


ADRIANA KÁTIA TERNES

APOSENTADORIA:

PRÊMIO OU CASTIGO

Aprovado Pelo DSS

Em 07/12/94


KRYSZYNA MATYS COSTA
Chefe do Deplo. de Serviço Social
CSE, UFSC

Trabalho de Conclusão de Curso orientado por Krystyna Matys Costa apresentado ao Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina, para obtenção do título de Assistente Social.

Florianópolis, novembro de 1994

ADRIANA KÁTIA TERNES

APOSENTADORIA:

PRÊMIO OU CASTIGO

Trabalho de Conclusão de Curso orientado por
Krystyna Matys Costa apresentado ao Departamento
de Serviço Social da Universidade Federal de Santa
Catarina, para obtenção do título de Assistente Social.

Florianópolis, novembro de 1994

SUMÁRIO

Introdução

Capítulo 1 - Empresa o Espaço Concreto de Trabalho

1.1 - Apresentação do Departamento de Estradas de Rodagens - DER-SC

1.1.2 - Estrutura Organizacional

1.1.3 - Gerência de Pessoal

1.2 - O Serviço Social no DER-SC

1.2.1 - Funções e Atribuições

1.2.2 - O Estágio do Serviço Social no DER

Capítulo 2 - As Condições Sociais do Trabalhador

2.1. - Trabalho

2.2. Aposentadoria

2.3. Programa de Preparação para Aposentadoria

Considerações Finais

Apêndices

Anexos

INTRODUÇÃO

A aposentadoria é um tema que vem ganhando destaque dentro da área de Administração de Pessoal das organizações, e conseqüentemente no Serviço Social, que tem neste milênio como fator primordial para o sucesso, a aproximação dos objetivos organizacionais com os individuais, de cada trabalhador. A organização então deverá buscar a valorização do indivíduo, a melhoria da sua qualidade de vida, considerando todas as suas dimensões.

Um grande número de organizações já despertou para a importância de se valorizar o indivíduo e preparar os trabalhadores para a terceira etapa da vida, a aposentadoria.

Através do presente Trabalho, de Conclusão de Curso, resultado da vivência junto aos pré-aposentados do Departamento de Estradas de Rodagem de Santa Catarina, temos por objetivo refletir sobre os conflitos emergentes no período de aposentadoria.

Com este Trabalho pretendemos refletir não somente sobre as questões existenciais do indivíduo e suas expectativas diante desta nova fase da vida, mas também enfatizar que os conflitos, dificuldades e sentimentos inerentes ao processo de aposentadoria se iniciam durante o período de vida ativa, no espaço que o trabalho ocupou na existência de cada um.

O "estar aposentado" e suas implicações sociais, é o fator resultante das relações sociais referentes ao trabalho, ou seja, o que sobrou do indivíduo e para o indivíduo, após a apropriação dos seus melhores anos de vida, que possibilitaram o crescimento das organizações e o desenvolvimento da sociedade como um todo.

O aumento da longevidade da população brasileira contribuiu também para destacar e justificar a atenção da sociedade para este tema. A população brasileira vem passando por um processo de envelhecimento e no final deste século a faixa com mais de 60 anos estará crescendo oito vezes mais que a faixa etária jovem, e duas vezes mais que as faixas etárias restantes.

Problemas sociais poderão surgir caso continuemos ignorando estes dados; é preciso pensar em planejamento, em políticas sociais e considerar essa grande faixa etária que compõem a terceira idade capaz e produtiva.

O corpo do trabalho é composto por dois capítulos, no primeiro capítulo apresentaremos o contexto onde se deu nossa vivência de estágio, a sua estrutura concreta que possibilita uma maior compreensão do Departamento de Estradas de Rodagem. Ressaltamos também neste capítulo as funções do Serviço Social e a prática de estágio que possibilitou a identificação das expectativas dos pré-aposentados da instituição perante a aposentadoria.

No segundo capítulo abordaremos mais diretamente as questões relacionadas a aposentadoria, e o trabalho como fator primordial para que se possa compreender o que significa para cada um dos servidores o rompimento com a atividade laborativa. Procuramos elaborar através da ligação das categorias apresentadas pelos servidores uma ligação com a teoria, buscando compreender e interagir com os servidores com o intuito de mudar o paradigma aposentadoria - significado de inutilidade. Para tanto são apresentadas também breves considerações sobre a política social do idoso, as mudanças sociais referentes a aposentadoria, o processo de envelhecimento e a importância do programa de preparação para a aposentadoria.

Apresentaremos como item final *O Trabalho e a Aposentadoria como Períodos de Existência Dignos do Ser Humano*, que contém as nossas conclusões gerais e sugestões que chegamos após a reflexões e experiências oportunizadas com a realização deste trabalho, na esperança de ter contribuído para a ampliação das questões e categorias de análise referentes a aposentadoria e a relações de trabalho.

Capítulo 1 - Empresa o Espaço Concreto de Trabalho

1.1 - Apresentação do Departamento de Estradas de Rodagens - DER-SC

1.1.2 - Estrutura Organizacional

1.1.3 - Gerência de Pessoal

1.2 - O Serviço Social no DER-SC

1.2.1 - Funções e Atribuições

1.2.2- O Estágio do Serviço Social no DER

1.1 - Apresentação do Departamento de Estradas de Rodagens - DER-SC

O Departamento de Estradas de Rodagem de Santa Catarina - DER-SC foi fundado em 12 de setembro de 1946 através do decreto-lei nº 217. A empresa foi criada em primeiro momento com caráter autárquico, vinculado diretamente ao Secretário de Estado dos Negócios da Viação, Obras Públicas e Agricultura, e erigido em pessoa jurídica com autonomia administrativa e financeira.

O então interventor federal do Estado de Santa Catarina, justifica a necessidade de criação do órgão devido :

- ao aperfeiçoamento atingido pelo automóvel, que contribui conjuntamente com as estradas de rodagem para o desenvolvimento do Estado;
- a necessidade de entendimentos e colaboração com o Departamento Nacional de Estradas de Rodagem - DNER, sendo que o mesmo é essencial para que o Estado participe do auxílio financeiro relativo à quota do "Fundo Rodoviário Nacional".

O Departamento de Estradas de Rodagem foi reorganizado pela Lei nº 4.784, de 23 de outubro de 1975, e vinculado à Secretaria dos Transportes e Obras, na forma do artigo 4º, alínea "a", do Decreto nº 405, de 6 de junho de 1975, com personalidade jurídica de direito público interno, autonomia administrativa, operacional, financeira e patrimonial, com sede e foro na capital do Estado.

O DER-SC é encarregado de executar a política estadual de transportes, que por sua vez é formulada pela Secretaria de Transporte e Obras.

Segundo o regimento interno do órgão, datado de 1984, são objetivos do DER-SC:

- planejar, projetar, construir, conservar e administrar, diretamente ou através de terceiros, as estradas de rodagem pertencentes ao Plano Rodoviário do Estado;
- proceder os estudos para organização e revisão periódica do Plano Rodoviário do Estado;
- prestar, quando solicitado, assistência técnica aos municípios, no desenvolvimento dos seus sistemas rodoviários;
- executar todos os serviços técnicos e administrativos indispensáveis e concernentes a especificações, estudos, projetos, orçamentos, locação, construção, melhoramentos, restauração e conservação das estradas de rodagem estaduais, inclusive de pontes e demais obras complementares, por administração direta ou contrato com terceiros;
- promover estudos e pesquisas sobre a situação do sistema de transporte rodoviário do Estado, proporcionando aos órgãos competentes, informações para a determinação das ações prioritárias;
- coligir, permanentemente, elementos informativos e dados estatísticos de interesse para a administração e que permitam fornecer ao governo informações sobre os assuntos pertinentes às estradas de rodagem estaduais;
- exercer em estradas de rodagem federais situadas no território do Estado, as atribuições do Departamento Nacional de Estradas de Rodagem, às expensas por delegação deste;
- administrar os serviços relacionados com a infra-estrutura de transporte rodoviário, a cargo do Estado, em nível regional e local;

- regulamentar e fiscalizar :
 - a) a colocação e a construção de quaisquer instalações de caráter particular ou público, permanentes ou provisórios, ao longo das rodovias estaduais, de acordo com a legislação;
 - b) a execução de acessos a quaisquer instalações situadas ao longo das rodovias estaduais, bem como o uso e travessia da faixa de domínio, inclusive aérea, por linhas de transmissão ou outros de qualquer espécie;
- exercer a política de tráfego nas rodovias estaduais, obedecida a legislação vigente;
- observar os dispositivos das legislações vigentes;
- observar os dispositivos da legislação federal, para efeito de recebimento de auxílio financeiro;
- propor ao governo a representação do Estado para participar de congressos e outros conclaves nacionais ou internacionais, relacionados com a engenharia rodoviária;
- desenvolver outras atividades relacionadas com a política de transporte rodoviário.

