

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO - ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL**

ADRIANA BERNADETE PIRES

**A RELAÇÃO SERVIDOR MUNICIPAL APOSENTADO E A
PREFEITURA MUNICIPAL DE FLORIANÓPOLIS:
RESGATANDO VÍNCULOS**


Prof. Krystyna Matys Costu
Chefe do Depto. de Serviço Social
CSE/UFSC

DEPTO. DE SERVIÇO SOCIAL
DEFENSA
EM: 17 07 03

FLORIANÓPOLIS

2003

ADRIANA BERNADETE PIRES

**A RELAÇÃO SERVIDOR MUNICIPAL APOSENTADO E A
PREFEITURA MUNICIPAL DE FLORIANÓPOLIS:
RESGATANDO VÍNCULOS**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como
requisito parcial para a obtenção do título de
Bacharel no Serviço Social, Departamento de
Serviço Social, Centro Sócio-Econômico,
Universidade Federal de Santa Catarina.
Orientadora: Profª Kátia de Macedo Rebelo.**

FLORIANÓPOLIS

2003

ADRIANA BERNADETE PIRES

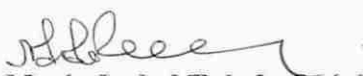
**A RELAÇÃO SERVIDOR MUNICIPAL APOSENTADO E A
PREFEITURA MUNICIPAL DE FLORIANÓPOLIS:
RESGATANDO VÍNCULOS**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel no Serviço Social, Departamento de Serviço Social, Centro Sócio-Econômico, Universidade Federal de Santa Catarina.

Apresentada à Banca Examinadora integrada pelas professoras:



Professora Kátia de Macedo Rebello
Orientadora



Assistente Social Maria Isabel Toledo Osório Pereira
Membro



Assistente Social Marília Celina Felício Fragoso
Membro

FLORIANÓPOLIS, JULHO, 2003

*Dedico este trabalho aos meus maravilhosos pais **Valdir Romão Pires** e **Bernadete Otilia Pires**, meus amigos e confidentes de todas as horas e momentos, que sempre estiveram ao meu lado me apoiando e incentivando com enorme carinho e amor nesta longo caminhada. As conquistas que venho alcançando também são de vocês, pois seus estímulos e compreensões foram preciosos durante as etapas já percorridas. Peço desculpas pelas vezes que estive exausta e preocupada, ausente dos compromissos familiares e vocês me compreenderam.*

*Dedico também a minha adorável, maravilhosa, encantadora irmã **Silvana Bernadete Pires** e melhor amiga que também esteve presente em todas as etapas de minha vida. Agradeço-lhe pela ajuda, compreensão, carinho e incentivo para a elaboração deste trabalho, assim como em todas as atividades já desenvolvidas.*

AGRADECIMENTOS

Desejo externar os meus agradecimentos àqueles que partilharam comigo momentos de alegria, de angústia, de insegurança e que, de alguma forma, contribuíram com o presente trabalho. Nesta trajetória, destaca-se a colaboração de muitas pessoas, em especial:

A Deus que existe e sem o qual nada seria possível;

Aos meus pais Valdir Romão Pires e Bernadete Otilia Pires e a minha irmã Silvana Bernadete Pires pelo incentivo e apoio;

À professora Kátia de Macedo Rebelo, pelas sugestões, recomendações e orientações constantes, desde o primeiro momento;

À Assistente Social Maria Isabel Toledo Osório Pereira pela contribuição em meu crescimento profissional;

À Assistente Social Marília Celina Felícia Fragoso pela sua participação como membro da banca;

Aos aposentados, pelo aprendizado que me proporcionaram, pelo exemplo de vida ao não se entregarem ao isolamento social, bem como pela amizade conquistada em nossa caminhada;

Finalmente, a todos que contribuíram, direta e indiretamente, para realização deste trabalho.

ENVELHECER

Envelheço quando me fecho para as novas idéias e me torno radical.

Envelheço quando o novo me assusta e minha mente insiste em não aceitar.

Envelheço quando me torno impaciente, intransigente e não consigo dialogar.

Envelheço quando meu pensamento abandona sua casa e retorna sem nada acrescentar.

Envelheço quando muito me preocupo e depois me culpo por não ter tido motivos para me preocupar.

Envelheço quando penso em ousar e já antevejo o preço que terei que pagar pelo ato, mesmo que os fatos insistam em me contrariar.

Envelheço quando tenho a chance de amar e daí o coração se põe a pensar.

“Será que vale a pena correr o risco de me doar?

Será que vai compensar?”

Envelheço quando permito que o cansaço e o desalento tomem conta de minha alma e me ponho a me lamentar.

Envelheço, enfim, quando paro de lutar.

Grupo Teatral Terapia Fábrica de Sonhos.

RESUMO

Neste estudo objetivou-se conhecer a atuação do Serviço Social da Prefeitura Municipal de Florianópolis no Grupo de Aposentados. No que concerne aos assuntos estudados, abordou-se a Política da Previdência Social, assim como as reformas pela qual passou; a aposentadoria e suas interfaces; o processo de envelhecimento e a intervenção do Serviço Social junto ao Programa – Grupo de Aposentados. O Serviço Social utilizou-se da abordagem grupal, enquanto possibilidade de intervenção, já que a relação entre as pessoas favorece no desenvolvimento do ser humano. Buscou-se desmistificar os preconceitos associados à aposentadoria procurando romper com as barreiras sociais, econômicas e psicológicas.

SUMÁRIO

RESUMO.....	6
INTRODUÇÃO.....	9
CAPÍTULO I – A APOSENTADORIA COMO UM DIREITO PREVIDENCIÁRIO: UMA ANÁLISE DE SUA TRAJETÓRIA E DOS REBATIMENTOS ATUAIS	11
1.1 A Política da Previdência Social no Brasil: de sua criação aos dias atuais.....	11
1.2 A Reforma da Previdência Social no Brasil: novo cenário.....	19
1.2.1 A Emenda Constitucional n.º 20 de 16/12/1998.....	19
1.2.2 Projeto de Emenda Constitucional n.º 40/03 – a nova proposta em debate.....	23
1.3 A Previdência Social nos municípios: breve contextualização.....	27
CAPÍTULO II – A APOSENTADORIA COMO UMA NOVA CONDIÇÃO DE VIDA QUE SE APRESENTA AOS TRABALHADORES.....	30
2.1 A Aposentadoria e suas interfaces: reflexos sobre dimensão dessa nova fase da vida.....	30
2.2 Aposentadoria no percurso do processo de envelhecimento e seus rebatimentos.....	37

CAPÍTULO III – O ENVOLVIMENTO DO SERVIÇO SOCIAL DA PREFEITURA MUNICIPAL DE FLORIANÓPOLIS: RESGATANDO VÍNCULOS.....	41
3.1 Identificando a Instituição: estrutura e serviços.....	41
3.2 Abordagem do Serviço Social junto aos servidores da Prefeitura Municipal de Florianópolis.....	43
3.2.1 Contextualizando a intervenção do Serviço Social no Programa – Grupo de Aposentados.....	45
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	56
REFERÊNCIAS.....	58

INTRODUÇÃO

A aposentadoria é uma conquista social dos trabalhadores. Como direito social, ela foi e ainda é fruto de muitas alterações e debates que confrontam interesses da classe dominante e da classe trabalhadora. Neste sentido, é importante o papel de todos os segmentos da sociedade (políticos, população, educadores, assistentes sociais, advogados, sindicatos, etc.) no desencadeamento de lutas significativas, quando necessário, para manutenção dessa conquista.

Como uma nova condição de vida, a aposentadoria reflete, no cotidiano da maioria das pessoas, suas conseqüências, tais como: ausência de trabalho, idade, ociosidade, falta de projetos. Nessas interfaces é significativo o papel da família, das associações, das instituições sociais, dos Conselhos de Direito e das próprias organizações na qual os trabalhadores se vincularam durante anos de sua vida.

Considerando que o Serviço Social é uma profissão que vem ampliando seu campo de ação, seja no campo das políticas como nas demandas sociais e entre essas certamente a questão da aposentadoria, traz no seu bojo a necessidade da intervenção de profissionais qualificados e com uma visão social que procurem sugerir e defender propostas alternativas para a categoria dos aposentados. Além disso, cabe ao Serviço Social desmistificar os preconceitos associados a esta etapa da evolução humana que é a aposentadoria.

Frente a essa situação, o Serviço Social, da Prefeitura Municipal de Florianópolis, começa a pensar em novas formas de atuação com os aposentados. Implantou-se então, o Programa – Grupo de Aposentados, que teve como objetivos: possibilitar uma mudança de concepção que se tem a respeito de aposentadoria e aposentado; permitir o desenvolvimento do espírito de participação e a utilização do potencial criativo;

proporcionar um momento de conhecimento através de palestras educativas/informativas; possibilitar o reestabelecimento do vínculo com seus colegas de trabalho através dos encontros; promover atividades de lazer.

Com base nessas reflexões desenvolvemos o nosso Trabalho de Conclusão de Curso que tem como título “A relação servidor municipal aposentado e a Prefeitura Municipal de Florianópolis: resgatando vínculos”, fruto da nossa experiência de estágio desenvolvido na Coordenadoria de Serviço Social, especificamente no Programa – Grupo de Aposentados. Este trabalho encontra-se dividido em três capítulos.

No primeiro capítulo, apresentaremos uma breve história da Política da Previdência Social no Brasil, incluindo a Previdência Social nos municípios. Apresentaremos também as alterações que a Emenda Constitucional n.º 20/98 trouxe para a Previdência e o atual Projeto de Emenda Constitucional PEC/40.

No capítulo seguinte, abordaremos a aposentadoria como um direito social e suas interfaces e o processo de envelhecimento, visto que este é caracterizado por mudanças de ordem biopsicossociais que alteram as relações do indivíduo com o meio em que está inserido.

No terceiro capítulo faremos algumas considerações sobre a Prefeitura Municipal de Florianópolis, a prática do Serviço Social e o Programa – Grupo de Aposentados, dando enfoque ao surgimento do trabalho realizado com os aposentados.

Por fim, desenvolveremos as considerações finais e apresentaremos sugestões com relação ao tema, bem como, as referências consultadas.

A APOSENTADORIA COMO UM DIREITO PREVIDENCIÁRIO: UMA ANÁLISE DE SUA TRAJETÓRIA E DOS REBATIMENTOS ATUAIS

1.1 A Política da Previdência Social no Brasil: de sua criação aos dias atuais

A Previdência Social nasce e se desenvolve no mundo, como resposta da sociedade às lutas dos trabalhadores, à expansão do capitalismo Industrial dos séculos XVIII e XIX e às primeira e segunda guerras mundiais no século XX (SILVA, 1997).

O novo cenário, a industrialização do país, cria um trabalhador mais desprotegido, entretanto mais crítico e consciente de seus direitos, tornando a questão da proteção social emergente no debate nacional. A Previdência tornou-se o grande centro das reivindicações dos trabalhadores.

Segundo Silva (1997), a Previdência Social Brasileira teve sua organização de forma muito lenta e gradual. O marco da Previdência Social, no Brasil, ocorreu em 1923, com a Lei Eloi Chaves – Decreto Legislativo n.º 4.682 de 24/01, que determinou a criação das Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAP's). Estas eram sociedades civis e tinham abrangência por empresa. Essa lei previa o atendimento aos empregados das empresas ferroviários, protegendo-os na falta de condições de trabalho (acidente do trabalho, invalidez, morte e velhice, assistência médica).

