

MARIA ALICE LOPES COELHO BRESSAN

**A SIGNIFICAÇÃO DO TRABALHO E DA APOSENTADORIA: O CASO
DOS SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA**

Dissertação apresentada à
Universidade Federal de Viçosa, como
parte das exigências do Programa de
Pós-Graduação em Economia
Doméstica, para obtenção do título de
Magister Scientiae.

VIÇOSA
MINAS GERAIS – BRASIL
2011

**Ficha catalográfica preparada pela Seção de Catalogação e
Classificação da Biblioteca Central da UFV**

T

B843s
2011

Bressan, Maria Alice Lopes Coelho, 1977-

A significação do trabalho e da aposentadoria : o caso dos servidores da Universidade Federal de Viçosa / Maria Alice Lopes Coelho Bressan. – Viçosa, MG, 2011. xv, 139f. : il. ; 29cm.

Inclui apêndices.

Orientador: Simone Caldas Tavares Mafra.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Viçosa.

Inclui bibliografia.

1. Universidade Federal de Viçosa - Aposentadoria - Avaliação. 2. Aposentadoria - Aspectos sociais. 3. Aposentadoria - Aspectos psicológicos. 4. Aposentadoria - Avaliação. 5. Aposentados - Viçosa (MG) - Entrevistas. 6. Qualidade de vida. 7. Programa de Preparação para Aposentadoria. I. Universidade Federal de Viçosa. II. Título.

CDD 22. ed. 305.26

MARIA ALICE LOPES COELHO BRESSAN

**A SIGNIFICAÇÃO DO TRABALHO E DA APOSENTADORIA: O CASO
DOS SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA**

Dissertação apresentada à
Universidade Federal de Viçosa, como
parte das exigências do Programa de
Pós-Graduação em Economia
Doméstica, para obtenção do título de
Magister Scientiae.

APROVADA: 13 de junho de 2011.

Prof^ª Lucia Helena de Freitas Pinho França
(Coorientadora)

Prof^ª Mônica Santos de Souza Melo
(Coorientadora)

Prof^ª Daizy Valmorbida Stepansky

Prof^ª Simone Caldas Tavares Mafra
(Orientadora)

Ao meu amado esposo Régis e
aos meus pais Nininha e
Geraldo, exemplos de apoio
incondicional. A vocês, esta
conquista!

*Sim, eu quero viver muitos anos mais. Mas não a qualquer preço. Quero
viver enquanto estiver acesa, em mim, a capacidade de me comover diante da
beleza.*

*A comoção diante da beleza tem o nome de “alegria”, mesmo quando as
lágrimas escorrem pela face. Essa capacidade de sentir alegria é a essência da vida.*

Rubem Alves

AGRADECIMENTOS

Ao finalizar o Mestrado, que significou a realização de um sonho, desejo agradecer a Deus pela força, paz e proteção.

Aos meus pais Nininha e Geraldo, pelo exemplo de vida, apoio, carinho e pela compreensão e dedicação.

Ao meu amado esposo Régis, pelo amor, apoio, pela tolerância, pelas risadas, pela confiança e por sempre acreditar nos meus sonhos.

Aos meus queridos irmãos, irmã e cunhadas, por estarem sempre presentes e serem meus eternos incentivadores.

Aos meus sobrinhos, pelos momentos felizes.

À minha querida e competente orientadora Professora Simone, por ter-me conduzido nesta caminhada, com respeito, paciência, sabedoria, confiança e disponibilidade. O crescimento intelectual e humano que construí nesta relação será para sempre lembrado.

Às minhas coorientadoras, Professora Lucia França, por, com sensibilidade, ter-me apontado caminhos e contribuído de forma significativa para o desenvolvimento deste trabalho; Professora Mônica, por, com muita competência e disponibilidade, ter-me apresentado a Análise do Discurso; e Professora Dorinha, por todos os conhecimentos compartilhados nestes dois anos.

Aos meus queridos amigos, por terem compreendido as minhas ausências, torcido para que eu conseguisse alcançar meus objetivos e me mostrado que existe vida além do Mestrado.

Aos meus amigos da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP), pela ajuda e compreensão, em especial Marcílio, que foi fundamental para o sucesso desta pesquisa; Áurea, que oportunizou esta conquista; Cristiane, chefe e amiga; e Equipe de Saúde Ocupacional.

À PGP, à Universidade Federal de Viçosa (UFV) e ao Departamento de Economia Doméstica (DED), pela oportunidade.

Muito tenho a agradecer a cada um que participou deste processo de crescimento pessoal e profissional. A oportunidade, assim como as pessoas que fizeram parte dela, foi realmente especial.

BIOGRAFIA

MARIA ALICE LOPES COELHO BRESSAN, filha de Geraldo Ferreira Coelho e Antônia Lopes da Silva Coelho, nascida aos 19 dias do mês de junho de 1977, em Viçosa, Minas Gerais.

Em agosto de 1998, iniciou no Curso de Psicologia do Centro de Ensino Superior de Juiz de Fora – CES/JF, na cidade de Juiz de Fora, MG, formando-se em dezembro de 2002.

Em março de 2003, ingressou na Universidade Federal de Viçosa (UFV) como professora substituta do Departamento de Educação, onde permaneceu até março de 2005. Em abril de 2006, foi contratada por essa mesma instituição para o cargo de psicóloga da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

Em março de 2009, iniciou o Programa de Pós-Graduação, em nível de Mestrado, em Economia Doméstica, da UFV, na linha de pesquisa Família, Bem-Estar Social e Qualidade de Vida, submetendo-se à defesa da dissertação em junho de 2011.

SUMÁRIO

| | |
|---|------------|
| LISTA DE SIGLAS | ix |
| LISTA DE QUADROS | x |
| LISTA DE TABELAS | xi |
| RESUMO | xii |
| ABSTRACT | xiv |
| 1. A TEMÁTICA DO ESTUDO E SUA ABORDAGEM: UMA APRESENTAÇÃO..... | 1 |
| 2. PROBLEMA: CONTEXTUALIZAÇÃO E JUSTIFICATIVA | 4 |
| 2.1. Objetivos | 6 |
| 3. O PERCURSO METODOLÓGICO DA PESQUISA | 8 |
| 3.1. Caracterização da Pesquisa | 8 |
| 3.2. Local de Estudo e Unidades Empíricas de Análise..... | 9 |
| 3.3. População e Amostra..... | 10 |
| 3.4. Instrumento de coleta de dados | 11 |
| 4. REFERÊNCIAS | 12 |
| ARTIGO I – TRABALHO <i>VERSUS</i> APOSENTADORIA: DESVENDANDO SENTIDOS E SIGNIFICADOS | 15 |
| 1. RESUMO | 16 |
| 2. ABSTRACT | 17 |
| 3. INTRODUÇÃO | 18 |
| 4. REVISÃO DE LITERATURA | 20 |
| 4.1. Trabalho, sentido e significado | 20 |
| 4.2. Significados do trabalho ao longo da história | 21 |
| 4.3. O significado contemporâneo do trabalho e o serviço público | 30 |

| | |
|---|-----------|
| 5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS | 32 |
| 5.1. Local do estudo | 32 |
| 5.2. População e amostra..... | 33 |
| 5.3. Método da pesquisa..... | 34 |
| 6. RESULTADOS E DISCUSSÕES | 35 |
| 6.1. Perfil dos entrevistados | 35 |
| 6.2. O significado do trabalho | 37 |
| 7. CONCLUSÕES | 43 |
| 8. REFERÊNCIAS | 45 |
| | |
| ARTIGO II – “APOSENTAR OU NÃO APOSENTAR, EIS A QUESTÃO”: ATITUDES E PERCEPÇÕES DO PROCESSO DE APOSENTADORIA PARA OS SERVIDORES DOCENTES E TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO, VIÇOSA, MINAS GERAIS | 50 |
| 1. RESUMO | 51 |
| 2. ABSTRACT | 52 |
| 3. INTRODUÇÃO | 53 |
| 4. REVISÃO DE LITERATURA | 55 |
| 4.1. Significação e ressignificação da aposentadoria | 55 |
| 4.2. Fatores de risco individual e familiar na aposentadoria..... | 56 |
| 4.3. As conceituações e teorias relacionadas à aposentadoria | 58 |
| 5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS | 63 |
| 5.1. Local do estudo | 63 |
| 5.2. População e amostra..... | 64 |
| 5.3. Método de pesquisa..... | 65 |
| 6. RESULTADOS E DISCUSSÕES | 68 |
| 6.1. Perfil dos entrevistados | 68 |
| 6.2. Os significados da aposentadoria | 71 |
| 6.3. Perdas e ganhos na aposentadoria | 74 |
| 7. CONCLUSÕES | 80 |
| 8. REFERÊNCIAS | 82 |

| | |
|--|--------------|
| ARTIGO III – PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA, VISANDO AO ENVELHECIMENTO ATIVO: UM ESTUDO DAS SIGNIFICAÇÕES DO BEM-ESTAR PARA SERVIDORES PÚBLICOS, VIÇOSA, MG..... | 86 |
| 1. RESUMO | 87 |
| 2. ABSTRACT | 888 |
| 3. INTRODUÇÃO | 89 |
| 4. REVISÃO DE LITERATURA | 911 |
| 4.1. Bem-estar e qualidade de vida – conceitos e significados | 911 |
| 4.2. Fatores de bem-estar individual e familiar na aposentadoria..... | 933 |
| 4.3. Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPAs) como promotores do bem-estar individual e familiar | 955 |
| 4.4. Fatores importantes no planejamento dos PPAs | 977 |
| 4.4.1. Planejamento financeiro..... | 99 |
| 4.4.2. Saúde | 1011 |
| 4.4.3. Educação | 1022 |
| 4.4.4. Trabalho | 1055 |
| 4.4.5. Atividades culturais e de lazer | 1077 |
| 4.4.6. Relacionamentos familiares e sociais | 10808 |
| 5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS | 1100 |
| 5.1. Local do estudo | 1100 |
| 5.2. População e amostra..... | 1111 |
| 5.3. Método da pesquisa..... | 1122 |
| 6. RESULTADOS E DISCUSSÕES | 1133 |
| 6.1. Perfil dos entrevistados | 1133 |
| 6.2. Fatores de bem-estar na aposentadoria | 1155 |
| 6.3. Percepção dos entrevistados sobre os fatores importantes para o bem-estar na aposentadoria..... | 11818 |
| 7. CONCLUSÃO | 1222 |
| 8. REFERÊNCIAS | 1244 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 12929 |
| APÊNDICES..... | 1344 |

LISTA DE SIGLAS

BES – Bem-estar subjetivo

CCQs – Círculos de controle de Qualidade

DTI – Diretoria de Tecnologia da Informação

ESAV – Escola Superior de Agricultura e Veterinária

IFES – Instituições Federais de Ensino Superior

KFRP – Key Factors in Retirement Planning

MOW – Grupo Meaning of Work

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PCCTAE – Plano de carreira dos cargos técnico-administrativos

PGP – Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

PIB – Produto Interno Bruto

PPA – Programa de Preparação para Aposentadoria

PUCRCE – Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos

QV – Qualidade de Vida

RH – Recursos Humanos

TAs – Técnico-administrativos

UFV – Universidade Federal de Viçosa

UREMG – Universidade Rural do Estado de Minas Gerais

LISTA DE QUADROS

ARTIGO II – “APOSENTAR OU NÃO APOSENTAR, EIS A QUESTÃO”: ATITUDES E PERCEPÇÕES DO PROCESSO DE APOSENTADORIA PARA OS SERVIDORES DOCENTES E TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO, VIÇOSA, MINAS GERAIS

- Quadro 1 - Análise comparativa do significado da aposentadoria dos servidores da UFV, de acordo com os níveis de classificação de cargos..... 71
- Quadro 2 - Análise comparativa das argumentações sobre o significado da aposentadoria dos servidores da UFV, de acordo com os níveis de classificação de cargos 75

ARTIGO III - PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA, VISANDO AO ENVELHECIMENTO ATIVO: UM ESTUDO DAS SIGNIFICAÇÕES DO BEM-ESTAR PARA SERVIDORES PÚBLICOS, VIÇOSA, MG

- Quadro 1 - Análise comparativa do significado da aposentadoria dos servidores da UFV, de acordo com os níveis de classificação de cargos..... 119

APÊNDICES

- Quadro A1 - Caracterização individual dos docentes 136
- Quadro A2 - Caracterização individual TA's nível A 136
- Quadro A3 - Caracterização individual TA's nível B..... 137
- Quadro A4 - Caracterização individual TA's nível C..... 137
- Quadro A5 - Caracterização individual TA's nível D 138
- Quadro A6 - Caracterização individual TA's nível E..... 138

LISTA DE TABELAS

ARTIGO I – TRABALHO *VERSUS* APOSENTADORIA: DESVENDANDO SENTIDOS E SIGNIFICADOS

Tabela 1 - Perfil pessoal dos servidores entrevistados por nível de classificação 35

ARTIGO II – “APOSENTAR OU NÃO APOSENTAR, EIS A QUESTÃO”: ATITUDES E PERCEPÇÕES DO PROCESSO DE APOSENTADORIA PARA OS SERVIDORES DOCENTES E TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO, VIÇOSA, MINAS GERAIS

Tabela 1 - Perfil pessoal dos servidores entrevistados por nível de classificação 68

ARTIGO III - PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA, VISANDO AO ENVELHECIMENTO ATIVO: UM ESTUDO DAS SIGNIFICAÇÕES DO BEM-ESTAR PARA SERVIDORES PÚBLICOS, VIÇOSA, MG

Tabela 1 - Perfil pessoal dos servidores entrevistados por nível de classificação ... 113

Tabela 2 - Fatores de bem-estar na aposentadoria por nível de classificação..... 116

RESUMO

BRESSAN, Maria Alice Lopes Coelho, M. Sc., Universidade Federal de Viçosa, junho de 2011. **A significação do trabalho e da aposentadoria: o caso dos servidores da Universidade Federal de Viçosa.** Orientadora: Simone Caldas Tavares Mafra. Coorientadoras: Lucia Helena de Freitas Pinho França, Mônica Santos de Souza Melo e Maria das Dôres Saraiva de Loretto.

O problema desta pesquisa foi pautado nos desafios apresentados à sociedade atual com relação ao crescimento do número de aposentadorias como consequência do aumento da expectativa de vida mundialmente. Considerou-se que grande parte da adaptação à aposentadoria irá depender diretamente do significado que o indivíduo dá ao trabalho, de seu envolvimento com ele, do significado atribuído à aposentadoria e às expectativas e das limitações com relação ao bem-estar neste momento de transição. O estudo, realizado na Universidade Federal de Viçosa (UFV), localizada na cidade de Viçosa, MG, teve como principal objetivo realizar uma análise da significação do trabalho, da aposentadoria e do bem-estar na aposentadoria entre profissionais que estão próximos desse processo. Foram considerados os níveis de classificação de cargos, visando identificar os pontos de proximidade e divergência, bem como cargo e o nível de escolaridade dos participantes, para subsidiar o planejamento de programas de preparação para a aposentadoria (PPA) no serviço público, no âmbito das Universidades Federais. O estudo pode ser considerado qualitativo e descritivo. Os dados foram obtidos utilizando-se a entrevista semiestruturada e analisados conforme a análise do discurso proposta por Patrick Chareudeau. Foram entrevistados 33 servidores, distribuídos da seguinte forma: cinco docentes, cinco técnico-administrativos do nível A, sete do nível B, sete do nível C, quatro do nível D e cinco do nível E. De acordo com os resultados, há forte significação subjetiva positiva apresentada pelos entrevistados e importante vínculo emocional, demonstrando satisfação e envolvimento deles com o trabalho e a organização. A maioria dos participantes

reconheceu na aposentadoria a oportunidade de obter ganhos, como “liberdade das responsabilidades do trabalho” e “ter mais tempo para o lazer e relacionamentos”. Porém, ainda é evidente o medo e a insegurança frente à transição, o que foi marcado pela ênfase nas perdas “dos aspectos tangíveis do trabalho” e dos “aspectos emocionais do trabalho”. Os fatores percebidos como essenciais para a garantia do bem-estar na aposentadoria foram saúde e tranquilidade financeira, que estão ligados à dimensão *fatores de risco e sobrevivência*. Os fatores considerados como positivos em relação ao bem-estar para a população foram a educação, o relacionamento familiar, a saúde e o engajamento em atividades culturais e de lazer. Fatores como a perspectiva de trabalho pós-aposentadoria, a situação financeira, a falta de conhecimento da responsabilidade institucional na aposentadoria e os relacionamentos sociais predizem dificuldades no processo de transição, o que evidencia a importância da inclusão da família no PPA. Nesse sentido, faz-se necessário refletir a respeito da importância de um PPA efetivo e que acompanhe o servidor na organização durante sua carreira, para abrir perspectivas além do trabalho, e, conseqüentemente, preparar o indivíduo para quando ocorrer o desligamento. Também é necessário que a família tenha acesso ao PPA, para que possa se beneficiar dos eventuais ganhos propiciados pelo Programa, visto que os fatores que irão afetar o indivíduo possuem reflexo direto na família. Conclui-se também que estudos como este podem ajudar no planejamento de PPAs focados em fatores condizentes com a realidade de cada população, sendo assim possível alcançar maior adesão aos programas e, conseqüentemente, favorecer o bem-estar e a qualidade de vida tanto individual quanto familiar dentro desse processo.

ABSTRACT

BRESSAN, Maria Alice Lopes Coelho, M. Sc., Universidade Federal de Viçosa, June, 2011. **The significance of the work and retirement: the case of server of Federal University of Viçosa.** Adviser: Simone Caldas Tavares Mafra. Co-Advisers: Lucia Helena de Freitas Pinho França, Mônica Santos de Souza Melo and Maria das Dôres Saraiva de Loretto.

The problem of this research has been measured in the challenges presented to the present society related to the growth of retirements as a consequence of life expectancy increase experienced worldwide. It was considered that a huge part of adaptation to retirement will directly depend on the meaning which is given by the individual to work, his/her involvement to it, the meaning attributed to retirement and the expectations and limitations related to well-being in this transition moment. The study was conducted in the Federal University of Viçosa (UFV), situated in the city of Viçosa, MG. Its principal aim was to perform an analysis in the signification of labor, retirement and well-being in retirement among professionals who are close to this process, considering the levels of job functions, viewing to identify proximity and divergence points, considering the function and the schooling level of the participants in order to subsidize the planning of retirement preparation programs (PPA) to public servers in the Federal Universities ambit. The study may be considered qualitative and descriptive and the data has been obtained utilizing the semi-structured interview and analyzed according to the discourse analysis proposed by Patrick Chareudeau. 33 servers were interviewed and distributed in the following way: 05 teachers, 05 administrative technicians in level A, 07 in level B, 07 in level C, 04 in level D and 05 in level E. The results showed there is a strong positive subjective signification presented by interviewees and an important emotional entailment, demonstrating satisfaction and involvement with work and the company. Most of the participants recognized retirement as an opportunity to obtain gains, such

as “freedom from labor responsibility” and “having more time for leisure and relationships”. Nevertheless, still it is evident the fear and insecurity in face of the transition, what was strongly marked by the emphasis on the losses of “the tangible aspects of labor” and the “emotional aspects of labor”. The factors perceived as essential to retirement well-being warranty were health and financial tranquility, which are linked to the dimension *risk factors and surviving*. The factors considered positive related to population well-being were education, family relationship, health and engagement in cultural and leisure activities. Factors such as post-retirement work perspective, financial situation, lack of retirement institutional responsibility knowledge and social relationships predict difficulties in the process of transition and it was evidenced the importance of including the family in the PPA. In this sense, it is concluded the need of pondering onto the importance of an effective PPA which follows up the server in the organization during his career, in order to open other perspectives, beyond the work and consequently prepare the individual to the disconnection moment. It is also necessary the access of the family to the PPA, so that they can get the benefits of the eventual gains appeased by the Program, once the factors which will affect the individual reflect directly in the family. It is also concluded that studies like these, may help in the PPAs planning focused on suitable factors to each population, making possible to reach a wider adhesion to the programs and consequently an improvement of well-being and life quality both individual and family within this process.

1. A TEMÁTICA DO ESTUDO E SUA ABORDAGEM: UMA APRESENTAÇÃO

Este trabalho teve como temática a aposentadoria para os servidores pré-aposentados da Universidade Federal de Viçosa (UFV), com foco no conhecimento das semelhanças e diferenças a respeito da significação do trabalho, da aposentadoria e do bem-estar no momento de transição, visando à construção de estratégias organizacionais que atendam à perspectiva das políticas de “envelhecimento ativo”.

A temática do estudo derivou da necessidade de conhecimento das implicações do aumento da longevidade na vida individual e familiar, considerando especificamente a aposentadoria, que representa a transição mais significativa na vida das pessoas adultas (FRANÇA, 2009ab, 2002; COSTA; SOARES, 2009; DUARTE; MELO-SILVA, 2009; SOARES 2007).

Diante do cenário de envelhecimento da população mundial, a Organização das Nações Unidas (ONU) e demais organizações governamentais e não governamentais da maioria dos países do mundo se reuniram com o objetivo de estabelecer políticas públicas para enfrentar o desafio proposto por essa nova realidade. Em 2002, em Madri, na Assembleia Mundial de Envelhecimento, foi lançado o conceito de “envelhecimento ativo”. O “envelhecimento ativo” consiste numa visão tanto individual quanto coletiva, que pretende garantir bem-estar e qualidade de vida à medida que a população envelhece, sempre considerando aspectos como otimização da saúde, participação e seguridade, com o objetivo de promover a independência, a dignidade e o direito de oportunidade (FRANÇA, 2009a).

Dentro do conceito de envelhecimento ativo consta o direito à seguridade a todos os trabalhadores que dedicaram sua vida ao trabalho e contribuíram para a aposentadoria. No Brasil, em 1994, foi criado o Conselho Nacional do Idoso pela Lei 8.842, que dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, regulamentada pelo Decreto 1.948/96. Especificamente a respeito das questões relativas ao trabalho, essa legislação dispõe no artigo 10 que é competência dos órgãos e entidades públicas na

área do trabalho e previdência criar e estimular programas de preparação para aposentadoria tanto nos setores públicos quanto privados, iniciando-os com antecedência mínima de dois anos (FRANÇA, 2009a).

No Brasil, em 2002, dados das Nações Unidas apontaram a proporção de 12 pessoas na faixa considerada economicamente produtiva, de 15 a 64 anos, para cada idoso, e, em menos de 50 anos, essa proporção caíra para três trabalhadores para cada aposentado. Nesse cenário, o desafio de manter os padrões de saúde e independência dessa população idosa será cada vez maior (FRANÇA, 2009a).

A realidade do serviço público no Brasil não é diferente do cenário mundial em relação à expectativa de vida e ao envelhecimento. No caso das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), essa realidade ainda é mais palpável, pois grande parte do quadro dessas instituições está na eminência de se aposentar.

França (2002) afirma que a adaptação à aposentadoria irá depender diretamente, em grande parte, do significado que o indivíduo dá ao trabalho, seu envolvimento com ele e suas expectativas e limitações com relação ao envelhecimento. Assim, a discussão deste estudo é iniciada com a análise do significado do trabalho, procurando conhecer seu vínculo com os entrevistados e destes com a organização, para que se possam compreender as diferentes concepções de trabalho em diversos contextos na sociedade, bem como sua influência no processo de aposentadoria.

Posteriormente, é discutida a significação da aposentadoria, procurando identificar como os servidores a entendem e avaliam as perspectivas de perdas e ganhos diante desse processo. É importante ressaltar que, embora as sociedades ocidentais apresentem basicamente o mesmo significado em relação à aposentadoria, esse significado pode apresentar nuances diferentes nas regiões de um mesmo país ou até mesmo na organização, devido à heterogeneidade das atividades realizadas (FRANÇA, 2009c; FRANÇA, 2008; FRANÇA; VAUGHAN, 2008). O conhecimento dessas diferenças proporciona abordagens distintas em relação aos programas de preparação para a aposentadoria (PPAs).

Considerando que a garantia do bem-estar e da qualidade de vida, no contexto do envelhecimento populacional, passa pelo planejamento do processo de aposentadoria pelo Estado, pelas organizações e pelos próprios indivíduos, discutiram-se também os fatores considerados importantes para a efetivação do bem-estar nesse processo e suas implicações para o indivíduo e a família.

A fim de gerar conhecimento sobre as questões anteriormente explicitadas, este trabalho constitui-se numa pesquisa descritiva e comparativa sobre o processo de aposentadoria e suas implicações para o bem-estar individual e familiar dos servidores da UFV.

2. PROBLEMA: CONTEXTUALIZAÇÃO E JUSTIFICATIVA

Na literatura pesquisada a respeito do tema aposentadoria, observou-se consenso entre os pesquisadores em relação ao fato de que esse processo representa a maior transição na vida das pessoas adultas e que ainda está associado à perda do trabalho. Para Duarte e Melo-Silva (2009), ao considerar que vivemos numa cultura ancorada na noção de trabalho produtivo fora do ambiente doméstico, essa saída do trabalho determina mudanças importantes no ciclo vital, contribuindo para a ressignificação na história pessoal dos indivíduos.

Como é um fenômeno emergente, permanecem o desconhecimento e a imprevisibilidade sobre o comportamento das organizações e dos trabalhadores no que se refere à aposentadoria. O estudo das atitudes tem sido constante objeto de consideração das mais diversas áreas das ciências humanas e sociais, porém as pesquisas sobre as atitudes frente à aposentadoria são escassas. O conhecimento das atitudes diante do trabalho, dos mitos, preconceitos e impactos em relação à transição para a aposentadoria e dos principais fatores que influenciam o bem-estar dos indivíduos e da família, entre outros fatores não menos importantes, poderá ajudar a sociedade a lidar com a aposentadoria (FRANÇA, 2008).

Para Both (2009), a dificuldade de um único olhar para a aposentadoria remete às suas próprias divisões: aposentadoria por idade, por tempo de serviço, por invalidez, por acidente de trabalho, aposentadoria especial. Todas essas modalidades são vividas por diferentes indivíduos com suas especificidades, o que amplia o leque das maneiras como a aposentadoria é vivenciada pelo indivíduo e, conseqüentemente, por sua família.

Autores contemporâneos apontam que o impacto do processo de aposentadoria na vida do indivíduo dependerá de vários fatores. pessoais, culturais, sociais e econômicos, e que é necessário o governo e as instituições se mobilizar para

acompanhar os indivíduos nesse processo (ADAMS; RAU, 2011, FRANÇA, 2011, 2009a, 2009c, 2008, 2002; ZANELLI et al., 2010; FRANÇA; SOARES, 2009; FRANÇA; CARNEIRO, 2009; PETKOSKA; EARL, 2009; HERSHEY et al., 2007; KIM; MOEN, 2002; ZANELLI; SILVA, 1996).

No âmbito das Instituições Federais de Ensino (IFE), vinculadas ao Ministério da Educação, a estrutura do plano de carreira dos cargos de técnico-administrativos (PCCTAE) é organizada em cinco níveis de classificação, A, B, C, D e E. Esses níveis foram elaborados conforme o conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições. A posição do servidor na escala de vencimento da carreira se dá em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação (BRASIL, 2005).

Na Universidade Federal de Viçosa (UFV), aproximadamente 650 servidores técnico-administrativos poderão se aposentar nos próximos cinco anos (2010-2014), representando quase 20% do total de 3.347 servidores. É importante ressaltar que, de 1º/01/2004 a 7/12/2009, 407 servidores se aposentaram na UFV¹ e a Instituição não possuía programa formal de acompanhamento.²

Diante do cenário observado nas pesquisas sobre a transição para a aposentadoria, na estrutura proposta pelo PCCTAE, em que os servidores na mesma instituição apresentam divergências, tanto burocráticas quanto práticas, em suas carreiras, e na atual situação da UFV com relação ao desligamento de seus servidores, torna-se essencial identificar como nesses diferentes níveis o trabalho e o processo de aposentadoria são entendidos, significados e vivenciados, para que se possa, no futuro, subsidiar a possibilidade, principalmente, oferecer programas de preparação para a aposentadoria (PPAs). Para o desenvolvimento do estudo, pergunta-se: Existe diferença na significação do trabalho, da aposentadoria e dos fatores de bem-estar na aposentadoria entre os servidores da UFV pré-aposentados docentes e os técnico-administrativos (TAs) na UFV, considerando os níveis de classificação de cargos propostos pelo PCCTAE? Esse fator irá afetar o processo de

¹ Os dados foram fornecidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal de Viçosa em novembro/2009, por meio de relatório do Sistema de Recursos Humanos.

² O Programa foi implantado em outubro de 2010.

aposentadoria e, conseqüentemente, o bem-estar social e a qualidade de vida (QV) do indivíduo e da família?

2.1. Objetivos

Este trabalho teve como principal objetivo analisar a significação do trabalho, da aposentadoria e do bem-estar na aposentadoria entre profissionais que estão próximos a esse processo, considerando os níveis de classificação de cargos no âmbito das IFES, a fim de identificar os pontos de proximidade e divergência, de acordo com o cargo e o nível de escolaridade dos participantes para subsidiar o planejamento de programas de preparação para a aposentadoria no serviço público nas Universidades Federais.

Especificamente, pretendeu-se identificar:

1. o significação do trabalho e sua implicação no momento da aposentadoria para os servidores pré-aposentados em relação aos níveis de classificação dos cargos;
2. o significado da aposentadoria frente às perdas e ganhos previstos nessa transição para os servidores pré-aposentados em relação aos níveis de classificação dos cargos;
3. os principais fatores considerados importantes para a efetivação do bem-estar na aposentadoria, bem como a significação desse bem-estar para os servidores pré-aposentados em relação aos níveis de classificação dos cargos; e
4. as variáveis que poderão servir de base para a implementação do PPA na UFV.

A partir dos objetivos específicos e do percurso metodológico da pesquisa, foram estruturados os artigos da dissertação, assim delimitados:

No primeiro artigo, procurou-se analisar comparativamente o significado do trabalho para os servidores docentes e técnico-administrativos (TAs) da Universidade Federal de Viçosa (UFV) e identificar as implicações desse fator no momento de transição para a aposentadoria. Ao buscar compreender os significados do trabalho, foram privilegiados os diferentes significados que este assumiu ao longo do tempo até o modo como é compreendido na atualidade. Essa busca pelo significado também requereu analisar o contexto em que se insere o serviço público para compreender as

dimensões singulares do trabalho para cada sujeito e assim traçar a visão geral da variável na Universidade Federal de Viçosa.

No segundo artigo foram investigados o significado da aposentadoria e o enfrentamento da transição para ela de acordo com os apontamentos de França (2009a, 2008), e as atitudes e percepção dos servidores docentes e técnico-administrativos (TAs) frente à aposentadoria. Foram avaliados os ganhos e as perdas esperados nesse processo, com o objetivo de gerar conhecimento, que subsidiasse políticas públicas e programas de preparação para a aposentadoria, assim como o acompanhamento deste processo de transição, considerando-se o indivíduo e a família em seus diferentes segmentos e realidades sociais.

O terceiro artigo enfocou o bem-estar na aposentadoria, com o objetivo de conhecer os fatores mais relevantes na realidade dos servidores da Universidade Federal de Viçosa (UFV) e saber como eles têm se preparado para esse momento de transição. Foram considerados em especial o que os servidores entendem por bem-estar e qualidade de vida na aposentadoria e a percepção sobre a responsabilidade da organização em relação à preparação para esse processo.

3. O PERCURSO METODOLÓGICO DA PESQUISA

3.1. Caracterização da Pesquisa

Este estudo é considerado como descritivo, por envolver o processo de exploração dos significados das variáveis propostas para delinear-lo. Ou seja, nele se procura ampliar o nível de conhecimento sobre trabalho, aposentadoria e fatores de bem-estar na aposentadoria, para compreender melhor as características da população no momento da transição e a sua preparação tanto pelo próprio indivíduo quanto pela instituição.

Trata-se de pesquisa qualitativa, que, segundo Silverman (2000), é uma modalidade de estudo que localiza o observador no mundo, constituída por um conjunto de práticas interpretativas que analisa as coisas em seu ajuste natural, tentando dar sentido ou interpretar fenômenos de significações que as pessoas constroem em sua interação.

Segundo Zanelli (2002), as pesquisas qualitativas têm o objetivo de estudar casos mais particulares e descrever os significados das percepções dos sujeitos. Tendem também ao entendimento de questões subjetivas em vez do teste de hipóteses, com a utilização de lógica comparativa, visando à análise interpretativa no lugar da descrição estatística dos dados para apresentá-los na forma de palavras em vez de números.

Para análise e apreensão dos dados da pesquisa, foi utilizada a análise do discurso da linha francesa proposta por Patrick Chareudeau (2008), por ser considerada, de forma geral, método das ciências humanas e sociais que objetiva investigar fenômenos simbólicos.

O método escolhido para apreensão dos significados permitiu a análise dos dados e o entendimento do discurso dos entrevistados tanto de forma implícita quanto explícita, pois, como aponta Chareudeau (2008), o ato da linguagem não

esgota sua significação explicitamente, mas traz implícito algo que é relativo ao contexto sócio-histórico em que se insere. Assim o saber construído pelos protagonistas da linguagem sobre os diferentes conteúdos das trocas comunicativas não é ligado somente às referências ou experiências vividas por cada um deles. Analisar um discurso não é dar conta somente da fala de quem comunica nem do ponto de vista de quem interpreta, é dar conta dos possíveis interpretativos que surgem no encontro dos processos de produção e interpretação. O pesquisador que se propõe a analisar o discurso está em posição de coletor de pontos de vista interpretativos e pela comparação destes deve extrair variáveis constantes do analisado.

3.2. Local de Estudo e Unidades Empíricas de Análise

A pesquisa foi realizada na Universidade Federal de Viçosa (UFV), localizada na cidade de Viçosa, na Zona da Mata mineira, com população de aproximadamente 72.244 habitantes, segundo a contagem demográfica do IBGE (2010), estando 93,21% da população na área urbana.

As atividades econômicas do município concentram-se na área de serviços, principalmente pela característica de polo educacional, devido à presença da Universidade Federal de Viçosa e outras instituições de ensino públicas e privadas nos diversos níveis educacionais (CRUZ et al., 2008).

