



Aposentadoria – Oportunidade de Realizar Projetos e/ou Momento de Crise?

Emiliana Debetir¹

Resumo

A transição para a aposentadoria pode ser vivenciada como uma oportunidade para a realização de projetos pessoais ou como um momento de crise. Este artigo tem como objetivo avaliar a contribuição do programa de orientação para aposentadoria desenvolvido na Universidade Federal de Santa Catarina para uma vivência positiva desta fase da vida. Foram entrevistados 52 servidores no período pré-aposentadoria e recém-aposentados, subdivididos em dois grupos, os que participaram e os que não participaram do referido programa. A amostra foi intencional, de maneira que os servidores apresentassem características semelhantes. Utilizou-se a técnica de análise de conteúdo. Observou-se, maior dificuldade na transição para aposentadoria, no grupo que participou do programa. Contudo, a contribuição do programa evidenciou-se nas verbalizações que o destacam como motivador de reflexão e de mudanças atitudinais positivas.

Palavras-chave: Aposentadoria; programas de orientação para aposentadoria; crise de identidade.

Abstract

The transition to retirement can be experienced as an opportunity for personal projects or as a time of crisis. This article aims to evaluate the contribution of the program guidance for retirement developed at the Federal University of Santa Catarina for positive experiences of this phase of life. Were interviewed 52 servers in pre retirement period and just retired, subdivided into two groups, those who those who attended and those who did not participate in that program. The sample was intentional, so that servers present similar characteristics. The technique of content analysis was applied. It was noted, increased difficulty in the transition to retirement, the group that participated in the program. However, the contribution of the program highlighted on verbalizations that highlight how motivator of reflection and positive attitudinal changes.

Keywords: Retirement; orientation programs for retirement; identity crisis.

Artigo recebido em 29/09/2011

Aprovado em 05/12/2011

¹ Doutora em Engenharia Civil pela Universidade Federal de Santa Catarina, mestre em Administração (Políticas e Gestão Institucional) e graduada em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina. É professora adjunta da Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC/ESAG), na área de Administração Pública.

1. INTRODUÇÃO

Na sociedade atual, na qual o status laboral e o poder econômico são altamente valorizados, a identidade ocupacional influencia sobremaneira a definição do sujeito e de seu lugar na sociedade, o que pode gerar crises de identidade pessoal e ocupacional quando da aproximação do período pós-carreira (SANTOS, 1990; ZANELLI e SILVA, 1996; HARMAN e HORMANN, 1996; SOARES, 2007).

O termo “crise” é utilizado por Erikson (1987) para caracterizar aqueles momentos de mudanças radicais, de passagem de uma fase a outra, e que teria um sentido de busca, de adaptação e ajustamento a novos padrões. Berger e Luckman (2007, p.228) entendem a identidade como “um elemento chave da realidade subjetiva, e tal como toda realidade subjetiva, acha-se em relação dialética com a sociedade [...] a identidade é formada por processos sociais”.

A crise de identidade pessoal relaciona-se, dentre outros fatores, à mudança dos papéis desempenhados pelo indivíduo na sociedade. O consumidor e produtor de bens, após a aposentadoria, transforma-se, geralmente, em outro tipo de consumidor, agora com restrições de consumo, devido à redução de rendimentos, ocorrência frequente entre aqueles que não possuem um plano de aposentadoria complementar. Outro elemento da crise de identidade pessoal é a ambigüidade com que é tratado o aposentado pela sociedade que, ao mesmo tempo, lhe outorga o direito à aposentadoria e lhe imputa estereótipos negativos.

Já a crise de identidade ocupacional relaciona-se com a ruptura do vínculo com a empresa. O indivíduo, ao aposentar-se, perde o sobrenome organizacional que utilizou durante anos como referencial (BERNHOEFT, 1987). O trabalho possui importância vital no desenvolvimento do indivíduo, como marco referencial para a organização de sua vida pessoal e social, ao proporcionar o estabelecimento de relações pessoais, definir a estruturação do tempo dedicado ao lazer e gerar meios para que se possa cumprir todos os demais papéis sociais, salientam Forteza (1980); Martim-Baró (1985); Santos (1990) e Uvaldo (1995). Assim sendo, quanto mais efetiva a participação do papel ocupacional na determinação da vida do sujeito, maiores as possibilidades do momento da aposentadoria ser vivenciado como uma crise.

A aposentadoria sinaliza uma nova fase na vida do indivíduo, que pode ser vislumbrada como uma oportunidade de realizar projetos, desenvolver aptidões ou como um período de crise, um tempo de vazio, da perda de referenciais (GABRIEL, 1984; SANTOS, 1990; ZANELLI e SILVA, 1996; WITCZAK, 2005; FRANÇA, 2008).



Muller (1992) pontua que é difícil enfrentar o afastamento do trabalho, principalmente quando o indivíduo se sente em plena capacidade física, mental e psicológica. A aposentadoria é percebida, então, como uma rejeição, um não-reconhecimento de seu valor, o que diminui a auto-estima e traz um grande sentimento de perda.

Se para alguns a aposentadoria é bem assimilada e, às vezes, até propiciadora de um renascer, para outros é significativamente prejudicial, podendo comprometer a vida psíquica do aposentado. Gabriel (1984) observa que tal comprometimento psíquico pode ocorrer através da manifestação de sentimentos e sintomas desagradáveis, quais sejam: ansiedade; depressão; irritabilidade e insatisfação com a vida.

A aposentadoria, freqüentemente, se inicia concomitantemente, embora não obrigatoriamente, com os processos da velhice, e os problemas que lhe são afetos. De acordo com Santos (1990), a aposentadoria e tampouco a velhice são tratados com a devida realidade, franqueza e maturidade, pelo homem adulto, que permanece despreparado e muitas vezes vulnerável a esses eventos, podendo-se afirmar até que o homem vai se aposentar, envelhecer e morrer, porém, vive como se nada disso fosse acontecer.

A preparação para a aposentadoria consiste, basicamente, na busca de novas áreas de interesse para a pessoa, incentivando-a a conhecer suas limitações, descobrir potencialidades e prevenir possíveis conflitos. Para tanto, é necessário resgatar outras atividades, as quais podem, inclusive, propiciar mais prazer do que anteriores, estabelecer novos laços afetivos, descobrir ou redescobrir desejos, enfim, ter novos projetos de futuro (SOARES e COSTA, 2009). Enfim, “ensinar que as possibilidades de ação não se esgotam com o fim de uma carreira” (ZANELLI e SILVA, 1996, p.32).

Este estudo tem como objetivo avaliar a contribuição dos programas de orientação para aposentadoria desenvolvidos na Universidade Federal de Santa Catarina, entre 1993-1998 (Programa de Preparação para Aposentadoria) e 2008- aos dias atuais (Programa de Capacitação Aposenta-Ação), para uma vivência positiva da aposentadoria. Neste sentido se observará se a partir dos conhecimentos transmitidos pelos programas ocorreram mudanças atitudinais positivas nos participantes visando: alteração de possíveis percepções negativas sobre a aposentadoria e aposentados; minimizar eventuais conflitos no âmbito familiar decorrentes da maior presença do aposentado no lar; incrementar atividades físicas e lúdicas; ampliar redes de suporte social.