1.1.2 - Estrutura Organizacional

Júlio A. Lobos define estrutura organizacional como o arranjo formal das entidades funcionais e níveis hierárquicos relativamente estáveis, de maneira que possibilite atingir os objetivos da organização.

Para Stoner (1985, p. 178) estrutura organizacional é definida como a "*disposição e a inter-relação das partes componentes e os cargos da empresa*". Desta forma , como destaca o

autor, ela demonstra a *"divisão das atividades do trabalho e mostra como funções ou atividades diferentes estão interligadas; em certo sentido também mostra o nível de especialização das atividades de trabalho"*.

A estrutura organizacional não pode ser vista apenas em seu aspecto técnico-econômico, mas também em sua função social, na medida em que "...posiciona indivíduos no tempo e no espaço, dentro de determinado contexto tecnológico..." (Júlio A. Lobos), influenciando assim no comportamento dos mesmos. O papel da estrutura organizacional é buscar o equilíbrio das condições e mudanças ambientais internas e externas.

A definição da estrutura organizacional está diretamente ligada a divisão das atividades de trabalho e como estas estão interligadas, demonstrando também o nível de especialização das atividades de trabalho (divisão do trabalho).

A divisão e especialização do trabalho trouxe vantagens à organização, relacionadas ao aumento da produtividade e eficiência, já que permite que pessoas se qualifiquem e se especializem em funções individuais. Porém a especialização do trabalho, promovida pelas técnicas da Administração Tradicional, tem muitos aspectos negativos, na medida em que aliena o indivíduo através da realização de trabalhos repetitivos e desumanos, com tarefas fragmentadas e extremamente especializadas.

O grau de especialização do trabalho pode ser percebido através da estrutura organizacional da empresa; sendo este muito elevado, impossibilita o desenvolvimento do indivíduo e elimina a sua capacidade de autonomia, gerando trabalhadores dependentes e desmotivados, pois suas tarefas são repetitivas e desagradáveis.

O DER-SC possui 1.828 funcionários (setembro de 1994), em 22 distritos rodoviários distribuídos por todo o Estado, constituindo uma estrutura organizacional complexa. Os servidores são regidos pelo Estatuto do funcionalismo público do Estado de Santa Catarina. A seguir é exibido o organograma da instituição.

A estrutura organizacional é composta, resumidamente, de :

Órgão de Deliberação Coletiva :

Conselho Administrativo

Diretoria Geral:

Gabinete

Procuradoria Jurídica

Gerência do Grupo de Licitações

Gerência de Projetos Especiais

Assistente Técnico

Os servidores estão divididos em 4 grupos de ocupação, em vinte cargos distintos, formando assim o quadro funcional da instituição (Anexo).

As Diretorias existentes no DER atualmente são: Diretoria de Apoio Operacional, Diretoria de Construção Rodoviária, Diretoria de Manutenção Rodoviária e Diretoria de Estudos e Projetos. Todas são diretamente subordinadas ao Diretor Geral. Suas responsabilidades básicas são as seguintes:

- Diretoria de Estudos e Projetos
 - estudos, projetos e pesquisas rodoviárias;
 - tecnologia de materiais;
 - meio ambiente;
 - planejamento rodoviário.

- **Diretoria de Construção Rodoviária**
 - fiscalização das obras rodoviárias;
 - controle das obras rodoviárias.

- **Diretoria de Manutenção Rodoviária**
 - conservação e segurança rodoviária;
 - restauração;
 - operação de rodovias;
 - manutenção de obras de arte especiais;
 - obras de melhoramentos, obras complementares e paisagismo;
 - veículos e equipamentos rodoviários;
 - construção e manutenção de obras especiais.

- **Diretoria de Apoio Operacional**
 - administração de pessoal;
 - administração orçamentaria, financeira, contábil e patrimonial;
 - administração de serviços gerais e compras de bens de consumo e permanentes;
 - informática e estatística.

Devido a sua grande área de atuação, o DER-SC verificou a impossibilidade de continuar possuindo uma estrutura com base em uma administração centralizada. Assim os Distritos Rodoviários foram implantados para aproximar as decisões dos locais de execução das atividades fins.

Os Distritos Rodoviários são diretamente subordinados à Direção do DER, e suas principais atribuições são:

- representar o DER-SC, dentro dos seus limites de jurisdição e competência;
- conduzir as atividades necessárias à construção e manutenção rodoviária, sob responsabilidade do DER-SC;
- dar apoio rodoviário aos municípios de sua jurisdição.

Para melhor cumprir suas atribuições, suas atividades estão divididas em 3 grupos: Construção Rodoviária, Manutenção Rodoviária e Apoio Operacional.

1.1.3 - Gerência de Pessoal

Para Júlio A. Lobos (1979), o Departamento de Recursos Humanos têm como função *"...supervisionar o sistema de administração de RH; em geral, de executar algumas tarefas pertinentes ao sistema e de assessorar e assistir aos executivos das diversas áreas funcionais na condução de outras atividades e processos afins."*

O Departamento de RH. é um órgão de staff, pois presta assistência a todos os setores da organização, mas com atividades meio, já que visa o bem-estar, a segurança, a eficiência e a permanência do pessoal na empresa. Para que os efeitos da atuação deste departamento sejam percebidos em toda estrutura organizacional, ele deve estar em interação forte e permanente com os diversos setores da organização.

A estrutura formal do Departamento de Recursos Humanos não obedece um padrão definido em todas as organizações. Ela é diretamente influenciada e dependente de fatores que a singularizam como: o tamanho da organização, a tecnologia utilizada, o histórico da função de recursos humanos na empresa e a personalidade e valores dos executivos envolvidos.

A Unidade de Administração de Pessoal do DER é subordinada à Diretoria de Apoio Operacional, e segundo o regimento interno do órgão, tem como atribuições básicas:

- I- Programar, organizar, orientar, coordenar, executar, e controlar as atividades sistêmicas de administração de pessoal;
- II- Articular-se com os órgãos do sistema de pessoal civil do Poder Executivo (SJA), com vistas ao cumprimento e execução de atos normativos;
- III- Promover Treinamento e Capacitação de Recursos Humanos do órgão;
- IV- Supervisionar e administrar o Plano de Cargos;
- V- Manter o cadastro dos servidores, controlar e atualizar o sistema de pessoal de forma integrada ao SJA;
- VI- Alimentar os dados e variáveis para a elaboração da folha de pagamento, concedendo as vantagens previstas em Lei ;
- VII- Prestar atendimento e assistência aos servidores ativos e inativos na área social e benefícios existentes;
- VIII- Emitir pareceres em processos, sobre questões de direito, vantagens, deveres e responsabilidades dos servidores;
- IX- Desenvolver outras atividades relacionadas com a administração de pessoal.

O modelo de organização empresarial primário, verificado por Júlio Lobos em empresas de pequeno porte, aproxima-se da estrutura encontrada no DER, apesar de seu grande número de funcionários. Ambas priorizam os aspectos burocráticos de manutenção de recursos humanos e sobrevivência da organização, através do registro da vida funcional, folha de pagamento, e tratamento jurídico aos problemas relativos a RH.

A Gerência de Administração de Pessoal possui em sua estrutura as chamadas atividades "nobres", ou seja, mais analíticas que administrativas, como: avaliação de desempenho, planejamento de cargos, administração de salários e treinamento. Estas atividades porém, são mantidas estão em segundo plano, e não possuem uma infra-estrutura administrativa. As decisões relacionadas com este tipo de atividade são tomadas pela administração superior da empresa.

