

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS – UNISINOS
MBA EM GESTÃO DE PESSOAS

MARILIA BEATRIZ OLIVEIRA RESCHKE

IMPACTOS OBJETIVOS E SUBJETIVOS QUE ENVOLVEM
PROFISSIONAIS EM FASE DE APOSENTADORIA NA ATUALIDADE

CANOAS

2011

MARILIA BEATRIZ OLIVEIRA RESCHKE

Impactos objetivos e subjetivos que envolvem profissionais em fase de aposentadoria na atualidade.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas, pelo MBA em Gestão de Pessoas, da Universidade do Vale do Rio dos Sinos.

Orientador: Prof. Ms. Diego Marocco Alberton

Canoas
2011

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo compreender a respeito do momento da aposentadoria para indivíduos trabalhadores, analisando os impactos objetivos e subjetivos envolvidos nesta fase. Para esta compreensão, considerou-se a importância do trabalho para um indivíduo e a centralidade que este ocupa na vida do trabalhador. A aposentadoria, como um momento importante na trajetória profissional de uma pessoa, representa o encerramento das atividades de trabalho. Para fundamentar a análise, o estudo baseou-se, principalmente, nos estudos de Antunes (1995, 2000), Cattani (2000) e Zanelli (1996) e outros autores relacionados. O estudo caracterizou-se pelo método de estudo de campo, exploratório e qualitativo, com entrevistas semi-estruturadas. Para a pesquisa foram entrevistados 10 sujeitos, de profissões, atividades e organizações distintas, todos em fase de aposentadoria. O material resultante das entrevistas foi analisado através da técnica de análise de conteúdo. Através da análise dos dados, percebeu-se que o trabalho ocupa um espaço importante na vida das pessoas, e é carregado de significados e características bem diversificadas para cada indivíduo. O trabalho tem um papel de centralidade na vida do trabalhador, e a aposentadoria, representando o fim de um ciclo de trabalho, e até efetivamente a perda do trabalho, causa mudanças e temores na vida do trabalhador, e estes acabam tendo que se preparar para esta fase de transição, entre a vida com o trabalho e o fim desta.

Palavras-chave: Trabalho; Centralidade; Aposentadoria.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	1
1.1 Situação Problemática e Pergunta de Pesquisa	5
1.2 Objetivos	6
1.2.1 Objetivo Geral	6
1.2.2 Objetivos Específicos.....	6
1.3 Justificativa.....	6
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	8
2.1 Trabalho e suas Concepções.....	8
2.2 Centralidade do Trabalho.....	12
2.3 Aposentadoria	15
3. MÉTODOS E PROCEDIMENTOS	20
3.1 Delineamento da Pesquisa	20
3.2 Sujeitos de Pesquisa.....	21
3.3 Técnica de Coleta de Dados	22
3.4 Técnica de Análise de Dados.....	23
3.5 Limitações do Método	24
4. ANÁLISE	25
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
6. REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO	39
7. APÊNDICE A	42

1. INTRODUÇÃO

O espaço que o trabalho ocupa na vida de uma pessoa é algo inquestionável. Desde os primeiros passos de socialização, as pessoas já são preparadas para isto, quando ainda nem sabem a importância deste significado. Esta atividade que, por muitos anos, torna-se a principal, fazendo com que o restante da rotina se articule ao redor desta, pode ser considerada como uma das atividades mais importantes, e assim, constitui-se em uma fonte infindável de significados para a existência. O trabalho acaba por ocupar um papel definidor da vida.

O trabalho, com todas as suas propriedades, proporciona poder e oferece uma forma de socialização diferente do oferecido em outros âmbitos, como a convivência familiar ou as instituições de ensino. Um indivíduo que trabalha é compensado por fortalecimento de sua identidade pessoal, exercício de cidadania, auto-realização, valorização e reconhecimento, liberdade e autonomia, visto que pode manter-se financeiramente.

A partir de uma concepção social, o trabalho que proporciona satisfação ao trabalhador, faz este se tornar uma pessoa com mais possibilidades de ser um cidadão integrado à sociedade, a sua família, e apresentar melhores índices de bem-estar físico e mental (SIQUEIRA E JUNIOR, 2004). Ainda, a relevância de seus vínculos no trabalho, sendo estes saudáveis, pode sustentar uma vida saudável no ambiente familiar e social.

Em uma relação de trabalho acontecem trocas econômicas e sociais. A troca econômica é um dos grandes fatores reconhecedores no trabalho, onde a parte contratante oferece financeiramente algo pelos resultados feitos pelo trabalhador, estipulados previamente. Mas a troca social é um componente que foge das regras, e acontece de acordo com a relação do trabalhador com sua atividade, o reconhecimento proporcionado, entre outros. É através da confiança que se estabelece entre as partes. Segundo o sociólogo Blau (1964, apud SIQUEIRA E JUNIOR, 2004), a troca social fica assentada na confiança mútua, gerando, entre os envolvidos, sentimentos de obrigação pessoal, gratidão, confiança.

O trabalho pode ser considerado como o principal regulador da vida humana, do ponto de vista social. Os horários, relacionamentos pessoais e as atividades acabam sendo determinadas conforme as exigências da atividade laboral (ZANELLI E SILVA, 1996).

Entretanto, geralmente o trabalho ocupa a vida de uma pessoa em um grande período de tempo, que corresponde ao maior período útil de sua existência, onde está em sua maior capacidade intelectual e física. E com o término deste período, já com suas habilidades mais prejudicadas, os trabalhadores se deparam com o momento de encerrar suas atividades de trabalho, este representado pela aposentadoria.

A aposentadoria, ato caracterizado quando, o empregado, tendo atingido certa idade ou tempo de serviço ou por motivo de saúde, é posto em inatividade e passa a receber um benefício previdenciário. Porém este fato não é visto de forma tão simples como sua definição. A aposentadoria é vista como um momento de ruptura entre o período de tempo totalmente voltado para o trabalho e um período de tempo livre. Partindo da análise do trabalho como regulador da vida, este momento é rodeado de sentimentos ambíguos. Nesta fase, os sentimentos podem se contradizer, entre o indivíduo encarar de forma saudável ou ter medo. Para muitos trabalhadores, pode ser considerado um momento de liberdade, de descanso e reconhecimento por toda uma vida dedicada ao trabalho, e para outros é visto como um momento difícil, de perda de identidade e desestruturação. Para Zanelli e Silva (1996), a categoria dos aposentados é denominada nos registros formais de “inativa”, sentido oposto à mobilidade ou movimento, essência da própria vida.

Para muitas pessoas, a aposentadoria é vista como um momento de entrada na fase inativa da vida, onde não tem mais o que contribuir. O que deveria ser um momento prazeroso de escolha do uso do tempo e espaço de liberdade pode ser um momento temeroso em relação às mudanças, as perdas e a falta de ganhos, e ainda o medo da instabilidade financeira.

Esta nova etapa, que proporciona tempo livre integral do antes empregado, agora, aposentado, ainda provoca mudanças nas relações familiares, visto que o convívio se torna mais intenso e o sujeito acaba se afastando do convívio habitual com outras pessoas.

Para Emiliano (2005), esta transição que acontece com a aposentadoria, exige um condicionamento mental e social o qual a maioria da população trabalhadora não possui, pois a cessação da atividade profissional tem como consequências a sua exclusão do mundo produtivo.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), com base no Censo 2010, os idosos são hoje 20,5 milhões de pessoas, 10,8% da população total do país. O IBGE considera idosos as pessoas com 60 anos ou mais, mesmo limite de idade considerado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) para os países em desenvolvimento. Em 2000, o número de idosos no Brasil correspondia a 8,6% da população, com 14,5 milhões. E em 1991 este número era de um pouco mais de 10 milhões, sendo 7,3% da população.

Estes números do IBGE demonstram que a população brasileira envelheceu, e este envelhecimento é reflexo do aumento da expectativa de vida, devido ao avanço no campo da saúde e à redução da taxa de natalidade. A população brasileira vive, hoje, em média, 73,1 anos, 3,1 anos a mais do que no fim da década de 90.

Analisando esta nova realidade demográfica do país, e apostando na perspectiva de que a sociedade se organiza em função do trabalho, pensa-se em como está o preparo das partes envolvidas neste espaço social, o trabalho, em relação a esta realidade da população, com mais tempo de vida útil, porém aposentada?

Uma vez que estas são questões da sociedade, estas acabam por interferir diretamente nas empresas, na gestão de pessoas. Para a organização, a aposentadoria também é considerada um momento importante, pois exige uma mínima preparação adequada do ambiente organizacional para lidar com este momento de afastamento, com perdas para a organização e para o funcionário.

Conhecedoras desta realidade, as organizações hoje já sentem a necessidade de promover programas de preparação para a aposentadoria para seus funcionários (ZANELLI E SILVA, 1996). Esta preparação resulta em menos perdas para ambas as partes, funcionário e empresa. Para o funcionário, resulta em mais qualidade de vida e valorização. E para a empresa, esta transição sendo mais elaborada, gera menos perda através de maior comprometimento e preocupação do empregado com a organização até o último momento antes do seu afastamento, favorecendo a gestão do conhecimento. Esta iniciativa exerce

até mesmo uma função social, com resultados para a empresa e para a sociedade. Sendo garantida uma preparação para este momento transitório, a empresa recebe reconhecimento através de responsabilidade social, visto que, esta é baseada em um conjunto de obrigações que as empresas assumem com a sociedade, desejando a maximização de efeitos positivos e minimização de efeitos negativos sobre a sociedade.

Com o desligamento do funcionário, através da aposentadoria, parte do conhecimento e da experiência adquirido por este, ao longo dos anos, é perdida. Em uma transição mais bem estruturada, apenas o conhecimento inerente a pessoa não é assimilado pela organização. O empregado, sentindo-se bem amparado e saindo satisfeito, não encontra razões para não deixar todas as informações necessárias do seu trabalho para a organização, para um bom funcionamento da sua atividade, até ensinando seus sucessores sobre seu trabalho.

E com este novo cenário de envelhecimento populacional, as empresas, em boa parte do mundo, também estão sendo desafiadas a reconhecer maior envelhecimento da sua força de trabalho. E em pouco tempo terão que achar meios de segurar por mais tempo os funcionários experientes. Drucker, já em 1999, apresentava que, as empresas deveriam começar o mais cedo possível a experimentar novas relações de trabalho com as pessoas mais idosas e, notadamente, como trabalhadores do conhecimento mais velhos. E é cada vez mais notável que a aposentadoria pode ter significados diferentes. Hoje, somente parte dos aposentados deixa realmente suas atividades de trabalho. Continuam acontecendo os processos de aposentadoria precoces, mas isso não significa que a pessoa deixe de trabalhar. Ou ainda, a tendência que Drucker já apontava há duas décadas, da pessoa continuar trabalhando não mais em tempo integral ou como empregada de uma organização.