A motivação da pesquisa deve-se a ao fato de desejar conhecer os significados do trabalho, conseqüentemente da ruptura com a rotina laboral, na vida dos indivíduos que se aposentam e contribuir para conhecimento na área. O artigo apresenta, inicialmente, uma breve revisão da literatura acerca da realidade dos trabalhadores mais maduros. Em seguida, descreve-se a metodologia, apresenta-se a análise dos dados e as principais conclusões da pesquisa.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O Sentido do Trabalho

Por meio do trabalho, a pessoa se torna socialmente significativa e se conhece como alguém que aporta algo valioso aos demais. Contudo, ao ingressar no mundo do trabalho entra no jogo dialético de sua realização ou alienação, de seu desenvolvimento pessoal através de suas atividades ou de sua alienação como elemento insignificante e substituível de uma cadeia produtiva, de uma burocracia anônima, desenvolvendo um trabalho apenas como meio de sobrevivência (MARX, 1993; ANTUNES, 2005). De acordo com Schein (1982, p.62), a “ocupação da pessoa, o trabalho diário que satisfaz as necessidades econômicas, é um aspecto central no auto-conceito e uma forma de auto-estima”.

O trabalho além de proporcionar a sensação de realização, quando contribui para o desenvolvimento pessoal do sujeito, possibilita status econômico e social; em outras palavras, sujeitos economicamente ativos são valorizados socialmente, em contrapartida pessoas economicamente passivas são consideradas socialmente passivas, pois, como observa Moragas (1995) não contribuem para a produção e distribuição de bens, estando ausentes das grandes decisões que regem a vida contemporânea.

Ao se admitir a importância que tem o trabalho na sociedade e na vida do sujeito, é possível compreender o que pode representar a perda deste papel no momento da aposentadoria. De acordo com Forteza (1980) e Zanelli e Silva (1996), quando bruscamente se interrompem as imposições e obrigações da atividade laboral se produz uma crise ou pelo menos uma ruptura na vida do trabalhador o que, implica em um período de readaptação, pois, como destaca Santos (1990) o rompimento do vínculo profissional representa, simultaneamente, a perda do lugar no sistema de produção, a reorganização espacial e temporal da vida do sujeito e a reestruturação da identidade pessoal.



A aposentadoria nem sempre implica o afastamento do mundo do trabalho, quer seja pela necessidade de complementação financeira, ou mesmo pela necessidade de sentir-se ativo, em uma sociedade na qual o homem vale pelo que possui, pelo cargo ocupado, pelo *status* adquirido em sua relação com a atividade profissional desempenhada (SOARES et al., 2007).

O afastamento do trabalho provocado pela aposentadoria tende a ter implicações significativas no contexto global da vida das pessoas, muitos inclusive sentem um súbita perda de identidade decorrente das mudanças que se operam nas várias esferas da vida, principalmente, no que se refere aos aspectos econômico, relacional e de lazer.

O dinheiro que parecia ser suficiente agora é pouco para tudo de que o aposentado precisa. É tão importante e faz tanta falta, que talvez seja o grande responsável pelos problemas, atitudes, hábitos e até mesmo pela saúde precária que pode acometer o aposentado, afirma Chatfield (1974).

O tempo livre de que dispõe o sujeito, no momento da aposentadoria, pode servir a sua expansão individual, isto é, ao seu enriquecimento pessoal, ou, ao contrário, ser apenas um tempo vazio. Sabendo que os sujeitos investem diferentemente em seus papéis profissionais, eles terão diferentes modos de reagir a esta nova vida (SANTOS, 1990; ZANELLI, 1994).

Neste contexto, a reflexão e discussão das possíveis conseqüências positivas e negativas, desta nova fase da vida do trabalhador, representada pela aposentadoria, denotam sua importância, visto que podem fornecer elementos para um melhor planejamento do futuro aposentado, gerando expectativas mais realizáveis.

2.2 A Aposentadoria

Na percepção de Deps (1994) a “aposentadoria significa ruptura com atividades profissionais desempenhadas, ocasionando afastamento e redimensionamento da natureza interpessoal, bem como novas formas de ocupação do tempo, e conseqüentemente, novos comportamentos e novas autopercepções” (p. 5). A aposentadoria caracteriza-se então, como um evento de transição, que tanto pode oferecer oportunidades para crescimento pessoal, quanto pode constituir-se em perigo relacionado à deterioração psicológica.

Segundo Schein (1982) o modo de vivenciar este evento depende da capacidade da pessoa enfrentar problemas e da possibilidade de o ambiente proporcionar oportunidades de

crescimento. Portanto, na aposentadoria o ritmo de vida é transformado e, a partir de certo momento, o sujeito viverá apenas para e por si mesmo, não existirá mais o papel profissional que possa, por vezes, lhe servir de “máscara” contra problemas em outras esferas de sua vida, destaca Santos (1990).

De acordo com Deps (1993) o desenvolvimento de atividades físicas e mentais favorece a obtenção de satisfação pessoal, contribui para interação social e pode ser visto como um meio de contrabalançar perdas comuns nesta fase da vida. Já Moragas (1995) enfatiza que os fatores mais importantes para facilitar o ajuste pessoal são: a saúde; o valor da pensão; a motivação e o interesse para realizar atividades habituais ou novas. Forteza (1980) tem um ponto de vista semelhante ao enfatizar que para uma melhor adaptação a aposentadoria o indivíduo deve contar com: um estado de saúde e funcionamento corporal aceitável; o mínimo de disponibilidade econômica; algum tipo de suporte afetivo via integração social, vida familiar, cônjuge ou amigos; e certo grau de autonomia e independência. Sobretudo, faz-se necessário que “o futuro aposentado tenha real noção da situação na qual se encontrará e de suas possíveis limitações, de forma a evitar ilusões” (p.108).

Acredita-se que, o modo pelo qual o sujeito viverá a aposentadoria será influenciado por sua história de vida, suas relações com a sociedade e, sobretudo pelo lugar que o papel profissional ocupava no conjunto de suas atividades, bem como pelo modo como o sujeito enfrenta perdas e se adapta a novas situações.

2.3 Estereótipos Sociais

O aposentado pode viver, concomitantemente, com sua aposentadoria uma experiência de velhice, seja ela cronológica isto é, determinada pelos anos vividos; biológica, quando determinada pelo estado do organismo ou psicológica, aquela determinada pelo comportamento.

A cultura ocidental, de modo geral não atribui papel significativo ao aposentado, que de certa forma já não faz mais parte do sistema produtivo (NERI, 1990; MORAGAS, 1995; CUDDY *et al.* 2005, ROSCIGNO *et al.*,2007). A aposentadoria representa então a perda da capacidade produtiva e conseqüentemente a desvalorização do sujeito.

Faz parte das convenções sociais associar a evolução cronológica do indivíduo ao declínio de sua capacidade física, mental e profissional. Vincula-se à vítima social da expressão “velhice” um cortejo de perdas. Face às expectativas sociais e aos estereótipos negativos muitos aposentados idosos e mesmo de meia idade desenvolvem sentimentos de



ineficácia, renunciam a projetos pessoais e profissionais, acreditando que não terão mais condições ou tempo hábil para realizá-los.

De acordo com Wong (1989) há algum consenso de que um envelhecimento bem sucedido possa ser definido como um nível relativamente alto de saúde física, bem-estar psicológico e competência em adaptação.