A estrutura da gerência de Administração de Pessoal está assim informalmente dividida:

I- Folha de Pagamento

II- Registro e Cadastro

III- Serviços Complementares

- Funções: –Treinamento (Levantamento de necessidades, oferecimento de cursos, plano de treinamento, etc);
 - Classificação / controle de cargos e salários (necessidade de ocupação de cargos, análise da estrutura organizacional, etc.);
 - Insalubridade;
 - Afastamentos.
 - Serviço Social
 - Aposentadoria

O DER-SC procura, como um dos objetivos da Gerência de Administração de pessoal já apresentados, prestar atendimento e assistência aos servidores ativos e inativos. Para alcançar este

objetivo ele possui um Programa de Aposentadoria , sendo esta uma das funções da área de serviços complementares da referida gerência.

O Objetivo primordial deste programa é administrar os procedimentos e aspectos que envolvem a aposentadoria dos servidores do DER-SC. O programa tem como meta, proporcionar aos aposentandos e aposentados condições de usufruir de seu merecido descanso sem culpas ou desconfortos, integrando-os à nova vida de maneira plena e agradável.

As Estratégias Gerais do programa de aposentadoria referentes aos pré-aposentados são:

- ✓ • Desenvolver estudos e pesquisas sobre os efeitos da aposentadoria na vida das pessoas e transmiti-las aos interessados;
- Evidenciar aos servidores do Orgão e do Setor, a preocupação de que eles tenham assegurados seus direitos na aposentadoria;
- ✓ • Planejar, programar e realizar reuniões com os servidores pré-aposentados;
- ✓ • Elaborar programas de pré-aposentadoria, visando esclarecimentos ao público alvo sobre os aspectos sociais e psicológicos da aposentadoria, informando-os sobre previdência social e seus benefícios, direitos ao aposentar-se, etc.

O papel da estagiária na instituição foi de participar deste programa, contribuindo para que as metas do mesmo fossem alcançadas e, conseqüentemente, para uma maior valorização do servidor.

A seguir apresentaremos o histórico de implantação do serviço social na instituição, as atribuições gerais do serviço social no trabalho e o nosso processo de estágio, que resultou na elaboração deste trabalho.

1.2 - O Serviço Social no DER-SC

O Serviço Social no DER-SC iniciou-se em 1976, quando o órgão era dirigido pelo Engenheiro Antônio Carlos Werner, que tinha o intuito de minimizar as dificuldades que o trabalhador enfrenta dentro da realidade em que vive.

Inicialmente o trabalho passou a ser desenvolvido por uma pedagoga, sendo o objetivo principal de sua atuação o suprimento das necessidades básicas dos operários no tocante à saúde, alimentação, comunicação-integração, educação-profissionalização, segurança-trabalho e lazer.

A realidade exigiu a contratação de profissionais habilitados para a atuação nesta área da empresa. Desta forma foram contratadas duas assistentes sociais, no ano de 1976, para dar continuidade ao trabalho que vinha sendo desenvolvido, bem como elaborar novos programas específicos. O trabalho inicial dos profissionais de serviço social já possuía, no primeiro momento, atribuições e objetivos pré-determinados por diretores e funcionários mais antigos, determinando assim uma postura de ação mais assistencialista. Postura esta, que muitas vezes ainda se faz necessária, pois possibilita o auxílio concreto e imediato, suprimindo as necessidades básicas, quando o indivíduo não possui condições de fazê-lo, e de desenvolver-se por si próprio.

Por um período inicial, de aproximadamente dois anos, o trabalho do serviço social se desenvolveu muito, ampliando a sua atuação por todas as Coordenadorias, Residências e Escritório de Fiscalização do Estado. Isto só foi possível devido ao total apoio da Direção do Órgão.

Para possibilitar a ampliação do trabalho do serviço social, as profissionais da área realizaram a divulgação do trabalho através de visitas em acampamentos e Distritos por todo o Estado. Nestas visitas foram realizadas entrevistas com operários, que fundamentaram, através dos dados por eles fornecidos, o trabalho de atendimento às necessidades dos funcionários. Este

período foi de fundamental importância para o Serviço Social no DER-SC, pois iniciou um trabalho de participação social. Com o objetivo de obter fundos para atender aos programas, o serviço social abriu seu espaço de atuação e adquiriu credibilidade na instituição.

1.2.2 - Funções e Atribuições

O trabalho do serviço social nas organizações deve a cada dia ter seu espaço ampliado e sua importância percebida. Isto se deve às transformações que vem ocorrendo no mundo empresarial, na busca pela qualidade de produtos e serviços, que obrigatoriamente percorre o caminho da valorização do elemento humano pela educação, conscientização, e melhoria da qualidade de vida no trabalho. O serviço social tem um grande papel a realizar, construindo novas formas de valorização, aperfeiçoamento, participação e desenvolvimento do indivíduo, para que se possa ,como observa Chanlat, (1992,p.18)

"...reintroduzir as pessoas no lugar que lhes pertence no universo do trabalho. Para isto é indispensável reabilitar o ponto de vista do sujeito, seu desejo em face das suas atividades profissionais e a contribuição essencial do trabalho para a construção equilibrada do seu ser."

O serviço social, segundo Chiavenato (1992), faz parte do pacote de benefícios sociais e vantagens que as organizações concedem aos seus funcionários, constituindo a chamada remuneração indireta. Os benefícios e serviços sociais concedidos pelas empresas aos seus funcionários tinham inicialmente o objetivo de reter a mão-de-obra e reduzir a rotatividade de pessoal, numa perspectiva paternalista e dominadora. Hoje os benefícios e serviços sociais

oferecidos pela empresa aos seus empregados estão ligadas a preocupação com a qualidade de vida dos indivíduos, com a preservação das suas condições físicas e mentais. Chiavenato (1992, p.222) define, desta forma, o serviço social nas organizações como um benefício:

"o serviço social é um benefício extremamente comum nas empresas e é oferecido a todo pessoal, especialmente ao mais humilde, através de assistentes sociais. Pode envolver assistência social através da solução de casos e problemas individuais à medida em que vão aparecendo, ou através de pesquisas sociais mais abrangentes que detectam e localizam as suas causas dos problemas sociais e buscam a sua solução antecipada, ou ainda, através de soluções mais amplas e que afetam e envolvem a própria comunidade social onde se localiza a empresa."

É importante destacarmos o objetivo primordial do serviço social, que não foi considerado por Chiavenato, garantir a qualidade de vida do indivíduo, e o seu amplo direito de exercer a cidadania.

O Serviço Social do Trabalho é um dos campos de atuação do serviço social mais criticados pela vanguarda da profissão, pois ele está inserido em um processo de produção conflitante, o capitalismo. Este sistema coloca em confronto direto os que detêm a propriedade dos meios de produção e os que não a detêm. Os objetos de intervenção do serviço social do trabalho são resultantes das relações estabelecidas mutuamente entre organização, indivíduo e sociedade. Segundo Rico (1985, p. 54), a empresa deve ser um dos campos de maior atenção do serviço social, pois *"é o local do confronto direto entre empregado e empregador."*

O Grupo de Estudos do Serviço Social do Trabalho - GESSOT, formado por assistentes sociais do campo de Trabalho, com o objetivo de analisar questões relacionadas com seus respectivos campos de intervenção profissional, define o Serviço Social de Empresa como :

"... a intervenção nos diversos fenômenos que caracterizam a estrutura empresarial e nas situações sociais que tenham relação com a situação de trabalho, dentro da perspectiva do desenvolvimento integral" (GESSOT-SP, 1972, p. 5)

O Serviço Social do Trabalho ao intervir no contexto econômico-político-social deve ter como objetivo promover e estimular a participação social dos trabalhadores, através de uma maior comunicação entre os grupos de trabalhadores, da participação na produção como elemento essencial, considerando o trabalhador como indivíduo pensante e criativo. A ampliação da participação do indivíduo não pode ser considerada somente dentro da organização, mais na sociedade como um todo, possibilitando a construção do sujeito, um cidadão com pleno conhecimentos de seus direitos e deveres, como destaca Canêas (1982, p.23):

"Entendemos por participação dos trabalhadores, não só na empresa, mas simultaneamente na sociedade global, onde cada trabalhador, como cidadão, 'torna-se um centro de iniciativa de criação e de responsabilidade em todos os níveis da atividade social: da economia, da política, da cultura."