Portanto, com estas considerações, há evidências da necessidade de um entendimento maior em relação a este tema pelas partes envolvidas, funcionário e organização.

E diante desta nova realidade, é considerável também a posição do governo em relação a isto. É indiscutível a necessidade das frentes governamentais se reestruturarem para atender esta nova configuração da sociedade, junto às organizações e as pessoas. Diante desta população mais

envelhecida e, conseqüentemente, uma força de trabalho mais velha, o governo precisa promover medidas para facilitar a continuidade do trabalho para as pessoas em fase de aposentadoria. Promover ações que estimulem as pessoas a permanecerem por mais tempo empregadas, e ainda assegurar que as organizações tenham meios de atender as necessidades deste público, que já tem suas habilidades prejudicadas.

Este estudo se propõe a compreender melhor de como está a percepção dos indivíduos em relação a este momento de rompimento com sua atividade de trabalho, vindo através da aposentadoria.

1.1 Situação Problemática e Pergunta de Pesquisa

A aposentadoria é um tema relevante a ser considerado, diante da importância do trabalho na vida do sujeito e da sociedade. Esta atividade, que ocupa um espaço exclusivo, é responsável por proporcionar uma maior identidade pessoal e reconhecimento social para o indivíduo. Porém, ao ser encerrada, pode gerar grandes impactos, dependendo da pessoa que a enfrenta. Pode gerar desde a sensação de liberdade e de desobrigações, até a fase pós-interrupção com o sentimento de nostalgia e baixa auto-valorização (NETTO E NETTO, 2009). Este momento pode representar uma grande ruptura na vida do indivíduo.

Atualmente, a sociedade apresenta uma nova realidade, de um país com um aumento da população idosa e aposentada. O envelhecimento populacional e as discussões sobre este tema se tornam relevantes, já que as organizações, diante desta realidade, terão crescimento da força de trabalho idosa e também o aumento de profissionais interessados em buscar alternativas para atender este público, cada vez maior.

Assim, é importante estarmos envolvidos com esta nova configuração, que acaba por influenciar diretamente às organizações, visto que esta também caminha para uma nova realidade, de uma força de trabalho mais idosa e com novas formas de organização do trabalho com profissionais já aposentados.

A partir das considerações iniciais apresentadas nesta introdução e na situação problema, este trabalho visa responder a seguinte questão de pesquisa: como os profissionais em fase de aposentadoria estão se adequando a esta

realidade, com impactos objetivos e subjetivos aos mesmos, organizações e sociedade?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar como profissionais em fase de aposentadoria estão se adequando a esta realidade, com impactos objetivos e subjetivos aos mesmos, organizações e sociedade.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar a importância do trabalho e a centralidade deste na experiência de vida dos indivíduos trabalhadores.
- Identificar qual a percepção dos indivíduos em relação ao momento de aposentadoria, que representa o encerramento de suas atividades de trabalho.
- Avaliar como está a preparação dos trabalhadores para este momento e para a fase posterior a aposentadoria.
- Avaliar a importância do apoio das organizações em relação a este momento de aposentadoria, para o empregado.

1.3 Justificativa

Diante de todas as considerações anteriores, do trabalho ocupando um papel central na vida das pessoas, pode-se perceber que é de suma importância identificar todas as propriedades envolvidas neste momento tão importante para o funcionário e para a empresa, declarado com a aposentadoria.

Com o reconhecimento de uma nova realidade demográfica brasileira, com maior número de pessoas idosas, que, por consequência, modificará a força de trabalho, é importante estarmos atentos a todos os aspectos que resultarão em modificações para a realidade das organizações brasileiras.

Com a conclusão desta pesquisa, este estudo poderá oferecer um entendimento maior de como os trabalhadores percebem esta fase de aposentadoria, e assim, proporcionar mais propriedade para as empresas e profissionais de gestão de pessoas em relação a este tema, para lidar com este grupo de profissionais, que será cada vez maior dentro das organizações.

Este presente estudo também será muito significativo para mim, autora deste trabalho, para uma maior compreensão destes profissionais, visto que gestão de pessoas e tudo que envolve profissionais de uma organização me despertam interesse. A pesquisa e a revisão bibliográfica sobre o assunto me proporcionarão maior entendimento, estando mais preparada, como profissional da área de gestão de pessoas, para lidar com esta nova realidade do Brasil.

Para atender os objetivos do estudo, este trabalho está estruturado da seguinte forma: uma revisão bibliográfica sobre o conceito do trabalho, centralidade deste na vida da pessoa, fase da aposentadoria, e a preparação dos trabalhadores e das organizações para esta fase. Estes últimos temas, relacionados com a realidade demográfica do Brasil atualmente. Através de um estudo de campo, qualitativo, com pessoas envolvidas nesta fase, apresenta-se uma análise por meio da aplicação de análise de conteúdo, de como as pessoas percebem esta fase da aposentadoria, proporcionando um entendimento melhor para as organizações em lidar com esta fase e com os profissionais envolvidos.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Trabalho e suas Concepções

Trabalho é atividade resultante do dispêndio de energia física e mental, direta ou indiretamente, voltada à produção de bens, contribuindo assim a reprodução da vida humana, individual e social. Através deste significado dado por Liedke (apud CATANNI, 2006), concebe-se a idéia de um esforço colocado em prol de um propósito, para satisfazer as necessidades humanas. Entretanto, o trabalho em si pode ser compreendido, ao longo do tempo, de formas diferentes.

Nas antigas sociedades, o trabalho não era visto como algo com valor. Vindo de uma lógica de torturação, estava ligado à necessidade, e estando ligado a esta, não contemplava liberdade nem grandeza. Porém, a noção de trabalho passa por mudanças, apresentando um duplo significado. De um lado, penoso, e de outro, gratificante. Um lado vincula o trabalho a idéia de sacrifício, obrigação, consolidando um aspecto negativo ao trabalho. E outro com a idéia positiva, dando ao trabalho a oportunidade de aplicação das capacidades humanas e afirmação na sociedade (ALBERTO, 2011; LIEDKE, 2006).

As transformações sociais acontecem, e percebe-se uma mudança na concepção de trabalho, da que não o valoriza para outra, que já contempla gratificações com a realização de uma atividade laboral.

Com a revolução industrial desponta uma nova relação entre homem e trabalho. Inicialmente, ligado somente as necessidades básicas, não valorizando nem a tarefa nem o indivíduo (ENRIQUEZ, 1999), é na sociedade capitalista que o trabalho começa a tomar uma nova concepção. A indústria se desenvolve, e com o auge do capitalismo, assume uma concepção social, e o indivíduo trabalhador passa a ser valorizado, tornando-se símbolo de liberdade. Valoriza-se a possibilidade do homem transformar a natureza, as coisas e a sociedade.

A partir de uma civilização do trabalho, evidencia-se também uma civilização salarial. Não só existe o trabalho, mas outro ponto essencial em que os trabalhadores não são seres explorados, mas com seus direitos. E assim, o trabalho que era tão desvalorizado nas sociedades antigas, torna-se, um elemento essencial para o sistema produtivo e, conseqüentemente, para a

sociedade, fundamental por permitir que se fragilizem ou reforcem laços sociais. (ENRIQUEZ, 1999).

Junto a esta nova lógica, associa-se a noção de trabalho (do trabalhador livre, na relação assalariada) à sua forma institucional, o emprego. (LIEDKE, 2006). O trabalho enquanto emprego e função a ser desempenhada na e para a produção.

A partir destas mudanças, as organizações tomaram um grande espaço na sociedade e na vida das pessoas, criando assim uma dependência entre estas. Assim, o ato de trabalhar passa a significar mais do que um emprego ou um meio de receber remuneração por algo realizado. O trabalho explica em grande parte, o desenvolvimento da sociedade ao longo dos anos (ALBERTON, 2011).

Com a evolução das concepções de trabalho, o indivíduo tem buscado atender suas necessidades, atingir seus objetivos e realizar-se através deste. Com seu trabalho, além de agregar valor para a organização e para a sociedade, também tem a oportunidade de desenvolvimento e aprendizado, oportunizando a aplicação dos conhecimentos que adquiriu ao longo de sua formação.

Para Dejours (1992), o trabalho significa uma forma de afirmação de identidade por meio de atribuições individuais inseridas por meio de quem o realiza. O sentido é dado ao trabalho pelo indivíduo quando apresenta utilidade na organização e na sociedade, relacionado com a idéia de finalidade de objetivo. O trabalho precisa ter sentido para o próprio indivíduo, para seus pares e para a sociedade. Gera sentimento de realização e satisfação para a pessoa que o executa, e assim permite construção da identidade pessoal e social.

Em um dos primeiros estudos sobre sentido do trabalho, Hackman e Oldhan (1976, apud MORIN, 2001) apontam que, um trabalho tem sentido quando é importante, útil e legítimo para aquele que o realiza. E apresenta três características: uma variedade de tarefas que possibilite o uso de competências diversas, de forma que o trabalhador se identifique com sua execução. Algo que não aliene, onde o indivíduo consiga identificar o processo com um todo, desde sua concepção até a finalização, de forma que perceba a importância da sua tarefa para o processo. E ter o retorno (feedback) sobre seu desempenho, permitindo que faça os ajustes necessários para melhorar sua performance.

Uma pesquisa realizada sobre sentido do trabalho (OLIVEIRA, PICCININI, FONTOURA E SCHWEIG, 2004), demonstra que o trabalho é central na vida das

peçoas. Esta pesquisa apresenta que, um trabalho que tenha sentido, identifica-se com os valores morais (éticos) da pessoa, proporciona valorização, prazer, desenvolvimento e crescimento. A pessoa tem que saber o objetivo para que o mesmo esteja sendo realizado e acreditar naquilo que está fazendo. Os sujeitos ainda trazem que, o fator financeiro não é essencial para tornar o trabalho com sentido. A remuneração é importante, atende as necessidades e a independência, porém, por si só, não faz com que o trabalhador tenha plena realização. Ao mesmo tempo, é importante que o trabalho tenha utilidade para a sociedade, agregando valor a alguém e à sociedade como um todo.

