



APOSENTADORIA:
SIGNIFICAÇÕES E DIFICULDADES NO PERÍODO DE TRANSIÇÃO A ESSA
NOVA ETAPA DA VIDA

Fernando Antonio Silva Fólha
Luciana Florentino Novo

O trabalho apresenta significados que se modificaram ao longo da história da humanidade. As pessoas vinculam sua vida ao trabalho, criando laços de dependência difíceis de serem rompidos. Assim, a decisão de desvincular-se da vida produtiva tende a gerar temor, pois a aposentadoria é capaz de provocar mudanças importantes na vida das pessoas, em especial quando os vínculos estabelecidos são profundos. Em vista disso, este artigo busca conhecer as significações que os servidores de uma universidade atribuem à aposentadoria, verificando-se se tais significações alteram-se à medida que a aposentadoria se aproxima. Adicionalmente procura-se analisar a realidade vivenciada pelos mesmos no período de pré aposentadoria, bem como a ocorrência de possíveis dificuldades quanto à decisão de aposentar-se. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, baseada em relatos obtidos em entrevistas semiestruturadas aplicadas a servidores da UFPel que vivenciam esse período. Os resultados demonstraram que a aposentadoria é significada como inutilidade e indício de velhice, chegando a ser considerada como o “fim”, e o “prenúncio da morte”, questões que apontam dificuldades em optarem por esta nova etapa de suas vidas, evidenciando a necessidade de intervenções organizacionais no sentido de auxiliá-los a ressignificar a aposentadoria em suas mentes.

Palavras-chave: aposentadoria, significados da aposentadoria, dificuldades na transição para aposentadoria.

Introdução

O trabalho é o núcleo que define o sentido da existência humana. Toda a nossa vida encontra-se baseada no trabalho. Os processos de socialização primária e secundária nos preparam para isto, mesmo quando tais significados não são compreendidos de modo mais preciso (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). Trata-se de um construto que “ocupa um inegável espaço na existência do ser humano. Coloca-se entre as atividades mais importantes, constituindo-se como a principal fonte de significados na construção da vida de todos” (ZANELLI; SILVA, 1996, p.18).

Para Magalhães et al. (2004), o trabalho é um aspecto relevante da identidade individual, como o nome, o sexo e a nacionalidade. O sucesso e a satisfação no trabalho reafirmam o senso de identidade e trazem o reconhecimento social. Na cultura ocidental, o trabalho é um dos pilares da autoestima, identidade e senso de utilidade. A participação em atividades sociais parece não ser tão importante no estabelecimento da identidade ou status social, quanto o trabalho; por isso a interrupção de atividades profissionais, e a perda dos vínculos sociais ali estabelecidos, podem trazer dificuldades capazes de ameaçar a qualidade de vida dos indivíduos.

O afastamento do trabalho ocasionado pela aposentadoria gera sentimentos ambíguos: crise — pela recusa em aceitar a condição de aposentado, devido à imagem estigmatizada vinculada à inatividade que tal condição confere; e liberdade — sentimento resultante da busca pelo prazer em atividades de lazer e concretização de planos anteriormente impossíveis de se realizarem pelo compromisso/obrigação de trabalhar (SANTOS, 1990).

Segundo Zanelli e Silva (1996, p.24), “ao longo da vida, o trabalhador percebe as pessoas aposentadas como um grupo “de fora”. A elas são associados diversos estereótipos — por definição, categorias geralmente simplificadas e impregnadas de conteúdos pejorativos”. Os mesmos autores afirmam ainda que “talvez a conjunção mais comum que se faz à aposentadoria é a de velhice e morte (p.26).

Assim, este artigo procura analisar o significado da aposentadoria, verificando se há alteração dessa percepção com a proximidade da sua efetivação, também analisando a realidade vivenciada e a ocorrência de possíveis dificuldades quanto à decisão de aposentar-se, no período que antecede à transição para aposentadoria, baseando-se em relatos obtidos por meio de entrevistas semiestruturadas aplicadas a servidores prestes a se aposentarem, que atuam profissionalmente junto à Universidade Federal de Pelotas - UFPel, alguns já em condições de solicitar o benefício.

Aposentadoria

Tratar da aposentadoria remete inicialmente à necessidade de uma breve análise a respeito do trabalho e seus significados. A história da humanidade é marcada pela presença do trabalho, o qual assumiu significados que se modificaram drasticamente ao longo dos séculos.

Oliveira (2011) argumenta que alguma forma de valorização do trabalho começa aparecer somente durante a Revolução Industrial e nos primórdios do capitalismo que trouxe uma nova visão de trabalho: a de já não ser exercido na forma pura e simples de escravidão, como acontecia há séculos.

De acordo com Krawulski (1998), desde que o homem passou a dominar formas elementares da execução de atividades, como a caça, a pesca ou mesmo rudimentos da agricultura, o trabalho ocupa um inegável espaço na existência humana.

Zanelli e Silva (1996) argumentam que o ser humano transforma e é transformado pelo trabalho, impondo assimilações em aspectos fisiológicos, morais, sociais e econômicos.