O regime de Caixas de Aposentadorias e Pensões, conforme Silva (1997), ampliou-se às categorias profissionais mais organizadas e importantes política e economicamente. Em 1926 estendeu-se aos portuários e marítimos; 1928 aos trabalhadores dos serviços telegráficos e radiográficos; 1930 aos trabalhadores dos serviços de força, luz e bondes; 1932 aos empregados em mineração; 1934 aos aviários.

Em 1930, o Decreto n.º 19.433 de 26/11 cria o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que tinha como uma de suas tarefas fiscalizar a Previdência. A criação do Ministério motivou a criação dos Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAP's). Estes eram semelhantes às CAP's, mas agora passaram a autarquias e sua abrangência era nacional (SILVA, 1997).

Em 1933, é criado, através do Decreto n.º 22.872 de 29/06, o Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Trabalhadores Marítimos, considerada a primeira instituição brasileira de previdência de abrangência nacional. Em 1934 foi a vez dos Comerciantes e Bancários terem seus IAP's. Depois em 1936 foi a vez dos Industriários, e em 1938 dos Empregados em Transportes de Cargas e Estivas e o dos Servidores do Estado (SILVA, 1997).

Esse sistema previdenciário, desenvolvido entre 1933 e 1938, para Silva (1997), permaneceu-se praticamente sem alterações até 1966, quando houve a unificação do sistema. Nesse período criou-se o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) – através do Decreto n.º 72 de 21/11/66, que incorporou as CAP's, IAP's, o Serviço de Assistência Médica Domiciliar de Urgência (SAMDU) e a Superintendência dos Serviços da Previdência Social, cujo objetivo era racionalizar gastos e centralizar o regime previdenciário.

A criação do INPS, segundo Silva (1997), estimulou a expansão do setor privado na área de saúde através da contratação de serviços de terceiros pelo poder estatal e pelo financiamento para construção de clínicas e hospitais particulares. A década de 70, foi um período de capitalização da medicina no país. Todas essas mudanças fizeram com que a Previdência ficasse sob absoluto controle do Estado, tornando-se a 2ª maior receita da União.

Devido a isso, segundo Silva (1997), os governos militares passaram a utilizar os recursos da Previdência para financiar a expansão do capital privado industrial, investindo na infra-estrutura básica, como construção de rodovias, pontes, etc.. A Belém-Brasília, Ponte Rio Niterói, a Transamazônica, são alguns exemplos. Esses recursos desviados para outro fins ocasionaram outra grande crise financeira na Previdência, no final da década de 70 e início da década de 80.

Conforme Silva (1997), o INPS, no final dos anos 60, deixa de funcionar no regime de capitalização, ou seja, como poupança mobilizadora. Nesse regime o que é arrecadado é investido na construção de bens imóveis, como forma de garantir uma reserva para cobrir os benefícios futuros. Essa função, em 1967 foi transferida para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), e a partir de 1970, para o Programa de Integração Social (PIS) e Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP). A partir dessa reformulação a Previdência passou a funcionar no regime de repartição simples, de forma que aquilo que é arrecadado é destinado a cobrir os gastos com benefícios, sem investimentos a médio e longo prazo. Essa alteração facilitou a utilização dos recursos da Previdência como fundo de reserva pelos governos militares, que de forma desmedida desviaram esses recursos para outros fins, dando origem à chamada “dívida histórica do governo para com a previdência social”.

Em 1971, através de Lei Complementar n.º 11, foi criado o Programa de Assistência ao Trabalhador Rural (Pró-Rural). Esse programa era administrado pelo Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural (FUNRURAL). Foi a partir dessa época que a Previdência começou a ampliar seus benefícios e programas aos trabalhadores rurais (SILVA, 1997).

Em 1972, a Lei n.º 5.859 de 11/12 incluiu os empregados domésticos, como contribuintes obrigatórios da Previdência Social. No ano seguinte, foi regulamentada a

situação dos autônomos (Lei 5.890/73), categoria prevista desde o ano de 1953 (SILVA, 1997).

Em 1974, segundo Silva (1997), foi criado o Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS), desvinculado do Ministério do Trabalho. Esse Ministério tinha a função de supervisionar e coordenar programas específicos, tais como o do INPS, bem como desenvolver programas de previdência e assistência social.

Conforme Silva (1997, p.49),

Em 1977, através da Lei 6.435/77, foi instituída a Previdência Complementar Privada no Brasil, a qual foi dividida em dois níveis: as das empresas com seus empregados, denominada Previdência Complementar Privada Fechada, e a Individual, administrada por instituições financeiras, denominada, Previdência Complementar Privada Aberta.

No final da década de 70 o movimento dos trabalhadores se rearticula e o país passa por um momento político bastante complicado. Acontecimentos como as greves do ABC paulista, 1979; a criação da CUT, 1983; a campanha nacional pelas “eleições diretas já”, para presidente da República, 1984; a instalação da Assembléia Nacional Constituinte em 1988 e a elaboração da atual Carta; provocaram mudanças cruciais na vida do país (SILVA, 1997).

Segundo Silva (1997, p.49),

O início da década de 80 trouxe à tona a crise que a Previdência Social vinha enfrentando ao longo das últimas décadas. Uma crise que tornou-se evidente para a sociedade em seus vários aspectos. No aspecto financeiro pelos altos valores dos déficit divulgados, nem sempre confiáveis, e sobretudo pelos baixos valores dos benefícios, atraso nos pagamentos, grande número de ações de contestação na justiça, morosidade intencionais para concessão de novos benefícios, etc.. No aspecto administrativo pela ineficácia na fiscalização e cobrança de débitos, falhas e caduquice da legislação, falta de auditorias, estrutura burocrática e desorganizada, gigantescas filas, poucos postos de atendimento, reduzido número de funcionários, etc.. Nos aspectos ético e político as denúncias constantes de fraudes e corrupção demonstram um sistema moldado para favorecer a corrupção, e o clientelismo, um sistema incapaz de atender com um mínimo de dignidade seus usuários.

Diante desses aspectos o único que sempre foi divulgado pelos governantes foi o financeiro, que era e ainda é usado com o objetivo de justificar o aumento das alíquotas de contribuição, a redução dos benefícios, e ainda para justificar as propostas de privatização do sistema (SILVA, 1997).

Mediante a tantas incertezas, denúncias, corrupções, a Previdência tornou-se uma das questões mais polêmicas dos últimos anos, principalmente no Movimento dos Trabalhadores. Devido a essa pressão novas mudanças foram realizadas no que diz respeito às políticas de proteção social, no final da década de 80, com a Constituição de 1988. Uma das mudanças significativas no âmbito da proteção social está consubstanciado no conceito de Seguridade Social.

A Constituição de 1988 diz, em seu Capítulo II, artigo 194, que a “Seguridade Social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social”.

Segundo Balera (1996, p. 33), “antes, só a previdência era direito subjetivo - aquele que pode ser exigido judicialmente – enquanto que a saúde e assistência eram eventuais dependiam das decisões políticas, das forças de pressão e dos recursos disponíveis”.

O tripé formador da seguridade social – saúde, previdência e assistência social – trouxe definitivamente uma nova concepção de proteção social.

Sendo assim, conforme a Constituição de 1988, art. 196, “a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”.

Em relação a Previdência, art. 201,

A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a: cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada; proteção à maternidade, especialmente à gestante; proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário; salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda; pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes, observado o disposto no § 2º.

Quanto a Assistência Social, art.203,

A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos: a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice; o amparo às crianças e adolescentes carentes; a promoção da integração ao mercado de trabalho; a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária; a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

Segundo Silva (1997), grande parte desses conceitos não saíram do papel, seja por falta de recursos ou por falta de vontade política dos governantes que não se importam com os interesses das camadas desprotegidas do país.

O ano de 1989 marcou a história política do país, pois ocorreu a consolidação das eleições diretas para presidente da República. A eleição de dois representantes do projeto neoliberal, Fernando Collor em 1989 e Fernando Henrique em 1994, conforme Silva (1997), puseram em risco as diversas conquistas alcançadas na constituição de 1988, principalmente em relação à Previdência Social.

No ano de 1991, as denúncias sobre as fraudes na Previdência repercutiram de tal forma junto à opinião pública, que o Congresso formou uma Comissão Especial, com o objetivo de promover um estudo sobre o sistema previdenciário brasileiro, em relação à sua estrutura, ao seu regime de custeio e benefícios e propor solução para o seu funcionamento. Ainda segundo Silva (1997), após meses de trabalho, essa Comissão apresentou um relatório contendo uma avaliação sobre o sistema de previdência. Desde

então, esse documento tem subsidiado as ações dos governos e tem fundamentado várias propostas privatizantes.

Para Silva (1997), várias são as propostas que aparecem com intuito de reformar o sistema previdenciário. Por um lado temos propostas que apontam na direção da diminuição do Sistema Previdenciário Público, mediante redução do teto de contribuições e dos valores dos benefícios, redução do leque dos benefícios, e estímulo ao desenvolvimento e expansão do Sistema Complementar Privado sob o regime de capitalização. Por outro lado, temos propostas que são contrárias à privatização, que se voltam para melhoria, manutenção, ampliação e democratização do Sistema Público, e que atacam os problemas que o afetam, como benefícios reduzidos, sonegação, mau gerenciamento, serviços precários, desvios de verbas, etc..

No Brasil, conforme a Lei 8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, art. 9º, e a Constituição Federal de 88, art. 202, a Previdência Social compõe-se de dois regimes: o Regime Geral de Previdência Social; e o Regime Facultativo Complementar de Previdência Social.

O Regime Geral de Previdência Social (RGPS) garante cobertura aos seus beneficiários nas situações de incapacidade, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente, e desemprego involuntário, o qual é objeto de lei específica. Os benefícios e serviços oferecidos pelo RGPS, são viabilizados pelo INSS.

Quanto ao Regime Facultativo Complementar de Previdência Social está previsto na Constituição Federal de 1988 e no Plano de Benefícios instituídos em 1991, porém, será objeto de lei específica. Esse regime será facultativo e deverá funcionar de forma complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social.

As pessoas a quem se destinam os serviços e benefícios prestados pelo Regime Geral da Previdência Social, são classificados de acordo com o Plano de Benefícios (Lei 8.213/91) em segurados e dependentes. Os segurados, podem ser obrigatórios ou facultativos.

São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas: empregado, empregado doméstico, contribuinte individual, trabalhador avulso, segurado especial. Os segurados facultativos são aqueles maiores de 14 anos, que não se enquadram em qualquer das categorias mencionadas acima e se filiam ao Regime Geral da Previdência mediante contribuição.