Nesta pesquisa com alunos de uma pós-graduação, a mesma autora concluiu que, um trabalho com sentido é influenciado por quatro variáveis subjetivas: a) o significado do trabalho, entendido como a concepção do que é trabalho para o indivíduo; b) o valor que o indivíduo atribui ao trabalho; c) os valores éticos individuais; e d) as razões que levam o indivíduo a trabalhar. Assim, um trabalho que tenha sentido é aquele que realiza, satisfaz e motiva o sujeito para sua execução.

Na concepção de Lodahl e Kejner (1965, apud SIQUEIRA E JUNIOR, 2004), o envolvimento com o trabalho pode ser definido através do grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta sua autoestima. Para estes autores, a ligação com o trabalho se inicia durante a fase de socialização do indivíduo, quando lhe são transmitidos os valores sociais relativos ao trabalho, que se cristalizam mais tarde por meio de experiências de trabalho que, por sua vez, passariam a influenciar diretamente a autoestima do indivíduo.

Na sociedade moderna, evidencia-se a importância que o trabalho tem na vida de uma pessoa. Para Alberton (2011), o trabalho é utilizado como definidor da estrutura de tempo, divisor entre as atividades pessoais e impessoais e, ainda, como fator legitimador das fases da vida, como estudar, trabalhar e se aposentar.

Com esta nova concepção de trabalho, surge também a não mais generalização de significado e sentido do trabalho para alguns autores. Tolfo e Piccinini (2007) apresentam uma diferenciação baseada no modelo de Hackman e Oldhan (1976) e nos trabalhos de Morin (2001). Entende-se como significado a representação e o entendimento social do que seja trabalho, enquanto que o sentido representa dimensões mais pessoais.

Em uma perspectiva sociológica, Antunes (2000) ressalta a relação entre sentido e trabalho. Segundo o autor, para uma vida cheia de sentido fora do trabalho, é necessária uma vida dotada de sentido dentro do trabalho. Uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho.

Para Antunes (2000) o trabalho está no centro do processo de humanização do homem. Em busca de uma vida cheia de sentido, com autenticidade, o indivíduo encontra no trabalho seu primeiro momento de realização. O trabalho proporcionando autodeterminação, autonomia e liberdade, será dotado de sentido, e assim, concomitante a outras esferas sociais, o indivíduo pode humanizar-se e emancipar-se em seu sentido mais profundo.

Ao longo de um processo histórico, o trabalho passou por transformações. Iniciando pela atividade de artesãos, comercializando os seus próprios produtos. Após, o surgimento das fábricas, com uma mudança na forma de trabalhar e produzir, e uma relação mais formal de trabalho. Prevalece a forma de trabalho segmentado, os trabalhadores passam a trabalhar em grupos e o trabalho é institucionalizado na sociedade (ALBERTON, 2011). Nas últimas décadas, percebe-se a necessidade das organizações implantarem novas estratégias para dar conta das necessidades do mercado capitalista, e assim sobressaem duas alternativas: a participação da tecnologia e de novas formas de organização do trabalho.

No que diz respeito às transformações do trabalho, percorre-se do modelo taylorista ao fordista, do trabalho dividido e o controle, consolidando a lógica do salário e emprego. Após esta era, surgem outras formas de organização, mais flexíveis e novos significados, tendo a necessidade de compreender o trabalho de forma mais abrangente, diferente da visão convencional de emprego assalariado regulamentado (LIEDKE, 2006). Para Dejours (1998, apud LIEDKE, 2006) o trabalho não é apenas uma atividade, embora seu significado tenha se modificado. Hoje a noção de trabalho não tem como principal referência o trabalho assalariado, regulamentado.

Encontra-se nestas transformações as mudanças em relação aos vínculos trabalhistas e contratação da força de trabalho, com o uso de mão-de-obra sem contrato legal. E novas modalidades de organização de trabalho, diferentes dos modelos tradicionais taylorista e fordista.

Com todas essas transformações, surgem alterações e diferentes significados para o trabalho, impactando no sentido que este tem para o indivíduo. O trabalho passa para uma figura central na vida dos indivíduos. E assim, observa-se a discussão em relação à centralidade deste na vida das pessoas.

2.2 Centralidade do Trabalho

Para a sociedade em geral, o trabalho não é apenas um meio de produção de riqueza, mas também de integração. Sua função social é assumida pela forma de que os indivíduos podem sentir-se parte da sociedade. Mais do que um meio de sustento e sobrevivência, o trabalho é visto como uma forma de criar valor para a natureza, produzir algo tanto para os indivíduos como para as organizações. Um trabalho que tenha sentido estabelece que este seja útil para a organização, sociedade e indivíduo. E assim, percebe-se uma concepção bem clara, de que o trabalho é um elemento constitutivo do ser humano (ENRIQUEZ, 1999).

A centralidade do trabalho é entendida como o grau de importância que o trabalho tem na vida de uma pessoa (TOLFO E PICININI, 2007). É identificada quando se percebe o valor atribuído ao trabalho dentro da vida do sujeito.

O trabalho torna-se central na vida dos indivíduos, favorecendo a realização pessoal, valorização, desenvolvimento e retorno material. Referenciando-se nos estudos de Morin (2001), o trabalho pode assumir tanto uma condição de neutralidade quanto de centralidade na vida dos trabalhadores, assim como na sua identificação com a sociedade. Para a autora, pesquisas realizadas pelo grupo MOW (1987) e por ela própria, apresentam que, a maioria das pessoas, em condições de viver o resto da vida confortavelmente, preferia continuar a trabalhar. O trabalho, além de oferecer o sustento, é um meio de se relacionar com outras pessoas, de se sentir como parte integrante de um grupo, ter algo para fazer, evitar o tédio e ter um objetivo na vida.

Se, basicamente, o trabalho deveria satisfazer somente as necessidades básicas das pessoas, na perspectiva psicológica também vai bem além, estabelecendo o trabalho como categoria central no desenvolvimento e fonte de

autoestima. Vem a ocupar um espaço de construção da pessoa e de seu estilo de vida.

A partir das transformações do trabalho, pode se encontrar na literatura teses que questionam a centralidade que o trabalho adquiriu ao longo da história. Linhas de estudo apontam o “fim do trabalho”, caracterizado pela perda da centralidade do trabalho enquanto categoria fundante das relações sociais e da construção identitária dos indivíduos (DE TONI apud CATTANI, 2006).

Autores como André Gorz e Claus Offe, no final do século XX, buscaram entender as mudanças da sociedade, argumentando que estava ocorrendo a perda da centralidade do trabalho (DE TONI, 2006). Gorz aponta que não prevalece mais a lógica do indivíduo alienado a relação assalariada, realizando assim um trabalho autônomo, com exercício livre das suas atividades. Offe centra-se em que, o trabalho estaria perdendo seu status na vida da pessoa, sendo destituído do seu papel de força motivadora central da vida de um indivíduo. Este campo de estudo ganha força na década de 1990, quando se percebe um elevado índice de desemprego e assim a expansão de formas atípicas e precárias de trabalho (DE TONI, 2006).

Estes estudos se afirmam quando a realidade capitalista passa por uma crise de lucratividade, visando maior competitividade e produtividade, o que resultou em formas diferenciadas de organização do trabalho com maior redução de custos de mão-de-obra, assim maior dispensa do trabalho humano. Afirma que as novas tecnologias provocam a redução da quantidade de trabalho necessário ao processo produtivo. Evidencia-se aí a redução do trabalho assalariado, proliferação de atividades em serviços, expansão de formas atípicas de inserção laboral, e o aumento do desemprego. (DE TONI, 2006).

Contudo, o trabalho ocupa um lugar importante na vida das pessoas, e estas teses acerca do fim do trabalho são questionáveis pela maioria dos autores. A diminuição do trabalho assalariado não necessariamente representa o fim do trabalho. O trabalho permanece central na vida dos sujeitos. Schnapper (1998, apud DE TONI, 2006) traz que o trabalho é a maneira de assegurar a vida material, de estruturar o tempo e o espaço, é o lugar da expressão da dignidade de si próprio e das permutas sociais. Antunes (1995) aponta que mesmo o trabalho tendo novas tendências em curso, com maior intelectualização do trabalho fabril ou o incremento de trabalho qualificado, quer em direção à

desqualificação ou à sua subproletarização, este não perde a centralidade em uma sociedade produtora de mercadorias (DE TONI, 2006).

Na visão de Cattani (2000, apud ALBERTON, 2011), as mudanças ocorridas no mundo do trabalho só reforçam a importância do trabalho na vida do homem, mesmo quando se torna uma referência negativa. As transformações no mundo do trabalho não são suficientes para retirar sua centralidade e a importância na vida do indivíduo. Para ele, o trabalho se mantém como referência central na organização da sociedade atual e na forma estruturante da identidade e sociabilidade das pessoas.

Através de Dominique Meda (1996, apud ALBERTON, 2011) pode-se acompanhar uma linha de tempo dos significados do trabalho, bem clara para a autora. No século XVIII, este é visto como um meio de aumentar riqueza e um meio de emancipação do indivíduo. No século XIX, percebe-se o significado do trabalho como o de oferecer transformação, civilização e possibilidade de humanizar o mundo, oportunizando a capacitação dos indivíduos. Neste período também surgem as condições desumanas no trabalho, e o início dos debates de pobreza no mundo. E no século XX, o trabalho se afirma como atividade fundamental da vida humana, pois não se imagina mais o homem sem trabalho.

A partir das considerações e análise dos estudos apontados acima, acredita-se na centralidade do trabalho, apesar das novas organizações que este apresenta, a fim de sustentar a lógica da lucratividade nas organizações. As mudanças podem afetar este espaço dado ao trabalho na vida do sujeito, mas não desconsiderar sua centralidade e importância, de constituição e afirmação social.

Em função de toda esta representatividade de importância e centralidade que o trabalho tem na vida de uma pessoa, quando acontece algum evento que afeta a dinâmica do trabalho, o indivíduo enfrenta diferentes sentimentos, diferentes percepções.

Um indivíduo, que tem muitas vezes sua vida alicerçada no trabalho, tem mudanças frente a um momento como de uma aposentadoria. As pessoas podem vivenciá-la de forma diferente, mas estas vivências sempre estão relacionadas com a importância e centralidade do trabalho em suas vidas. Este momento que pode representar a perda do trabalho ou até uma nova oportunidade ou rotina, independente de qual mudança que acarreta, gera mudanças na vida dos

indivíduos. Por assim, como ficam estes indivíduos do trabalho em relação a este momento marcante de suas trajetórias profissionais?

