



IMPORTÂNCIA DA PREPARAÇÃO À APOSENTADORIA: A FALA DE SERVIDORES APOSENTADOS DA UFPEL

LUCIANA FLORENTINO NOVO
FERNANDO ANTÔNIO SILVA FÔLHA

O trabalho ocupa um inegável espaço na existência humana. Coloca-se dentre as atividades mais importantes, sendo considerado sob o ponto de vista social como o principal regulador da organização da vida. Em decorrência disso, a transição para a aposentadoria costuma ser um momento que significa bem mais do que o simples término da carreira profissional. O rompimento dos vínculos construídos e alimentados ao longo dos anos costumam implicar em um número expressivo de dificuldades para o indivíduo que a está vivenciando. Neste contexto, a Universidade, deverá estar envolvida à problemática, cumprindo o seu papel social, por meio da promoção de programas de preparação para a aposentadoria, aos seus públicos interno e externo, visando atender as necessidades emergentes neste período da vida. Assim, este artigo procura demonstrar a importância do desenvolvimento de tal iniciativa, baseando-se em relatos obtidos por meio de entrevistas semi-estruturadas aplicadas a servidores aposentados da UFPEL, que não vivenciaram tal preparação. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, cujos resultados revelaram o sofrimento e a existência de inúmeras dificuldades no período de transição entre a vida funcional e a aposentadoria; especialmente, no que se refere a questões de cunho psicológico (sensação de inutilidade, abandono e depressão).

Palavras-chave: Aposentadoria, programas de preparação para aposentadoria, significado do trabalho.

Introdução

O verbo “trabalhar” apresenta em várias línguas da cultura européia mais de um significado. Por exemplo, o latim distingue *laborare* como ação do labor e *operare* o verbo que corresponde à obra; *travailler* e *ouvrer*, da mesma forma em francês; o inglês *labour* e o alemão *arbeit* relacionam-se a esforço, cansaço, em contraposição a *work* e *werk*, palavras inglesa e alemã, respectivamente relacionadas à ativa criação da obra (CODA; FONSECA, 2004).

Em português, apesar de haver labor e trabalho, é possível achar na mesma palavra (trabalho) – ambas as significações: a de realizar uma obra que dê reconhecimento social, e a de esforço repetitivo e sem liberdade, de resultado consumível e esforço inevitável. De uma maneira ampla, o trabalho pode ser compreendido como todo esforço humano, que intervém em seu ambiente com determinada finalidade (ZANELLI; SILVA, 1996).

A palavra trabalho encontra-se em sua origem relacionada à tortura ou esforço, significando para muitos um verdadeiro fardo. Essa percepção deriva de raízes do passado, quando o homem trabalhava para produzir o que consumia, passando posteriormente pela situação de escravidão, período que o trabalhador não contava com qualquer direito.

Apesar de comumente estar relacionado à atividades penosas, o trabalho coloca-se dentre as atividades mais importantes, sendo considerado sob o ponto de vista social como o principal regulador da organização da vida: horários, atividades, relacionamentos pessoais são determinados conforme as exigências do trabalho.

Assim, devido ao espaço que ocupa na vida dos indivíduos, a transição para a aposentadoria costuma ser um momento que significa bem mais do que o simples término da carreira profissional. Trata-se do rompimento dos vínculos construídos e alimentados ao longo dos anos, representando “imposições de mudanças no mundo pessoal e social” (ZANELLI; SILVA, 1996, p. 28); as quais costumam ser referenciada na literatura como capazes de implicar em um número expressivo de dificuldades para o indivíduo que a está vivenciando.

Neste contexto, a Universidade, instituição criada pela sociedade, para ajudar a si própria (RISTOFF, 1999), deverá estar envolta à problemática, cumprindo o seu papel social, por meio da promoção de programas de preparação para a aposentadoria, aos seus públicos interno e externo, visando atender as necessidades emergentes neste período de transição: da atividade à “inatividade”.

Assim, este artigo procura demonstrar a importância do desenvolvimento de tal iniciativa, baseando-se em relatos obtidos por meio de entrevistas semi-estruturadas aplicadas a servidores aposentados (amostra não-probabilística por conveniência), os quais atuavam profissionalmente junto à Universidade Federal de Pelotas, e que não vivenciaram tal preparação.

Evoluções no mundo do trabalho

A palavra trabalho, em sua origem, como é bastante conhecida, está relacionada a alguma forma de tortura, sofrimento ou esforço doloroso. Assim interpretada, para muitos, tem significado de um pesado fardo, que impede o indivíduo de viver plenamente (ZANELLI; SILVA, 1996).

De uma maneira ampla, o trabalho é compreendido como um esforço humano que intervém no ambiente com certa finalidade. No passado o homem trabalhava para produzir o que consumia, porém com o surgimento das primeiras sociedades, o trabalho era recompensado por mercadorias, como uma espécie de troca. Aos menos favorecidos (escravos) foi destinado trabalho sem remuneração, predominando seus deveres sem qualquer espécie de direito. (CUT,1989).

Com o processo de industrialização, ocorrido a partir dos séculos XVIII e XIX, criou-se o trabalho formal, com tarefas e remuneração definidas; em seguida, foi instituído o contrato de trabalho, contendo regras que regiam os direitos e deveres entre patrão e empregado. Em 1919, com o fim da I guerra mundial, representantes dos países vitoriosos reuniram-se em Paris com intuito de definir a situação pós-guerra, produzindo o tratado de Versalhes, onde foi elaborado o projeto para criação da Organização Internacional do Trabalho - OIT, com objetivos como a paz universal, a justiça social e melhores condições de trabalho, visando a proporcionar condições humanas mais dignas (DONZELLE, 2009).

