entretanto, a ausência de planejamento poderá representar um fator de risco. A verdade é que mesmo para aqueles que desejam aposentar-se e tenham planos esboçados para o futuro, é comum notar-se certa ansiedade ao lidar com essa nova possibilidade, que poderá provocar uma série de mudanças em suas vidas.

Há um estudo realizado pela Associação Internacional de Pilotos de Avião em que foi constatado que 70% dos pilotos que se aposentaram vieram a falecer num período de cinco anos após a aposentadoria. Obviamente, ninguém morre de aposentadoria, mas com certeza ela é a causa da depressão cuja conseqüência é um grande número de enfartes, câncer, úlceras e suicídios. A ansiedade e a depressão estão muitas vezes relacionadas com a perda do *status*, a perda de relacionamentos, a ociosidade e a própria perda de um trabalho que, para muitos, pode constituir-se em principal fator de prazer e realização.

Voltando aos programas de preparação para aposentadoria, tentarei apresentar um modelo capaz de atender principalmente àquelas empresas que têm a preocupação de assegurar a condição econômica dos indivíduos que se aposentam, quer pela complementação ou pelo incentivo salarial que ofereçam.

O contexto de um programa de preparação para aposentadoria está sempre condicionado ao indivíduo, à empresa e à sociedade onde ele será implantado. Em relação ao indivíduo, é importante observar a relação que as pessoas da empresa têm com os respectivos trabalhos. Em alguns casos, o trabalho é fonte de prazer; em outros, apenas fonte de sobrevivência. O tipo de trabalho pode ter sido uma livre escolha ou uma única possibilidade, ou ainda ser decorrência de alguma forma de pressão.

No livro *O idoso na grande São Paulo*, produzido pela Fundação Seade, são apresentadas algumas tabelas da FIBGE em que constatamos que 67,3% dos homens do estado de São Paulo com 60 anos ou mais ganham menos de três salários mínimos, o mesmo acontecendo com a população paulista feminina com 60 anos ou mais. Infelizmente, essa realidade não é tão diferente ao analisarmos a população economicamente ativa e piora quando se trata de outros estados não tão abastados quanto São Paulo. O fator sobrevivência e o trabalho, na maioria das vezes penoso, afastam em muito a relação prazerosa com o "fazer".

O tempo posterior à aposentadoria também é um fator relevante. Antigamente, as pessoas tinham um período curto de aposentadoria. Atualmente, com o aumento da expectativa de vida, existem pessoas que estão aposentadas há tanto tempo quanto foi o de sua vida de trabalho. Como planejar esse novo tempo? Como preenchê-lo, já que o trabalho ocupa cerca de 70% da vida de um trabalhador? As questões existenciais, a saúde física e mental dos futuros aposentados são aspectos a serem incluídos nos Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA).

Por outro lado, deve-se avaliar até que ponto a política de recursos humanos da empresa viabilizará a proposta, bem como se ela tem a preocupação com a melhoria da sua imagem institucional, vindo a adotar esse tipo de proposta. A empresa que adota o programa favorece um clima organizacional positivo, na medida em que os empregados sentem que os interesses da empresa não estão voltados apenas para o imediato; ela está preocupada com o bem-estar atual e futuro de seus componentes. Além disso, poderá ser assegurada melhor qualidade de vida ao trabalhador, o que constitui, hoje, um fator significativo para a administração moderna.

Uma das condições ideais para uma empresa implantar um PPA é a clara intenção política e uma equipe apta, com profissionais preparados para gerir esse programa. Onde deve estar localizada essa equipe: na área da saúde, na área de benefícios ou dentro da área de recursos humanos? O ideal seria que a equipe ou o grupo de trabalho que venha a administrar esse programa tivesse a participação de profissionais de todas essas áreas citadas.

Outro requisito a ser previsto é a existência de um plano de benefícios que favoreça a complementação da aposentadoria ou uma seguridade que garanta a estabilidade econômica daquele que irá aposentar-se. Essas informações deverão estar explicitadas num folheto ou manual de orientação ao pré-aposentado.

A primeira etapa para a elaboração de um PPA é o diagnóstico de situação, em que estejam incluídos a história, a intenção e a política da instituição e os dados relacionados à clientela, ou seja, os pré-aposentados.

É importante definir se os indivíduos desejam ou não se aposentar e quais são seus interesses (o que eles pretendem fazer sob os aspectos intelectual, social, cultural, profissional, afetivo, familiar, financeiro, de lazer, etc.).

É fundamental que o programa preveja a liberdade de escolha de cada indivíduo, evitando-se, assim, compulsoriedade da aposentadoria, o que provoca efeitos bastante desagradáveis.

No PPA deve estar incluído o oferecimento de informações relacionadas com perspectivas de novas atividades profissionais mais prazerosas, capazes, inclusive, de permitir ao futuro aposentado uma complementação de renda.