2.3 Aposentadoria

O ato de se aposentar é caracterizado quando, um empregado, tendo atingido certa idade ou certo tempo de serviço ou por motivo de saúde, é posto em inatividade e passa a receber uma pensão. Depois de anos exercendo atividade de trabalho, o trabalhador garante uma renda mensal sem a necessidade de trabalhar. Esta definição, baseada nos dicionários, é um resumo deste episódio para um indivíduo trabalhador. Entretanto, este momento pode não ser tão simples.

A sociedade capitalista atual estabelece um tempo útil de vida para as pessoas no trabalho e a aposentadoria possui o papel legal criado para estabelecer este limite (RODRIGUES, AYABE, LUNARDELLI, CANÊO, 2005). Assim, este ato tem a finalidade de representar o término das atividades de trabalho.

A aposentadoria é conquistada através das seguintes possibilidades: aposentadoria por idade, aposentadoria especial, aposentadoria por invalidez, e aposentadoria por tempo de contribuição.

A aposentadoria por idade tem direito os trabalhadores urbanos do sexo masculino a partir dos 65 anos e do sexo feminino a partir dos 60 anos de idade. Os trabalhadores rurais têm direito com cinco anos a menos, sendo os homens a partir dos 60 anos e as mulheres a partir dos 55. A Aposentadoria especial é o benefício concedido para quem tenha trabalhado em condições prejudiciais à saúde ou a integridade física, com redução do tempo. A Aposentadoria por invalidez é concedida aos trabalhadores que, por doença ou acidente, forem considerados pela perícia médica da Previdência Social incapacitados para exercer suas atividades ou outro tipo de serviço que lhes garanta o sustento. E a aposentadoria por tempo de contribuição, podendo ser integral ou proporcional. Para ter direito a aposentadoria integral, o trabalhador homem deve comprovar pelo menos 35 anos de contribuição e a mulher, 30 anos. Para requerer a

aposentadoria proporcional, o trabalhador tem que combinar dois requisitos: tempo de contribuição e a idade mínima.

O indivíduo trabalhador pode manter uma ou mais atividades de trabalho, tendo também a oportunidade de se aposentar por mais de uma delas. É muito comum encontrar trabalhadores que mantêm mais de um vínculo de trabalho, ou pessoas que são aposentadas por contratos diferentes, e ainda, os que garantem a aposentadoria e permanecem trabalhando, na mesma função ou em outra.

O rompimento de uma relação de trabalho geralmente causa impacto na vida de um sujeito trabalhador, podendo variar de pessoa para pessoa. A interrupção das atividades de muitos anos, o rompimento de vínculos e troca de hábitos levam a mudanças no mundo pessoal e social. Com a aposentadoria, um indivíduo pode ter desde o sentimento de realização e expectativa pelo tempo livre, até a sensação de que, tudo que o moveu ao longo da vida esteja acabando e assim, sentir como se sua vida social esteja diminuindo ou acabando.

A aposentadoria muitas vezes contempla o momento de retomar a vida pessoal deixada de lado, proporcionando reflexão e retomada dos vínculos familiares e afetivos. Mas também pode ser um momento crucial, da realidade do envelhecimento.

Segundo Zanelli e Silva (1996), na iminência da aposentadoria, os sentimentos se misturam e podem se contradizer. A possibilidade efetiva de parar de trabalhar conflita com o medo do tédio, da solidão, da instabilidade financeira e de doenças. Em função de tudo que pode ser vivenciado nesta fase de transição, alguns enfrentam esta ruptura com o trabalho de uma maneira saudável, mas muitos, em função de não saber lidar com esta etapa, podem adoecer.

O desligamento das atividades de trabalho, pela aposentadoria ou por escolha do indivíduo, geralmente acontece paralelo ao comprometimento físico do corpo. E além deste fato, considerado muitas vezes angustiante, pode representar também perdas materiais, psicológicas e sociais, como a queda dos rendimentos financeiros, desligamento dos colegas de trabalho, perda do status social que o trabalho proporcionava, entre outros.

O trabalho, por uma perspectiva psicológica e social, é afirmação da autoestima para o indivíduo, ocupando um espaço importante na vida das pessoas, organizando a vida de forma que as pessoas vivem ao redor de sua

atividade de trabalho. Ao se aposentar, grande parte das pessoas perde seu ponto de referência, ficando no ócio.

Em função da ligação existente entre o trabalho e o reconhecimento, o fim da vida profissional pode representar, para o indivíduo, falta de reconhecimento da sociedade, de referência na profissão, compromissos e ainda falta de sentir-se útil. Assim, este período será resultante da forma como a pessoa organizou sua vida, a importância que deu ao trabalho e aos seus vínculos com o sistema social. A relação que o indivíduo estabeleceu ao longo da vida, entre o papel profissional e o tempo livre. É um momento que pode levar ao crescimento individual, com reestruturação da identidade pessoal e estabelecimento de novos pontos de referência, (ROMANINI, XAVIER, KOVALESKI, 2005) ou apenas encarado com um tempo vazio.

A perda do vínculo com tudo que representa “estar trabalhando” pode ter influência na identidade pessoal. A aposentadoria traz um conjunto de perdas importantes que o trabalho proporciona, tais como o convívio com os colegas, o “status” de pertencer a uma organização, o poder de exercer influência sobre os outros, assim como a própria rotina enquanto referencial de existência (RODRIGUES, AYABE, LUNARDELLI, CANÊO, 2005).

Como evidencia Enriquez (1999), toda perda de trabalho provoca uma ferida profunda na identidade de diferentes pessoas, concorrendo para a desagregação de suas personalidades.

Uma pesquisa coordenada por Zanelli (1994, in ZANELLI E SILVA, 1996) revelou muitas incertezas dos trabalhadores em relação ao momento de iniciar o processo de aposentadoria. As perspectivas de futuro são permeadas por desinformação e temores em relação ao que está por vir. Para Bruns e Abreu (1997, apud NETTO E NETTO, 2009), o confronto entre o vazio deixado pelas horas antes dedicadas ao trabalho e o tédio do tempo livre, o afastamento ou a perda de relacionamento social com os colegas de trabalho podem trazer um período de ameaça ao equilíbrio mental do indivíduo.

Na lógica capitalista, da produção como referência, a aposentadoria é frequentemente vivenciada como a perda do próprio sentido da vida, o de produzir, pois quem não produz não tem valor. E ainda, para Antunes (1995), através deste modo de produção, as organizações têm excluído os mais velhos e exigindo qualificação contínua dos seus empregados. Assim, os que chegam a

fase da aposentadoria, já carregam consigo a preocupação e o temor da exclusão, a luta constante pela existência dentro da organização.

Para que o momento pós-aposentadoria não represente algo negativo, é importante o aposentado desde antes da fase de aposentadoria reconstruir sua identidade pessoal, com novos papéis e busca de novos objetivos. Redefinir sua vida e reconhecer que deve assumir esta nova fase, repensando o estigma de ser inativo nesta sociedade e estabelecendo novos pontos de referência (RODRIGUES, AYABE, LUNARDELLI, CANÊO, 2005).

Atualmente a aposentadoria tem enfraquecido seu papel de estabelecer o momento de término das atividades de trabalho e conquistado outra significação, a de proporcionar uma renda dupla por um período. Pode-se reconhecer hoje, cada vez mais, dois momentos: o primeiro, da aposentadoria e o segundo, do abandono da atividade de trabalho, acontecendo em momentos bem diferentes. Em função das pessoas iniciarem a trabalhar cedo e chegarem a aposentadoria ainda na fase adulta, grande parte das pessoas se aposenta e continua a trabalhar, muitas vezes, na mesma função. E quando se desligam das suas atividades, muitas vezes deixam o cenário muito antes de estarem física ou mentalmente incapazes.

Para Zanelli e Silva (1996), a transição que acontece com a aposentadoria pode ser facilitada pela organização, quando esta promove situações ou vivências grupais dentro do contexto organizacional, enquanto a pessoa ainda possui seu papel profissional e executa suas atividades de trabalho.

Conhecedoras desta realidade, muitas empresas sentiram a necessidade de promover programas de preparação para a aposentadoria de seus funcionários. É uma preparação voltada para esta transição de um período intenso de trabalho para outro mais tranquilo. Nesta lógica, dentro do contexto organizacional, encontram-se ações voltadas para o pré-aposentado. Atitudes que resultem em uma melhor transição da fase ativa para a aposentadoria, impedindo o sentimento de inutilidade e evitando que a falta de reflexão faça com que a aposentadoria seja encarada pela idéia da velhice, adoecimento, ociosidade e inutilidade.

A partir desta conscientização, encontram-se várias organizações com um preparo devido voltado para lidar com este momento de seus funcionários, tendo

implementado políticas organizacionais que contribuam para a qualidade de vida dos pré e pós-aposentados (ZANELLI e SILVA, 1996).

Desde 1994, através da lei nº 8.842, pela Política Nacional do Idoso, é proposto a criação e manutenção de programas de preparação para a aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento.

Para Zanelli e Silva (1996), um programa de preparação para a aposentadoria prevê que, como os sentimentos despertados nesta fase não são compartilhados por todos, haja um espaço social para que tais questões sejam discutidas e refletidas. Neste sentido, um programa deve construir um espaço no qual possam ser trabalhadas maneiras de enfrentar esta nova etapa com melhores condições, com mais clareza e segurança. Um aspecto importante para as organizações em um programa de preparação para a aposentadoria é o investimento na qualidade de vida do indivíduo que, muitas vezes, preteriu sua vida pessoal e familiar para se dedicar ao trabalho, e que em breve, deixará a organização.

A partir deste contexto analisado, da concepção do trabalho, a centralidade que este ocupa e a importância que tem, gerando mudanças na vida de um indivíduo qualquer fato que influencie sua dinâmica de trabalho, percebe-se a importância de um maior entendimento sobre a fase de aposentadoria, sendo este um fato marcante para o indivíduo trabalhador. Este momento representativo de uma trajetória profissional pode gerar diferentes percepções, dependendo da situação ou da maneira como é vivenciado. Uma das formas de entendimento é um estudo que contemple uma metodologia que possibilite compreender melhor, junto a pessoas em fase de aposentadoria, quais os impactos objetivos e subjetivos ligados a mesma.

3. MÉTODOS E PROCEDIMENTOS

3.1 Delineamento da Pesquisa

Nesta pesquisa utilizou-se o método de estudo de campo, exploratório, qualitativo.