Ciampa (1999) afirma que é pelo agir, pelo fazer, que alguém se torna algo: ao pecar, pecador; ao desobedecer, desobediente; ao trabalhar, trabalhador.

Vasconcelos e Oliveira (2004) citam que o trabalho, ao produzir no homem o sentido de inclusão social, revela a importância que a sociedade dá àquele que produz, destacando aquele indivíduo que tem vínculo empregatício, salário fixo e estabilidade, por mais que haja uma forte tendência para a economia e para o trabalho informal.

Vasconcelos e Oliveira (2004) citam que o trabalho, ao produzir no homem o sentido de inclusão social, revela a importância que a sociedade dá àquele que produz, destacando aquele indivíduo que tem vínculo empregatício, salário fixo e estabilidade, por mais que haja uma forte tendência para a economia e para o trabalho informal.

No Brasil, a história da aposentadoria tem início em 1888. Foram os funcionários dos Correios os primeiros a contarem com o benefício, entretanto, o ponto de partida para o surgimento da instituição da Previdência Social no Brasil foi o decreto 4682 de 24 de janeiro de 1923, que determinou a criação de uma caixa de Aposentadoria e Pensões para os empregados das empresas ferroviárias. Nos anos 30, Getúlio Vargas reestruturou a Previdência Social, incorporando praticamente todas as categorias de trabalhadores urbanos. Somente em 1963 o trabalhador do campo é incluído no sistema previdenciário e com a Constituição de 1988 esse benefício é estendido a todos trabalhadores (CUT, 1989).

Conforme o Boletim do Servidor, do Ministério do Planejamento, no serviço público a aposentadoria passou por várias reformas desde a Constituição de 1988. Assim, as regras para aposentadoria no serviço público são hoje muito diferentes do que estava definido na Constituição de 88 e na Lei 8.112 que instituiu o Regime Jurídico Único - RJU, em 1990. O RJU transformou em efetivos funcionários contratados via regime CLT, que não haviam contribuído para a previdência pública, além de conter regras que permitiam a um servidor se aposentar com menos de 40 anos de idade, causando severo desequilíbrio no sistema que levaram às alterações via emendas constitucionais. Apesar das modificações introduzidas pelas emendas constitucionais, ainda é possível aos atuais servidores a aposentadoria integral devido às regras de transição.

A aposentadoria no serviço público pode ser: voluntária, compulsória ou por invalidez.

Queiroz, *apud* Zanelli e Silva (1996) vê a aposentadoria como um espaço de liberdade para o trabalhador. É a fase da vida de escolhas prazerosas de uso do tempo. Ocasão para os sonhos, eliminando obrigações incômodas, renovando valores e prioridades. Admite descansar sem ser inativo. Um momento bom no processo de transformação do mundo que constitui nosso cotidiano. Muitas pessoas temem a aposentadoria, o que é natural, pois a mesma é capaz de provocar mudanças, alterando o ambiente familiar e distanciando o indivíduo do convívio habitual do trabalho.

A aposentadoria pode ser vista como prêmio, argumentam Zanelli e Silva (1996) um júbilo, uma recompensa aos esforços depreendidos ao longo da carreira, possibilitando a concretização de planos ou sonhos protelados por muito tempo. Porém, de acordo com a perspectiva dos autores, a aposentadoria é como um pêndulo, oscilante entre o sentimento do prêmio e renovação e o sentimento de desesperança.

Zanelli e Silva (1996) mencionam que o indivíduo é conhecido socialmente pelas atividades que exerce, em vista disso o afastamento do trabalho provocado pela aposentadoria é capaz de afetar significativamente a identidade dos indivíduos.

Etimologicamente, aposentar-se vem do verbo latino intransitivo “*pausare*”, que significa pousar, parar, cessar, descansar, tomar aposento. Corresponde, em francês, ao verbo “*retirer*” ou “*retraiter*”, cujo sentido é retirar-se, isolar-se, recolher-se em casa, e em inglês, ao verbo “*to retire*”: ir embora, recolher-se. No dicionário, encontram-se algumas definições, tais como: que obteve aposentadoria, que deixou de trabalhar por falta de saúde ou por ter

atingido determinado limite de idade; que não é mais utilizado, que perde a serventia; que está alojado em um aposento (VASCONCELOS FILHO, 2007).

Com essas definições, é fácil cair na teia de que se aposentar é deixar de ser útil, como comentam Zanelli e Silva:

Não é sem razão que a categoria dos aposentados é denominada nos registros formais de 'inativa'. Sentido oposto à mobilidade ou movimento, essência da própria vida. O recado transmitido equivale a: 'se você não mais trabalha, deixa de ter importância. Barreira que se ergue claramente: torna-se difícil participar das atividades 'úteis' (ZANELLI; SILVA, 1996, p. 27).

Lima (2006) afirma que a aposentadoria é um evento importante para as pessoas e pode acarretar impactos positivos ou negativos. A aposentadoria pode ser um momento bom, de construir projetos novos, com mais tempo livre ou ser um momento de perda da atividade laboral, da identidade profissional ou mesmo de afastamento dos colegas de trabalho.