A UFV originou-se da Escola Superior de Agricultura e Veterinária (ESAV), criada pelo Decreto 6.053, de 30 de março de 1922, do então Presidente do Estado de Minas Gerais, Arthur da Silva Bernardes. Em 1927, foram iniciadas as atividades didáticas, com a instalação dos Cursos Fundamental e Médio e, no ano seguinte, do Curso Superior de Agricultura. Em 1932, foi implantado o Curso Superior de Veterinária. Em 1948, o Governo do Estado transformou a então ESAV em Universidade Rural do Estado de Minas Gerais (UREMG), que era composta da Escola Superior de Agricultura, da Escola Superior de Veterinária, da Escola Superior de Ciências Domésticas, da Escola de Especialização (Pós-Graduação), do Serviço de Experimentação e Pesquisa e do Serviço de Extensão. Graças à sua sólida base e ao seu bem estruturado desenvolvimento, a Universidade adquiriu renome em

todo o país, o que motivou o Governo Federal a federalizá-la, em 15 de julho de 1969, com o nome de Universidade Federal de Viçosa (UFV).

Segundo Cruz et al. (2008), o município de Viçosa teve grande impulso com a federalização e expansão da UFV, experimentando a partir da década de 1970 expressivo crescimento demográfico e acompanhado pelo marcante processo de urbanização.

Atualmente, a UFV conta com 61 cursos de graduação e 21 de pós-graduação distribuídos em seus três *campi*, localizados em Viçosa, Florestal e Rio Paranaíba, além do ensino médio, no Colégio de Aplicação Coluni e dos cursos técnicos no *campus* de Florestal (SABIONI; NUNES, 2010). A instituição conta em seu quadro com 1.054 servidores docentes e 2.297 servidores técnico-administrativos³, bem como 1.849 servidores aposentados. Portanto, a Universidade é responsável diretamente por 5.257 empregos diretos.

No âmbito das Instituições Federais de Ensino (IFE) vinculadas ao Ministério da Educação, a estrutura do plano de carreira dos docentes é regida pelo Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE) e a dos técnico-administrativos (TAs), pelo Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE). O PCCTAE organiza os cargos e salários em cinco níveis de classificação, A, B, C, D e E. Esses níveis foram elaborados conforme o conjunto de cargos de mesma hierarquia e classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico no desempenho de suas atribuições. A posição do servidor na escala de vencimentos da carreira se dá em função da capacitação, do cargo e da classificação (BRASIL, 2005).

3.3. População e Amostra

O recorte da pesquisa foi realizado a partir dos dados fornecidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP) e pela Diretoria de Tecnologia da Informação (DTI). A população foi composta por servidores docentes e TAs da Universidade Federal de Viçosa dos níveis A, B, C, D e E do *campus* Viçosa. Foram considerados os servidores com aposentadoria integral prevista para os anos de 2011 e 2012,

³ Os dados foram fornecidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFV em 4/04/2010, por meio de relatório do Sistema de Recursos Humanos.

totalizando 85 sujeitos, sendo cinco docentes, 10 TAs nível A, 28 TAs nível B, 22 TAs nível C, 8 TAs nível D e 12 TAs nível E.

É importante ressaltar que foi considerada a aposentadoria integral por tempo e idade pelo fato de essa modalidade não contemplar casos de comprometimento em relação à saúde, forçando a aposentadoria, e assim o momento do desligamento será *a priori* decidido voluntariamente pelo próprio sujeito.

3.4. Instrumento de coleta de dados

Para a coleta de dados foi utilizado como instrumento a entrevista semiestruturada, pois ela proporciona abertura para que o entrevistado discorra, dentro do tema de foco da pesquisa, do modo que lhe convier. Assim, dá-se liberdade ao entrevistado para ele ganhar confiança para as respostas e ampliar a visão do pesquisador (ZANELLI, 2002).

Para Zanelli (2002), a preparação da entrevista na pesquisa qualitativa requer considerar minuciosamente o que deverá ser focalizado, quem irá ser interrogado e para quê. Essa preparação direciona o assunto rumo à informação que o problema requer ao mesmo tempo que preserva a ética.

Nesse sentido, os eixos norteadores das perguntas foram estabelecidos a partir da revisão de literatura sobre o tema, particularmente sobre os impactos do trabalho, as atitudes e os fatores de bem-estar frente à aposentadoria, propostos nos estudos de França (2011, 2009a, 2009b, 2009c, 2008 e 2002). Entretanto, foram considerados como variáveis-chave para este estudo o significado do trabalho, o significado da aposentadoria e o significado do bem-estar na aposentadoria, visto que, pelo entendimento dessas variáveis, pode-se compreender como os indivíduos se sentem e quais implicações eles podem esperar diante desse momento de transição na sua vida e, conseqüentemente, na de sua família.

4. REFERÊNCIAS

ADAMS, G. A.; RAU, B. L. Putting off tomorrow to do what you want today: planning for retirement. **American Psychologist**, v. 66, n. 3, p. 180-192, 2011.

BRASIL. **Lei Nº 11.091**, de 12 de janeiro de 2005. Estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília: Ministério da Educação, 2005.

CHARAUDEAU, P. **Linguagem e discurso**: modos de organização. São Paulo: Contexto, 2008.

CRUZ, T. A.; ALVARENGA, S. C. A.; CARMO, M. I.; SILVA, A. R. (Coords.). **Retrato social de Viçosa 2007**. Viçosa, MG: CENSUS, 2008.

COSTA, A. B.; SOARES, D. H. P. Orientação psicológica para aposentadoria. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 9, n. 2, jul.-dez., 2009.

BOTH, T. L.; CARLOS, S. A. Jubilamento: o interdito de uma vida de trabalho e suas repercussões na velhice. **RBCEH – Revista Brasileira de Ciências do Envelhecimento Humano**. Passo Fundo, p. 30-42, jan.-jun. 2005.

DUARTE, C. V.; MELO-SILVA, L. L. Expectativas diante da aposentadoria: Um estudo de acompanhamento em momento de transição. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 10, n. 1, p. 45-54, 2009.

FRANÇA, L. H. de P. Bem-estar e qualidade de vida na aposentadoria. In: NASCIMENTO, M. C. (Org.). **Bem estar e qualidade de vida no trabalho**. ANPEPP – Cultura Organizacional e Saúde, 2011. (No prelo).

_____. A longevidade e suas consequências para o mundo do trabalho. In: **Sinais sociais** – Serviço Social do Comércio. Rio de Janeiro: Departamento Nacional, v. 4, n. 10, maio/ago., 2009a.

_____. Influências sociais nas atitudes dos “Top” executivos em face da aposentadoria: um estudo transcultural. **RAC**, Curitiba, v. 13, n. 1, art. 2, p. 17-35, jan.-mar. 2009b.

_____. Aposentadoria ativa: o papel das organizações. In: JÚNIOR, J. C. B. **Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade**. São Paulo: Edicon, 2009c.

_____. **O desafio da aposentadoria**: os exemplos dos executivos do Brasil e da nova Zelândia. Rio de Janeiro: Rocco, 2008.

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

FRANÇA, L. H. de P.; CARNEIRO, V. L. Programas de preparação para aposentadoria: um estudo com trabalhadores mais velhos em Resende (RJ). **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 12, n. 3, p. 429-447, 2009.

FRANCA, L. H. de F. P.; SOARES, D. H. P. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. **Revista Psicologia Ciência e Profissão**, Brasília, v. 29, n. 4, dez. 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932009000400007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 20 dez. 2010.

FRANÇA, L. H. de P.; VAUGHAN, G. Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente a aposentadoria. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 13, n. 2, p. 207-216, abr.-jun. 2008.

HERSHEY D. A.; HENKENS, K.; VAN DALEN H. P. Mapping the minds of retirement planners: a cross-cultural perspective. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, v. 38, p. 361-382, 2007.

IBGE. **Primeiros dados do Censo 2010**. Disponível em: <http://www.censo2010.ibge.gov.br/primeiros_dados_divulgados/index.php?uf=31>. Acesso em: 16 jun. 2011.

KIM, J. E.; MOEN, A. D. Retirement transitions, gender, and psychological well-being: a life-course, ecological model. **Journal of Gerontology**, v. 57B, n. 3, p. 212-222, 2002.

PETROSKA, J.; EARL, J. K. Understanding the Influence of Demographic and Psychological Variables on Retirement Planning. **Psychology and Aging**, v. 24, n. 1, p. 245-251, 2009.

SABIONI, G. S.; NUNES, V. K. A. (Orgs.). **UFV em números 2009**. Viçosa, MG: Editoração DTI/UFV, 2010. Disponível em: <<http://www.ufv.br/proplan/ufvnumeros/numeros2009.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2011.

SILVERMAN, D. **Doing qualitative research** – A practical handbook. London - housand Oaks – New Delhi: Sage Publications, 2000.

SOARES, D. H. P. et al. Aposenta-ção: programa de preparação para aposentadoria. **Estudos Interdisciplinares em Envelhecimento**, Porto Alegre, v. 12, p. 143-161, 2007.

ZANELLI, J. C. Pesquisa qualitativa em estudos da gestão de pessoas. **Estudos de Psicologia**, v. 7, p. 79-88, 2002. , número especial.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N. **Programa de preparação para aposentadoria**. Florianópolis: Insular, 1996.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. H. P. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho**: construção de projetos para o pós-carreira. Porto Alegre: Artmed, 2010.

**ARTIGO I – TRABALHO *VERSUS* APOSENTADORIA: DESVENDANDO
SENTIDOS E SIGNIFICADOS**

1. RESUMO

Esta pesquisa procurou analisar comparativamente o significado do trabalho para os servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade Federal de Viçosa, com o objetivo de identificar nas falas dos sujeitos o lugar ocupado pelo trabalho em suas vidas e compreender, assim, as implicações desse fator no momento de transição para a aposentadoria. Na coleta de dados foi utilizada a entrevista semiestruturada e na análise dos significados do trabalho para os sujeitos da pesquisa foi utilizada a análise do discurso da linha francesa proposta por Patrick Chareudeau. Os resultados encontrados sugerem forte significação subjetiva positiva apresentada pelos entrevistados e importante vínculo emocional, evidenciando satisfação e envolvimento com o trabalho e a organização. A partir da análise desses resultados, conclui-se que há fortes indícios de que o desligamento do trabalho na aposentadoria nos diversos níveis ocupados pelos servidores da UFV pode ser tarefa difícil e envolver principalmente dificuldades emocionais.

Palavras-chave Aposentadoria, família e trabalho.

2. ABSTRACT

The objective of this work was to analyze comparatively the meaning of work for faculty professionals and technical and administrative workers of Universidade Federal de Viçosa to identify by the speech of the subjects, the place occupied by work in their lives and to understand the implications of this factor at the moment of transition from resignation to retirement. For data collection, it was used semi-structured interview and for analysis of work meaning for the study subject, it was used discourse analyses with the French approach proposed by Patrick Chareudeau. The results suggest a strong positive subjective meaning presented by the interviewees and an important emotional link, demonstrating satisfaction and involvement with the work and the University. From the analyses of those results, it is concluded that there are strong evidence that resignation because of the retirement at various levels occupied by the workers of the Universidade Federal de Viçosa may be a difficult task and it specially involves emotional difficulties.

Keywords: Retirement, Family, Work.

3. INTRODUÇÃO

As questões que refletem o aumento da expectativa de vida mundialmente vivenciadas na contemporaneidade têm sido pesquisadas de forma frequente na comunidade científica nos últimos anos. A aposentadoria e as implicações desse processo na vida dos indivíduos também têm destaque nas pesquisas, devido à importância do desligamento do trabalho tanto de maneira subjetiva quanto objetiva.

Se considerarmos que o trabalho ocupa lugar de destaque na vida do ser humano, desligar dessa função poderá representar ruptura nos referenciais de reconhecimento interno do sujeito, pela característica de formação identitária, da exclusão social intrínseca à aposentadoria e pela perda do convívio no trabalho (DUARTE; MELO-SILVA, 2009; SOARES, 2007; SILVA, 1999).

Na literatura sobre a temática da aposentadoria, há consenso entre os pesquisadores de que esse processo representa a maior transição na vida das pessoas adultas (FRANÇA, 2009ab, 2002; COSTA; SOARES, 2009; DUARTE; MELO-SILVA, 2009; SOARES, 2007). Como nossa cultura é ancorada na noção de trabalho produtivo fora do ambiente doméstico, essa saída do trabalho determina mudanças importantes no ciclo vital, contribuindo para que a (re)significação na história pessoal dos indivíduos.

Vários fatores podem influenciar a relação do indivíduo com o trabalho. Entre eles, a satisfação e o envolvimento parecem induzir maior comprometimento com a carreira, tornando mais difícil o desligamento no momento da aposentadoria (FRANÇA, 2009b; GEE; BAILLIE, 1999). Nesse sentido, França (2009b) considera que o trabalho é um dos preditores sociais que influenciam as atitudes dos trabalhadores frente ao processo de aposentadoria. Portanto, é fundamental conhecer o modo como o trabalhador percebe o seu trabalho.

Esta pesquisa procurou analisar comparativamente o significado do trabalho para os servidores docentes e técnico-administrativos (TAs) da Universidade Federal de Viçosa (UFV) e identificar as implicações deste fator no momento de transição para a aposentadoria. Ao buscar compreender os significados do trabalho, foram privilegiados seus diferentes significados ao longo do tempo até o modo como ele é compreendido na atualidade. Essa busca pelo significado também requereu analisar o contexto em que se insere o serviço público para compreender as dimensões singulares do trabalho para cada sujeito e assim traçar a visão geral da variável na Universidade Federal de Viçosa.

4. REVISÃO DE LITERATURA

4.1. Trabalho, sentido e significado

Tomado em sua forma concreta, o trabalho pode ser considerado tão antigo quanto a própria humanidade, pois, como aponta Migeotte (2005), o homem sempre precisou trabalhar de alguma forma para conseguir seu “pão”, mesmo que o trabalho ainda não fosse entendido da maneira como o percebemos hoje.

O trabalho apresenta-se como a realidade, independente da forma como é realizado, visto que as pessoas continuam trabalhando para garantir a própria subsistência ou por outros motivos que se diferenciam de acordo com o significado cada um dá ao trabalho. No cotidiano de cada indivíduo, o trabalho assume diferentes perspectivas, para alguns representa orgulho e prazer, para outros obrigação e aprisionamento, entre inúmeros significados. Yves Clot (2007) postula que o trabalho não pode ser considerado atividade em meio a outras, pois ele exerce função psicológica, subjetiva, que se precisa conhecer.

As pesquisas a respeito do significado e do sentido do trabalho têm sido frequentes, principalmente nas áreas de psicologia e ciências sociais. Independentemente da perspectiva utilizada por cada um dos autores (LUCHESE et al., 2010; COUTINHO et al., 2008; VIEIRA e PINTO, 2008; MORIN et al., 2007; TOLFO e PICCININI, 2007; RIBEIRO; LÉDA, 2004; BORGES; FILHO, 2001; MORIN, 2001, entre outros), foi possível observar semelhança entre as definições de sentido e significado, algumas vezes sendo utilizados como sinônimos e ancorados principalmente na relação do indivíduo com o contexto histórico e social onde está inserido.

Tolfo e Piccinini (2007) argumentam que, embora haja semelhanças e diferenças nas definições de sentidos, os autores costumam trabalhar com as mesmas variáveis de estudo e, portanto, há estreita relação entre ambos. Em razão disso, é

importante delimitar a esses conceitos nesta pesquisa. Como proposto por Tolfo e Piccinini (2007), corroborando com a proposta de Basso (1998), o conceito de significado se relaciona com o de entendimento social, mais amplo, compartilhado coletivamente. Já o sentido está relacionado à dimensão individual, vivenciada por determinado sujeito.

É preciso apontar também que a delimitação de trabalho adotada neste estudo é a econômica, ou seja, trabalho é o que se faz para a própria subsistência ou se recebe para fazer. Nesse caso, é necessariamente remunerado, e por esse motivo os aspectos socioeconômicos envolvidos neles são relevantes. Assim, o conhecimento das principais teorias a respeito desse tema amplia a capacidade crítica, tornando-se necessário aos que estudarem essa variável.

4.2. Significados do trabalho ao longo da história

O trabalho estabeleceu-se de maneira tão fundamental nas relações sociais características de cada época, cultura e sociedade que atraiu a atenção dos pensadores ao longo do tempo, mesmo que fosse de forma imoral e repugnante como a escravidão, o servilismo e determinados tipos de trabalho assalariado, conforme assinala Rosso (2005). Por sua centralidade na vida social e individual, o trabalho não pode ser ignorado. Por isso, é necessário conhecer sua evolução, a fim de compreender como o trabalho atingiu esse patamar em nossa sociedade.

Ao se referirem à palavra trabalho, os indivíduos não estão, necessariamente, falando do mesmo objeto. O sentido varia conforme a época em que esses indivíduos vivem e a cultura em que estão inseridos, entre outros fatores. Borges e Yamamoto (2004) informam que existem muitas pesquisas estudando a variedade de significados atribuídos ao trabalho, os quais apresentam correlações e muitas contradições entre si.

Inicialmente, é essencial ressaltar a premissa da conceituação de trabalho, humano, que o distingue do trabalho animal – a intencionalidade. Esta, caso ausente, descaracteriza o trabalho em sua condição humana. Para Marx (*apud* BORGES; YAMAMOTO, 2004), a diferenciação entre o homem e o animal se dá pelo fato de o homem produzir seu próprio meio de subsistência por meio do trabalho. Portanto, o

trabalho torna-se expressão do próprio ser e a história da humanidade é construída pelas relações de produção.

Numa perspectiva histórica, o trabalho se efetiva em um momento em que o ser humano utiliza suas forças e seu potencial para promover a transformação da natureza em seu benefício, como afirma Gonçalves (2006).

As primeiras reflexões a respeito do trabalho são encontradas nas obras de Homero e em os *Trabalhos e os Dias* de Hesíodo, cerca de 700 a. C., e configuram-se como as expressões de um pensamento em constante evolução que atinge seu ápice com os filósofos clássicos Platão, Sócrates e Aristóteles, entre outros (MIGEOTTE, 2005).

As reflexões desses filósofos a respeito do trabalho eram dispersas e muitas vezes contraditórias, pois a temática não ocupava lugar de destaque em seus interesses. Além disso, devem ser consideradas em seu contexto e época (MIGEOTTE, 2005). Contudo, pode-se inferir que os clássicos valorizavam a atividade política e referiam-se ao trabalho como atividade de menor valor, que impedia as pessoas de possuírem virtudes, exaltando assim o ócio. A política não era considerada trabalho, e a escravidão era entendida como natural. Acreditava-se que algumas pessoas estavam destinadas a fazer uso exclusivo da força corporal (BORGES; YAMAMOTO, 2004, BOTH, 2004; MIGEOTTE, 2005). Os escravos nunca estariam aptos à atividade intelectual, e isso determinava a perda da liberdade. A esse respeito Migeotte (2005) aponta que na ausência do reconhecimento do sentido abstrato do trabalho reside a principal diferença entre as ideias gregas e as atuais.

Para Migeotte (2005), esse entendimento sobre o trabalho pode surpreender negativamente se comparado com as referências atuais, mas, para a época, as atividades que chamamos de trabalho hoje não tinham a mesma importância que a ética e a política. As profissões chamadas de artesanais eram desprezadas pelos gregos. Vários textos clássicos denigrem o artesanato e o comércio, que estavam sempre ligados, pois muitos artesãos vendiam os próprios produtos, enquanto a agricultura ora era enaltecida, ora aparecia como indigna. É importante ressaltar que o sentido dado ao trabalho pelos gregos influencia a sociedade ocidental, que durante séculos conservou a qualificação de trabalhadores como aqueles que trabalhavam com as mãos ou com esforço físico (MIGEOTTE, 2005).

Borges e Yamamoto (2004) chamam a atenção para o fato de que os romanos, apesar de sua conhecida evolução do campo do Direito, em relação ao trabalho não possuíam diferenças significativas se comparados aos gregos. Também aqueles sustentavam a escravidão e a estruturação da sociedade de acordo com a forma de pensar clássica.

Após o período clássico, várias mudanças na economia e na estrutura das sociedades trouxeram novos significados ao trabalho.

A etimologia do termo trabalho traz a ideia de dor e sofrimento. Originado do latim, *tripalium*, que se refere a uma ferramenta de três dentes utilizada na agricultura e que servia também como instrumento de tortura. Para Both (2004), essa ideia de trabalho como tortura foi reforçada pela tradição católica que o concebia como condenação do homem pelo pecado original, caracterizando-o como labuta penosa. Essa autora aponta ainda que nessa época o trabalho também era visto como útil quando ligado à caridade, afastando o ócio e a preguiça. Assim, mesmo ligado a sofrimento, ele traz consigo a ideia de pertencimento, que faz que os grupos se apresentem nessa perspectiva.

A obra de Santo Agostinho é reconhecida como um exemplo do papel desempenhado pelo cristianismo na reflexão sobre o trabalho. Diferentemente dos autores clássicos, ele coloca no mesmo plano o trabalho braçal e os esforços intelectuais, idealizando principalmente a agricultura e considerando que o trabalho com a terra pode ter tido lugar no paraíso e, então, ser uma alegria. A principal contribuição do autor se dá pela observação do cotidiano, ultrapassando as questões aparentes e conseguindo assim pensar o trabalho além do trabalho (SALAMITO, 2005).

Povos como os Hebreus, os orientais e os cristãos atribuíam significados distintos ao trabalho. Segundo Willaime (2005), do ponto de vista sócio-histórico, devem-se considerar as religiões como fator que interfere em todas as esferas da vida social, o trabalho, a família, a economia, a política etc. O comportamento humano é influenciado por representações que dão sentido a esses fatores, positiva ou negativamente, contribuindo assim para moldar a sociedade. Nesse sentido, é importante compreender como o protestantismo influenciou a concepção moderna do trabalho.

De acordo com Mañas (2002), no regime da Reforma Protestante o trabalho adquiriu valor moral, constituindo-se como finalidade de vida e meio de obtenção de

êxito e felicidade. Isso ocorreu devido ao fato de os dogmas do protestantismo estarem voltados para as práticas terrenas, possibilitando a ideia de dignidade no processo de trabalho, aparecendo como base da vida. Para Both (2004), Max Weber contribuiu para esse entendimento quando mostrou que na ética protestante está o espírito do capitalismo, ou seja, o trabalho honesto se torna ligação terrena com Deus, promovendo a mobilização para o sucesso. Sobre a análise de Weber (1967), Borges e Yamamoto apontam que:

O referido autor, na sua obra seminal *A ética protestante e o espírito do capitalismo*, descreve o papel da reforma protestante na formulação desta ideologia. O luteranismo criou a noção de vocação que consistia em um chamado de Deus para a realização de um trabalho secular ou missão. Valorizava, assim, o cumprimento do dever. E este era o único caminho para satisfazer a Deus e/ou para conseguir a salvação. A profissão era concebida então como um dom divino. Assim, para o autor, “o efeito da Reforma, como tal, em contraste com a concepção católica, foi aumentar a ênfase moral e o prêmio religioso para o trabalho secular e profissional (BORGES; YAMAMOTO, 2004, p. 55).

Weber ainda ressalta, na mesma obra, que, mesmo que as motivações religiosas não estivessem mais presentes, a nova visão atribuída ao trabalho tornou-se regra implícita para o homem moderno, que se esforçava ao máximo em seu trabalho. Nesse momento, o sistema capitalista funcionava por si só, sem o suporte religioso, o trabalho, mesmo permanecendo importante, não se ancorava mais em bases religiosas. O trabalho então começa a fazer parte da realização da dimensão pessoal. Essa mudança se reflete nas motivações, passando da busca de êxito em relação às questões divinas para o êxito nas questões terrenas, no plano material (WILLAIME, 2005).

A partir de uma visão utilitarista, o trabalho é associado à ética e ao cumprimento de dever, sendo ideologicamente configurado como categoria central, prioritária na vida dos indivíduos, porque provém fartura e sucesso, tanto geral quanto individual. Dessa forma, o trabalho deve ser exercido com dedicação e disciplina, pois vale tanto quanto mais seja produtivo, ou seja, passa a ser tratado como mercadoria (BORGES; YAMAMOTO, 2004).

Ao se pensar no valor de cada mercadoria, algo se mantém constante e comum a todas: elas são fruto do trabalho humano. Esse trabalho, então, se materializa no produto. O capitalista, detentor dos meios de produção, dono do

produto, usa a força de trabalho em seu benefício, obtendo lucro do excedente de trabalho no processo de produção que é a mais-valia (BORGES; YAMAMOTO, 2004).

Com o início do capitalismo ocorre o parcelamento do trabalho, simplificando a ação de cada indivíduo, o que propicia a massificação da produção. Pela introdução da máquina e a sofisticação dessa divisão do trabalho, o processo capitalista é aperfeiçoado, aumentando a produtividade ou mais-valia.

A produção capitalista, por meio do controle do trabalho, encontrou a articulação necessária para maximizar o processo produtivo. As técnicas disciplinares promovem a sujeição do corpo por meio de mecanismos que objetivam manipulá-lo de acordo com seus interesses, docilizando os corpos, (BOTH, 2004).

Em Marx, sob a égide das relações capitalistas de produção, o trabalhador é submetido à exploração pelas condições materiais e sociais que não lhe oferecem outra opção para sobreviver. Essa exploração é um dos pontos centrais da teoria de Marx. Para ele, no regime capitalista, o trabalho, que deveria ser humanizador, transforma-se em mercadoria e se torna alienante, pois o trabalhador desconhece o seu processo produtivo e o seu valor, além de não se identificar com o produto do seu trabalho; explorador, devido à mais-valia como objetivo da produção para acumulação de capital; humilhante, por afetar a autoestima do trabalhador; monótono, quando considerado em relação à organização e à tarefa; discriminatório, pois classifica o homem pela sua posição perante o trabalho; embrutecedor, porque não propicia o desenvolvimento das potencialidades, ao contrário as inibe pelo conteúdo pobre e mecânico das tarefas e submisso pela obrigatoriedade da aceitação passiva do emprego e a da própria organização do trabalho (BORGES; YAMAMOTO, 2004).

Para esses autores, a obra de Marx não se configura como simples crítica ao capitalismo, pois criou valores e expectativas diversas em relação ao trabalho, postulando que este deveria ser mais humanizado e digno, garantindo maior satisfação das necessidades do trabalhador.

Hopenhayn (*apud* BORGES; YAMAMOTO, 2004) ressalta que a Revolução Industrial, ícone do capitalismo, trouxe dois processos complementares e interdependentes: a sociabilidade, pelo fato de colocar várias pessoas reunidas no mesmo lugar e de maneira organizada, com o objetivo de produzir, e a atomização do trabalho pela organização parcelada deste.

A história do trabalho sob a ótica capitalista, construída por crises e renovações, propiciou a organização dos trabalhadores como resistência à exploração do processo produtivo, levando à organização e sustentação científica para o entendimento e organização do trabalho. Nesse contexto, Taylor define como objetivo principal dos sistemas que administram o trabalho assegurar a máxima lucratividade tanto para o patrão quanto para o empregado. Ao levar em consideração o trabalhador, a dependência do processo de acumulação de capital do processo de exploração é questionada e a mudança dos métodos tradicionais (ancorados na prática) pelos científicos (com a adoção de métodos que levavam em conta tempo e movimento) é proposta, com o objetivo de substituir os movimentos desnecessários e lentos por eficientes e rápidos (BORGES; YAMAMOTO, 2004).

A administração científica, da qual Taylor e Fayol são os principais expoentes, atribui elevado valor ao trabalho árduo para aumento da produtividade, simbolizando prosperidade, e traz em si a concepção de um trabalho hierarquizado. Borges e Yamamoto argumentam

A justificação do seu trabalho assenta-se fortemente em sua avaliação da “vadiagem” no trabalho. De acordo com esta avaliação, o trabalhador procura sempre fazer menos do que pode, e que quando demonstra interesse em produzir, é perseguido pelos demais. Taylor considera, então, a eliminação da “cera” e das causas que retardam o trabalho importante para reduzir o custo da produção. Por outro lado, responsabiliza a ignorância dos administradores como aliada ao propósito dos trabalhadores de “fazer cera” (BORGES; YAMAMOTO, 2004, p. 35).

É importante ainda citar Henry Ford e esclarecer que sua concepção de trabalho é semelhante à da corrente taylorista, sendo ambas consideradas por muitos autores como abordagens complementares. Segundo Antunes (2005), o fordismo pode ser entendido como a consolidação da indústria e do processo de trabalho ao longo do séc. XX. Nessa abordagem, o trabalho se caracteriza por: produção em massa, controle de tempo e movimentos, funções fragmentadas, divisão do trabalho em execução e elaboração, modelos organizacionais verticalizados e consolidação do operariado coletivo ou de *massa*.

Sintetizando, essas abordagens reafirmam a concepção capitalista tradicional do trabalho, ou seja, o trabalhador é tratado como mercadoria e permanecem os atributos criticados por Marx. As ideias preconizados pelos referidos autores da

Administração Científica foram fortemente aceitas pelos empresários e rejeitadas pelos trabalhadores (BORGES; YAMAMOTO, 2004).

Os fatos relatados configuram um cenário, na primeira metade do séc. XX, de retomada do processo econômico e impulso dos conflitos trabalhistas. Assim, surgiu o modelo do Estado de Bem-Estar, que traz a ideia de bem-estar social e se distancia da concepção clássica da prosperidade como consequência do trabalho duro. O papel instrumental do trabalho para fins de subsistência é mantido, porém agora se torna possível a satisfação socioeconômica e interpessoal e, conseqüentemente, o bem-estar no trabalho. É importante ressaltar que, no Brasil, as políticas típicas da escola do Estado de Bem-Estar não predominaram, pois, devido ao golpe militar de 1964, a classe trabalhadora sofreu forte repressão. Porém, não se pode dizer que a concepção de trabalho no País não tenha sofrido influência dessa abordagem (BORGES; YAMAMOTO, 2004).

Para Harvey (2010), o fordismo manteve-se forte até por volta de 1973. Após grande recessão, teve início o processo de transição. Essa transição se apoiou na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados, dos produtos e dos padrões de consumo, quando a produção foi marcada pelo embate com a rigidez do fordismo – a *acumulação flexível*. Esse autor, então, propõe que a acumulação flexível, como forma própria do capitalismo, por meio do desenvolvimento de novas tecnologias, gerou maior excedente de força de trabalho, aumentando, assim, a extração de mais-valia. Nesse cenário, houve queda no trabalho organizado e grande aumento no nível de desemprego.

A partir do final da década de 1970 e início da década de 1980 ocorreram profundas transformações em relação ao trabalho. Houve um salto tecnológico: a robótica e a automação predominavam nos meios de produção, gerando transformações na organização do trabalho (BOTH, 2004). Esse impacto das novas tecnologias ainda é polêmico para alguns autores, como apontam Borges e Yamamoto (2004). Para alguns, significa a possibilidade de futuro promissor com a substituição do trabalho pesado, repetitivo e monótono por outro mais leve, intelectualizado e que permite acesso ao lazer. Já para outros autores significa mais desqualificação e diminuição dos postos de trabalho, multiplicação dos contratos temporários e redução de custos com pessoal.

É importante destacar que, entre as transformações nas formas de gestão, a de maior impacto é o toyotismo, que nasce na Toyota, no Japão, e possui como

características básicas: a produção conduzida pela demanda, mais individualizada, ao contrário da produção em massa da era fordista; o trabalho em equipe com variadas funções rompendo com o trabalho parcelado; processo produtivo flexível; estrutura horizontalizada e a criação dos Círculos de Controle de Qualidade (CCQs) (ANTUNES, 2005).

Antunes (2009) ressalta no toyotismo a intensificação da exploração do trabalho, de maneira análoga ao fordismo, apenas com nova roupagem. Esse modelo mantém número reduzido de trabalhadores, os quais devem ser qualificados e capazes de realizar várias funções. Consequentemente, para dar conta da produção, a empresa aumenta o número de trabalhadores temporários e terceirizados, que, com o distanciar das empresas principais, exercem trabalhos cada vez mais precários.

Mesmo incipiente, o entendimento do impacto da adoção das tecnologias recentes, por estarmos vivenciando este processo, é inegável a influência delas na concepção de trabalho. Observa-se a horizontalização da gestão, mas também a diminuição rápida dos postos de trabalho, o que reduz consideravelmente o número de empregos (BORGES; YAMAMOTO, 2004).

Nesse cenário, Antunes (2009) aponta importantes transformações por que a sociedade contemporânea passa. Particularmente em relação ao trabalho, argumenta esse autor que a lógica do sistema da produção de mercadorias tem propiciado a precarização do trabalho e o aumento no número de desempregados devido à concorrência e busca de produtividade.

Esse contingente de desempregados promoveu significativa expansão, particularmente no final do séc. XX, da procura pelo setor de serviços, incluindo os serviços públicos, que abrigaram boa parcela dos trabalhadores vindos do mundo industrial. Houve também, no mesmo período, expansão do chamado “terceiro setor”, forma de ocupação alternativa, com perfil mais comunitário, voltada para o voluntariado e sem fins lucrativos. O crescimento desse setor de ocupação é fruto direto da diminuição do trabalho industrial e do próprio setor de serviços. Trata-se de alternativa bastante limitada para compensar de alguma forma o quadro de desemprego estrutural da sociedade contemporânea (ANTUNES, 2004).

Autores como Claus Offe (1991) e Gorz (1982), diante do cenário apontado, defendem o fim da centralidade do trabalho como característica central na vida individual e social do ser humano ou, mesmo, o fim do trabalho, com o argumento de

que a produção acadêmica tem substituído essa categoria por outras mais relevantes na análise da realidade social.

Antunes (2005) comenta que, paralelamente a essa “desconstrução teórica” do trabalho, no real, este se configura como uma das questões mais importantes da contemporaneidade. Para esse autor, o trabalho sofreu e está sofrendo mudanças, juntamente com o capitalismo em escala mundial, tanto na produção quanto nos valores. Essas metamorfoses tornaram o trabalho diferente, mas não menos importante, mantendo sua centralidade.

Esse fato pode ser confirmado a partir do exemplo de Morin (2002). Essa autora relata diversas pesquisas em que se usou a pergunta “se você tivesse dinheiro para viver confortavelmente, sem trabalhar, o que você faria com relação ao seu trabalho?” A resposta de 80% dos sujeitos dessas pesquisas foi que continuariam trabalhando.