Ainda conforme a Lei 8.213/91, art. 18, o Regime Geral da Previdência Social comporta diversos tipos de prestações, que se apresentam em forma dos chamados benefícios e serviços, os quais podem ser expressos da seguinte forma:

Quanto ao segurado:

- a) Aposentadoria por invalidez;
- b) Aposentadoria por idade;
- c) Aposentadoria por tempo de serviço;
- d) Aposentadoria especial;
- e) Auxílio-doença;
- f) Salário-família;
- g) Salário-maternidade;
- h) Auxílio-acidente;

Quanto ao dependente:

- a) Pensão por morte;
- b) Auxílio-reclusão;

Quanto ao segurado e dependente:

- a) Serviço Social;
- b) Reabilitação profissional;

1.2 A Reforma da Previdência Social no Brasil: novo cenário

A Previdência Social representa uma poderosa política social para amplos e desfavorecidos setores no Brasil. Em inúmeras cidades de pequeno e médio porte, os benefícios previdenciários, sobretudo as aposentadorias, se constituem hoje na única e/ou principal fonte de renda das famílias de baixa renda, sobretudo na área rural. Mesmo assim, ela vem sendo alvo de propostas de reforma que, segundo Silva (2000), tiveram início no contexto do debate das chamadas Reformas Constitucionais em 1993, inserida no marco das reformas neoliberais, que apontam na direção da diminuição dos benefícios, aumento das alíquotas e privatização da Previdência Social.

A seguir apresentar-se-á as alterações que a Emenda Constitucional n.º 20/98 trouxe para a Previdência e o que poderá ocorrer se o Projeto de Emenda Constitucional (PEC/40) for aprovado.

1.2.1 A Emenda Constitucional n.º 20 de 16/12/1998

A Previdência Social tal como concebida na Constituição de 1988 foi seriamente atingida pela Emenda Constitucional n.º 20 de 16/12/98 feita no período FHC, tendo sua abrangência e seu caráter público perigosamente abalados pelas propostas restritivas quanto aos benefícios sociais e à estrutura de financiamento.

Conforme Silva (2000) a reforma realizada na Previdência Social pautada na Emenda Constitucional n.º 20/98 não se fez de maneira idêntica para todos os setores da sociedade brasileira, variando de intensidade a depender da região do país, da faixa de renda, do gênero, e até mesmo da raça do cidadão.

Ainda segundo Silva (2000), as organizações contra essa política argumentavam que para realizar uma mudança no sistema previdenciário seria necessário uma alteração no modelo econômico, rever seu processo de exclusão, de concentração de renda e informalização das relações trabalhistas; seria necessário também a adoção de uma política de combate à sonegação, à renúncia fiscal, e às fraudes. Porém, como o governo sabe que para combater à sonegação e às fraudes atingirá alguns dos principais financiadores dos políticos e Partidos que lhe dão sustentação no Congresso, nem comenta esta questão, acaba limitando-se na questão da redução dos benefícios, e na criação de dificuldades para a estruturação e manutenção da previdência complementar fechada (sem fins lucrativos).

As alterações mais importantes realizadas nos regimes previdenciários brasileiros pela Emenda Constitucional n.º 20/98, segundo Silva (2000), foram: a introdução da idade mínima como critério de acesso aos benefícios; e a mudança do conceito de tempo de serviço para tempo de contribuição.

A Reforma revestiu-se de um fundamento técnico, apresentado pelos tecnocratas da Previdência, mas, sobretudo, pelos economistas do Ministério da Fazenda, através de fórmulas e equações extremamente complicadas, praticamente incompreensíveis por parte da grande maioria da população, e que praticamente passaram despercebidas, como foi o caso do Fator Previdenciário, cuja equação introduziu a idade no cálculo da aposentadoria, acoplada a outros componentes como expectativa de vida e tempo de contribuição ao sistema. Isso fez com que os segurados, independentemente de entrar precocemente no mercado de trabalho, passassem a ser obrigados a trabalhar mais tempo para aposentar-se

com o mesmo valor; ou seja, os trabalhadores de mais baixa renda (e entre eles, sobretudo as mulheres) - que são os que começam a trabalhar mais cedo – foram os principais afetados.

Esse novo critério despreza questões como a diferença regionalizada da expectativa de vida (como se o País todo fosse uma realidade só), o que prejudica os trabalhadores das regiões norte e nordeste do país, cuja previsão e sobrevivência após a aposentadoria é menor do que a dos trabalhadores das regiões sul e sudeste, o que implica dizer que estes últimos perceberão o benefício por mais tempo que os primeiros.

Essa reforma foi aprovada pelo Congresso em dezembro de 1998 (através da Emenda Constitucional n.º 20/98) sem nenhum tipo de debate com a sociedade e com os setores envolvidos. Todas as questões problemáticas da Reforma FHC não encontraram nem canais de expressão nem foros de debate políticos eficazes, na medida em que o Congresso, principal locus de discussão e decisão (formal) em torno da Reforma foi totalmente controlado e manipulado pelo então governo FHC.

A figura 1, a seguir, detalha as alterações operadas na Constituição:

ITEM	SETOR PÚBLICO		SETOR PRIVADO	
	COMO ERA	COMO É	COMO ERA	COMO É
Aposentadoria por tempo de serviço	35 anos homens e 30 anos mulheres	35 anos homem, 30 anos mulher, com idade mínima de 53 e 48, respectivamente, e pagamento de carência de 20% do tempo que faltava em 15/12/98 (regime de transição) Para os novos servidores será exigido 35 anos homem, 30 anos mulher, com idade mínima de 60 e 55 respectivamente; Tempo no cargo de 5 anos; e 10 anos de serviço público.	35 anos homens e 30 anos mulheres	35 anos homem, 30 anos mulher, com idade mínima de 53 e 48, respectivamente, e pagamento de carência (para os atuais) para os novos trabalhadores não será exigida idade mínima o que faz com que os atuais possam optar pelo novo regime para fugir da exigência contida no atual.
Aposentadoria Proporcional	Aos 30 anos homens e 25 mulheres diretamente proporcional ao tempo de serviço	35 anos homem, 25 anos mulher, com idade mínima de 53 e 48, respectivamente, e pagamento de carência de 40% do tempo que faltava em 15/12/98 (regime de transição). O cálculo passa a ser de 70% mais 5% a cada ano adicional. Para os novos servidores não haverá aposentadoria proporcional.	Aos 30 anos homens e 25 anos mulheres cálculo parte de 70% com acréscimo de 6% a cada ano adicional.	30 anos homem, 25 anos mulher, com idade mínima de 53 e 48, respectivamente, e pagamento de carência de 40% do tempo que faltava em 15/12/98. O cálculo a partir de 70% mais 5% a cada ano adicional para os novos trabalhadores não haverá aposentadoria proporcional.
Aposentadoria por idade	65 anos homens e 60 anos mulheres, com proventos proporcionais ao tempo de serviço.	65 anos homens e 60 mulheres, com proventos proporcionais ao tempo de serviço (para atuais e novos).	65 anos homens e 60 mulheres, com proventos proporcionais ao tempo de serviço.	65 anos homens e 60 mulheres, com proventos proporcionais ao tempo de serviço (para atuais e novos).
Aposentadoria especial	Sujeita à agentes nocivo, a depender de lei.	Sujeita à agentes nocivo, a depender de lei.	Sujeita à agentes nocivo, de acordo com lei existente	Sujeita à agentes nocivo, de acordo com lei existente
Exigência de comprovação	Tempo de serviço	Tempo de contribuição (para atuais e novos).	Tempo de serviço	Tempo de contribuição (para atuais e novos).

Figura 1: Principais alterações operadas com a Emenda Constitucional n.º 20/98

Fonte: CUT – Boletim sobre a Reforma da Previdência (apud SILVA, 2000, p. 5)

1.2.2 Projeto de Emenda Constitucional n.º 40/03 – a nova proposta em debate

Na atualidade, mais especificamente em 30 de abril de 2003, o governo enviou ao Congresso Nacional uma nova proposta de emenda constitucional, a chamada PEC n.º 40/2003. Esta regulamentará, a partir de sua aprovação, novas regras para a Previdência Social no que se refere ao estabelecimento da contribuição para inativos, alteração da idade mínima para aposentadoria, a fixação de um teto mínimo para o fim da paridade de reajuste de benefícios para os servidores aposentados com os da ativa, a inclusão de um percentual redutor para os trabalhadores que ingressaram no serviço público até 1998, a redução de novas pensões, a criação do fundo complementar para o novo servidor público receber aposentadoria integral e, entre novos itens, a padronização das alíquotas.

Vale dizer, que essa proposta está aqui citada porque consideramos oportuno expor que existe hoje uma nova perspectiva para operacionalização dos benefícios previdenciários com alterações significativas que vem modificar o quadro existente. O governo e os diversos segmentos da sociedade civil, vem se contrapondo face ao principal argumento que se tem dado para essa nova proposta, o suposto privilégio dos servidores públicos federais. Muito está sendo dito sobre a situação da Previdência atual, do seu déficit. Os dados são apresentados de forma diferenciadas entre os representantes do governo e da sociedade civil através dos sindicatos municipais, estaduais e federais das categorias dos servidores públicos. Existem confrontos de idéias e fatos.

Diante dessa conjuntura, são novas as perspectivas mas vale salientar que na atualidade essas questões estão sendo ainda debatidas e não foram aprovadas, e são aqui citadas pelo caráter informativo sobre o tema em questão.

O quadro atual é analisado criticamente pelos sindicatos, e estes entendem que essa reforma vem retirar direitos históricos dos trabalhadores e significa à privatização da aposentadoria.

Segundo o Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal de Florianópolis são exigências do Fundo Monetário Internacional (FMI), para jogar bilhões de reais nas mãos de banco e seguradoras. Esse projeto segue a mesma linha de Fernando Henrique Cardoso que deu início às reformas aprovando a Emenda Constitucional n.º 20/98 que amarrou idade com tempo de contribuição e também aprovou a Lei 9.717/98 que obriga estados e municípios a criarem fundos de previdência.

A origem da reforma da Previdência está no centro das exigências que o FMI e o Banco Mundial têm apresentado em inúmeros países. Mesmo assim, o Ministro da Previdência, Berzoini, divulga que a reforma não é uma exigência do FMI e sim que servirá para acertar as contas públicas do Brasil e “acabar com privilégios de um setor (servidores públicos) e minimizar as desigualdades”.

Além disso, alega-se também que a reforma é necessária para acabar com os déficits na Previdência. Só que o único déficit que existe no conjunto da Seguridade Social é aquele ocasionado pelos desvios, pelo governo, do valor arrecadado com as contribuições sociais e sobre a folha de salários; assim como a fantástica sonegação empresarial e a criminosa apropriação indébita praticada pelos empresários que se apropriam da parte que descontam do salário do trabalhador. Hoje o montante devido pela sonegação aproxima-se dos R\$ 160 bilhões de reais. E isto o governo não fiscaliza.

Apenas em 2001, mais de R\$ 150 bilhões em tributos foram sonegados. Mais de 70% desse rombo são de responsabilidade de mega-empresas e bancos.

Mas o governo ataca apenas os servidores e não combate os privilegiados sonegadores, muitos dos quais estão no seu “Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social”.

Entre os membros deste Conselho, na sua maioria empresários, houve unanimidade sobre a necessidade de acabar com o “déficit” da previdência através de uma reforma e alguns destes empresários devem mais de 1 bilhão para a Previdência.

Segundo análise, o mesmo Sindicato aponta que todos os dias a mídia informa que há um déficit nas contas da previdência e que a reforma vai “cassar” privilegiados que receberiam mais de R\$ 50.000. Diz também que a reforma vai gerar dinheiro para investimentos em empregos. Definitivamente, isso não é verdade: o orçamento da Seguridade Social mostra um superávit de R\$67 bilhões nos últimos três anos. Isso quer dizer que este dinheiro vai para algum lugar. Só este ano, o governo irá destinar ao pagamento de juros aos banqueiros mais de R\$ 120 bilhões. Daí se explica o déficit.