No Brasil, em 1º de maio de 1943, o decreto 5452 criou a CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, que entrou em vigor a partir de novembro daquele ano, em pleno Estado Novo, no primeiro governo de Getulio Vargas (1930-1945). Nesse período foi criado o Ministério do Trabalho (1939) e a maioria das leis trabalhistas. Com a CLT foram reconhecidos alguns direitos dos trabalhadores, além do recebimento de benefícios como férias, décimo terceiro salário, FGTS, aposentadoria entre outros. Em vigor até hoje, a CLT, vem sofrendo alterações desde a sua criação, modernizando-se e moldando-se conforme as novas exigências (DONZELLE, 2009).

Significado do Trabalho

Ainda que o trabalho em termos gerais acabe por ser associado a significados de tortura e sofrimento, a capacidade de transformar a natureza também é geradora de significados (CODD, 1997 apud TOLFO e PICCININI, 2007) como justiça, possibilidade de segurança e de autonomia, de auto-desenvolvimento, de relacionamentos satisfatórios, dentre outros (MORIN, 2001).

O trabalho é rico de sentido individual e social, é um meio de produção da vida de cada um ao prover subsistência, criar sentidos existenciais ou contribuir na estruturação da identidade e da subjetividade, sendo valorizado tanto pelos capitalistas quanto pelos marxistas. Contudo, há que identificar as diferenças presentes neste consenso. Para os capitalistas, a valorização do trabalho ocorre a partir da existência da propriedade privada e obtenção de excedente por meio da mais-valia (o lucro). Já, no pensamento marxista o trabalho mercadoria, defendido pelos detentores do capital, não tem valor ou sentido para o trabalhador, que se vê impedido de exercer sua liberdade e criatividade no trabalho, exercendo suas funções com um sentimento de estranheza perante o todo, ou seja, alienado (TOLFO; PICCININI, 2007).

Se, para a sobrevivência, o trabalho deveria satisfazer, pelo menos, as necessidades básicas diárias, na perspectiva psicológica, é uma categoria central no desenvolvimento do autoconceito e uma fonte de auto-estima. É a atividade fundamental para o desenvolvimento do ser humano. Estabelece as aspirações e o estilo de vida do indivíduo. Em suma, é um forte

componente na construção da pessoa. Grisci (2000) destaca que, além da importância social, o trabalho é representado na vida do sujeito como fonte de subjetivação.

Sob o ponto de vista social, o trabalho constitui-se no principal regulador da organização da vida humana. “Horários, atividades, relacionamentos pessoais são determinados conforme as exigências do trabalho”, ou seja, as pessoas articulam-se em redor das atividades laborativas. E isso ocorre de tal forma, que ao perder o emprego muitas pessoas ficam desorientadas, desestruturam-se emocionalmente, sentem-se inúteis, sem nenhuma contribuição a dar (ZANELLI; SILVA, 1996, p. 18).

No contexto do processo produtivo o ser humano transforma e é transformado pelo trabalho e, como uma ação humanizadora o mesmo impõe assimilações em aspectos fisiológicos, morais, sociais e econômicos. “É elemento chave na formação das coletividades e, portanto, dos valores que tais coletividades difundem”. (ZANELLI; SILVA, 1996, p. 21-22).

Assim, o sentido do trabalho, por sua atribuição psicológica e social, varia, na medida em que deriva do processo de atribuir significados e se apresenta associado às condições históricas da sociedade. É um construto sempre inacabado (TOLFO e PICCININI, 2007). As autoras citam que pesquisas realizadas pelo grupo MOW e por Morin demonstraram que, a grande maioria das pessoas, mesmo que tivesse condições para viver o resto da vida confortavelmente, continuaria a trabalhar, pois o trabalho, além de ser uma fonte de sustento, é um meio de se relacionar-se com os outros, de sentir-se como parte integrante de um grupo ou da sociedade, de ter uma ocupação, de ter um objetivo a ser alcançado na vida (MORIN, 2001).

Tolfo e Piccinini (2007) também apontam que resultados de pesquisas brasileiras e estrangeiras, demonstram que o trabalho ainda permanece sendo central, do ponto de vista sociológico e psicológico, para os trabalhadores, cabendo destacar que essa centralidade foi identificada tanto entre trabalhadores que desenvolvem atividades mais intelectualizadas (MORIN et al., 2003; OLIVEIRA et al., 2004 *apud* TOLFO e PICCININI, 2007), quanto entre aqueles sujeitos a atividades insalubres (D’ACRI, 2003, *apud* TOLFO e PICCININI, 2007).

Significado da aposentadoria

A vida das pessoas tende a ser visualizada como constituída de três grandes etapas: a preparação para o trabalho, o trabalho e o pós-trabalho, ou seja, a aposentadoria. Com os avanços da medicina e a melhoria da qualidade de vida, constata-se que os índices de longevidade estão aumentando e o período pós-aposentadoria está ficando cada vez mais longo. A maioria das pessoas tem sua vida vinculada à estrutura organizacional, ou a uma instituição a qual pertence e dela depende em grande parte e, a aposentadoria, muitas vezes, costuma ser visualizada como algo distante que representará a libertação de horários e a rotina. Porém, ao se depararem com a realidade, ou seja, com a conquista dessa sonhada liberdade, é bem comum que não saibam o que fazer com ela (MARTINS, 2007, p. 2). Portanto, tal situação exige o desenvolvimento de uma reflexão sobre o tema (Queiroz *apud* ZANELLI; SILVA, 1996, p. 8).