A insegurança causada pela perda de status do ambiente e do convívio com os colegas de trabalho e mesmo do prazer de algumas atividades inerentes à função desempenhada, leva o indivíduo a retirar-se não só das atividades produtivas, mas também do fluxo coletivo da existência. Segundo Erickson, *apud* França (2002, p.24), “estar confuso sobre a identidade existencial nos traz um enigma para nós mesmos e para muitos, talvez para a maior parte das pessoas”. A crise de identidade provocada com a aposentadoria, como na adolescência, pode trazer também uma fase de desenvolvimento e de crescimento psicológico.

“Talvez o afastamento do trabalho provocado pela aposentadoria seja a perda mais importante na vida social das pessoas” (FRANÇA, 2002, p. 14). Neste mesmo raciocínio Zanelli e Silva (1996, p.28) afirmam que:

O rompimento com as relações de trabalho tem impacto indiscutível, ainda que varie de pessoa para pessoa, no contexto global da vida. A aposentadoria implica bem mais que um simples término de carreira. A interrupção das atividades praticadas durante anos, o rompimento dos vínculos e a troca dos horários cotidianos representam imposições de mudança no mundo pessoal e social.

E ainda destacam que:

O “descarte da Laranja” ou o que ficou conhecido como “papel sem papel” significa, para o descartado, a perda da posição, dos amigos, do núcleo de referência, a transformação dos valores, das normas e das rotinas, e a submissão a condições que agridem a auto estima e a imagem de si mesmo. Em outras palavras, coloca-se em xeque a identidade pessoal (ZANELLI; SILVA, 1996, p. 28).

Ao aposentar-se, além de deixar seu trabalho, é necessário que a pessoa aprenda a fazer uso do tempo livre. Xavier (2004) vê a aposentadoria como um momento de mudança e a forma como ela se estabelece é consequência da maneira como o sujeito organizou a vida, e da importância dada ao trabalho e aos vínculos sociais. O aposentado pode manter as atividades e relações que tinha quando atuava profissionalmente, mas é necessário ter consciência de que elas não se darão da mesma forma.

Guidi (1994) argumenta que a vida humana é muito influenciada pela vida profissional, possibilitando com a chegada da aposentadoria a perda da identidade, pois a vida pessoal movimentava-se através do que a rotina de trabalho estabeleceu. Sem a rotina de trabalho, a pessoa pode dedicar-se a outras atividades, mas pode não saber como planejar seu dia a dia, já que se encontrava acostumado a uma determinada rotina que o acompanhou durante longos anos.

Tem-se a aposentadoria segundo Gomes (2006) como um benefício oferecido aos sujeitos que trabalharam por um período da vida e tem a oportunidade de serem remunerados sem precisar exercer uma profissão. Os trabalhadores estão aposentando-se cada vez mais jovens e de acordo com Guidi (1994) após o benefício, as pessoas vão viver muito tempo para aproveitar a aposentadoria já que a expectativa de vida só tende a aumentar. França (2002) afirma que trabalhadores que se aposentarem antes dos 50 anos, poderão viver mais tempo a aposentadoria do que a vida inteira de trabalho.

“A associação da aposentadoria com o envelhecimento acaba trazendo à tona uma série de preconceitos voltados para o trabalho dos mais velhos e específicos do envelhecimento estereotipado” (FRANÇA, 2002, p.24). Entretanto, questiona a autora, mesmo que a preparação para a aposentadoria signifique planejar o envelhecimento, não será também uma oportunidade de reflexão, da busca do que realmente somos, do que gostamos e de como queremos envelhecer?

A aposentadoria era vista como sendo uma vivência da velhice. É necessário pensar a aposentadoria, velhice e até o envelhecimento de formas diferentes, uma vez que não possuem o mesmo significado. Para Xavier (2004), associação entre velhice e aposentadoria faz com que a sociedade relacione o aposentado como um agente de bens e serviços, e consequentemente, marginalizado nos contextos sociais pela perda do seu valor produtivo.

Aposentadoria não é pré-requisito de quem faz parte da população da “terceira idade”. Aposentadoria é uma renda vitalícia para quem trabalhou por certo período de tempo, ou por quem, por certas limitações no decorrer da vida profissional, antecipou sua aposentadoria. Já a velhice, segundo Neri e Freire (2000) está relacionada à última fase do ciclo vital e o envelhecimento para as autoras é o processo de mudança física, psicológica e social que acentuam e se tornam mais perceptíveis a partir dos 45 anos de idade. Pode-se, então, perceber que aposentadoria, velhice e envelhecimento são fases que acontecem próximas, relacionam-se entre si, mas não possuem o mesmo significado.