Retomando Antunes (2009), ele ainda argumenta que, para entender a nova forma de ser do trabalho e da classe trabalhadora, é necessária uma concepção de trabalho ampliada. Entende-se então, hoje, que a classe trabalhadora compreende: a totalidade dos assalariados, que vivem de sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário, participando diretamente da criação de mais-valia; os trabalhadores chamados improdutivos, cujos trabalhos não criam mais-valia, pois são utilizados como serviço, seja público ou não; o proletariado rural, que são os assalariados das regiões agroindustriais; o proletariado moderno, que é caracterizado pelo trabalho temporário e precarizado em franca expansão pelo mundo; e, ainda, a totalidade dos trabalhadores desempregados.

A partir do breve histórico do trabalho, é importante acrescentar que, conforme Borges e Yamamoto (2004), apesar de as concepções de trabalho se adequarem a momentos históricos específicos, o aparecimento de uma tendência não significa o completo abandono de outra; todas continuam existindo e integrando as significações atuais de trabalho. No Brasil, isso se torna ainda mais importante devido às desigualdades de desenvolvimento dentro do próprio país, favorecendo o convívio das várias concepções. Torna-se de crucial importância essa contextualização para ressaltar a diversidade da realidade que se vive hoje e mostrar como os profissionais que se propõem a estudar o trabalho e as questões relativas a ele precisam estar atentos a cada ambiente que se apresenta para as intervenções.

4.3. O significado contemporâneo do trabalho e o serviço público

As transformações produtivas da contemporaneidade afetam os trabalhadores independentemente de eles estarem ligados à esfera pública ou privada. Mudanças como a diminuição na intervenção do Estado como regulador da economia, a globalização, as novas formas de organização e gestão adequando as inovações tecnológicas, entre outras, promovem a modificação das rotinas de produção e, conseqüentemente, mudança no perfil do trabalhador (COUTINHO et al., 2008).

É sabido que os cargos no setor público são muito variados e cada um deles mobiliza diferentes fatores que tornam o trabalho diferente, como aponta Chanlat (2002): maior ou menor reconhecimento, carga de trabalho, estresse nas atividades diárias, entre outros. Porém, não foi intenção desta pesquisa fazer um balanço sobre como cada um dos cargos em particular foi afetado pelas transformações do trabalho, mas, sim, contextualizar de maneira geral as mudanças ocorridas no setor público que afetaram todos os envolvidos.

Chanlat (2002) lista cinco fatores afetados no serviço público em decorrência das transformações no mundo do trabalho. O primeiro fator diz respeito à carga de trabalho, que foi aumentada devido à redução de pessoal e dos novos imperativos contemporâneos de desempenho e produtividade.

O segundo fator apontado é o grau de autonomia, que nesse tipo de serviço em especial enfrenta um paradoxo: ao mesmo tempo que há tendência de incentivo ao aumento de autonomia e responsabilidade do servidor público, há hierarquia e redução acentuada da autonomia.

O terceiro fator se refere ao reconhecimento. Como aponta aquele autor, nos últimos anos o funcionalismo público foi alvo de críticas constantes. Questionavam-se a eficiência, a produtividade e até mesmo a utilidade dos serviços públicos, afetando profundamente a imagem dos servidores e sua identidade profissional.

O quarto fator diz respeito ao apoio social às pessoas que convivem no ambiente de trabalho e usuários. Principalmente com as novas práticas de gestão, que utilizam os recursos do contrato temporário e da terceirização, segundo o referido autor, as equipes de trabalho foram fragmentadas.

O quinto e último fator é a ética, que no setor público segue uma regra específica, a ética do bem comum. Para Chanlat (2002), essa ética está ameaçada devido às novas formas de gestão empresariais do serviço público, agora reguladas

pela ética do negócio. Questiona-se, então, se a imparcialidade, a igualdade e o interesse de todos não correriam o risco de desaparecer diante da ótica mercantilista.

Antunes (2004) destaca como consequência desse intercâmbio crescente entre o mundo mercantilista e o de serviços o fato de várias atividades consideradas improdutivas no setor de serviços se tornarem produtivas, ou seja, subordinadas à lógica da racionalidade econômica e da valorização do capital.

Especificamente sobre as universidades, Búrigo (2007) mostra que a realidade não é diferente. Essas instituições se tornaram prestadoras de serviços a setores privados e à sociedade civil e são voltadas ao atendimento das necessidades do mercado. Para isso, foram necessários: pesquisas de teor relevante, ensino com altos níveis de qualidade para atender às demandas do mercado de trabalho e a extensão como instrumento de aproximação e difusão dos trabalhos da Universidade na sociedade.

Mesmo diante das transformações citadas anteriormente, Albrecht (2010) ressalta que o serviço público agrega atributos, como garantia de emprego e estabilidade financeira, garantindo a concretização de projetos de vida. Isso é relevante em razão, principalmente, como aponta Antunes (2009), das condições sociais e econômicas vivenciadas na contemporaneidade, caracterizadas por relações de trabalho instáveis e cada vez mais precárias.

5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

5.1. Local do estudo

A pesquisa foi realizada na Universidade Federal de Viçosa (UFV), localizada na cidade de Viçosa, na Zona da Mata mineira, com uma população de aproximadamente 70.000 habitantes, segundo a contagem demográfica realizada pelo IBGE, em 2007, sendo 92% da população concentrada na área urbana (CRUZ, et al., 2008).

A UFV originou-se da Escola Superior de Agricultura e Veterinária (ESAV), criada pelo Decreto 6.053, de 30 de março de 1922, do então Presidente do Estado de Minas Gerais, Arthur da Silva Bernardes. Em 1927, foram iniciadas as atividades didáticas, com a instalação dos Cursos Fundamental e Médio e, no ano seguinte, do Curso Superior de Agricultura. Em 1932, foi implantado o Curso Superior de Veterinária. Em 1948, o Governo do Estado transformou a então ESAV em Universidade Rural do Estado de Minas Gerais (UREMG), composta da Escola Superior de Agricultura, da Escola Superior de Veterinária, da Escola Superior de Ciências Domésticas, da Escola de Especialização (Pós-Graduação), do Serviço de Experimentação e Pesquisa e do Serviço de Extensão. Graças à sua sólida base e ao seu bem estruturado desenvolvimento, a Universidade adquiriu renome em todo o país, o que motivou a sua federalização, em 15 de julho de 1969, com o nome de Universidade Federal de Viçosa (UFV).

Segundo Cruz et al. (2008), o município de Viçosa sofreu grande impulso com a federalização e expansão da UFV, experimentando a partir da década de 1970 expressivos crescimento demográfico e de urbanização.

Atualmente, a UFV conta com 61 cursos de graduação e 21 de pós-graduação, distribuídos em seus três *Campi* localizados em Viçosa, Florestal e Rio Paranaíba, além do ensino médio, no Colégio de Aplicação Coluni, e os curso

técnicos no *Campus* de Florestal (SABIONI; NUNES, 2010). Conta em seu quadro com 1.054 servidores docentes e 2.297 técnico-administrativos⁴, além de 1.849 aposentados, portanto é responsável diretamente por 5.257 empregos diretos.

No âmbito das Instituições Federais de Ensino (IFE) vinculadas ao Ministério da Educação, a estrutura do plano de carreira dos docentes é regida pelo Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE) e, os cargos técnico-administrativos, pelo Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos (TAs) em Educação (PCCTAE). O PCCTAE organiza os cargos e salários, em cinco níveis de classificação, A, B, C, D e E. Esses níveis foram elaborados conforme o conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições. A posição do servidor na escala de vencimentos da carreira se dá em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação (BRASIL, 2005a).

5.2. População e amostra

O recorte da pesquisa foi realizado a partir dos dados fornecidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP) e pela Diretoria de Tecnologia da Informação (DTI). A população foi composta por servidores docentes e TAs da Universidade Federal de Viçosa dos níveis A, B, C, D e E, do *campus* Viçosa. Foram considerados os servidores com aposentadoria integral prevista para os anos de 2011 e 2012, totalizando 85 sujeitos, sendo 5 docentes, 10 TAs nível A, 28 TAs nível B, 22 TAs nível C, 8 TAs nível D e 12 TAs nível E.

É importante ressaltar que foi considerada a aposentadoria integral por tempo e idade, pois esta modalidade não contempla casos de comprometimento em relação à saúde, forçando a aposentadoria, cujo momento do desligamento será *a priori* decidido voluntariamente pelo próprio sujeito.

⁴ Os dados foram fornecidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFV em 04/04/2010, através de relatório do Sistema de Recursos Humanos.

5.3. Método da pesquisa

Este estudo pode ser considerado como descritivo, por envolver o processo de exploração dos significados das variáveis propostas. Procurou ampliar o conhecimento sobre trabalho e sua importância no processo de aposentadoria, bem como a preparação para esse processo tanto pelo indivíduo quanto pela instituição. Trata-se, também, de uma pesquisa qualitativa.

Como instrumento para a coleta de dados foi utilizada a entrevista semiestruturada, por possibilitar a relação flexível entre o sujeito da pesquisa e o pesquisador, como sugerido pelo método Análise do Discurso. Embora a pesquisa tenha sido estruturada com questões pré-estabelecidas, as perguntas foram modificadas com o decorrer da pesquisa de acordo com o conteúdo das falas dos sujeitos, porém mantendo a perspectiva proposta. Os eixos norteadores das perguntas foram estabelecidos a partir da revisão de literatura sobre o tema, particularmente nos preditores sociais segundo França (2008). Para este artigo, a variável-chave analisada foi o significado do trabalho.

Segundo França (2009ab, 2008), as atitudes do sujeito frente à aposentadoria, seus mitos e preconceitos podem contribuir para que a sociedade, de maneira geral, saiba lidar com o desafio de promover a preparação para a aposentadoria.

Para a análise e entendimento dos significados do trabalho para os sujeitos da pesquisa, foi utilizada a análise do discurso da linha francesa proposta por Patrick Chareudeau (2008), por ser um método das ciências humanas e sociais que objetiva investigar fenômenos simbólicos utilizando técnicas de pesquisas variadas.

6. RESULTADOS E DISCUSSÕES

6.1. Perfil dos entrevistados

O perfil dos entrevistados de acordo com o nível de classificação proposto foi analisado conforme dados apresentados na Tabela 1:

Tabela 1 - Perfil pessoal dos servidores entrevistados por nível de classificação

| Variáveis | Docentes n = 5 | TA Nível A n = 5 | TA Nível B n = 7 | TA Nível C n = 7 | TA Nível D n = 4 | TA Nível E n = 5 |
|--------------------------|-------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Sexo | | | | | | |
| Masculino | 03 | 05 | 05 | 03 | 02 | 03 |
| Feminino | 02 | - | 02 | 04 | 02 | 02 |
| Média Idade | | | | | | |
| Masculino | 59 | 56,8 | 61,4 | 57,7 | 58,7 | 58 |
| Feminino | 55 | - | 54 | 51,75 | 53 | 50,5 |
| Escolaridade | | | | | | |
| Fundamental | - | 05 | 03 | 02 | - | - |
| Incompleto | | | | | | |
| Fundamental | - | - | 01 | 02 | - | - |
| Completo | | | | | | |
| Ensino Médio | - | - | 02 | 01 | 02 | - |
| Superior | - | - | - | - | 02 | - |
| Especialização | - | - | 01 | 02 | - | 02 |
| Mestrado | - | - | - | - | - | 02 |
| Doutorado | 05 | - | - | - | - | 01 |
| Estado civil | | | | | | |
| Solteiro | - | - | 01 | 01 | - | - |
| Casado | 04 | 05 | 04 | 05 | 04 | 04 |
| Divorciado | 01 | - | 01 | 01 | - | 01 |
| Viúvo | - | - | 01 | - | - | - |
| Média Dependentes | | | | | | |
| | 1,8 | 2,8 | 2,75 | 2,5 | 1 | 1,4 |

Continua...

Tabela 1 - Cont.

| Variáveis | Docentes n = 5 | TA Nível A n = 5 | TA Nível B n = 7 | TA Nível C n = 7 | TA Nível D n = 4 | TA Nível E n = 5 |
|-----------------------------|-------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Provedor | 04 | 05 | 07 | 06 | 03 | 04 |
| Média Tempo na UFV | 20,6 | 35 | 26 | 29,5 | 32 | 27 |
| Início atividade Laboral | 18 | 15,2 | 13 | 17,1 | 14 | 20 |
| Cargo de chefia | 03 | - | - | 02 | 04 | 05 |
| Trabalho após aposentadoria | | | | | | |
| Sim - Remunerado | - | - | 02 | 03 | - | 04 |
| Sim - Não Remunerado | 04 | - | 01 | - | 03 | - |
| Não | 01 | 05 | 02 | 04 | 01 | 01 |
| Lazer | | | | | | |
| Sim | 02 | 05 | 04 | 06 | 04 | 04 |
| Não | 03 | - | 03 | 01 | - | 01 |

Os servidores da UFV são, em sua maioria, do sexo masculino, se observados os chamados níveis de apoio que compreendem os TAs dos níveis A e B. Em relação aos docentes e aos TAs dos níveis C, D e E, há ocupação equilibrada entre profissionais de ambos os sexos.

A média de idade dos entrevistados corresponde à idade-base para que se possa aposentar com proventos integrais, para os sexos masculino e feminino, respectivamente, 60 e 55 anos de idade e 30 e 35 anos de serviço para os TAs e docentes, conforme Emenda Constitucional 47/2005 (BRASIL, 2005b).

Em relação à escolaridade, é visível a continuidade da correspondência exigida para o ingresso no cargo. À medida que aumenta a exigência de escolaridade, há tendência de continuidade dos estudos além do necessário para a ocupação do cargo.

A maioria dos entrevistados era casada e constituía o principal provedor do lar, independentemente do sexo e dos níveis e cargos que ocupavam. O número de dependentes diminui proporcionalmente à escala de classificação por níveis.

Os servidores docentes permanecem menos tempo na instituição que os servidores TAs, apesar de aqueles iniciarem atividade laboral mais tarde, assim como os TAs de nível E.

Em relação aos cargos de chefia, estes são ocupados em sua maioria por servidores TAs a partir do nível C e servidores docentes.

A maioria dos servidores declarou possuir alguma atividade de lazer, à exceção dos servidores docentes.

6.2. O significado do trabalho

A análise das entrevistas e a coleta de informações com os servidores da UFV possibilitaram o estudo de particularidades e semelhanças dos significados do trabalho entre os níveis de classificação das carreiras no âmbito das Universidades Federais.

O trabalho é impregnado de sentidos – sejam estes múltiplos e, ou, individuais, assumindo caráter subjetivo –, que podem variar entre as épocas e culturas (DIOGO, 2005). As diferentes concepções sobre o trabalho são afetadas pelas experiências socioculturais de cada sujeito em conexão com o fator subjetivo (GOULART, 2009).

O sentido do trabalho pode assumir desde a condição de neutralidade até a de centralidade para o sujeito, tanto individual quanto socialmente (MORIN et al. 2007). Pode assumir também conotações positivas e negativas, como aponta Morin (2001), citando as pesquisas do Grupo Meaning of Work (MOW). Esse grupo investigou mais de 14.700 indivíduos em oito países e encontrou concepções positivas, como agradável, gerador de valor e contribuição para a sociedade; e negativas, por exemplo desagradável, obrigatório para a garantia do sustento, com exigências excessivas, entre outras.

Siqueira e Padovam (2008) postulam que a satisfação e envolvimento no trabalho, embora existam opiniões diferentes a esse respeito, têm sido frequentemente considerados como vínculo afetivo positivo com o trabalho, envolvendo aspectos específicos como relacionamento com a chefia e colegas de trabalho, salário, oportunidades de crescimento e política de gestão da organização, entre outros.

Na análise do significado do trabalho para os servidores da UFV, este é descrito de maneira subjetiva, no nível do hedônico, ou seja, definido em termos de agradável e desagradável, predominantemente de forma positiva. Isso evidencia satisfação em relação ao trabalho. Esse fato, segundo Siqueira e Padovam (2008), revela sentimento de bem-estar geral com o trabalho, que inclui os aspectos satisfação, envolvimento e comprometimento com a organização, conforme estes depoimentos:

Satisfação... me sinto realizada, sempre gostei das atividades que executo (E4 – administrador, feminino, 50 anos, casado, especialização, ocupante de cargo de chefia).

O meu trabalho é a minha vida... porque eu faço aquilo que amo, aquilo que eu gosto [...](B4 – atendente de consultório, feminino, 52 anos, casada, 2º grau completo).

As argumentações utilizadas enfatizaram o gostar do trabalho e o associaram a convívio social, oportunidades de crescimento e realização profissional, bem como ao sustento pessoal e familiar. Morin (2007) corrobora essas respostas, quando diz que o trabalho assume um sentido para o sujeito muito além do sustento. O sustento aparece como um dos itens a ser considerados, mas para a maioria dos entrevistados não foi o fator principal, o que pode ser observado nas seguintes falas:

Meu Deus! É tudo! Porque pelo trabalho eu mudei a minha família, eu me realizo, é um espaço onde eu tenho meus laços de amizade, na verdade qual é o sentido do trabalho? Ele é muito mais que só de provedor[...] (E3 – pedagoga, feminino, 51 anos, casada, mestrado).

Eu acho que o meu trabalho é ótimo...porque a gente tem uma grande amizade dentro da universidade, principalmente com os colegas de trabalho que são o mesmo que uma família pra gente que fica mais no trabalho do que em casa[...] (A2 – servente de limpeza, masculino, 55 anos, casado, 1º grau incompleto).

Com relação à importância do trabalho para os sujeitos da pesquisa, em todos os níveis analisados, eles ressaltaram a centralidade do trabalho em suas vidas, como nestas falas:

...a percepção que eu tenho do meu trabalho é esta é uma extensão do meu próprio ser como pessoa e como integrante de um grupo social que se realiza exercendo alguma atividade... não tem como você pertencer a algum grupo social se você não tiver alguma

atividade que o faça se relacionar com os outros e com a família[...] (**E2** – jornalista, masculino 58 anos, casado, especialização).

O trabalho pra mim é tudo... me realizo e me dedico ao meu trabalho ao que eu faço (**P3** – docente, masculino, 59 anos, casado, doutorado).

Meu trabalho é a minha vida é tudo para mim, é meu sustento, dia-dia da vida é trabalhar (**D3** – técnico de laboratório, 59 anos, casado, 2º grau completo).

Nossa é a minha vida ... a casa onde eu moro ... é muito importante... onde eu passo o maior tempo, onde eu passei o maior tempo da minha vida porque quase 31 anos no mesmo setor (**C6** – auxiliar em administração, 50 anos, solteira, especialização).

O meu trabalho é a minha vida[...] (**B5** – auxiliar de agropecuária, 61 anos, masculino, divorciado, especialização).

Pra mim ajuda muito, ajuda sabe e outra, ajuda muito na saúde, distrai, você convive com todo mundo no dia-dia... então a nossa vida é trabalhar...então o trabalho hoje pra mim, pra mim tem muita utilidade na vida (**A5** – auxiliar de marcenaria, masculino, 55 anos, casado, 1º grau incompleto).

A centralidade do trabalho é reforçada pelo vínculo dos servidores com a Instituição. A percepção a respeito da UFV é qualificada subjetivamente, utilizando a analogia implícita positiva em sua totalidade. Essa percepção pode ser exemplificada pelas falas:

[...] pra mim foi tudo até hoje sabe? (**B4** – atendente de consultório, feminino, 52 anos, casada, 2º grau completo).

Tudo de bom também[...] (**C1** – porteiro, feminino, 53 anos, casada, 2º grau completo).

Representa tudo[...] (**D1** – assistente em administração, feminino, 53 anos, casada, superior completo).

[...] eu adoro a UFV, amo assim de paixão (**E4** – administrador, feminino, 50 anos, casado, especialização, ocupante de cargo de chefia).

Quase a mesma coisa eu trabalho este período todo na UFV, é muito forte a ligação da UFV na minha vida (**C6** – auxiliar em administração, 50 anos, solteira, especialização).

No tocante às argumentações utilizadas para justificar esse vínculo, houve diferença em relação aos níveis de classificação dos servidores. Para os TAs de

níveis A, B, C e D, a Instituição é vista predominantemente no domínio do pragmático, remetendo à questão de utilidade, assumindo para os entrevistados o papel de provedora, responsável pelo sustento e sobrevivência, como observado nas falas seguintes:

Muito né? Alguma coisinha que eu tenho hoje na minha casa, eu agradeço a universidade...porque, mesmo eu trabalhando assim como eu comecei trabalhando em obra na roça, na lavoura, aqui na universidade que eu fiz a minha, representa muito graças a Deus (**A3** – servente de limpeza, masculino, 57 anos, casado, 1º grau incompleto, nunca ocupou cargo de chefia).

Pra mim é tudo né? porque tudo que eu tenho hoje graças a Deus eu devo a ela... crio minha família com o sustento daqui (**B2** – auxiliar de laboratório, masculino, 60 anos, casado 1º grau incompleto).

A UFV é tudo pra mim ...acho que se não fosse a UFV eu não teria a família que eu tenho hoje, não tinha condição de manter a minha família, meus filhos, tudo (**C4** – auxiliar em administração, feminino, 54 anos, casada, 1º grau completo).

Em relação aos docentes, a argumentação sobre a percepção da Instituição se mantém no domínio do pragmático, porém é relacionada à questão profissional. O senso de utilidade se difere no caso dos TAs de nível A, B, C e D. Para os docentes, a UFV remete às oportunidades profissionais, ambiente e condições de trabalho, formadora e local de trabalho em si e não é vista como provedora, o que pode ser observado nestas falas:

[...] uma oportunidade ... de vida, de exercício de profissão, de sustento (**P1** – Docente, feminino, 54 anos, casada, doutorado).

[...] porque foi onde eu construí a minha profissão... na UFV... ainda tem esse lado das relações boas (**P2** - feminino, 55 anos, divorciada, doutorado).

[...] tenho liberdade de atuação profissional, então eu considero bastante razoável o ambiente e as condições de trabalho (**P3** - docente, masculino, 59 anos, casado, doutorado).

Porque eu me formei aqui... então a UFV sempre foi minha base, minha formação e hoje é meu local de trabalho (**P4** – docente, masculino, 59 anos, casado, doutorado).

Em relação aos TAs de nível E, a argumentação perpassa pelo domínio do hedônico, diferente das categorias citadas anteriormente, remetendo à facilidade de trabalhar promovida pelos bons relacionamentos e ao contato e bom ambiente de trabalho, porém, a exemplo dos docentes, sem perder a dimensão da Instituição como local de trabalho, ou seja:

[...] esse fato que aqui é bem mais fácil trabalhar às vezes converso com colegas de outras instituições e os problemas são muito mais arraigados que aqui, aqui existe mas sempre conversando, a pessoa vendo que você tem um interesse pela instituição ele também tem... (E1 – analista de tecnologia da informação, masculino, 59 anos, divorciado, mestrado).

Na verdade, a UFV sempre foi uma referência, eu nasci aqui dentro, eu nasci aqui dentro da UFV. Então hoje aqui é um espaço de oportunidades de crescimento [...] (E3 – pedagoga, feminino, 51 anos, casada, mestrado)

É importante ressaltar que até mesmo os entrevistados que significaram o trabalho de forma negativa apresentaram vínculo forte e positivo com a Instituição, como pode ser assim exemplificado

a) em relação ao trabalho:

Já houve um tempo que significava uma realização, eu gostava de trabalhar... eu cheguei à conclusão que o trabalho nos tempos modernos é algo comparável nas devidas situações e proporções a escravidão no séc. XIX. ... a gente passou a ter desgosto com o negócio, a gente tem que ter uma folga pra ter uma qualidade de vida, a gente passou um período muito difícil de arrocho salarial... você tem que trabalhar dos 20 aos 60, as horas nobres dos dias e no período nobre da vida que é esse né? (E5 – analista de tecnologia da informação, masculino, 57 anos, casado, doutorado).

b) em relação à Instituição:

[...] realmente digamos assim sou grato né?... eu vivi uma vida aqui dentro, mas eu sempre tive bons contatos sempre tive bom ambiente de trabalho ... Mas também tive bastante dificuldade em alguns aspectos [...] (E5 – analista de tecnologia da informação, masculino, 57 anos, casado, doutorado)

Particularmente, a UFV tem muita importância tanto para os servidores quanto para a cidade de Viçosa. Segundo Cruz et al. (2008), a população economicamente ativa da cidade com emprego formal público e privado em 2007 era

de 16.235 pessoas, e o número de servidores ativos da UFV na mesma época era aproximadamente o mesmo de hoje, cerca de 3.351. Desse modo, a UFV se configura como a principal empregadora do município e, conseqüentemente, responsável por grande parte da sua economia.

Considerando esses vínculos estabelecidos entre os trabalhadores e as organizações de trabalho, Bastos (1994) os considera como comprometimento organizacional e explica seu significado de engajamento, agregamento e envolvimento. Ele ressalta ainda que o comprometimento é usado para descrever não só ações, mas o comportamento próprio do indivíduo, tomado como um estado caracterizado por sentimento e afetividade positivos, como lealdade e orgulho em relação à organização.

O cenário descrito pelas entrevistas reforça a teoria da centralidade do trabalho e abre espaço para o entendimento do motivo que o leva a ser uma das principais fontes de significado pra o ser humano não só na dimensão social, mas também na individual, interferindo nos processos de construção identitária. Compartilham esse pensamento autores como Zanelli et al. (2010), Costa e Soares (2009), França (2009ab, 2002), Tolfo e Piccinini (2007), Ribeiro e Léda (2004), Borges e Filho (2001), entre outros.

Para França (2009b, 2002), a inatividade e a falta de perspectivas na aposentadoria poderão resultar em sentimentos de ansiedade e depressão em muitos dos que passam pela transição. Essa autora argumenta que são comuns os casos de doenças psicossomáticas adquiridas durante e após o processo de aposentadoria, principalmente para aqueles que gostam muito do trabalho e não têm planos sobre o que fazer na aposentadoria (FRANÇA, 2002).

7. CONCLUSÕES

A saída do mundo do trabalho na aposentadoria traz diversas implicações para os sujeitos e aponta para a responsabilidade social do governo e das organizações de trabalho, no sentido de apontar a preparação dos servidores para que esse desligamento não se torne experiência negativa para eles, visto que o trabalho e a aposentadoria podem apresentar sentidos e significados diferentes para os envolvidos.

A análise comparativa das entrevistas mostrou que, apesar da heterogeneidade nos sentidos que cada indivíduo dá ao trabalho, é possível tecer aproximações em seus discursos que definem, de maneira geral, a relação desses sujeitos com o trabalho. A primeira consideração diz respeito à significação predominantemente positiva do trabalho, que revela uma vivência mais prazerosa do que permeada por sofrimento.

Podem-se observar também, pela análise das justificativas a vivência positiva do trabalho, questões relacionadas ao sustento pessoal e familiar, convívio social, oportunidades de crescimento e realização profissional, fatores referentes à atividade laboral que merecem atenção frente à aposentadoria.

Em relação ao vínculo organizacional, este se mostrou de grande importância para os entrevistados de maneira geral. No entanto, a visão do papel da organização diferiu em relação aos níveis. Enquanto, para alguns é entendida como provedora responsável pelo sustento e provedora emocional, para outros é local de trabalho e exercício profissional propriamente dito.

A centralidade do trabalho também foi uma característica geral dos entrevistados, independentemente dos níveis ocupados, corroborando as argumentações de que o trabalho sofreu metamorfoses, porém, apesar destas, ainda ocupa lugar central na vida dos indivíduos na contemporaneidade.

A esse respeito vale citar Albrecht (2010), para quem no serviço público essa realidade ainda é presente, devido à escassez de trabalho vivida na contemporaneidade, que fez que os “holofotes” se voltassem novamente para o emprego público como garantia de estabilidade e planejamento de futuro.

Os resultados mostram fortes indícios de que o desligamento do trabalho na aposentadoria nos diversos níveis ocupados pelos servidores da UFV é tarefa difícil. Essa tarefa envolve principalmente dificuldades emocionais frente à significação subjetiva positiva apresentada pelos entrevistados e ao vínculo emocional, demonstrando satisfação e envolvimento com o trabalho e a organização.

Ekerdt (2010) reforça a ideia de que a aposentadoria é o limite entre o trabalho, algo conhecido por quase todos os adultos, e o depois disso, que, por sua vez, está em constante desenvolvimento. A função da aposentadoria é administrar a sucessão na família, comunidade, nas organizações e no mercado de trabalho. Uma vez que sua prática é emergente, representa oportunidade para o desenvolvimento de pesquisas e de educação.

Nesse cenário, é necessário refletir a respeito da importância de um programa de preparação para a aposentadoria efetivo e que acompanhe o servidor durante sua carreira na organização, para abrir outras perspectivas além do trabalho e, conseqüentemente, preparar o indivíduo para o desligamento. A análise do sentido e do significado do trabalho para o indivíduo se apresentou como importante indicador para a abordagem trabalho *versus* aposentadoria.

8. REFERÊNCIAS

ALBRECHT, P. A. T. **Sentidos do trabalho para *concurseiros***: a busca do emprego estável como estratégia de inserção no mundo do trabalho contemporâneo. 2010. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010.

ANTUNES, R.; ALVES, G. A. Estruturação do mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Revista Educação e Sociedade**, Campinas, v. 25, p. 335-351, maio-ago. 2004.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2005.

_____. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

BASSO, I. S. Significado e sentido do trabalho docente. **Caderno CEDES**, Campinas, v. 19, n. 44, abr. 1998. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-32621998000100003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 29 mar. 2011.

BORGES, L. O.; FILHO, A. A. A. Mensuração da motivação do significado do trabalho. **Estudos em Psicologia**, Natal, RN, v. 6, n. 2, p. 177-194, 2001.

BORGES, L. de O.; YAMAMOTO, O. H. O mundo do trabalho. In: ZANELI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto alegre: Artmed, 2004.

BOTH, T. L. **Jubilamento**: o interdito de uma vida de trabalho e suas repercussões na velhice. 2004. 98f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e Institucional) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2004.

BRASIL. **Lei Nº 11.091**, de 12 de janeiro de 2005. Estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília: Ministério da Educação, 2005a.

_____. Constituição (1988). **Emenda Constitucional nº 47**, de 5 de julho de 2005. Altera os arts. 37, 40, 195 e 201 da Constituição Federal, para dispor sobre a previdência social, e dá outras providências. Brasília: Senado Federal, 2005b.

BÚRIGO, C. C. D. Universidade Pública Federal Brasileira: democraticamente massificada. **Revista de Estudios y Experiencias en Educación**, UCSC, Edición Especial, v. 1, n. 1, 2007. Disponível em: <http://www.rexe.cl/dwn/vol_esp_01_a_art_06.pdf> . Acesso em: 28 mar. 2011.

CASTRO, R. B. Eficácia, eficiência e efetividade na administração pública. In: 30º Encontro da EnANPAD, Salvador, Bahia, 2006. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/enanpad/2006/dwn/enanpad2006-apsa-1840.pdf>>. Acesso em: 28 mar. 2011.

CHANLAT, O. O gerencialismo e a ética do bem comum: a questão da motivação para o trabalho nos serviços públicos. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DEL CLAD SOBRE LA REFORMA DEL ESTADO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, 7., 2002. Lisboa. **Anais...** Portugal, 2002. Disponível em: <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/CLAD/clad0043316.pdf>>. Acesso em: 20 dez. 2010.

CHARAUDEAU, P. **Linguagem e discurso: modos de organização**. São Paulo: Contexto, 2008.

CLOT, YVES. **A função psicológica do trabalho**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

COSTA, A. B.; SOARES, D. H. P. Orientação psicológica para aposentadoria. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 9, n. 2, jul.-dez., 2009.

COUTINHO, M. C.; DIOGO, M. F.; JOAQUIM, E. P. Sentidos do trabalho e saber tácito: estudo de caso em uma universidade pública. **PSIC – Revista de Psicologia da Vetor Editora**, v. 9, n. 1, p. 99-108, jan.-jun. 2008.

CRUZ, T. A.; ALVARENGA, S. C.; CARMO, M. I.; SILVA, A. R. (Coords.). **Retrato Social de Viçosa 2007**. Viçosa, MG: CENSUS, 2008.

DIOGO, M. F.; MAHEIRIE, K. De balde e vassoura na mão: os sentidos que mulheres serventes de limpeza atribuem aos seus trabalhos. In: **Revista Mal-Estar Subjetividade** [online], v. 7, n. 2, p. 557-579, 2007. Disponível em: <<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=27170216>>. Acesso em: 28 mar. 2011.

DUARTE, C. V.; MELO-SILVA, L. L. Expectativas diante da aposentadoria: Um estudo de acompanhamento em momento de transição. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 10, n. 1, p. 45-54, 2009.

EKERDT, D. J. Frontiers of research on work and retirement. **Journal of Gerontology: Social Sciences**, v. 65B, n. 1, p. 69-80, 2010.

FRANÇA, L. H. de P. A Longevidade e suas consequências para o mundo do trabalho. **Sinais sociais** – Serviço Social do Comércio, Rio de Janeiro, Departamento Nacional, v. 4, n. 10, maio-ago., 2009a.

_____. Influências sociais nas atitudes dos “Top” executivos em face da aposentadoria: um estudo transcultural. **RAC**, Curitiba, v. 13, n. 1, art. 2, p. 17-35, jan.-mar. 2009b.

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

FRANCA, L. H. de F. P.; SOARES, D. H. P. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. **Revista Psicologia Ciência e Profissão**, Brasília, v. 29, n. 4, dez. 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932009000400007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 20 dez. 2010.

FRANÇA, L. H. de P.; VAUGHAN, G. Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 13, n. 2, p. 207-216, abr.-jun. 2008.

GEE, S.; BAILLIE, J. Happily ever after? An exploration of retirement expectations. **Educational Gerontology**, London, v. 25, n. 2, 109-128, 1999.

GORZ, A. **Adeus ao proletariado**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982.

GONÇALVES, R. de C. **A trajetória laboral de homens e mulheres no processo de desligamento das relações de trabalho pela aposentadoria**. 2006. 129f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

GOULART, P. M. O significado do trabalho: delimitações teóricas (1955-2006). **Cad. Psicol. Soc. Trab.**, São Paulo, v. 12, n. 1, jun. 2009. Disponível em <http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172009000100005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 24 mar. 2011.

