

## **PERCEPÇÃO SOBRE APOSENTADORIA: UM ESTUDO DE CASO EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DO ESTADO DE PERNAMBUCO**

**ANNE CRISTINE CAVALCANTI DA SILVA**  
FACULDADE BOA VIAGEM (FBV)  
annecavalcanti18@gmail.com

**DIOGO HENRIQUE HELAL**  
FUNDAÇÃO JOAQUIM NABUCO - FUNDAJ  
diogohh@yahoo.com.br

## **Introdução**

O fenômeno aposentadoria se insere no debate mundial sobre envelhecimento, o qual veio à tona pelo aumento da expectativa de vida e pela diminuição da taxa de natalidade que se tornaram realidade em muitos países, inclusive no Brasil. Fatores psicológicos que estão por trás da decisão de se aposentar e como as instituições podem lidar com esse momento foram inquietações que instigaram a realização desta pesquisa.

## **Problema de Pesquisa e Objetivo**

O aumento da longevidade contribui para a importância sobre o tema, na medida em que proporciona um longo caminho de vida pós-aposentadoria, o qual repercute nas esferas econômica, psicológica e social. Este artigo teve como objetivo investigar a percepção sobre aposentadoria dos servidores participantes do programa de preparação para aposentadoria de uma instituição pública do estado de Pernambuco e identificar os significados sobre o tema que os fazem não optar pela decisão de se aposentar.

## **Fundamentação Teórica**

Pesquisas apontam que falar em aposentadoria é para muitos um momento difícil, principalmente para aqueles que nunca se planejaram para esta etapa da vida, seja pela diminuição da renda advinda com a aposentadoria, pela perda ou redução dos contatos sociais estimulados pelo trabalho ou pela desobrigação de uma rotina vivenciada por vários anos, tendo como eixo central o exercício do trabalho formal (BITENCOURT et al., 2011; GIRARDI, 2011; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

## **Metodologia**

Para esta pesquisa, adotou-se a metodologia qualitativa, com entrevista semiestruturada e observação não participante dos encontros do grupo como instrumentos de coleta de dados. Foram entrevistados sete sujeitos (06 mulheres e 01 homem), com faixa etária entre 58 e 69 anos e tempo de serviço público predominante de mais de 28 anos. Todas as entrevistas foram gravadas, transcritas literalmente e submetidas a análise temática, uma das técnicas de Análise de Conteúdo.

## **Análise dos Resultados**

Na análise das entrevistas foram identificadas duas grandes categorias que melhor ilustraram as falas dos participantes: significados da aposentadoria e envelhecimento, aposentadoria e capacidade para o trabalho. A concepção da aposentadoria parece estar ligada as ideias de envelhecimento, inutilidade, perda dos vínculos sociais, e, até mesmo, proximidade da morte; e aliados à perda financeira, estes significados estão por trás da não opção pela aposentadoria após o atingimento dos requisitos.

## **Conclusão**

Pôde-se perceber a complexidade que envolve a decisão pela aposentadoria, a qual é permeada por questões psicológicas, sociais e econômicas, assim como a importância da identidade ocupacional na vida dos sujeitos, sendo o trabalho sinônimo de vida e utilidade. Com o crescente aumento da longevidade da população brasileira, e a recente e paulatina mudança na concepção da velhice, reforça-se a importância da realização de outras pesquisas, ampliando e aprofundando o tema aposentadoria.

## **Referências Bibliográficas**

Como referências, buscou-se dados estatísticos, artigos e livros que abordassem os temas envelhecimento, aposentadoria, significado do trabalho e programas de preparação para aposentadoria, tais como: ANTUNES (2009), BITENCOURT et al. (2011), FALLER; TESTON.; MARCON (2015), BULLA; KAEFER (2003), FÔLHA; NOVO (2011), GIRARDI (2011), FRANÇA; MENEZES (2012), FRANÇA; SOARES (2009), FRANÇA; VAUGHAN (2008), SCHNEIDER; IRIGARAY,(2008), SILVA (2008), MORIN (2001), SANTOS (1990); ZANELLI; SILVA; SOARES (2010), além de autores sobre a metodologia científica utilizada.

# PERCEPÇÃO SOBRE APOSENTADORIA: UM ESTUDO DE CASO EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DO ESTADO DE PERNAMBUCO

## 1 INTRODUÇÃO

O momento da aposentadoria representa muitas vezes uma ruptura com o mundo formal do trabalho, provocando no sujeito aposentado uma readaptação da sua rotina e prioridades, e a possibilidade de escolhas sobre como preencher o tempo antes direcionado a uma atividade laborativa, preenchimento este que pode também envolver o exercício de outra atividade profissional. Fatores psicológicos que estão por trás da decisão de se aposentar e como as empresas ou instituições podem lidar com esse momento promovendo uma maior qualidade de vida de seus empregados foram inquietações que instigaram a realização desta pesquisa.

A opção pelo estudo do tema aposentadoria em uma instituição pública do estado de Pernambuco se deu pela existência de um programa de preparação para aposentadoria nesta instituição, pela heterogeneidade dos servidores, os quais trabalham em espaços descentralizados, portanto, com compreensões diferentes sobre a instituição e a importância do trabalho em suas vidas; pela disponibilidade da instituição em contribuir para pesquisa científica sobre este tema; e mais especificamente, pela grande quantidade de servidores aptos a se aposentar, mas que ainda não optaram por esta decisão.