As pessoas podem sentir medo de não ter tempo para realizar o que desejam ou podem ter ansiedade de recuperar ou ganhar o tempo perdido. Para Zanelli e Silva (1996), quanto mais a pessoa está envolvida com a sua relação de trabalho, mais difícil pode ser o rompimento. Essa afirmação vai ao encontro de que sem a relação de trabalho e sem uma preparação para administrar o tempo livre, a aposentadoria pode causar medo por não ser algo já pronto e sim que necessita de elaboração, de planejamento de novas atividades que ocupem o espaço que era utilizado pela atividade profissional.

Segundo França (2002) em algumas circunstâncias, é imperativo que o aposentado continue com uma atividade profissional para complementação financeira. Nessa situação ele deve priorizar atividades que tragam maior satisfação, também é importante ressaltar a distribuição equilibrada entre o tempo para o novo trabalho, o cuidado da saúde, relacionamentos, atividades culturais e de lazer, outros interesses e, até mesmo, tempo para si ou para o ócio, se assim desejarem. A continuidade ou da revisão no planejamento de vida que o aposentado poderá enfrentar as condições frustrantes que porventura esteja exposto. É fundamental que o planejamento englobe a visão multidimensional, que estimule a distribuição equilibrada do tempo entre a afetividade, vida familiar, lazer, participação sócio comunitária e trabalho com tempo reduzido, remunerada ou voluntária.

Beltrão e Camurano (1999) afirmam que a expectativa de vida nas idades avançadas é elevada e a média de sobrevivência nas pessoas com mais de 65 anos é de 15 anos; por essa razão, diversas medidas estão sendo adotadas, como por exemplo, postergar a idade para que os indivíduos possam se aposentar, mesmo que o mercado possivelmente não assimile essa demanda.

Diante desse contexto, surge, então, a indagação, proposta por França (2002): Como garantir a qualidade de vida para a crescente população de aposentados? Para França (2002)

esse é um dos maiores problemas que a humanidade enfrenta e tem como causa o aumento demográfico. Num país como o Brasil, repleto de desigualdades sociais, existem muitas contradições na aposentadoria. O envolvimento com trabalho, a história de vida e como deseja viver seus próximos anos, suas expectativas e limitações irão determinar a adaptação à aposentadoria de cada indivíduo. Desde cedo aprendemos que “o trabalho dignifica o homem” e esse ditado popular parece tão enraizado que acabamos construindo a maior parte da nossa identidade em função dele. Os indivíduos têm uma relação com o trabalho bastante diversa: para alguns ele é apenas um meio de sobrevivência, para outros uma fonte de prazer e de criatividade. Mesmo para quem deseja a aposentadoria e tem planos para o futuro, é comum o surgimento de ansiedade ao lidar com essa possibilidade, porque sabem que ela provocará diversas mudanças.

Além de dispor da liberdade de escolha, quem se aposenta precisa gerenciar o seu projeto de vida, administrando as possíveis perdas e reavaliando os desejos e perspectivas em função das suas possibilidades.

A aposentadoria que, segundo Muniz (1997), durante a vida profissional podia ser considerada um objetivo, agora (aposentadoria ou pré-aposentadoria) pode representar perdas como do *status* social para a condição de inativo, perda do padrão de vida, além do tédio ocasionado pela dificuldade de administrar o tempo livre. Analisado pelo ponto de vista psicológico e social, a aposentadoria pode ser um momento estressante e de muita expectativa para o trabalhador, capaz de suscitar reações muito ambivalentes, as quais podem ir desde um sentimento de liberdade até à impressão de exclusão.

As mudanças provocadas pela aposentadoria requerem uma adaptação, dificilmente atingida pela maioria das pessoas e, caso tal adaptação não ocorra os resultados negativos deste período podem ser muito sérios, manifestando-se através de depressão, isolamento, dificuldades de relacionamento com a família, dentre outros.

Para Zanelli e Silva (1996) a aposentadoria desencadeia um conjunto de eventos e carrega significados que impõe a responsabilidade de promoção de uma preparação ou reflexão sobre as mudanças que se anunciam no novo período, e complementam que:

Da meninice à velhice, a vida é contínua mudança. Cada etapa tem um conjunto de características, interesses, possibilidades e limitações próprias. As transições ou passagens das etapas podem ser vivenciadas com crises ou rupturas. Dada a importância do trabalho, para a sociedade centrada no mercado, e suas implicações para identidade pessoal, a aposentadoria, principalmente se efetuada de modo abrupto, torna-se um momento fortemente propício a episódios amargos. Os relatos de incidência de separações conjugais, doenças severas e até suicídios nos primeiros anos ou meses de aposentadoria não são poucos (ZANELLI; SILVA, 1996, p.30).

Metodologia

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

Merriam (1998) destaca que na pesquisa qualitativa é indicado o uso de amostra não probabilística, destacando-se a amostra intencional, que consiste na identificação e seleção de uma amostra onde seja possível obter as informações necessárias ao estudo.

Visando atingir os objetivos propostos neste trabalho, foram realizadas entrevistas semiestruturadas a uma amostra não probabilística por conveniência de oito servidores técnico-administrativos efetivos da Universidade Federal de Pelotas, ocupantes de cargos de nível médio, que atualmente não desenvolvem outra atividade profissional. Os mesmos foram divididos em três categorias relacionadas ao tempo restante para alcançarem o direito à aposentadoria, assim distribuídas: dois entrevistados faltando mais de três até cinco anos, dois entrevistados faltando menos até três anos e quatro entrevistados aptos a se aposentar.