Considerando-se, a percepção negativa sobre este segmento da sociedade, representado pelos aposentados, evidencia-se a importância do desenvolvimento de programas e ações que visem à desmistificação da aposentadoria e principalmente a mudança de valores da sociedade.

2.4 Fatores de Decisão

De acordo com Fraiman (1990) a passagem para a aposentadoria pode ser brusca e traumática, seja porque existem fortes pressões “expulsivas” da empresa ou do grupo de trabalho, seja porque existem fortes pressões de tempo, no caso do trabalhador ter que se decidir rapidamente, devido a problemas de saúde ou pressões familiares. Neste caso, o trabalhador despreparado aposenta-se e percebe-se sem habilidades pessoais para enfrentar sua nova realidade psicossocial.

Logo, o momento da aposentadoria é influenciado por fatores pessoais, econômicos e sociais. De acordo com Moragas (1995) caracterizam-se como fatores econômicos e sociais: as tendências da legislação; as mudanças no sistema previdenciário; as políticas da empresa e as exigências do trabalho. Sendo exemplos de fatores pessoais: o estado de saúde do sujeito; a motivação e o interesse por outras atividades; as finanças pessoais; a possibilidade de outros rendimentos; a atitude familiar; as responsabilidades familiares; a existência de dependentes; o desejo de mudança ou de nova atividade. Entre as causas familiares de aposentadoria se encontra com frequência o cuidado de pais ou parentes idosos.

A decisão é um fator sério, importante e pessoal, mas, que na maioria das vezes é precipitado por circunstâncias do momento, sem a devida reflexão. No que tange à decisão de se aposentar correlacionada ao lazer, Poitrenaud (1979) observa que existe uma concordância de que quando mais horas de lazer o pré-aposentado despende, maior a probabilidade de sucesso, quando da aposentadoria. Com referência à família, o relacionamento, a receptividade e a boa aceitação do aposentado, associados aos conceitos de que pode ser útil

ou companhia agradável à esposa, representam fatores favoráveis, e algumas vezes o suporte principal da decisão de se aposentar, como previsor de sucesso destaca Kimmel (1978).

Em relação aos aspectos sociais, voltados para amigos, vizinhos e parentes, quanto maior for o número de relacionamentos e grau de amizade ou companheirismo, melhores as chances de sucesso, considerando-se que esses relacionamentos podem ser inconscientemente incrementados, através de uma busca constante, de um esforço dirigido para esse objetivo. Alguns trabalhos focalizam ainda o sucesso da aposentadoria, relacionando-o com o envolvimento ou compromisso com o trabalho, havendo concordância em que quanto maior for o compromisso com o trabalho, menor a previsão de sucesso com a aposentadoria (JANS, 1982)

Em síntese, é preciso facilitar o processo de decisão de se aposentar, normalmente tão arbitrário, quanto importante e definitivo, para que não só se proteja o indivíduo do malogro adaptativo, com suas repercussões psíquicas negativas, mas se propicie ativamente condições que o conduzam a desfrutar de melhor qualidade de vida neste período.

2.5 Planejamento para Aposentadoria

“Preparar-se para a aposentadoria significa conhecer antecipadamente as circunstâncias concretas da nova situação e tomar consciência de como enfrentá-las” (FORTEZA, 1980, p. 111). A ausência de reflexão a respeito da aposentadoria pode levar as pessoas ao desenvolvimento de hábitos e comportamentos que não promovem a qualidade de vida.

O momento da aposentadoria requer uma preparação, que não supõe nenhuma panacéia, mas proporciona a seus participantes desenvolverem-se com maior independência econômica, individual e social. Entretanto, como salientam Moragas (1995); França e Vaughan (2008) apesar de ser uma experiência positiva, apenas uma pequena parte dos trabalhadores que se aposentam participam de programas de preparação e estes geralmente abordam unicamente aspectos econômicos da aposentadoria. Face a globalidade da situação de aposentado, seria conveniente incluir outros temas como: saúde; equilíbrio pessoal; relações familiares e sociais.

Soares e Costa (2009) destacam que recentemente houve um avanço da legislação nesse sentido, ao ser previsto, no Estatuto do Idoso, Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, artigo 28, que a preparação para a aposentadoria é uma obrigação a ser estimulada pelo poder público.



Para tornar a transição para a aposentadoria progressiva e diminuir suas possíveis conseqüências negativas Moragas (1995) sugere: o trabalho parcial em jornada reduzida ou em certo período do ano; o prolongamento das férias; a transição de funções executivas para consultivas; e a diminuição das exigências físicas, intelectuais ou do ritmo exigido no posto de trabalho. Platman (2004) corrobora com Moragas (1995) ao afirmar que o trabalho por *portfolio*, *freelancer*, como consultor ou em tempo parcial representam alternativas para as pessoas próximas à idade da aposentadoria, pois proporcionam maior controle sobre as suas vidas, melhor preparação para a aposentadoria e redução das barreiras discriminatórias relativas à idade.

2.6 Programa de Preparação para Aposentadoria – PPA e Programa de Capacitação Aposenta-ação

Dentre as atividades desenvolvidas pelo Departamento de Recursos Humanos da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC está a capacitação dos servidores docentes e técnico-administrativos. Nessa categoria estão inseridos o Programa de Preparação para Aposentadoria – PPA e o Programa de Capacitação Aposenta-Ação.

O PPA teve início em 1993, seu objetivo era identificar as percepções dos servidores técnico-administrativos aposentáveis da instituição, no que tange à aproximação da aposentadoria e às perspectivas que se abrem para esse período da vida. O Programa foi desenvolvido até 1998, quando foi descontinuado em virtude da diminuição da demanda por aposentadorias na UFSC (Tabela 1) e no Programa, conseqüentemente. De acordo com a Divisão de Capacitação da UFSC (2010),ⁱ de 1999 a 2007 não foi oferecida capacitação para servidores em período pré-aposentadoria. Houve apenas acompanhamento pelo Serviço Social da Pró-Reitoria de Assuntos da Comunidade das aposentadorias compulsórias e por invalidez; e atendimento psicológico no Serviço de Atendimento Psicológico – SAPIS para a comunidade em geral. As atividades de capacitação foram retomadas em 2008, pelo Laboratório de Informação e Orientação Profissional, sob a denominação Programa de Capacitação Aposenta-Ação, na forma de Projeto de Extensão.

Em relação aos conteúdos, cabe salientar que o PPA visava possibilitar um espaço para preparação e reflexão, para mudança de atitude, tanto em termos cognitivos quanto afetivos, no sentido de tomada de consciência dos aspectos referentes à aposentadoria, quais sejam, a

mudança de papéis sociais e os possíveis conflitos decorrentes da ruptura do vínculo organizacional (ZANELLI, 1994; ZANELLI e SILVA, 1996).

O Programa Aposenta-Ação constitui-se em uma experiência de orientação profissional para aposentadoria, por meio de reuniões grupais com pré-aposentados e recém-aposentados, seus objetivos principais são: promover reflexões acerca do momento de afastamento do trabalho e da profissão; compartilhar informações e experiências; discutir os projetos de futuro dos participantes na aposentadoria. Baseia-se no tripé: conhecimento de si mesmo, conhecimento do mundo (o que é possível fazer sem o trabalho) e projeto de futuro (COSTA, 2009).

Tabela 1 – Distribuição dos Servidores Aposentados da UFSC em relação ao Ano da Aposentadoria.