A proposta de Emenda Constitucional – PEC n.º 40/03, foi enviada ao Congresso Nacional no dia 30 de abril, caso seja aprovada trará alterações nas regras da Previdência Social. Veja seus principais pontos:

- a) **Idade mínima** – Acaba a regra de transição para quem ingressou no serviço público até 1998. Com isso, a idade mínima para a aposentadoria passa dos atuais 48 para 55 anos para as mulheres e dos 53 para 60 anos para os homens.
- b) **Benefício proporcional** – Para os servidores públicos que trabalharam na iniciativa privada antes de ingressar no serviço público, acaba a aposentadoria integral. O cálculo do benefício levará em conta o tempo de contribuição ao INSS e ao regime do setor público.
- c) **Contribuição de inativos** – Os inativos e pensionistas do setor público passarão a contribuir, ao sistema previdenciário, com uma alíquota de 11%

sobre o provento que ultrapassar R\$ 1.058,00 (atual teto de isenção do Imposto de Renda). Os futuros aposentados (tanto os atuais quanto os novos servidores) a cobrança será realizada acima de R\$ 2.400,00. Esse é, segundo o governo, o incentivo para evitar uma onda de novas aposentadorias antes da reforma entrar em vigor.

- d) **Fim da paridade** – A reforma acaba com a paridade de reajuste entre benefícios de futuros aposentados e salários de servidores na ativa. O reajuste igual só continuará valendo para quem já está aposentado. Para os futuros aposentados a correção será pela inflação.
- e) **Redutor** – Os trabalhadores que ingressaram no serviço público até 1998 ainda poderão se aposentar pela idade mínima de 48/53 anos, mas seus benefícios estarão sujeitos a um redutor de 5% por anos de antecipação da aposentadoria. O redutor máximo será de 35%.
- f) **Pensão reduzida** – O governo quer reduzir o valor das novas pensões, que serão de até 70% do benefício do aposentado ou do salário do servidor. Por lei, o governo regulamentará o assunto e poderá reduzir ainda mais o valor em determinados casos. A regra só vale para os novos servidores, para os atuais, não há alteração.
- g) **Fundo complementar** – No caso do novo servidor público receber um salário superior a 2.400 reais e quiser ter direito à aposentadoria integral, ele teria que contribuir para um fundo de pensão complementar. Mas deixa a sua regulamentação para lei complementar.
- h) **Padronização de alíquotas** – Criação de uma alíquota mínima para a contribuição previdenciária. Hoje, Estados e municípios têm alíquotas diferenciadas. A alíquota mínima será de 11%.

Essa proposta de reforma da previdência, implica em mudanças na Constituição de 88 que acabam violando e suprimindo direitos que foram conquistados pelos trabalhadores através de lutas históricas. A exigência pela retirada imediata e ou o seu arquivamento são reivindicações da sociedade no sentido de que haja um amplo debate para implementação de uma verdadeira reforma previdenciária.

1.3 A Previdência Social nos municípios: breve contextualização

Na maioria dos países, os servidores públicos costumam ter sistemas próprios de seguridade social.

Como qualquer outro sistema de previdência social, aquele que atende aos servidores públicos pode funcionar em regime de repartição simples ou em regime de capitalização.

No Brasil, assim como em outros países, os sistemas de previdência dos servidores públicos funcionam em regime de repartição.

Quanto aos planos de benefícios são de dois tipos: benefício definido e contribuição definida.

No plano de benefício definido o valor da aposentadoria é calculado multiplicando um certo fator pelos anos de serviço e por uma média salarial individual.

No caso do Brasil, a Constituição assegura aos servidores públicos titulares de cargo efetivo da União, Estados, Municípios e Distrito Federal uma aposentadoria equivalente à última remuneração do cargo efetivo que tenha exercido por, pelo menos, cinco anos. Os sistemas de previdência dos servidores públicos em quase todos os países também são de benefício definido, embora as fórmulas de cálculo do benefício variem bastante.

No plano de contribuição definida os empregados e empregadores vertem contribuições periódicas para a constituição de um fundo. O valor da aposentadoria do participante depende do valor acumulado em sua conta, o qual poderá ser transformado numa renda vitalícia ou retirado gradualmente. Um dos poucos países onde o sistema de previdência dos servidores públicos funciona desse modo é o Chile.

A Lei N.º 9.717/98 dispõe sobre regras gerais para a organização e o funcionamento dos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos militares dos Estados e do Distrito Federal.

Desta forma, segundo o Ministério da Previdência e Assistência Social e a Secretaria de Previdência Social (2001, p. 15), “o regime próprio de previdência dos servidores municipais deve ser organizado com caráter contributivo e filiação obrigatória, como estabelece a Constituição Federal, abrangendo apenas os servidores titulares de cargos efetivos”.

Vale salientar que os municípios só podem constituir RPPS de Previdência, conforme a legislação em vigor, para os servidores aprovados em concurso público, isto é, titulares de cargo efetivo.

Os servidores municipais que não ocuparem cargo efetivo são segurados obrigatórios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), e suas contribuições são dirigidas ao INSS, assim como dos trabalhadores da iniciativa privada.

O RPPS é aquele que assegura ao servidor público, no mínimo, os benefícios de aposentadoria por invalidez, por idade e voluntária, além de pensão no caso de morte.

O RPPS não pode conceder benefícios diferentes dos concedidos pelo RGPS. Os RPPS, no máximo, só podem conceder aos servidores públicos, os mesmos benefícios oferecidos aos trabalhadores da iniciativa privada.

O Plano de benefícios do RPPS deve ser equivalente ao do INSS.

São benefícios concedidos pelo RGPS:

- a) Aposentadoria por invalidez;
- b) Aposentadoria por idade;
- c) Aposentadoria por tempo de contribuição e idade;
- d) Auxílio-doença;
- e) Salário-família;
- f) Salário-maternidade;
- g) Pensão por morte;
- h) Auxílio-reclusão;

O RGPS prevê os seguintes dependentes:

- a) O cônjuge, a companheira, o companheiro e o filho não emancipado de qualquer condição, menor de vinte e um anos ou inválido;
- b) Os pais; ou
- c) O irmão não emancipado, de qualquer condição, menor de vinte e um anos ou inválido.

Tanto os benefícios concedidos pelo RPPS como a definição de dependente, devem seguir os critérios adotados pelo RGPS.

Ainda é importante ressaltar que os recursos vinculados ao RPPS só poderão ser utilizados para o pagamento de benefícios previdenciários.

A APOSENTADORIA COMO UMA NOVA CONDIÇÃO DE VIDA QUE SE APRESENTA AOS TRABALHADORES

2.1 A Aposentadoria e suas interfaces: reflexos sobre dimensão dessa nova fase da vida

A Aposentadoria surge como um meio legítimo de afastar o indivíduo do trabalho profissional é, portanto, um direito adquirido, cuja conquista é fruto de grandes lutas operárias (MOTTA, 1998).

De acordo com a Constituição de 1988 as aposentadorias estão previstas e consubstanciadas dentro dos seguintes moldes:

Aposentadoria por tempo de serviço – Estão enquadrados os trabalhadores que tenham as seguintes condições:

a) *Vencimento Integral:*

30 e 35 anos de tempo de serviço e 48 e 53 anos de idade respectivamente do sexo feminino e sexo masculino;

25 e 30 anos de tempo de serviço no magistério e 48 e 53 anos de idade respectivamente do sexo feminino e masculino.

b) *Vencimento Proporcional:*

25 e 30 anos de tempo de serviço e 48 e 53 anos de idade respectivamente do sexo feminino e sexo masculino.

Aposentadoria por idade – 60 anos e 65 anos com proventos proporcionais ao tempo de serviço.

Aposentadoria por invalidez – Sem limite de idade. Destina-se aos trabalhadores que estejam acometidos de moléstias graves e declarados incapazes, definitivamente, para o trabalho por inspeção médico pericial.

Aposentadoria especial – Para trabalhadores que exerceram atividades profissionais insalubres e perigosas sujeitas a agentes nocivos à saúde.

Aposentadoria compulsória – concedida aos 70 anos de idade com a característica da obrigatoriedade. Assim, todo o trabalhador, seja ele do setor público e privado, ao enquadramento nessas condições poderão, voluntariamente ou compulsoriamente somente aos 70 anos, deixar de exercerem atividade profissional, passando da categoria de trabalhadores ativos para a categoria de inativos, mas remunerados mensalmente pela então contribuição mensal em forma de percentual do trabalhador e do empregador.

Segundo Motta (1998, p. 62),

o aposentado é aquela pessoa que, depois de determinado tempo de serviço, adquire o direito a uma remuneração mensal, sem a contrapartida do trabalho. Desejavelmente, tal importância deve satisfazer às múltiplas necessidades de quem a recebe.

Para que os reflexos da aposentadoria sejam compreendidos, Motta (1998), fez uma comparação, levando em consideração o significado e as perspectivas de vida, entre o período anterior ao ingresso no mercado de trabalho e o que antecede a aposentadoria.

A perspectiva do primeiro emprego para os jovens que desejam ingressar no mercado de trabalho, significa o fim de um período de improdutividade e dependência, e o início de uma nova etapa de vida. A perspectiva da aposentadoria tem significado inverso e, é percebida, pelos que a ela fazem jus, como retorno à situação de improdutividade e dependência. Outros, vêem o período da aposentadoria como uma oportunidade de experiências incomparáveis com as exigências de trabalho. Assim sendo, para estes, a

aposentadoria é vista como etapa mais gratificante e mais compensadora, porque vivida com maiores possibilidades de escolhas pessoais, renovação e sentimento de liberdade. Mesmo aqueles que aceitam a aposentadoria como uma nova etapa da vida, o ingresso nesse período da existência representa uma total ruptura com a situação anterior. E esta ruptura é, forçosamente, sentida como perda.

O jovem sente-se ajudado, pelos que o cercam, a fazer parte da situação na qual deseja ingressar; os pré-aposentados sentem-se, por vezes, pressionados pelos que os rodeiam a abandonar uma situação na qual, com frequência, prefeririam permanecer por mais algum tempo. O trabalho é visto como ascensão; para os que não têm outras possibilidades de vida, a aposentadoria pode ser vista como declínio (MOTTA, 1998).

Para alguns, o primeiro pensamento de quem se aposenta é, me aposentei, e agora?

É certo que a pessoa ao se aproximar da aposentadoria, pode ter um certo receio, algumas interrogações, porque vai enfrentar outra realidade ainda desconhecida e por muitos mistificada. Os preconceitos e mitos são inúmeros.

Um desses mitos é o que coloca que a aposentadoria é igual a velhice. Entretanto, aposentado, necessariamente, não tem que ser velho (MELO, 1995).

Outro mito afirma que a aposentadoria implica em perda de identidade. Quando a pessoa encontra-se trabalhando geralmente é conhecida pelo que faz, pelo profissional que é, passando a ser identificada pela função que exerce, ou seja, passa a ser conhecida como: o Sr. Gerente, o Diretor, o Advogado, o Professor. Quando se afasta, sente-se desconhecida e tem dificuldade de encontrar o seu próprio eu. Voltar a ser homem, o cidadão, depois de ter ocupado a vida ativa, altos cargos, exige uma adaptação que não raro transforma-se num cruel desafio.