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

Conforme Bardin (1977, p. 38), a análise de conteúdo pode ser definida “como um conjunto de técnicas e análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens.” Constitui-se, assim, em uma ferramenta eficaz para o processamento de dados, pois possibilita ao pesquisador, captar o sentido simbólico de uma mensagem e compreender seus vários significados. Enfim, esse método permite obter informações e dados que não se mostram explícitos no discurso dos entrevistados.

Resultados

Os resultados desta análise serão apresentados divididos em três eixos temáticos identificados para a discussão: significados atribuídos à aposentadoria; mudança desses significados diante da aproximação da aposentadoria e vivências e dificuldades enfrentadas no período de pré-aposentadoria.

Salienta-se que os servidores que participaram da pesquisa tem idade compreendida entre 50 e 60 anos, todos estando atuando profissionalmente junto à Universidade Federal de Pelotas (UFPel) há pelo menos vinte anos.

Significações sobre a aposentadoria

Primeiramente, quando questionados acerca do que significa o termo “aposentadoria”, as respostas dos servidores direcionaram-se ao sentido de dever cumprido, de tratar-se de um momento de aproveitar a vida, sendo a “a hora de descansar, como dizem por aí, colher os frutos, aproveitar prá passear bastante” (E4), ou também “[...] é a questão de ter cumprido uma parte da tua obrigação na vida [...]” (E7). Tal questão vai ao encontro do que mencionam Zanelli e Silva (1996) quando afirmam que a aposentadoria pode ser vista como um prêmio, um júbilo, uma recompensa aos esforços depreendidos ao longo de uma carreira de trabalho, possibilitando ao sujeito a concretização de planos ou sonhos que foram protelados por muito tempo.

Porém, no transcorrer das entrevistas, outros aspectos e relatos não tão positivos quanto à aposentadoria começam a vir à tona, como na fala que segue: “[...] tu vê esse pessoal, quase todos os dias sem ter o que fazer, [...] não ter o que fazer, aí é o grande problema que eu acho na aposentadoria que é o ócio, não tem mais o amanhã vou fazer tal coisa” (E1), ou ainda “[...] Tu imaginas? Levantar todos os dias e não ter o que fazer [...] tu perdes a identidade [...]” (E1), “[...] a primeira coisa que me vem na cabeça é rompimento” (E8), “[...] trabalhei a minha vida toda, não consigo imaginar minha sem estar trabalhando” (E2).

Zanelli e Silva (1996) acreditam que sob a ótica social o trabalho é o principal regulador da organização da vida do indivíduo, horários, atividades, relacionamentos pessoais são moldados segundo as exigências do trabalho. É o que pode ser verificado em expressões como “[...] trabalhando eu sei, levanto e vou para o serviço, agora tu imaginas aposentado, nos primeiros dias deve ser até bom, mas depois [...]” (E1), “[...] chega naquele horário que a gente tá acostumado a sair para o trabalho, fica gravado na mente a ocupação do tempo, [...] tá memorizado, do dever, do compromisso, e esse compromisso me dá satisfação, eu tô tendo uma utilidade” (E3).

Para os autores, a aposentadoria significa bem mais que simplesmente o final de carreira e a interrupção de atividades exercidas durante anos, pois o corte dos vínculos e a mudança em hábitos cotidianos representam mudanças de âmbito pessoal e social, as quais parecem não ser desejadas pelos entrevistados, conforme explicitado a seguir: “[...] aposentar prá que? Prá ficar dormindo até mais tarde [...]” (E2), e “[...] tenho certeza que vou sentir falta do convívio dos colegas” (E5).

Zanelli e Silva (1996, p. 24) argumentam que o trabalhador costuma perceber as pessoas aposentadas como um grupo “de fora”, o que é demonstrado nas falas [...] depois de um ano ou dois aposentado ninguém mais lembra de onde tu és” (E3), e “de negativo é deixar a convivência com os colegas e a mudança de rotina [...] gosto das coisas como estão” (E5).

No âmbito social as perdas estão indicadas em falas como “[...] ser funcionário da UFPel serve como referencial [...] o tratamento é diferenciado, passa respeito [...]” (E3) E “[...] ainda temos como funcionário público, e melhor ainda, federal[...] ainda gozamos de um certo respeito em função disso[...]” (E6).

A preocupação quanto à aposentadoria surge quando são narradas inquietações sobre a relação comumente realizada entre a aposentadoria e velhice. Neste sentido, França (1989) destaca que a associação da aposentadoria com o envelhecimento acaba trazendo à tona uma série de preconceitos. Esta apreensão é demonstrada em declarações, como: “[...] basta tu dizer que está aposentado para as pessoas [...] é sinônimo de que não dá pra mais nada, que não serve pra mais nada, até os filhos [...] dizem que está ultrapassado, tu está aposentado. É uma cultura, isso eu não vou escapar, me preocupa, pois eu sei que não vou me livrar” (E3). Xavier (2004) menciona que a associação entre velhice e aposentadoria faz com que a sociedade relacione o aposentado como um agente de bens e serviços, e conseqüentemente, marginalizado nos contextos sociais pela perda do seu valor produtivo.