Ano da Aposentadoria	Frequência
1988	17
1989	13
1990	31
1991	402
1992	187
1993	115
1994	123
1995	197
1996	168
1997	195
1998	174
1999	56
2000	29
2001	49
2002	117
2003	177
2004	79
2005	82
2006	93
2007	109
2008	120
2009	145
2010	141
TOTAL	2819

Fonte: DAPE/DDAP/PRDHS/UFSC, 2010.



O Programa Aposenta-Ação é gratuito, tem como público alvo servidores docentes e técnico-administrativos que se encontram próximos da aposentadoria (faltando até 24 meses para a aposentadoria) ou recém aposentados. É realizado por meio de nove encontros semanais, totalizando 36h./a. Durante o semestre, dependendo da demanda, podem ser capacitados mais de um grupo (de 15 a 20 integrantes). A capacitação é coordenada por dois estudantes de Psicologia, sendo supervisionada por um Professor do Departamento de Psicologia, especialista em orientação profissional e de carreira. O pressuposto é de que, ao participar do Programa, o sujeito não seja somente orientado para um trabalho de autoconhecimento, revisão de prioridades e elaboração de novo projeto de vida para esta nova fase, mas também, por meio de trocas e experiências entre os participantes do grupo, possa descobrir novas oportunidades de inserção social (SOARES et al., 2007). As oficinas e palestras tangenciam os temas: o mundo do trabalho e a previdência; projeto de vida; trajetória profissional; mudanças e escolhas; a família e o aposentado; relacionamento social; finanças pessoais; saúde e prevenção na aposentadoria; esporte e lazer; a busca de si mesmo; organização de pequenos negócios, dentre outros aspectos podem ser trabalhados, respeitando o interesse e evolução do grupo.

Cabe destacar que a Divisão de Capacitação realiza uma “Avaliação de Reação” com os participantes, por meio de aplicação de questionário ou dinâmica, com o intuito de analisar cada encontro e palestra, angariando sugestões de melhoria. O Programa não pretende ter um caráter terapêutico, estando próximo do contexto dos procedimentos de desenvolvimento pessoal e profissional (ZANELLI, SILVA e SORAES, 2010). A seguir apresentam-se os procedimentos metodológicos utilizados para desenvolvimento da pesquisa em foco.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo qualitativo e de natureza exploratória foi baseado em entrevistas semi estruturadas com servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade Federal de Santa Catarina, que se aposentaram no período entre 1993 e 2010.

Cabe ressaltar que o número de servidores participantes dos programas de orientação para aposentadoria, desenvolvidos na Universidade Federal de Santa Catarina, é pequeno (15,18%) se comparado ao número de servidores aposentados na instituição (1258), no período. De 1993 a 1997, 46 servidores participaram do Programa de Preparação para

Aposentadoria – PPA e entre 2008 a 2010, 145 servidores participaram do Programa Aposenta-Ação.

Foram entrevistados 52 indivíduos, subdivididos em dois grupos: servidores em período pré-aposentadoria e recém-aposentados que participaram do Programa de Preparação para Aposentadoria – PPA ou do Programa de Capacitação “Aposenta-ação”, e servidores em período pré-aposentadoria e recém-aposentados que não participaram dos referidos Programas. O grupo controle e o grupo espelho foram estruturados para dar subsídios para a avaliação da contribuição dos programas para uma vivência positiva da aposentadoria. Os integrantes dos grupos foram selecionados por meio de uma amostra intencional de maneira que apresentassem características semelhantes (cargo, sexo, estado civil, idade, grau de escolaridade, tempo de trabalho na universidade e tempo que está aposentado).

Os dados foram analisados com base na técnica de análise de conteúdo. Esta se baseia na decodificação de um texto em diversos elementos, os quais são classificados e formam agrupamentos analógicos. As unidades de conteúdo adotadas são: Satisfação e compromisso com o trabalho; Fatores de Decisão; Preparação e Planejamento; Percepção de Perdas e Ganhos; Vivência da Aposentadoria; Rendimentos; Saúde Física, Saúde Mental; Relacionamentos e Grupos de Apoio. Para definição das unidades de conteúdo foram utilizados como referências os estudos de Santos (1990), Neri (1993) e Deps (1994) precursores da temática no Brasil.

Face ao delineamento da pesquisa, optou-se por utilizar a entrevista semi-estruturada como instrumento de coleta de dados. As questões desenvolvidas buscavam caracterizar a qualidade de vida dos aposentados, verificando a contribuição dos Programas neste aspecto. As entrevistas foram gravadas e realizadas nas residências dos entrevistados. Quanto ao registro das informações, ficou assegurado o sigilo em relação à identificação do entrevistado.

4. ANÁLISE DO CONJUNTO DE DADOS

Em relação à unidade de conteúdo “satisfação e compromisso com o trabalho” observou-se que no grupo que participou dos programas de orientação para aposentadoria o trabalho ocupa um papel central, como balizador dos demais papéis sociais ou, então, como elemento fundamental no desenvolvimento pessoal e social na vida da maioria dos entrevistados. Evidencia-se o compromisso com o trabalho. A satisfação de origem contextual no ambiente de trabalho é citada e refere-se aos bons relacionamentos, quer em



relação aos colegas, à chefia e/ou aos alunos. Aspectos negativos de natureza laborativa foram mencionados em menor escala e vinculam-se a problemas políticos internos à UFSC.

Em contrapartida, o grupo que não participou dos programas, em sua maioria, percebe o trabalho como uma obrigação, vinculando-o à garantia de sobrevivência. A insatisfação no ambiente laboral manifesta-se na quase totalidade das falas, em relação a aspectos contextuais (problemas relacionais com colegas de trabalho e/ou chefia) e intrínsecos à profissão (valorização exclusiva de profissionais de nível superior em detrimento dos de nível técnico). Os poucos relatos que expressaram sentimentos positivos ou de satisfação em relação ao trabalho citaram aspectos de natureza contextual, vinculados ao bom relacionamento no ambiente de trabalho.

No que se refere aos “fatores de decisão”, há similaridade entre os grupos. A possibilidade de mudanças nos aspectos normativos da legislação previdenciária desencadeou a solicitação da aposentadoria (para os servidores que se aposentaram até 1998), o que vem a caracterizá-la como circunstancial, repentina e motivada de forma coercitiva, favorecendo a inadaptação. Os que participaram dos programas após esta data mencionam fatores de natureza não coercitiva como motivadores da decisão pela aposentadoria, quais sejam: desejo de dedicar-se mais à família e às atividades lúdicas; vontade de descansar. Os que não participaram citam a insatisfação intrínseca ao ambiente de trabalho como principal fator de decisão. A literatura especializada tem afirmado que os indivíduos se adaptam mais facilmente às transições de origem interna; isto é, quando lhe é permitida a opção de livre escolha (FRAIMAN, 1992; DEPS, 1994).