O tema em questão se insere no debate mundial sobre envelhecimento, o qual veio à tona pelo aumento da expectativa de vida e pela diminuição da taxa de natalidade que se tornaram realidade em muitos países, e se apresentam como aspectos importantes a serem considerados pelos governantes e pela sociedade em geral. A Organização Internacional do Trabalho (2009) afirma ser o envelhecimento da população um dos principais problemas deste século, afetando tanto os países desenvolvidos quanto os países em desenvolvimento, pois reflete diretamente no mercado de trabalho e na manutenção dos sistemas de seguridade social.

No Brasil, as mudanças na demografia começaram a aparecer a partir de 1940 com a redução da taxa de mortalidade, acentuando-se mais fortemente após 1960 com a queda na taxa de fecundidade, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2009). Aliada a estas taxas, tem-se o aumento da expectativa de vida que, em 2015, era de 75,44 anos para os brasileiros<sup>1</sup>. Segundo estimativas do IBGE, em 2030, no Brasil, o número de idosos

---

<sup>1</sup> Dado disponível em <http://brasilemsintese.ibge.gov.br/populacao/esperancas-de-vida-ao-nascer.html>. Acesso em: 20 jun. 2016.

superará o de crianças e adolescentes em cerca de 4 milhões, diferença que aumentará para 35,8 milhões no ano de 2050. Ainda em 2050, segundo França e Soares (2009), o país terá somente três trabalhadores para sustentar um aposentado. Tais projeções indicam além dos impactos econômicos de manutenção do benefício previdenciário, a necessidade de um direcionamento de políticas públicas e organizacionais de inclusão e bem estar geral desta parcela da população, bem como de planejamento da própria aposentadoria.

O fenômeno da aposentadoria se apresenta então inserido neste contexto também pela sua perspectiva psicológica e social na vida das pessoas. O aumento da longevidade contribui para a importância deste tema na medida em que proporciona um longo caminho de vida pós-aposentadoria. Diferentemente do século passado, em que não existia muita expectativa pós-aposentadoria, a aposentadoria nos dias atuais, vem carregada de múltiplas possibilidades e sendo encarada como mais uma etapa da vida e com possibilidades de ser tão produtiva quanto o tempo dedicado formalmente ao trabalho.

Entretanto, a aposentadoria, apesar de estar intimamente ligada ao envelhecimento, não se apresenta como pré-requisito para esta etapa da vida, mas carrega consigo a percepção social negativa da velhice que se apresenta ainda hoje como um estado de dependência e incapacidade para o trabalho, apesar de todas as novidades acerca dos modos e experiências de envelhecer, a qual se denominou de terceira idade (FALLER; TESTON; MARCON, (2015); FÔLHA; NOVO, 2011; SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008).

Por estes motivos, falar em aposentadoria é para muitos um momento difícil, principalmente para aqueles que nunca se planejaram para esta etapa da vida, seja pela diminuição da renda advinda com a aposentadoria, pela perda ou redução dos contatos sociais estimulados pelo trabalho ou pela desobrigação de uma rotina vivenciada por vários anos, tendo como eixo central o exercício do trabalho formal. Para muitos autores (e.g. BITENCOURT et al., 2011; GIRARDI, 2011; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010), o momento da aposentadoria pode trazer sentimentos de perda e desamparo para os futuros aposentados, o que repercutirá nas instâncias pessoal, familiar e social destes sujeitos.

Pelos motivos acima descritos, os mesmos autores apontam para a importância da realização pelas empresas de programas de preparação para a aposentadoria, a fim de preparar os aposentáveis para este momento de transição. Os programas de preparação para a aposentadoria (PPAs) surgem como uma forma de fortalecer o futuro aposentado na sua decisão e no seu novo curso de vida, com base no respeito ao ser humano, através da

apresentação de aspectos sociais, econômicos, informacionais e psicológicos presentes neste momento (FÔLHA; NOVO, 2011).

A instituição pesquisada possui um programa de preparação para a aposentadoria, implantado no 2º semestre de 2011. Tal programa veio para sensibilizar os servidores para a aposentadoria, tendo como principal objetivo proporcionar ao futuro aposentado um novo olhar sobre o fenômeno, incentivando a sua autovalorização e autoestima durante este momento. A instituição possuía, entre os anos de 2012 a 2013, em seu corpo de funcionários 6.239 servidores aptos a se aposentar.<sup>2</sup> Mas, conforme relatos da própria unidade responsável pelos processos de aposentadoria, apenas 30% dos servidores solicitavam a sua aposentadoria após completarem os requisitos para se aposentar por tempo de contribuição, permanecendo a maioria em atividade por um tempo de 2 a 3 anos após o preenchimento dos requisitos.

Diante deste contexto, o presente artigo teve como objetivo responder ao seguinte questionamento: qual a percepção sobre aposentadoria dos servidores participantes do PPA desta instituição? Procurou-se investigar mais especificamente: os significados sobre aposentadoria que provavelmente levaram os servidores a ainda não optarem pela decisão de se aposentar.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 Processo de Envelhecimento**

O processo de envelhecimento é inerente a todos os seres humanos, porém a percepção sobre a velhice e sobre como lidar com ela depende do contexto histórico, social e relacional em que as pessoas estão inseridas, assim como de suas características e experiências pessoais. (SCHNEIDER E IRIGARAY, 2008). De forma geral, o envelhecimento pode ser definido como um conjunto de alterações físicas progressivas que interferem no organismo, traduzindo-se em diminuição da plasticidade corporal, aumento da vulnerabilidade, acumulação de perdas evolutivas e aumento da probabilidade da morte (NERI, 2001).