Essa associação aposentadoria/velhice já se apresenta no sentido dado a categoria dos aposentados que, segundo Zanelli e Silva (1996) nos registros formais é denominada de “inativa”, ou seja, o contrário à mobilidade ou movimento, cerne da própria vida; o termo transmite a mensagem de que se você não trabalha mais, deixa de ter importância. Essa preocupação parece permear a mente dos servidores entrevistados em afirmações: “[...] quando me aposentar acredito que vão me achar mais velho ainda [...] a gente passa a ser inativo, mesmo tendo trabalhado a vida inteira, cinquenta anos ou mais [...]” (E3).

Neri e Freire (2000) não consideram a aposentadoria como pré requisito de quem faz parte da população da “terceira idade”, embora se possa perceber que a aposentadoria, velhice e envelhecimento são fases que acontecem muito próximas, relacionam-se entre si, mas não possuem o mesmo significado.

O receio do aparecimento de enfermidades relacionadas com a aposentadoria também preocupa os entrevistados e, são citados em relatos como “[...] as experiências nos mostram as pessoas que a gente convive, que se aposentar e se acomodar é um grande mal, não tentar fazer nada, não se ocupar, aí o tédio bate e junto vem os problemas de ordem psicológica, se acomodar demais eu sei, não é bom [...] sei que é necessário fazer alguma coisa”(E3) e “[...] se parar aí sim, entro em depressão [...] o que eu vejo são as outras pessoas que se aposentam e entram em depressão, eu tenho um preocupação quanto a isso [...]” (E5).

Este temor é fundamentado em exemplos de pessoas conhecidas dos entrevistados que já estão aposentadas e que passaram por um momento definido por Atchley (*apud* Magalhães *et al* 2004), como o período do desencantamento, o qual pode acarretar sentimentos depressivos na medida que o indivíduo deve reestruturar sua vida baseado na realidade da aposentadoria.

França (2002) acredita que o afastamento do trabalho provocado pela aposentadoria pode ser considerado a perda mais importante na vida social das pessoas, questão que parece ser explanada em trechos como “[...] Parece que é o fim não é? Que a gente trabalhou e terminou tudo, acabou tudo, tenho essa preocupação, já ouvi comentários assim [...] O pessoal se aposenta prá morrer [...] e isso é uma preocupação que eu tenho, já ouvi muito isso [...]” (E5) e “[...] é o prenúncio da morte” (E3).

Mesmo que no primeiro momento essas declarações possam parecer dramáticas, elas são o reflexo do momento de incertezas vivenciado por muitos indivíduos em período de pré-aposentadoria e encontram sustentação nos argumentos de Zanelli e Silva (1996), quando comentam que em vista da importância do trabalho, e suas conseqüências para identidade pessoal, a aposentadoria, especialmente se efetuada de forma abrupta, oportuniza um momento fortemente favorável a eventos amargos. Os relatos de incidência de separações conjugais, doenças severas e até suicídios nos primeiros anos ou meses de aposentadoria são relatados com frequência de acordo com os autores.

Mudança nas significações diante da proximidade da aposentadoria

Do ponto de vista de Atchley (*apud* Magalhães *et al* 2004) a pré-aposentadoria inclui dois momentos: a fase remota, quando a aposentadoria é vista como um fenômeno positivo que ocorrerá “algum dia”, esta teoria é demonstrada na fala dos entrevistados quando perguntados se sentiam-se preparados para aposentar-se somente os que ainda não estão aptos ao benefício (tempo de serviço e idade) responderam positivamente.

O segundo momento, de acordo com o autor, é a fase aproximada, onde indivíduo orienta-se em relação a uma data específica. Durante a fase aproximada os indivíduos atentam para a iminência do desligamento do emprego e das situações sociais onde papel profissional é exercido. Nesse período, há relatos de percepção de mudanças na maneira que são vistos e sobre como acreditam que será a aposentadoria (ATCHLEY *apud* MAGALHÃES *et al.*, 2004). Confirmando as palavras dos autores, esta alteração é visivelmente evidenciada nas falas a seguir: “Há dez anos estava louco prá me aposentar, quando a gente não tem tempo quer sair logo, a ansiedade é maior, agora a preocupação é maior, preocupação com a ocupação do tempo [...]” (E3), “Não me imagino aposentado, quando mudou a aposentadoria, fiquei furioso, hoje tô com 59 anos e 38 anos de trabalho e não quero sair [...]” (E1), ou ainda “já me imaginei (aposentado) há muito tempo atrás, agora não, não tenho pressa [...] tô sem vontade nenhuma de sair [...]” (E2).