As funções do profissional de serviço social de modo geral dividem-se em macro e micro atuação. Ambas possuem vantagens e desvantagens, objetivos e atividades específicas que visam valorizar o indivíduo e melhorar a sua qualidade de vida.

O nível de micro atuação realiza os serviços relacionados ao atendimento individualizado - caso, através do fornecimento de benefícios imediatos, auxílio e assistência a problemas pessoais do servidor. A macro atuação do serviço social na organização analisada, está embutida nas chamadas funções nobres de recursos humanos, mais especificamente de manutenção de pessoal e melhoria da qualidade de vida no trabalho. Estas são preocupações, ou melhor dizendo, prioridades da unidade de Serviços Complementares.

É importante neste momento definirmos as funções do Serviço Social e a sua subdivisão nos níveis macro e micro. Segundo o documento de Araxá as funções do Serviço Social estão assim definidas em níveis de atuação: a) Política Social; b) Planejamento; c) Administração de Serviços Sociais e d) Serviço de Atendimento direto, corretivo, preventivo e promocional, destinados a indivíduos, grupos, comunidades, populações e organizações.

O nível de macro-atuação engloba as funções de política e planejamento, visando a melhor utilização da infra-estrutura social. As principais características da macro-atuação estão associadas à participação das fases de programação para o plano de assistência social formular a metodologia e estratégia de ação para elaborar e implantar a política social; planejar e implementar a infra-estrutura social.

A administração e prestação de serviços diretos de assistência social ao trabalhador é de responsabilidade da micro-atuação, através da prestação de serviços de casos, grupo e desenvolvimento em trabalhos com a população. O nível de micro-atuação como observa Masi (1992, p.7) está singularizado na *"relação direta entre o agente profissional e o sistema cliente no processo de prestação de serviços, o seu alcance social é restrito ou individualizado"*.

A assistente social Edna Greinert de Masi, em seu trabalho intitulado *"Uma Nova Proposta de Atuação do Serviço Social de Empresa"*, apresenta as funções do Serviço Social em escala micro e macro-atuação. Será apresentado a seguir os principais elementos de classificação destas subdivisões do serviço social:

ELEMENTOS	MICRO-ATUAÇÃO	MACRO-ATUAÇÃO
Ideologia do Desenvolvimento Integral	Conscientização de indivíduos, grupos e organizações de base	Estabelecimento de uma política e/ou de medidas que impliquem: em um processo de conscientização dos centros de poder de decisão da sociedade, a invalidação dos processos que sejam contrários aos instrumentos ou estímulos propulsores e aceleradores do desenvolvimento
Planejamento	Inserção de planejamento nas micro-realizações dentro das diretrizes e/ou política do macro planejamento; identificação, mobilização e articulação de indivíduos, grupos e ou organizações, criar condições que permitem a participação popular;	Inserção consciente das populações no planejamento através do conhecimento de suas potencialidades e dos meios de transformá-las em instrumentos dessa integração; adoção de medidas que garantam a inserção dos programas e atividades do Serviço Social;
Mobilização de Forças Organizadas	Identificação, mobilização e articulação de indivíduos, grupos e organizações para a participação no processo de desenvolvimento; incentivo à formação de novos quadros de liderança, grupos e organizações, valorização e capacitação de quadros de liderança;	Valorização de estímulo às instituições para que se capacitem e estabeleçam a sistemática de coordenação e usem outros processos dinâmicos que tornem propulsores de mudança; introdução de sistemas de transformação para aquelas instituições que se constituem em freios e/ou bloqueios à mudança;
Capital	Identificação de recursos materiais disponíveis; estímulo da criação de novos recursos;	Implementação dos investimentos de infra-estrutura; estímulo à participação popular em programas; contribuição para a elevação dos níveis de vida; estabelecimento de prioridades para programas, projetos e atividades; valorização de recursos humanos; avaliação de custos de pessoal e equipamento aplicado nos programas vinculados;

ELEMENTOS	MICRO-ATUAÇÃO	MACRO-ATUAÇÃO
Técnica	Utilização dos processos de caso, grupo e desenvolvimento de comunidade; técnicas auxiliares, procedendo-se sua seleção em vista da melhor aplicabilidade ao desenvolvimento.	Utilização de formas operacionais no sentido de transformação das estruturas; estabelecimento realístico das condições e das etapas do processo de participação popular; participar do estabelecimento de sistemáticas de coordenação de atividades interprofissionais; estabelecimento de política de estímulo quanto à empresas e técnicos; motivação empresarial; aprofundamento e/ou elaboração da teorização das técnicas do planejamento e técnicas operacionais do Serviço Social.

1.2.3- O Estágio do Serviço Social no DER

O seguinte Trabalho de Conclusão de Curso é o resultado do estágio supervisionado realizado no Departamento de Estradas de Rodagem, e compreende um programa de trabalho a ser desenvolvido na área de pessoal, mais especificamente na área de serviço social, que pretende trabalhar a questão da aposentadoria com os servidores do órgão, que já possuem direito adquirido, ou estão prestes a tê-lo. Este trabalho objetiva respaldar o serviço social da instituição com aspectos teóricos e verificar as verdadeiras expectativas dos funcionários frente a aposentadoria.

A prática de estágio foi realizada na Gerência de Administração de Pessoal, na subdivisão de Serviço de Atendimento ao Servidor. Esta subdivisão está ligada a elaboração e execução da política de pessoal da empresa, sendo uma das suas atribuições o programa de aposentadoria, que já teve suas linhas gerais apresentadas no item Gerência de Pessoal.

Atualmente, o programa de aposentadoria passa por uma reformulação, que resultará no início de uma nova fase de implantação. Desta forma o Serviço de Atendimento ao Servidor vem sentindo a necessidade de um trabalho mais amplo, que venha ao encontro das ansiedades, dúvidas e transformações psicossociais desta nova fase da vida, a aposentadoria. Para viabilizar esta proposta e a futura execução deste projeto, a instituição sentiu a possibilidade e necessidade da abertura de um campo de estágio, auxiliando assim os profissionais da instituição nesta tarefa.

Ao realizar estágio curricular no DER - SC foi apresentado a estagiária, e verificado pela mesma através da vivência na instituição, a importância de se considerar a aposentadoria como um fato e problema social, devido as mudanças econômicas e sociais que ela envolve. A empresa através do serviço social preocupa-se com as questões sociais dos indivíduos que a formam.

Este Trabalho, então, vem ao encontro da necessidade da instituição de conhecer a problemática do pré-aposentado que compõem seu quadro de trabalho, suas expectativas e dúvidas diante desta nova fase da vida, para que a instituição possa, através de um programa de preparação para a aposentadoria, diminuir os efeitos negativos do rompimento com o trabalho .

Visando coletar subsídios, junto aos pré-aposentados, para a elaboração de um Programa de Preparação para a aposentadoria, foi desenvolvido o presente trabalho. Este projeto buscou a participação dos servidores, para que a partir das necessidades dos mesmos, seja elaborado um programa que valorize o indivíduo e seus interesses, onde a aposentadoria possa ser vista como direito e não como benefício.

O projeto de estágio desenvolvido tinha como problema identificar quais as expectativas , positivas e negativas, dos funcionários do DER-SC que se encontram no período de pré-aposentadoria , diante deste novo fato social.

No primeiro momento do estágio, a acadêmica realizou leituras que viabilizaram o conhecimento dos Programas de Aposentadoria realizados anteriormente, serviço social da instituição e a legislação vigente sobre aposentadoria. Para a construção do referencial teórico a

estagiária utilizou bibliografias sobre a evolução do trabalho e sua importância para o homem, a aposentadoria e a terceira idade.