HARVEY, D. **1935 – Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 2010.

IBGE. **Primeiros dados do Censo 2010**. Disponível em: <http://www.censo2010.ibge.gov.br/primeiros_dados_divulgados/index.php?uf=31>. Acesso em: 16 jun. 2011.

LUCHESE, T. G. et al. Os sentidos do trabalho: um estudo de caso em uma Instituição de Ensino Superior. **Unoesc & Ciência – ACSA**, Joaçaba, v. 1, n. 1, p. 79-88, jan.-jun. 2010.

MANÃS, C. M. As influências ideológicas do trabalho e as perspectivas para o século XXI. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do**

Paraná, Paraná, v. 37, p. 95-101, 2002. Disponível em: <ojs.c3sl.ufpr.br/ojs2/index.php/direito/article/download/1773/1470>. Acesso em: 20 out. 2010.

MERCURE, D. Adam Smith: As bases da modernidade. In: MERCURE, D.; SPURK, J. (Orgs.). **O Trabalho na História do Pensamento Ocidental**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

MIGEOTTE, L. Os filósofos gregos e o trabalho na Antiguidade. In: MERCURE, D.; SPURK, J. (Orgs.). **O Trabalho na História do Pensamento Ocidental**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Revista Psicologia & Sociedade**, Florianópolis, v. 19, p. 47-56, 2007. Edição Especial 1.

MORIN, E. Os sentidos do trabalho. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, jul.-set. 2001.

OFFE, C. **Trabalho e sociedade**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1991.

RIBEIRO, C. V. S.; LÉDA, D. B. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, UERJ, RJ, v. 4, n. 2, 2º semestre, 2004.

RODRIGUES, M. et al. Preparação para aposentadoria: o papel do psicólogo frente a essa questão. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 6 n. 1, p. 53-62, 2005.

ROSSO, S. D. Prefácio. In: MERCURE, D.; SPURK, J. (Orgs.). **O Trabalho na História do Pensamento Ocidental**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

SABIONI, G. S.; NUNES, V. K. A. (Orgs.). **UFV em números 2009**. Viçosa, MG: Editoração DTI/UFV, 2010. Disponível em: <<http://www.ufv.br/proplan/ufvnumeros/numeros2009.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2011.

SALAMITO, JEAN-MARIE. Trabalho e trabalhadores na obra de santo agostinho. In: MERCURE, D.; SPURK, J. (Orgs.). **O trabalho na história do pensamento ocidental**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

SILVA, M. G. S. Idosos aposentados: representações do cotidiano. **Estudos Interdisciplinares do Envelhecimento**, Porto Alegre, v. 1, p. 91-104, 1999.

SOARES, D. H. P. et al. Aposentação: programa de preparação para aposentadoria. **Estudos Interdisciplinares sobre Envelhecimento**, Porto Alegre, v. 12, p. 143-161, 2007.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e Significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, p. 38-46, 2007. Edição Especial 1.

VASCONCELOS, A. F. Felicidade no ambiente de trabalho: Exame e proposição de algumas variáveis críticas. **REAd** – Edição 37, v. 10, n. 1, jan.-fev. 2004. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/read/article/view/15459/9140>>. Acesso em: 10 dez. 2010.

VIEIRA, M. G.; PINTO, S. R. Visões e significados do trabalho: um olhar histórico. **Revista de Estudos e Pesquisas sobre as Américas**, v. 2, 2008.

WILLAIME, JEAN-PAUL. As reformas protestantes e a valorização religiosa do trabalho. In: MERCURE, D.; SPURK, J. (Orgs.). **O trabalho na história do pensamento ocidental**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. H. P. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho**: construção de projetos para o pós-carreira. Porto Alegre: Artmed, 2010.

**ARTIGO II – “APOSENTAR OU NÃO APOSENTAR, EIS A QUESTÃO”:
ATITUDES E PERCEPÇÕES DO PROCESSO DE APOSENTADORIA PARA OS
SERVIDORES DOCENTES E TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UMA
INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO, VIÇOSA, MINAS GERAIS**

1. RESUMO

Este estudo investigou o significado e o enfrentamento da aposentadoria, analisando as atitudes e percepções de servidores públicos federais frente aos ganhos e às perdas esperados. O objetivo principal foi gerar conhecimento para subsidiar políticas públicas e programas de preparação para a aposentadoria, nos quais o indivíduo e a família são acompanhados. Para coleta de dados, foi utilizada a entrevista semiestruturada e para a análise dos significados da aposentadoria e a identificação das atitudes, a análise do discurso proposta por Patrick Chareudeau. Os resultados sugerem que a maioria dos participantes reconheceu na aposentadoria oportunidade de obter ganhos, como “liberdade das responsabilidades do trabalho” e “ter mais tempo para o lazer e relacionamentos”. Porém, ainda eram evidentes o medo e a insegurança frente à transição, o que foi marcado pela ênfase nas perdas “dos aspectos tangíveis do trabalho” e dos “aspectos emocionais do trabalho”. A partir da análise desses resultados, pode-se concluir que o conhecimento da significação e das atitudes frente à aposentadoria é essencial para o planejamento de atividades de acompanhamento que considerem a realidade dos participantes e as semelhanças e diferenças entre os grupos de trabalho, tornando a preparação realmente efetiva no âmbito individual e nas relações familiares.

Palavras-chave: Aposentadoria, família, preparação para aposentadoria.

2. ABSTRACT

This study investigated the meaning and the confrontation of the retirement analyzing the behaviors and perceptions of federal public servers in face of the gains and losses expected. It was objectified to generate knowledge in order to subsidize public policies and programs of preparation for retirement for the follow-up of the individual and family. For the data collection was utilized the semi-structured interview and for the analysis of the meanings of the retirement and the identification of the behaviors was utilized the discourse analysis proposed by Patrick Chareudeau. The results found suggest that most of the participants recognized retirement as an opportunity to obtain gains, such as “freedom from labor responsibilities” and “having more time for leisure and relationships”. Nevertheless, still it is evident the fear and the insecurity in face of the transition, which was strongly marked by the emphasis on losses “of the tangible aspects of labor” and the “emotional aspects of labor”. From the analysis of these results it is concluded that the knowledge of the signification and of the behavior in face to retirement is essential to the planning of follow-up activities which consider the reality of participants and the differences among the groups of work, making the preparation really effective in the individual ambit and in the family relationships.

Keywords: Retirement, family and preparation for retirement.

3. INTRODUÇÃO

As recentes projeções demográficas apontam aumento da expectativa de vida, tanto nos países desenvolvidos quanto naqueles em desenvolvimento, acarretando uma série de preocupações com relação à manutenção da independência cotidiana das pessoas, à postergação das despesas do Estado e à qualidade de vida no processo de envelhecimento.

Os desdobramentos desse processo têm sido vivenciados nas sociedades e em particular no Brasil, que evoluiu rapidamente nesse sentido. Segundo Veras (2009), o número de idosos no Brasil passou de três milhões em 1960 para 20 milhões em 2008, aumento de cerca de 700% em 48 anos. Desse aumento na expectativa de vida, pode-se inferir que mais aposentadorias estão sendo concedidas e mais tempo viverão na condição de aposentadas.

Desde o nascimento e ao longo do seu percurso de desenvolvimento, os indivíduos estabelecem vínculos com pessoas, instituições, ideologias, objetos locais, ou seja, com tudo que representa seu cotidiano. De maneira diversa, os indivíduos também formam vínculos com o trabalho e a organização. Segundo Siqueira e Júnior (2004), tanto a psicologia quanto a sociologia concordam com a existência de laços estreitos entre o indivíduo e o trabalho e apontam que esse envolvimento se pode dar pelo contexto e significado, assim como pelo próprio processo de socialização.

Para França (2009b), o trabalho está direta e intimamente ligado à identidade do indivíduo. Clot (2007) ressalta que a subjetividade na ação não deve ser considerada como ornamentação da atividade, pois ela está no princípio de seu desenvolvimento e se configura como recurso interno de sua relação com o trabalho. Magalhães et al. (2004) afirmam que o trabalho é um dos aspectos mais relevantes da vida do indivíduo, comparado até mesmo ao próprio nome. Considerando as

afirmações anteriores, pode-se ter ideia da amplitude das implicações do processo de decidir sobre o desligamento do trabalho na aposentadoria.

A aposentadoria é considerada símbolo do envelhecimento na sociedade ocidental capitalista, pois remete à ruptura com o trabalho produtivo. Se, por um lado, como apontam França e Vaughan (2008), a aposentadoria muitas vezes coincide com o que é definido, cronologicamente, como o marco do envelhecimento, 65 anos, por outro lado a centralidade social do trabalho é o que torna a aposentadoria o principal evento da vida do indivíduo adulto.

O conceito de aposentadoria nas sociedades ocidentais contém basicamente o mesmo significado, embora apresente diferentes nuances nas regiões dentro de um país, ou até mesmo em uma organização, devido à heterogeneidade das atividades realizadas. Por conseguinte, são importantes estudos para o entendimento desse conceito e dos mitos e preconceitos que o envolvem para se construírem políticas para o futuro e contribuírem para que as sociedades saibam lidar de maneira mais tranquila com essa questão (FRANÇA, 2009c; FRANÇA, 2008; FRANÇA; VAUGHAN, 2008).

Considerando a realidade apontada, este estudo investigou o significado e o enfrentamento da transição para a aposentadoria de acordo com os apontamentos de França (2009b, 2008), as atitudes e a percepção dos servidores docentes e técnico-administrativos (TAs) de uma universidade pública frente à aposentadoria. Esta pesquisa aprofundou qualitativamente as pesquisas quantitativas anteriores realizadas por França (2009b, 2008) sobre atitudes frente à aposentadoria. Esse autor tomou por base em seu trabalho a relevância atribuída pelos futuros aposentados aos ganhos e às perdas esperados nesse processo. Este estudo considerou o indivíduo e a família em seus diferentes segmentos e realidades sociais e pretende, com seus resultados, subsidiar políticas públicas e programas de preparação para a aposentadoria.

Nesse sentido, a revisão de literatura foi estruturada considerando os seguintes temas: a significação e ressignificação da aposentadoria, fatores de risco individual e familiar na aposentadoria e as teorias e conceituações relacionadas à aposentadoria.

4. REVISÃO DE LITERATURA

4.1. Significação e ressignificação da aposentadoria

Na língua portuguesa, a palavra aposentar prende-se etimologicamente à hospedagem, ao abrigo nos aposentos. Aposento é o mesmo que quarto, remetendo à noção de abrigar-se nos aposentos, no interior da habitação, ou seja, cessar as atividades. Em inglês e francês, *retired* e *retraité*, respectivamente, trazem a mesma noção, retirar-se, afastar-se da vida ativa. Esses significados remetem também à separação entre o espaço doméstico (privado) e o espaço do trabalho. Mesmo com as transformações recentes e com o reconhecimento progressivo das atividades domésticas como trabalho, a noção de espaço privado associada à ausência de trabalho perdura. A partir dessa análise semântica, constatar-se a noção depreciativa conferida à ausência de trabalho (CARLOS et al., 1999).

Se no sistema de valores sociais, o trabalho tem centralidade, a sua ausência constitui-se fator de marginalização. A justificativa socialmente aceita para essa ausência são a doença e a idade avançada. Nesse contexto, observa-se diferença na experiência da aposentadoria quando esta ocorre por tempo de serviço, por doença e por idade. No caso da aposentadoria por tempo de serviço, não se pode dizer que há legitimação social, caso não seja acompanhada dos outros dois fatores. Nesse caso, o desligamento definitivo do trabalho é menos frequente e, mesmo assim, a permanência do vínculo se apresenta como espaço de preparação subjetiva para afastamento próximo (CARLOS et al., 1999).

Bogoni e Soares (2009) apontam que essa perda de referência do trabalho confere à aposentadoria significação contrária à de júbilo e tende a ser acompanhada por valores negativos, como senilidade, inutilidade, incapacidade, entre outros. Em conceituação preconceituosa, o aposentado é aquele que não possui utilidade produtiva. Da mesma forma, no âmbito do trabalho há o estigma de que os

profissionais que estão próximos ao processo de aposentadoria estão ultrapassados, ancorados demasiadamente no passado. Assim, eles dificultam o acesso a novas experiências e, apáticos, estão ligados aos atuais mitos e pré-conceitos em relação ao envelhecimento e à aposentadoria (MONTEIRO, 2009).

Aposentar-se simbolicamente coloca para o indivíduo a possibilidade real do mundo do não trabalho. Isso repercute na reorganização da vida familiar e em novos vínculos afetivos, espaços de convívio, relacionamentos fora do mundo do trabalho, rotinas e até diminuição gradativa da atividade em diversos aspectos, além do laboral. França (2002) aponta essas mudanças e distingue alguns “fatores de risco” do processo de aposentadoria, como: a condição econômica, a saúde, a identidade social, a precariedade das estruturas de serviços, a autoimagem e a autoestima e os relacionamentos afetivos familiares e sociais.

Como ressalta Monteiro (2009), o aposentar e o envelhecer são consequências da vida e, portanto, precisam ser compreendidos como processos de mudança inerentes ao desenvolvimento do indivíduo. A aposentadoria compreendida como pertencente à realidade da vida profissional e laboral e consequência do desenvolvimento natural implica o enfrentamento dessa realidade. Nesse sentido, os programas de preparação para aposentadoria são importantes para que os mitos e pré-conceitos sejam desfeitos e, assim, ajudem tanto o indivíduo quanto a família a ressignificarem e planejarem esse momento de transição.

A aposentadoria pode ser, a partir dessa ressignificação, possibilidade para vários ganhos. Pode ser vista como oportunidade de se retirar do mercado de trabalho ou manter-se nele; de ter flexibilidade em relação aos horários; de abrir um novo negócio e escolher novos espaços de convivência; de resgatar sonhos e compartilhar os conhecimentos adquiridos pelos anos de experiência; de ser solidário e desenvolver novas habilidades; de ter tempo para o lazer e os “hobbies”, dedicar-se à família e aos amigos; e estimular o desenvolvimento intelectual, entre inúmeras possibilidades.

4.2. Fatores de risco individual e familiar na aposentadoria

Segundo Rodrigues et al. (2005), o enfrentamento da reestruturação da vida no momento da aposentadoria varia entre indivíduos. Contudo, a ansiedade que

antecede a aposentadoria pode ser devida a diversos fatores, como preocupações financeiras e com a saúde, autoconfiança diminuída e ausência de planejamento da vida pós-aposentadoria, desencadeando desequilíbrios tanto na esfera individual quanto na familiar.

A decadência da condição econômica é a ideia mais comumente associada à fase de aposentadoria. No caso do Brasil, a instabilidade monetária que perdurou por décadas parece ter provocado na população a necessidade de consumo imediatista, o que contribuiu, e ainda contribui, para uma cultura que não incentiva a economia com perspectiva futura. Além disso, devido aos baixos salários, muitos não tiveram meios para economizar. Com o envelhecimento, essa situação se torna ainda mais preocupante, pois, ainda que os rendimentos não diminuam significativamente, os gastos são maiores que em outras etapas da vida. Este fator tem consequências diretas sobre a principal rede de apoio na aposentadoria, a família.

Em relação à saúde, muitos aposentados relacionam a aposentadoria ao envelhecimento e ao conseqüente adoecimento. Em muitos casos, eles não podem mais contar com benefícios oferecidos pelas empresas nessa área. A própria inatividade e os sentimentos relacionados à aposentadoria não raramente desencadeiam uma série de doenças, físicas e psíquicas, durante e após o processo de aposentadoria. Essa associação com o envelhecimento traz à tona, além das doenças, a crise da identidade social devido ao afastamento conjunto das atividades produtivas, entendido como afastamento da própria existência (FRANÇA, 2002).

Sobre a identidade, Carlos et al. (1999) afirmam que se refere à consciência de pertencer a determinado grupo social, inclusive laboral, e à carga afetiva que essa pertença implica. O ambiente de trabalho e a categoria profissional a qual o indivíduo pertence, associados a prestígio ou desprestígio social, contribuem para a qualificação do eu. Quanto mais representativo for o trabalho, maior a necessidade de reflexão no momento da aposentadoria. Portanto, o papel de trabalhador, tão importante na construção de sua identidade, pode romper-se diante da saída do mundo do trabalho.

Mais especificamente no âmbito familiar, o retorno do indivíduo ao convívio mais estreito com a família, o que não era possível pela dedicação quase exclusiva à identidade de trabalhador, pode vir a desequilibrar o desempenho dos papéis familiares. Durante o período de atividade laboral, o convívio conjugal e com os filhos muitas vezes é deixado de lado, o retorno ao lar, após a aposentadoria, faz que

o próprio sujeito estranhe ou, mesmo, desconheça alguns hábitos da convivência familiar, sendo necessária a readaptação à família (SOARES et al., 2007).

França (2002) ressalta que, em muitos casos, a aposentadoria representa um teste para o casamento e a mudança na rotina dos parceiros. Para ela, a felicidade e a manutenção do casamento na aposentadoria dependem, em grande parte, do engajamento do aposentado em outras atividades e da aceitação do cônjuge tanto na divisão do espaço quanto no serviço doméstico.

Outro fator fundamental tanto na decisão sobre a aposentadoria quanto na adaptação a ela diz respeito à qualidade dos relacionamentos conjugal e com os filhos. Caso o relacionamento não seja satisfatório, não há prazer em permanecer mais tempo em casa e a aposentadoria, então, pode ser sentida como o fim de um refúgio (FRANÇA, 2002).

Zanelli et al. (2010) também chamam a atenção para o relacionamento com o cônjuge. Segundo esses autores, essa relação pode sofrer impactos tanto positivos, se o casal compartilha os planos para a aposentadoria, quanto negativos, se a ausência de um dos cônjuges durante o tempo do trabalho servia como pretexto para a manutenção do casamento, e o retorno à convivência torna-se motivo de discussões.

Apesar das dificuldades abordadas, a família é a rede de suporte mais importante na transição do trabalho para a aposentadoria (FRANÇA, 2002). A família, por seu caráter de construção relacional, influencia a vida de seus membros e contribui para a sua existência ao mesmo tempo que é influenciada por eles (ZANELLI et al., 2010). Portanto, a família deve ser ouvida e convidada a participar, com o membro que irá se aposentar, da preparação para a aposentadoria, a fim de entender esse momento de transição, respeitá-lo e contribuir para o crescimento de todos, como recomendam Zanelli et al., (2010), França (2009b, 2008, 2002), Soares et al. (2007), Rodrigues et al. (2005), entre outros.

4.3. As conceituações e teorias relacionadas à aposentadoria

Nos últimos 30 anos, grande número de pesquisas e modelos teóricos surgiram na área de estudos sobre a aposentadoria (FRANÇA; SOARES, 2009). Para entender melhor o trabalho desses pesquisadores, bem como o processo de

aposentadoria e as implicações dela na vida dos indivíduos, é necessária a revisão das principais teorias a esse respeito.

Wang e Shultz (2010) apontam, a partir de uma revisão das pesquisas contemporâneas sobre aposentadoria, que nos últimos 20 anos os pesquisadores têm utilizado basicamente quatro conceituações. A saber: aposentadoria como tomada de decisão; processo de ajustamento; fase de desenvolvimento de carreira; e parte da gestão de recursos humanos.

O conceito de aposentadoria como parte da gestão de recursos humanos enfatiza a importância da gestão da aposentadoria para ajudar as organizações a alcançar seus objetivos. Essa conceituação não só promove o exame das práticas organizacionais, influenciando a decisão individual do empregado no planejamento da aposentadoria, mas também facilita a análise das alterações causadas pela prática sistemática de aposentadoria, como o fornecimento de incentivos à aposentadoria antecipada e a oferta de horários de trabalho flexíveis e reduzidos (WANG; SHULTZ, 2010).

Essa abordagem teórica tradicional tem raízes na teoria geral do sistema, que compara as organizações a organismos biológicos. Dentro desse quadro teórico, a gestão de recursos humanos pode ser vista como um subsistema que, no intercâmbio de informações e energia com o meio ambiente, atrai, desenvolve, motiva e retém funcionários que asseguram o bom funcionamento e sobrevivência das organizações (JACKSON; SCHULER, 1995).

A aposentadoria como fase de desenvolvimento da carreira enfatiza a progressão tradicional linear na carreira ditada principalmente pela organização e focada em recompensas, como as promoções e as qualificações de pensões. Um exemplo referente a essa conceituação é o modelo *protean career*. Nesse entendimento, a carreira é autodeterminada e orientada de acordo com os valores pessoais em vez de em recompensas organizacionais, servindo a toda pessoa, família e propósito de vida. Nesse modelo, as carreiras são controladas pelos próprios trabalhadores e focadas nos seus valores e objetivos pessoais (HALL, 2004). Com base nesse modelo, a aposentadoria foi recentemente reconceitualizada como estágio final de desenvolvimento da carreira, ou seja, em vez de ser uma saída da carreira, é uma continuidade potencial para o desenvolvimento de carreira na vida das pessoas (WANG; SHULTZ, 2010).

As conceituações de aposentadoria como a tomada de decisão enfatizam a motivação comportamental de escolha, ou seja, a aposentadoria é uma decisão. Segundo Feldman (1994), essa decisão tem consequências em longo prazo e é necessária a redução do comprometimento psicológico para a retirada do trabalho. De acordo com Kim e Feldman (2000), existe forte correlação entre as identidades profissionais e pessoais, o comportamento organizacional e as dificuldades em deixar a organização. Por conta disso, Kim e Feldman propõem antes de adotarem a aposentadoria definitiva, as pessoas se envolvam em trabalhos temporários ou em horários reduzidos, como o *bridge employment*. Feldman (1994) ressalta ainda que, ao tomarem a decisão de aposentar-se, os trabalhadores devem reduzir suas atividades de trabalho ao longo do tempo, enquanto outras atividades da vida, por exemplo na família e na comunidade, devem ser aumentadas.

Uma limitação do conceito de decisão da aposentadoria reside no fato de nem todas as decisões de aposentadoria serem voluntárias. Desse modo, a utilidade teórica dessa conceituação depende de quão pessoal é a decisão da aposentadoria. Se o componente de escolha pessoal não estiver presente, então a abordagem de tomada de decisão pode não se aplicar. Por isso, a voluntariedade da decisão da aposentadoria pode ser vista como condição de contorno para aplicar a abordagem da tomada de decisão informada em testes preditores da decisão de aposentadoria (WANG; SHULTZ, 2010).

As conceituações subjacentes ao processo de ajustamento entendem a aposentadoria como processo por meio do qual os indivíduos se acostumam com as mudanças dos aspectos da vida na transição do trabalho para a aposentadoria e alcançam conforto psicológico em a sua vida de aposentado (VAN SOLINGE; HENKENS, 2007, 2008). De acordo com essa visão, não é a decisão de se aposentar, mas as características do processo de transição que são de maior importância. Ou seja, independentemente da decisão, a preparação prévia, os recursos destinados a esse período e a mudança a ser experimentada serão cruciais para o sucesso nessa nova etapa.

Nessa conceituação, reconhece aposentadoria é reconhecida como processo de desenvolvimento longitudinal, em que a representação mais realista orienta a seleção e discussão dos resultados das pesquisas sobre aposentadoria. Quando comparado ao conceito de tomada de decisão, o processo de ajustamento prevê uma

abordagem mais abrangente para a compreensão da aposentadoria (WANG; SHULTZ, 2010).

Wang e Shultz (2010) assinalam que o quadro conceitual que explica os antecedentes desse ajustamento na aposentadoria é baseado na teoria dos papéis, na perspectiva do curso de vida e na teoria da continuidade.

A teoria dos papéis considera os indivíduos enquanto pessoas que ocupam socialmente um espaço e que assumem papéis diversificados ao longo da vida em diversos contextos. A transição desses papéis se dá, em nível micro – quando são na mesma época da vida – e macro – em diferentes períodos da vida, como no caso da aposentadoria (FRANÇA; SOARES, 2009).

A perspectiva do curso de vida considera que a aposentadoria é uma transição e que a história individual, os atributos, assim como os contextos de vida, influenciam as pessoas a tomarem caminhos para essa transição (WANG; SHULTZ, 2010; FRANÇA; SOARES, 2009). Os atributos individuais, considerados relevantes para a transição, podem incluir a própria situação demográfica, de saúde e financeira, bem como as atitudes de trabalho e as suas características, a classificação na carreira e as competências relacionadas com a transição (FRANÇA; SOARES, 2009; KIM; MOEN, 2002).

De acordo com a teoria da continuidade, a tendência do ser humano é manter a consistência nos padrões de vida ao longo do tempo e acomodando-se às transições que não sejam permeadas por experiência de ruptura brusca. Portanto, os teóricos da continuidade postulam que, em relação ao processo de aposentadoria, quanto mais os trabalhadores tiverem a oportunidade de manter as suas relações sociais e o padrão de vida, melhor será a adaptação. Quando há dificuldade na manutenção dos padrões e conseqüente queda da qualidade de vida nessa transição, a adaptação a essa nova etapa é prejudicada (WANG; SHULTZ, 2010).

França e Vaughan (2008) afirmam que a aposentadoria é um processo de longo prazo, que se inicia antes de o indivíduo deixar definitivamente o trabalho e prolonga após essa transição (teoria da continuidade). Segundo eles, a aposentadoria configura-se também como o maior evento de transição da vida adulta para o início do envelhecimento (teoria do curso de vida). Portanto, para esses autores as duas teorias são complementares e proporcionam o entendimento da aposentadoria como momento de transição que pode trazer perdas e ganhos de acordo com o contexto em

que o indivíduo está inserido, sua história de vida e as perspectivas individuais e familiares na época do evento.

Com base nas argumentações citadas, França e Vaughan (2008) analisaram as atitudes de 517 executivos de grandes organizações no Brasil e na Nova Zelândia em relação às perdas e aos ganhos da aposentadoria. Para medir as atitudes, duas escalas foram propostas na tese de doutorado da primeira autora: uma de ganhos (EPGR) e outra de perdas (EPLR). Da análise fatorial de cada uma dessas escalas, emergiram os cinco fatores de ganhos e os quatro de perdas que foram utilizados nesta pesquisa.

5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

5.1. Local do estudo

A pesquisa foi realizada na Universidade Federal de Viçosa (UFV), localizada na cidade de Viçosa, na Zona da Mata mineira, com população de aproximadamente 72.244 habitantes, segundo a contagem demográfica realizada pelo IBGE (2010), sendo 93,21% da população encontrada na área urbana.

As atividades econômicas do município se concentram na área de serviços, principalmente pela característica de polo educacional adquirida devido à presença da Universidade Federal de Viçosa e de outras instituições de ensino públicas e privadas nos diversos níveis educacionais (CRUZ et al., 2008).

A UFV originou-se da Escola Superior de Agricultura e Veterinária (ESAV), criada pelo Decreto 6.053, de 30 de março de 1922, do então Presidente do Estado de Minas Gerais, Arthur da Silva Bernardes. Em 1927, foram iniciadas as atividades didáticas, com a instalação dos Cursos Fundamental e Médio e, no ano seguinte, do Curso Superior de Agricultura. Em 1932, foi implantado o Curso Superior de Veterinária. Em 1948, o Governo do Estado transformou a então ESAV em Universidade Rural do Estado de Minas Gerais (UREMG), composta da Escola Superior de Agricultura, da Escola Superior de Veterinária, da Escola Superior de Ciências Domésticas, da Escola de Especialização (Pós-Graduação), do Serviço de Experimentação e Pesquisa e do Serviço de Extensão. Graças à sua sólida base e ao seu bem estruturado desenvolvimento, a Universidade adquiriu renome em todo o país, o que motivou a sua federalização, em 15 de julho de 1969, com o nome de Universidade Federal de Viçosa (UFV).

Segundo Cruz et al. (2008), o município de Viçosa sofreu grande impulso com a federalização e expansão da UFV, experimentando, a partir da década de 1970, expressivo crescimento demográfico e de urbanização.

Atualmente, a UFV conta com 61 cursos de graduação e 21 de pós-graduação, distribuídos em seus três *Campi* localizados em Viçosa, Florestal e Rio Paranaíba, além do ensino médio, no Colégio de Aplicação Coluni, e os curso técnicos no *Campus* de Florestal (SABIONI; NUNES, 2010). Conta em seu quadro com 1.054 servidores docentes e 2.297 técnico-administrativos⁵, além de 1.849 aposentados. Portanto, é responsável diretamente por 5.257 empregos diretos.

No âmbito das Instituições Federais de Ensino (IFE), vinculadas ao Ministério da Educação, a estrutura do plano de carreira dos docentes é regida pelo Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE) e os cargos técnico-administrativos pelo Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos (TAs) em Educação (PCCTAE). O PCCTAE organiza os cargos e salários em cinco níveis de classificação, A, B, C, D e E. Esses níveis foram elaborados conforme o conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições. A posição do servidor na escala de vencimento da carreira se dá em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação (BRASIL, 2005a).

5.2. População e amostra

O recorte da pesquisa foi realizado a partir dos dados fornecidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP) e pela Diretoria de Tecnologia da Informação (DTI). A população foi composta por servidores docentes e TAs da Universidade Federal de Viçosa, dos níveis A, B, C, D e E do *campus* Viçosa. Foram considerados os servidores com aposentadoria integral prevista para os anos de 2011 e 2012, totalizando 85 sujeitos, sendo 5 docentes, 10 TAs nível A, 28 TAs nível B, 22 TAs nível C, 8 TAs nível D e 12 TAs nível E.

É importante ressaltar que foi considerada a aposentadoria integral por tempo e idade, pois essa modalidade não contempla casos de comprometimento em relação à saúde, forçando a aposentadoria, e assim o momento do desligamento será *a priori* decidido voluntariamente pelo próprio sujeito.

⁵ Os dados foram fornecidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFV em 04/04/2010, através de relatório do Sistema de Recursos Humanos.

5.3. Método de pesquisa

Este estudo trata-se de uma pesquisa qualitativa, que segundo Silverman (2000) é uma modalidade que localiza o observador no mundo e constitui-se de práticas interpretativas, em que os objetos do estudo são analisados em seu ajuste natural. Assim, tenta-se interpretar fenômenos em termos de significações que as pessoas constroem em sua interação.

Segundo Zanelli (2002), as pesquisas qualitativas têm o objetivo de estudar casos particulares e descrever os significados das percepções dos sujeitos. Tendem também ao entendimento de questões subjetivas em vez do teste de hipóteses. É utilizada lógica comparativa, visando à interpretação em vez da manipulação de estatísticas de dados para tomá-los em forma de palavras em vez de números.

Para Zanelli (2002), a preparação da entrevista na pesquisa qualitativa requer considerar minuciosamente o que deverá ser focalizado, quem irá ser interrogado e para que. Essa preparação assegura a direção rumo à informação que o problema requer, ao mesmo tempo que preserva a ética. A pesquisa qualitativa, como conjunto de atividades interpretativas, privilegia a prática instrumental que possibilita a relação flexível entre o sujeito da pesquisa e o pesquisador. Por isso, a entrevista semiestruturada foi utilizada como instrumento na coleta de dados. Esse tipo de entrevista também proporciona ao entrevistado discorrer sobre o tema de foco na pesquisa, de modo que ele ganhe confiança para suas respostas e amplie a visão do pesquisador (ZANELLI, 2002).

Os eixos norteadores das perguntas foram estabelecidos a partir da revisão de literatura sobre o tema, particularmente as atitudes frente à aposentadoria propostas na pesquisa de França (2009b, 2008). Entretanto, foi considerado como variável-chave para este estudo o significado da aposentadoria, visto que, pelo entendimento dele, pode-se compreender como os indivíduos se sentem e quais implicações esperam diante desse momento de transição em sua vida e, conseqüentemente, na de família.

Segundo França (2009ab, 2008), as atitudes do sujeito frente à aposentadoria, seus mitos e preconceitos podem contribuir para que a sociedade de maneira geral saiba lidar com o desafio de promover a preparação para a aposentadoria.

Para analisar e apreender os significados do trabalho para os sujeitos da pesquisa, foi utilizada a análise do discurso da linha francesa proposta por Patrick

Chareudeau (2008), por ser um método das ciências humanas e sociais que possibilita a investigação de fenômenos simbólicos.

Esse método permitiu que os dados emergissem e fossem analisados, possibilitando o entendimento do discurso dos entrevistados, fosse ele implícito ou explícito. Como aponta Chareudeau (2008), o ato da linguagem não esgota sua significação explicitamente, mas traz implícito algo que é relativo ao contexto sócio-histórico em que se insere. Assim, o saber construído pelos protagonistas da linguagem sobre os diferentes conteúdos das trocas comunicativas não é somente ligado às referências ou experiências vividas por eles individualmente.

Analisar um discurso não é dar conta somente da fala de quem comunica nem do ponto de vista de quem interpreta, é dar conta dos possíveis interpretativos que surgem no encontro dos processos de produção e interpretação. O pesquisador que se propõe a analisar está em posição de coletor de pontos de vista interpretativos e, pela comparação destes, deve extrair variáveis e constantes do analisado.

Os possíveis interpretativos constituem as representações languageiras das experiências dos sujeitos, pertencentes a grupos sociais que caracterizam uma comunidade (CHARAUDEAU, 2008). É importante ressaltar que essas representações não são construídas ao acaso, são organizadas através de elementos languageiros, semânticos e formais e, portanto, possuem organização discursiva.

Os modos de organização são os agrupamentos utilizados para ordenar o discurso em função das finalidades do ato da comunicação. São eles: o enunciativo, o descritivo, o narrativo e o argumentativo (CHARAUDEAU, 2008).

Nesta pesquisa foram utilizados para apreensão dos significados da aposentadoria o modo descritivo e o argumentativo. O descritivo pode ser considerado como a descrição de um relato, nomeando-o, localizando-o e atribuindo qualidades que o individualizam, portanto dá sentido a uma narrativa. Assim, *descrever* consiste em identificação, subjetiva ou concreta, das coisas do mundo, de acordo com os códigos sociais e individuais (CHARAUDEAU, 2008). Dessa forma, por meio das descrições sobre o significado da aposentadoria, podemos entender de que lugar esse sujeito fala e como ele qualifica e percebe a variável proposta.