Outra realidade muito conhecida é o chamado tempo vazio – nada mais angustiante do que esperar, esperar sem saber o quê, para quê, quando. Para alguns, o período da aposentadoria, representa o dramático problema do tempo, o de não saber o que fazer com ele. A pessoa se anula, perde a motivação e o tédio passa a tomar conta de si.

O mito da inutilidade também é muito levantado. Muitos pensam que ao se aposentar passarão a um estágio de decadência onde não tem nenhuma utilidade. Este pensamento é totalmente equivocado, pois a pessoa não pode viver só para o trabalho, para produzir bens de consumo. Para que isso não ocorra, é preciso, antes de se aposentar, elaborar seu novo projeto de vida arquitetado para usufruir bem todo o tempo que a vida lhe der e todas as oportunidades que surgirem.

Outro mito é relacionar a aposentadoria à alienação. O ser humano é um ser em construção, inacabado, está sempre buscando algo, portanto sempre há o que fazer, o que aprender, o que melhorar. Além do que, para se alienar não é preciso se aposentar, basta parar no tempo e no espaço, independente da fase da vida que encontra-se: infância, adolescência, adulta, trabalhando, não trabalhando etc.

Há, ainda, quem relacione aposentadoria à improdutividade. Quando o ser humano é concebido pelo que produz, pelo que faz, e não pelo que é na sua essência humana, é evidente que a chegada da aposentadoria agrava ainda mais essa visão.

A condição de aposentado ou de pensionista pode levar a impressão de que se é inútil. Mas não se pode esquecer que durante toda a sua vida, profissionalmente ativa, contribuiu com seu trabalho, suas idéias e suas experiências. Contribuiu também financeiramente para envelhecer com segurança e dignidade. É preciso ter clareza que, ao se aposentar não espera uma esmola, mas sim seus direitos.

“A Aposentadoria é a extensão do direito universal do trabalhador e desse direito ele não deve abrir mão por nenhum motivo” (MELO, 1995, p. 33).

Os aposentados são caracterizados pela condenação à viverem em seus aposentos, de preferência de pijama e de chinelos, e, pior ainda, se possível calados e inativos. Porém, sem atividade e sem convívio ninguém sobrevive.

Segundo Salgado (apud ENGLERT, 1990, p.43),

A reação do homem à aposentadoria está na razão direta das experiências do trabalho que deixa. Se sua participação foi realmente significativa, de forma a que sentisse sua contribuição à coletividade, está definitivamente envolvido, e seu trabalho representa motivo maior que impulsiona a própria vida. No caso contrário, isto é, se seu trabalho não era significativo, não sentirá sua falta e poderá mais facilmente, encontrar outros derivados, a fim de melhor ocupar o seu tempo de aposentadoria.

Segundo Fraiman (1995), a aposentadoria é uma instituição social que tem vários significados, ou seja, desejados ou abominados e significados previstos ou inesperados.

Enquanto significados desejados, para Fraiman (1995, p. 102) temos a aposentadoria como:

Tempo de **liberdade** (de ação, de compromissos, de responsabilidades, de horários); **usufruto** (colheita fértil de ações passadas, renda, família, passeios e viagens); **resgate** (dedicação àquilo que um dia ficou para trás, em 2º ou 3º plano, como atividade, interesse, hobby passível de ser desenvolvida na época do tempo liberado do trabalho); **autonomia** (maior possibilidade de controle e decisão sobre o próprio destino) dedicar-se ao que se gosta realmente.

Enquanto significados abominados, para Fraiman (1995, p. 102) temos:

Tempo de exclusão e marginalidade;
Tempo de perdas (biopsicossociais);
Tempo de derivar (ficar à toa, sem reconhecimento nem função);
Tempo de dependência (da esposa, da família ou do Estado).

Enquanto significados previstos, a aposentadoria pode gerar, segundo Fraiman (1995, p.103):

Lado positivo: liberação do trabalho, tempo de lazer, de desenvolvimento pessoal, de fruição da família, de segunda ou terceira carreira, de incremento de recebimento. E como negativos: tempo de isolamento social, de ser doente, de assexualidade, de rigidez e apatia emocional, e obsolescência intelectual, de depressão e suicídio, de alcoolismo e degradação: perda de status e saúde,

locomoção e poder. É o tempo da espera interminável, nas filas, nos ambulatórios, nas calçadas, dos encargos frente aos televisores... à espera da morte chegar. É o tempo da morte-social.

E como significados imprevistos Fraiman (1995, p.103) ressalta que a aposentadoria pode:

Conter desde uma viuvez até a sorte de ganhar na Loto, desde a desestruturação que se assemelha ao caos (no senso comum desorganizado e asfixiante), até a reconstrução de um novo viver a partir de um caos-início-de-mundo, um caos benfazejo, donde se originam todas as possibilidades, base de novas organizações e frescor.

Ainda segundo Fraiman (1995) é conferido ao aposentado o status de “trabalhador aposentado” e “aposentado-desocupado”.

Um pequeno número de pessoas, na qualidade de trabalhador aposentado, mediante Fraiman (1995), relata que suas condições de vida melhoraram. Estas pessoas são, principalmente, os intelectuais, os profissionais liberais, os artistas, alguns investidores e empresários que (além de tudo, sempre tiveram um padrão de vida físico-social-intelectual privilegiado) conseguem um acréscimo de renda, e que também conseguem fazer uso do tempo livre investindo em atividades de próprio interesse. Se tiverem saúde. Entretanto, a maioria, após se aposentar, não só não consegue viver de suas pensões, como se insere em atividades de subemprego, desprestigiadas e vazias. Nesse caso, trabalha-se não por opção, mas para comer, dormir e morar. Além disso, o lazer se restringe a ver televisão, ir à missa, e ao bar.

Em relação ao perfil do aposentado-desocupado, Fraiman (1995), ressalta que a eles se destinam, socialmente dois papéis: ser avô (avó) e ser doente.

A aposentadoria é, para Fraiman (1995) uma mudança que afeta o equilíbrio de vários fatores, dentre eles: status social; status econômico; status familiar.

Fraiman (1995) sobre a questão do status social coloca que os comportamentos dos aposentados se diferem dependendo do grau de reconhecimento profissional que

tinham; dos relacionamentos afetivos, das amizades estabelecidas durante o trabalho; e do reconhecimento social.

Assim, Fraiman (1995) faz a seguinte comparação: é diferente a condição daquele que deixa um emprego com relação ao profissional de carreira, neste caso rompe os laços com o trabalho e com a profissão; é diferente a condição daquele que mantém um relacionamento puramente profissional com os colegas e com a empresa na qual trabalha, ou seja, não “mistura” o trabalho com a vida particular, com relação àquele que tem laços de amizade dentro da empresa (aqui ocorre afastamento do trabalho e dos amigos); é diferente a condição daquele que é reconhecido socialmente quanto ao cargo que ocupa com relação àquele que pode ser “facilmente” substituível na sua função.

Diante dessa comparação, segundo Fraiman (1995), a aposentadoria abala diferentemente o status social de cada um.

Sobre o status econômico, Fraiman (1995) salienta que a aposentadoria ocasiona ao trabalhador e a família uma queda no padrão de vida, justamente num período em que a pessoa teria tempo disponível ao lazer. Em relação a esta questão, Fraiman (1995) aponta que a pessoa passa tanto tempo se dedicando ao trabalho que, ao se aposentar, não sabe mais o que é lazer. “Às vezes tem dinheiro e não tem saúde, às vezes tem dinheiro e saúde, mas tornou-se mesquinha para consigo, não concebe investir em si própria, em seu benefício” (FRAIMAN, 1995, p. 108).

Em relação ao status familiar, Fraiman (1995) coloca que tanto os filhos quanto o cônjuge podem proporcionar uma boa acolhida ao recém-aposentado, ou podem rejeitá-lo, isso dependerá do relacionamento que tinha antes da aposentadoria. Ainda coloca que o afastamento do trabalho é diferente para a pessoa que é casada, solteira, viúva ou separada, se tem filhos ou não, se os filhos ainda são economicamente dependentes ou não, se a família reside junto ou em localidades distantes.

Sendo assim, para evitar os significados negativos, conforme Fraiman (1995), o aposentado não pode deixar-se coisificar, estereotipar, pelo contrário, deve continuar lutando, pelo reconhecimento do seu valor e direito, enquanto cidadão.

2.2 Aposentadoria no percurso do processo de envelhecimento e seus rebatimentos

O processo de envelhecimento e a fase da velhice fazem parte de nossas experiências enquanto seres vivos. É, portanto, uma fase natural da vida: nascimento, crescimento, amadurecimento, envelhecimento e morte.

Conforme Jacques e Carlos (2002), a questão do envelhecimento vem ganhando representatividade visto o prolongamento da expectativa de vida da população e conseqüente crescimento do número de idosos em todo o mundo. O limite cronológico proposto pela ONU, em 1982, para início da chamada terceira idade, tomou por base a média de idade da aposentadoria estabelecida na maioria dos países. Tal limite proposto induz à relação entre velhice e aposentadoria, que embora na prática nem sempre se confundam. Enquanto associadas remetem a uma representação coletiva em que o velho é percebido como não mais produtor de bens e serviços e, portanto, marginalizado nos contextos sociais pautados pelo valor produtivo.

O envelhecimento populacional é um fenômeno mundial e que adquire características muito peculiares em nosso país, dada a velocidade com que vem se instalando. Estimativas apontam para uma cifra de 32 a 33 milhões de pessoas com mais de 60 anos no ano de 2025 (DUARTE, 2001).

Ainda segundo Duarte (2001), o envelhecimento é um processo e, assim sendo, é algo que vai sendo construído no transcorrer da existência humana. Não ficaremos velhos aos 60, 70, 80, anos, estamos envelhecendo a cada dia, porém dificilmente isto é aceito

pelas pessoas em virtude de mitos e estereótipos socialmente impostos que colocam o velho como uma seção à parte da sociedade para a qual só gera ônus, uma vez que já não faz mais parte do mercado produtivo. Além disso, envelhecer é também um processo fisiológico e natural pelo qual todos os seres vivos passam e é, sem dúvida, a maior fase do desenvolvimento humano. É interessante acrescentar que só não passará por isso o indivíduo que morrer jovem, o que, sem dúvida, não é anseio nem das pessoas, e tampouco da ciência que vem trabalhando, pesquisando muito para prolongar os anos de existência do ser humano.

Existem várias maneiras de vivenciar o envelhecimento e a velhice, segundo circunstâncias de natureza biológica, psicológica, social, econômica, histórica e cultural.

Segundo Fraiman (1995, p. 27), longe de ser estável a velhice é

um período altamente conturbado por mudanças biológicas, fisiológicas, afetivas e sociais. Um são previstas e estão ao alcance da decisão das pessoas, outras são imprevistas e independem da vontade. Esta nova fase da vida exige que a pessoa se readapte, não só ao mundo social, como também à imagem que tem de si própria.

Segundo Mascaro (apud ENGLERT, 2002), o envelhecimento do ser humano pode ser diferenciado conforme vários conceitos:

- a) Idade cronológica – marcada pela data de nascimento da pessoa;
- b) Idade biológica – determinada pela herança genética e pelo ambiente e diz respeito às mudanças fisiológicas, anatômicas, hormonais e bioquímicas do organismo;
- c) Idade social – relaciona-se as normas, crenças, estereótipos e eventos sociais que controlam, através do critério de idade, o desempenho dos idosos. As normas constroem o relógio social, que determina o que as pessoas numa determinada época histórica, sociedade, cultura, devem ou não fazer;

d) Idade psicológica – resultado das experiências pessoais e de relacionamentos vivenciados e acumulados durante os anos vividos. É influenciada pela personalidade do indivíduo.