Mas afinal, a partir de qual idade as pessoas são consideradas como idosas? Segundo convenções sociodemográficas ainda em vigor, idosos são pessoas com mais de 65 anos, nos países em desenvolvimento e com mais de 60 anos nos países subdesenvolvidos. Entretanto, estudiosos sobre o tema afirmam ser incipiente a consideração da idade cronológica como

---

<sup>2</sup> Informação obtida na instituição repassada pela gestora da Unidade de Aposentadoria, Licenças e Desligamentos, em 20/05/2012.

definidora desta fase da vida, visto que diversas variáveis influenciam neste processo (SCHNEIDER E IRIGARAY, 2008).

Associado a idade cronológica, estudiosos defendem conceitos importantes para a compreensão subjetiva do ser idoso, tais como: idade biológica, psicológica e social. Estes conceitos de idade se entrelaçariam na percepção que o sujeito tem sobre si e na forma, portanto, com que ele encara o processo de envelhecimento (NERI, 2001; SCHNEIDER E IRIGARAY, 2008).

A idade biológica, conforme afirmam Schneider e Irigaray (2008), reflete o processo de funcionamento biológico do organismo, o qual tem uma lógica interna e tende a provocar diminuição de funcionalidades e da probabilidade de sobrevivência de cada indivíduo com o passar do tempo. O conceito de idade psicológica, em seu sentido subjetivo, refere-se à forma como o indivíduo avalia a presença ou ausência de marcadores biológicos, sociais e psicológicos do envelhecimento, isto é, refere-se a como ele interpreta e vivencia este processo (NERI, 2001).

Quanto à idade social, segundo as autoras supracitadas, refere-se ao modo como a sociedade encara as diversas faixas etárias e o papel esperado pelas pessoas que estão nela compreendidas. No caso dos idosos, apesar de atualmente existir uma tendência na mudança da percepção dos valores a eles atribuídos, ainda se percebe a associação deste termo a decadência física e invalidez (SILVA, 2008), e a aposentadoria viria para decretar oficialmente o estatuto da velhice: “socialmente pode-se inferir que a pessoa é definida como idosa a partir do momento em que deixa o mercado de trabalho, isto é, quando se aposenta e deixa de ser economicamente ativa” (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008, p.6).

## **2.2 Trabalho e Aposentadoria**

A institucionalização da aposentadoria surgiu como resposta do modo de produção industrial às primeiras gerações de operários que começaram a envelhecer. A velhice foi atrelada a invalidez e incapacidade para o trabalho, sendo a aposentadoria o meio de resolver a questão de rentabilidade da grande quantidade de trabalhadores, considerada o principal problema social da época (SILVA, 2008).

Embora a aposentadoria se apresente como uma forma de recebimento de gratificação financeira pelos anos trabalhados e contribuições anteriormente realizadas, é também considerada, no Brasil, como um momento de desvalorização, por não abarcar as necessidades de sobrevivência de muitos aposentados. Este, certamente, é um dos motivos que levam o

sujeito a, quando possível, adiar a decisão pela aposentadoria ou a retornar ao mercado de trabalho depois de já aposentado, conforme ressaltam Bitencourt et al. (2011) e Bulla e Kaefer (2003).

O momento da aposentadoria representa o rompimento ou o início da desvinculação com o mundo do trabalho, podendo gerar sentimentos ambíguos de liberdade e de sofrimento. Sofrimento, pela representação social de inatividade atribuída ao aposentado, pelo afastamento do papel profissional, das relações com os colegas de trabalho, do status e de toda a rotina relacionada ao exercício do trabalho; e de liberdade, pela desobrigação do seu tempo a atividades rotineiras e possibilidades diversas de uso do tempo livre (FÔLHA; NOVO, 2011; SANTOS, 1990; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Além disso, o trabalho possui o papel de organizador da vida social do homem, atuando como um definidor de seus horários e contribuindo fortemente na percepção que ele tem de si e do seu ambiente, auxiliando-o ainda em seu crescimento e desenvolvimento pessoal (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). Em seu sentido mais amplo, na percepção de Antunes (2009), o trabalho contribui para o processo de humanização do homem, atribuindo-lhe uma vida dotada de sentido.

Diante de tais considerações, é possível compreender o que pode representar o afastamento do trabalho formal e a mudança de toda uma rotina diária. Este afastamento pode ser entendido pelo sujeito como uma perda de referências, geradora de estresse ou ansiedade, capaz de produzir reflexos psicológicos que impactam negativamente em sua saúde. A exclusão do mundo do trabalho, segundo Santos (1990), é ao mesmo tempo, perda do lugar no sistema de produção, reorganização espacial e temporal da vida do sujeito e reestruturação da identidade pessoal.

A aposentadoria significa sempre uma situação de mudança implicando uma perda. Ela pode representar: perda das estratégias de comportamento eficazes organizados no quadro de uma situação conhecida e dominada; perda do poder, da fonte de reconhecimento e aceitação; perda da identidade socioprofissional, acarretando assim uma reorganização da identidade pessoal (SANTOS, 1990, p. 21).

Logo, a identidade do sujeito que se aposenta sofre não apenas as mudanças naturais do processo de envelhecimento, mas também inclui certo número de modificações acarretadas pela perda da identidade socioprofissional.