Numa segunda fase a estagiária realizou o levantamento da população a ser atendida pelo programa (apêndice 1), utilizando relatórios fornecidos pela instituição. Através deste levantamento verificamos que, 5.2% (95 servidores) da população total de funcionários, que em setembro de 1994 totalizavam 1828, já possuíam mais de 29 anos de serviço e conseqüentemente direito a aposentadoria. A população está distribuída entre 14 distritos rodoviários em todo o Estado, porém é em Florianópolis que se encontra praticamente 50% dos pré-aposentados. Tendo com objetivo trabalhar com a população universo, distribuídos pelos distritos rodoviários da instituição em 15 cidades do Estado, priorizou-se o questionário como o instrumento mais eficaz de coleta de dados, já que não seria possível a realização de entrevistas devido ao número de servidores e sua localização descentralizada.

Preparar material
No terceiro momento partimos para a elaboração do instrumento de coleta de dados - questionário (vide apêndice 2), e a sua aplicação. Elaboramos também uma carta nominal a cada pré-aposentado salientando a importância de se preparar, para enfrentar com sucesso, este período de transformações que é a aposentadoria.

O questionário foi elaborado com base em bibliografias específicas sobre o tema, e supervisionado pela assistente social responsável pelo programa na instituição. O instrumento de coleta de dados contém 10 perguntas, sendo 8 semi-abertas e 2 abertas. As questões estão divididas em três temas distintos visando atender os objetivos estabelecidos:

- 1- Trabalho
- 2- Aposentadoria
- 3- Programa de Preparação para Aposentadoria

A aplicação do instrumento de pesquisa foi sistematizada da seguinte forma: no interior do Estado foi enviado instruções para que os responsáveis pelos recursos humanos de cada Distrito

Rodoviário, auxiliassem os servidores a responder os questionários, caso houvessem dificuldades. Em Florianópolis, a estagiária aplicou o questionário com cada servidor pré-aposentado, realizando conforme a necessidade, esclarecimentos individuais sobre a aposentadoria e suas implicações.

Após a aplicação do questionário, foi feita a tabulação (Apêndice 3) e análise dos dados, que subsidiarão o Programa de Preparação para a Aposentadoria. Este programa deverá sanar as dúvidas levantadas pelos servidores, realizar encontros, seminários e debates sobre os temas levantados pelos mesmos.

A prática de estágio iniciou em 6 de junho de 1994, finalizando em 30 de setembro do mesmo ano, totalizando 260 horas. A realização do estágio neste período de tempo, viabilizou-se em função de um conhecimento prévio da instituição, devido a realização de estágio na mesma de outubro de 1992 a abril de 1993, para a obtenção de título em Administração de Empresas.

A realização do estágio em serviço social neste período reduzido, foi provocado por problemas de saúde, por nós vividos no primeiro semestre de 1994, que provocaram o afastamento das atividades acadêmicas e definiram a característica exploratória da vivência na instituição.

Tentamos porém compensar as limitações existentes, que inviabilizaram um processo de intervenção mais amplo, procurando sempre através do contato com os pré-aposentados, oportunizado pela aplicação de 40 questionários individualmente em seu espaço de trabalho e em visitas domiciliares, levar o indivíduo a uma reflexão mais profunda da sua condição e não somente uma simples coleta de dados, mais uma troca de experiências e conhecimentos que nos levassem ao crescimento.

Tínhamos em todo o processo, a consciência da importância do papel educativo, conscientizador do assistente social e da sua relevância já neste primeiro momento, criando um espaço no início do processo de participação, na medida em que informações e esclarecimentos estavam sendo repassados.

No segundo capítulo apresentaremos as análises das indagações e respostas dos pré-aposentados pesquisados, com o objetivo de aprofundar as questões sociais envolvidas no processo de aposentadoria e possibilitar uma reflexão sobre sua globalidade e suas manifestações particulares.

Capítulo II - As Condições Sociais do Trabalhador

2.1. - Trabalho

2.2. Aposentadoria

2.3. Programa de Preparação para Aposentadoria

A aposentadoria é um direito conquistado pelos trabalhadores, que permite recebimento de rendimentos, sem a realização do trabalho. Ela representa a entrada para uma nova etapa da vida, com novos papéis, compromissos, relacionamentos, enfim, oferecendo oportunidade de se dedicar às mais diversas atividades.

O aposentado é definido por Edith Motta (1981, p.7) como : *"aquela pessoa que, depois de determinado tempo de serviço, adquire o direito a uma remuneração mensal, sem a contrapartida do trabalho"*.

A aposentadoria é considerada o marco de passagem da vida ativa para a inativa, ou seja, o rompimento com a vida de trabalho produtivo, com o mundo de responsabilidade e com o sentimento de utilidade. Ela atinge então, como analisa Ana Fraiman, o que o indivíduo, cultural e socialmente, tem como valor principal: o trabalho produtivo e economicamente rentável. A autora considera a aposentadoria como uma instituição, que não possui sujeitos, mas objetos e significados, que atinge a todos, sem discriminação, introduzindo um fim em um tempo em que não possuímos mas a força do recomeçar.

A aposentadoria determina mudanças no ritmo de vida, ela apresenta novos papéis a serem desempenhados e a possibilidade de usufruir de novos privilégios. Porém, para enfrentar esta nova etapa da vida, e "envelhecer com sucesso", é necessário um planejamento cuidadoso e compreender a realidade das mudanças e desafios deste novo momento da vida: a aposentadoria.

A empresa empregadora deve ser co-responsável e parceira neste processo, uma vez que o trabalhador foi instrumento do desenvolvimento de suas atividades. O empregador utiliza a força, a criação e a vida do trabalhador, mas considera somente a sua capacidade de trabalho colocando-o ao mesmo nível de coisa, útil somente para produzir, extraindo do mesmo qualquer vida que vá além das atividades mecânicas do trabalho. A empresa tem que ter como função social preparar o indivíduo, esclarecendo sobre esta nova fase e apresentando as possibilidades de desenvolvimento existentes, evitando assim os sentimentos depreciativos de "inutilidade e marginalização".

O DER-SC observando esta realidade e sentindo a responsabilidade, implantou possui um programa de trabalho com pré-aposentados e aposentados. Este programa, no momento, está sofrendo uma revisão e atualização, sendo então tarefa da estagiária de serviço social identificar os pré-aposentados existentes na instituição, e quais as expectativas dos mesmos diante deste novo fato social. A obtenção destes dados foi de suma importância para justificar e viabilizar a reimplantação deste programa na instituição.

A compreensão do sentido do trabalho para o indivíduo é de fundamental importância para percebermos a relação que este estabelece com a aposentadoria. A qualidade de vida do indivíduo na aposentadoria nada mais é do que o reflexo de toda a sua vida funcional, e do espaço que o trabalho ocupava em sua existência.

"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 a coletividade, está definitivamente envolvido, e seu trabalho lhe representa o mesmo que os filhos e o lar para a mulher, ou seja, um 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."

(Salgado, 1990 p.6)

A aposentadoria é um momento difícil de ser vivido, principalmente se a vida de trabalho foi marcada por desigualdades sociais, má qualidade de vida no trabalho e desapropriação da capacidade cognitiva do indivíduo. A qualidade de vida do aposentado tem como pano de fundo as relações de trabalho e suas implicações sociais.

A seguir será apresentado a análise dos dados obtidos através da pesquisa realizada com pré-aposentados do DER-SC e sua análise fundamentada teoricamente, possibilitando assim o aprofundamento das questões sociais referentes à aposentadoria e, conseqüentemente, o embasamento da prática profissional.

2.1- Trabalho

O trabalho é o esforço humano objetivando a criação. Ele poderá ser chamado de intelectual, quando consiste na invenção, na procura dos meios práticos de colocar a natureza à nossa disposição; ou manual, e exigir somente força e destreza. O trabalho é a expressão da essência humana como define Ander - Egg: *"é o esforço humano físico ou intelectual aplicado à produção e obtenção de riqueza. é a atividade mediante a qual o homem projeta ao seu redor um meio humano e ultrapassa o circunstancial, da vida."*

No sentido econômico o trabalho é o esforço humano com o objetivo de produzir um bem ou prestar serviço, e que possui como caráter essencial um determinado grau de penosidade. O trabalho, a partir desta visão, é o desenvolvimento ordenado das energias humanas psíquicas ou corporais com o objetivo econômico. Segundo a teoria do valor, com base no trabalho, somente este é gerador de valor. O trabalho é pois, um esforço.