É significativo o número de pessoas que temem a aposentadoria, pois ela provoca diversas mudanças, alterando o ambiente familiar e afastando o indivíduo do convívio habitual do trabalho. Assim, é importante que se possa compreender e orientar essas mudanças de maneira positiva, permitindo-se que assim possam ser superados os receios de construir uma aposentadoria digna.

Ao longo da vida, o trabalhador costuma perceber as pessoas aposentadas como um grupo “de fora”. E no contexto do trabalho, ao longo dos anos criam-se vínculos,

desenvolvem-se afetos. Vão sendo criados costumes peculiares ao grupo e quanto mais estreitas as relações e o convívio com o grupo de trabalho e com o próprio trabalho em si tendem a ser maiores as dificuldades do rompimento.

Muitas vezes surgem, os temores aos problemas e às ameaças que virão. Esperanças de mais qualidade nas relações familiares e conjugais, possibilidades de viagens e de lazer ou possibilidade de ganhos extras são entremeadas com o medo de instabilidade econômica, de doenças e da velhice. Talvez a conjunção mais comum que se faz à aposentadoria é a de velhice e morte. (ZANELLI; SILVA, 1996).

Assim, não é sem razão que a categoria dos aposentados é denominada nos registros formais de “inativa”. Sentido oposto à mobilidade, movimento, essência da própria vida. O recado transmitido equivale a: “se você não mais trabalha, deixa de ter importância”. Barreira que se ergue claramente: torna-se difícil participar das atividades “úteis”. (ZANELLI; SILVA, 1996).

Na lógica capitalista o trabalho só é considerado produtivo quando gera valor que supera o que foi gasto. Ou, simplesmente, produtivo é que dá lucro. O fato de não estar trabalhando, leva o homem a enfrentar um processo de desvalorização social. O trabalho passa, então, a ser uma maneira de estar incluído e locado na sociedade. Wickert (1999, p. 68) ressaltava essa questão a seguir:

“Sim, o trabalho passa a ser a via de acesso para o lugar social, pois o sujeito só tem o reconhecimento de sua existência, caso produza. Entretanto, quando já não é mais produtivo, a sua locação deixa de existir, pois não tem mais como pagar o aluguel social”.

O “descarte da laranja” ou o que ficou conhecido como “papel sem papel” significa, para o descartado, a perda da posição, dos amigos, do núcleo de referência, da transformação dos valores, das normas e das rotinas, e a submissão a condições que agridem a auto-estima e a imagem de si mesmo. Em outras palavras, coloca-se em xeque a identidade pessoal. (ZANELLI; SILVA, 1996).

E estas dificuldades acabam se alarmando mais ainda em virtude do fato de que o número de aposentados cresce a cada dia, em todo mundo, pois de acordo com dados estatísticos do IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, o crescimento da população de idosos, em números absolutos e relativos, é um fenômeno mundial e está ocorrendo a um nível sem precedentes. No mundo, em 2050, um quinto da população será de idosos. Os números mostram que, atualmente, uma em cada dez pessoas tem 60 anos de idade ou mais e, para 2050, estima-se que a relação será de uma para cinco em todo o mundo, e de uma para três nos países desenvolvidos, conforme o Perfil dos Idosos realizado pelo IBGE.

Segundo pesquisa, Indicadores Sócio Demográficos: Prospectivos para o Brasil 1991-2030, produzida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, com apoio do Fundo de População das Nações Unidas, a expectativa de vida do brasileiro deve chegar a 78,33 anos em 2030. Os estados do Maranhão e de Alagoas poderão chegar à expectativa de vida um pouco acima de 75 anos, Santa Catarina, Distrito Federal e Rio Grande do Sul deverão passar de 79,5 anos.

Em 2005, a expectativa de vida do brasileiro ao nascer alcançou os 71,9 anos, segundo estudo realizado pelo IBGE, no período de 2000 a 2005. O Distrito Federal ocupa o primeiro lugar no ranking das unidades da federação com as maiores esperanças de vida, no ano passado, com 74,9 anos. Já Alagoas, com 66 anos, o último lugar. Dados do IBGE indicam que a população do Brasil em 2000 superou os 169 milhões de habitantes, correspondendo a um incremento de 15,7% em relação ao número registrado pelo Censo Demográfico de 1991 (146,8 milhões de habitantes). Com isso, ao longo da década de 1990 o ritmo de crescimento médio anual da população foi de 1,6%. Já o segmento de 65 anos ou mais de idade, no mesmo período, elevou-se em 41%, com uma taxa média de crescimento anual próxima aos 4%.

A questão do envelhecimento populacional e sua relação com as necessidades específicas dos grupos que vão adquirindo representatividade nas sociedades envolvem discussões que, muitas vezes, conduzem ao exame minucioso de cada situação. As populações com elevada proporção de pessoas idosas podem ter prioridades econômicas diferentes e necessidades de instituições distintas, se comparadas àquelas sociedades formadas por uma elevada participação de crianças e jovens. Também podem diferir bastante das sociedades com reduzido número, em termos relativos, de jovens e idosos (IBGE, 2006).