O modo argumentativo estuda o que vem antes ou depois da produção discursiva, o condicionamento das situações de comunicação e os mecanismos da fala persuasiva. *Argumentar* consiste em efetuar operações abstratas com o objetivo de explicar ligações de causa e efeito, de maneira lógica entre fatos e acontecimentos

(CHARAUDEAU, 2008). Nesse sentido, por meio das argumentações utilizadas pelos entrevistados para justificar o significado dado à aposentadoria, foi possível esclarecer os principais pontos relativos às atitudes frente ao processo.

É importante lembrar, como aponta Chareudeau (2008), que *descrever* e *argumentar* são atividades diretamente ligadas, à medida que muitas vezes uma necessita da outra para ser entendida no discurso.

6. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A análise das entrevistas e a coleta de informações com os servidores da UFV possibilitaram o estudo de particularidades e semelhanças dos significados da aposentadoria entre os níveis de classificação das carreiras no âmbito das Universidades Federais. No estudo em questão, a ênfase dada às particularidades e semelhanças se pauta no perfil dos servidores, no significado, bem como nas perdas e nos ganhos vinculados a esse processo. Desse modo, pôde-se conceituar melhor o processo de aposentadoria dentro do espaço organizacional denominado UFV e inferir sobre as consequências dessa transição para o indivíduo e a sua família.

6.1. Perfil dos entrevistados

O perfil dos entrevistados de acordo com o nível de classificação proposto foi analisado conforme dados apresentados na Tabela 1.

Tabela 1 - Perfil pessoal dos servidores entrevistados por nível de classificação

| Variáveis | Docentes n = 5 | TA Nível A n = 5 | TA Nível B n = 7 | TA Nível C n = 7 | TA Nível D n = 4 | TA Nível E n = 5 |
|--------------------|-------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Sexo | | | | | | |
| Masculino | 03 | 05 | 05 | 03 | 02 | 03 |
| Feminino | 02 | - | 02 | 04 | 02 | 02 |
| Média Idade | | | | | | |
| Masculino | 59 | 56,8 | 61,4 | 57,7 | 58,7 | 58 |
| Feminino | 55 | - | 54 | 51,75 | 53 | 50,5 |

Continua...

Tabela 1 - Cont.

| Variáveis | Docentes n = 5 | TA Nível A n = 5 | TA Nível B n = 7 | TA Nível C n = 7 | TA Nível D n = 4 | TA Nível E n = 5 |
|---|-------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Escolaridade | | | | | | |
| Fundamental Incompleto | - | 05 | 03 | 02 | - | - |
| Fundamental Completo | - | - | 01 | 02 | - | - |
| Ensino Médio Superior | - | - | 02 | 01 | 02 | - |
| Especialização | - | - | 01 | 02 | - | 02 |
| Mestrado | - | - | - | - | - | 02 |
| Doutorado | 05 | - | - | - | - | 01 |
| Estado civil | | | | | | |
| Solteiro | - | - | 01 | 01 | - | - |
| Casado | 04 | 05 | 04 | 05 | 04 | 04 |
| Divorciado | 01 | - | 01 | 01 | - | 01 |
| Viúvo | - | - | 01 | - | - | - |
| Média Dependentes | | | | | | |
| | 1,8 | 2,8 | 2,75 | 2,5 | 1 | 1,4 |
| Provedor | | | | | | |
| | 04 | 05 | 07 | 06 | 03 | 04 |
| Estimativa de aposentadoria | | | | | | |
| Quando atingirem tempo e idade | 03 | 05 | 05 | 05 | - | 03 |
| Não definido | 02 | - | 02 | 02 | 04 | 02 |
| Percepção sobre opinião da família | | | | | | |
| Positiva | 03 | 03 | 02 | 04 | 02 | 01 |
| Negativa | - | 02 | 04 | - | 02 | 02 |
| Não sabem | 02 | - | 01 | 03 | - | 02 |

A maioria dos servidores da UFV é do sexo masculino, se observados os chamados níveis de apoio que compreendem os TAs dos níveis A e B. Em relação aos docentes e aos TAs dos níveis C, D e E, há ocupação equilibrada por profissionais de ambos os sexos.

A média de idade dos entrevistados corresponde à idade-base para que se possa aposentar com proventos integrais, respectivamente, para os sexos masculino e feminino, 60 e 55 anos de idade e 35 e 30 anos de serviço para os TAs e docentes, conforme Emenda Constitucional 47/2005 (BRASIL, 2005b).

Em relação à escolaridade, é visível a continuidade da correspondência exigida para o ingresso no cargo. À medida que aumenta a exigência de escolaridade,

há tendência de continuidade dos estudos além do necessário para a ocupação do cargo.

A maioria dos entrevistados era casada e o principal provedor do lar, independentemente do sexo e dos níveis e cargos que ocupavam. O número de dependentes diminui proporcionalmente à escala de classificação por níveis. A remuneração docente não está vinculada ao mesmo plano de carreira dos TAs, porém, conforme observado, o salário é maior que o dos TAs de nível E. O número de dependentes diminui proporcionalmente à escala de classificação por níveis.

Com relação à previsão para a aposentadoria, todos os entrevistados, considerando os TAs de nível A, manifestaram que se aposentarão tão logo completarem o tempo e a idade exigidos por lei, assim como a maioria dos TAs de níveis B e C (aproximadamente 70%). Em relação aos TAs de nível D, os quatro entrevistados relataram não ter previsão para a aposentadoria. Entre os TAs de nível E e os docentes, 60% dos sujeitos entrevistados em cada grupo disseram que se aposentarão assim que atingirem o exigido por lei, e 40% não definiram o período para efetivar a aposentadoria.

Sobre a percepção da opinião da família a respeito da aposentadoria, a maioria dos docentes e dos TAs de níveis A e C considerava ser positiva. A maioria dos TAs de níveis B e E considerava que a família avaliava negativamente a aposentadoria ou não souberam avaliar a percepção a esse respeito. Em relação aos TAs de nível D, 50% consideraram que a família avalia positivamente e 50%, negativamente.

Diante dos resultados em relação à percepção dos entrevistados frente à opinião da família sobre a aposentadoria, percebe-se a importância de incluir os familiares na preparação para a aposentadoria como recomendam os autores Zanelli et al. (2010), Monteiro (2009), França (2009b, 2008, 2002), Soares et al. (2007) e Rodrigues et al. (2005). No caso dos familiares que consideram a aposentadoria como algo negativo ou nunca conversaram a esse respeito fica clara a importância da ressignificação desse momento por meio dos programas de preparação para a aposentadoria. Os que consideraram positiva essa transição devem participar desses programas para refletir a respeito e assim evitar idealizações, percebendo que existem dificuldades, mas que elas podem ser enfrentadas.

6.2. Os significados da aposentadoria

Diferentes estudos (como os de FRANÇA, 2009ab, 2008, 2002; RODRIGUES et al., 2009; DUARTE; MELO-SILVA, 2009; SOARES et al., 2007; MAGALHÃES et al., 2004) apontam fatores do impacto do processo de aposentadoria na vida do indivíduo, destacando-se os pessoais, culturais, sociais e econômicos. Nesse sentido, os estudos concluem que é necessário o governo e as instituições se mobilizarem para acompanhar os indivíduos nesse processo.

A análise comparativa das descrições a respeito da aposentadoria a partir da análise do discurso sugere que há, nessas descrições, diferença, de acordo com os níveis dos entrevistados no estudo, como mostrado no Quadro 1.

Quadro 1 - Análise comparativa do significado da aposentadoria dos servidores da UFV, de acordo com os níveis de classificação de cargos

| Níveis de classificação | Análise Descritiva do Significado da Aposentadoria |
|-------------------------|--|
| TAs Nível A | A percepção sobre aposentadoria é descrita de maneira objetiva representada predominantemente pela palavra “descanso” e trazendo implícita a ideia término, de parada de atividade, porém de forma positiva, apesar do medo implícito da possibilidade de se tornar realmente inativo. |
| TAs Nível B | A percepção sobre aposentadoria é descrita de maneira objetiva trazendo implícita a ideia de inatividade e insegurança na mudança de etapa no ciclo de vida |
| TAs Nível C | A percepção sobre aposentadoria é descrita de maneira subjetiva, predominantemente positiva como cumprimento de uma etapa, mas trazendo implícita a ideia de incerteza com relação à vida após a transição para a aposentadoria. |
| TAs Nível D | A percepção sobre aposentadoria é descrita de maneira subjetiva, de forma negativa, como cumprimento de uma etapa, mas trazendo implícita a ideia de inatividade e de algo obsoleto. |
| TAs Nível E | A percepção sobre aposentadoria é descrita de maneira subjetiva, trazendo predominantemente a ideia de libertação. |
| Docentes | A percepção sobre aposentadoria é descrita de maneira subjetiva com o uso de analogia implícita, trazendo predominantemente a ideia de término de uma etapa de vida ora de forma mais positiva, indicando um recomeço, ora com uma conotação mais negativa como término. |

A análise descritiva da percepção a respeito da aposentadoria sugere, como apontam Rodrigues et al. (2005), que os trabalhadores são afetados de maneira diferente em função da posição hierárquica que ocupam, das condições intelectuais que possuem e das características do próprio trabalho, o que tornou possível o agrupamento das características de cada grupo proposto para a análise, como pode ser observado na Tabela 3.

A ideia de que pessoas com poder aquisitivo melhor atribuem significados e enfrentam melhor o período da aposentadoria do que aquelas com baixo poder aquisitivo, segundo os autores citados, não condiz com o observado neste estudo. Foram encontradas conotações tanto positivas quanto negativas nos diversos grupos estudados. Particularmente nos TAs de nível A, que possuem menor renda e menor escolaridade, a aposentadoria é vista de forma predominantemente positiva, pois é descrita como descanso. Acredita-se que essa descrição esteja vinculada ao nível de esforço físico exigido pelos cargos do nível de apoio. Para essas pessoas, a aposentadoria apresenta oportunidade de deixar de fazer algo que exige esforço físico intenso, como pode ser observado nas falas abaixo:

[...] a pessoa aposentar é uma parte assim que a gente vai descansar de uma luta que a gente adquiriu de muito tempo né? (**A3** – servente de limpeza, masculino, 57 anos, casado, 1º grau incompleto, nunca ocupou cargo de chefia).

Pra mim isso é um, como diz assim, pelo tempo que eu trabalhei vou descansar e saber que vou ter um salário todo mês sem preocupar né? (**A4** – auxiliar operacional, masculino, 55 anos, casado, 1º grau incompleto, nunca ocupou cargo de chefia)

[...] para mim pode ser uma coisa boa, se eu não parar... Mas a gente vai sentir falta se aposentar (**B3** – atendente de consultório, feminino, 56 anos, solteira, nunca possuiu cargo de chefia).

[...] aposentadoria pra mim só me deixa preocupado (**P4** – docente, masculino, 59 anos, casado doutorado, ocupante de cargo de chefia).

... pra mim não é uma questão tão bem vista (**E4** – administrador, feminino, 50 anos, casado, especialização, ocupante de cargo de chefia).

Pra mim estar aposentado vamos dizer assim, não é o não trabalhar, é trabalhar e muito (**P5** – docente, masculino, 59 anos, casado, doutorado).

Poder fazer um monte de coisa que eu não consigo fazer hoje... aposentadoria significa mais liberdade ... ter a escolha de poder fazer

não é que eu vou fazer, é ter a escolha (**E1** – analista de tecnologia da informação, masculino, 59 anos, divorciado, mestrado).

Apesar das diferenças apontadas, é visível a aproximação dos discursos dos servidores de níveis diferentes com relação à percepção da aposentadoria como inatividade e à insegurança diante da mudança que essa transição representa. Isso corrobora as afirmações de diversos estudos, como os de França e Soares (2009), Bogoni e Soares (2009), Duarte e Melo-Silva (2009). Gonçalves (2006), Carlos et al. (1999), Zanelli e Silva (1996), entre outros, de que o significado da aposentadoria é permeado por valores assimilados no processo de socialização, como parar, retirar-se, afastar-se da vida ativa, recolher-se aos aposentos.

A marginalização de quem vai sair do mundo da produção começa a ser vivenciada antes mesmo de o desligamento do trabalho se efetivar e já pode ser presenciada no discurso dos pré-aposentados que, segundo Duarte e Melo-Silva (2009), começam a se sentir incomodados e culpados pela futura condição de não trabalho, enquanto sofrem a pressão do mercado que preconiza a preferência pela mão de obra jovem. Esses fatores podem ser identificados nas falas que se seguem:

[...] então aposentar eu acho que é uma pausa no movimento (**P2** – docente, feminino, 55 anos, divorciada, doutorado).

[...] pra mim aposentadoria é como eu vejo muita gente aposentando e não faz nada, eu já acho que tem que aposentar mas não pode parar, tem que fazer alguma coisa (**A1** – servente de limpeza, 55 anos, casado, 1º grau incompleto).

O cara está aposentado tem que arrumar alguma coisinha pra fazer, seja voluntariamente, seja pra ganhar dinheiro, mover, não ficar parado de tudo né? (**B2** – auxiliar de laboratório, masculino, 60 anos, casado 1º grau incompleto).

[...] porque já venceu seu tempo já deu sua contribuição para universidade, então já venceu, tem que dar lugar para outras pessoas, tem muito pai de família precisando trabalhar, a gente fica aí segurando vaga de outra pessoa (**C1** – porteiro, feminino, 53 anos, casada, 2º grau completo).

A minha preocupação é não ter o que fazer... você tem que preparar para não cair em depressão, ficar triste, adoecer, beber e por aí (**D3** – técnico de laboratório, 59 anos, casado, 2 grau completo).

[...] tem pessoas se preparando...com ideias novas...é a hora delas. ... me sinto um pouco dinossáurica (**P1** – docente, feminino, 54 anos, casada, doutorado).

Essas falas evidenciam a reflexão, como aponta Both (2005), sobre como a política da aposentadoria pode ser reforçadora da pressão exercida sobre os mais velhos para que liberem seu espaço de trabalho. A justificativa muitas vezes usada é que, com o envelhecimento, o indivíduo torna-se menos hábil e dinâmico se comparado com os mais jovens. Assim é criado um novo valor social, em que os aposentados, garantidos financeiramente pelo benefício da aposentadoria, devem se afastar das atividades economicamente produtivas para dar oportunidade aos mais jovens.

6.3. Perdas e ganhos na aposentadoria

Em relação às atitudes frente à aposentadoria, França (2008), através da análise das escalas de ganhos (EPGR) e de perdas (EPLR) propostas em sua tese de doutorado, elencou cinco dimensões de ganhos e quatro de perdas, as quais foram utilizadas nesta análise.

As dimensões dos ganhos foram divididas da seguinte forma: a primeira, nomeada **liberdade para o trabalho**, refere-se à ausência de responsabilidades ligadas ao trabalho, como representar a empresa, pressão por resultados, compromisso com horário e com cargos gerenciais; a segunda representa **mais tempo para relacionamento**, que compreende a percepção de ganho de tempo para os relacionamentos com familiares, amigos e parceiros; a terceira foi denominada **novo começo** e é caracterizada pela oportunidade de exercer outras atividades, como trabalho voluntário, segunda carreira, participação política e investimento em educação; a dimensão **ter mais tempo para atividades culturais e de lazer** compreende itens como viajar, praticar esportes, participar de atividades culturais e frequentar clubes e associações; e a quinta dimensão consiste em **ter mais tempo para realizar investimentos**.

As dimensões relativas às perdas foram divididas da seguinte forma: a primeira aborda os **aspectos emocionais do trabalho**, relacionando-os a questões como a perda do senso de pertença à empresa, do poder de decisão, da liderança, da responsabilidade e dos desafios do trabalho; a segunda aborda a perda dos **aspectos tangíveis do trabalho**, como as festas, ter subordinados, o “status” oferecido pelo trabalho, os contatos, as oportunidades, as viagens e a rotina; a terceira refere-se à

perda dos relacionamentos com os colegas de trabalho; e a quarta diz respeito às **perdas dos salários e benefícios.**

Os dados sobre a percepção da aposentadoria emergiram das argumentações propostas pelos entrevistados ao falarem do significado da aposentadoria e podem ser visualizadas no Quadro 2 4. Essas argumentações, segundo Charaudeau (2008), emitem uma convicção, uma explicação que traz uma proposta sobre o entendimento do mundo e a tentativa de estabelecimento de uma verdade, de uma racionalidade quanto à explicação de fenômenos do universo.

Quadro 2 - Análise comparativa das argumentações sobre o significado da aposentadoria dos servidores da UFV, de acordo com os níveis de classificação de cargos

| Níveis de classificação | Análise Argumentativa do Significado da Aposentadoria |
|-------------------------|---|
| TA Nível A | A argumentação utilizada traz uma ideia predominantemente pragmática associada, algumas vezes, ao domínio do hedônico, contrapondo prazer/desprazer. De uma maneira geral foi dada ênfase aos ganhos ligados ao descanso do trabalho e maior tempo para relacionamentos, lazer e voluntariado aparecendo como perda a questão da parada da atividade. |
| TAs Nível B | A argumentação utilizada reforça uma ideia mais objetiva e pragmática, como a apresentada na descrição, principalmente com relação à parada na atividade e a busca para que isso não aconteça. Em relação aos ganhos apontados está a perda das responsabilidades do trabalho, o tempo para atividade física e trabalho voluntário. As perdas se concentram principalmente em relação a sentir falta da rotina e ficar sem atividade. |
| TAs Nível C | A argumentação pragmática utilizada remete predominantemente à aposentadoria ligada ao término de um ciclo de vida. Em relação aos ganhos é dada ênfase à questão do descanso após os anos de trabalho e ao tempo livre para outras atividades. As perdas estão ligadas ao sentimento de inutilidade e de estar ultrapassado tendo que desocupar um espaço para uma pessoa mais jovem |
| TAs Nível D | A argumentação utilizada, apresenta elementos característicos do domínio do pragmático e do hedônico, no sentido de desprezer, reforçando a ideia negativa apresentada na descrição e remetendo a aposentadoria como uma perda em relação à rotina do trabalho, a inutilidade e a exclusão social. |

Continua...

Quadro 2 - Cont.

| | |
|--------------|--|
| TA's Nível E | A argumentação utilizada reforça a ideia apresentada na descrição sendo predominantemente do domínio Hedônico indicando a possibilidade de ganhos como a escolha de novas atividades, de nova carreira, o que remete a significação da aposentadoria com sentido de prazer, mesmo que implicitamente tenha aparecido em algumas falas a insegurança com relação a vida após a aposentadoria. |
| Docentes | A argumentação é predominantemente do domínio pragmático com sentido de utilidade. Indicando ganhos como descanso, dever cumprido e oportunidades de lazer e voluntariado, porém, sendo mais recorrentes nas falas as perdas do que foi conquistado com o trabalho, final de etapa e associação com envelhecimento. |

A análise argumentativa das entrevistas evidencia que, em relação aos ganhos, a aposentadoria está mais associada à “dimensão de liberdade do trabalho”, considerando os entrevistados TAs dos segmentos de nível A, B e C. Além do aspecto da liberdade do trabalho, foram mencionadas as dimensões “ter mais tempo para os relacionamentos” e “ter mais tempo para as atividades culturais e de lazer”, como apontam as falas seguintes:

Aposentando tá livre de horário ...fazer algum serviçinho, fazer uma caminhada, não pode parar muito não (**B1** – armazenista, masculino, 59 anos, casado, 1º grau incompleto).

[...] porque depois de aposentado eu quero trabalhar na área de alfabetização de adultos, sempre foi minha paixão [...] (**B5** – auxiliar de agropecuária, 61 anos, divorciado, especialização).

... porque ... eu tenho meu sitiozinho lá e ele precisa de mim to sempre nele lá e eu gosto de trabalhar ... eu vou ter muita atividade para passar o resto da vida (**C3** – porteiro, masculino, 56 anos, casado, 1º grau completo).

Aposentadoria eu acho que é um descanso que a gente vai ter, a gente vai ter mais tempo pra família, passear, conversar com alguns amigos que tem muito tempo que a gente não vê, a gente pode ir até eles que moram longe [...] (**A2** – servente de limpeza, masculino, 55 anos, casado, 1º grau incompleto).

Eu acho que é isso, aproveitar um pouco do que a gente lutou, a gente sofreu né? (**A3** – servente de limpeza, masculino, 57 anos, casado, 1º grau incompleto).

Os TAs de nível D não argumentaram em relação aos ganhos da aposentadoria, o que pode justificar o fato de nenhum dos entrevistados ter previsão para aposentadoria.

Os ganhos apontados pelos TAs de nível E dizem respeito principalmente à dimensão “novo começo”, como observado pelas falas a seguir:

[...] porque eu vou continuar trabalhando do mesmo jeito ou até mais só que num outro sentido [...] (**E2** – jornalista, masculino 58 anos, casado, especialização).

[...] por poder realmente fazer alguma coisa interessante que eu goste, me realizar, ganhar algum, porque aqui a gente troca cebola né? (**E5** – analista de tecnologia da informação, masculino, 57 anos, casado, doutorado).

É importante observar nessas falas que os entrevistados veem na aposentadoria uma possibilidade além do ato burocrático e formal de afastamento do trabalho e percebem, como argumentam Carlos et al. (1999), que a aposentadoria não está necessariamente relacionada à ruptura definitiva com o mundo do trabalho. Ingressar na segunda carreira possibilita manter o vínculo com o trabalho, constituindo-se em preparação para o futuro desligamento.

As falas dos docentes sobre os ganhos foram relacionadas basicamente às dimensões “liberdade do trabalho” e “ter mais tempo para atividades culturais e de lazer”, como pode ser observado nas falas que se seguem:

[...] prêmio por ter ficado esse tempo todo trabalhando, contribuindo... tem pessoas se preparando...com ideias novas...é a hora delas (**P1** – docente, feminino, 54 anos, casada, doutorado).

[...] eu perco algumas responsabilidades, eu tenho um lastro de garantia... então eu quero voltar a fazer certas coisas, pintar... poder estudar música, outras coisas e poder participar mais dos trabalhos voluntários (**P5** – docente, masculino, 59 anos, casado, doutorado).

A dificuldade em distribuir o tempo entre as obrigações da atividade laboral e as atividades de lazer é uma constante para os trabalhadores brasileiros. Mesmo que seja visto como compensação pelo trabalho, o lazer ainda é pouco presente na vida dos trabalhadores, concentrando-se no final de semana. Nessa perspectiva, a aposentadoria parece uma versão ampliada dos momentos de lazer do final de semana, possibilitando a realização e inclusão de atividades não realizadas durante o período de atividade laboral (FRANÇA, 2009c).

É importante ressaltar que a dimensão “ter mais tempo para realizar investimentos” não foi percebida na análise das entrevistas. Pode-se inferir, pela ausência dessa dimensão, que a população entrevistada conta com a pensão do

Governo para subsistência pós-aposentadoria, corroborando o resultado do estudo de França (2009c) e França e Vaughan (2008) em relação aos executivos brasileiros.

Em relação às perdas apontadas pelos entrevistados, foram observadas, em todos os níveis, sem diferença significativa entre eles, predominantemente as dimensões “perda dos aspectos tangíveis do trabalho” e “aspectos emocionais do trabalho”, como pode ser observado nestas falas:

[...] a gente já está acostumada a esses 32 de serviço... às vezes eu fico pensando assim, será que vai ser bom pra mim? (**B4** – atendente de consultório, feminino, 52 anos, casada, 2º grau completo).

[...] então tem que ter algum movimento pra você fazer pra não parar muito (**A1** – servente de limpeza, 55 anos, casado, 1º grau incompleto).

[...] porque a gente trabalhou a vida toda aí ficar em casa naquela vida monótona às vezes dá um pouquinho de medo (**C4** – auxiliar em administração, feminino, 54 anos, casada, 1º grau completo).

[...] porque eu não tenho essa vivência, pelo que eu vejo dos meus colegas também não pode ser tratado como uma pessoa excluída da sociedade [...] (**D2** – vigilante, masculino, 60 anos, casado, 2º grau completo).

[...] você não tem mais seu horário, seu trabalho que está ali te esperando, precisando de você e aí? (**D3** - técnico de laboratório, 59 anos, casado, 2º grau completo).

[...] outras coisas vêm à mente, não só a mudança, mas questão financeira, questão de saúde, questão de ter que ficar em casa assim ociosa [...] (**E4** – administrador, feminino, 50 anos, casado, especialização).

[...] perder uma série de coisas, do caminho que você escolheu, do caminho que você viveu (**P2** – docente, feminino, 55 anos, divorciada, doutorado).

As duas dimensões de perda abordada mostram o forte vínculo dos servidores da UFV, tanto com o trabalho quanto com a organização. Pode-se inferir que tais vínculos sejam tão importantes que outras questões, como as apontadas na dimensão “perdas de salários e benefícios”, que só foi citada por um entrevistado E4, e “perda dos relacionamentos no trabalho”, deixam de ser o foco no momento da pré-aposentadoria por causa do eminente desligamento da organização.

Pela análise do discurso dos entrevistados, podem-se perceber as formações discursivas socialmente construídas na sociedade capitalista, as quais atribuem

conotações negativas à aposentadoria, como inutilidade e não produtividade. Porém, foi evidenciado, apesar do temor de tornar-se improdutivo, um movimento em direção à ressignificação da aposentadoria, refletindo as ideias discutidas atualmente frente ao aumento da longevidade.

7. CONCLUSÕES

A análise das entrevistas sugere que há diferenças na significação da aposentadoria entre os sujeitos de acordo com os níveis de classificação de cargos na UFV. Essa diferença pode ser explicada pela posição hierárquica que os sujeitos ocupam, condições intelectuais que possuem, características do próprio trabalho que realizam e experiências individuais.

Não foi observada correlação entre o aumento do poder aquisitivo e os significados positivos em relação à aposentadoria, pois foram encontradas conotações tanto positivas quanto negativas nas respostas de servidores nos diversos níveis estudados.

A partir do panorama geral das entrevistas, perceber-se que a maioria dos participantes reconheceu na aposentadoria oportunidade de obter ganhos, como liberdade das responsabilidades do trabalho, mais tempo para o lazer e relacionamentos e ainda, de forma concentrada nos TAs de nível E, a possibilidade de nova carreira. Porém, são evidentes o medo e a insegurança frente à transição presente nas falas, talvez devido à significação negativa da aposentadoria que à relaciona à inatividade e ao envelhecimento, em razão das representações estereotipadas do contexto social.

As perdas foram mais marcadas nas falas do que os ganhos, como estes ganhos fossem uma possibilidade e as perdas uma certeza. Isso justifica o medo e a insegurança presentes em falas de entrevistados de todos os níveis analisados. Esse fato se torna ainda mais relevante quando aliado aos dois fatores percebidos na análise do discurso dos entrevistados, quais sejam: o envolvimento com o trabalho e o forte vínculo emocional com a instituição, que contribuem para dificultar o desligamento do trabalho.

A possibilidade concreta de se afastar do trabalho se mistura com o medo da apatia, da solidão, da doença e da inatividade, entre outros, torna sofrida essa ruptura com o trabalho formal, mesmo que a ideia da aposentadoria seja satisfatória. Diante das questões suscitadas pela aposentadoria e apesar da aproximação evidente dos discursos, cada indivíduo reagiu de forma singular essas questões, que são enfrentadas por todos. É necessário, então, oportunizar espaços apropriados para o compartilhamento desses sentimentos.

Outro ponto importante observado nas falas diz respeito à percepção da família frente à aposentadoria. Considerando que nesse momento de transição a família representa a maior rede de suporte, merece atenção especial o fato de os entrevistados terem relatado percepção negativa e idealizada da aposentadoria por parte dos familiares e a ausência de conversa sobre esse assunto com eles. A família está sujeita aos fatores de risco tanto quanto o indivíduo, devido à influência recíproca exercida entre eles. Assim, se o indivíduo apresenta dificuldades no momento da transição, é provável que a família também apresente, portanto é primordial que ela esteja presente em todos os contextos do processo, principalmente na preparação.

A partir das considerações apontadas, é crucial que o significado da aposentadoria seja investigado na organização, principalmente quando nela existir um grupo de trabalhadores tão diverso. Esse conhecimento poderá ajudar no planejamento de atividades de acompanhamento da transição para a aposentadoria, levando-se em conta a realidade dos trabalhadores, as semelhanças e diferenças entre os grupos de trabalho e a percepção das expectativas da família, tornando a preparação efetiva no âmbito individual e familiar.

8. REFERÊNCIAS

BOGONI, A. C.; SOARES, D. H. P. Orientação psicológica para aposentadoria. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 9, n. 2, p. 97-108, jul.-dez. 2009.

BOTH, T. L.; CARLOS, S. A. Jubilamento: o interdito de uma vida de trabalho e suas repercussões na velhice. **RBCEH - Revista Brasileira de Ciências do Envelhecimento Humano**, Passo Fundo, p. 30-42, jan.-jun. 2005.

BRASIL. **Lei Nº 11.091**, de 12 de Janeiro de 2005. Estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília: Ministério da Educação, 2005a.

_____. Constituição (1988). **Emenda Constitucional nº 47**, de 5 de julho de 2005. Altera os arts. 37, 40, 195 e 201 da Constituição Federal, para dispor sobre a previdência social, e dá outras providências. Brasília, Senado Federal, 2005b.

CARLOS, S. A. et al. Identidade, aposentadoria e terceira idade. **Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento**, Porto Alegre, v. 1, p. 77-87, 1999.

CHARAUDEAU, P. **Linguagem e discurso: modos de organização**. São Paulo: Contexto, 2008.

CLOT, YVES. **A função psicológica do trabalho**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

CRUZ, T. A.; ALVARENGA, S. C. A.; CARMO, M. I.; SILVA, A. R. (Coords.). **Retrato social de Viçosa 2007**. Viçosa, MG: CENSUS, 2008.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. (Eds.). **The sage handbook of qualitative research** - Third edition, introduction, strategy of inquiry, epilogue. London - Thousand Oaks - New Delhi: Sage Publications, 2005.

DUARTE, C. V.; MELO-SILVA, L. L. Expectativas diante da aposentadoria: um estudo de acompanhamento em momento de transição. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 10, n. 1, p. 45-54, 2009.

FELDMAN, D. C. The decision to retire early: A review and conceptualization. **Academy of Management Review**, n. 19, p. 285-311, 1994.

FRANÇA, L. H. de P. A longevidade e suas consequências para o mundo do trabalho. In: **Sinais sociais** – Serviço social do comércio, Rio de Janeiro Departamento Nacional, v. 4, n. 10, maio-ago. 2009a.

_____. Influências sociais nas atitudes dos “Top” executivos em face da aposentadoria: um estudo transcultural. **RAC**, Curitiba, v. 13, n. 1, art. 2, p. 17-35, jan.-mar. 2009b.

_____. Aposentadoria ativa: o papel das organizações. In: JÚNIOR, J. C. B. **Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade**. São Paulo: Edicon, 2009c.

_____. **O desafio da aposentadoria**: os exemplos dos executivos do Brasil e da nova Zelândia. Rio de Janeiro: Rocco, 2008.

_____. **Repensando a aposentadoria com qualidade** – Um manual para facilitadores em programas de educação para a aposentadoria. Livro eletrônico publicado pela Universidade Aberta da Terceira Idade (UnATI/UERJ), Rio de Janeiro, 2002. Disponível em: <[Http://Www.Crde-Unati.Uerj.Br/Publicacoes/Pubeletronica.Asp](http://Www.Crde-Unati.Uerj.Br/Publicacoes/Pubeletronica.Asp)>. Acesso em: 26 de fev. 2011.

FRANCA, L. H. de F. P.; SOARES, D. H. P. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. **Revista Psicologia Ciência e Profissão**, Brasília, v. 29, n. 4, dez. 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932009000400007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 20 dez. 2010.

FRANÇA, L. H. de P.; VAUGHAN, G. Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria. **Psicologia em estudo**, Maringá, v. 13, n. 2, p. 207-216, abr.-jun. 2008.

GONÇALVES, R. de C. **A Trajetória laboral de homens e mulheres no processo de desligamento das relações de trabalho pela aposentadoria**. 2006. 129f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

GRAEFF, Lucas. Representações sociais da aposentadoria. **Textos envelhecimento**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 7, 2002. Disponível em: <http://revista.unati.uerj.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-59282002000100003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 12 apr. 2011.

JACKSON, S. E.; SCHULER, R. S. Understanding human resource management in the context of organizations and their environments. **Annual Review of Psychology**, v. 46, p. 237-264, 1995.

HALL, D. T. The protean career: a quarter century journey. **Journal of Vocational Behavior**, v. 65, p. 1-13, 2004.

IBGE. **Primeiros dados do Censo 2010**. Disponível em: <http://www.censo2010.ibge.gov.br/primeiros_dados_divulgados/index.php?uf=31>. Acesso em: 16 jun. 2011.

KIM, S.; FELDMAN, D. Working in retirement: the antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. **Academy of Management**, v. 43, n. 6, p. 1195-1210, 2000.

KIM, J. E.; MOEN, P. Retirement transitions, gender, and psychological well-being: A life-course, ecological model. **Journals of Gerontology: Psychological Sciences**, v. 57B, p. 212-222, 2002.

MAGALHÃES, M de O.; KRIEGER, D. V.; VIVIAN, A. G.; STRALIOTTO, M. C. S.; POETA, M. P. Padrões de ajustamento na aposentadoria. **Aletheia**, Canoas, Universidade Luterana do Brasil, n. 19, p. 57-68, jan.-jun. 2004.

MONTEIRO, D. M. R. Aposentadoria: ponto de mutação. In: JÚNIOR, J. C. B. **Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade**. São Paulo: Edicon, 2009.

RAMOS, L. R. et al. Envelhecimento populacional: uma realidade brasileira. **Rev. Saúde públ.**, São Paulo, n. 21, p. 211-24, 1987.

RODRIGUES, M.; AYABE, N. H.; LUNARDELLI, M. C. F.; CANÊO, L. C. A preparação para aposentadoria: o papel do psicólogo frente a essa questão. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 6, n. 1, p. 53-62, 2005.

SABIONI, G. S.; NUNES, V. K. A. (Orgs.). **UFV em números 2009**. Viçosa, MG: Editoração DTI/UFV, 2010. Disponível em: <<http://www.ufv.br/proplan/ufvnumeros/numeros2009.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2011.

SILVERMAN, D. **Doing qualitative research** – A practical handbook. London – Thousand Oaks – New Delhi: Sage Publications, 2000.