Em relação às “estratégias pessoais desenvolvidas para preparar-se ou não para aposentadoria”, pode-se classificar os entrevistados em subgrupos com características distintas: a) os que tinham receio de não se adaptarem à aposentadoria, representam a maioria dentre aqueles que participaram dos programas. Para evitar a inadaptação, este subgrupo desenvolveu estratégias, tais como: aposentar-se gradualmente, adotando uma rotina ocupacional menos rígida; participar de um programa de orientação para aposentadoria; planejar iniciar outra atividade profissional; b) o segundo subgrupo é representado por aqueles que se percebiam preparados, cômicos de que realmente desejavam aposentar-se; c) o terceiro subgrupo é composto por aqueles que não refletiram sobre as possíveis conseqüências da transição do trabalho formal a aposentadoria. Dentre os que não participaram dos programas não houve um subgrupo que predominasse sobre os demais, a

distribuição dos indivíduos deu-se de forma quase que equitativa entre os subgrupos mencionados.

Salienta-se que todos os entrevistados que não participaram dos programas estavam cientes da existência dos mesmos. Contudo, decidiram não participar e/ou desistir destes, alegando os mais diversos motivos, como associá-los a imagens negativas estereotipadas sobre a velhice e/ou sobre a aposentadoria; não dispor de tempo para participar; e ainda, por percebê-lo como desnecessário à sua realidade.

A análise das verbalizações revela conflitos e atitudes ambivalentes. O receio de inadaptação à aposentadoria, contraposta à resistência em participar de um programa de orientação para aposentadoria, são exemplos disto. A diferença entre os grupos, representada pela preparação e planejamento para esta fase, remete a questões como o papel do trabalho no universo individual, o estigma da velhice e os estereótipos negativos sobre a aposentadoria.

No que tange as “expectativas de perdas e ganhos” há similaridade entre os grupos. Ambos tinham expectativas positivas em relação à aposentadoria. O grupo participante mencionou como expectativa de ganho: a segurança financeira; o desenvolvimento de trabalho voluntário, à viabilização de uma vida mais lúdica e liberta de compromissos rígidos; maior disponibilidade de tempo para dedicar-se a si mesmo. Já o grupo não participante citou como expectativas de ganho: vivência de liberdade; flexibilidade de horário e redução do stress. A maior parte destas expectativas se concretizou. Contudo, alguns entrevistados passaram por períodos desfavoráveis antes de conseguir realizá-las. As expectativas que não se concretizaram, no grupo participante dos programas, transformaram-se, em sentimentos negativos, notadamente frustração e decepção. No grupo não participante estas se transformaram em ganhos pela flexibilidade de horário propiciando redução do estresse mais liberdade e tranquilidade. As perdas relacionam-se a questões afetivas, decorrentes do afastamento do ambiente de trabalho e, em menor escala, ao risco de estagnação intelectual e/ou profissional.

Observa-se nas verbalizações dos grupos o predomínio de perspectivas positivas em relação à aposentadoria. Estas, em sua maioria, concretizaram-se e transformaram-se em ganhos que se mantiveram no decorrer do tempo. As falas denotam que os pressupostos teóricos desta pesquisa se confirmaram, ou seja, a percepção de ganho decorre principalmente do maior controle do uso do tempo. As perdas referem-se, geralmente, a relacionamentos afetivos, decorrentes do afastamento do ambiente de trabalho, bem como ao risco de estagnação intelectual. De acordo com Deps (1994), quando a decisão de aposentadoria decorre de ameaças externas há tendência à inadaptação, a menos que as



percepções de ganho decorrentes da aposentadoria sobrepujam as perdas, a médio e a longo prazo. Entretanto, aqueles entrevistados que tiveram suas expectativas frustradas vivenciaram momentos de crise.

Há uma grande diferença entre os grupos analisados no que tange à “vivência da aposentadoria”. O grupo que participou dos programas vivenciou quase de modo unânime períodos de inadaptação ou crise, em diferentes graus de severidade e duração. Observa-se, também, que em alguns casos, tais momentos de crise foram propulsores do retorno ao mercado de trabalho. Segundo Schein (1982), muitos dos problemas da aposentadoria provêm da súbita perda de identidade que acompanha o encerramento formal da vida profissional. O autor ressalta, também, que a auto-imagem ocupacional é uma parte importante da auto-imagem total, sendo que, para muitas pessoas, é a parte mais importante. Em contrapartida, a maioria dos integrantes do grupo que não participou dos programas não vivenciou períodos de inadaptação ou crise. Dentre estes, situam-se, portanto, indivíduos que solicitaram a aposentadoria por motivos não coercitivos; perceberam mais ganhos do que perdas com a mesma; possuíam outros interesses além dos laborais, sendo motivados, principalmente, pelos valores facilidade, contentamento e hedonismo; apresentavam uma percepção positiva sobre sua saúde física; seus rendimentos eram tidos como suficientes e dispunham de algum tipo de suporte afetivo.

Em relação aos “rendimentos” observou-se similaridade entre as percepções dos grupos. Os rendimentos foram reduzidos, afetando o padrão de consumo de alguns, gerando sentimentos que variam de resignação a revolta, com predomínio desta última. Estas percepções parecem ser influenciadas por valores e aspirações pessoais, bem como pelo contexto familiar. A dinâmica familiar parece não ter sido muito afetada pela redução dos rendimentos, apenas dois entrevistados que participaram dos programas afirmam que o maior convívio familiar gerou atritos. A metade dos membros de cada um dos grupos retornou ao mercado de trabalho, em tempo parcial, sendo a busca de satisfação pessoal a motivação mais citada para tal comportamento e, em menor escala, pela necessidade financeira. De acordo com Eichar et al. (apud Neri, 1993, p. 145) o que dá satisfação a estes indivíduos que retornam ao mercado de trabalho em tempo parcial são “aspectos como autonomia e habilidade, enquanto outros fatores como nível salarial, não tiveram relação significativa”. Salienta-se, ainda que, para aqueles trabalhadores que têm na ocupação profissional a satisfação mínima e inadequada de suas necessidades, a aposentadoria pode representar uma

oportunidade de retorno ao mercado de trabalho, possibilitando um rendimento a mais (GABRIEL, 1984; MARTIM-BARÓ, 1985; SANTOS, 1990; VENTURA, 1995).

Verifica-se nos grupos analisados predominância de percepções positivas com relação à “saúde física”, o que tende a contribuir para uma melhor adaptação e vivência da aposentadoria. A auto-imagem da saúde física traduz a forma própria e individualizada de valorizar capacidades e limitações corporais. Assim, um posicionamento físico favorável, desencadeia sensações de bem-estar, energia, capacitação, podendo propiciar um sentimento existencial de distanciamento da velhice e da morte e um usufruir melhor deste período (GABRIEL, 1982; NERI, 1993).

Com relação às patologias, não houve incremento de doenças quando da aposentadoria em ambos os grupos. Tampouco foram relatados problemas cardiovasculares e/ou relacionados ao alcoolismo, como salienta a literatura consultada (POITRENAUD, 1979; LIPP e ROCHA, 1997). Ressaltam-se, apenas, alterações hormonais e o conseqüente uso de medicamentos para este fim, no caso das entrevistadas. Este fato pode ser atribuído à idade relativamente baixa dos entrevistados e ao equilíbrio emocional dos mesmos. Convém salientar que a maioria dos entrevistados que participaram dos programas e passaram por momentos de crise, não utilizaram psicotrópicos, bebidas alcoólicas ou sofreram distúrbios negativos no sono. Observou-se, contudo, que alguns membros do grupo que não participou dos programas manifestaram melhoria no quadro geral de saúde ao se aposentar. Este aspecto corrobora com a literatura consultada, segundo a qual os problemas físicos dos aposentados geralmente se relacionam às condições de trabalho a que foram submetidos, nem sempre salutares (SANTOS, 1990; VENTURA, 1995; MENDES, 1999).