Na Encíclica Quadragésimo Anno o Papa Pio XI nos diz que o *"homem foi feito para trabalhar, como o pássaro para voar"*. Assim como um pássaro sem asas continua a ser um pássaro, sendo no entanto inferior e inútil, o homem que não trabalha vive uma vida que é apenas uma sombra de vida verdadeira, pois não produz frutos.

A Encíclica Rerum Novarum apresentou o trabalho como inseparável da personalidade humana. O trabalho honra o homem e dignifica, já que é através dele que o homem sustenta com nobreza a família.

O trabalho é um direito de todos os indivíduos, é fonte de cidadania, como está sintetizado na Declaração Universal dos Direitos do Homem, proclamados pela ONU (art. 23):

"Todo o indivíduo tem o direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, à condição justa e favorável de trabalho e a proteção ao desemprego;

Todo indivíduo sem qualquer distinção tem direito a igual remuneração por igual trabalho,

Todo indivíduo que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, bem como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, completada se necessário, por outros meios de proteção social."

A declaração destes direitos não modifica o quadro de exploração e miséria no qual se encontram os brasileiros que compõem os chamados cinturões de pobreza. A nossa população necessita de condições dignas de trabalho, que possibilite o crescimento do indivíduo e a valorização da sua existência, através da consideração de todas as dimensões que o compõem. O trabalho, e os frutos obtidos através dele, limita-se a tornar possível a existência miserável de nossos pobres, que lutam diariamente pela sobrevivência.

O trabalho vem sofrendo mudanças de sentido durante a existência humana, em consequência das éticas vigentes, como observa Ferrigno: *"...o trabalho, modo de sobrevivência, mas também de desenvolvimento histórico, transfigurou-se em modo de exploração de um homem por outro."* (1990, p.30)

Inicialmente o trabalho é um elemento dignificador, na medida em que é através dele que o homem consegue satisfazer suas necessidades, ou seja, produzir o que lhe é útil, diretamente ou através de trocas entre a mercadoria produzida e a desejada.

Com Aristóteles podemos analisar a separação do trabalho e da ocupação humana. O trabalho então não mais dignificaria o homem, e somente aqueles que possuíssem propriedades poderiam usufruir de uma vida plena, racional e livre. Apenas poucos poderiam ser livres da condição do trabalho. A escravatura surge como meio para excluir o trabalho da vida do homem racional.

A revolução industrial é como solo fértil para o sistema de mercado, que passa a conduzir a vida social dos indivíduos. A produção industrial limita-se a usar o homem e suas habilidades para subsidiar objetivos e determinações mecânicas, objetivando melhorar os resultados operacionais.

Ramos (1989, p.133), em a Nova Ciência das Organizações, retrata claramente a situação humana no sistema de mercado:

"... espera-se do homem que não se ocupe adequadamente nem que exprima livremente, em relação a tarefa que lhe foi designada; espera-se dele que trabalhe. O homem é portanto, essencialmente considerado apenas como componente da força de trabalho"

Para que o sistema de mercado tenha o seu funcionamento viabilizado é essencial que a sua estrutura seja centrada em um sistema de preços. Possibilitando assim determinar a equivalência de bens e serviços em moeda, e conseqüentemente os lucros e custos.

"No capitalismo, todos os produtos do trabalho humano são equiparados através do dinheiro. Tornam-se mercadorias. A própria força de trabalho é uma mercadoria muito importante para

as atuais relações de produção, porque é uma mercadoria que gera mais valor do que custa e é capaz de reproduzir-se."
(Ferrigno, 1990, p. 30)

O indivíduo ao participar do processo de produção será considerado como item de custo, um fator da produção. Assim o trabalho será percebido pelo preço, transformando a pessoa em mera ganhadora de salário, um item a mais da contabilidade de produção.

A organização científica do trabalho desapropria o indivíduo de seu saber profissional, seu *know how* técnico. O trabalhador não possui mais nenhuma forma de saber, nem liberdade de invenção e intervenção. Ele perde os meios para adaptar a organização de seu trabalho às necessidades do organismo, sua originalidade fica perdida. O sistema de trabalho taylorizado proíbe qualquer atividade intelectual e cognitiva do indivíduo.

O indivíduo resultante da administração científica é desprovido da ética da convicção, dos atos substantivos baseados em conhecimentos. O trabalhador possui somente a ação racional e de cálculos que possibilitem atingir os fins estabelecidos.

A divisão do trabalho retira do indivíduo o sentido e o conhecimento do destino da tarefa que executa. Esta é certamente a maior violência que o sistema taylorizado exerce no funcionamento mental do indivíduo.

"...a grande maioria dos trabalhadores, além de toda sorte de dificuldades ocasionadas pela insuficiente remuneração que recebem, executam tarefas que, pelo modo como são produzidas, causam-lhes estranheza, frustração, tédio e revolta."

(Ferrigno, 1990, p.30)

O trabalhador passa por um processo de auto-alienação, onde o indivíduo não se reconhece na relação de trabalho, sente-se estranho a si mesmo, homem-objeto, coisificado. Neste

sistema organizacional o homem é transformado em uma unidade abstrata, instrumento passivo, que em troca de salários cumpre tarefas que foram autocraticamente determinadas.

O local de trabalho é desta forma um lugar de sofrimento, pois a realização de tarefas repetitivas que separam o trabalho da ocupação fazem com que o homem feche a sua consciência ao pensamento organizado, vindo do seu interior. O trabalhador que sofre este processo de repressão psíquica perde aos poucos também a capacidade de desempenhar um papel ativo no meio social, nas relações afetivas e familiares.

A organização do trabalho da sociedade atual exclui do indivíduo a sua capacidade criadora e de participação na empresa, refletindo também na relação alienante com a sociedade.

A pesquisa demonstrou que de modo geral não se trabalha por opção, mas para suprir as necessidades básicas individuais e de sua família (72,41% dos pré-aposentados optaram o trabalho como meio de ganhar a vida), como destaca Fraimam (1988, p.104): "*Trabalha-se, não por opção, mas para comer, dormir e morar.*"

Neste cotidiano de trabalho vivido pelo homem, as atividades de socialização e de lazer não tem espaço, já que as atividades diárias estabelecidas pela empresa sugam do indivíduo as forças e o prazer para tal. As pessoas não sabem mais ser, somente fazer, "*homens e mulheres não sabem mais o que fazer consigo próprios*" (Fraimam, 1988, p.105). O tempo de lazer e as atividades culturais e de socialização tornaram-se um tempo inútil, vadiagem, e a única atividade digna a ser exercida pelo homem é o trabalho lucrativo.

O ambiente de trabalho é então, a única possibilidade de convívio com outras pessoas, como foi apontado no questionário por 50% dos respondentes. O trabalho humano como destaca Ferrigno possibilita o relacionamento, já que esta não é uma atividade individual, pois estamos sempre em contato com outros homens, ou com o produto de seus trabalhos.

"...o trabalho satisfaz também a outras necessidades humanas, pois freqüentemente ele se realiza em local propício à descoberta de afinidades pessoais e, portanto, à formação de laços de amizade. Para alguns, o fato de o local de trabalho propiciar a emergência de amizade é mais importante do que o salário recebido ao fim de cada mês." (Motta, 1990, p.70)

O trabalho como pode ser observado não tem somente a função de satisfazer as necessidades financeiras básicas do assalariado. Ele possibilita também o convívio e a criação de laços de amizade. O aspecto negativo mais preocupante da aposentadoria, segundo os servidores respondentes, é então a ruptura com as relações de amizade, apontada por 67,24% dos mesmos. Como é enfatizado no depoimento do servidor pré-aposentado do DER-SC colhido através das perguntas abertas do instrumento de coleta de dados, da pesquisa realizada com os mesmos em agosto de 1994.

- "eu me sinto bem com a chegada da aposentadoria, mas não muito, porque eu gosto de estar em companhia dos meus amigos e trabalho para mim e saúde." (pré-aposentado)

- "Quando me aposentar meu planos é visitar os meus amigos do DER, vou passar sempre aqui." (pré-aposentado)

O homem em nossa sociedade não vale pelo que ele é, mas sim pelo que tem e representa. A aposentadoria provoca grandes perdas, o indivíduo perde a sua identidade sócio-profissional, o sobrenome organizacional, se afasta do trabalho e rompe com os laços de amizade. Ela deixa de ser o 'João da Empresa Tal', que possui responsabilidades e compromissos muitas vezes desagradáveis, para ser aposentado, perdendo as vantagens e o *status* da vida funcional como diárias remuneradas viagens, almoços, etc.