Nesta perspectiva, Zanelli, Silva e Soares (2010) afirmam que quanto mais estreitas as relações com os grupos de trabalho ou quando as demandas de vida pessoal e no trabalho são construídas de formas antagônicas, priorizando-se a vida no trabalho, mais difícil é para o sujeito o afastamento com o mundo do trabalho. França e Menezes (2013) colocam também que variáveis individuais, de trabalho e a preparação para a aposentadoria podem influenciar os sujeitos na decisão pela aposentadoria. Como afirma Morin (2001), o trabalho dá ao sujeito o sentido de servir a algo, de utilidade e por isso afastar-se dele pode gerar tantas repercussões.

Deve-se ressaltar, no entanto, que a percepção e vivência da aposentadoria não se apresentam de forma homogênea para todos: para alguns, pode significar uma perda momentânea da vida e da autoestima; já para outros, pode estar ligada a um resgate da identidade pessoal e novas possibilidades de ação (GIRARDI, 2011). Isto porque a percepção e vivência desta fase dependem de aspectos históricos, contextuais, econômicos e individuais, em que se destaca o significado atribuído pelo sujeito ao trabalho (FRANÇA; SOARES, 2009). Ainda neste sentido, pesquisadores indicam, por exemplo, que o impacto da aposentadoria para as mulheres é menor do que para os homens (BULLA; KAEFER, 2003). Santos (1990), por sua vez, enfatiza ainda ser o momento da aposentadoria bem mais difícil para aquelas pessoas que sempre confundiram a sua identidade pessoal com a identidade profissional, podendo este momento levá-las a ausência de sentido fora do trabalho.

No mesmo sentido, Girardi (2011) e França e Vaughan (2008) acrescentam ainda que a aposentadoria pode ser vista também sob a ótica dos ganhos (vantagens) e perdas (desvantagens). Os ganhos ou vantagens estariam prioritariamente relacionados ao tempo, tais como: liberdade do trabalho, mais tempo para os relacionamentos, novo começo, mais tempo para atividades culturais e de lazer, resgate da identidade pessoal e a possibilidade de uma ocupação prazerosa, visando uma redefinição de identidade. Já as desvantagens estariam ligadas aos aspectos emocionais do trabalho, aspectos tangíveis do trabalho, relacionamentos do trabalho, salários e benefícios (diminuição da renda e desemprego), perda da identidade profissional, o exercício de um trabalho sem prazer (nos casos de retorno ao trabalho), desatualização, diminuição dos contatos sociais e baixa autoestima.

Diante das considerações apresentadas percebe-se que a transição para a aposentadoria é um momento de mudança pessoal e social importante na vida dos sujeitos, e que pode acarretar em vivência positiva ou negativa da aposentadoria, a depender da expectativa e características individuais. Neste sentido, os programas de preparação para aposentadoria se

apresentam como uma importante possibilidade de refletir e se preparar para o momento da aposentadoria.

Os programas de preparação são vistos como parte do processo de carreira e como excelentes estratégias e ferramentas gerenciais. Isto porque além de terem como objetivo facilitar o bem estar dos futuros aposentados - por meio da reflexão sobre os aspectos negativos e positivos da aposentadoria e sobre as alternativas de atuação durante esta nova fase de vida -, refletem para os demais funcionários em um cuidado e respeito tido pela organização pelos seus funcionários, impactando no fortalecimento das relações de trabalho (FRANÇA; SOARES, 2009; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

### **3 METODOLOGIA**

Pensar em aposentadoria e seus desdobramentos requer a consideração de que este corresponde a um fenômeno complexo, uma vez que sua compreensão não se dá de forma simples e exige a consideração de inúmeras e contínuas variáveis balizadoras deste conceito. Para atender a este propósito, recorrer-se-á a abordagem qualitativa do problema de pesquisa, e ao método da análise de conteúdo, com base em Minayo (2013) e Bardin (2006).

Segundo Minayo (2013), a abordagem qualitativa de pesquisa permite a identificação de elementos da dimensão objetiva, subjetiva, e da relação entre estas duas dimensões. Este método considera as realidades sociais dos sujeitos entrevistados, com suas crenças, valores e significados, e como tal concebe a metodologia como influenciada socialmente e historicamente, entendendo todas as contradições e conflitos que permeiam seu caminho.

Quanto aos instrumentos de coleta de dados, utilizou-se a observação não participante e a entrevista semiestruturada, por se acreditar que o fenômeno, na proposta estudada, seria melhor visualizado no contexto de discussão sobre o tema, isto é, no Grupo de Preparação para Aposentadoria (GPA) realizado pela instituição. A presença nos grupos serviu também para aproximar os participantes da pesquisadora, deixando-os cientes quanto os objetivos da pesquisa e mais à vontade em participar das entrevistas.

A pesquisadora participou então de 06 (seis) encontros do GPA, durante o ano de 2012, tendo ainda participado junto com o grupo do II Fórum Nacional da Pessoa Idosa, o qual aconteceu nos dias 13 e 14 de junho do mesmo ano. Os relatos coletados durante os encontros do grupo foram registrados por meio de caneta e papel e serviram como base para a análise das entrevistas.

Quanto aos sujeitos da pesquisa, o estudo contou com a participação de 06 mulheres e 01 homem, sendo a faixa etária dos entrevistados compreendida entre 58 e 69 anos, tempo de serviço público em 06 deles de mais de 28 anos (apenas 01 apresentava 22 anos de serviço público), e escolaridade que variava entre fundamental completo a superior completo. Dos 07 entrevistados, 05 faziam parte do segundo GPA, estando, portanto, no I módulo do Grupo, e 02 deles estavam no II módulo do primeiro Grupo, portanto com a decisão de aposentadoria já decidida. Todos os entrevistados já apresentavam os requisitos para aposentadoria e foram escolhidos de forma aleatória, de acordo com a disponibilidade de vontade e tempo em participar da pesquisa. As entrevistas foram gravadas, transcritas literalmente e digitadas.