Santos (apud ENGLERT, 2002), complementa dizendo que existe, ainda, o envelhecimento intelectual que inicia quando o indivíduo começa apresentar falhas na memória, dificuldades de atenção na orientação e concentração, enfim, apresenta mudanças desfavoráveis em seu sistema cognitivo. Há ainda o envelhecimento funcional que acontece quando o indivíduo começa a depender de outros para atender suas necessidades básicas ou de realizar suas tarefas habituais.

Em relação aos aspectos sociais, a problemática que tem aparecido com mais frequência, no processo de envelhecimento, é a perda de papéis, a falta de recursos econômicos, as mudanças na família e a diminuição das relações interpessoais.

Conforme Jacques e Carlos (2002), a importância e a exaltação máximas conferidas ao trabalho nas sociedades contemporâneas concedem ao papel de trabalhador um lugar de destaque entre os papéis sociais representativos do eu. Durante todo período de trabalho, é cobrado do indivíduo a produção de algum tipo de bem para o seu enriquecimento, com isso o seu valor social está associado a sua capacidade de produção. Além disso, enquanto o indivíduo é trabalhador, está na ativa, é reconhecido e conhecido pelo seu papel, ou pela função que exerce. A aposentadoria traz para a maioria dos trabalhadores o início de um conflito individual e social. Parar de trabalhar significa a perda de papel profissional e, conseqüentemente, a perda de papéis junto à família e à sociedade.

O fato de aposentar-se exerce, segundo Englert (2002), influência no processo social de envelhecimento, uma vez que pode levar o homem a isolar-se do contexto social

e conseqüentemente diminuir seus contatos sociais, podendo gerar um processo de despersonalização e marginalização social.

Esta marginalização pode começar na própria família que, na maioria das vezes, o pai aposentado é afastado da rotina da casa por ser considerado inútil. Para neutralizar os aspectos negativos desta fase e transformá-los numa realidade menos repulsiva, faz-se necessário fornecer conhecimentos, preparação e orientação a seu respeito, visando à preparação psicológica do pré-aposentado para o enfrentamento destas mudanças.

O envelhecimento, como já foi ressaltado, é um processo, e este tem levantado muitos medos e preconceitos. Portanto é fundamental, cada vez mais, discutir os conceitos, preconceitos e expectativas dos idosos e das próximas gerações. Seria interessante discutir esta questão com as crianças, adolescentes e pessoas adultas, para mostrar que eles precisam aprender a envelhecer para que não sofram no seu processo de envelhecimento, valorizando em excesso a juventude e a beleza em detrimento da maturidade.

**O ENVOLVIMENTO DO SERVIÇO SOCIAL DA
PREFEITURA MUNICIPAL DE FLORIANÓPOLIS:
RESGATANDO VÍNCULOS**

3.1 Identificando a instituição: estrutura e serviços

A Prefeitura Municipal de Florianópolis - PMF, está situada à Rua Conselheiro Mafra, edifício Aldo Beck, n.º 656, Bairro Centro, Município de Florianópolis. É classificada como uma empresa pública. Entende-se por empresa pública segundo Sharkansky (apud PIRES, 1974, p. 57) como a

entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, com patrimônio próprio e capital exclusivo do Município, ou de suas entidades de administração indireta, criada por lei para a exploração de atividades econômicas que o Governo Municipal seja levado a exercer por força de contingência ou de convivência administrativa, podendo revestir de qualquer das formas admitidas em Direito.

Quanto a natureza é terciária, pois é prestadora de serviços, e quanto ao tamanho é uma organização de grande porte, pois possui, atualmente 5.311 funcionários distribuídos em toda a sua estrutura organizacional. É uma organização sem fins lucrativos, pois tudo que é arrecadado é aplicado através de investimentos na administração e no desenvolvimento da grande Florianópolis. A PMF arrecada esse dinheiro através de impostos e o mesmo retorna à população por meio de investimentos, como construção de postos de saúde, escolas, creches, estradas entre outros.

Está localizada em zona urbana e tem como função o atendimento a população do município através da prestação de serviços na área da Educação, Saúde, Turismo, Obras, eventos culturais desenvolvidos na Fundação Franklin Cascaes.

A PMF tem em sua estrutura organizacional: Gabinete da Prefeita; Gabinete de Planejamento; Procuradoria Geral do Município; Secretaria Municipal da Saúde; Secretaria Municipal da Habitação, Trabalho e Desenvolvimento Social; Secretaria de Finanças; Secretaria de Transporte e Obras; Secretaria Regional do Continente; Secretaria de Administração; Secretaria de Educação; Fundação Municipal do Meio Ambiente; Companhia Melhoramentos da Capital; Secretaria de Turismo; Fundação Franklin Cascaes; Secretaria de Urbanismo e Serviços Públicos e Fundação Municipal de Esportes. Subordinadas a estas Secretarias tem-se os departamentos, divisões e coordenadorias. Entre essas destacaremos a Secretaria Municipal de Administração (SADM) que se constituiu no espaço onde desenvolvemos nosso estágio curricular.

A SADM através do Departamento de Recursos Humanos (DRH) é o setor onde estão vinculadas todas as atividades relativas ao atendimento dos servidores da Prefeitura.

A SADM, órgão de atividade-meio, tem como atribuição básica, prover as demais Secretarias integrantes da estrutura administrativa da PMF, dos recursos humanos e materiais necessários ao pleno desenvolvimento de suas atividades fins. É composta ainda pelo Arquivo Histórico; Departamento de Apoio Administrativo; Departamento de Recursos Humanos; Divisão de Administração Salarial; Divisão de Comunicação e Arquivo; Divisão de Perícia Médica e Saúde Ocupacional Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos; Divisão de Folha Pagamento; Divisão de Material; Divisão de Serviços Internos; Unidade de Apoio Administrativo; Gabinete do Secretário.

Na área de recursos humanos, as atividades envolvem: recrutamento e seleção, mediante concurso público; treinamento, valorização e motivação do servidor; avaliação de seu desempenho; plano de carreira; registro e movimentação de pessoal; assistência social; segurança e medicina do trabalho e folha de pagamento.

No início de 1993 encerrou-se a última etapa da implantação do regime jurídico único na PMF. Desta forma, todos os servidores, com raras exceções, passaram a ser regidos pelo Estatuto dos Funcionários Públicos. O regime estatutário gerou novos direitos aos servidores, tais como, estabilidade, licenças, aposentadoria, dentre outros, não contemplados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o que tornaram as atividades da SADM mais numerosas e mais complexas, cujos efeitos se refletiram, principalmente, no Departamento de Recursos Humanos e na Assessoria Técnica.

No que se refere a recursos materiais, as atividades envolvem: gestão de compras, licitações, gestão de estoques e controle, manutenção e conservação dos bens patrimoniais.

Além das atividades acima mencionadas, a SADM ainda é responsável pelo serviço de vigilância dos órgãos municipais e pelos serviços de protocolo, arquivo e microfilmagem de todos os requerimentos dirigidos a qualquer órgão municipal.

3.2 Abordagem do Serviço Social junto aos servidores da Prefeitura Municipal de Florianópolis

O Serviço Social, da SADM, foi implantado em 1979 com objetivo de prestar atendimento ao servidor municipal e seus familiares quando necessário. Entre suas atribuições destacam-se: atendimento aos servidores em situações de dependência química, ou seja, consumo de drogas lícitas e ilícitas; acompanhamento de servidores afastados para tratamento de saúde, principalmente quando acometidos de doenças cardíacas, AIDS e outras que necessitem de internação e afastamentos prolongados; prestação de serviços a nível de assistência e de informações quanto a direitos e deveres dos servidores; encaminhamentos dos dependentes químicos às comunidades terapêuticas; visitas domiciliares e hospitalares; viabilização de auxílio funeral.

Implantou o Programa de Ginástica Laboral, que tem como objetivo desenvolver atividades físicas dentro da própria empresa, proporcionando a melhoria da qualidade de vida dos funcionários prevenindo doenças ocupacionais.

Além dessas atividades o Serviço Social coordena três grupos:

- a) Grupo de dependentes químicos – são desenvolvidas atividades como: entrevistas; encaminhamento para tratamento em hospitais e clínicas terapêuticas; acompanhamento ao servidor durante o tratamento e após este; e reuniões semanais com grupo aproximadamente dez funcionários alcoólatras em tratamento.
- b) Grupo de redução do stress e qualidade de vida – abrange somente a Secretaria Municipal de Educação. As atividades promovidas são: planejamento com os instrutores; seleção dos servidores; formação do grupo; avaliações realizadas de forma sistemática com a equipe técnica; realização de passeios.
- c) Grupo de aposentados – reúne aposentados da PMF através de encontros mensais. Este grupo se divide em um subgrupo de trabalhos manuais que se encontra semanalmente. Foi neste grupo que realizamos nosso estágio.

Segundo Souza (1985), o Assistente Social desenvolve várias atividades: encaminhamento, supervisão e coordenação de serviços, mobilização e implantação de programas, orientação, e planejamento. Estas são características da sua prática cotidiana.

Encaminhamento, conforme Souza (1985, p. 103),

é uma forma de prática imediata e passageira em que o Assistente Social procura conhecer a solicitação do cliente e a suas condições, relaciona esta solicitação aos recursos oferecidos pela instituição e as condições do cliente às exigências de liberação de recursos normatizados pela organização.

Após esse levantamento, o Assistente Social deve seguir os critérios da instituição na qual trabalha, dos programas existentes, dos recursos disponíveis antes de encaminhar a pessoa ao que foi solicitado.

Entende-se como supervisão e coordenação de serviços, de acordo com Souza (1985, p. 103).

aquela forma de prática em que o Assistente Social nem sempre se relaciona diretamente com o cliente e cujas as ações de esclarecimento e orientação, fiscalização ou controle que desenvolve tem por base instrumentos formais que prescrevem compromissos e condições a serem observados pela população com vistas a utilização do recurso que solicita ou lhe é oferecido.

Identifica-se como mobilização e implantação de programas, de acordo com Souza (1985), a ação do Assistente Social que se caracteriza pelas informações prestadas à população, seja de forma individual ou grupal.

Identifica-se como orientação a forma de prática em que o Assistente Social esclarece e informa as normas e valores das organizações que se ocupam de determinadas áreas de normalidades como hospitais, escolas, empresas, entre outras (SOUZA, 1985).

Em relação ao planejamento Souza (1985) coloca que este possibilita a previsão dos recursos que serão destinados a população carente.

Vale ressaltar que segundo Souza (1985) essas práticas do Assistente Social encontram-se interligadas, elas se complementam.

Feitas todas essas considerações em relação à instituição na qual realizamos nossa prática de estágio, nos deteremos agora em expor a atuação do Serviço Social junto ao Programa – Grupo de Aposentados da Prefeitura Municipal de Florianópolis.