O acima exposto evidencia-se no depoimento de um pré-aposentado colhido através da pesquisa realizada com os mesmos:

"Sinto-me temeroso, pois aposentadoria representa para mim a paralisação. É uma relação serviço-amigos que a 35 anos costumava fazer, e sei que não me costumarei sem fazê-lo". (pré-aposentado)

Segundo Motta (1981, p.11)

"a aposentadoria é uma situação a ser temida :

Quando os que nela ingressam não têm outros interesses de vida, além dos relacionados ao trabalho; o trabalho deixa de ser um meio de vida e passa a ser um objetivo de vida; as relações sociais passam a confundir-se com as funcionais ; etc."

A participação mais ampla do homem em seu trabalho é a alternativa básica para amenizar o conflito entre a organização - racionalidade funcional, e o indivíduo - racionalidade substantiva.

As pessoas estão buscando, em seu cotidiano de trabalho, autonomia, realização e identidade, ou seja, o "labor" como forma de promoção humana. As organizações porém, estão moldadas para a produção em larga escala através de tecnologia, mecanização e burocratização elevada. Assim, como se pode observar, as dimensões estão em confronto, diminuindo a auto-estima e aumentando a sensação de insignificância social dos indivíduos.

Através da participação no trabalho o homem irá envolver-se mental e emocionalmente, atingindo a liberdade de questionamento. Assim o indivíduo será promovido de objeto a ser pensante. A participação segundo Chiavenato (1992, p.58) é *"o envolvimento mental e emocional*

das pessoas em situações de grupo que as encorajam a contribuir para os objetivos do grupo e assumir responsabilidades de alcançá-los."

O trabalho deverá envolver a pessoa como um todo, através das suas potencialidades físicas, psíquicas e sociais. Pessoas, portanto, capazes de mobilizarem-se em favor de metas significativas, com emoções, responsabilidades e experiências combinadas com suas expectativas e crenças, individuais e culturais.

2.2.- Aposentadoria

A aposentadoria surge como um "direito" do trabalhador ainda neste século. Inicialmente foi constituída num sistema de organização voluntária, por iniciativa de alguns grupos de trabalhadores com o intuito de atender materialmente, em casos de invalidez, doença e morte, tanto os trabalhadores como também ao seu grupo familiar. A aposentadoria segundo Helly Lopes Meirelles (1990; p.381) *"é a garantia de inatividade remunerada, reconhecida aos servidores que já prestaram longos anos de serviço, ou se tornaram incapacitados para as suas funções"*

A aposentadoria é um direito *"conquistado pelos trabalhadores do mundo inteiro , amenizando assim as condições sub-humanas herdadas da revolução industrial"*. (Feringano, 1990, p.). Os direitos sociais são resultantes das reivindicações da classe operária para melhorar das condições de trabalho e assegurar os serviços básicos.

Verificamos então que a aposentadoria, como lei social, tinha como função atender economicamente o trabalhador no período de vida em que não mais possuísse condições físicas e aptidões para o trabalho. Neste caso como observa Salgado, considera-se que o trabalhador durante toda a sua vida contribuiu para o crescimento da sociedade, devendo então ser amparado na velhice.

A evolução da aposentadoria no Brasil acompanha a ampliação dos direitos trabalhistas, e conseqüentemente da previdência. Os regimes de aposentadoria atendem tanto aos objetivos dos trabalhadores, quanto das empresas. Para as empresas estes seguros representam a estabilidade e a disciplina da mão-de-obra e o aumento da produtividade. Os trabalhadores consideravam a aposentadoria como uma maneira de manter a subsistência na velhice, quando excluído do processo produtivo.

A classe operária no Brasil iniciou sua luta pela aposentadoria, e benefícios, ao verificar a perda da capacidade produtiva após anos de trabalho em tarefas física e intelectualmente desgastantes.

"A luta pela institucionalização do idoso, através dos movimentos grevistas que antecedem e sucedem a Lei Eloy Chaves, identificam o idoso com o velho trabalhador desprovido de capacidade produtiva e carente de proteção social."

(Magalhães, 1989, p.27)

A questão da aposentadoria no Brasil surge em resposta a reivindicações por melhores condições de trabalho. No período entre 1917 à 1920 aconteceram em São Paulo 112 greves, sendo necessário assim, novas medidas para manter a eficiência das empresas, *"atrair, recuperar e manter a mão de obra e sua produtividade"*. (Faleiros, 1991;161)

Na década de 20 o café representava 79% das exportações brasileiras, e 70% da população ativa, era predominantemente agrícola. Dentro deste contexto, o deputado Eloy Chaves, apresenta o projeto de Caixas de Aposentadoria e Pensões para os trabalhadores das estradas de ferro que, como cita Faleiros, *"eram elementos vitais para o transporte do café"* (1991;131).

Assim, através da lei nº 4.6258, de 24 de janeiro, estavam criadas as Caixas de Aposentadoria e Pensões dos Ferroviários -CAP- que estabelecia condições para a criação de fundos com este objetivo específico, e previa também a aposentadoria por invalidez e a

aposentadoria ordinária com base no tempo de serviço. Estas caixas eram mantidas com a contribuição dos trabalhadores e do Estado, objetivando garantir uma renda mínima aos trabalhadores que se desligavam da atividade produtiva, sendo este benefício extensivo aos dependentes em caso de morte, prestando também assistência médica.

Na década de 30, o país passa pela industrialização, e conseqüentemente, pelo processo de urbanização e transformação sócio-cultural. O regime de dominação baseava-se no sentimento nacionalista. No primeiro governo de Getúlio Vargas (1930-1945) são promulgadas as leis previdenciárias, assegurando assim alguns direitos aos trabalhadores. Com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio pelo decreto nº 19.667, o sistema previdenciário ganhou força, resultando na assinatura, no dia 1 de outubro do decreto nº 20.465 que reformulou a legislação das Caixas de Pensões e ampliou o regime previdenciário que passou a atingir todos os servidores públicos. O regime previdenciário aos poucos foi sendo ampliado, beneficiando em 1932 o pessoal das empresas de mineração e em 1934 os empregados dos transporte aéreos.

A Constituição de 1934, que vigorou até 1937, privilegiou a questão social, incluindo o capítulo sobre a ordem econômica e social, reconhecendo determinados direitos como: o salário mínimo, indenização do trabalhador despedido sem justa causa e regulamentação das profissões.

No segundo período de governo de Vargas, que teve início em 1951, seu discurso estava baseado no populismo. Em 1952 Getúlio Vargas promete expandir o direito dos trabalhadores, concedendo aposentadoria integral a todos com mais de 55 anos de idade, ou mais de 35 anos de serviço, porém estas medidas não passaram do discurso. Neste ano foi criado o Instituto de Aposentadoria e Pensões - IAPAS.

Um novo regulamento dos Institutos de Aposentadorias e Pensões é feito em 1954, ampliando os benefícios, oferecendo assistência médica a contribuintes e familiares. Neste período o IAPAS era o órgão coletor de recursos financeiros através de poupanças do país, financiando com estes recursos os projetos habitacionais populares.

O governo de Juscelino Kubistchek (1955 - 1960), baseava-se na política desenvolvimentista, enfatizando o setor econômico em detrimento do social. Em 1960, com a promulgação da Lei Orgânica da Previdência Social (nº 3.807 de 26 de agosto), foi unificado o sistema previdenciário, atendendo a todos os trabalhadores do regime celetista. Segundo Medeiros (1968;12) "*Antes da Lei Orgânica, cada instituto tinha seu próprio regulamento, havendo, em consequência, enorme desigualdade de tratamento entre os diversos grupamentos de segurados*". Esta lei cria um sistema único, com o intuito de assegurar ao trabalhador e a sua família a satisfação das necessidades advindas da doença, invalidez, velhice e morte.