Os dados foram analisados com base na análise de conteúdo, com definição de categorias *a posteriori*. Bardin (2006) define a análise de conteúdo como um conjunto de técnicas de análise das comunicações que visa obter indicadores (quantitativos ou não) que permitem a inferência de conhecimentos sobre o objeto de estudo. Para isso, a autora define alguns passos para a análise, que foram consequentemente utilizados nesse estudo, a saber: pré-análise (organização do material a ser analisado); exploração do material (codificação do material e definição das categorias de análise) e tratamento dos resultados (inferência e interpretação dos resultados).

Ressalta-se, por fim, que os procedimentos éticos inerentes a pesquisas dessa natureza, estiveram presentes em todas as etapas do trabalho, desde a solicitação de anuência a instituição para a realização da pesquisa a análise e interpretação dos dados.

#### **4 ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Com base na análise das entrevistas, foram identificadas duas grandes categorias que melhor ilustraram os eixos em torno dos quais se organizaram as falas dos participantes, foram elas: 1) significados da aposentadoria e 2) envelhecimento, aposentadoria e capacidade para o trabalho.

As categorias em torno das quais se organizaram os conteúdos dos discursos, subsidiaram o entendimento dos objetivos especificados na pesquisa, os quais nortearam o modo de estruturação das perguntas realizadas, e o enfoque dado na pesquisa de campo. Entretanto, na condução das entrevistas, as perguntas foram realizadas da forma mais natural possível, a fim de favorecer a livre fala dos entrevistados.

#### 4.1 Significados da aposentadoria

O termo aposentar-se, em seu sentido mais puro, foi, para a maioria dos entrevistados, sinônimo de inatividade e de afastamento da vida social, sendo inclusive um momento associado a não vida para alguns deles: *Mas olhe eu nunca pensei em aposentadoria, no fato aposentar-se. Nunca pensei nisso, porque pra mim aposentado é recolhido aos seus aposentos e acabou-se; e eu “tô” viva.”* (E01;Q08)<sup>3</sup>. *Mas eu falei que não tenho a pretensão de me aposentar já. Também me sinto assim muito útil, e fico achando assim: “vou fazer o quê posteriormente?”. Eu não quero ficar em casa jiboando na frente de uma televisão* (E07; Q05).

A concepção de aposentadoria foi vista, portanto, como perda do sentido da vida; o que indica forte relação entre a identidade pessoal e ocupacional dos sujeitos, como afirmam diversos autores, e.g.: Fôlha; Novo, 2011; Santos, 1990; Zanelli; Silva; Soares, 2010, sendo o não trabalho sinônimo de não reconhecimento, não pertencimento e morte social. *Eu não tenho outro trabalho, quer dizer, toda a minha dedicação é pro meu emprego e só. Eu quis ser funcionária pública, quis ser enfermeira, e quis trabalhar no hospital* (E01; Q02).

*Se você tiver a oportunidade de arrumar alguma coisa depois, aí tudo bem, mas e se não tiver? Você perde sua identidade. Você perde a sua identidade de viver* (E02; Q08).

Observou-se que o sentimento de satisfação com a atividade e o local de trabalho foi de extrema importância no grau de maior ou menor apego ao trabalho, e conseqüentemente na postergação da opção pela aposentadoria: (...) *Então assim, eu não quero me aposentar agora, eu gosto do que eu faço. Eu não quero me aposentar agora. No momento, eu penso que daqui há uns 05 anos, quem sabe, né? Eu tenho idade e tenho tempo de serviço para me aposentar se eu quisesse* (E02; Q03).

Tal achado corrobora com a visão de França e Menezes (2013) quando afirmam existir variáveis relacionadas ao trabalho, assim como a percepção sobre o trabalho, que influencia na decisão pela aposentadoria.

Por outro lado, corroborando ainda com França e Menezes (2013), 01 (um) dos entrevistados colocou não gostar de seu local de trabalho por se sentir humilhado pelas outras pessoas na realização da atividade que desenvolve, e por este motivo, desejar a sua aposentadoria. A aposentadoria seria para ele, como uma libertação:

---

<sup>3</sup> Codificação atribuída aos trechos das entrevistas para realização da análise temática, onde E – significa número do entrevistado e Q – número da pergunta.

*(...) É muita gente mandando...mandando fazer o serviço dos outros que a gente não deveria fazer. Eu me sinto humilhado. E é por isso que eu vou optar pela aposentadoria (E05; Q10).*

Ainda na fala do mesmo entrevistado, em outro momento da entrevista, observa-se a necessidade de exercer outro emprego pós-aposentadoria, devido a sua não identificação com o dia a dia familiar. Característica que vai ao encontro de considerações como a de Bula; Kaefer (2003). Para o homem, a aposentadoria é sentida mais fortemente do que para as mulheres, por historicamente o papel social do homem ser visto como provedor do lar, e da mulher como responsável pelas atividades familiares. O homem ao se aposentar, segundo Girardi (2011), precisa reaprender a viver junto com sua esposa, a fim evitar problemas conjugais.