Responsabilidade social da Universidade

A Universidade não pode ficar alheia à realidade sociocultural do país onde se encontra inserida, marcada por sérios problemas. Neste sentido, têm fornecido amplas provas de sua habilidade em introduzir mudanças e progressos na sociedade, devendo, assim exercer com rigor a sua responsabilidade social, no sentido de promover, gerar e difundir conhecimentos, principalmente na parte que tange às suas atividades junto à comunidade (LOHN, 2008); estando-se aí incluída a comunidade interna.

Reconhecendo que os problemas e necessidades sociais modificam-se com o passar do tempo, o que exige de sua parte a adoção de novas posturas para poder continuar exercendo plenamente a sua função social em todos os momentos da história, deve procurar encontrar novos caminhos que conduzam a um papel cada vez mais efetivo perante a sociedade (NOVO e MELLO, 2004).

Segundo Vergara e Branco (2001, p. 22), empresa socialmente responsável é sinônimo de empresa “humanizada”, ou seja, “é aquela que está voltada para seus funcionários e para o ambiente [...]”, com ações que promovam a melhoria da qualidade de vida no trabalho, além do cumprimento de suas obrigações trabalhistas. Uma empresa socialmente responsável, do ponto de vista interno, é uma empresa “boa empregadora”, ou seja, assegura uma atmosfera de justiça nas relações de trabalho, trata seus trabalhadores como pessoas morais, dignas de respeito e consideração e paga salários que permitam condições de vida razoáveis.

Sendo assim, parece ficar claro que a responsabilidade social voltada para o público interno constitui-se em área sensível da gestão, ainda vítima de desencontro entre discurso e prática. A universidade, então deverá investir no bem-estar de seus professores, alunos, funcionários e seus dependentes, no sentido de proporcionar-lhes condições favoráveis para o desenvolvimento de seu trabalho em um ambiente saudável e promissor (PINTO, 2008) e acrescenta-se também a responsabilidade em contribuir para que seus colaboradores ao chegarem no momento da aposentadoria possam desfrutar deste período com o prazer e a alegria merecidos após tantos anos de dedicação ao trabalho na instituição.

Programa de Preparação para Aposentadoria – PPA

Nos diversos países onde se desenvolvem os programas de preparação para aposentadoria (PPAs), vários são os modelos adotados, porém parece existir uma determinada tendência em seguir-se o padrão norte-americano, adotado desde 1950. Consiste na realização de cursos, nos quais são discutidas questões tidas como de interesse para pessoas que estão prestes a aposentarem-se (finanças, saúde, mercado de trabalho etc.) Na Espanha, quando da realização do Congresso de Gerontologia, em 1974, definiu-se que seria necessário realizar um trabalho nos últimos 05 anos de atividade profissional dos empregados, visando orientá-los quanto aos problemas que os mesmos encontrarão no período pós-aposentadoria; prepará-los para uma nova atividade; orientá-los quanto ao mercado de trabalho e às questões ligadas à saúde.

No Japão, várias empresas desenvolvem estes programas, em uma dessas os funcionários quanto completam 55 anos e esposas são convidadas a participar de um programa de dois dias de duração para discussão do seu futuro. Eles recebem informações

sobre aspectos pessoais, financeiros e de saúde. São estimulados a não parar de trabalhar, recebendo prêmio como estímulo à continuidade profissional.

No Brasil, o SESC/São Paulo parece ter sido o pioneiro no desenvolvimento de um PPA, sendo incluindo no mesmo, informações sobre a questão do envelhecimento e recursos sócio-culturais e de serviços da comunidade para os quais os aposentados possam se voltar-se a partir do momento da aposentadoria (MUNIZ, 1996).

Nos últimos tempos, cresceu o número de organizações voltadas à preocupação com o processo de aposentadoria dos seus empregados. Compreendendo as expectativas e ansiedades pelas quais passa o indivíduo no período de pré-aposentadoria, essas organizações vêm desenvolvendo Programas de Preparo para Aposentadoria (PPAs). Elas entenderam que, além de auxiliarem no cumprimento de suas responsabilidades sociais, tais programas são excelentes ferramentas gerenciais. Ao assumirem essa responsabilidade, fazem um duplo investimento. O primeiro, sobre os empregados que estão se aposentando, os quais tendem a sentir-se mais valorizados. O segundo, sobre os demais empregados, que observam o cuidado e o respeito que a organização tem pelas pessoas, constatação esta que tende a fortalecer as relações de trabalho. Para o empregado, o programa costuma ser

“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)” (MUNIZ, 1996, p.198).

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. Assim, a proximidade da aposentadoria torna-se uma fase propícia a reflexões e, neste sentido, os programas de preparação para a aposentadoria cumprem, papel fundamental à redefinição e à reorientação das pessoas em relação ao seu futuro, pois mudanças advindas com a aposentadoria requerem uma adaptação, nem sempre atingida pela maioria das pessoas, a qual tende a manifestar-se através de depressão, isolamento, dificuldades de relacionamento com a família, etc.

Os PPAs surgem assim, como forma de intervenção, objetivando facilitar a tomada das decisões necessárias ao indivíduo para uma melhor adaptação à nova condição social (MUNIZ, 1996), procurando transformar a aposentadoria em uma fase feliz, produtiva, empreendedora ou realizadora (MARTINS et al, 2007).