SIQUEIRA, M. M. M.; JÚNIOR, S. G. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas do bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008.

SOARES, D. H. P. et. al. Aposenta-ção: programa de preparação para aposentadoria. **Estudos Interdisciplinares em Envelhecimento**, Porto Alegre, v. 12, p. 143-161, 2007.

VAN SOLINGE, H.; HENKENS, K. Involuntary retirement: the role of restrictive circumstances, timing, and social embeddedness. **Journals of Gerontology: social sciences**, v. 62B, p. 295-303, 2007. Disponível em: <<http://www.nidi.know.nl/Content/NIDI/output/2007/jog-62b-05-vansolinge.pdf>>. Acesso em: 19 nov. 2010.

VERAS, R. Envelhecimento populacional contemporâneo: demandas, desafios e inovações. **Revista Saúde Pública**, n. 43, v. 3, p. 548-554, 2009.

VAN SOLINGE, H.; HENKENS, K. Adjustment to and satisfaction with retirement: Two of a kind? **Psychology and Aging**, v. 23, p. 422-434, 2008.

WANG, M.; SHULTZ K. S. Employee retirement: a review and recommendations for future investigation. **Journal of Management**, v. 36 n. 1, p. 172-206, 2010. Disponível em: <<http://jom.sagepub.com/content/36/1/172>>. Acesso em: 2 out. 2010.

ZANELLI, J. C. Pesquisa qualitativa em estudos da gestão de pessoas. **Estudos de Psicologia**, v. 7, p. 79-88, 2002. Número especial.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N. **Programa de preparação para aposentadoria**. Florianópolis: Insular, 1996.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. H. P. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho**: construção de projetos para o pós-carreira. Porto Alegre: Artmed, 2010.

**ARTIGO III – PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA, VISANDO AO
ENVELHECIMENTO ATIVO: UM ESTUDO DAS SIGNIFICAÇÕES DO BEM-
ESTAR PARA SERVIDORES PÚBLICOS, VIÇOSA, MG**

1. RESUMO

Este estudo investigou a expectativa de bem-estar na aposentadoria, analisando a realidade dos servidores da Universidade Federal de Viçosa (UFV) e observando como eles se têm preparado para esse momento de transição. Objetivou-se contribuir para o entendimento do processo de aposentadoria no serviço público federal, assim como subsidiar políticas públicas e programas de preparação para aposentadoria, a fim de dar suporte ao indivíduo e à família. Para a coleta de dados, foi utilizada a entrevista semiestruturada e para análise do significado do bem-estar na aposentadoria, a análise do discurso proposta por Patrick Chareudeau. Os resultados sugerem que são estes os fatores percebidos como essenciais para a garantia do bem-estar na aposentadoria: saúde e tranquilidade financeira, que estão ligados à dimensão *fatores de risco e sobrevivência*. Os fatores considerados como positivos em relação ao bem-estar para a população foram a educação, o relacionamento familiar, a saúde e o engajamento em atividades culturais e de lazer. Fatores como perspectiva de trabalho na aposentadoria, situação financeira, falta de conhecimento da responsabilidade institucional na aposentadoria e relacionamentos sociais predizem dificuldades no processo de transição. Foi evidenciada, ainda, a importância da inclusão da família no Programa de Preparação para aposentadoria (PPA). A partir da análise dos resultados, concluiu-se que a falta de preparação dos entrevistados para a aposentadoria é evidente. Assim, entende-se a importância do conhecimento dos fatores de bem-estar na aposentadoria com vista a direcionar PPAs adequados à realidade de cada população, sendo possível alcançar maior adesão aos Programas e, conseqüentemente, melhoria do bem-estar e da qualidade de vida, tanto individual quanto familiar, dentro desse processo.

Palavras-chave: Aposentadoria, família, bem-estar na aposentadoria.

2. ABSTRACT

This study investigated retirement well-being, analyzing the most relevant aspects in the reality of servers in the Federal University of Viçosa (UFV), and how they have prepared themselves to this transition moment. It was objectified to contribute for a wider understanding of the retirement process to the federal public service, as well as subsidizing public policies and retirement preparation programs in order to offer support to the individual and the family. To the data collection, it was utilized the semi-structured interview and to the analysis of the retirement well-being meaning it was utilized the discourse analysis proposed by Patrick Chareudeau. The results which were found suggest that the aspects perceived as essential to warranty of retirement well-being were health and financial tranquility, which are linked to the dimension *risk factors and surviving*. The aspects which were considered positive related to population well-being were education, family relationship, health and engagement in cultural activities and leisure. Aspects such as post-retirement work perspective, financial situation, lack of knowledge in retirement institutional responsibility and social relationships predict difficulties in the transition process. It was evidenced the importance of including the family in the PPA. From the analysis of the results it was concluded that the lack of preparation of the interviewees concerning retirement is evident. Therefore, it is understood the importance of knowledge in well-being retirement objectifying to lead PPAs suitable to the reality of each population, being possible to reach a higher adhesion to the Programs and consequently an improvement in the well-being and life quality, both individual and familiar, within this process.

Keywords: Retirement, family, retirement wellbeing.

3. INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho é dinâmico e permeado por significados que são alterados de acordo com a evolução das sociedades. Assim, ocorrem transformações de acordo com as questões próprias de cada época. Na contemporaneidade, uma das mais importantes transformações em relação ao trabalho é a adaptação às consequências do aumento da expectativa de vida, como o prolongamento do tempo de permanência no mercado de trabalho e do tempo em que as pessoas vivem dependentes da aposentadoria. Esse novo contexto fez emergir a necessidade de se verem os aposentados como produtivos e, ao mesmo tempo, propiciar bem-estar e qualidade de vida àqueles que estão vivendo mais.

A garantia de bem-estar e qualidade de vida passa pelo planejamento do processo de aposentadoria pelo Estado, pelas organizações e pelos próprios indivíduos. O Estado deve adotar medidas para garantir a continuidade dos benefícios previdenciários e a atenção à saúde. As organizações devem se preocupar com o bem-estar dos seus trabalhadores durante a atividade laboral, no momento de transição e na aposentadoria e o indivíduo, aprender a investir em seu próprio bem-estar visando ao futuro. Segundo França (2009a), para atender às demandas mencionadas, é indispensável que parcerias sejam firmadas entre o governo, as organizações de trabalho, as universidades e a sociedade.

Este artigo visa contribuir para o entendimento do processo de aposentadoria no serviço público federal. A pesquisa tem como foco o bem-estar na aposentadoria – incluindo os fatores mais relevantes na realidade dos servidores da Universidade Federal de Viçosa (UFV) – e como esses servidores têm-se preparado para o momento de transição. Para isso, foram realizadas entrevistas com servidores de vários segmentos, os quais foram classificados de acordo com os cargos no âmbito das Instituições Federais de Ensino (IFES). Foi considerado, em especial, o que eles

mesmos entendem por bem-estar e qualidade de vida na aposentadoria, como eles estão se preparando para o processo de transição e a percepção sobre a responsabilidade da organização em relação à preparação para a aposentadoria.

4. REVISÃO DE LITERATURA

4.1. Bem-estar e qualidade de vida – conceitos e significados

O estado de felicidade é o fator mais comumente associado ao que pode ser considerado como vida saudável. Desde a antiguidade, os filósofos clássicos já tentavam entender os pontos importantes para uma vida feliz. Atualmente, as pessoas são incentivadas a planejar sua vida com o objetivo de manter o emprego, se esquivar da violência, preocupar com questões financeiras e se comprometer com hábitos e estilos de vida saudáveis. Em outras palavras, as pessoas tentam alcançar padrões considerados importantes para a qualidade de vida a fim de serem felizes. Pesquisadores têm-se empenhado em construir conhecimentos e em trazer argumentos científicos sobre quais fatores são importantes para uma vida feliz, considerando a realização das potencialidades dos indivíduos. Esses estudos constituem um campo complexo chamado bem-estar (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008).

Os termos bem-estar e qualidade de vida são utilizados com frequência no meio científico, principalmente nas duas últimas décadas. Porém, não há definição única para esses termos devido às variáveis que os envolvem. Segundo França (2011), as definições desses termos podem variar conforme as características de cada profissão, principalmente no que diz respeito aos relacionamentos, à saúde física e mental, à questão financeira, às expectativas pessoais e sociais, assim as características sociais e políticas da população analisada. Os conceitos de bem-estar e qualidade de vida podem, acima, abordar todos esses aspectos.

Fleck (2000) aponta que, devido à falta de consenso a respeito da definição de qualidade de vida, a Organização Mundial de Saúde (OMS) reuniu especialistas de várias partes do mundo para debater o tema. Eles então propuseram a seguinte definição de qualidade de vida: “percepção do indivíduo de sua posição na vida no

contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (WHOQOL Group, 1994).

A qualidade de vida pode ser considerada um construto multidimensional que envolve duas dimensões, uma objetiva e outra subjetiva (DIENER; LUCAS, 2000). Segundo França (2011), a dimensão objetiva utiliza indicadores sociais e econômicos quantificáveis, como: expectativa de vida, taxa de fertilidade, políticas de saúde coletiva, saneamento básico e acesso à educação pública para dada população. Envolve, ainda, questões referentes à qualidade de vida coletiva, como índices de criminalidade e violência e qualidade do transporte coletivo, entre outras. França (2008) denomina essa dimensão objetiva como qualidade de vida coletiva e apresenta uma escala unidimensional de 18 fatores, alguns dos supracitados.

A dimensão subjetiva da qualidade de vida é composta por um domínio cognitivo, que compreende os aspectos relacionados ao trabalho, ao casamento e à vida familiar, entre outros; e um afetivo, incluindo a frequência com que emoções positivas e negativas são experimentadas pelo indivíduo, em relação ao julgamento global dos pontos de satisfação com a vida (DIENER et al., 2003; DIENER et al., 1999).

Segundo Giacomoni (2004), a dimensão subjetiva da qualidade de vida pode ser considerada como bem-estar subjetivo (BES). Diener et al. (2003) mostram que o BES representa a principal forma de avaliar a qualidade de vida, por possibilitar a captura de aspectos subjetivos. Para esses autores, o aspecto subjetivo é essencial na avaliação da qualidade de vida, tanto de indivíduos quanto de grupos, pois os indicadores sociais por si só não seriam capazes de defini-la, já que as pessoas podem reagir de maneira diferente a circunstâncias semelhantes (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004).

Ainda se sabe pouco sobre como são feitos os julgamentos de satisfação com a vida, pois parece que a maioria dos indivíduos não consegue examinar todos os aspectos de sua vida e, em seguida, o peso de cada um deles apropriadamente. Em vez disso, as pessoas usam uma variedade de atalhos quando esbarram com a necessidade de aferir ponderações para os critérios de satisfação, apresentando tendência a usar informações que são importantes no momento. A partir dessas considerações, pode-se inferir que a avaliação de satisfação feita pelas pessoas é baseada na informação disponível no momento da fala. Porém, como Diener et al. (2003) ressaltam, muitas vezes essa informação continua a mesma ao longo do

tempo. Se há domínios na vida das pessoas que são extremamente importantes para elas, essa informação pode vir à mente quando essas pessoas são convidadas a fazer avaliações sobre a sua satisfação com a vida.

A respeito da avaliação do BES proposta por Diener et al. (2003) e Diener et al. (1999), França (2011) ressalta que, para avaliar se a própria vida como um todo é satisfatória ou não, as pessoas relembram, pesam e ponderam sobre uma variedade extensa de informações pessoais e, algumas vezes, traduzem seu julgamento numa resposta numérica. Entretanto, muitas vezes elas tendem a reduzir o seu esforço, portanto sua avaliação naquilo que é importante na época do julgamento.

Diener e Lucas (2000) consideram o BES como fator que requer avaliação individual, sendo válido somente se observado e relatado pelo próprio indivíduo e não por indicadores selecionados por outra pessoa. A partir dessas considerações, Siqueira e Padovam (2008) argumentam que, mesmo os fatores estatisticamente construídos para descrever avanços em políticas sociais e qualidade de vida, como controle de doenças, expectativa de vida, índices de criminalidade e violência, não são considerados indicadores adequados na avaliação do BES. Assim, deve-se considerar que, na avaliação do BES, cada pessoa utiliza questões da sua própria vida, aplicando concepções subjetivas e apoiando-se em suas próprias expectativas, valores, emoções e experiências prévias. Portanto, é a partir de uma representação mental subjetiva sobre a vida pessoal que os pesquisadores avaliam o BES (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008).

4.2. Fatores de bem-estar individual e familiar na aposentadoria

Segundo Diener et al. (2003), os estudiosos do envelhecimento e suas implicações têm demonstrado interesse particular nas questões relativas ao bem-estar. Esse interesse é justificado especialmente pelo prejuízo esperado nessa fase do desenvolvimento em relação à qualidade de vida e, conseqüentemente, à felicidade.

Nessa perspectiva, Dulcey-Ruiz e Gutiérrez (2007) sugerem que, para o melhoramento das condições e do estilo de vida, bem como para facilitar a reflexão a respeito da tomada de decisão na aposentadoria sem perder de vista a qualidade de vida e o bem-estar, alguns fatores-chave devem ser avaliados, como: a disposição para a mudança, a autonomia decisória, as relações interpessoais, o autocuidado

físico e psicológico, a educação e aprendizagem permanentes, a administração do tempo, a administração financeira e o conhecimento das normas vigentes sobre a aposentadoria.

Diener et al. (2003) afirmam que há uma série de elementos distintos relacionados ao BES. Além disso, para a obtenção de uma imagem completa da qualidade de vida de um indivíduo, mais de um componente deve ser medido. Os autores sugerem ainda que os pesquisadores interessados em alcançar uma avaliação satisfatória do BES devem estar atentos aos afetos positivos e negativos, à satisfação com os domínios importantes da vida e com a vida de maneira geral.

França (2002) informa que as variáveis que influem no bem-estar na aposentadoria podem ser descritas pelos próprios trabalhadores ao apontarem os aspectos que consideram importantes no planejamento para a aposentadoria. Ressalta, ainda, que a investigação desses aspectos pode contribuir para a elaboração de programas de preparação para a aposentadoria que propiciem reflexões sobre o bem-estar e qualidade de vida para o indivíduo e sua família.

A partir desse entendimento e com o objetivo de avaliar os fatores importantes para o bem-estar na aposentadoria, França (2004) desenvolveu uma escala de fatores-chave para o planejamento da aposentadoria (KFRP – *Key Factors in Retirement Planning*). O instrumento foi testado com 517 executivos no Brasil e na Nova Zelândia, e dele emergiram quatro dimensões: 1) *atividades sociais e pessoais*, 2) *relações familiares*, 3) *trabalho e rede de comunicação* e 4) *sobrevivência*. Os resultados mostraram que, para executivos, a dimensão mais importante no planejamento para a aposentadoria se refere a *relações familiares* e a dimensão menos importante, *trabalho e a rede de comunicação* (FRANÇA, 2008).

França e Carneiro (2009) testaram e validaram a escala KFRP com 121 trabalhadores não gerenciais de grandes organizações situadas no município de Resende (Rio de Janeiro) e também identificaram quatro dimensões:

- 1) *Bem estar pessoal e social*, que agrupou seis itens: a organização de uma associação, trabalho voluntário, conhecimento de internet, relacionamento social, lazer, atividade cultural e desenvolvimento da criatividade.
- 2) *Fatores de risco ou de sobrevivência*, incluindo quatro itens: investimentos financeiros, desenvolvimento intelectual, promoção da saúde e alimentação saudável.

- 3) *Novo começo profissional*, que agrupou três itens: segunda carreira, oportunidades de negócios e apoio psicológico.
- 4) *Relações familiares*, com dois itens: relacionamento com o parceiro e com os filhos.

Assim como para os executivos, para os trabalhadores não gerenciais do município de Resende a dimensão mais importantes para o planejamento da aposentadoria foi *relações familiares*, seguida de *fatores de risco e sobrevivência*, e a menos importante foi *novo começo profissional*. Nesse sentido, apesar de a família ser o fator preponderante para o bem-estar na aposentadoria, é preciso analisar a situação individual de cada trabalhador em seu planejamento para o futuro.

4.3. Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPAs) como promotores do bem-estar individual e familiar

Envelhecer com dignidade e contribuindo socialmente talvez seja um dos maiores desafios enfrentados pelos indivíduos na atualidade. Houve épocas em que o desafio era sobreviver e chegar à fase adulta, porém, hoje, com o aumento da expectativa de vida, o desafio é viver mais e melhor (NERI, 2009).

Diante do cenário de envelhecimento da população mundial, a Organização das Nações Unidas (ONU) e demais organizações governamentais e não governamentais da grande maioria dos países do mundo se reuniram a fim de estabelecer políticas públicas para enfrentar o desafio proposto por essa nova realidade. Em 2002, em Madri, na Assembleia Mundial de Envelhecimento, a Organização Mundial de Saúde lançou e difundiu o conceito de “envelhecimento ativo”. Esse conceito abrange os aspectos tanto individual quanto coletivo e refere-se à garantia de bem-estar e qualidade de vida à medida que a população passa pelo processo de envelhecimento, sempre considerando aspectos como otimização da saúde, participação e seguridade, com o objetivo de promover a independência, a dignidade e o direito de oportunidade (FRANÇA, 2009b).

No conceito de envelhecimento ativo consta o direito à seguridade a todos os trabalhadores que dedicaram sua vida ao trabalho e contribuíram para a aposentadoria. No Brasil, em 1994, foi criado o Conselho Nacional do Idoso pela Lei 8.842, que dispõe sobre a política Nacional do Idoso, regulamentada pelo Decreto

1.948/96. Especificamente a respeito das questões relativas ao trabalho, essa legislação dispõe no artigo 10 que é competência dos órgãos e entidades públicas na área do trabalho e previdência criar e estimular programas de preparação para aposentadoria, tanto nos setores públicos quanto nos privados, devendo ser iniciados com antecedência mínima de dois anos (FRANÇA, 2009b).

França (2009b) salienta que não somente o governo deve garantir o acesso aos serviços de educação, saúde e lazer para os idosos, mas é responsabilidade também das organizações abrir espaços para projetos com o objetivo de atender aos trabalhadores mais velhos, visando tanto à atualização de conhecimentos para retê-los no mercado, quanto o apoio a eles na saída da organização. Os projetos elaborados nesse contexto devem prezar pelo bem-estar desses indivíduos na aposentadoria e ser estendidos à família.

Os primeiros programas de preparação para a aposentadoria (PPA) foram registrados nos Estados Unidos, nos anos de 1950, e objetivavam somente prestar informações sobre o sistema de aposentadorias e pensões. Acompanhando o desenvolvimento das organizações de trabalho e a crescente mobilização pelos direitos trabalhistas, os PPAs foram incluindo novos conteúdos para contemplar a nova demanda, que envolvia os aspectos relativos à ruptura com o trabalho formal. Nos dias atuais, esses programas adotam uma visão biopsicossocial, atuando com equipes multidisciplinares na construção de estratégias que possam abarcar a maioria das questões que envolvem a aposentadoria (MUNIZ, 1996).

A realização de programas com o objetivo de preparar os indivíduos para a reconstrução de suas identidades, no momento da ruptura com o trabalho formal, é importante à medida que buscam provocar mudança de atitude nesse indivíduo, facilitando o processo de transição, despertando novas áreas de interesse, incentivando a busca de novas potencialidades e prevenindo os conflitos que porventura possam surgir, trazendo, assim, melhor qualidade de vida para o indivíduo no momento da transição e depois dela (ZANELLI; SILVA, 1996).

Os PPAs, segundo Zanelli e Silva (1996), além de terem caráter informativo, de crucial importância, devem possibilitar o crescimento pessoal do funcionário e a reflexão e discussão sobre os assuntos de seu interesse. Portanto é preciso intenção política da empresa em viabilizar os PPAs, concedendo-lhes recursos humanos e materiais e promovendo pesquisas preliminares, que detectem as reais necessidades do público-alvo, com uma equipe apta para gerir e executar o programa. Esses

autores ressaltam que outros aposentados, que tenham desenvolvido experiências positivas após a aposentadoria, e a família dos pré-aposentados também devem participar desse processo. Acrescentam ainda que a instituição deve garantir o acompanhamento dos aposentados durante um período de 12 meses após o desligamento.

Apesar da relevância da aposentadoria para todos os indivíduos, estudos que abordam os programas de preparação para a aposentadoria, ou mesmo a própria aposentadoria, não têm sido frequentes na literatura brasileira. Nesse cenário, verifica-se a necessidade de intensificar os estudos a respeito dessa temática em razão do crescente envelhecimento populacional e da ampliação do número de aposentadorias no Brasil (ZANELLI et al., 2010).

As questões sociais, econômicas, físicas e subjetivas que envolvem o processo de aposentadoria, as diretrizes governamentais para a realização de programas que contribuam para preparar os indivíduos para esse momento e a realidade contemporânea em relação à faixa etária da população justificam a realização de estudos que objetivem entender os aspectos importantes em relação ao bem-estar dos indivíduos na aposentadoria e como esse processo pode interferir no bem-estar social e na qualidade de vida deles e de sua família.

4.4. Fatores importantes no planejamento dos PPAs

Numa visão temporal, a aposentadoria apresenta-se como um processo ao longo de um período que inicia bem antes da transição propriamente dita e continua muito tempo depois dela. A fase de pré-aposentadoria inclui o planejamento e é a primeira etapa do processo. Em seguida, passa pela decisão de se aposentar e, posteriormente, a fase de adaptação à aposentadoria. Existe grande dependência entre essas fases, a maneira como as fases posteriores se desdobram é altamente dependente das fases anteriores (ADAMS; RAU, 2011).

Segundo Adams e Rau (2011), um trabalhador médio nos dias de hoje pode estimar que terá cerca de 15 anos de aposentadoria. A estimativa em relação à expectativa de vida mostra que um número crescente de pessoas poderá viver aposentados por mais de 20 anos, ou quase um quarto de suas vidas. Diversos

estudos demonstram que muitos desses indivíduos se aproximam da aposentadoria sem estar adequadamente preparados.

Independentemente de cada indivíduo define uma aposentadoria bem-sucedida, a capacidade de alcançá-la é largamente determinada pelo planejamento em relação às demandas financeiras, bem como pelas mudanças físicas e psicossociais que ocorrem na aposentadoria, em outras palavras, de acordo com o envolvimento no planejamento pré-aposentadoria (KIM; MOEN, 2002). Nesse sentido, a preparação para a aposentadoria torna-se crucial para determinar o sucesso tanto no momento da decisão quanto após o desligamento do trabalho. E para garantir a efetividade dos programas de preparação para a aposentadoria (PPAs), eles devem ser implementados pelas organizações enquanto planejamento para o futuro (FRANÇA; SOARES, 2009).

Os PPAs desenvolvidos no Brasil e em outros países são diferenciados de acordo com os fatores que abordam. Essa diferença se deve ao fato de os responsáveis pelo planejamento e execução desses programas procurarem atender às expectativas dos participantes de acordo com a cultura corporativa e as particularidades de cada organização. Nesse sentido, é preciso observar os limites e as possibilidades oferecidas pelos gestores e as percepções dos organizadores em relação à abordagem do significado da aposentadoria e da perspectiva de vida no momento da transição (ZANELLI et al., 2010).

Para França e Soares (2009), o PPA pode ser um instrumento facilitador do bem-estar, pois focaliza os aspectos positivos da aposentadoria, proporciona reflexões com o objetivo de reforçar esses aspectos e cria alternativas para lidar com os aspectos negativos. Nessa perspectiva, o Programa deve abordar temas como planejamento financeiro, saúde, educação, atividades de trabalho remuneradas e voluntárias, relacionamento familiar e social e atividades culturais e de lazer (ADAMS; RAU, 2011; FRANÇA, 2011, 2009ab, 2008, 2002; ZANELLI et al., 2010; FRANÇA; SOARES, 2009; FRANÇA; CARNEIRO, 2009). Esses aspectos serão abordados individualmente nos tópicos subsequentes.

4.4.1. Planejamento financeiro

Os aspectos financeiros são extremamente relevantes no processo de aposentadoria. Segundo Zanelli et al. (2010), a aposentadoria pode acarretar diminuição dos rendimentos e por receio ou dificuldade de lidar com a questão financeira, os aposentados experimentam grande angústia.

As atividades de planejamento financeiro abrangem vasta gama de comportamentos e, conseqüentemente, são construídas de várias formas. No entanto, apesar das diferenças na forma como são construídas, essas atividades estão relacionadas às práticas individuais de planejamento e aos níveis de satisfação na aposentadoria. Hershey et al. (2007) apontam que aqueles que percebem que suas economias são suficientes no momento da aposentadoria são menos propensos a desenvolver ansiedade antes da transição e têm maior probabilidade de desenvolver níveis positivos de confiança e bem-estar após a transição.

Phua e McNally (2008) afirmam que a satisfação foi claramente associada a esse fator principalmente na pré-aposentadoria. Eles argumentam que preparação inadequada ou incompleta resulta em aumento do nível de pobreza entre os idosos que têm recursos suficientes apenas para sobreviver, ficando assim prejudicados em outras questões importantes para o bem-estar, podendo ocorrer crise financeira em idades mais avançadas.

Para serem agentes ativos na pré-aposentadoria e planejarem todo o seu percurso de vida com o intuito de manter a qualidade e o bem-estar, os indivíduos devem se organizar para possuírem poupança particular e conhecer as decisões, normas e atribuições dos seus planos de pensão (PHUA; MCNALLY, 2008). Ekerdt e Hackney (2002) afirmam que nem todos os indivíduos que possuem planos públicos e privados de pensão têm informação sobre suas regras e benefícios. Isso é preocupante, haja vista a relevância desse conhecimento para o planejamento financeiro bem-sucedido.

França (2008) informa que o Brasil conta, em 2002, com 12 pessoas na faixa produtiva para cada idoso e esse número deverá chegar em 2050 com apenas três trabalhadores para cada aposentado. O gasto do governo brasileiro com as pensões atinge 5% do PIB anual, e o serviço público se configura como o maior empregador do país, chegando a consumir metade dos gastos da previdência para os ex-servidores públicos federais, apesar de eles representarem apenas 5% do total de aposentados.

França (2008) argumenta que, independentemente do tempo da aposentadoria, nem todos os indivíduos que estão próximos à transição conseguiram economizar ao longo da vida para viver sem o trabalho de acordo com a expectativa de vida aumentada. Mesmo que eles tenham garantido a pensão, muitas vezes ela não é suficiente para garantir os padrões de vida. Por esse motivo, tem sido comum na atualidade muitos trabalhadores em idade de aposentadoria precisarem continuar no mercado de trabalho para assegurar a sobrevivência.

Em todos os estados brasileiros, a remuneração dos indivíduos com idade de 65 anos ou mais é mais baixa do que a dos trabalhadores mais jovens, apesar do aumento do segmento dos idosos no mercado de trabalho, principalmente após a aposentadoria. O número de pessoas aposentadas que continuam trabalhando põe em evidência a situação da precariedade do sistema previdenciário. Mesmo que seja reformulado o sistema previdenciário, é pouco provável que o Estado consiga manter o crescente número de idosos, tanto aqueles considerados com autonomia como aqueles sem ela, pois, muitas vezes, estes usam seu benefício para o sustento de toda a família, incluindo filhos adultos e até netos (FRANÇA; STEPANSKY, 2005).

Nesse cenário, as observações de Camarano (2006) sobre o crescimento da responsabilidade dos idosos na renda das famílias em que estão inseridos torna-se relevante. A contribuição do rendimento dos idosos do sexo masculino e feminino na renda da sua família foi de 52,6% e 41,6% em 1983 e passou para 65,3% e 59,6% em 2003, respectivamente. Segundo essa autora, essa situação tem exigido dos idosos apoio tanto material quanto afetivo adicional aos jovens.

Os dados do período compreendido entre 1980 e 2003 mostram que o número de benefícios pagos aos idosos triplicou, principalmente pela concessão dos benefícios rurais (CAMARANO, 2006). Esse aumento da importância das aposentadorias na renda das pessoas idosas tem, provavelmente, duas consequências importantes, que se influenciam mutuamente, o crescimento do número de pessoas consideradas idosas e da cobertura do sistema previdenciário. Pode-se inferir, então, que esse aumento da responsabilidade do idoso reforça a importância do planejamento financeiro para a aposentadoria.

Essas considerações sugerem que o controle sobre as decisões de investimento e planejamento financeiro na aposentadoria e o conhecimento das regras e dos direitos relativos aos planos de pensão podem ser fator positivo na aposentadoria para o bem-estar do indivíduo e, conseqüentemente, da família. É

importante considerar que o resultado disso pode depender de outros fatores, como a situação do mercado, decisões “inteligentes” de investimento e, principalmente, educação financeira ao longo da vida.

Por essa razão, França (2009c) afirma que as organizações de trabalho devem elaborar programas que incentivem a reflexão sobre a importância do planejamento financeiro para a aposentadoria com a maior antecedência possível. Esses programas visam propiciar ao indivíduo a projeção do estilo de vida que almeja para o futuro e quanto precisará economizar ou investir para que esse padrão seja alcançado.

4.4.2. Saúde

O homem alcançou uma das maiores conquistas de sua história com a crescente evolução da expectativa de vida. Porém, atualmente, os indivíduos estão aprendendo que não basta apenas viver mais, é preciso ter condição de usufruir desse acréscimo de vida de forma plena e saudável. É importante ressaltar que este aumento da longevidade está acompanhado da melhora substancial em relação à saúde das populações, apesar de isso não estar acessível e distribuído de forma igualitária nos diferentes contextos socioeconômicos (VERAS, 2009).

Envelhecer pressupõe alterações físicas, psicológicas e sociais que são naturais, gradativas e têm impacto na saúde de maneira geral. Essas mudanças são vivenciadas por todos, podendo variar de pessoa para pessoa e acontecer em idade mais ou menos avançada, de acordo com as características genéticas e os hábitos de vida (ZIMERMAN, 2000).

Nesse sentido, a aposentadoria pode ser entendida como oportunidade para desenvolver e adquirir hábitos de vida saudáveis e que contemplem fatores biopsicossociais. Porém, esses hábitos não são adquiridos facilmente, o que torna necessário que o indivíduo seja orientado e preparado com antecedência, para que se acostume com as mudanças, pois a maturidade saudável é o resultado de uma vida de cuidados (CALDAS, 2009).

Nem sempre essa situação ocorre como exposto. Fraiman (2009) ressalta o fato de que um número elevado de profissionais na aposentadoria se queixam em relação à saúde física e mental. Essa situação ainda é agravada, segundo essa autora, pelo discurso médico que aponta essas queixas como “problemas da idade”.

Veras (2009) ressalta que a manutenção da qualidade de vida passa necessariamente pela promoção da saúde. A promoção à saúde, segundo França (2011), deve ser desenvolvida por todos os trabalhadores da organização e em todos os níveis, tanto nos programas de saúde do trabalhador, de qualidade de vida, quanto nos programas de preparação para a aposentadoria (PPAs).

Caldas (2009) considera a saúde o recurso necessário para que os projetos de vida na aposentadoria sejam realizados e ressalta que o indivíduo, assim como o Estado, é responsável pela manutenção dela. Ribeiro (2009) argumenta que as organizações de trabalho devem considerar a perspectiva de qualidade de vida integral dos seus trabalhadores, sendo as primeiras responsáveis pela manutenção das condições de saúde deles, assim como por um programa constante de incentivo à prevenção de doenças.

Para Camarano (2006), o aumento da qualidade de vida e, principalmente, os avanços em relação à saúde têm tido impactos na família. Nesse aspecto, deve-se aumentar as políticas públicas de incentivo ao desenvolvimento das capacidades e habilidades do idoso, a fim de adiar a situação de dependência da família.

É possível inferir que o bem-estar individual e familiar frente à aposentadoria passa necessariamente pelo cuidado com a saúde. Nesse sentido, França (2002) recomenda que a avaliação da saúde deve ser sempre estimulada, bem como orientações sobre alimentação, exercícios e outros cuidados com a saúde física e mental devem ser oferecidas nos PPAs.

4.4.3. Educação

Segundo França (2011), a educação pode ser considerada um dos aspectos responsáveis pelo bem-estar subjetivo e se relaciona com uma série de outros fatores relativos à qualidade de vida, como a manutenção da saúde. França e Stepansky (2005) informam que a população de idosos do Brasil tem menor escolaridade se comparada com a geração mais jovem. A média do número de anos de escolaridade entre os idosos de 1991 a 2000 cresceu de 2,7 para 3,4 anos, sendo maior o índice de população masculina que o da feminina, respectivamente 3,5 e 3,1 anos. Diferenças regionais são percebidas no Brasil principalmente relacionadas à população que vive nas áreas rurais ou no Nordeste, onde que as mulheres mais velhas receberam

educação voltada para o exercício de atividades no ambiente doméstico: reprodução, cuidados com a família e tarefas domésticas.

O dinamismo da tecnologia e a sua utilização pelo processo produtivo demandam dos trabalhadores constante qualificação. Essas qualificações normalmente são oferecidas durante o período de atividade laboral, na medida das necessidades da própria organização. Nesse sentido, fica difícil o acesso a elas pelo trabalhador idoso, individualmente e fora do ambiente de trabalho. Isso contribui para o processo de exclusão e de reafirmação dos preconceitos contra os idosos (FRANÇA; STEPANSKY, 2005).

As demandas por novas qualificações e o conhecimento de novos instrumentos profissionais se alternam ao longo da vida do trabalhador. As qualificações muitas vezes são extintas por se tornarem desnecessárias antes do término da vida profissional. O trabalhador se vê induzido a investir permanentemente em sua reprofissionalização para não correr o risco de se tornar obsoleto antes mesmo do envelhecimento. A constante atualização dos trabalhadores, objetivando participação ativa e responsável, segundo Rattner (*apud* FRANÇA; STEPANSKY, 2005), depende da popularização do acesso à informação e ao conhecimento, tendo em vista uma sociedade mais democrática, oferecendo, assim, aos trabalhadores mais velhos a ampliação de sua autonomia e o desenvolvimento da criatividade, que irão dar a eles sentido e direção à vida (FRANÇA; STEPANSKY, 2005).