A partir da escolha da pesquisa de compreender pessoas em diferentes situações em fase de aposentadoria, este método foi selecionado por proporcionar uma visão geral a cerca da determinada situação, não estando focado em um grupo de um único espaço. Considerando que o interesse é de compreender situações diferentes, este método compreende menos rigidez, possibilitando analisar contextos menos explorados, estando aberto para perceber novos fenômenos ou relações. Como o tema escolhido é genérico, torna-se necessário seu maior esclarecimento, revisando a literatura e mantendo um método que possibilite maior investigação.

Segundo Gil (2002) um estudo de campo é o método que procura muito mais o aprofundamento das questões propostas do que a distribuição das características da população segundo determinadas variáveis. Como consequência, o planejamento do estudo de campo apresenta maior flexibilidade, podendo ocorrer mesmo que seus objetivos sejam reformulados ao longo da pesquisa. No estudo de campo, estuda-se um único grupo ou comunidade em termos de sua estrutura social.

Neste tipo de estudo, o pesquisador realiza a maior parte do trabalho pessoalmente, enfatizando a importância do pesquisador ter tido a experiência direta com a situação de estudo. Estudo de campo é uma investigação empírica realizada para aprofundamento de uma realidade específica. Pode incluir entrevistas, aplicação de questionários, testes e observação participante ou não (GIL, 1995; VERGARA, 2007).

A investigação exploratória é realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado (VERGARA, 2007). Segundo Gil (1995) as pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e idéias, com vistas na formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores.

Conforme Jones (1987, apud ROESCH, 1996) a pesquisa qualitativa envolve uma instância teórica que de maneira autoconsciente procura suspender suposições descuidadas sobre significados compartilhados. Procura o que é comum, mas permanece aberta para perceber a individualidade e os significados múltiplos, em vez de destruí-los na busca por uma média estatística. Segundo Roesch, neste tipo de pesquisa, o pesquisador sai a campo não estruturado, justamente para captar as perspectivas ou interpretações das pessoas. Neste caso, a reflexão teórica ocorre durante ou quase no final do processo de coleta de dados.

3.2 Sujeitos de Pesquisa

A pesquisa foi realizada com um grupo de pessoas com a única característica em comum de estarem em fase de aposentadoria. O grupo partiu de indicações da rede de contato da pesquisadora, e a partir disso, foi realizado contato por telefone com cada um dos sujeitos indicados com o propósito de esclarecer melhor o interesse e fazer o convite para a entrevista. Com uma relação de 17 pessoas indicadas, o número de participantes foi de 10 pessoas, conforme quadro abaixo.

Entrevistado	Perfil	Situação atual	Processo de aposentadoria	Tipo de aposentadoria	Trabalha ainda?
Sujeito 1	48 anos	Não aposentado (a)	Processo encaminhado em maio/2011	Idade e tempo de contribuição	Está trabalhando
	Formação graduação				
	Supervisora Financeira				
	Viúva				
Sujeito 2	55 anos	Não aposentado (a)	Processo será encaminhado em agosto/2011	Aposentadoria especial, tempo de contribuição e idade	Está trabalhando
	Formação técnica				
	Operador Técnico				
	Casado				
Sujeito 3	48 anos	Não aposentado (a)	Processo encaminhado em junho/2011	Idade e tempo de contribuição	Está trabalhando
	Formação pós-graduação				
	Diretora financeira				
	Casada				
Sujeito 4	66 anos	Aposentado (a)	Processo finalizado em 1988.	Tempo de contribuição	Está trabalhando
	Formação graduação				
	Conselheira de educação				
	Casada				

Sujeito 5	48 anos	Aposentado (a)	Processo finalizado em fevereiro/2011	Tempo de contribuição	Está trabalhando
	formação ensino médio				
	Sub-prefeito municipal				
	Casado				
Sujeito 6	63 anos	Aposentado (a)	Processo finalizado em abril/2009	Aposentadoria especial, tempo de contribuição	Não está trabalhando
	Formação graduação				
	Biólogo				
	Casado				
Sujeito 7	59 anos	Aposentado (a)	Primeira aposentadoria finalizada em 2004. Segunda aposentadoria em junho/2012.	Primeira por tempo de contribuição	Está trabalhando
	formação graduação				
	Professora				
	Casada				
Sujeito 8	50 anos	Não aposentado (a)	Processo encaminhado em maio/2011	Idade e tempo de contribuição	Está trabalhando
	Formação técnica				
	Professora				
	Casada				
Sujeito 9	51 anos	Não aposentado (a)	Processo encaminhado em março/2011	Tempo de contribuição	Está trabalhando
	formação mestrado				
	Supervisora de educação e professora				
	Casada				
Sujeito 10	57 anos	Aposentado (a)	Processo finalizado em agosto/2009	Idade e tempo de contribuição	Está trabalhando
	formação ensino médio				
	Supervisor de Vendas				
	Casado				

3.3 Técnica de Coleta de Dados

Para coletar os dados desta pesquisa utilizaram-se entrevistas semi-estruturadas. Esta técnica foi escolhida por proporcionar a busca de material de uma forma mais ampla. Ao mesmo tempo em que estava direcionada para questões relacionadas a aposentadoria, as perguntas abertas permitiam espaço para o entrevistado e entrevistador explorar as perguntas e resposta conforme a situação pessoal.

Segundo Gil (1995), a entrevista pode ser definida como a técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe faz perguntas, com o objetivo de obtenção dos dados que interessam à investigação. E as entrevistas com perguntas abertas proporcionam ampla variedade de respostas, pois podem ser expressas livremente pelo respondente.

Esta técnica é bastante adequada para a obtenção de informações acerca do que as pessoas sabem, crêem, fazem, esperam, sentem ou desejam, entre outros. Para Gil (1995), a vantagem do uso de entrevistas em uma pesquisa é

que a mesma possibilita a obtenção de dados ligados ao mais diversos aspectos da vida social e em relação ao comportamento humano.

As entrevistas foram todas realizadas pela pesquisadora, pessoalmente, apresentando algumas características diferentes. A maioria das entrevistas aconteceu nas residências dos entrevistados, sendo que duas foram no local de trabalho e uma em local público. O tempo médio de realização foi de trinta e cinco minutos. A coleta do material foi feita através de anotações dos principais pontos apresentados pelo entrevistado, contando também com anotações de falas próprias.

Através de um roteiro, encontrado no apêndice A, as questões estavam centradas na situação atual do entrevistado, seu processo de aposentadoria e os sentimentos e expectativas em relação a este momento. O preparo para a pós-aposentadoria, o quanto o fato da aposentadoria mudou a sua vida, o interesse em continuar trabalhando ou parar e como é ser aposentado. Acreditou-se que estas questões atendiam os interesses da pesquisa, de modo a perceber e analisar os objetivos e ainda proporcionar o surgimento de outros aspectos não esperados,

3.4 Técnica de Análise de Dados

A técnica utilizada para análise dos dados é a aplicação de análise de conteúdo. O método de análise de conteúdo, segundo Weber (1990, apud ROESCH, 1996) usa uma série de procedimentos para levantar inferências válidas a partir de um texto.

Este tipo de análise foi escolhido por proporcionar que o material seja dividido, bem examinado, e assim contrastado com o referencial teórico, e ao mesmo tempo seja possível ver a relação com outros aspectos e componentes, considerando tanto o conteúdo explícito quanto implícito, situações contraditórias, silenciadas, entre outros (GIL, 2002).

Nos estudos de campo, os procedimentos de análise costumam ser predominantemente qualitativos. Neste tipo de análise, pode-se definir o processo como uma sequência de atividades, que envolve a redação dos dados, a

categorização desses dados, sua interpretação e a redação do relatório (GIL, 2002).

A partir das entrevistas foi feito um processo de seleção, abstração e transformação do material colhido. Com os objetivos, o conteúdo foi organizado em categorias, proporcionando compreensão e interpretação, de forma a ser capaz de levantar novos conhecimentos e hipóteses para estudos posteriores.

3.5 Limitações do Método

Através desta metodologia, sabe-se que esta não contempla todas as investigações necessárias para uma completa compreensão das questões, não podendo generalizar os aspectos analisados para outros casos. Assim, o método utilizado apresenta algumas limitações em relação à abrangência do conteúdo, sendo que é necessária uma maior exploração através de novos estudos e pesquisas para que se contemple melhor a compreensão do conteúdo.

Releva-se também que, se tratando de entrevistas, que demandam tempo, disposição, encontro entre entrevistador e entrevistado, pode-se ter falta de motivação das pessoas entrevistadas, por ser mais pessoal, resultando em respostas não tão qualificadas.

Conta-se ainda com a influência exercida pelo aspecto pessoal e opiniões pessoais do entrevistador sobre o entrevistado.

4. ANÁLISE

A partir da análise do material das entrevistas, é possível construir um entendimento sobre a fase de aposentadoria e a fase posterior a esta para os profissionais. Identificam-se e destacam-se algumas características desta fase para os trabalhadores que servirão para a compreensão dos impactos objetivos e subjetivos para os mesmos relacionados a este momento.

Para este entendimento, a compreensão do material analisado está organizada em categorias, sendo estas elaboradas com o objetivo de atender os objetivos deste estudo e ainda destacar aspectos importantes que surgiram a partir das entrevistas. Entre as categorias encontra-se a importância e a centralidade do trabalho na vida das pessoas entrevistadas, a percepção dos sujeitos em relação a aposentadoria, a preparação para este momento, para a fase posterior e o apoio das organizações. Tem-se ainda a aposentadoria como possibilidade de renda extra, como possibilidade de descanso e a aposentadoria que não representa o encerramento do trabalho.

IMPORTÂNCIA E CENTRALIDADE DO TRABALHO

Com a análise das entrevistas, fica claramente perceptível a importância dada por cada sujeito ao seu trabalho, através dos sentimentos e realizações que o trabalho traz para suas vidas. A centralidade do trabalho é facilmente percebida, tanto que a maioria das pessoas continua ou quer continuar vinculada a alguma atividade de trabalho mesmo aposentada. E se a escolha é parar de trabalhar, se preparam, para não ter mais esta instância com a principal de suas vidas.

Ao realizar as entrevistas, percebe-se que todos falam com sentimento de realização sobre seu trabalho, demonstrando ser este um fator que traz muitos significados para sua vida. Percebe-se esta importância nas entrevistas através de algumas características observadas como gostar de responsabilidade, o convívio com outras pessoas além da família, manter-se atualizado, ter reconhecimento dos outros, terem compromisso, horário, rotina. A maioria das pessoas analisadas demonstra gostar disso que só o trabalho proporciona, nenhum outro papel em sua experiência de vida. Isso é evidenciado pela

centralidade que o trabalho tem na vida das pessoas, como o grau de importância do trabalho na vida de um indivíduo (TOLFO E PICININI, 2007).