3.2.1 Contextualizando a intervenção do Serviço Social no Programa – Grupo de Aposentados

Considerando que:

- a) o Serviço Social observou a necessidade de um referencial para os aposentados obterem informações sobre questões ligadas a sua aposentadoria;
- b) que sempre foi desejo do Departamento de Recursos Humanos interagir de maneira mais sistemática com os aposentados;
- c) que a aposentadoria é uma conquista social do mundo moderno e que por ser uma instituição relativamente nova ainda não foi bem compreendida pela sociedade o que acaba causando mal estar no aposentado por ser muitas vezes visto como alguém que está ganhando sem fazer nada e que está sendo sustentado pela sociedade;
- d) que com a passagem para a inatividade, o relacionamento e o convívio grupal, efetivados a partir do trabalho, diminuem quase que por completo, em decorrência do distanciamento provocado pela desvinculação profissional e da ausência de outra estrutura de vida que assegure a substituição dessas formas de convivência;
- e) que a falta de compreensão do que seja aposentadoria gera vários mitos e preconceitos como: afirmação de que a aposentadoria é igual a velhice, que é o período que ocorre a perda de identidade, do tempo vazio e da inutilidade. Além disso, há quem pense que ao aposentar-se a pessoa passa a ser um peso para os familiares e para a sociedade;

Foi, então, a partir dessas questões que o Serviço Social, da PMF, passou a desenvolver um programa para trabalhar com os aposentados, com a finalidade de superar as barreiras sociais, econômicas e psicológicas impostas pela aposentadoria.

O Programa – Grupo de Aposentados tem como objetivos: mudar a concepção que se tem a respeito de aposentadoria e aposentado; permitir o desenvolvimento do espírito de participação e a utilização do potencial criativo, com vistas a uma vida útil e o sentimento de valorização; proporcionar um momento de conhecimento através de palestras educativas/informativas; possibilitar o reestabelecimento do vínculo com seus colegas de trabalho através dos encontros; promover atividades de lazer.

Para que esses objetivos sejam alcançados são operacionalizadas algumas políticas voltadas para os servidores municipais aposentados, contemplando a área da saúde, educação, lazer, esporte, cultura. Responde ao proposto no art.10º, inciso VII, da Lei 8.842/94 que dispõe sobre a Política Nacional do Idoso onde determina o seguinte: “incentivar e criar programas de lazer, esporte e atividades físicas que proporcionem a melhoria da qualidade de vida do idoso e estimulem sua participação na comunidade”.

Diante disso, em relação à saúde e a prática de esporte, o Serviço Social procura estimular a prática da atividade física tornando-a significativa para o aposentado, na busca do crescimento bio-físico-sócio-cultural. Estimula a prática para combater o sedentarismo, melhorando a aptidão física relacionada à saúde e o bem-estar (resistência cardiorespiratória, força muscular, composição corporal e flexibilidade). Para isso, oferece oportunidade aos aposentados de participarem do Programa “Saúde em Forma”, criado pela Unimed, que consiste em um sistema de avaliação e orientação para a prática de atividades físicas, onde as condições físicas são avaliadas por uma equipe multidisciplinar de saúde, coordenada por médicos especializados em cardiologia e medicina do esporte. Essa avaliação é realizada de três em três meses, na Clínica das Caminhadas Unimed, Parque de Coqueiros. Neste local são orientados para fazerem algum tipo de exercício como: caminhada; andar de bicicleta, natação, etc..

Para melhor compreensão do processo de implantação do programa – grupo de aposentados apresentaremos este em momentos:

1º momento

Para que a intervenção acontecesse, antes de iniciar o trabalho com os aposentados, foram realizadas leituras pertinentes ao assunto, participação em palestras e seminários, análise do cadastro dos aposentados, visitas às instituições (FUSESC, SESC, ELETROSUL, Danças Sênior CELESC) que atuam com a terceira idade.

Como ressalta Yamamoto (1996, p.43),

o conhecimento não é só um verniz que se sobrepõe superficialmente à prática profissional, podendo ser dispensado; mas é um meio através do qual é possível decifrar a realidade e clarear a condução do trabalho a ser realizado.

Para operacionalizar esse programa, o Serviço Social utilizou a abordagem grupal, enquanto possibilidade de intervenção, já que a troca, a relação entre as pessoas pode produzir um bom desenvolvimento para o ser humano. Com a participação em grupos, o aposentado relaciona-se com outros aposentados, ocupa-se com outras atividades, abre-se para novas experiências.

Desta forma, o grupo surge como um instrumento de intervenção capaz de fazer com que os indivíduos satisfaçam suas necessidades e que os mesmos se sintam fortalecidos a ponto de, em conjunto, tomarem decisões e realizarem projetos.

Conforme Zimmerman e Osório (1997), o ser humano tem necessidade de conviver com seus semelhantes. É, portanto, característica do próprio homem a sua sociabilidade. Ele existe em função de seus inter-relacionamentos grupais. “Sempre, desde o nascimento,

o indivíduo participa de diferentes grupos, numa constante dialética entre a busca de sua identidade individual e a necessidade de uma identidade grupal e social (p.26).

No decorrer da vida, segundo os autores, o indivíduo convive e interage com distintos grupos, ou seja, com o grupo familiar, onde o bebê convive com os pais, avós, irmãos; com o grupo escolar, seja passando por creches, escolas maternas; grupos de formação espontânea. Esses grupamentos tendem a se renovar e ampliar na vida adulta, com a constituição de novas famílias e de grupos associativos, profissionais, esportivos, sociais, etc.

Sendo assim, percebe-se que em nossa sociedade, o homem é um membro de muitos e diferentes grupos, aos quais vive entrelaçados, e estes são imprescindíveis para seu desenvolvimento pessoal.

Conforme, os autores, a definição do termo "grupo", é bastante vaga, pois a palavra "grupo" tanto define, um conjunto de três pessoas como também pode conceituar uma família, uma turma ou gangue de formação espontânea; uma composição artificial de grupos como, por exemplo, o de uma classe de aula ou a de um grupo terapêutico; uma fila de ônibus; um auditório; uma torcida num estádio; até o nível de uma abstração, como seria o caso de um conjunto de pessoas que, compondo uma audiência, esteja sintonizado num mesmo programa de televisão.

Existem, portanto, segundo os autores, diferentes tipos de grupos, e a primeira subdivisão fundamental é a que diferencia pequenos grupos dos grandes grupos. A respeito do pequeno grupo se faz necessário uma distinção entre grupos propriamente dito e agrupamento.

Entende-se por "agrupamento", conforme Zimmerman e Osório (1997, p. 27),

um conjunto de pessoas que convive partilhando de um mesmo espaço e que guardam entre si uma certa valência de inter-relacionamento e uma potencialidade em virem a se constituir como um grupo propriamente dito. Pode-

se dizer que a passagem da condição de um agrupamento para o de um grupo consiste na transformação de "interesses comuns" para o de "interesses em comum.

Quanto a classificação dos grupos, Zimerman e Osório (1997) propõe, baseando-se no critério das finalidades, no para quê o grupo se destina, dois seguintes grandes ramos: operativos e psicoterápicos.

Aqui, abordaremos somente o grupo operativo, pois é dentro dessa conceituação que se encontra o grupo dos aposentados.

Os grupos operativos, segundo Fiscmann (1997), foram introduzidos por H. Pichon Rivi'ere, na década de 40, na Argentina. Para Pichon Rivi'ere, citado por Fiscmann (1997),

"o grupo operativo é um instrumento de trabalho, um método de investigação e cumpre, além disso, uma função terapêutica. Todo grupo que tiver uma tarefa a realizar e que puder, através desse trabalho operativo, esclarecer suas dificuldades individuais, romper com os estereótipos e possibilitar a identificação dos obstáculos que impedem o desenvolvimento do indivíduo e que, além disso, o auxilie a encontrar suas próprias condições de resolver ou se enfrentar com seus problemas é terapêutico". (p. 95)

2º momento

Após esse primeiro momento, de leituras e de definição da abordagem grupal como forma de intervenção, o Serviço Social fez um levantamento do nome, endereço e telefone, dos servidores municipais aposentados. Devido ao grande número de aposentados, estes foram, aleatoriamente, divididos em dois grupos. Foi enviado correspondência para alguns aposentados, convidando-os à participarem da primeira etapa do 1º Encontro de Aposentados, que aconteceria no dia 20 de Junho de 2000, no Auditório da Policlínica de Referência Regional. Além disso, ligamos para os aposentados incentivando sua participação.

Nesse primeiro encontro estavam presentes 44 aposentados. Para dar início a programação, chamou-se os convidados para comporem a mesa: Secretário da Administração, Diretora do Departamento de Recursos Humanos da PMF, Presidente da Associação Nacional de Gerontologia (ANG) e Coordenadora de Dança Sênior dos Aposentados e Pensionistas da Celesc. Depois a Assistente Social, Marília Fragoso, falou sobre a Associação Nacional de Gerontologia.

Foi contratada uma empresa o Instituto Estudos Avançados que deu início as atividades, juntamente com a Assistente Social e as estagiárias. Foram realizadas duas dinâmicas: a dinâmica dos Elos e a dinâmica “Estabelecendo um projeto de vida”, e ainda passou-se dois filmes para reflexão: Ciclo da Vida e A Visão do Futuro.

Encerrada as atividades, foram feitos os agradecimentos.

A segunda etapa do 1º Encontro de Aposentados aconteceu no dia 28 de julho de 2000, também no Auditório da Policlínica de Referência Regional. Este momento teve como palestrante (mediadora) a Assistente Social, Silvanira Lisboa Scheffer, com a participação de 23 aposentados

Ficou estabelecido que os Encontros de Aposentados aconteceriam uma vez por mês, das 14:00 às 17:00 horas. Como a PMF não dispõe de um espaço para realização de tal evento, não era possível fixar uma data e o local para esses encontros. Muitas vezes foram realizados em locais como: no Salão Paroquial da Igreja da Prainha, no auditório da Câmara dos Dirigentes Lojistas, no auditório da Policlínica de Referência Regional, no Auditório da Catedral, entre outros. Nem sempre esses locais estavam disponíveis, sendo necessário às vezes alugar um espaço para a realização dos encontros.

Os recursos financeiros, para as eventuais programações realizadas junto aos aposentados, são desembolsados pela Prefeitura Municipal de Florianópolis, através da Secretaria Municipal de Administração e Secretaria de Finanças.

A programação dos encontros constitui-se de três momentos:

- a) momento da informação – envolve debate de temas onde são convidados palestrantes que abordam assuntos referentes a aposentadoria, saúde, qualidade de vida, depressão, alimentação, meio ambiente, e outros assuntos. Os temas são definidos pela Assistente Social, estagiárias, juntamente com os aposentados. As palestras são abertas para que os aposentados possam participar, criando um ambiente informal, facilitando a liberdade de expressão dos mesmos no sentido de fazerem perguntas e colocarem as suas opiniões;
- b) momento cultural – procura-se sempre convidar algum grupo ou pessoa que possa apresentar um coral, ou danças, ou peças teatrais, ou poesias aos aposentados com intuito de incentivar o potencial artístico e a produção literária dos mesmos. Diante de tal incentivo, no mês de dezembro de 2002, foi representado, pelos aposentados, o nascimento do menino Jesus, cujo texto da peça teatral foi elaborado por uma aposentada.
- c) momento da confraternização – é oferecido um lanche aos aposentados. Momento de conversas informais e de muita descontração.

Além desses encontros, o programa envolve também atividades de lazer como: passeios, viagens, bingos, bailes, festas de confraternização, com o objetivo de integrar os aposentados para a construção da identidade de grupo e oportunizar entretenimento, diversão e descontração.