Tais declarações também vão ao encontro das palavras de Muniz (1997) ao mencionar que a aposentadoria durante a vida profissional pode ser considerada um objetivo, porém, quando a mesma se aproxima pode representar perdas, podendo chegar a ser um momento muito estressante e de muita expectativa, capaz de suscitar reações muito ambivalentes, indo desde um sentimento de liberdade até à impressão de exclusão, como evidenciam as palavras do entrevistado 03 “Nesse momento me sinto muito prá baixo, um pouco decepcionado [...]”.

Vivências e dificuldades no período pré-aposentadoria

Neste item serão explanados aspectos relacionados à realidade vivenciada pelos entrevistados no período que antecede a aposentadoria, bem como são evidenciadas as principais dificuldades que os mesmos vêm enfrentando neste período de suas vidas.

Zanelli, Silva e Soares (2010) acreditam que, não raro, as expectativas de futuro são permeadas por desinformações e resignação. É comum o surgimento de receios aos problemas e as ameaças futuras. Perspectiva de melhora na qualidade das relações familiares e conjugais, possibilidades de passeios e viagens de lazer são intercaladas com o medo de instabilidade financeira, de enfermidades e da velhice, o que está evidenciado nas falas do entrevistado 05 quando comenta “[...] não me preparei, estou apavorado [...] não penso em aposentadoria tão cedo.” E também na declaração: “[...] te confesso que no fundo acredito que esteja protelando a aposentadoria por ter um certo receio dela” (E3). De acordo com o exposto, pode-se verificar o medo que a iminência da aposentadoria traz à mente dos servidores entrevistados. Muitas dúvidas e incertezas parecem permear os seus pensamentos quanto ao que significa a aposentadoria e, quando conseguem expressar verbalmente o imaginado, emerge o medo de serem rotulados de inativos, velhos, inúteis, o que costuma remeter à idéia de tratar-se do “fim”, da “de perda de status” e até da “morte”. Pode-se propor que tais significações, constituam um dos principais fatores que tem feito com que os servidores que já preenchem todos os requisitos para se aposentarem não a desejem, e por vezes, evitem até falar a respeito.

Tais servidores procuram destacar que se encontram numa situação privilegiada no atual momento, o que pode ser verificado em falas como “[...] não deixa de ser uma situação confortável a gente saber que pode sair à hora que quiser [...]” (E1), “É bom saber que posso sair a qualquer momento” (E2), “[...] é muito bom essa autonomia de poder parar a hora que me der vontade” (E3). Entretanto, quanto mais próximo parece estar a possibilidade de efetivação da aposentadoria, maiores são as dificuldades que os mesmos encontram para definir o melhor momento de encerrar suas atividades profissionais, o que gera ansiedade e medo, pois não conseguem perceber com clareza o que os espera na vida de aposentados e até se existem benefícios a serem usufruídos nesta fase da vida.

É preciso ressaltar novamente que, dentre os servidores aptos a solicitar o benefício, nenhum deles visualiza alguma possibilidade de efetivação, para a aposentadoria pelo menos nos próximos três anos, principalmente por não se sentirem preparados. No transcorrer das entrevistas, os servidores por diversas vezes emitiram declarações como: “tu vens de uma rotina de anos e anos e aí de repente para tudo. Na realidade eu não tenho profissão, sou funcionário público, é a burocracia [...]” (E1), ou “[...] se estivéssemos preparados, saberíamos a melhor forma de tirar proveito da aposentadoria, as pessoas cortam o vínculo sem estarem preparadas para isso.” (E7) e também “[...] não faz parte do meu ideal me aposentar, mas já tenho alguns planos porque a aposentadoria é uma troca de ritmo de vida, no momento que aposentar a gente tem que estar preparado.” (E8).

Considerações Finais

Este estudo teve como objetivo analisar o significado da aposentadoria, verificando se há alteração dessa percepção à medida que se aproxima a possibilidade de sua efetivação, assim como, também, avaliar a realidade vivenciada pelos servidores técnico-administrativos no período que antecede a aposentadoria e a ocorrência de possíveis dificuldades quanto à decisão de aposentar-se.

Pode-se verificar que a conotação positiva da aposentadoria costuma ser trazida à tona ocasionalmente e somente pelos entrevistados que a visualizam como algo distante (pois ainda falta tempo considerável para obterem os requisitos mínimos para a aposentadoria).

Importante destacar que os próprios servidores que hoje admitem não ter a intenção de se aposentar, ainda que possam efetuar a solicitação a qualquer momento, revelaram que há alguns anos atrás desejavam muito a aposentadoria.

Os entrevistados que já preenchem os requisitos para a aposentadoria admitem não ter qualquer intenção de se aposentar, por vezes até evitando falar a respeito do assunto, principalmente pelo fato de sentirem-se despreparados para enfrentar esta nova fase de suas vidas. Muitas dúvidas e incertezas parecem permear seus pensamentos, principalmente no que tange ao que significa ter uma vida de aposentado. O medo parece imperar quando trazida à tona a idéia da aposentadoria, a qual é tida como o “fim” e “morte”, significações que revelam a importância e pertinência do desenvolvimento de um adequado programa de preparação à aposentadoria.