O dois grupos pesquisados mostram-se bastante próximos no que tange aos fatores utilizados para caracterizar a “saúde mental”. Saúde mental é entendida nesta pesquisa como sinônimo de bem estar emocional ou psicológico. Refere-se ao estado da mente, incluindo sentimentos de felicidade, contentamento com as condições de vida atuais e manutenção de expectativas positivas em relação ao futuro (DILLARD, 1982).

Quando inquiridos sobre as condições atuais da própria vida, o grupo participante dos programas elencou vários fatores para caracterizá-la, manifestando sentimentos de satisfação e insatisfação. Os primeiros relacionavam-se, predominantemente, à saúde física, aos bens materiais, à realização pessoal no trabalho e a possibilidade de fazerem coisas de que gostam face à maior disponibilidade de tempo. É interessante observar que um dos entrevistados nominou a volta ao mercado de trabalho como único fator de satisfação, o que, neste caso, reafirma a inadaptação à aposentadoria e a importância do papel laboral. A insatisfação



refere-se, basicamente, a aspectos financeiros e relacionais no ambiente familiar. Registra-se, também, a insatisfação decorrente da rotina de trabalhador inativo. A velhice é percebida como distante. Seu significado oscila entre um fato natural, um acontecimento inevitável, que requer preparação física e emocional e um fato limitador, que impossibilita o exercício de atividades lúdicas e/ou laborais. De forma geral, enquanto trabalhadores ativos consideravam negativamente os aposentados e a aposentadoria.

No grupo não participante as verbalizações relativas ao sentimento de satisfação salientam com maior ênfase a sensação de bem estar consigo mesmo; o bom relacionamento com a família e amigos; a tranquilidade financeira e o desenvolvimento de atividades laborais. Verifica-se que os elementos motivadores do sentimento de satisfação relacionam-se a valores pessoais e à experiência de vida de indivíduos que passaram por um desequilíbrio face a uma rotina de trabalho estressante e hoje, com a aposentadoria, sentem-se bem. Os que destacam a religiosidade são aqueles que internalizaram valores como crença e fé e buscam equilíbrio interno nas suas relações. Do mesmo modo, os que mencionaram a segurança financeira passaram por problemas financeiros ou, ao contrário, nunca passaram por dificuldades econômicas. Quanto à satisfação decorrente do desenvolvimento de atividades laborais, refere-se à necessidade de desenvolver tais atividades para sentirem-se úteis e valorizados socialmente. As manifestações de insatisfação atêm-se, principalmente, a limitações financeiras, que inviabilizam o incremento de atividades lúdicas. Observaram-se, também, percepções negativas sobre a rotina de vida atual, sobre as limitações impostas pelo avanço da idade cronológica e, ainda, o não alcance pleno dos objetivos profissionais. No entanto, embora haja registros de insatisfações, este grupo manifesta sentimentos positivos em relação ao momento de vida atual. A percepção positiva em relação à velhice evidencia-se nos relatos analisados. A mesma é apontada como distante. A maioria dos entrevistados, como pré-aposentados, percebia positivamente a aposentadoria e os aposentados. Com relação aos projetos para o futuro, eram vislumbrados por grande parte dos integrantes deste grupo.

Os projetos para o futuro são idealizados, equitativamente, no âmbito laboral e pessoal em ambos os grupos. Projeto de futuro pode ser entendido como um planejamento de ações para o tempo que há de vir, marcado pelos desejos e trajetórias individuais (COSTA, 2009). Os dados obtidos com relação à elaboração de projetos confirmam a literatura, segundo a qual indivíduos que não conseguem construir projetos de vida, suscetíveis de criar uma

continuidade de sua existência fora do trabalho, poderão sentir-se impotentes, inúteis e sem objetivos na vida, vivenciando momentos de crise (SANTOS, 1990; COSTA, 2009; ZANELLI, SILVA e SOARES, 2010).

Ao analisarem-se os grupos investigados, verificam-se diferenças em relação à prática de “atividades ocupacionais não laborais” durante a pré-aposentadoria. Assim, o grupo que participou dos programas não desenvolvia tais atividades, o que tende a contribuir para uma vivência de crise na aposentadoria. Contudo, houve incremento das atividades lúdicas, o que proporcionou satisfação aos aposentados. Portanto, os dados obtidos contradizem a literatura consultada, no que se refere à relação entre lazer na pré aposentadoria e na aposentadoria. Segundo Kremer e Harpaz (apud Gabriel, 1984), o lazer não usufruído no período anterior à aposentadoria por falta de tempo, costume ou dinheiro, depois da aposentadoria passa a ser menos praticado, entediante e com características de lazer solitário, refletindo certa passividade. Entretanto, outros aspectos foram ratificados como o uso do tempo livre de modo prazeroso.

Em contrapartida, o grupo que não participou dos programas tinha outras atividades de interesse, além das laborais, enquanto pré-aposentados. Com a aposentadoria, estas atividades mantiveram-se, gerando satisfação para alguns, devido à maior disponibilidade de tempo para executá-las, e insatisfação para outros que desejavam praticar atividades diferenciadas, e por falta de recursos financeiros não as desenvolvem, percebendo as atuais atividades como monótonas. Poitrenaud (1979) observa que quanto mais horas de lazer o pré-aposentado dispender, maior a probabilidade de sucesso, quando da aposentadoria.

Em ambos os grupos, observam-se mulheres que têm na realização profissional o seu cerne e outras que se sentem realizadas dedicando-se à família e ao lar. Salienta-se que dentre as primeiras estão aquelas que passaram por uma crise de identidade quando da aposentadoria. As atividades domésticas são percebidas pelo conjunto das entrevistadas como pouco relevantes. Os dados obtidos contradizem em parte a literatura consultada, segundo a qual o trabalho é um importante componente da identidade masculina, enquanto para as mulheres a família e o lar representam o papel central. No momento da aposentadoria esta diferença se torna ainda mais patente. Enquanto para os homens representa a perda dos principais pontos de referência, para as mulheres significa a possibilidade de se dedicar a papéis mais valorizados, um novo estágio de um *continuum* sempre ligado à família e ao lar (SANTOS, 1990; MORAGAS, 1995).

Percebem-se modificações na “dinâmica familiar” em ambos os grupos. Tais alterações são predominantemente positivas e referem-se ao incremento de relações parentais,



manifestas pela maior dedicação aos filhos e/ou aos pais, e também, pelo incremento da relação conjugal, representada pelo maior diálogo e afetividade com o cônjuge. Entretanto, no grupo que participou dos programas observam-se, em número maior, relações conflituosas com o cônjuge ou com os filhos. Estas são atribuídas à falta de preparo da família para receber o aposentado ou a conflitos pré-existentes e não resolvidos ao longo da convivência. Tais comportamentos evidenciam o relevante papel dos programas de preparação para aposentadoria visando minimizar estes impactos. As repercussões psíquicas do papel familiar do aposentado podem variar. Registram-se, freqüentemente, modificações na dinâmica em família, a "volta ao lar" pode gerar sérios atritos conjugais, ou, por outro lado, pode ser vivenciada como uma companhia agradável, habilidosa, cuja presença e o bom senso são necessários e valorizados (SALGADO, 1980; GABRIEL, 1984; FRAIMAN, 1990; MORAGAS, 1995).