Metodologia

A presente pesquisa é um estudo de caso, de cunho eminentemente qualitativo, com uma abordagem descritiva. Patton (1990) refere-se à pesquisa qualitativa como sendo a que cultiva a mais útil das capacidades humanas: aprender a partir dos outros. Parte de um enfoque amplo que vai se tornando mais direto e específico no transcorrer da investigação. “Não almeja generalizar resultados que se obtém com o estudo, pretende obter generalidades, idéias, tendências que aparecem mais definidas entre as pessoas” (TRIVIÑOS 2001, p. 83).

Merriam (1998) destaca que na pesquisa qualitativa é indicado o uso de amostra não-probabilística, destacando-se a amostra intencional, que consiste na identificação e seleção de uma amostra onde seja possível obter as informações necessárias ao estudo, portanto, não foi definido previamente o número total de respondentes às entrevistas semi-estruturadas, as quais acabaram totalizando sete entrevistados. Cabe destacar que o número total de servidores de nível médio aposentados nos últimos cinco anos é de cento e vinte oito (128), conforme dados fornecidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Recursos Humanos da UFPEL sendo desse total, excluídos da população-alvo do estudo, os servidores que estão exercendo atividade remunerada atualmente e os que não residem em Pelotas.

Os encontros foram realizados individualmente, em locais diferentes e sugeridos pelos entrevistados. O pesquisador solicitou a autorização dos mesmos para efetuar a gravação das entrevistas, as quais foram posteriormente transcritas e organizadas, permitindo assim a realização de uma análise de conteúdo pautada na presença de índices, por meio de categorizações simples das respostas mais relevantes obtidas na coleta de dados.

Resultados

Os resultados desta análise serão apresentados divididos em quatro eixos temáticos identificados para a discussão: significado atribuído ao trabalho; período pré aposentadoria; período pós aposentadoria e papel desempenhado pela UFPel no preparo para a aposentadoria.

Perfil dos entrevistados

Os entrevistados são todos servidores técnico-administrativos de nível médio, aposentados nos últimos cinco anos (desde 2005), com idade compreendida entre 56 e 62 anos. No momento não estão realizando atividade profissional remunerada, tendo tido outros vínculos empregatícios antes do ingresso na UFPel; ou seja, a universidade não se constituiu como primeiro emprego; estando todos residindo nesta ocasião na cidade de Pelotas/RS.

Significado do trabalho

De acordo com os entrevistados o trabalho significa “realização pessoal”, “dignidade”, “inclusão social”, “algo fundamental”, chegando a ser considerado, como “a coisa mais importante da vida”, conforme manifestou de modo enfático o respondente 3, quando afirmou “[...] o trabalho é tudo. O que é uma pessoa sem trabalho?”

Condizente com essa afirmação, o entrevistado 9 reforça-a, e vai além com o seguinte comentário:

Acho que é tudo, é dignidade, a pessoa quando está trabalhando se sente mais gente, dentro da sociedade, incluído, mas existem pessoas que acham que o trabalho é só uma forma de ganhar dinheiro, é claro que também trabalhamos para o nosso sustento, mas se não há uma conciliação, se trabalharmos sem prazer nunca seremos felizes. (E9)

Tais manifestações revelam o forte significado que o trabalho apresenta na vida das pessoas, indo ao encontro do que Zanelli e Silva (1996, p.18) ressaltam: “[...] é um forte componente na construção da pessoa que convive bem consigo mesma, acredita e orgulha-se de si.”, “[...] é uma categoria central no desenvolvimento do autoconceito e uma fonte de auto-estima.”

Percepção de si como servidor da UFPel

Os entrevistados, ao relatarem como se enxergavam enquanto servidores da universidade, mencionaram bastante o fato de sentirem-se seguros, referindo-se à estabilidade que o serviço público proporciona; questão que ainda na atualidade continua a atrair um significativo número de profissionais, conforme mencionado pelo entrevistado 7, quando diz que “a estabilidade é uma dos atrativos dos serviço público, mas além de segurança é fundamental estarmos felizes [...]”.

Pode-se ainda perceber, ao abordar o assunto, a intenção, não expressa verbalmente por todos, de que sentiam uma espécie de “orgulho” e “ vaidade” por serem servidores públicos federais ligados a uma instituição de ensino superior; o que lhes conferiu ao longo da vida um relativo status, mesmo que esteja um pouco diminuído nos dias atuais.

Outro aspecto bastante abordado refere-se à melhoria nas condições gerais de vida que a UFPEL lhes proporcionou, em especial, no que se refere à questão financeira. Percebe-se aí a existência de um grande elo entre o aposentado e a instituição, percepção evidenciada em depoimentos como os que seguem; “amava a universidade mais que tudo na vida [...] tudo que tenho devo a universidade [...]” (E8).

Período pré-aposentadoria

Os servidores técnico-administrativos ao relatarem as atividades que desenvolviam junto à instituição demonstravam significativo agrado, lembrando da experiência vivenciada com um tanto de alegria e emoção; chegando, inclusive, a ser mencionado por um dos entrevistados, a existência de uma verdadeira paixão pelo que trabalho desenvolvido, conforme demonstrado na fala do respondente 08: “adorava, era apaixonada pelo que fazia.”