Para atender a demanda das organizações de trabalho em oferecer bem-estar aos trabalhadores que estão próximos ao processo de aposentadoria, considerando a continuidade da motivação das equipes intergeracionais, é importante que se invista na educação ao longo da vida (*lifelong learning*) processo inclui a educação tanto para a continuidade no trabalho quanto para a saída dele e engloba a aprendizagem formal e informal, desde a infância até a aposentadoria (FRANÇA; STEPANSKY, 2005).

De acordo com Fouarge e Schils (2009), é comum os trabalhadores mais velhos se envolverem menos em ações de formação no trabalho do que os mais jovens. Esses autores explicam, segundo a teoria do capital humano, que isso acontece por causa da esperada redução dos retornos líquidos desses investimentos, tanto para o trabalhador quanto para a empresa. No entanto, como a população na Europa está envelhecendo, é cada vez mais importante investir na empregabilidade

dos trabalhadores mais velhos. Os citados autores apontam ainda o interesse dos governos na reforma dos sistemas de pensões e da retirada dos incentivos financeiros para a aposentadoria. Porém isso não deve ser suficiente para manter os trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, e por isso medidas adicionais destinadas a aumentar as competências desses trabalhadores são necessárias

França e Soares (2009) ressaltam que a educação ao longo da vida deve englobar programas de atualização e desenvolvimento, a inclusão digital para os trabalhadores mais velhos, o combate ao preconceito contra o envelhecimento, a implantação de novas metodologias e PPA's, além de promover a integração dos trabalhadores mais jovens com os mais velhos.

Segundo Neri (2009), se as organizações de trabalho dessem mais atenção para os trabalhadores mais velhos, elas procurariam envolvê-los em processos de treinamento e formação de novos profissionais. Dessa forma, esses trabalhadores se sentiriam satisfeitos por poderem compartilhar seus conhecimentos, assumir novos desafios, servir de modelo para os mais jovens e ocupar lugar importante na contribuição do bom andamento dos trabalhos nas organizações, sem contar o ganho mútuo do compartilhamento de experiências.

A educação ao longo da vida, quando utilizada pelas organizações tanto com os trabalhadores recém-admitidos quanto com os mais velhos, viabiliza o aumento do potencial humano e possibilita o alcance das metas e necessidades de gestão. No âmbito individual, o processo de aprendizagem pode estar relacionado ao prazer e ao desenvolvimento pessoal ou configurar possibilidade de realização de novos projetos e a retomada de sonhos antigos. A educação ao longo da vida é, também, estratégia para oportunizar novos relacionamentos, aspecto importante principalmente para aqueles que terão mais tempo na aposentadoria (FRANÇA; SOARES, 2009).

Portanto, a organização que adota estratégias ligadas à educação ao longo da vida está investindo na manutenção do trabalhador ativo e participante e, assim contribuindo para a promoção de saúde e redução do custo de despesas médicas e da previdência (FRANÇA; STEPANSKY, 2005). No entanto, quando ela cria oportunidades de associar trabalhadores mais jovens com mais velhos, está propiciando a grande número de trabalhadores o compartilhar de informações, evitando a centralização do conhecimento, promovendo oportunidade de construção de relacionamentos e estimulado o intercâmbio intergeracional (FRANÇA, 2009b, 2008; FRANÇA; STEPANSKY, 2005).

4.4.4. Trabalho

O trabalho sempre foi um dos fatores mais importantes para a organização da vida e da identidade na sociedade atual. Mas por que falar de trabalho na aposentadoria?

Segundo França (2011), muitos estudos atestam que a condição do emprego é relevante para o bem-estar na aposentadoria. Neri (2009) observou em seu trabalho de aconselhamento e *coaching* que no envelhecimento bem-sucedido geralmente há associação entre boa qualidade de vida e trabalho. Para Dulcey-Ruiz e Gutiérrez (2007), o trabalho na aposentadoria pode trazer vários benefícios, como o fortalecimento do sentimento de pertença a um grupo e a própria identidade de trabalhador, melhora da autoestima, maior investimento em recursos pessoais, entre outros. Para Caldas (2009), o trabalho também pode ser uma solução para compensar a insuficiência de recursos financeiros devido à deterioração do padrão de vida após a aposentadoria.

Para França (2011), a vida sem trabalho pode ser vista como ganho por proporcionar prazer imediato para quem tem vida estressante, porém pode ser também um motivo de angústia para quem ocupava às vezes 40 horas ou mais da semana com o trabalho. Nesse sentido, os apontamentos de Fortuny (2009) com relação à importância de políticas voltadas para os trabalhadores idosos, objetivando a transição gradual e flexível para a aposentadoria, tem grande importância. Segundo aquela autora, essas políticas devem conter medidas relacionadas ao desenvolvimento das qualificações profissionais, assim como oferecer apoio adequado para a população idosa, além de combater os estereótipos e a discriminação com relação à idade, promovendo inclusão social. Portanto, o reconhecimento das responsabilidades dos empregadores torna-se crucial.

As recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) defendem o princípio de que os problemas relativos aos trabalhadores idosos devem ser tratados na perspectiva do pleno emprego, garantindo que os problemas de um grupo populacional não se disseminem para outro. Elas preveem ainda que os Estados adotem uma política nacional de igualdade na promoção de oportunidades para os trabalhadores de todas as idades. Essa política inclui acesso aos serviços de orientação profissional, escolha do emprego de acordo com suas experiências e qualificações, acesso aos meios de formação profissional, segurança no emprego,

melhoria nas condições de trabalho para um exercício profissional satisfatório e medidas que garantam flexibilidade e liberdade na transição para a aposentadoria (FORTUNY, 2009).

Segundo Armstrong-Stassen (2008), as práticas de gestão de pessoas têm muita influência na decisão dos aposentados de voltar ao trabalho. Os resultados sugerem que as pessoas aposentadas são atraídas para as organizações que fornecem práticas de Recursos Humanos (RH) adequadas às necessidades e desejos dos trabalhadores mais velhos. Os resultados também indicam que os empregadores enfrentam a escassez de trabalhador, incentivando os aposentados a voltarem para o mercado. No entanto, para que essa expectativa se concretize, a implementação dessas práticas de RH visando ao favorecimento desse grupo é essencial.

O conceito de aposentadoria vem ampliando e atualmente inclui várias opções além das atividades de lazer, incluindo o emprego provisório (*bridge employment*), remunerado ou não, a busca de vocações e de atividades empresariais, segundas carreiras, e a continuidade da educação (WANG; SHULTZ, 2010). O emprego provisório ou *bridge employment* pode ser definido como a participação na força de trabalho exercida por trabalhadores mais velhos que deixam a sua carreira ou emprego antes da retirada completa do trabalho (SHULTZ, 2003). Em outras palavras, o emprego provisório poderia ser um trabalho em horário parcial, autônomo ou emprego temporário que se iniciasse após o emprego de tempo integral e terminasse antes da aposentadoria definitiva (WANG et al., 2008). Para França (2009d), o trabalho provisório pode oferecer àqueles que têm forte vínculo com a carreira e os processos de trabalho um senso de autovalia e autoestima, fatores positivos frente à ansiedade do momento de aposentadoria.

Os estudos empíricos sobre o emprego provisório como parte da gestão de recursos humanos concentram sua abordagem nos postos de trabalho desejáveis ou características organizacionais de emprego provisório que atraem os aposentados. Por exemplo, Rau e Adams (2005) verificaram que programação flexível e oportunidade de emprego nesses moldes influenciaram positivamente a atração dos trabalhadores mais velhos para as organizações.

Outra oportunidade de trabalho muitas vezes gerada pela aposentadoria é o voluntariado. Este tipo de trabalho é importante não só pelo caráter altruísta, mas também pela satisfação que proporciona às pessoas que se engajam em sua realização (OLIVEIRA, 2009).

Segundo França (2008), o trabalho voluntário é importante como exercício de cidadania, promotor de trocas intergeracionais e fator de bem-estar individual e coletivo. Apesar desses benefícios, pesquisas mostram que a aposentadoria não está ligada a alta taxa de trabalho voluntário.

Considerando os aspectos mencionados sobre trabalho, é necessário destacar que os candidatos à aposentadoria, se tiverem saúde, desejo de continuar trabalhando e investindo em sua atualização, podem e devem permanecer no mercado de trabalho (FRANÇA; SOARES, 2009). As autoras ressaltam ainda que a transição para a aposentadoria pode ser a oportunidade de uma mudança profissional, na busca de um trabalho mais prazeroso, que permita flexibilidade no horário para a inclusão de atividades culturais, de lazer e a dedicação aos relacionamentos familiares, além de ser adequado ao seu perfil profissional, sendo assim um novo começo.

Nesse sentido, o PPA pode ser uma importante ferramenta para ajudar os pré-aposentados a refletir a respeito das possibilidades de trabalho no processo de aposentadoria.

4.4.5. Atividades culturais e de lazer

Organizar o tempo livre durante o período de atividade laboral é um desafio para muitos trabalhadores. Muitas vezes, o tempo é consumido pelas atividades laborais, sobrando pouco tempo para o lazer, o cuidado de si, o convívio familiar e investimento na educação. Mesmo considerado compensação pelo trabalho, o lazer é pouco na vida dos trabalhadores, concentrado-se no final de semana e após as obrigações (FRANÇA, 2009d).

Segundo Lima (2001), lazer e educação são os principais instrumentos de promoção do envelhecimento com qualidade. Para esse autor, o conceito de lazer costuma aparecer atrelado à promoção de efeitos subjetivos e não como papel social na atualidade. Isso mostra que o lazer, antes visto como simples ocupação do tempo ocioso e fuga do tédio, passou a ser valorizado como aspecto do desenvolvimento individual da personalidade e importante recurso de integração social.

Muitas vezes, o lazer no contexto brasileiro segue a ideologia de que apenas o indivíduo é responsável pelo acesso a esse tipo de atividade, na ilusão de isso estar ao alcance a todos. Nesse contexto, a aposentadoria é vista como a liberdade para

adentrar no mundo do lazer e, caso essa vida de lazer não aconteça, é porque essas pessoas não se interessam por ela. Porém, esse ideal de liberdade tende a encobrir os problemas de saúde, sociais e econômicos que atingem os indivíduos nessa fase e torna o lazer acessível apenas à minoria (RODRIGUES, 2002).

Nesse sentido, Zanelli et al. (2010) destacam a importância das atividades físicas e do lazer em qualquer etapa da vida, principalmente na aposentadoria, quando provavelmente as pessoas poderão dedicar mais tempo a esse tipo de atividade. Eles recomendam também que os facilitadores dos PPAs busquem informações sobre tipos de atividades de lazer e participação social, recreativas, educativas, culturais, religiosas, artísticas e ecológicas, com o objetivo de torná-las acessíveis às pessoas que se preparam para o desligamento do trabalho, além de “apresentar” a esses indivíduos as possibilidades de ganho em relação ao bem-estar e à qualidade de vida a partir dessas atividades.

4.4.6. Relacionamentos familiares e sociais

O aumento da expectativa de vida suscitou questões na vida das pessoas que até então não eram percebidas como importantes, especialmente para os que se encontram frente à transição para a aposentadoria. O sucesso dessa transição irá depender, em grande parte, do nível de satisfação nos relacionamentos e, principalmente, do apoio dos amigos e da família. A falta de equilíbrio entre o tempo de trabalho e o tempo para a vida durante o período de atividade laboral pode resultar, no momento da aposentadoria, no estranhamento familiar (FRANÇA, 2009d).

O estreitamento das relações com o(a) companheiro(a) é o mais importante ganho percebido na aposentadoria por executivos brasileiros e profissionais de outras categorias, segundo França (2009, 2008) e França e Carneiro (2009). Outros aspectos do relacionamento familiar que influenciam o bem-estar são importantes, segundo França (2011), como a dependência dos filhos ou dos pais idosos e a redução da vida social. Muitos aposentados ao serem questionados sobre os aspectos financeiros da aposentadoria, respondem que, devido às “obrigações familiares”, como o sustento dos filhos e o investimento na educação deles, muitas vezes adultos, ou mesmo dos netos, tornam inviável a transição para a aposentadoria.

Considerando os relacionamentos com os amigos, muitos trabalhadores aposentam-se no único emprego que tiveram na vida e assim convivem com seus colegas de trabalho durante 30 anos ou mais, estreitando os laços e muitas vezes considerando que esses amigos são tão importantes quanto as pessoas da família (FRANÇA, 2011). Essa situação, muito comum principalmente no serviço público, é fator complicador no momento da transição para a aposentadoria, devido ao medo da perda desses laços afetivos, como foi evidenciado neste estudo.

5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

5.1. Local do estudo

A pesquisa foi realizada na Universidade Federal de Viçosa (UFV), localizada na cidade de Viçosa, na Zona da Mata mineira, com população de aproximadamente 72.244 habitantes segundo a contagem demográfica realizada pelo IBGE (2010), sendo 93,21% da população encontrada na área urbana.

As atividades econômicas do município se concentram basicamente na área de serviços, principalmente pela característica de polo educacional adquirida devido à presença da Universidade Federal de Viçosa e de outras instituições de ensino públicas e privadas nos diversos níveis educacionais (CRUZ et al., 2008).

A UFV originou-se da Escola Superior de Agricultura e Veterinária (ESAV), criada pelo Decreto 6.053, de 30 de março de 1922, do então Presidente do Estado de Minas Gerais, Arthur da Silva Bernardes. Em 1927, foram iniciadas as atividades didáticas, com a instalação dos Cursos Fundamental e Médio e, no ano seguinte, do Curso Superior de Agricultura. Em 1932, foi implantado o Curso Superior de Veterinária. Em 1948, o Governo do Estado transformou a então ESAV em Universidade Rural do Estado de Minas Gerais (UREMG), composta da Escola Superior de Agricultura, da Escola Superior de Veterinária, da Escola Superior de Ciências Domésticas, da Escola de Especialização (Pós-Graduação), do Serviço de Experimentação e Pesquisa e do Serviço de Extensão. Graças à sua sólida base e ao seu bem estruturado desenvolvimento, a Universidade adquiriu renome em todo o país, o que motivou a sua federalização, em 15 de julho de 1969, com o nome de Universidade Federal de Viçosa (UFV). Com a federalização e a expansão da UFV, o município de Viçosa sofreu grande impulso e expressivo crescimento demográfico, acompanhado pelo marcante processo de urbanização (CRUZ et al., 2008).

Atualmente, a UFV conta com 61 cursos de graduação e 21 de pós-graduação, distribuídos em seus três *Campi* localizados em Viçosa, Florestal e Rio Paranaíba, além do ensino médio no Colégio de Aplicação Coluni e dos curso técnicos no *Campus* de Florestal (SABIONI; NUNES, 2010). Conta em seu quadro com 1.054 servidores docentes e 2.297 técnico-administrativos⁶, além de 1.849 aposentados, portanto é responsável diretamente por 5.257 empregos diretos.

No âmbito das Instituições Federais de Ensino (IFE), vinculadas ao Ministério da Educação, a estrutura do plano de carreira dos docentes é regida pelo Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE) e os cargos técnico-administrativos, pelo Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos (TAs) em Educação (PCCTAE). O PCCTAE organiza os cargos e salários em cinco níveis de classificação, A, B, C, D e E. Esses níveis foram elaborados conforme o conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições. A posição do servidor na escala de vencimento da carreira se dá em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação (BRASIL, 2005a).

5.2. População e amostra

O recorte da pesquisa foi realizado a partir dos dados fornecidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP) e pela Diretoria de Tecnologia da Informação (DTI). A população foi composta por servidores Docentes e TAs da Universidade Federal de Viçosa dos níveis A, B, C, D e E do *Campus* Viçosa. Foram considerados os servidores com aposentadoria integral prevista para os anos de 2011 e 2012, totalizando 85 sujeitos, sendo 5 docentes, 10 TAs nível A, 28 TAs nível B, 22 TAs nível C, 8 TAs nível D e 12 TAs nível E.

É importante ressaltar que foi considerada a aposentadoria integral por tempo e idade, pois essa modalidade não contempla casos de comprometimento em relação à saúde, forçando a aposentadoria, e assim o momento do desligamento será *a priori* decidido voluntariamente pelo próprio sujeito.

⁶ Os dados foram fornecidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFV em 04/04/2010.

5.3. Método da pesquisa

Este estudo trata-se de uma pesquisa qualitativa, que segundo Silverman (2000) é uma modalidade que localiza o observador no mundo e constitui-se de práticas interpretativas em que os objetos de estudo são analisados em seu ajuste natural. Assim, tentam-se interpretar fenômenos em termos de significações que as pessoas constroem em sua interação. A pesquisa qualitativa, como conjunto de atividades interpretativas, privilegia a prática instrumental que possibilita relação flexível diante do sujeito da pesquisa e do pesquisador. Por isso, como instrumento para a coleta de dados foi utilizada a entrevista semiestruturada.

Os eixos norteadores das perguntas foram estabelecidos a partir da revisão de literatura sobre o tema, particularmente os fatores que podem influenciar o bem-estar na aposentadoria. Foi considerado como variável-chave para este artigo o significado do bem-estar na aposentadoria. Segundo França (2009ac, 2008), as atitudes do sujeito frente à aposentadoria, seus mitos e preconceitos podem contribuir para que a sociedade de maneira geral saiba lidar com o desafio de promover a preparação para a aposentadoria.

Para a análise e apreensão dos significados do bem-estar na aposentadoria atribuídos pelos sujeitos da pesquisa, foi utilizada a análise do discurso da linha francesa proposta por Patrick Chareudeau, por ser considerada, de forma geral, como método das ciências humanas e sociais que objetiva investigar fenômenos simbólicos utilizando técnicas de pesquisas variadas.

6. RESULTADOS E DISCUSSÕES

6.1. Perfil dos entrevistados

O perfil dos entrevistados de acordo com o nível de classificação proposto foi analisado conforme dados apresentados na Tabela 1.

Tabela 1 - Perfil pessoal dos servidores entrevistados por nível de classificação

| Variáveis | Docentes n = 5 | TA Nível A n = 5 | TA Nível B n = 7 | TA Nível C n = 7 | TA Nível D n = 4 | TA Nível E n = 5 |
|--------------------------|-------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Sexo | | | | | | |
| Masculino | 02 | 05 | 05 | 03 | 02 | 03 |
| Feminino | 03 | - | 02 | 04 | 02 | 02 |
| Média Idade | | | | | | |
| Masculino | 59 | 56,8 | 61,4 | 57,7 | 58,7 | 58 |
| Feminino | 55 | - | 54 | 51,75 | 53 | 50,5 |
| Escolaridade | | | | | | |
| Fundamental | - | 05 | 03 | 02 | - | - |
| Incompleto | | | | | | |
| Fundamental | - | - | 01 | 02 | - | - |
| Completo | | | | | | |
| Ensino Médio | - | - | 02 | 01 | 02 | - |
| Superior | - | - | - | - | 02 | - |
| Especialização | - | - | 01 | 02 | - | 02 |
| Mestrado | - | - | - | - | - | 02 |
| Doutorado | 05 | - | - | - | - | 01 |
| Estado civil | | | | | | |
| Solteiro | - | - | 01 | 01 | - | - |
| Casado | 04 | 05 | 04 | 05 | 04 | 04 |
| Divorciado | 01 | - | 01 | 01 | - | 01 |
| Viúvo | - | - | 01 | - | - | - |
| Média Dependentes | | | | | | |
| | 1,8 | 2,8 | 2,75 | 2,5 | 1 | 1,4 |

Continua...

Tabela 1 - Cont.

| Quando pretende se aposentar | | | | | | |
|------------------------------------|----|----|----|----|----|----|
| Quando completar o exigido por lei | 04 | 05 | 07 | 6 | 3 | 04 |
| Não Sabe | | | | | | |
| Percepção sobre opinião da família | | | | | | |
| Positiva | 03 | 03 | 02 | 04 | 02 | 01 |
| Negativa | - | 02 | 04 | - | 02 | 02 |
| Não sabem | 02 | - | 01 | 03 | - | 02 |

Os servidores da UFV são, em sua maioria, do sexo masculino, nos chamados níveis de apoio, que compreendem os TAs dos níveis A e B. Em relação aos docentes e aos TAs dos níveis C, D e E, há ocupação equilibrada entre profissionais de ambos os sexos.

A média de idade dos entrevistados corresponde à idade-base para se aposentar com proventos integrais, respectivamente para os sexos masculino e feminino de 60 e 55 anos de idade e 30 e 35 anos de serviço para os TAs e docentes, conforme Emenda Constitucional 47/2005 (BRASIL, 2005b).

Em relação à escolaridade, é visível a continuidade da correspondência exigida para o ingresso no cargo. À medida que aumenta a exigência de escolaridade, há tendência de continuidade dos estudos além do necessário para a ocupação do cargo.

A maior parte dos entrevistados é casada e principal provedora do lar, independentemente do sexo e dos níveis e cargos ocupados. O número de dependentes diminui proporcionalmente à escala de classificação por níveis. A remuneração docente não está vinculada ao mesmo plano de carreira dos TAs, porém, conforme observado, o salário é maior que dos TAs de nível E. O número de dependentes diminui proporcionalmente à escala de classificação por níveis.

Com relação à previsão para a aposentadoria, todos os entrevistados, considerando-se os TAs de nível A, manifestaram que irão se aposentar assim que completarem o tempo e a idade exigidos por lei, como a maioria dos TAs de níveis B e C (aproximadamente 70%). Em relação aos TAs de nível D, os quatro entrevistados relataram não ter previsão para a aposentadoria. Dos TAs de nível E e docentes, 60%

disseram que irão se aposentar assim que atingir o exigido por lei, e 40% não definiram o período para efetivar a aposentadoria.

Sobre a percepção da opinião da família a respeito da aposentadoria, a maioria dos docentes e dos TAs de níveis A e C a considera positiva. A maioria dos TAs de níveis B e E mencionou que a família avaliou negativamente a aposentadoria ou não soube avaliar a percepção deles a esse respeito. Em relação aos TAs de nível D, metade deles considerou que a família avalia positivamente a aposentadoria e metade avaliou negativamente.

Diante dos resultados em relação à percepção dos entrevistados frente à opinião da família sobre a aposentadoria, percebe-se a importância de incluir os familiares na preparação para a aposentadoria, como recomendam Zanelli et al. (2010), Monteiro (2009), França (2009b, 2008, 2002), Soares et al. (2007) e Rodrigues et al. (2005). No caso dos familiares que consideram a aposentadoria negativa ou nunca conversaram a esse respeito, fica clara a importância da ressignificação desse momento por meio dos programas de preparação para a aposentadoria. Os que consideram positiva essa transição devem participar desses programas para refletir a esse respeito e assim evitar idealizações, percebendo que podem existir dificuldades, mas estas podem ser enfrentadas.

6.2. Fatores de bem-estar na aposentadoria

Os principais fatores de bem-estar na aposentadoria sugeridos por autores (ADAMS; RAU, 2011; FRANÇA, 2011, 2009a, 2009b, 2008, 2002; ZANELLI et al., 2010; FRANÇA; SOARES, 2009; FRANÇA; CARNEIRO, 2009; PETKOSKA; EARL, 2009; HERSHEY et al., 2007; KIM; MOEN, 2002; ZANELLI; SILVA, 1996) foram analisados conforme dados apresentados na Tabela 2.

Tabela 2 - Fatores de bem-estar na aposentadoria por nível de classificação

| Variáveis | Docentes n = 5 | TA Nível A n = 5 | TA Nível B n = 7 | TA Nível C n = 7 | TA Nível D n = 4 | TA Nível E n = 5 |
|--|-------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| Avaliação do Relacionamento familiar | | | | | | |
| Positiva | 04 | 05 | 07 | 05 | 04 | 05 |
| Negativa | 01 | - | - | 02 | - | - |
| Cursos realizados últimos 2 anos | | | | | | |
| Sim | 01 | 03 | 05 | 04 | 01 | 05 |
| Não | 04 | 02 | 02 | 03 | 03 | - |
| Investimento financeiro para o futuro | | | | | | |
| Sim | - | 02 | 05 | 03 | 02 | 02 |
| Não | 05 | 03 | 02 | 04 | 02 | 03 |
| Trabalho após aposentadoria | | | | | | |
| Sim - Remunerado | - | - | 02 | 03 | 01 | 04 |
| Sim – Não Remunerado | 04 | - | 01 | - | 02 | - |
| Não | 01 | 05 | 04 | 04 | - | 01 |
| Atividades de Lazer | | | | | | |
| Sim | 02 | 05 | 03 | 06 | 04 | 04 |
| Não | 03 | - | 04 | 01 | - | 01 |
| Trabalho Voluntário | | | | | | |
| Sim | 01 | 01 | 01 | 01 | 01 | - |
| Não | 04 | 04 | 06 | 06 | 03 | 05 |
| Responsabilidade Organizacional | | | | | | |
| Sim | 01 | 02 | 04 | 04 | 02 | 03 |
| Não | 04 | 03 | 03 | 03 | 02 | 02 |
| Avaliação da saúde física e mental | | | | | | |
| Positiva | 04 | 05 | 02 | 05 | 01 | 03 |
| Negativa | 01 | - | 05 | 02 | 03 | 02 |

Com relação à avaliação da qualidade do relacionamento familiar, a grande maioria dos entrevistados relatou ser positiva, considerando-o bom ou ótimo. Esse fator é relevante para o bem-estar, pois, como apontam França (2009b, 2008, 2002) e Zanelli et al. (2010), a família é um dos principais suportes no momento de transição para a aposentadoria.

Em relação à continuidade da educação, a maioria dos TAs entrevistados participou de cursos relativos à educação formal ou cursos de capacitação e treinamento nos últimos dois anos. Esse dado pode ser considerado fator positivo para o bem-estar na aposentadoria, pois, como apontam Fouarge e Schils (2009), a continuidade na educação melhora as oportunidades no mercado de trabalho para os trabalhadores mais velhos e aumenta a sua participação social. Outro ponto positivo é apontado por França (2011), em relação à educação, como promotora de qualidade de vida e manutenção da saúde. Segundo essa autora, pesquisas comprovam que a educação é um preditor de retardo do início da doença de Alzheimer (CAAMANO-ISORNA et al., 2006; ROE et al., 2008 *apud* FRANÇA, 2011).

Dos docentes entrevistados, apenas um havia realizado cursos nos últimos dois anos. Contudo, como todos os docentes estão envolvidos em atividades de ensino, pesquisa e extensão, pode-se inferir que o contato direto com atividades educativas pode ser considerado positivo para o bem-estar na aposentadoria.

Sobre os investimentos financeiros para o futuro, a grande maioria dos entrevistados de todos os níveis alega que não se preocupa com essa questão, contando apenas com o benefício da aposentadoria oferecido pelo Governo. Esse resultado corrobora os estudos de França (2009b, 2008), que ressaltou que grande parte dos brasileiros, na aposentadoria, conta apenas com os proventos oferecidos pelo Governo.

A maior parte dos entrevistados não tem a intenção de permanecer no mercado de trabalho após a aposentadoria, à exceção dos TAs de nível E. A maioria também não realizava nenhum tipo de trabalho voluntário. Esse fator, se não for bem administrado pelo indivíduo, pode dificultar a adaptação à aposentadoria devido à importância assumida pelo trabalho na vida da sociedade ocidental de maneira geral (ADAMS; RAU, 2011; FRANÇA, 2011, 2009ab, 2008, 2002; ZANELLI et al., 2010; FRANÇA; SOARES, 2009; FRANÇA; CARNEIRO, 2009).

A maioria dos servidores declarou que exerce alguma atividade de lazer, com exceção dos servidores docentes. Esse é um ponto positivo, considerando-se a alocação do tempo em atividades diferentes do trabalho, como mostrado por França (2009c, 2008, 2002).

Sobre a percepção da responsabilidade organizacional em relação à aposentadoria, aproximadamente metade dos servidores TAs e a maioria dos docentes consideraram que a UFV não tem responsabilidade em relação ao momento

de transição, ficando a cargo de cada indivíduo a preparação. Esse entendimento não condiz com as atuais políticas vigentes, tanto em âmbito mundial quanto nacional. O Brasil diante do aumento na expectativa de vida populacional e, conseqüentemente, da aposentadoria, tem estimulado o investimento das organizações no apoio aos trabalhadores mais velhos, considerando-se as perspectivas de “envelhecimento ativo” (FRANÇA, 2009bc).

A avaliação da saúde física e mental foi para a maioria dos entrevistados positiva, com exceção dos servidores TAs de níveis B e D, que a avaliaram negativamente. Também não foi observada preocupação com a prevenção de doenças e manutenção da saúde no futuro. Essa situação é preocupante, uma vez que a manutenção do bem-estar e da qualidade de vida passa necessariamente pela promoção da saúde. Por isso, a promoção da saúde é fundamental não apenas no momento da transição para a aposentadoria, mas em todas as etapas da vida (FRANÇA, 2011; VERAS, 2009; FRAIMAN, 2009; CALDAS, 2009; CAMARANO, 2006; ZIMERMAN, 2000).

6.3. Percepção dos entrevistados sobre os fatores importantes para o bem-estar na aposentadoria

O bem-estar é um fator que requer avaliação individual, sendo considerado válido somente se observado e relatado pelo próprio indivíduo. Mesmo que se utilizem fatores estatisticamente construídos, estes devem ser baseados na informação disponível no discurso do sujeito (DIENER et al., 2003; DIENER; LUCAS, 2000).

Neste estudo, os dados sobre a percepção do bem-estar na aposentadoria emergiram das respostas dos entrevistados às propostas de descrição do significado de bem-estar na aposentadoria. Esses dados podem ser visualizados no Quadro 1. Posteriormente, os dados foram agrupados segundo as quatro dimensões propostas por França e Carneiro (2009) a partir da validação da escala de fatores-chave no planejamento da aposentadoria (KFRP – *Key Factors in Retirement Planning*), desenvolvida por França (2004 *apud* FRANÇA, 2008, 2009b). Esse agrupamento facilitou a análise do tema e propiciou a comparação com os estudos semelhantes já realizados no Brasil.

Quadro 1 - Análise comparativa do significado da aposentadoria dos servidores da UFV, de acordo com os níveis de classificação de cargos

| Níveis de classificação | Análise Descritiva das Percepções sobre bem-estar na aposentadoria |
|-------------------------|--|
| TA's Nível A | A percepção a respeito do bem-estar na aposentadoria é descrita predominantemente de maneira objetiva apontando como fatores mais importantes nesta etapa manter-se ativo, ter uma boa condição financeira e ter saúde. Em uma dimensão mais subjetiva foi citada a tranquilidade de ter cumprido uma missão. |
| TA's Nível B | A percepção a respeito do bem-estar na aposentadoria é descrita de maneira objetiva apontando predominantemente como fatores mais importantes nesta etapa a saúde e a família. Com uma prevalência menor também foi citado a continuidade do relacionamento com os amigos |
| TA's Nível C | A percepção a respeito do bem-estar na aposentadoria é descrita de maneira objetiva apontando os fatores mais importantes nesta etapa predominantemente a saúde, manter-se ativo e ter uma boa condição financeira. |
| TA's Nível D | A percepção a respeito do bem-estar na aposentadoria é descrita de maneira objetiva apontando como fatores mais importantes nesta etapa predominantemente a saúde e boa condição financeira. Fatores como manter-se ativo, ter mais tempo para o lazer e a família foram citados com menor frequência. |
| TA's Nível E | A percepção a respeito do bem-estar na aposentadoria é descrita de maneira objetiva apontando como fatores mais importantes nesta etapa a saúde e a não existência de problemas financeiros, também foram mencionados a manutenção da amizade, dos contatos sociais, o bom relacionamento com a família e o lazer. |
| Docentes | A percepção a respeito do bem-estar na aposentadoria é descrita de maneira objetiva apontando como fatores mais importantes nesta etapa a saúde, os aspectos financeiros e tranquilidade, consequência destes dois fatores. |

A análise descritiva dos entrevistados para os TAs dos níveis A, C e D e para os docentes sugere que os fatores considerados mais importantes foram saúde e tranquilidade financeira, que estão associados à dimensão *fatores de risco e sobrevivência*, apontada por França e Carneiro (2009), como pode ser observado nas falas seguintes:

[...] tá relacionado com você ter mesmo uma certa tranquilidade do ponto de vista econômico... é preciso ter um salário, ter também

um plano de saúde... o bem-estar tem que ser físico também emocional (**P2** – docente, feminino, 55 anos, divorciada, doutorado).

É estar tranquilo, eu acho que é saúde, tendo saúde e uma situação financeira pra adquirir o que a gente quer [...] (**A2** – servente de limpeza, masculino, 55 anos, casado, 1º grau incompleto).

Um salário digno, boa saúde né? Continuar com as amizades, pra mim é o bastante [...] (**C1** – porteiro, feminino, 53 anos, casada, 2º grau completo).

Pra mim é ser bem remunerado eu acho que isso é o principal e ter o reconhecimento da UFV, mas eu acho que o principal pro aposentado é a remuneração (**D4** – assistente em administração, masculino, 57 anos, casado, segundo grau completo).

Em relação aos TAs de nível B, os fatores considerados mais importantes foram a saúde, a família e o relacionamento com os amigos, como pode ser observado nas falas seguintes:

[...] primeiro lugar a saúde... Ficar bem com a família em casa se tiver alguma coisa pra fazer também fica satisfeito (**B1** – armazenista, masculino, 59 anos, casado, 1º grau incompleto).

Saúde, ter boas amizades ter ânimo para fazer alguma coisa ter ânimo saúde amizade eu acho que é isso (**B7** – pedreiro, masculino, 65 anos, viúvo, segundo grau completo, pedreiro).

Os TAs de nível E citaram os fatores apontados anteriormente e as atividades de lazer. Esses fatores estão ligados às dimensões *fatores de risco e sobrevivência, relações familiares e bem-estar pessoal e social* (FRANÇA; CARNEIRO, 2009). Esses dados sugerem que os TAs de níveis B e E têm visão mais ampla a respeito do bem-estar na aposentadoria, apontando a importância dos relacionamentos com os amigos e a família e o lazer. Nos outros níveis, esses fatores apareceram de forma isolada, ou seja:

Não perder uma coisa que você vai perder que é essa amizade e os contatos que você vai perder ter saúde para gozar dela e recursos para fazer alguma outra coisa [...] (**E1** – analista de tecnologia da informação, masculino, 59 anos, divorciado, mestrado).