Observa-se que os grupos são similares em relação às fontes de “suporte afetivo e social” centrada na família. Observou-se que aqueles que não receberam apoio no momento da decisão e/ou da transição para a aposentadoria passaram por períodos de crise, o que reitera a importância da família. Quanto aos amigos, não provêm do ambiente de trabalho, geralmente são familiares. Vários entrevistados relataram que não possuem amigos. Supõe-se que tal situação deva-se à grande dedicação ao trabalho, que gradativamente afastava o indivíduo do convívio com outras pessoas. A participação em grupos de aposentados ou em outros grupos, para compartilhar atividades com outras pessoas da mesma geração, é muito limitada, evidenciando-se o preconceito. Não houve incremento da religiosidade por ocasião da aposentadoria, tampouco nos momentos de crise, como apregoa a literatura (NERI, 1993). Registram-se, porém, dois participantes dos programas que, em virtude da indisponibilidade de amigos, da ausência de apoio no âmbito familiar e da não participação em grupos, tem na religião sua única fonte de apoio. Situação que corrobora com a literatura consultada, segundo a qual alguns aposentados, sentindo-se incapazes de enfrentar seus problemas, lançam mão de apoios, buscas e soluções, recorrendo a apelos místicos, religiosos e filosóficos (GABRIEL, 1984).

Verificou-se, ainda, que os relatos analisados não corroboram a literatura (NERI, 1993) no que se refere à redução de oportunidades de trabalho para este segmento. Tampouco o critério cronológico teve um significado representativo na subjetividade pessoal, criando posicionamentos e barreiras desfavoráveis ao aposentado, que embora se sentindo funcional e

fisicamente íntegro, com todas as suas capacidades profissionais disponíveis, passa a se ver limitado socialmente e em relação ao trabalho (GABRIEL, 1984). Quase todos que desejaram retomaram ao mercado de trabalho, não sentiram discriminação em relação ao seu status de aposentado. Apenas um entrevistado do grupo que não participou dos programas desenvolveu sentimentos de inoperância e renunciou a projetos pessoais, acreditando que não teria mais condições ou tempo hábil para realizá-los. Ressalta-se, porém, que os estudos referenciados sobre a aposentadoria têm analisado indivíduos com idade cronológica mais avançada, por volta dos 60 anos (OLIVEIRA,1982; OLIVEIRA, 1990; NERI,1993; STUCCHI, 1994), o que não coincide com o perfil dos grupos aqui investigados, onde a média de idade oscila em torno de 54 anos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa evidenciou que o bem estar subjetivo e o ajuste à aposentadoria relacionam-se às informações que o indivíduo detém sobre o tema, às características pessoais, expressas por seus valores, à forma de estruturar a distribuição do tempo, ao modo de enfrentar as perdas e de se ajustar às novas situações e, principalmente, à importância que os indivíduos atribuem ao trabalho na vida. Assim sendo, as hipóteses de pesquisa foram confirmadas em ambos os grupos.

A contribuição do programa de orientação para aposentadoria evidencia-se nas verbalizações que o destacam como motivador de reflexão e de mudanças atitudinais positivas em termos cognitivos, no sentido de tomada de consciência dos aspectos referentes à aposentadoria. No que tange a saúde física observou-se a realização de consultas médicas periódicas, adoção de hábitos alimentares mais saudáveis e a prática regular de atividades físicas. Salienta-se que estas não eram adotadas na pré-aposentadoria ou sofreram um incremento após a transição do trabalho para a aposentadoria.

Em relação às percepções negativas sobre a aposentadoria, os aposentados e a velhice evidenciou-se uma tendência de mudança, pois os participantes não se sentem tolhidos em suas atividades e projetos, tampouco vislumbram a aposentadoria como um prelúdio da morte e, em sua maioria, sentem-se bem, vivenciando uma fase positiva, o que vem a contribuir para a saúde mental dos mesmos. Entretanto, em relação à ampliação do suporte social observou-se que não houve alteração significativa nas atitudes dos participantes do programa de orientação. Evidencia-se o preconceito, pois não freqüentam associações de aposentados



ou outros grupos. O compartilhamento de atividades com pessoas da mesma geração é muito limitada.

As atividades ocupacionais não laborais não eram realizadas pelo grupo que participou de um dos programas durante a pré-aposentadoria, contudo, houve incremento das atividades lúdicas, proporcionando satisfação aos aposentados.

No que se refere a possíveis conflitos no âmbito familiar, com o cônjuge ou com os filhos, decorrentes da ruptura do vínculo organizacional, nota-se que estas foram mais frequentes no grupo que participou de um dos programas. Estas são atribuídas à falta de preparo da família para receber o aposentado ou a conflitos pré-existentes e não resolvidos ao longo da convivência. Embora, nos programas este tema seja tangenciado, as verbalizações não relatam alterações comportamentais significativas. Contudo, a reflexão sobre a temática é fundamental. Sugere-se que os programas de orientação para aposentadoria dêem suporte a família do pré-aposentado, para que esta atue como fonte de suporte afetivo no momento da decisão e da transição para a aposentadoria.

De acordo com a literatura consultada, os problemas psicológicos no aposentado, geralmente, estão vinculados à perda do amor próprio, sentimentos de frustração e de impotência provocados pelo término do trabalho formal (GABRIEL, 1982; NERI, 1993). Os dados coletados evidenciam que, em ambos os grupos, ocorreram problemas. Observa-se, no entanto, que ocorreram com mais intensidade no grupo que participou dos programas. Destaca-se, ainda, que tais problemas foram minimizados, conforme verbalizações dos entrevistados, com auxílio das idéias transmitidas nos programas. A busca do bem estar subjetivo relaciona-se, nestes indivíduos, com o envolvimento em outras atividades e a capacidade de adaptação individual, ratificando os estudos de Neri (1993).

Os programas de orientação ou preparação para aposentadoria visam fomentar a tomada de consciência ou reflexão, na busca de novas áreas de interesse para o aposentado, incentivando-o à descoberta de potencialidades e à prevenção de conflitos (ZANELLI, SILVA e SOARES, 2010).

“O processo de orientação deve acontecer por meio do estabelecimento de relações genuínas de ajuda útil”, afirmam Zanelli, Silva e Soares (2010, p.44), ou seja, profissionais com competência técnica devem orientar os participantes dos programas para que eles possam resolver seus problemas, realizar algo ou tornar as situações em que vivem mais agradáveis ou produtivas. Espera-se que os vínculos estabelecidos entre os participantes do

grupo produzam um ambiente psíquico favorável ao processo de ajuda mútua, por meio dos relatos de seus conhecimentos e experiências, fazendo-os sentir co-responsáveis pelo processo por uma aposentadoria com saúde mental, física etc.

O ideal no planejamento de carreira é prestar assistência ao trabalhador durante todo o período funcional, no projeto e construção da vida que deseja viver. Deslocar as atividades do programa para o contexto do planejamento de vida reduz estigmas freqüentemente associados ao “comparecimento aos encontros de preparação para a aposentadoria”. Os organizadores do programa estão cientes da necessidade de ampliar o período de atendimento tanto anterior quanto posterior ao ato da aposentadoria. Quanto mais cedo se inicia a preparação e quanto mais tempo puder ser dedicado ao acompanhamento melhor. Contudo, a realidade os “restringe a oferecer auxílios como expressão de suporte para as transições que as pessoas enfrentam ao deixar o local de trabalho” (ZANELLI, SILVA e SOARES, 2010, p.18).