Tais relatos também devem chamar a atenção de gestores públicos, quanto à necessidade de prover políticas públicas que promovam um efetivo preparo para a aposentadoria; o qual deve ser capaz de ressignificar a concepção negativa a respeito da mesma, trazendo à tona as conotações positivas que este momento pode apresentar; o que se sugere tenha seu marco inicial com aqueles que durante tanto tempo de suas vidas se dedicaram ao exercício profissional em instituições públicas.

Por fim, tendo em vista o que foi exposto, e a relevância do tema espera-se ter contribuído, especialmente em termos de fornecer subsídios aos gestores para a formulação de futuras políticas públicas que auxiliem no processo de transição para a aposentadoria, sugerindo-se inclusive a realização de outras pesquisas, visando ampliar a amostra adotada neste trabalho, bem como aprofundando os estudos direcionados à temática.

Referências

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Martins Fontes, 1997.

BELTRÃO, K. ; CAMURANO, A. A.; **A dinâmica populacional brasileira e a previdência social: uma descrição com ênfase nos idosos (RT-01/99)**. Rio de Janeiro: Escola Nacional de Ciências Estatísticas/IBGE, 1999.

Ministério do Planejamento. **BOLETIM DO SERVIDOR**. Nº 59. Agosto/2006. Disponível em:

http://www.servidor.gov.br/publicacao/boletim_contato/bol_contato_06/arquivos_down/contato. Acesso em 03.07.2011

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

CIAMPA, A. C. da. Identidade. In: S. T. M. Lane; W. Codo (Orgs.) **Psicologia Social: o homem em movimento**. 13ª. ed. São Paulo: Brasiliense.1999, p. 58-75.

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

FRANÇA, Lucia Helena; **Repensando a aposentadoria com qualidade: Um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria em comunidades**. Centro de

Referência e Documentação sobre Envelhecimento, Universidade Aberta da Terceira Idade- UERJ- Rio de Janeiro- 2002.

GOMES, Sandra Regina. **Mitos e Verdades sobre a velhice e um guia de serviços e benefícios sociais**. Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social do Idoso e Assistência Social. São Paulo: SMAD, 2006.

GUIDI, Maria Laís Mousinho. A aposentadoria e a reorganização da identidade social. In: GUIDI, Maria Laís Mousinho; MOREIRA, Maria Regina de Lemes Prazeres. **Rejuvenescer a velhice**. Brasília: UnB, 1994.

KRAWULSKI, I.(1998). A formação do orientador profissional e as mudanças atuais. **Revista da Associação Brasileira de Orientadores Profissionais**, 3(1), 77-84.

LIMA, Marilaine Bittencourt de Freitas. **Aposentadoria: fim ou recomeço?** Percepção de professores aposentados sobre a influência da aposentadoria nas suas trajetórias profissionais e nos seus estilos de vida. 2006. 78 f. Monografia (Graduação em Psicologia) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Palhoça, 2006. Disponível em: <
<http://inf.unisul.br/~psicologia/wpcontent/uploads/2008/07/MarilaineBittencourt.pdf>>.
Acesso em: 15. Abril. 2011.

MAGALHÃES, Mauro de O. KRIEGER, et al. Padrões de ajustamento na aposentadoria. **Revista Aletheia** Canoas n.19 jan./jun. 2004 pp. 57-68.

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

MUNIZ, José Arthur. Programa de Preparação para o Amanhã. **Revista Estudos de Psicologia**- Natal, v 2, n1, p. 198-204.1996.

NERI, Anita Liberalesso. O Fruto dá sementes: processos de amadurecimento e envelhecimento. In: **Maturidade e Velhice: Trajetórias individuais e socioculturais**. Campinas, SP: Papirus. 2001, p. 32-4.

NERI, Anita Liberalesso. FREIRE, Sueli Aparecida. **E por falar em boa velhice**. Papirus, Campinas, 2000.

OLIVEIRA, Marcos A. Oliveira; **Comportamento Organizacional para gestão de Pessoas**- São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

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

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

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

VASCONCELOS, Z. B.; OLIVEIRA, I. D. **Orientação vocacional: alguns aspectos teóricos, técnicos e práticos**. Vetor, São Paulo, 2004.

VASCONCELOS FILHO, Othon de Albuquerque. Aposentadoria espontânea: uma nova leitura de seus efeitos no contrato de emprego. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 12, nº1351, 2007. Disponível em < <http://jus.com.br/revista/texto/9599>> acesso em 13 de março de 2011.

XAVIER, A.A.P. Aposentadoria: período de transformações e preparação. In: **XXIV Encontro Nacional de Engenharia de Produção do ENEGEP**, Florianópolis, 2004. Disponível em: <<http://www.pg.cefetpr.br/ppgep/Ebook/ARTIGOS/69.pdf>>. Acesso em 15 abril 2011.

ZANELLI, J. C. SILVA N. **Programa de Preparação para Aposentadoria**. [S.l.]: 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: Editora Artmed, 2010.