Quanto às relações estabelecidas com os colegas da instituição, os mesmos revelaram que mantinham bons relacionamentos na universidade, o que lhes permitiu o desenvolvimento, inclusive, de grandes amizades, as quais em geral perduravam até então.

Em relação à aposentadoria, a expectativa existente era de que fosse semelhante a um período de férias: “Achei que minha aposentadoria seria como estar em férias, passeios, fazer alguns bicos para reforçar o orçamento [...]” (E5) Porém, cabe destacar que em diversos momentos, no transcorrer da entrevista, foi expresso a existência de sonhos e projetos idealizados neste período antecedente à aposentadoria mas que até então não haviam sido concretizados; ou seja, a realidade vivenciada não apresentou-se “tal e qual” ao imaginado, em especial quanto ao aspecto psicológicos. É o que se pode identificar na fala: “tu vê que aí fora a coisa é completamente diferente [...]” aqui fora é outra realidade que tu não vê lá dentro, tu perde bastante [...]” (E5). Tal manifestação parece remeter ao que Zanelli e Silva (1996) chamam de o “descarte da laranja”: significa, para o descartado, a perda da posição, dos amigos, do núcleo de referência, das normas e das rotinas, e a submissão a condições que agridem a auto-estima e a imagem de si mesmo. Em outras palavras, coloca-se em xeque a identidade pessoal. (ZANELLI; SILVA, 1996), principalmente na sociedade capitalista onde o útil restringe-se meramente ao que produz.

Período pós-aposentadoria

Mesmo não ocorrendo o pleno alcance das expectativas sonhadas no período antecedente à aposentadoria, os entrevistados acreditam que a aposentadoria foi uma decisão correta nas suas vidas, e, que não voltariam atrás se pudessem; percepção essa que engloba inclusive aqueles servidores que pretendiam continuar atuando na universidade por meio de contratos, o que foi frustrado devido à proibição ocorrida no sentido de continuidade dessa modalidade de trabalho nas IFES, conforme expressam as declarações: “sim, minha aposentadoria foi acertada, estava bem consciente do que estava fazendo [...]” (E9) ou “sim, foi acertada, não voltaria atrás, agora disponho de mais tempo para mim, pratico atividades físicas, convivo mais com familiares e amigos, e isso melhora minha qualidade de vida [...]” (E7).

Quando abordados a respeito dessa decisão, os pesquisados reagiram à pergunta demonstrando ter recebido total apoio e incentivo de seus familiares, tanto pelo cônjuge como pelos filhos, os quais visualizaram em tal decisão uma possibilidade de aumento no convívio cotidiano, já que com os horários de trabalho relativamente rígidos ficava muito restrito o tempo por eles dispensado à família.

De acordo com a percepção dos respondentes, a aposentadoria significou em especial uma “libertação do relógio”, ou seja, uma libertação de compromissos com horário, facilitando assim, a participação em eventos sociais e reuniões com amigos, conforme ressalta

o entrevistado 7: “Agora saio com mais frequência, antes só saía aos finais de semana, como não tenho mais compromisso, posso acordar mais tarde, então aproveito.” Observou-se que os respondentes fizeram questão de relatar a continuidade nas relações com os antigos colegas de trabalho, manifestar que não haviam sido esquecidos pelas pessoas do local onde trabalharam.

Ao relatarem as alterações no comportamento após a aposentadoria, os mesmos procuraram enfatizar que agora parece estar mais ativos do que nunca, pois, após a aposentadoria, começaram a praticar atividades físicas como ginástica e caminhadas. Conforme pode-se perceber, não houve nenhum comentário significativo com relação a grandes alterações na situação de saúde dos mesmos; o que pode, em parte estar ligado às mudanças adotadas no cotidiano, como mudança de hábitos, a prática de atividades esportivas, disponibilidade de horários para lazer e maior preocupação com a qualidade de vida, porém não foi tão fácil o caminho a ser percorrido até chegar a este patamar.

É interessante observar que, evidenciou-se a existência de um determinado período de tempo até que realmente “caísse a ficha” de que agora eram realmente aposentados. Este período de adaptação pareceu ser um momento relativamente delicado, pois mesmo aqueles entrevistados que dizem estar “muito felizes” na sua situação atual, comentam a ocorrência de inúmeras dificuldades – de verdadeiro sofrimento -- neste período de transição, como pode ser observado: “[...] acho que uma preparação psicológica inicial teria sido legal, pois a gente custa um pouco a se acostumar a estar parada. No início parece que vamos voltar, aos poucos vamos nos dando conta de que estamos fora [...] não é tão fácil.” (E 8).

“[...] eu queria muito me aposentar para não ter a rigidez na questão de horário, mas depois senti falta, parece que o compromisso com o trabalho organiza nossa vida. Além de nos sentirmos ociosos, sentimos falta do convívio diário com as pessoas que durante muito tempo participaram da nossa vida, da troca de experiências com elas.” (E 7)

“[...] sei de vários colegas que tiveram problemas com depressão quando saíram, se fossem acompanhados psicologicamente talvez não tivessem ficado deprimidos. O mais necessário é a preparação psicológica, é o que mais acontece, o cara fica em casa, tiram o chão dele [...]” (E9).