*Quando eu me aposentar eu acho que eu vou ficar um zero à esquerda...porque a mulher é uma coisa, a menina é outra, o menino é outra, e ainda tem as netas. Ave Maria! Eu quero botar em ordem, mas a mulher não deixa (E05; Q19).*

Todos os entrevistados parecem direcionar suas vidas em torno da ação, do fazer, do trabalhar, o que torna a aposentadoria uma decisão difícil, uma vez que eles a enxergam como um momento de inutilidade. *Eu não tenho outro trabalho, quer dizer, toda a minha dedicação é pro meu emprego e só. Eu quis ser funcionária pública, quis ser enfermeira, e quis trabalhar no hospital (E01; Q02). Se você tiver a oportunidade de arrumar alguma coisa depois, aí tudo bem, mas e se não tiver? Você perde sua identidade. Você perde a sua identidade de viver (E02; Q08).*

Sendo a aposentadoria considerada como o atestado da ociosidade e inutilidade, o trabalho, por sua vez, é considerado como uma forma de inserção social, e um meio de sentir-se útil; motivo pelo qual todos os entrevistados afirmam querer desenvolver alguma outra atividade, seja ela voluntária ou de qualquer outra natureza, após a aposentadoria. *O que eu quero é ter uma outra opção para quando eu tomar a decisão, porque antes até eu pensava em trabalhar em comércio (E01; Q06). Mas, eu não quero ficar parada. Enquanto eu puder me mover, enquanto eu puder dá alguma coisa pra alguém, ser útil, eu quero ser (E03; Q11).* A aposentadoria se vivenciada desta forma representa para eles uma continuidade da vida “ativa”, é, portanto, sinônimo de vida, tendo um papel importantíssimo na sua valorização enquanto pessoa saudável e útil para si e para a sociedade.

Quanto a possibilidade da continuidade da vida laborativa, esta apareceu também no discurso dos entrevistados, como uma necessidade para a sobrevivência. A perda financeira, sofrida com a aposentadoria, foi considerada no discurso dos sujeitos como uma das desvantagens da aposentadoria, apresentando-se juntamente com a concepção de ociosidade e o afastamento dos laços sociais construídos no trabalho.

*Quanto às desvantagens, eu acho que todas. (...) E também você tinha um pouquinho a mais porque você trabalhava, mas depois que você deixar de trabalhar acabou-se. (...) Saíndo e dizendo eu realmente não sou nada. Veja só, você sai perdendo o ticket, mesmo que seja um valor tão pouco, a gente perde a produtividade (que é uma gratificação boa de ajuda), perdemos o vale transporte, (...) (E02; Q08).*

Segundo informações da unidade responsável<sup>4</sup> pelo processo de aposentadoria, os servidores da instituição, em plena atividade de suas funções recebem, além do vencimento base, gratificações (de função, plantão e de desempenho) e benefícios (vale refeição e transporte), os quais serão deduzidos quando da passagem para a aposentadoria, permanecendo apenas o vencimento base, e gerando uma perda salarial bastante significativa, de em média 41,47%.

Ainda sobre este tema, França (2002) afirmou que mesmo sendo diversos os fatores que afetam o bem-estar na aposentadoria, o empobrecimento é a ideia mais comumente associada a essa fase de vida; afirmação evidenciada na realidade da amostra estudada, e destacada ainda por autores como Girardi (2011) e França e Soares (2009) como uma das desvantagens e perdas advindas com a aposentadoria, respectivamente.

A questão do sentimento de ociosidade e afastamento dos vínculos sociais ficou explicitamente colocada em seus discursos como elemento a serem considerados na hora da opção pela aposentadoria: *E eu pensava: se eu me aposentar agora, eu vou ficar o dia todinho em casa, entendesse? E agora não, agora eu venho, tenho minhas colegas pra conversar e tudo, tenho ...eu sou muito tímida (E04; Q08)*

*(...) Porque primeiro você deixa de conviver com as pessoas que você gosta, com as suas amigas do trabalho e passa a ficar mais restrito, a não ver aquele povo todo dia. Eu tenho na minha cabeça assim: às vezes eu estou até me sentindo...não estou me sentindo muito bem aí eu digo: vou me embora, depois melhora (E01; Q11).*

---

<sup>4</sup> Informação obtida na instituição pesquisada repassada pela gestora da Unidade de Aposentadoria, Licenças e Desligamentos, em 20/05/2012.

Apenas 01 (uma) das entrevistadas demonstrou percepção diferente quanto o afastamento do relacionamento com os colegas de trabalho, entendendo que a responsabilidade pela perda do vínculo é do aposentado, e não só de sua nova condição: a aposentadoria. Ela se percebe como sujeito ativo desta nova condição, e não vê a aposentadoria como condição que cause dificuldade às suas relações sociais, colocando a questão financeira como o principal motivo de sua não adesão a aposentadoria. Tal registro reforça a percepção heterogênea sobre o momento de aposentadoria, que se baseia entre outros fatores nas características e experiências pessoais dos sujeitos (GIRARDI, 2011).