A partir do que foi elencado em relação à importância do trabalho e a centralidade deste na vida das pessoas, pode-se perceber que o trabalho proporciona ao sujeito características que nem um outro papel em sua vida oferece. Isso é uma confirmação do que Antunes (2000) apresenta, do trabalho como centro do processo de humanização do homem.

Entre os entrevistados, são poucos que realmente desejam ou pararam de trabalhar. A maioria destes quer continuar na mesma função. E para quem tem mais de uma função, deseja se afastar somente de uma delas. Outros desejam dedicar seu tempo para negócios da família, ou ter outra atividade profissional já planejada para o momento posterior ao do afastamento do trabalho.

Entre os sujeitos entrevistados, os não aposentados fazem o planejamento para o momento da aposentadoria, sendo que a maioria não vão se afastar da sua função atual neste momento. E entre estes, quando se afastarem, já tem algo pensado para realizar. Para os aposentados, somente uma pessoa parou de trabalhar realmente, não tendo mais responsabilidades ligadas a uma atividade de trabalho. Alguns sujeitos que vão se aposentar pensam em parar efetivamente depois que o processo de aposentadoria estiver concluído, e este desejo está ligado ao cansaço e a vontade de ter mais tempo para si.

O que se pode entender é que, o trabalho ocupa um lugar tão significativo para as pessoas que a maioria delas tem dificuldade de se desligar desta atividade. Os planos com a aposentadoria são os mais diversificados, mas percebe-se que são poucos os sujeitos que realmente se afastam do trabalho e vão aproveitar de seu momento de ócio. Há inúmeras justificativas para o não afastamento, para todas essas podem ser menos justificáveis do que a centralidade do trabalho na vida destas pessoas.

Nesta análise, pode-se entender que o trabalho continua com sua centralidade na vida do indivíduo mesmo com a aposentadoria. Este fato provoca mudanças na vida do sujeito, mas isso, em muitos casos, não acarreta em o trabalho perder sua centralidade. O trabalho, devido à tamanha importância na vida das pessoas, faz com que as mesmas não queiram parar de trabalhar, mantendo de alguma forma um papel profissional que proporcione significados que só no trabalho podem encontrar.

PERCEPÇÃO DO SUJEITO EM RELAÇÃO À APOSENTADORIA

Diante da importância que o trabalho tem na vida das pessoas, ocupando um lugar de centralidade, a percepção dos indivíduos em relação à aposentadoria, momento este caracterizado por encerramento de um ciclo de trabalho, é vivido de formas diferentes.

A aposentadoria para parte dos entrevistados não representa o fim das atividades de trabalho. Isso acaba por influenciar consideravelmente a percepção do grupo em relação a sua aposentadoria.

Para os sujeitos que através da aposentadoria encerraram suas atividades de trabalho e para aqueles que pretendem encerrar, o momento da aposentadoria é mais significativo, carregando sentimentos de perdas. Para os que não se desligaram ou não vão se desligar de sua atividade atual, ela é vivida principalmente como uma oportunidade de crescimento financeiro.

Pode-se perceber que nos casos de aposentadoria em que houve ou haverá encerramento das atividades de trabalho, os sujeitos falam desta fase com menos ânimo, demonstrando menos entusiasmo, menos expectativa e colocando a aposentadoria como a conquista do descanso. Para os sujeitos que a aposentadoria não representa o encerramento das atividades, a aposentadoria é mais esperada, provoca mais estímulo, provavelmente porque esta não acarretará em perdas, mas sim em ganhos, financeiros, neste caso.

De qualquer forma, evidencia-se em todos os entrevistados o sentimento de reconhecimento que a aposentadoria traz. Reconhecimento de uma vida dedicada ao trabalho. Alguns relatam orgulho em “conquistar” a aposentadoria, sendo um mérito de quem sempre se dedicou para o trabalho e contribuiu para o sistema previdenciário. Por outro lado, aliado ao sentimento de reconhecimento, para alguns entrevistados a fase da aposentadoria aliada a perda do trabalho tem sido um momento angustiante.

O rompimento de uma relação de trabalho geralmente causa impacto na vida de um sujeito trabalhador, variando de pessoa pra pessoa. Interromper as atividades de muitos anos, o rompimento de vínculos e troca de hábitos levam a mudanças no mundo pessoal e social (ZANELLI e SILVA, 1996).

Foi comum entre os sujeitos entrevistados a opinião de que a aposentadoria é algo bom para a organização, além do sujeito. Alguns levantaram

que o trabalho que atualmente realizam vem a crescer com sua aposentadoria, pois dará oportunidade para outros profissionais ganharem espaço e com isso o trabalho é inovado. Para eles, um novo profissional pode agregar benefícios para o trabalho que era executado por eles até então. Nestas falas relatadas, pode estar subtendida uma preocupação com a atividade realizada, receio que esta seja realmente bem feita, que haja bons “seguidores”. E ainda, pode-se interpretar com um mecanismo de defesa, normal para momentos de escolha como este. Os mecanismos de defesa são comuns entre pessoas que precisam apoiar sua própria escolha em momentos diferentes da vida, reforçando os aspectos positivos a ponto de tornar a decisão mais fácil.

Baseados em experiências pessoais, alguns entrevistados trouxeram que é bom o profissional aposentado, com o tempo, ceder seu lugar para outras pessoas, abrindo espaço de crescimento e inovação para suas atividades e para a organização. Alguns relataram que não querem passar por situações da empresa sugerir o afastamento ou acabar sendo desligado. Pretendem se desligar quando ainda estiver em plenas condições de exercer o trabalho. Nestes depoimentos, pode-se entender uma preocupação dos aposentados em serem percebidos como profissionais não mais úteis, querendo adiantar o momento do desligamento para antes de realmente estarem com suas habilidades mais prejudicadas em função da velhice. Para Antunes (1999), através do modo de produção que o sistema de trabalho se encontra, as organizações têm excluído os mais velhos. Assim, os profissionais que chegam à fase da aposentadoria e a fase posterior a esta, carregam consigo a preocupação e o temor da exclusão.

Isso demonstra um receio em relação a sua aposentadoria, de que o momento do afastamento do trabalho, a partir da aposentadoria, fica muito mais perto do que o esperado.

PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA E A FASE POSTERIOR

Sendo a aposentadoria um momento que geralmente indica o encerramento das atividades de trabalho, muitas vezes exige uma preparação objetiva e subjetiva para o momento e para a fase posterior a este. Esta preparação está ligada a saber lidar com o fato de não ter mais seu papel profissional e tudo que ele carrega consigo, como o compromisso, a

responsabilidade, o reconhecimento, entre outros. Acrescenta-se ainda uma preparação, para alguns, de um maior convívio com os familiares, já que depois de anos estando boa parte de seu dia no trabalho, agora seu tempo fica dedicado para a família e para a casa.

Para Zanelli e Silva (1996), na iminência da aposentadoria, os sentimentos se misturam e se contradizem. A possibilidade efetiva de parar de trabalhar conflita com o medo do tédio, da solidão, da instabilidade financeira e de doenças.

Como já apresentado, o momento da aposentadoria é angustiante para os sujeitos que encerraram ou encerrarão suas atividades de trabalho. Sendo assim, percebe-se uma preparação para esta fase somente dos que sentirão as perdas a partir da aposentadoria.

A preparação para a aposentadoria e a fase posterior, entre os entrevistados, foi claramente percebida, acontecendo de formas diferentes. Para o momento da aposentadoria, encontram-se sujeitos fazendo psicoterapia com o objetivo de lidar melhor com este momento. E para isso, tanto entre os que se preparam com ajuda de psicoterapeutas ou não, a preparação está ligada a fazer planos relacionados aos afazeres domésticos, novas atividades de trabalho, concretização de objetivos pessoais, entre outros. Entre os que se preparam, todas as iniciativas estão ligadas a amenizar as perdas do encerramento das atividades de trabalho e estimular os ganhos em outras atividades ligadas a família, ócio, gostos pessoais. Um apoio para qualificar outros papéis de sua vida, como o de pai ou mãe, por exemplo.

Assim, a preparação entre os entrevistados fica evidente. Os sujeitos já vêm se preparando há algum tempo para o momento de afastamento, pois apontam que não será um momento fácil. Para que a vida após a aposentadoria não represente algo negativo, é importante o aposentado reconstruir sua identidade pessoal desde antes desta fase, com novos papéis e busca de novos objetivos (RODRIGUES, AYABE, LUNARDELLI, CANÊO, 2005)

Entre os planos dos sujeitos entrevistados, encontraram-se alguns que demonstram realmente esta preparação. Para o sujeito 1, os planos são de ajudar o negócio do filho, deixado pela família. Para o sujeito 4, preparação acontece já há alguns meses, se desligando de parte das atividades e tendo um tempo considerável da semana livre, e ainda psicoterapia. O sujeito 6 teve apoio de um programa de preparação para a aposentadoria, oferecido pela empresa. Os

sujeitos 7 e 8 vêm se preparando fazendo planos para o momento de ócio, como escrever um livro, ter mais tempo para se dedicar aos netos, viajar mais. E no sujeito 10 a preparação através de psicoterapia também conta com planos de concretizar um negócio almejado pela família.

Um ponto que chama atenção entre os entrevistados, já aposentados e que continuam trabalhando, é que alguns destes estabelecem prazo para se desligarem da atividade atual. Como já estão aposentados e não haverá um fato em si que acarrete o desligamento, os mesmos estabelecem um limite. As justificativas em relação a esta estratégia é que haja realmente um prazo para se prepararem, em todos os sentidos, para não trabalhar mais. A preparação é tanto objetiva, como por exemplo, financeiramente, pois como aposentados contam com duas rendas, e subjetivamente, com o desligamento dos colegas, do status de trabalhador para si, família, sociedade.

Assim, pode-se perceber que mesmo que a aposentadoria não necessite de preparação, quando as atividades de trabalho não são encerradas, este momento acontece depois, e necessita de preparação.

APOIO DAS ORGANIZAÇÕES PARA A APOSENTADORIA

Visto que o momento da aposentadoria é significativo para os trabalhadores e para a organização que eles trabalham, muitas empresas, reconhecendo isso, oferecem apoio de diferentes formas ao pré-aposentado. O apoio das organizações para com seu funcionário nesta fase pré-aposentadoria é muito importante, colaborando para ambas as partes, amenizando as perdas que a aposentadoria traz.