O lazer é importante em todas as faces da vida, pois proporciona maior saúde física, psicológica e social. Contribui para reforçar relações interpessoais, o que facilita no surgimento de novas amizades e no melhoramento da auto-estima.

Segundo Stolpo (1994, p. 61),

A comunicação gerada através do lazer não é somente um meio de integração social, mas também uma forma de se estabelecer um equilíbrio psíquico. Ele surge como uma forma de recuperar o tempo, representado um esforço para manter um equilíbrio e a vontade de viver, ajudando-nos a descobrir novas formas de vivências, distraindo a mente, compartilhando interesses, educando a solidariedade como valor mais importante de enriquecimento do ser.

Durante o estágio acompanhamos alguns aposentados nos passeios e sentimos a alegria, descontração e solidariedade que os mesmos demonstravam. Percebemos também que no decorrer dos passeios e das viagens, os aposentados apresentavam muita energia e vitalidade, o que reforça a idéia de que os aposentados não estão condenados à viverem de pijama e chinelos em seus aposentos.

Dessa forma, conforme Palma (1994, p. 45),

... o lazer na 3ª idade, se apresenta como um momento de realização humana, em que o indivíduo se exprime como pessoa, exercitando sua autonomia e sua liberdade, escapando de constrangimentos sociais e institucionais e empenhando de forma prazerosa, seu corpo e sua personalidade em ocupações que escolheu.

Na visita ao mangue de Ratonos, observamos que os aposentados estavam atentos, curiosos em conhecer melhor o que é o mangue, mostraram-se bastante participativos, fizeram várias perguntas. Uma das aposentadas, R.D.D. fez a seguinte pergunta: "*Tem uma maneira de saber quantos anos essas árvores, espécies de mangue, tem?*" Uma outra pergunta feita por eles foi em relação as raízes aéreas. Eles pensavam que eram mudas de árvores, e na verdade eram as raízes.

Achamos interessante quando o seu P.M.P. começou a falar da sua experiência como pescador, ele se identificou com o passeio.

Segundo Bordenave (1990, p. 16),

A participação não é só um instrumento para a solução de problemas, mas sobretudo, uma necessidade fundamental dos ser humano, como o são a comida, o sono e a saúde. A participação é o caminho natural para o homem exprimir sua tendência inata de realizar, fazer coisas, e afirmar-se a si mesmo.

Todas essas atividades são oferecidas com o objetivo de vitalizar o corpo e a mente.

Percebe-se mudanças no comportamento, quanto a interação entre os aposentados. No início o clima nos encontros era frio, as pessoas demonstravam-se desconfiadas, quietas, só ficavam observando. Com o passar do tempo as relações entre os aposentados ficaram mais descontraídas tornando o clima mais caloroso, alegre, de cooperação, participação e iniciativa.

Percebe-se também que os aposentados se sentem valorizados, pois dá-se abertura para que os mesmos possam fazer questionamentos, dar sugestões, participar dos planejamentos dos encontros. Quanto ao sentimento de valorização, a aposentada N. demonstrou isso com muito entusiasmo na sua fala: *"Nunca um aposentado foi tão valorizado, como está sendo agora, espero que este grupo continue..."*.

Alguns aposentados ingressaram no grupo em busca de algo que preenchesse a solidão, que suprisse a falta de amigos, que amenizasse o vazio interior. Esta situação pode ser constatada no seguinte relato: uma filha de uma servidora aposentada contatou com a estagiária a fim de motivar a sua mãe a participar dos encontros, visto que a mesma não se relacionava muito, tendendo ao isolamento social. Para tal, contatamos com a servidora e esta nos indagou se uma certa amiga estava freqüentando o grupo. Ao saber que sua amiga estava participando, decidiu animadamente participar de todos os encontros e pediu por favor para não esquecê-la.

Dessa forma, podemos perceber que o espaço do grupo vem provocando mudanças significativas nos valores e padrões de comportamento na maioria dos seus participantes. Segundo Rúdio (1993, p. 50), "um fator essencial para garantir o sentido da vida é a certeza de que a nossa existência continua no futuro e que, nele, vamos poder realizar o que até o presente não conseguimos".

3º momento

No decorrer dos encontros percebemos que algumas aposentadas tinham interesse em formar um subgrupo de trabalhos manuais. Então fizemos um levantamento de quem gostaria de participar e ficou estabelecido que os encontros aconteceriam todas as terças-feiras na sala de reunião da PMF, Ático. Compareceram 15 aposentadas interessadas e dispostas a comprometerem-se com as atividades propostas.

A estagiária, pessoa que passou a acompanhar de forma sistemática o grupo, tinha o papel de promover esse encontro e a integração entre os participantes através do diálogo.

Segundo Rúdio (1990, p. 32),

O diálogo tem a característica de ser uma conversa não autoritária e nem dogmática, em que, por isso, as pessoas se colocam no mesmo pé de igualdade quanto à participação de cada um. Esta igualdade refere-se ao fato de que cada participante possui as mesmas oportunidades de ouvir e falar, de indagar e responder, de concordar e discordar, de emitir idéias, juízos e opiniões. É um encontro em que a base fundamental é o relacionamento que se estabelece entre as pessoas, em que uma não é mais que a outra e ambas são iguais como seres humanos.

Nesse subgrupo há uma troca de experiência e de conhecimento entre as aposentadas, pois cada uma ensina aquilo que sabe. Sendo assim, ficam responsáveis em trazer novidades para enriquecer os encontros e repassar ao grupo.

Atualmente, os encontros com os aposentados continuam sendo realizados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A aposentadoria apesar de ser considerada um benefício pelo empregador e pela Previdência Social, vem se caracterizando para muitos trabalhadores como um período marcado por perdas sociais como a de papéis, a falta de recursos econômicos, as mudanças na família e a diminuição das relações interpessoais.

O grupo de aposentados surge como uma alternativa, pois tem como objetivo motivar a participação social e a sua inserção no contexto das relações em sociedade evitando a discriminação e o isolamento.

Através do processo grupal, o Serviço Social tem a função de dinamizar a relação entre os participantes do grupo, valorizando aptidões e desenvolvendo o crescimento pessoal de cada membro, bem como, estimulando novas amizades. A busca do autoconhecimento, o desenvolvimento de responsabilidades, de confiança mútua, da integração, de decisão, do espírito de equipe e de iniciativas podem ser conseguidos também através do processo grupal.

O grupo, como instrumento de intervenção do Serviço Social, pode interferir na realidade, proporcionando aos indivíduos, meios que os capacitem para concretizar as transformações desejadas.

Enquanto profissionais do Serviço Social devemos permitir, por meio do diálogo, que o aposentado se coloque enquanto pessoa, tendo oportunidade de agir e refletir, garantindo seu espaço de participação enquanto cidadão. Devemos também desmistificar os preconceitos associados à questão da aposentadoria reformulando conceitos que caracterizam o aposentado como inútil.

Sugerimos que o Serviço Social da Prefeitura Municipal de Florianópolis dê continuidade ao trabalho com o grupo de aposentados, na perspectiva de oportunizar ao

aposentado este espaço de informação, educação, lazer, descontração, alegria, amizade, participação e de troca de experiência.

Outra sugestão ao Serviço Social seria a formação de um grupo de pré - aposentados a fim de prepará-los psicologicamente para esta nova etapa da vida. Um espaço de discussão sobre os aspectos legais da aposentadoria.

Esperamos que o Serviço Social continue abrindo espaço para a prática de estágio, propiciando aos acadêmicos do Curso de Serviço Social uma vivência junto ao grupo de aposentados, para que eles tenham oportunidade de conhecer melhor o trabalho que é realizado.

Sugerimos também ao Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina, a inclusão de teorias que enfoquem o trabalho do Serviço Social numa abordagem grupal, visando a capacitação dos acadêmicos para uma prática mais competente.

Por fim desejamos que através desse trabalho, de alguma forma, tenhamos conseguido contribuir com aqueles os quais partilhamos e trocamos nossas experiências e saberes.

REFERÊNCIAS

- BALERA, Wagner. **A seguridade social: conceito e polêmicas**. In: "Mínimos de cidadania: ações afirmativas de enfrentamento à exclusão social". Cadernos do Núcleo de Seguridade e A.S. da PUC/SP. São Paulo, n. 4, 1996, p. 32 – 47.
- BORDENAVE, Juan E. Diaz. **O que é participação**. Coleção primeiros passos. 6 ed. São Paulo: Brasiliense, 1990.
- BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.
- BRASIL. **Política Nacional do Idoso**. Lei n.º 8.842, de 4 de janeiro de 1994. Coletânea de Leis: CRESS, Santa Catarina: 1999.
- BRASIL. **Planos de Benefícios da Previdência Social**. Lei n.º 8.213/91, de 24 julho de 1991. Coleção Previdência Social: MPAS; SPS, Brasília: 2000.
- DUARTE, Yeda Aparecida de Oliveira. **O processo de envelhecimento e a assistência ao idoso**. Disponível em: <http://ids-saude.uol.com.br/psf/enfermagem/tema4/texto28_1.asp>. Acesso em: 31 maio. 2003.
- ENGLERT, Triciana. **A participação social na terceira idade**. Florianópolis, 2002, 67f. Monografia do Curso de Graduação em Serviço Social. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- FISCMANN, Janice B. **Como agem os grupos operativos?** In: ZIMERMAN, David E., OSÓRIO, Luiz Carlos. Como trabalhamos com grupos. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.
- FRAIMAN, Ana Perwin. **Coisas da idade**. 4 ed. São Paulo: Gente, 1995.
- IAMAMOTO, Maria Villela. **Processo de trabalho**. São Paulo, 1996.

JACQUES, Maria da Graça Corrêa; CARLOS, Sérgio Antônio. **Identidade, aposentadoria e o processo de envelhecimento**. Disponível em: <<http://www.comciencia.br/reportagens/envelhecimento/texto/env15.htm>>. Acesso em: 31 maio. 2003.

MINISTÉRIO da Previdência e Assistência Social. **Municípios e a reforma da Previdência**. Brasília: MPAS, SPS, 2001.

MOTTA, Edith. Reflexos da aposentadoria sobre a questão social do idoso. **A terceira idade**. São Paulo: n. 7, p. 61 - 70, abr. 1998.

PIRES, Silvana Bernadete. **A prática administrativa da divisão de desenvolvimento de recursos humanos da Prefeitura Municipal de Florianópolis**. Florianópolis, 2000. 88f. Relatório de Estágio do Curso de Graduação em Administração. Universidade Federal de Santa Catarina.

RÚDIO, Franz Victor. **Compreensão humana e ajuda ao outro**. 2 ed. Petrópolis: Vozes, 1993.

SILVA, Luís Fernando. **A reforma da previdência social e o impacto para as políticas de raça e gênero**. Florianópolis, 2000.

SILVA, Maria Lucia Lopes da. **Previdência social um direito conquistado: resgate histórico, quadro atual e propostas de mudanças**. 2 ed. Brasília, 1997.

BOLETIM SINTRASEM. Santa Catarina, maio de 2003.

SOUZA, Maria Luiza de. **Serviço social e instituição: a questão da participação**. 3 ed. São Paulo: Cortez, 1985.

STOLPO, Odila, et al. **Lazer: qualidade de vida na terceira idade**. Passo Fundo: Gráfico e Editora UPF, 1994.

ZIMERMAN, David E., OSÓRIO, Luiz Carlos. **Como trabalhamos com grupos**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.