*Eu vejo assim, que quando a pessoa se aposenta, se sente rejeitada, então ela mesma se rejeita: não procura os amigos, não vai no ambiente de trabalho, porque ela se sente estranha e não é pra ser assim. (...) Eu acho que a pessoa se isola, é como se você se sentisse diminuída porque não tá produzindo lá no hospital. Mas eu não me vejo nesse papel. Não me vejo não (E06; Q14).*

Diante de todo o imaginário da aposentadoria como algo negativo, era esperado que as vantagens visualizadas com a aposentadoria fossem ínfimas ou quase nenhuma. De fato, a maioria dos participantes, não apontou vantagens com a aposentadoria; a associação deste momento com a diminuição da renda financeira, com a ociosidade e inatividade, está tão presente que não lhes permitiu enxergar os ganhos advindos com este momento, como por exemplo: a possibilidade de recuperação de antigos projetos, e um controle maior do seu tempo. *Vantagens? Nenhuma, nenhuma. A aposentadoria acarreta já desvantagens (E01; Q10)*

*“Eu acho que nenhuma. Nenhuma(...) Mas você no Estado você sai com o quê? Com nada. Você vai sair, como a maioria das pessoas, com doenças, ou aborrecidas muitas vezes, tristes. Mas que você vai levar alguma coisa, como recompensa de todos os anos de trabalho, nada, na minha cabeça nada.” (E02; Q07)*

Apenas 02 (duas) entrevistadas verbalizaram explicitamente quando questionadas, visualizar algumas vantagens com a aposentadoria. Uma delas por já apresentar uma concepção pessoal de se encarar a aposentadoria como protagonista e não como vítima; e a outra, por já estar no II módulo do primeiro grupo de aposentadoria, tendo, portanto, já trabalhado essas questões no módulo anterior. Inclusive, ela estava aposentada há uma semana quando ocorreu a entrevista. *É a disponibilidade do tempo e de qualquer maneira é dá a vez pra quem tá chegando (E06; Q11). Até agora eu “tô” achando bom. Minha vida*

*mudou agora, porque agora eu posso ir, sair, tudinho, né? Tenho mais tempo pra sair agora. Minha vida era corrida e ainda tá ainda porque fez 01 semana que eu sai do trabalho (E04; Q10.)*

#### **4.2 Envelhecimento, aposentadoria e capacidade para o trabalho**

Nos discursos dos entrevistados percebeu-se a relação entre aposentadoria e envelhecimento tão discutida nos estudos sobre este tema. Com base em Neri (2005) todos os entrevistados apresentaram o conceito de idade psicológica de forma positiva. Em suas falas, evidenciou-se que os sujeitos tiveram consciência das limitações advindas com a idade, mas garantiram que tais limitações ainda não influenciavam negativamente na qualidade de seu trabalho.

No trecho abaixo, percebe-se ainda que a percepção social da velhice como inatividade, é algo que os incomoda e entra em conflito com a percepção que eles têm de si.

*Eu não posso mais dar a mesma coisa que um jovem que está chegando, com a cabeça cheia de cursos. Mas, no entanto, eu posso ter a responsabilidade que um jovem pode não ter. (...) Não é só porque eu estou velha que as pessoas acham que não posso fazer mais nada, ou não posso mais contribuir para o Estado e que fico acomodada. Jovens também podem passar por isso. Então, assim, há discriminação quando você chega a uma certa idade, não por todas as pessoas, mas acontece muito isso (E02; Q06).*

Tal colocação reforça ainda a relação entre aposentadoria, velhice e inatividade presente em seus discursos. Por ainda se sentirem úteis e ativos, eles não se consideram tão velhos, e por conseguinte, não se consideram aptos a se aposentar

*E eu sinto que eu posso desenvolver funções lá dentro normais como outra pessoa, como outro funcionário qualquer. Eu continuo seguindo as normas. Eu não vou pro hospital, dizendo “tô” velha, vou chegar de 10h e sair de meia noite; eu saio no meu horário e às vezes até mais (E01; Q01).*

*Eu já tenho tempo, mas eu ainda me sinto assim útil para dar continuidade ao meu serviço lá no hospital: no dia que disserem que eu tenho que sair, aí eu vou ter que sair né? Por enquanto eu não penso de jeito nenhum em pedir aposentadoria agora (E07; Q05).*

Tais afirmações de energia e atividade para o trabalho podem ainda ser interpretadas como uma forma de defesa contra a concepção social da aposentadoria, a qual está intimamente relacionada ao processo de envelhecimento, e, portanto, associada ao rótulo de improdutividade e inatividade (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008). Tal interpretação pode ainda ser corroborada nos seguintes discursos: *Mas eu não pretendo me aposentar e me tornar aquelas velhas chatas, caquéticas, sem perspectiva de vida (E07; Q05). E o que me faz permanecer ainda no emprego é que me sinto útil, ainda me sinto capaz (E7; Q07).*

Visando, portanto, fugir desta concepção, internalizada também por eles conforme visto nos parágrafos anteriores, eles mediam este conflito entre a imagem socialmente construída (concepção negativa da aposentadoria) e a percepção de utilidade e disposição para o trabalho ainda presente, reforçando a continuidade de uma vida laborativa, pós-período da aposentadoria, conforme falas já apresentadas.

Corroborando ainda esta hipótese percebeu-se na fala de 01 (uma) entrevistada que está para se aposentar por invalidez, que ela se considerava extremamente apto para o trabalho até o desenvolvimento do Alzheimer. Sua fala aponta para a consideração de atual incapacidade para o trabalho como fruto desta doença, e não ao processo de envelhecimento.

*Não, eu sempre tive capacidade do que eu estava fazendo. Influenciou assim: minhas pernas não me levavam direito par ao trabalho e eu chegava atrasada ou eu dizia que não poderia chegar porque estava com muita dor; mas não na qualidade do meu trabalho. Só influenciou depois por causa da doença. Agora sim influenciou (E03; Q16).*

Uma preocupação apontada pela maioria dos entrevistados em relação a idade foi a possibilidade de se aposentarem ainda com saúde para poderem desenvolver no momento da aposentadoria outras atividades. A ideia de se verem na posição de aposentados/ inativos é sempre afastada com a pretensão de realização de alguma outra atividade.