Devem ser discutidas também, num processo de reflexão, as modificações que podem ocorrer com os sujeitos que se afastam do meio produtivo. A perda da continuidade das relações com os colegas do trabalho e as conseqüentes substituições a serem realizadas podem ser um bom exemplo de discussão. Da mesma forma, devem ser colocados aspectos como a importância do ambiente, dos honorários, da rotina adotada em tantos anos e o que pode significar para cada pessoa a quebra dessa rotina e, principalmente, que tipo de planejamento as pessoas poderão elaborar em função dessa nova vida.

A preparação da equipe que irá administrar o PPA é essencial, e o ideal é que esse treinamento prévio a qualquer implantação contenha conhecimentos relacionados com a gerontologia, a formulação de diagnósticos, definição de estratégias de implantação, formulação de um modelo de programa, critérios de avaliação e conteúdos de formação a serem transmitidos aos pré-aposentados.

Vale a pena incluir na discussão das estratégias de implantação a possibilidade de que, nas palestras de sensibilização dos PPA, todos os empregados participem ou se o programa se restringirá apenas aos aposentáveis.

Quanto aos conteúdos do treinamento em gerontologia da equipe do PPA, poderão ser constituídos dos seguintes itens: a gerontologia no Brasil e alguns dados demográficos; aspectos biopsicossociais do envelhecimento; o trabalho e a aposentadoria no Brasil; o significado do trabalho e o perfil do pré-aposentado; as teorias psicossociais da atividade e do desengajamento; o lazer; a atividade física e a segunda carreira.

É igualmente necessário apresentar as experiências anteriores de empresas brasileiras que já vêm realizando esse programa, os aspectos negativos e positivos encontrados e, principalmente, critérios de avaliação adotados.

O diagnóstico, o treinamento da equipe, a supervisão e a avaliação periódica dos resultados do PPA deverão ser prioritariamente realizados por consultoria externa. Dessa avaliação deverão participar outros membros da empresa que não estejam diretamente envolvidos no PPA.

Após o diagnóstico da situação e o treinamento do pessoal que irá implantar e gerir o PPA, a equipe deverá formular o programa, levando em conta os interesses dos aposentados na construção dos conteúdos, a formação dos grupos e a organização de um banco de informações.

A análise dos conteúdos gerais e específicos irá determinar os temas que serão abordados nas palestras informativas e os tópicos a serem desenvolvidos nos grupos de interesse.

Tais palestras normalmente abrangem assuntos que vão desde condutas e hábitos alimentares, prevenção odontológica, educação para a saúde, legislação, até a possibilidade de formação de microempresas, cursos disponíveis na comunidade e a ocupação do tempo livre em atividades culturais e de lazer.

Além dessas palestras de informação geral, os grupos de interesses abordarão assuntos específicos a serem desenvolvidos sistematicamente, através de dinâmicas de grupo. Esses assuntos poderão abarcar a descoberta e o desenvolvimento de novos interesses relacionados aos aspectos intelectual, profissional, social, cultural, afetivo, de lazer, etc.

Sugere-se, ainda, a adoção da metodologia de grupo operativo para o desenvolvimento do trabalho nesses grupos de interesses, não só por sua objetividade como também para a conscientização do significado da tarefa, que é a própria situação emergente do interesse de um grupo.

E, finalmente, a avaliação do PPA deverá ser realizada sistematicamente com a equipe gestora do programa e com a clientela, sendo prevista a participação de uma consultoria e/ou membros de outros grupos de trabalho. Deverão ser inseridos estratégias e mecanismos que garantam o acompanhamento dos aposentados durante um período de 12 meses após seu desligamento da empresa.

Anexo 1

Modelo de um programa de preparação para aposentadoria (PPA)
Contexto do PPA

Indivíduo	*Empresa*	*Sociedade*
Relação com o trabalho	Política de RH	Aumento da expectativa de vida
Tempo após aposentadoria	Imagem institucional	Aumento do tempo de aposentadoria
Questões existenciais	Função social	Preocupação com essa clientela
saúde física	Clima organizacional	Preparação dos profissionais
	Aumento da produtividade	

Condições ideais de uma empresa para a implantação de um PPA

Intenção política
Capacidade técnico-gerencial
Plano de benefícios/seguridade

Diagnóstico da situação

Da organização
Dos beneficiários

Preparação da equipe

Questões do envelhecimento (a gerontologia no Brasil e os aspectos biopsicossociais do envelhecimento)
O trabalho e a aposentadoria no Brasil (o significado do trabalho; perfil do pré-aposentado: teorias psicossociais; lazer; segunda carreira e o voluntariado)
Construção de um pré-programa (PPA em outras empresas; diagnósticos; conteúdos; metodologias; recursos e cronogramas)

Formulação do programa

Estratégia de implantação	*Definição das atividades*
Sensibilização	Formação de grupos de interesses
Informação	Elaboração de conteúdos
Supervisão	Banco de informações
	Palestras periódicas

Elementos necessários à elaboração de um PPA

Diagnóstico da situação
Preparação da equipe
Formulação do programa e definição da estratégia de implantação
Critérios de avaliação

Avaliação

Durante a execução do PPA
Após o desligamento do trabalhador