Entende-se que o presente estudo contribui para as pesquisas na área. Para próximos estudos, sugere-se: a análise das características pessoais dos servidores pré-aposentados que buscam tais programas, bem como, daqueles que não o procuram; recomenda-se ainda, o estudo mais aprofundado da eficiência das atividades desenvolvidas nos referidos programas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANTUNES, R. *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2005.
- BERGER, P.L.; LUCKMAN, T. *A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento*. Petrópolis: Vozes, 2007.
- BERNHOEFT, R. Valores do executivo e seu despreparo para a aposentadoria. In: DORSEY, Allan et al. *Disfunções do comportamento na organização...e como tratá-las*. São Paulo: IBECOM, 1987. p. 49-83.
- CHATFIELD, W. F. Economic and sociological factors influencing life satisfaction of age. *Journal of Gerontology*, 1974, vol. 32, n° 5, p. 593-599.
- COSTA, A.B. *Projetos de futuro na aposentadoria*. 2009. 110 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2009.
- COX, H.; BHAK, A. Symbolic interaction and retirement adjustment and empirical assessment. *International Journal Aging Human Development*, 1978-1979, vol. 9, n° 3, p. 279-286.



CUDDY, A. J. C. et al. This old stereotype: the pervasiveness and persistence of the elderly stereotype. *Journal of Social Issues*, v.61, n.2, 2005, p.267-285.

DEPS, V. L. Atividade e bem-estar psicológico na maturidade. In: NERI, Anita L. *Qualidade de vida e idade madura*. São Paulo: Papirus, 1993.

DEPS, V. L. *A transição à aposentadoria, na percepção de professores recém-aposentados da Universidade Federal do Espírito Santo*. 1994. Tese (Doutorado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, 1994.

ERIKSON, E. H. *Identidade: juventude e crise*. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.

FRANÇA, L. H. Terceira idade: o trabalho social com idosos no SESC e os programas de preparação para aposentadoria nas empresas. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, vol. 26, n° 3, p.174-181, jul./set. 1992.

FRANÇA, L. H. de F. P.; VAUGHAN, G. Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria. *Psicologia em Estudo*, vol.13, n°2, Maringá, Abr./Jun.2008.

FRAIMAN, A. P. *Nós e nossos velhos: forças que falam e forças que se calam*. 1990. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Universidade de São Paulo, São Paulo, 1990.

FISKE, M. *Meia idade a melhor época da vida?* São Paulo: Harper & Row do Brasil, 1981.

FORTEZA, J. A. La preparación para el retiro. *Anales de psicología*, 1980, p.101-113.

GABRIEL, J. R. *Saúde mental e aposentadoria*. 1984 Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica), São Bernardo do Campo, 1984.

HARMAN, W.; HORMANN, J. O Colapso do velho paradigma. In:_____. *O novo paradigma nos negócios: estratégias emergentes para liderança e mudança organizacional*. São Paulo: Cultrix, 1996.

JANS, N. A. The nature and measurement of work involvement. *Journal of Occupational Psychology*, 1982, vol.55, p. 57-62.

KIMMEL, D. Retirement choice and retirement satisfaction. *Journal of Gerontology*, 1978, vol.33, n°4, p. 830-875.

LEITE, C. B. *O século da aposentadoria*. São Paulo: Editora LTr, 1993.

LIPP, M.; ROCHA, J. C. *Stress, hipertensão arterial e qualidade de vida: um tratamento para o hipertenso*. São Paulo: Papirus, 1997.

LITTLE, R. W. Friend-ships in military community. *Research in the Interweave of social roles*, 1981, vol.2, p. 221-235.

MARTIN-BARÓ, I. *Acción e ideología: psicología social desde centroamérica*. San Salvador: UCA, 1985.

- MARX, K. *Manuscritos econômico-filosóficos de 1844*. Lisboa: Avante, 1993.
- MENDES, A.M.B. *Valores e vivências do prazer-sofrimento no contexto organizacional*. 1999. Tese (Instituto de Psicologia), Universidade de Brasília, 1999.
- MORAGAS, R. M. *Gerontología Social: envejecimiento y calidad de vida*. Barcelona: Editorial Herder, 1995.
- MOREIRA, M. de M., CARVALHO, J. A. Envelhecimento da população e aposentadoria por idade. *Revista Previdência em Dados*, v. 7, n. 4, p.27-40, out./dez. 1992.
- MULLER, M. A. Aposentadoria e terceira idade. *Revista Cultura e Fé*, v.15, nº59, p.61-67, out./dez. 1992.
- NERI, A. L. *Qualidade de vida e idade madura*. São Paulo: Papyrus, 1993.
- PLATMAN, K. Portfolio careers and the search for flexibility in later life. *Work, Employment and Society*, v.18, n.3, 2004, p. 573–599.
- POITRENAUD, J. et al. Factors related to attitude towards retirement among french preretired managers and top executives. *Journal of Gerontology*, 1979, vol.34, n ° 5, p. 723-727.
- ROSCIGNO, V. J. et al. Age discrimination, social closure and employment. *Social Forces*, v.86, n.1, 2007, p.313-334.
- SANTOS, M. de F. S. de. *Identidade e aposentadoria*. São Paulo: EPU, 1990.
- SCHEIN, E. *Psicologia organizacional*. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil, 1982.
- SILVA, J. R. G. da; WEIZEL, A. L. A visão de trabalhadores maduros com formação superior sobre sua condição no contexto de novas relações de trabalho no Brasil. In: *Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração*, XXXII, 2008, Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, Anais do XXXII Encontro da ANPAD.
- SOARES, D. H. P. et al. Aposentação: programa de preparação para aposentadoria. *Revista Estudos Interdisciplinares sobre Envelhecimento*, Porto Alegre, v. 12, p. 143-161, 2007.
- SOARES, D.H.P; COSTA, A.B. Orientação psicológica para aposentadoria. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 9, nº 2, jul-dez 2009, p.97-108.
- UVALDO, M. da C. Relação homem trabalho. In: BOCK, A M. et al. *A Escolha profissional em questão*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1995.
- VERAS, Renato. *Terceira Idade: um envelhecimento digno para o cidadão do futuro*. Relume - Dumará: UnATI/UERJ, 1995.
- VENTURA, N. A. *O programa de preparação para a aposentadoria na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos: um estudo introdutório*. Monografia em Ciências Sociais. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 1995.



WITCZAK, M. V. C. *Envelhecer ao aposentar-se: discutindo a aposentadoria masculina, o envelhecer e o subjetivar*. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2005.

WONG, P. T. *Personal meaning and successful aging*. *Canadian Psychology*, 1989, vol. 30, n° 3, p. 516-525.

ZANELLI, J. C. *Aposentadoria: percepções dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina*. In: Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração. Curitiba, 1994. Anais do 18° ENANPAD, v. 10, p. 26-45.

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

ZANELLI, J. C.; SILVA, N. *Interação humana e gestão: a construção psicossocial das organizações de trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

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

ⁱ Informação Verbal, entrevista realizada com sra. Fátima de Nazaré Toutonge Mitozo da Divisão de Capacitação da UFSC, em 25/04/2011.