A mudança positiva mais evidente provocada pela aposentadoria em suas vidas, diz respeito à libertação do compromisso com os horários impostos pelo trabalho. Hoje “administro meus horários, é a melhor coisa do mundo, não tenho pressa para nada” (E1) ; “Não tenho mais que cumprir horário, 30 anos corri atrás do relógio, não quero mais isso.” (E7); “[...] administro meu tempo, antes era em função do trabalho, não dependia da minha vontade, agora eu determino como uso esse tempo” (E8).

Tais relatos vêm ao encontro da proposição de Zanelli e Silva (1996, p. 17-18) quando afirmam que:

“[...] o trabalho é o principal regulador da organização da vida humana. Horários, atividades, relacionamentos pessoais são determinados conforme as exigências do trabalho. Como tem sido visto, dificulta às pessoas preocuparem-se consigo mesmas [...].

Papel desempenhado pela UFPel no preparo para aposentadoria

De acordo com os entrevistados, a UFPEL, não disponibilizou qualquer espécie de suporte por ocasião das suas aposentadorias, deixando de atender neste aspecto, seu compromisso com a responsabilidade social interna, que de acordo com Melo Neto e Froes

(2001), compreende: “[...] gestão de trabalho, gestão do ambiente do trabalho, a gestão da relevância social da vida no trabalho e a gestão dos direitos dos empregados.” Cabe destacar que o programa de preparação para a aposentadoria é assegurado pela Lei 8842 de 4 de janeiro de 1994, a qual dispõe sobre a política nacional do idoso, que em seu capítulo IV, artigo 10, inciso IV, letra c: atribui competência aos órgãos públicos para: “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.”

Pode-se verificar que os entrevistados não tinham tido, até então, qualquer espécie de conhecimento da existência dessa lei ou ouvido falar em alguma organização que tenha desenvolvido esse tipo de programa (PPA), embora iniciativas neste sentido venham sendo implementadas por algumas organizações brasileiras.

Os respondentes ao tomarem conhecimento da lei, e quando esclarecido seu conteúdo pelo entrevistador, afirmaram a importância da mesma, lamentando não terem tido a oportunidade de participarem de iniciativas neste sentido, as quais deveriam ser contempladas pela UFPEL. Pode-se verificar isso no depoimento: “[...] mas isso é necessário, deveria ter sempre, isso é uma falha que tive quando me aposentei [...]” (E5).

Assim, afirmaram que teriam participado de um programa de preparação para a aposentadoria, caso tivesse sido disponibilizado, como demonstra o entrevistado 2 em sua resposta; “Claro, participaria não só assistindo como também repassando as experiências que tive, teria muito a transmitir”.

A relevância desse preparo encontra embasamento nas palavras de Muniz (1996):

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. Os PPAs surgem assim como formas de intervenção, objetivando facilitar a tomada das decisões necessárias ao indivíduo para sua adaptação à nova condição social. (p. 198-199).

Importância de um Programa de Preparação para a Aposentadoria - PPA

Ao referir-se à importância de desenvolver-se um programa de preparo à aposentadoria, os mesmos admitiram que teria sido bem mais fácil se tivessem tido uma noção de como era estar aposentado, conforme expresso nas falas a seguir.

“[...] é importante, a preparação psicológica porque mesmo sem perceber a gente sofre com algumas mudanças”(E3).

“No meu caso, acho que uma preparação psicológica teria sido legal, a gente custa um pouca a se acostumar a estar parada, no início parece que vamos voltar a qualquer momento, com o tempo a ‘ficha vai caindo’, aos poucos nos damos por conta que estamos fora, se tivesse uma preparação nesse sentido, talvez a adaptação fosse mais rápida” (E8).

Os respondentes admitem que existem perdas, e às vezes bem significativas, mas também ganhos, só que chega um momento em que se tem dificuldade de enxergar os aspectos positivos, é o momento em que “a ficha cai” e que nos damos conta de que “tiraram o nosso chão” (E9). Assim, para evitar tais situações ou pelo menos amenizar os problemas que vem junto à aposentadoria, sugerem que a UFPEL adote desde já um programa nestes

moldes, visando facilitar a transição de alguns colegas que estão próximos de se aposentar. Dentre os temas elencados pelos entrevistados como sendo os mais pertinentes, baseando-se na própria experiência de vida: uma boa preparação psicológica primordialmente, acompanhada de informações legais sobre aposentadoria e orientações a respeito de reingresso ao mercado de trabalho.

Considerações Finais

O presente trabalho procurou demonstrar a importância do desenvolvimento de programas de preparação para a aposentadoria, tomando por base relatos de servidores técnico-administrativos que se aposentaram nos últimos cinco anos (desde 2005).

Para tanto, procurou-se conhecer o significado que os mesmos atribuíam ao trabalho, identificar a realidade vivenciada no período antecedente à aposentadoria e ocorrência de possíveis dificuldades na adaptação desses servidores na transição para a vida de aposentado. E, por último verificou-se o papel desempenhado pela UFPEL no acompanhamento dos mesmos nesta etapa tão delicada da vida de cada indivíduo

A análise dos dados permitiu que se identificasse o importante papel que o trabalho ocupa na vida desses indivíduos, sendo revelado o forte significado exercido pelo trabalho em suas vidas, considerando-o como forma de realização pessoal e dignidade.