Para Zanelli e Silva (1996), a organização pode facilitar a transição da aposentadoria, promovendo situações ou vivências grupais dentro do contexto organizacional, enquanto a pessoa ainda possui seu papel profissional e executa suas atividades de trabalho.

Infelizmente esta realidade ainda é pouco vista entre as organizações, sendo encontrada somente em grandes companhias. Entre os entrevistados, somente uma pessoa passou por um programa de preparação para aposentadoria, demonstrando a preocupação da empresa em relação a este momento importante para o funcionário. O sujeito em questão relata que foi

importante passar pelo programa, mas não acha que esse tenha sido fundamental para sua aposentadoria. Ele acredita que o programa foi mais para confirmar uma linha de pensamento que ele já vinha exercitando, de se aproximar da família, valorizar outras atividades, como as domésticas, por exemplo.

A maioria dos sujeitos entrevistados não teve apoio formalizado de suas organizações, percebendo somente apoio informal das chefias, dos colegas e subordinados. Percebem que as pessoas que os rodeiam estimulam para que este momento seja considerado bom pelo pré-aposentado, fortalecendo o lado positivo de uma aposentadoria, como o reconhecimento por uma vida dedicada ao trabalho e a possibilidade de descanso.

Outro aspecto observado entre os entrevistados é que a grande maioria não percebe preconceito da empresa em relação a manter um funcionário aposentado ou mais velho. Formalmente não há exclusão do empregado aposentado, sendo que alguns até apontam que a empresa deixa claro que não deseja o desligamento do funcionário. Entretanto, alguns funcionários apontam que há um preconceito não muito claro dos colegas em relação ao funcionário que se aposenta e não se afasta do trabalho. Acredita-se que isso está relacionado a concorrência de posições de trabalho, visto que um aposentado sair da organização é sinal de abertura de uma nova oportunidade para outros funcionários. Entre os entrevistados, alguns relataram ter esta opinião em relação a outros colegas que se aposentaram. Idéia que eles não desejam que seus colegas tenham de si.

APOSENTADORIA COMO POSSIBILIDADE DE RENDA EXTRA

Frente a esta nova realidade do país, é frequente pessoas estarem em fase de aposentadoria com uma condição de vida e saúde muito boa, estando em condições plenas para trabalhar. Percebem-se cada vez mais pessoas se aposentando e não parando de trabalhar. O processo de aposentadoria é encaminhado e concluído, e isso não muda em nada a vida de trabalho do sujeito, que continua normalmente em sua atividade de trabalho. Diante desta situação, a única mudança significativa, relatada pelos entrevistados, é a renda advinda com a aposentadoria. Todos os entrevistados que continuam trabalhando falam com satisfação desta renda “extra” que têm agora. É observável que a aposentadoria

também pode ocupar este significado para algumas pessoas, o de uma renda extra por um tempo, até o momento de parar de trabalhar.

Este aspecto encontrado na pesquisa vem de encontro com o receio que os aposentados têm em relação às questões financeiras quando se aposentam. Manter a aposentadoria e a atual atividade de trabalho proporciona mais condições financeiras. Entretanto, pode aumentar o receio da hora de parar de trabalhar, e assim ter uma condição financeira bem menor dos últimos tempos.

Entre os entrevistados, grande parte trouxe este estímulo que a aposentadoria traz, em ter uma renda maior e poder realizar alguns projetos. Mais de um sujeito entrevistado fala da possibilidade de aposentadoria ajudar muito na formação dos filhos e maiores condições de organizar a vida financeira para o momento de parar de trabalhar. Alguns trouxeram o desejo de continuar trabalhando somente até os filhos estarem formados e assim poderem voltar a ter menos condições financeiras.

APOSENTADORIA COMO POSSIBILIDADE DE DESCANÇO

A aposentadoria carrega consigo a formalização de encerramento de um período da vida de um indivíduo, totalmente inserido no trabalho. Em nossa sociedade, as pessoas têm um tempo útil de vida no trabalho e a aposentadoria possui o papel legal criado para estabelecer este limite (RODRIGUES, AYABE, LUNARDELLI, CANÊO, 2005). Sabe-se que não é assim que necessariamente acontece, pois muitas pessoas continuam trabalhando mesmo aposentados.

Entre os entrevistados, aqueles que encerraram as atividades de trabalho ou vão encerrar com a aposentadoria, escuta-se o desejo de não querer mais trabalhar em função de um desgaste da relação com o trabalho, cansaço do corpo e da mente. Isso é considerado normal, visto que a aposentadoria existe justamente para atender estas necessidades dos sujeitos trabalhadores.

Além do cansaço, pode-se entender também que o trabalhador, ao longo de muitos anos, algumas vezes passa a ter uma desilusão com seu trabalho, percebida através de desmotivação. Esta desilusão pode estar relacionada com as mudanças da sociedade, das pessoas e assim das organizações ao longo dos anos que o profissional se encontra naquela atividade. Alguns profissionais relataram já não tolerar mais a concorrência, a falta de valores das pessoas, a

rotatividade e a falta de apego dos profissionais com sua organização e a pouca valorização da empresa em relação a sua função. Demonstram desapego a suas atividades, visto que eram muito mais estimuladas anos atrás, quando as relações eram outras.

Cattani (2000, apud ALBERTON, 2011) apresenta que, mesmo diante de várias mudanças no mundo do trabalho, estas só reforçam a importância do trabalho na vida das pessoas, mesmo quando se tornam uma referência negativa.

Baseado nestes pontos que acarretam em sentimentos distintos nos entrevistados, parte destes deseja o afastamento do trabalho e o descanso, o tempo livre. Desejo de não precisar mais se envolver em questões que o trabalho exige, e que já não os estimulam mais. Percebe-se também a aposentadoria, o afastamento do trabalho, como um alívio de não ter mais algumas responsabilidades com a sociedade, como cidadão trabalhador. Este aspecto levantado pelos entrevistados pode ser interpretado como o trabalho já não mais produzindo sentido. Esta falta de interesse de ser útil para a organização e para a sociedade, não tendo mais interesse pelo sentimento de realização e satisfação, é resultado da falta de sentido que o indivíduo está dando ao trabalho. Isso não significa que o trabalho perde o significado para estes trabalhadores, já que estes demonstram melancolia ao falar sobre esta situação, que está totalmente ligada a atividade de trabalho que por muitos anos foi tão importante e prazerosa na vida deles.

APOSENTADORIA QUE NÃO SIGNIFICA FIM DO TRABALHO

A aposentadoria, como já abordado anteriormente, para os profissionais, carrega vários significados e não necessariamente o principal, que é encerrar as atividades de trabalho. É cada vez mais visto que, boa parte dos trabalhadores mantém-se na mesma atividade de trabalho mesmo aposentadas.

Drucker, em 1999, já apresentava que novas relações de trabalho iam acontecer com idosos com o passar do tempo. O que se percebe atualmente é que, diante das aposentadorias precoces, somente parte dos aposentados deixa realmente o trabalho e assim, realmente, novas relações de trabalho aparecem. Drucker apontava como tendência a de o indivíduo continuar trabalhando, mas não mais em tempo integral. É o que se percebe nas entrevistas, da maioria dos

entrevistados optarem por manterem sua atividade de trabalho atual, ou se afastar de parte delas, para os que têm duas ou mais funções.

Diante desta tendência atual em relação aos profissionais aposentados, pode-se entender que surgem aí dois momentos diferentes, que a princípio aconteceriam juntos, que é a aposentadoria e o fim do trabalho. Cada vez mais distantes um do outro, a aposentadoria é vista em um momento precoce da vida do indivíduo, e anos após, acontece efetivamente o desligamento do trabalho.

A partir disso, percebe-se que, muitas questões abordadas pela literatura em relação à aposentadoria, não corresponde com este momento em si, mas sim depois, quando o indivíduo pára de trabalhar. É para este momento que despertam as atenções, o momento oficial de perdas e ganhos, com a ausência do trabalho na vida do sujeito. Entre os entrevistados, é neste momento que surgem os receios. Alguns deles trouxeram idéias de que, a aposentadoria não muda nada na vida deles, mas se parassem de trabalhar, teriam vários sentimentos negativos, como o de inutilidade, receio de não ter responsabilidades, compromissos, ou ainda, de ser considerado idoso para a família e para a sociedade em si.

A partir das considerações apontadas nesta análise, ficou evidente que a aposentadoria é um momento repleto de significados e sentimentos importantes para o indivíduo trabalhador, já que representa uma fase de vida de trabalho sendo encerrada. Ao longo do percurso de vida de trabalho, o sujeito forma idéias sobre este momento e com a aproximação deste já começa a se preparar para encará-lo da melhor forma.

Uma aposentadoria é vista e vivida de forma diferente, dependendo de cada indivíduo. É uma experiência que pode representar uma possibilidade de descanso, depois de anos dedicados ao trabalho, ou uma possibilidade de realizar outros projetos pessoais, ou até uma fase de desânimo e melancolia em função do afastamento do trabalho e falta de compromissos no dia-a-dia. Estas diferentes possibilidades muitas vezes dependem da forma como o trabalhador idealizou este momento e como conduziu sua trajetória de trabalho. E ainda, como conduziu outras instâncias da sua vida, a social e familiar principalmente. Assim, sendo a aposentadoria uma fase importante na vida do sujeito, esta merece atenção e preparo pelas partes envolvidas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Procurou-se neste trabalho um maior entendimento sobre o momento da aposentadoria para os indivíduos trabalhadores. A aposentadoria carrega o significado de encerramento das atividades de trabalho, mas evidenciou-se nesta pesquisa que muitas vezes o indivíduo não pára de trabalhar mesmo aposentado.

O interesse maior pelo tema da pesquisa está relacionado com a importância do trabalho na vida das pessoas e a centralidade que este ocupa na vida de um trabalhador. Assim, como estaria sendo vivido este momento da aposentadoria, com seus significados, gerando impactos objetivos e subjetivos na vida do indivíduo trabalhador. Este momento é vivido de formas bem diferentes pelos trabalhadores. É notável que cada um tenha uma forma de vivê-lo, e assim ele assume significados bem distintos para cada pessoa.