Um vencimento, saúde, um fluxo de amizades, um grupo e amizades grande, bom relacionamento com a família, perspectivas assim de saber que está aposentando mais que vai ter uma vida tranquila (**E3** – pedagoga, feminino, 51 anos, casada, mestrado).

A análise descritiva sugere que os fatores considerados mais importantes para o bem-estar na aposentadoria pelos entrevistados de maneira geral são: saúde e

tranquilidade financeira, associados à dimensão *fatores de risco e sobrevivência* apontada por França e Carneiro (2009). Nas percepções apontadas pelos entrevistados em relação à própria saúde, a importância desse fator foi confirmada por sua avaliação positiva. A respeito da preparação financeira para a aposentadoria, foi observada contradição: apesar de grande parte dos entrevistados ter citado esse fator como mais importante, e a grande maioria não fez nenhum investimento com vistas à aposentadoria.

Esse fato reforça a importância de o planejamento financeiro estar contemplado nos PPAs. Para França (2009b), o investimento no futuro deve ser um processo educativo liderado pelas organizações de trabalho em parceria com outros seguimentos da sociedade, como as universidades. Para Zanelli et al. (2010), a educação financeira não visa somente à aprendizagem da economia, como poupar, cortar gastos e acumular dinheiro, mas acima de tudo à melhoria da qualidade de vida e do bem-estar dos indivíduos, garantindo-lhes a segurança necessária para aproveitar as oportunidades da vida e preparação para alguma eventualidade.

7. CONCLUSÃO

Considerando as análises realizadas, pode-se concluir que, no nível macro, os fatores percebidos como essenciais para a garantia do bem-estar na aposentadoria para os servidores da UFV estão ligados à dimensão *fatores de risco e sobrevivência*. Porém, é evidente a falta de preparo dos servidores, inclusive em relação a esses fatores.

Essa falta de preparo é confirmada pelo fato de a grande maioria não possuir nenhuma economia nem investimento financeiro como garantia para a aposentadoria. Em relação à saúde, apesar de a grande maioria avaliá-la positivamente, com exceção dos TAs de níveis B e D, não foi constatada a preocupação com prevenção ou preparo visando ao bem-estar e à melhor qualidade de vida no futuro.

Em relação à educação como fator de bem-estar na aposentadoria, percebe-se que esse é um fator positivo em relação aos servidores da UFV, pois a maioria declarou ter participado ou estar envolvido em algum tipo de atividade de aprendizagem nos últimos dois anos. Porém, esse fator deve continuar como preocupação central no PPA, devido aos benefícios que pode trazer no momento de transição e à conscientização daqueles que ainda não se envolveram nessas atividades.

A possibilidade de continuação do trabalho remunerado ou voluntário após a aposentadoria deve ser estimulada no PPA para essa população. Apesar de parte dos entrevistados não pretender se engajar nesse tipo de atividade, a literatura sobre o tema mostra a importância desse fator para o bem-estar, pois essas atividades propiciam melhor adaptação à aposentadoria e a possibilidade de acréscimo nos rendimentos.

A maioria dos entrevistados, com exceção dos docentes, relatou participar de atividades culturais e de lazer. A abordagem do PPA deve focar, portanto, na continuidade de tais atividades, na conscientização sobre os benefícios que elas

podem trazer para o bem-estar e, principalmente, sobre as novas possibilidades que podem surgir nesse campo a partir da aposentadoria.

Os relacionamentos sociais foram pouco citados nas entrevistas, porém se configuram como fator importante para a adaptação e o bem-estar na aposentadoria. Nesse sentido, o PPA deve incentivar a reflexão a respeito das possibilidades que surgirão com a aposentadoria e a manutenção dos relacionamentos que surgiram a partir do trabalho.

Com relação à família, a maioria dos entrevistados avaliou positivamente suas relações. A família é importante preditor de bem-estar na aposentadoria, devido ao papel que ela tem na vida dos indivíduos. Assim, a inserção da família no PPA é imprescindível, considerando que todos os seus integrantes serão afetados pelo processo de aposentadoria de um ou mais de seus membros. O PPA pode ajudar no enfrentamento das eventuais dificuldades no momento da transição, e a família também poderá usufruir os benefícios gerados a partir do Programa.

Em relação à responsabilidade da UFV como promotora do bem-estar para seus servidores, a maioria dos entrevistados não tem consciência dessa responsabilidade e assume toda a responsabilidade com a aposentadoria. Vale ressaltar, conforme França (2009ab), a responsabilidade das organizações, de acordo com as políticas de “envelhecimento ativo” e a Lei 8.842, que diz respeito ao oferecimento de projetos visando ao apoio aos trabalhadores mais velhos no momento da saída da organização.

A partir do cenário descrito, são fundamentais pesquisas sobre o que representa e quais são os aspectos relevantes para o bem-estar e qualidade de vida para as pessoas que irão se aposentar, bem como a forma como esses indivíduos vêm-se preparando para o momento de transição. A generalização desses estudos poderá ajudar na implantação e otimização de PPAs condizentes com a realidade de cada população, sendo possível alcançar maior adesão aos Programas e, conseqüentemente, a melhoria do bem-estar e da qualidade de vida tanto individual quanto familiar.

8. REFERÊNCIAS

ADAMS, G. A.; RAU, B. L. Putting off tomorrow to do what you want today: planning for retirement. **American Psychologist**, v. 66, n. 3, p. 180-192, 2011.

ALBUQUERQUE, A. S.; TRÓCCOLI, B. T. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 20, n. 2, p. 153-164, maio-ago. 2004.

ARMSTRONG-STASSEN, M. Organizational practices and the postretirement employment experience of older workers. **Human Resource Management Journal**, v. 18, n. 1, p. 36-53, 2008.

BRASIL. **Lei Nº 11.091**, de 12 de janeiro de 2005. Estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília: Ministério da Educação, 2005a.

_____. Constituição (1988). **Emenda Constitucional nº 47**, de 5 de julho de 2005. Altera os arts. 37, 40, 195 e 201 da Constituição Federal, para dispor sobre a previdência social, e dá outras providências. Brasília: Senado Federal, 2005b.

CALDAS, C. P. Preparação para uma aposentadoria ativa. In: JÚNIOR, J. C. B. **Empreendedorismo, Trabalho e Qualidade de Vida na Terceira Idade**. São Paulo: Edicon, 2009.

CAMARANO, A. A. **Texto para discussão nº 1179 – Mecanismos de proteção social para a população idosa brasileira**. Rio de Janeiro: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão/IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2006.

CHARAUDEAU, P. **Linguagem e discurso: modos de organização**. São Paulo: Contexto, 2008.

CRUZ, T. A.; ALVARENGA, S. C. A.; CARMO, M. I.; SILVA, A. R. (Coords.). **Retrato Social de Viçosa 2007**. Viçosa, MG: CENSUS, 2008.

DIENER, E.; LUCAS, R. E. Explaining differences in societal levels of happiness: relative standards, need fulfillment, culture, and evaluation theory. **Journal of Happiness Studies** v. 1, p. 41-78, 2000.

DIENER, E.; SUH, E. M.; LUCAS, R. E.; SMITH, H. L. Subjective well-being: three decades of progress. **Psychological Bulletin**, v. 125, n. 2, p. 276-302, 1999.

DIENER, E.; SCOLLON, C. N.; LUCAS, R. E. The evolving concept of subjective well-being: the multifaceted nature of happiness. **Advances in Cell Aging and Gerontology**, v. 15, p. 187-219, 2003.

DULCEY-RUIZ, E.; GUTIÉRREZ, A. L. **Preparación para la jubilación**. Colombia: Ed. Bogotá, Julio, 2007.

EKERDT, D. J. Frontiers of research on work and retirement. **Journal of Gerontology: Social Sciences**, v. 65B, n. 1, p. 69-80, 2010.

EKERDT, D. J.; HACKNEY, J. Workers' ignorance of retirement benefits. **The Gerontologist**, v. 42, p. 543-551, 2002.

Fleck, M. A. O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 5, n. 1, p. 33-38, 2000.

FRAIMAN, A. P. Reflexão sobre assédio moral institucional e seus riscos na aposentadoria. In: JÚNIOR, J. C. B. **Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade**. São Paulo: Edicon, 2009.

FORTUNY, M. O desafio do envelhecimento da população e o papel-chave da promoção do emprego produtivo e do trabalho decente para todas as idades – Tendência Demográfica. In: JÚNIOR, J. C. B. **Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade**. São Paulo: Edicon, 2009.

FOUARGE, D.; SCHILS, T. The effect of early retirement incentives on the training participation of older workers. **LABOUR**, v. 23, p. 85-109, 2009. Special Issue.

FRANÇA, L. H. de P. Bem-estar e qualidade de vida na aposentadoria. In: NASCIMENTO, M. C. (Org.). **Bem-estar e qualidade de vida no trabalho**. [S.l.]: ANPEPP – Cultura Organizacional e Saúde, 2011. No prelo.

_____. Aposentadoria ativa: o papel das organizações. In: JÚNIOR, J. C. B. **Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade**. São Paulo: Edicon, 2009a.

_____. Influências sociais nas atitudes dos “Top” executivos em face da aposentadoria: um estudo transcultural. **RAC**, Curitiba, v. 13, n. 1, art. 2, p. 17-35, jan./mar. 2009c.

_____. A longevidade e suas consequências para o mundo do trabalho. In: **Sinais sociais** – Serviço Social do Comércio, Rio de Janeiro, Departamento Nacional, v. 4, n. 10, maio.-ago. 2009b.

_____. **O desafio da aposentadoria:** os exemplos dos executivos do Brasil e da nova Zelândia. Rio de Janeiro: Rocco, 2008.

_____. **Repensando a aposentadoria com qualidade** – Um manual para facilitadores em programas de educação para a aposentadoria. Livro eletrônico publicado pela Universidade Aberta da Terceira Idade (UnATI/UERJ), Rio de Janeiro, 2002. Disponível em: <<http://www.crde-unati.uerj.br/publicacoes/pubEletronica.asp>>. Acesso em: 26 fev. 2011.

FRANÇA, L. H. de P.; CARNEIRO, V. L. Programas de preparação para aposentadoria: um estudo com trabalhadores mais velhos em Resende (RJ). **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 12, n. 3, p. 429-447, 2009.

FRANÇA, L. H. de F. P.; SOARES, D. H. P. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. **Revista Psicologia Ciência e Profissão**, Brasília, v. 29, n. 4, dez. 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932009000400007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 20 dez. 2010.

FRANÇA, L. H. de F. P.; STEPANSKY, D. V. Educação permanente para trabalhadores idosos – o retorno à rede social. **Boletim Técnico do SENAC**, v. 31, n. 2, p. 47-55, 2005.

GIACOMONI, C. H. Subjective well-being: the search for quality of life. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 12, n. 1, jun. 2004. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2004000000005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 5 maio 2011.

HERSHEY D. A.; HENKENS, K.; VAN DALEN, H. P. Mapping the minds of retirement planners: a cross-cultural perspective. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, v. 38, p. 361-382, 2007.

IBGE. **Primeiros dados do Censo 2010**. Disponível em: <http://www.censo2010.ibge.gov.br/primeiros_dados_divulgados/index.php?uf=31>. Acesso em: 16 jun. 2011.

KIM, J. E.; MOEN, A. D. Retirement transitions, gender, and psychological well-being: a life-course, ecological model. **Journal of Gerontology**, v. 57B, n. 3, p. 212-222, 2002.

LIMA, M. A. A gestão da experiência do envelhecer em um programa para a terceira idade: Unati/UERJ. In: VERAS, R. P. (Org.). **Velhice numa perspectiva de futuro saudável**. Rio de Janeiro: UERJ/UnATI, 2001.

MUNIZ, J. A. PPA: Programa de preparação para o amanhã. **Estudos de Psicologia**, v. 2, n. 1, p. 198-204, 1996.

NERI, A. A. O envelhecimento no universo do trabalho – desafios e oportunidades depois dos 50 anos. In: JÚNIOR, J. C. B. **Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade**. São Paulo: Edicon, 2009.

OLIVEIRA, J. C. O Dia seguinte da aposentadoria: sonhos e realidade. In: JÚNIOR, J. C. B. **Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade**. São Paulo: Edicon, 2009.

PETROSKA, J.; EARL, J. K. Understanding the influence of demographic and psychological variables on retirement planning. **Psychology and Aging**, v. 24, n. 1, p. 245-251, 2009.

PHUA, V. C.; MCNALLY, J. W. Men planning for retirement changing meanings of preretirement planning. **Journal of Applied Gerontology**, v. 27, n. 5, p. 588-608, nov. 2008.

RAU, B. L.; ADAMS, G. A. Attracting retirees to apply: desired organizational characteristics of bridge employment. **Journal of Organizational Behavior**, v. 26, p. 649-660, 2005.

RIBEIRO, E. E. Qualidade de vida no trabalho. In: JÚNIOR, J. C. B. **Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade**. São Paulo: Edicon, 2009.

RODRIGUES, M. C. O lazer do idoso: barreiras a superar. **Revista Brasileira de Ciência e Movimento**, Brasília v. 10 n. 4, p. 105-108, out. 2002. Disponível em <<http://portalrevistas.ucb.br/index.php/RBCM/article/viewFile/479/504>>. Acesso em: 20 abr. 2011.

SABIONI, G. S.; NUNES, V. K. A. (Org.). **UFV em números 2009**. Viçosa: Editoração DTI/UFV, 2010. Disponível em: <<http://www.ufv.br/proplan/ufvnumeros/numeros2009.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2011.

SHULTZ, K. S. Bridge employment: work after retirement. In: ADAMS, G. A.; BEEHR, T.; BEEHR, A. (Eds.). **Retirement: reasons, processes, and results**. New York: Springer, 2003.

SILVERMAN, D. **Doing qualitative research** – A practical handbook. London – housand Oaks – New Delhi: Sage Publications, 2000.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas do bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008.

VERAS, R. A inclusão social do idoso: promovendo saúde, desenvolvendo cidadania e gerando renda. In: JÚNIOR, J. C. B. **Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade**. São Paulo: Edicon, 2009.

ZIMERMAN, G. I. **Velhice, aspectos biopsicossociais**. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.

WANG, M.; SHULTZ K. S. Employee retirement: a review and recommendations for future investigation. **Journal of Management**, v. 36, n. 1, p. 172-206, jan. 2010. Disponível em: <<http://jom.sagepub.com/content/36/1/172>>. Acesso em: 2 out. 2010.

WANG, M. et al. Antecedents of bridge employment: a longitudinal investigation. **Journal of Applied Psychology**, v. 93, n. 4, p. 818-830, 2008.

ZANELLI, J. C. Pesquisa qualitativa em estudos da gestão de pessoas. **Estudos de Psicologia**, v. 7, p. 79-88, 2002. Número especial.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N. **Programa de preparação para aposentadoria**. Florianópolis: Insular, 1996.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. H. P. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho**: construção de projetos para o pós-carreira. Porto Alegre: Artmed, 2010.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao término desse processo de pesquisa, o qual deu origem esta dissertação, torna-se relevante tecer algumas considerações acerca do tema estudado.

As reflexões derivaram da análise dos resultados da pesquisa. São, portanto, parte de uma síntese analítica e não conclusões definitivas ou generalizadas, embora possam ser ampliadas se forem considerados os resultados obtidos a partir de outros estudos que tratam da mesma temática.

O envelhecer e o aposentar são consequências da vida e, portanto, precisam ser compreendidos como processos de mudança inerentes ao desenvolvimento do indivíduo. A aposentadoria compreendida como pertencente à realidade da vida profissional e laboral e consequência do desenvolvimento natural implica enfrentamento dessa realidade.

Ao observar o discurso dos sujeitos pesquisados e suas perspectivas diante da aposentadoria, conclui-se que fatores como a importância do trabalho, a perspectiva de perdas e ganhos e as questões relativas ao bem-estar diante da maior expectativa de vida definem a forma como esses indivíduos viverão a aposentadoria e o envelhecimento. Nesse sentido, o homem, em qualquer etapa da vida, deve ser compreendido na totalidade da conjuntura e estrutura social em que está inserido.

A saída do mundo do trabalho na aposentadoria tem diversas implicações para os sujeitos e sugere para uma responsabilidade social do governo e das organizações de trabalho, no sentido de propiciar preparação para que esse desligamento não se torne experiência negativa para os indivíduos.

Nesta pesquisa, a análise comparativa das entrevistas mostrou que, apesar da heterogeneidade encontrada nos sentidos que cada indivíduo dá ao trabalho, é possível tecer aproximações em seus discursos que definem, de maneira geral, a relação desses sujeitos com o trabalho. A centralidade deste foi observada como

característica geral dos entrevistados, independentemente dos níveis ocupados, corroborando as argumentações de que o trabalho sofreu metamorfoses, porém, apesar disso, continua ocupando lugar central na vida dos indivíduos na contemporaneidade.

Em relação ao vínculo organizacional este se mostrou de grande importância para os entrevistados. A UFV assume perspectivas que evidenciam esse vínculo, sendo ora colocada pelos entrevistados no lugar de provedora responsável pelo sustento e provedora emocional, ora como um local de trabalho e exercício profissional propriamente dito, mas está sempre imbuída de significação importante e é propiciadora de sentimentos de pertencimento e orgulho.

A análise das entrevistas sugere que há diferenças na significação da aposentadoria entre os sujeitos, de acordo com os níveis de classificação de cargos na UFV. Essa diferença pode ser entendida se considerada a posição hierárquica dos sujeitos, suas condições intelectuais, as características do próprio trabalho que eles realizam e as experiências individuais. Porém, não foi observada correlação direta entre aumento do poder aquisitivo e significados positivos em relação à aposentadoria, pois foram encontradas conotações tanto positivas quanto negativas nos diversos níveis estudados.

Por meio das entrevistas, foi possível perceber que a maioria dos participantes reconheceram na aposentadoria oportunidade de obter ganhos, como liberdade das responsabilidades do trabalho, mais tempo para o lazer e relacionamentos e, ainda de forma menos recorrente, a possibilidade de nova carreira. Entretanto ainda são evidentes nas falas o medo e a insegurança frente à transição, talvez devido à significação negativa da aposentadoria relacionada à inatividade e ao envelhecimento ligados às representações estereotipadas do contexto social.

Observou-se também que as perdas foram mais marcadas nas falas que os ganhos, como se estes fossem possibilidade e aquelas, certeza. Isso pode ser uma justificativa para o medo e a insegurança presentes em todos os níveis analisados. Diante da realidade do afastamento do trabalho, sentimentos misturam-se, e muitas vezes o medo da apatia, da solidão, da doença, da inatividade, entre outros, fazem que essa ruptura com o trabalho formal se torne sofrida mesmo que a ideia da aposentadoria seja satisfatória.

Outro ponto importante marcado nas falas diz respeito à percepção que a família tem da aposentadoria. Considerando que a família representa a maior rede de

suporte nesse momento de transição, merece atenção o fato de os entrevistados terem relatado a percepção negativa que a família tem da aposentadoria, a ausência de conversa a esse respeito com os familiares e também a visão idealizada da família sobre aposentadoria. A família está sujeita aos fatores de risco tanto quanto o indivíduo, devido à influência recíproca exercida entre eles; se o indivíduo apresenta dificuldades no momento da transição, é provável que a família também apresente.

A partir da análise sobre a preparação e os preditores de bem-estar na aposentadoria, foram sugeridas algumas possibilidades de direcionamento na construção de um PPA focado na população pesquisada e subsídios para profissionais que queiram trabalhar com populações com características semelhantes.

Em relação ao bem-estar na aposentadoria, no nível macro, os fatores percebidos como essenciais para a sua garantia estão ligados aos fatores de risco e sobrevivência, como a saúde e a tranquilidade financeira. Porém, é evidente a falta de preparo dos servidores em relação a esses fatores.

Essa falta de preparo é confirmada pelo fato de a grande maioria dos servidores não possuir nenhuma economia nem investimento financeiro para garantir a aposentadoria. Em relação à saúde, apesar de a grande maioria avaliá-la positivamente, não foi constatada preocupação com a prevenção de doenças ou preparação visando ao bem-estar e à qualidade de vida no futuro.

O fator educação foi considerado positivo pelos servidores da UFV, pois a maioria declarou ter participado ou estar envolvido em algum tipo de atividade de aprendizagem nos últimos dois anos. No entanto, esse fator deve continuar como preocupação central em relação ao PPA, devido aos benefícios que pode trazer no momento de transição. É preciso conscientizar aqueles que ainda não se envolveram nesse processo sobre os benefícios desse treinamento.

A continuação do trabalho remunerado ou voluntário após a aposentadoria deve ser estimulada no PPA para essa população. Apesar de parte dos entrevistados não pretender se engajar nesse tipo de atividade, a literatura sobre o tema aponta a importância desse fator para o bem-estar, pois ajuda na adaptação à aposentadoria e possibilita acréscimo nos rendimentos.

A maioria dos participantes, à exceção dos docentes, relatou participar de atividades culturais e de lazer. A abordagem do PPA deve focar, portanto, na continuidade de tais atividades, na conscientização dos benefícios que estas podem

trazer para o bem-estar e, principalmente, nas novas possibilidades nesse campo a partir da aposentadoria.

Os relacionamentos sociais foram pouco citados nas entrevistas, porém se configuram como fator importante para a adaptação e o bem-estar na aposentadoria. Nesse sentido, o PPA deve incentivar a reflexão a respeito das possibilidades que surgirão com a aposentadoria e a manutenção dos relacionamentos que surgiram a partir do trabalho.

Com relação à família, a maioria dos entrevistados avaliou positivamente suas relações. Esse é um importante preditor de bem-estar na aposentadoria, devido ao papel ocupado pela família na vida dos indivíduos.

Em relação à responsabilidade da UFV como promotora do bem-estar para seus servidores, a maioria dos entrevistados não tem consciência dessa responsabilidade da instituição e assumem a preocupação com a aposentadoria.

Os apontamentos apresentados sugerem fortes indícios de que o desligamento do trabalho na aposentadoria nos diversos níveis ocupados pelos servidores da UFV é tarefa difícil. Tal tarefa envolve, principalmente, dificuldades emocionais frente à forte significação subjetiva positiva apresentada pelos entrevistados e ao vínculo emocional, demonstrando satisfação e envolvimento com o trabalho e a organização. É evidente também a falta de preparo dos entrevistados, considerando-se que eles estão a pouco tempo de conseguir o direito à aposentadoria.

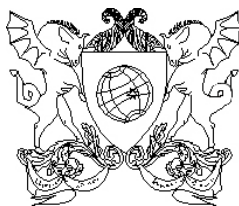
Nesse cenário, é necessário refletir a respeito da importância de um PPA efetivo e que acompanhe o servidor durante sua carreira na organização, para abrir perspectivas além do trabalho e, conseqüentemente, preparar o indivíduo para o desligamento. Também é necessário que a família tenha acesso ao PPA, para que se beneficie dos eventuais ganhos propiciados pelo programa, pois o que afeta o indivíduo reflete-se na família.

Estudos como este podem ajudar no planejamento de PPAs focados nos fatores condizentes com a realidade de cada população. Assim, é possível alcançar maior adesão aos programas e, conseqüentemente, melhoria do bem-estar e da qualidade de vida tanto individual quanto familiar.

Para futuros estudos na área, recomendam-se pesquisas longitudinais que avaliem o indivíduo antes, durante e após a transição para a aposentadoria. É importante também investigar o motivo que leva as pessoas a não aderirem aos

PPAs, considerando o benefício que eles podem trazer ao bem-estar individual e familiar na aposentadoria.

APÊNDICES



UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA DOMÉSTICA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA DOMÉSTICA

ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

PARTE I – DADOS GERAIS

1. Sexo:
2. Idade:
3. Escolaridade:
4. Local de origem:
5. Estado civil:
6. Há quanto tempo está na instituição?
7. Renda mensal:
8. Número de dependentes da unidade familiar:
9. Provedor do lar:
10. Residência própria:
11. Com que idade começou a trabalhar?
12. Quantos anos possui de atividade laboral em emprego formal?
13. Quais cargos já ocupou e qual ocupa hoje?
14. Possui ou já possuiu algum cargo de chefia?
15. Com quantos anos pretende se aposentar?

PARTE II – ENTREVISTA

1. Qual o significado do trabalho que realiza?
2. O que a instituição representa na sua vida?
3. Como a sua família avalia o seu trabalho?
4. O que você gosta de fazer quando tem tempo livre? Atividades de lazer? Voluntariado?
5. O que significa a aposentadoria ou estar aposentado para você?
6. Você faz algum tipo de investimento financeiro, visando maior conforto para o futuro?
7. Qual a opinião da sua família em relação à sua aposentadoria?
8. Como você avaliaria seu relacionamento familiar/marital? (nível de satisfação.)
9. Quais os planos para o período pós-aposentadoria?
10. Como você acha que a instituição poderia lhe ajudar na transição para a aposentadoria?
11. Você pretende se manter ativo no mercado de trabalho? Por quê? Como?
12. Você realizou algum curso recentemente? Qual?
13. Como você avalia a sua saúde física e mental?
14. O que significa ter bem-estar na aposentadoria?

CARACTERIZAÇÃO INDIVIDUAL DOS ENTREVISTADOS

Quadro A1 - Caracterização individual dos docentes

| Entrevistados | Caracterização |
|---------------|--|
| P1 | Sexo feminino, 54 anos, casada, 2 dependentes, doutorado, professor 3º grau, não é o provedor do lar, trabalha há 20 anos na UFV, iniciou a atividade laboral aos 13 anos, não possui nem possuiu cargo de chefia. |
| P2 | Sexo feminino, 55 anos, divorciada, 2 dependentes, doutorado, professor 3º grau, provedor do lar, trabalha há 28 anos na UFV, iniciou a atividade laboral aos 26 anos, não possui nem possuiu cargo de chefia. |
| P3 | Sexo masculino, 59 anos, casado, 2 dependentes, doutorado, professor 3º grau, provedor do lar, trabalha há 18 anos na UFV, iniciou a atividade laboral aos 9 anos, não possui cargo de chefia atualmente mas já possuiu. |
| P4 | Sexo masculino, 59 anos, casado, 2 dependentes, doutorado, professor 3º grau, provedor do lar, trabalha há 18 anos na UFV, iniciou a atividade laboral aos 25 anos, possui cargo de chefia atualmente. |
| P5 | Sexo masculino, 59 anos, casado, 1 dependente, doutorado, professor 3º grau, provedor do lar, trabalha há 20 anos na UFV, iniciou a atividade laboral aos 16 anos, não possui cargo de chefia atualmente mas já possuiu. |

Quadro A2 - Caracterização individual TA's nível A

| Entrevistados | Caracterização |
|---------------|--|
| A1 | Sexo masculino, 55 anos, casado, 3 dependentes, 1º grau incompleto, servente de limpeza, provedor do lar, trabalha há 34 anos na UFV, iniciou a atividade laboral aos 18 anos, não possui nem possuiu cargo de chefia. |
| A2 | Sexo masculino, 55 anos, casado, 4 dependentes, 1º grau incompleto, servente de limpeza, provedor do lar, trabalha há 35 anos na UFV, iniciou a atividade laboral aos 13 anos, não possui nem possuiu cargo de chefia. |
| A3 | Sexo masculino, 57 anos, casado, 5 dependentes, 1º grau incompleto, servente de limpeza, provedor do lar, trabalha há 37 anos na UFV, iniciou a atividade laboral aos 7 anos, não possui nem possuiu cargo de chefia. |
| A4 | Sexo masculino, 55 anos, casado, 1 dependente, 1º grau incompleto, auxiliar operacional, provedor do lar, trabalha há 36 anos na UFV, iniciou a atividade laboral aos 17 anos, não possui nem possuiu cargo de chefia. |
| A5 | Sexo masculino, 55 anos, casado, 1 dependente, 1º grau incompleto, auxiliar de marcenaria, provedor do lar, trabalha há 32 anos na UFV, iniciou a atividade laboral aos 19 anos, não possui nem possuiu cargo de chefia. |

Quadro A3 - Caracterização individual TA's nível B

| Entrevistados | Caracterização |
|---------------|---|
| B1 | Sexo masculino, 59 anos, casado, 4 dependentes, primeiro grau incompleto, armazenista, provedor do lar, trabalha há 33 anos na UFV, iniciou a atividade laboral aos 9 anos, não possui nem possuiu cargo de chefia. |
| B2 | Sexo masculino, 60 anos, casado, 3 dependentes, primeiro grau incompleto, auxiliar de laboratório, provedor do lar, trabalha há 27 anos na UFV, iniciou a atividade laboral aos 14 anos, não possui nem possuiu cargo de chefia. |
| B3 | Sexo feminino, 56 anos, solteira, não possui dependentes, 1º grau completo, atendente de consultório, provedor do lar, trabalha há 25 anos na UFV, iniciou a atividade laboral aos 28 anos, não possui nem possuiu cargo de chefia. |
| B4 | Sexo feminino, 52 anos, casada, 3 dependentes, 2º grau completo, atendente de consultório, provedor do lar, trabalha há 28 anos na UFV, iniciou a atividade laboral aos 16 anos, não possui nem possuiu cargo de chefia. |
| B5 | Sexo masculino, 61 anos, divorciado, 4 dependentes, especialização, auxiliar de agropecuária, provedor do lar, trabalha há 18 anos na UFV, iniciou a atividade laboral aos 10 anos, não possui nem possuiu cargo de chefia. |
| B6 | Sexo masculino, 62 anos, casado, 1 dependente, primeiro grau incompleto, auxiliar de agropecuária, provedor do lar, trabalha há 34 anos na UFV, iniciou a atividade laboral aos 7 anos, não possui nem possuiu cargo de chefia. |
| B7 | Sexo masculino, 65 anos, viúvo, 3 dependentes, segundo grau completo, pedreiro, provedor do lar, trabalha há 22 anos na UFV, iniciou a atividade laboral aos 7 anos, não possui nem possuiu cargo de chefia. |

Quadro A4 - Caracterização individual TA's nível C

| Entrevistados | Caracterização |
|---------------|--|
| C1 | Sexo feminino, 53 anos, casada, 2 dependentes, 2º grau completo, porteiro, provedor do lar, trabalha há 32 anos na UFV, iniciou a atividade laboral aos 26 anos, não possui nem possuiu cargo de chefia. |
| C2 | Sexo masculino, 57 anos, casado, 4 dependentes, 2º grau incompleto, contínuo, provedor do lar, trabalha há 34 anos na UFV, iniciou a atividade laboral aos 23 anos, não possui nem possuiu cargo de chefia. |
| C3 | Sexo masculino, 56 anos, casado, 2 dependentes, 1º grau incompleto, porteiro, provedor do lar, trabalha há 36,5 anos na UFV, iniciou a atividade laboral aos 7 anos, não possui nem possuiu cargo de chefia. |

Continua...

Quadro 4 - Cont.

| | |
|-----------|---|
| C4 | Sexo feminino, 54 anos, casada, 2 dependentes, 1º grau completo, auxiliar em administração, não é o principal provedor do lar, trabalha há 22 anos na UFV, iniciou a atividade laboral aos 19 anos, não possui cargo de chefia atualmente mas já possuiu. |
| C5 | Sexo feminino, 50 anos, divorciada, 4 dependentes, especialização, auxiliar em administração, provedor do lar, trabalha há 17 anos na UFV, iniciou a atividade laboral aos 16 anos, possui cargo de chefia atualmente. |
| C6 | Sexo feminino, 50 anos, solteira, não possui dependentes, especialização, auxiliar em administração, provedor do lar, trabalha há 31 anos na UFV, iniciou a atividade laboral aos 19 anos, não possui cargo de chefia atualmente mas já possuiu. |
| C7 | Sexo masculino, 59 anos, casado, 3 dependentes, 1º grau incompleto, porteiro, provedor do lar, trabalha há 33 anos na UFV, iniciou a atividade laboral aos 10 anos, não possui nem possuiu cargo de chefia. |

Quadro A5 - Caracterização individual TA's nível D

| Entrevistados | Caracterização |
|---------------|---|
| D1 | Sexo feminino, 53 anos, casada, não possui dependentes, superior completo, assistente em administração, não é o principal provedor do lar, trabalha há 30 anos na UFV, iniciou a atividade laboral aos 17 anos, não possui nem possuiu cargo de chefia. |
| D2 | Sexo masculino, 60 anos, casado, 1 dependente, 2º grau completo, vigilante, provedor do lar, trabalha há 33 anos na UFV, iniciou a atividade laboral aos 10 anos, possui cargo de chefia atualmente. |
| D3 | Sexo masculino, 59 anos, casado, 2 dependentes, 2º grau completo, técnico de laboratório, provedor do lar, trabalha há 34 anos na UFV, iniciou a atividade laboral aos 7 anos, não possui nem possuiu cargo de chefia. |
| D4 | Sexo masculino, 57 anos, casado, 3 dependentes, segundo grau completo, assistente em administração, provedor do lar, trabalha há 34 anos na UFV, iniciou a atividade laboral aos 24 anos, possui cargo de chefia atualmente. |

Quadro A6 - Caracterização individual TA's nível E

| Entrevistados | Caracterização |
|---------------|---|
| E1 | Sexo masculino, 59 anos, divorciado, 1 dependente, mestrado, analista de tecnologia da informação, provedor do lar, trabalha há 26 anos na UFV, iniciou a atividade laboral aos 23 anos, possui cargo de chefia atualmente. |
| E2 | Sexo masculino, 58 anos, casado, 3 dependentes, especialização, jornalista, provedor do lar, trabalha há 29 anos na UFV, iniciou a atividade laboral aos 20 anos, possui cargo de chefia atualmente. |
| E3 | Sexo feminino, 51 anos, casada, 3 dependentes, mestrado, pedagoga, provedora do lar, trabalha há 30 anos na UFV, iniciou a atividade laboral aos 17 anos, possui cargo de chefia atualmente. |

Continua...

Quadro 6 - Cont.

| | |
|-----------|--|
| E4 | Sexo feminino, 50 anos, casada, não possui dependentes, especialização, administradora, não é o principal provedor do lar, trabalha há 18 anos na UFV, iniciou a atividade laboral aos 19 anos, possui cargo de chefia atualmente. |
| E5 | Sexo masculino, 57 anos, casado, não possui dependentes, doutorado, analista de tecnologia da informação, provedor do lar, trabalha há 30 anos na UFV, iniciou a atividade laboral aos 21 anos, possui cargo de chefia atualmente. |