O momento de transição da vida ativa à “inatividade” foi expresso como apresentando inúmeras dificuldades. Tanto, que revelaram o sofrimento vivenciado no momento de ruptura com a organização com a qual se encontraram ligados durante tantos anos de suas vidas, assim como o rompimento com o meio produtivo; já que na sociedade capitalista o indivíduo apresenta valor na medida em que produz, quando já não produz, deixa de ter utilidade. É o “descarte da laranja” que Zanelli e Silva (1996) mencionam.

Assim, os dados obtidos permitem inferir-se que o transitar da vida funcional à aposentadoria costuma ser permeada pelo sofrimento e dificuldades, especialmente as de cunho psicológico (sensação de inutilidade, abandono, depressão); em virtude disso, destacam a importância e pertinência do desenvolvimento de um adequado programa de preparação à aposentadoria, o qual deve ser promovido por todas as organizações, incluindo-se aí a UFPEL, visando assim, proporcionar aos seus colegas de trabalho, que estão em vias de aposentar-se, a oportunidade de transitarem pelo período com maior tranquilidade e prazer.

Ademais, sugere-se, a realização de futuras pesquisas, ampliando e aprofundando o tema, tendo em vista a importância que o mesmo representa para a melhoria da qualidade de vida dos futuros aposentados.

Referências

ANTUNES, André de Araújo. ZILIO, Lara Bethânia. **Responsabilidade Social da Universidade**: Práticas da UFSC. Colóquio Internacional sobre Gestion Universitária em América del Sur, 7, 2007, Mar del Plata, Argentina,

BRASIL, Lei n. 8842, de 4 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. **Presidência da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF. Disponível em <
<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L8842.htm>>

CARVALHO NETO, Antonio Moreira de. PENNA, Roberto Patrus Mundim. COELHO, Helena Maria Queiroz. TEOFÓCIO, Armindo dos Santos. **Responsabilidade social começa em casa?** Um estudo das políticas de Recursos Humanos de Organizações Signatárias do Global Compac. In Seminário de Administração, SEMEAD, 7, 2004, São Paulo

CUT, Central Única dos Trabalhadores. Apostila do Curso de Formação Sindical, 1989.

Declaração Mundial sobre Educação Superior no Século XXI: Visão e Ação. Paris, 9. outubro.1998.Disponível em < <http://www.inep.gov.br/pesquisa>> Acessado em 05 jan.2010.

DONZELLE, Patrícia L., Uma visão sobre a OIT: Disponível <<http://www.rhinfo.com.br/história.htm>> acesso em 26.nov.2009.

FREITAS, Maria Ester. **CULTURA ORGANIZACIONAL: identidade, sedução e carisma.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Projeção de População do Brasil por Sexo e Idade para o Período 1980-2050** – Revisão 2004.

LOHN, Vanderleia Martins. **Indicadores de Responsabilidade Social:** Uma proposta para as Instituições de Ensino Superior. Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América Latina, 8,2008,Assunção,Paraguai: IPEAU- Instituto de Pesquisas e Estudos em Administração Universitária,2008.

MARTINS, Margareth Carneiro; RIGONI, Jociane; ZAGO, Camila Avozani; CARDOSO, Olga Regina. **Pressupostos para um Programa de Preparação para Aposentadoria:** Caso ELETRONORTE. In: Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 23, 2007, Foz do Iguaçu.

MELO NETO, Francisco P. de; FROES, César. **Responsabilidade Social e cidadania empresarial:** a administração do terceiro setor. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

MERRIAM, Sharam B. **Qualitative research and case study applications in education.** San Francisco: Jossey-Bass, 1998.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas.** São Paulo, 2001.

MORGAN, Gareth. **Beyond the Method. Strategies for Social Research.** Califórnia: SAGE, 1983.

NOVO, Luciana F.; MELLO, **Universidade Empreendedora:** fortalecendo os caminhos para a responsabilidade social. In: Cenários da Gestão Universitária na Contemporaneidade. Orgs: MELLO, Pedro A.;COLOSSI, Nelson. Editora Insular: Florianópolis, 2004.

MUNIZ, José Arthur. Programa de Preparação para o Amanhã- **Revista Estudos de Psicologia**-1996, Natal, v 2, f1, p. 198-204.

PATTON, Michael Quinn. **Michael Evaluation & Research Methods.** Califórnia: SAGE, 1990.

PINTO, Maira Meira. **Responsabilidade Social Universitária como Indicador de Qualidade para o ensino Superior?** Congresso Nacional de Educação. EDUCERE, 8, 2008, Curitiba, PUCPR, 2008.

TAYLOR, J. S. e BOGDAN, R. **Instruccion to qualitative research methods: the search for meanings.** 2. Ed. New York: John Wiley e Sons, 1984.

TOLFO, S. R.; PICCININI V. Sentidos e Significados do Trabalho: explorando variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Revista Psicologia e Sociedade** ; Edição Especial 1, 2007, p.38-46.

TRIVINÕS, Augusto Nivaldo. **Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais.** São Paulo: Atlas,1987.

VERGARA, Sylvia Constant. BRANCO,Paulo Durval. EMPRESA HUMANIZADA: a organização necessária e possível. **Revista de Administração de Empresas**; v 41 n. 2 abril/junho 2001.

WICKERT, L. F. (1999). O adoecer psíquico do desempregado. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 19 (1),66-75.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso: Planejamento e Métodos.** Porto Alegre: Ed. Bookman, 2001.

ZANELLI, J. C.; NARBAL,Silva. **Programa de Preparação para Aposentadoria.** [S.l.]: Insular,1996.