Em função do espaço que o trabalho ocupa na vida de um sujeito, de maneira a ser o cerne na dinâmica diária e a partir do trabalho outros compromissos e papéis serem organizados, o trabalho realmente vem a ter o papel de centralidade na vida das pessoas. De uma maneira geral, até a família de um trabalhador, mesmo indiretamente, é conduzida a partir deste trabalho. Com esta pesquisa percebe-se que, em função desta centralidade, a maioria das pessoas já não consegue ver suas vidas sem o trabalho, não conseguindo se desprender desta atividade, mesmo tendo condições de não mais executá-la. O trabalho, além de gerador de renda, parece ocupar um papel de gerar vida para as pessoas, pois não vêem sua vida e sua rotina sem o trabalho, sem os compromissos, sem o contato com outras pessoas, entre outros aspectos que envolvem o trabalho. Acredita-se que este contexto reforça a relevância social do tema, caracterizando, para as organizações, um desafio e uma responsabilidade, de forma concomitante.

Diante desta pesquisa, considera-se que a aposentadoria é um momento importante e delicado para o trabalhador e pode estar carregado de um grande temor de parar de trabalhar. Assim, a forma comum observada para desvio deste temor é optando por não parar de trabalhar, adiando a decisão e acabando por desfrutar somente dos pontos positivos da aposentadoria. É notável que, os trabalhadores que continuam trabalhando mesmo aposentados, não conseguem

ver ainda suas vidas sem o trabalho. A aposentadoria, que deveria se encarregar desta função de representar o fim do trabalho, ao longo do tempo, perde esta função, ficando esta decisão a cargo do trabalhador.

Percebeu-se também que a aposentadoria, quando representa o encerramento do trabalho, exige preparação e geralmente tem esta atenção das pessoas que a vivem. Entre os pesquisados, reparam-se diferentes formas de preparação para este momento e para depois deste, a vida sem o trabalho. Desde fazer planos para o futuro com outras atividades de trabalho, planos voltados para o convívio familiar, como cuidar dos netos, planos de viagens ou até mesmo fazer psicoterapia para amenizar as perdas, são refúgios que os pré-aposentados e aposentados usam para enfrentar este momento. Destaca-se aqui que, mesmo para os aposentados que não param de trabalhar, a preparação acontece, mas de uma forma mais simples, como optar em não passar por este momento de encerramento das atividades de trabalho, como um adiamento desta etapa.

Outro aspecto considerado pelo trabalho é que, através desta pesquisa, percebe-se que a participação das organizações neste momento ainda é pouco evidente. Analisando a realidade de algumas empresas e de algumas bibliografias que apontam a importância da organização neste processo, ainda não se vê com facilidade esta preocupação e participação. Mesmo sendo um momento considerável também para a empresa, percebe-se, a partir dos entrevistados, que a participação destas é informal no acompanhamento do processo, com pouco esforço em prol deste para serem mais positivo para ambas as partes.

O que desperta atenção neste estudo é que pode estar surgindo uma nova tendência dentro das organizações. Diante desta nova realidade, com os profissionais se mantendo mais tempo trabalhando ativamente, mesmo aposentados, cada vez mais se terá nas organizações, profissionais que se encontram nesta situação de não estarem preparados para abandonar suas atividades de trabalho, mesmo estando aposentados ou já apresentando dificuldades para exercer suas funções. Sendo esta uma nova realidade dentro das organizações, é considerável que haja mais movimentações neste sentido, e que este tema comece a receber mais atenção, iniciativas e apoio.

Ainda, acredita-se que as empresas que tratem deste tema e proporcionarem ambientes e políticas voltadas para a gestão de aposentados, poderão, talvez, tornarem-se mais atrativas a uma massa de trabalhadores que,

cada vez mais, recebe incremento no número de profissionais, ao mesmo tempo em que estes apresentam condições físicas e intelectuais para exercerem suas funções por mais tempo. Ainda, reflete-se o quanto o intercâmbio de gerações que se tem no mercado de trabalho pode contribuir para geração de conhecimento e inovação, tão necessários para sustentação e manutenção dos negócios na atualidade.

Apesar de hoje já encontrarmos iniciativas voltadas para a aposentadoria, ainda são poucas as empresas a adotar, e quando adotam, são voltadas para profissionais prestes a se aposentar, o que necessariamente não representa que encerrarão as atividades de trabalho. Diante desta nova tendência, é importante que se tenham mais iniciativas voltadas para este público, para a aposentadoria, mas principalmente ações que se voltem para o apoio e a preparação dos profissionais para o afastamento efetivo do trabalho, independente da aposentadoria. Percebe-se que, atualmente, esta deve ser uma preocupação da gestão organizacional. Percebe-se a necessidade das organizações de avanço neste sentido, tanto em estarem mais atentos a este momento quanto a estarem mais preparados, para que o apoio não seja em vão.

Aponta-se uma nova realidade, que provavelmente se intensificará, e assim, surge um tema que deve receber mais atenção dos gestores e profissionais da área de gestão de pessoas. As vantagens podem ser significativas para todas as partes envolvidas neste processo: funcionário, empresa, gestor e equipe. Uma preparação adequada para o afastamento do trabalho pode fazer com que as perdas sejam amenizadas e, por consequência, sejam ressaltados os aspectos positivos deste episódio. Para o funcionário uma melhor transição para a próxima fase da vida e para a organização, gestor e equipe, que haja engajamento do funcionário até o último momento dentro da empresa, sentindo-se valorizado e compreendido.

É importante ressaltar que já existem estudos relacionados com a aposentadoria, reforçando a idéia de que é um fato importante na vida do sujeito. Como o tema “trabalho” é um assunto multifacetado e estudado por diversas áreas do conhecimento, o encerramento do trabalho deve ser, portanto, motivo de reflexões e estudo. Sendo assim, deve ser sempre discutido e visto em contextos e âmbitos diferentes, a fim de tornar-se um assunto cada vez mais apropriado pelos profissionais interessados e as partes envolvidas.

Por fim, mesmo com algumas dificuldades e limites inerentes a um trabalho de conclusão de curso, pode-se afirmar que o mesmo contribuiu significativamente para a formação da autora, permitindo uma experiência de análise e investigação comprometida com uma situação de vivências do trabalhador com o seu cotidiano profissional.

6. REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

ALBERTON, D. M. **Relações de trabalho: conceitos, reflexões e sua relevância em gestão de pessoas.** São Leopoldo: Unisinos, 2011.

ALBERTON, D. M.; PICCININI, V. C. O Sentido do Trabalho em Agências de Publicidade. In: **EnANPAD**, 33, 2009, São Paulo/SP. **Anais... XXXIII EnANPAD.**

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho.** São Paulo: Brasiliense, 2000.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho.** São Paulo: Boitempo, 2000.

CARVALHO, A. S. Gestão de Pessoas e Envelhecimento: Sentidos do Trabalho para o Idoso. In: **EnANPAD**, 33, 2009, São Paulo/SP. **Anais... XXXIII EnANPAD.**

CATTANI, A. D. **Trabalho e autonomia.** Petrópolis: Vozes, 2000.

DE TONI, M. Fim do trabalho *versus* centralidade do trabalho. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. **Dicionário de trabalho e tecnologia.** Porto Alegre: UFRGS, 2006.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

EMILIANO, N. **Aposentadoria, o Idoso e a Família.** Disponível em: <http://www.portaldafamilia.org/artigos/artigo368.shtml> Acesso em 23/05/2011.

ENRIQUEZ, E. Perda do Trabalho, perda da identidade. In: NABUCO, M. R.; NETO, A. C. (orgs). **Relações de Trabalho Contemporâneas.** Belo Horizonte: IRT da PUC de MG, 1999.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Censo Demográfico 2010. Disponível em:

<<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010>> Acesso em 20/05/2011.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1995.

GIL, A. C. **Estudo de Caso**. São Paulo: Atlas, 1995.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2002.

LIEDKE, E. R. Trabalho. In: CATTANI, A. D; HOLZMANN, L. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: UFRGS, 2006.

MORIN, E. M. Os sentidos do Trabalho. In: **RAE - Revista de Administração de Empresas**, V. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set., 2001.

NETTO, F. S.; NETTO, J. P. P. Programas de Preparação para a Aposentadoria: Um Desafio Atual à Responsabilidade Social das Organizações. In: **EnANPAD**, 33, 2009, São Paulo/SP. **Anais... XXXIII EnANPAD**.

OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V. C.; FONTOURA, D. S.; SCHWEIG, C. Buscando o Sentido do Trabalho. In: **EnANPAD**, 28, 2004, Curitiba/PR. **Anais... XXVIII EnANPAD**.

RODRIGUES, M.; AYABE, N. H.; LUNARDELLI, M. C. F.; CANÊO, L. C. A Preparação para a aposentadoria: o papel do psicólogo frente a essa questão. In: **Revista Brasileira de Orientação Profissional**. V.6, n.1, São Paulo, Junho, 2005.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio do curso de administração**: guia para pesquisas, projetos, estágios e trabalhos de conclusão de curso. São Paulo: Atlas, 1996.

ROMANINI, D. P.; XAVIER, A. A. P.; KOVALESKI, J. L. Aposentadoria: Período de Transformações e preparação. In: **Revista Gestão Industrial**. V.1, n. 3, p. 81-100, 2005.

SIQUEIRA, M. M. M.; JUNIOR, S. G.; Vínculos do Indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (orgs). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. In: **Psicologia & Sociedade**, V.19, Ed. Especial 1, Porto Alegre, 2007.

VERGARA. S. H. C. **Projetos e Relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2007.

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

APÊNDICE A

Roteiro de entrevista:

- 1) Qual é (era) sua atividade profissional?
- 2) Como está sua situação profissional atualmente?
- 3) Você está trabalhando no momento? Se não, como e quando foi sua última atividade profissional?
- 4) Como está (foi) seu processo de aposentadoria?
- 5) Você está (estava) esperando por sua aposentadoria?
- 6) Como você se sente (sentiu) ao passar por este momento?
- 7) Você se preparou de alguma forma para este momento? Que tipo de preparação?
- 8) Quais são (eram) suas expectativas com o momento de aposentadoria?
- 9) Como foi seu desligamento da empresa/ atividade profissional?
- 10) Como você percebe (percebeu) a “postura” da empresa neste processo de aposentadoria? O que você acha que sua empresa poderia ter feito?
- 11) Sua aposentadoria foi significativa/ marcante para você? Em que sentido?
- 12) Você quer (queria) continuar trabalhando após a aposentadoria?
- 13) Com sua aposentadoria, sua vida teve mudanças?
- 14) Como se sente como aposentado(a)?
- 15) Como é viver sem trabalho?