*Espero poder me aposentar ainda com saúde, que eu não me aposente por invalidez porque é mais triste não é, quando chegar esse dia. (...) Mas, eu não quero ficar parada. Enquanto eu puder me mover, enquanto eu puder dá alguma coisa pra alguém, ser útil, eu quero ser (E02; Q11).*

## **5 CONCLUSÃO**

Com base nas entrevistas e observações realizadas, pôde-se perceber a complexidade que envolve a decisão pela aposentadoria. Questões psicológicas, sociais e econômicas foram apontadas no discurso dos participantes como permeadoras desta decisão.

Por ser uma decisão que influencia a totalidade da vida dos sujeitos e pelo fato de a maior parte dos entrevistados estarem no início do programa de preparação para a aposentadoria, percebeu-se inquietação e insegurança quanto a este momento. Para os entrevistados, a aposentadoria está relacionada a concepção negativa de velhice, e às ideias de inutilidade, incapacidade, perda de vínculos sociais e até mesmo, de proximidade da morte. Aqueles entrevistados que não possuem família, ou até mesmo que não possuem um relacionamento familiar positivo, e que por esse ou outros motivos, se entregaram demais ao

trabalho, fazendo dele a sua vida e uma de suas únicas fontes de prazer, apresentaram visivelmente um desconforto bem maior em relação ao momento aposentadoria.

O fator econômico, mais precisamente, de perdas financeiras pós-aposentadoria, apresentou-se associado à concepção negativa da aposentadoria, e pode ser considerado como um dos principais fatores que os fazem postergar pela decisão.

Como fator mediador da visão da aposentadoria como inatividade e como resultado da necessidade de sobrevivência pós-aposentadoria, a continuidade da vida laborativa foi colocada como uma opção para o momento pós-aposentadoria.

Por fim, vale salientar que as interpretações apresentadas neste trabalho não procuram ser verdades absolutas sobre o fenômeno estudado, mas apenas refletem a realidade da aposentadoria para um grupo de sujeitos, servidores de determinado órgão público, em determinado lugar e momento sócio histórico. Com o crescente aumento da longevidade da população brasileira, e a recente e paulatina mudança na concepção da velhice, como um momento propício para novas conquistas e buscas de satisfação pessoal, reforça-se a importância da realização de outras pesquisas, ampliando e aprofundando o tema aposentadoria, e, por conseguinte, investigando a importância e validade dos programas de preparação para aposentadoria como facilitadores da tomada de decisão pela aposentadoria e preditores de melhor adaptação do sujeito a sua nova condição de vida.

## **REFERÊNCIAS**

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2006.

BITENCOURT, B. et al. Para Além do Tempo de Emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v. 13, n. 31, p. 30-57, 2011.

BULLA, L.; KAEFER, C. Trabalho e aposentadoria: as repercussões sociais na vida do idoso aposentado. **Revista Virtual Textos & Contextos**, Porto Alegre, n. 2, dez. 2003.

FALLER, J.; TESTON, E.; MARCON, S. A velhice na percepção de idosos de diferentes nacionalidades. **Texto & Contexto Enfermagem**, Florianópolis, v. 24, n. 1, p. 128-137, jan.-mar. 2015.

FÔLHA, F.; NOVO, L. Aposentadoria: significações e dificuldade no período de transição a

essa nova etapa da vida. XI Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul, 2011, Florianópolis. **Anais...** p. 1-13.

FRANÇA, L.; MENEZES, G. Preditores da decisão da aposentadoria por servidores públicos federais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 3, p. 315-328, set.-dez., 2012.

FRANÇA, L.; SOARES, D. Preparação para a Aposentadoria como parte da Educação ao Longo da Vida. **Psicologia, Ciência e Profissão**, Brasília, v. 29, n. 4, p. 738-751, 2009.

FRANÇA, L.; VAUGHAN, G. Ganhos e Perdas na aposentadoria: percepção dos executivos brasileiros e neolandezes. *Psicologia em Estudo*, [s.l.], v. 13, n.2, p. 207-216, 2008.

GIRARDI, A. **Desaposentado melhor agora**. 3.ed. Curitiba: Editora clube dos desaposentados, 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Indicadores sociodemográficos e de saúde no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2009. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=242597>>. Acesso em: 20 jun. 2016.

MINAYO, M. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 13. ed., São Paulo: Hucitec, 2013.

MORIN, E. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p.: 08-19, jul-set. 2001.

NERI, A. **Palavras-chave em Gerontologia**. Campinas,SP: Alínea, 2001.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Sociedades en envejecimiento: ventajas y costes de vivir más. Trabajo: la revista de la OIT. Ginebra: OIT, n. 67, dez. 2009. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_122248.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_122248.pdf)>. Acesso em: 18 jun. 2016.

SANTOS, M. **Identidade e Aposentadoria**. São Paulo: EPU, 1990.

SCHNEIDER, R.; IRIGARAY, T. O envelhecimento na atualidade: aspectos cronológicos, biológicos, psicológicos e sociais. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 25, n. 4, p. 585-593, dez. 2008.

SILVA, L. Da velhice à terceira idade: o percurso histórico das identidades atreladas ao processo de envelhecimento. **História Ciências Saúde – Manguinhos**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 155-168, Mar. 2008.

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