O Plano Trienal era a chave mestra do governo de João Goulart (1961-1963), que tinha uma grande preocupação com o social, onde a principal medida seria a reforma agrária. Assim, em 1963, fica criado com o decreto nº 53.154, de 10 de dezembro, uma previdência social para os trabalhadores do campo. Como destaca Medeiros (1968; p.13) este período é o marco, ou pelo menos deveria ser, de "*novos horizontes para os que prestam serviços a empregador rural*".

Com a revolução de 1964, fica instaurada a ditadura militar que tem na figura do general Humberto Castelo Branco seu primeiro representante e presidente da nação brasileira. Castelo Branco governa em cima de atos institucionais, suspendendo os direitos políticos e de participação do povo brasileiro. As ações governamentais deste período tinham como lema "*Estabilidade Social com dinamismo econômico*", a política social permanecia assim em segundo plano, já que o econômico era privilegiado pelo Estado.

Através do decreto-lei nº 72, de 21 de novembro de 1966, fica unificado os Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPM, IAPC, IAPB, IAPI, IAPETEC e IAPFESP), agora denominados de Instituto Nacional da Previdência Social - INPS. A responsabilidade pela concessão de todas as espécies de benefícios, aos trabalhadores urbanos filiados a previdência social, ficou ao encargo do INPS, eliminado assim a separação por categorias funcionais.

No governo de Costa e Silva, de 1967 a 1970, são mantidas as mesmas linhas do plano de governo anterior, onde as questões sociais são novamente ignoradas. Em 13 de novembro de 1966 foi criado o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, que tinha duas finalidades: funcionar como seguro desemprego, permitindo uma certa segurança ao trabalhador, e captar recursos sem juros para financiar outros setores do Estado.

O governo do General Emilio Garrastazu Médici (1970-1974), foi marcado pela agitação e revolta frente as medidas autoritárias do governo. Com o intuito de amenizar a pressão popular, o governo lança o Primeiro Plano Nacional de Desenvolvimento. Este tinha como objetivo levar o Brasil a categoria de país desenvolvido. Foram criados neste período o PIS, o PRORURAL e o FUNRURAL. A lei 5859 de 1972, concede direito a previdência social aos empregados domésticos e em 1973 também aos trabalhadores autônomos.

Em 1973, o Ministério do Trabalho e da Previdência Social, pela portaria nº 3.286, de 27 de setembro, regulamentou a aposentadoria por velhice: "*o segurado que completar 65 anos ou mais de idade, se do sexo masculino, ou 60 anos ou mais quando do sexo feminino*"; o idoso é instituído como beneficiário.

Através da Lei nº 6.179, de 11 de setembro de 1974, foi implantada a Renda Mensal Vitalícia, no valor de 6% do salário mínimo do "local de pagamento", aos maiores de 70 anos de idade e aos inválidos (incapacitados para o trabalho) não exercendo atividade remunerada. A velhice, a partir de 1976, passou a ser considerada como fato, que necessita de estudos e ações. O Ministério da Previdência e Assistência Social se tornou responsável pela realização dos Seminários sobre o idoso no Brasil.

No ano de 1975, a lei nº 6.243, de 24 de setembro, possibilitou que os cidadãos com sessenta (60) anos de idade se vinculassem ao sistema previdenciário.

Em 1976 realizaram-se três Seminários Regionais e um nacional, que preocuparam-se em analisar a situação dos idosos no Brasil e elaborar uma política de assistência e promoção social

do idoso. Os Seminários foram coordenados pelo gerontólogo Marcelo Antônio Salgado, com apoio do Ministro da Previdência e Assistência Social, Luiz Gonzag. "Pela portaria nº 82, de 4 de julho de 1974, são ampliadas as formas de proteção social ao segurado idoso, além da assistência prestada direta ou indiretamente em hospitais e ambulatórios do ministério e/ou convênios. É enfatizado também o abandono do idoso pela família, propondo medidas preventivas: *"...de acordo com as peculiaridades locais; enfatiza a importância do trabalho preventivo e propõe ações motivadoras para o apoio da comunidade, visando conscientizar a sociedade em relação ao problema do idoso"*. Apresenta pré-requisitos para a internação.

No ano de 1977, em resposta a mobilização social existente, é editado pelo Ministério da Previdência e Assistência Social o documento *Política Social para o Idoso - Diretrizes Básicas*. Este documento teve sua formulação baseada em dados colhidos nos seminários regionais. O documento possui como princípio que *"todos os grupos sociais possuem capacidade para a ação e podem ser motivados a participar"*. O documento divide a política social do idoso em quatro tópicos básicos: Implantação do Sistema de Mobilização Comunitário; Atendimento Institucionalizado; Atendimento Médico Social; Programa de Pré-Aposentadoria.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, através do seu artigo 230, reconhece explicitamente a importância da atenção à velhice: *"A família, a sociedade e o Estado, têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem estar e garantindo-lhes o direito à vida."*

Na constituição de 1988 a previdência social é declarada como um direito de todos os brasileiros. Mas muitos direitos foram vetados na gestão do presidente Fernando Collor, (vetado, por exemplo, o reajustes dos aposentados, de 147%) iniciando a batalha jurídica e o movimento "cabeças brancas".

Em 1990, nas vésperas do Dia Nacional do Idoso, 6 de Outubro, o Presidente da República - Fernando Collor, lançou as bases de uma política nacional para a terceira idade,

batizada com o nome de "Projeto Vivência". Legalizou, também, por todo Brasil, o transporte urbano gratuito para os maiores de 65 anos. Na ocasião, Collor mencionou a necessidade de regulamentar os artigos constitucionais referentes à terceira idade. Este projeto não possui um caráter de mudança efetiva, mas sim de amenizar o empobrecimento dos aposentados.

O Projeto Vivência tem seus pontos básicos relacionados pela Associação Nacional de Gerontologia (ANG) e pelo Ministério da Ação Social. Entre eles, podemos destacar os seguintes aspectos:

- Educação e formação de uma nova imagem da pessoa idosa.
- Desenvolvimento de programas de saúde.
- Promoção e assistência social ao idoso.
- Ações de melhoria e edificação de lares para idosos.
- Criação de oportunidades para os idosos participarem do sistema educacional e de produção.

Com o afastamento de Collor e a posse de Itamar Franco foi formado um novo Ministério, que iniciou investigações sobre a corrupção no orçamento da Previdência social. O Ministro Antônio Brito adotou medidas de ação corretiva nos instrumentos de arrecadação e cancelou mais de 500.000 aposentadorias fraudulentas, possibilitando assim, atender de maneira mais justa os aposentados.

A Constituição foi elaborada no momento em que o país passava por uma transição entre o surgimento da redemocratização e a exaustão do antigo modelo de desenvolvimento inspirado no nacional-desenvolvimentismo. A revisão constitucional é considerada por muitos como uma necessidade.

Na proposta de agenda mínima para 1994, nas áreas econômica e social consta o tópico: "*Eliminação de privilégios entre servidores públicos e trabalhadores privados, e dentro do sistema de previdência*". A proposta consiste em eliminar os privilégios existentes quanto à concessão de aposentadoria entre sexos e categorias de segurados; e ao tratamento diferenciado,

hoje existente, entre servidores públicos e trabalhadores privados, relativamente ao regime de dispensa e ao sistema de previdência.

Em 1984, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIESE), elaborou um estudo sobre as perdas salariais dos aposentados desde 1979. Com o intuito de diminuir a defasagem entre os proventos pagos pela Previdência Social e os funcionários ativos, diversas associações de aposentados foram criadas, já que seus proventos sofreram uma redução de 150% de 79 à 84, devido a fórmula de cálculos adotada.

A aposentadoria privada tende ocupar, aos poucos, o espaço da previdência privada oficial, já que a mesma não supre as necessidades e interesses dos trabalhadores e das empresas como um todo. Esta é uma tendência mundial, e que já vem sendo utilizada no Brasil em empresas como a Volkswagem.

A estimativa para o ano 2000 é de que 7% da população brasileira, cerca de 13 milhões de pessoas, estejam na faixa da terceira idade. Observando-se esses números, fica evidente a necessidade de se adotar uma política social justa e realista, e que venha atender satisfatoriamente este grupo. São necessárias políticas sociais que respondam aos problemas de nutrição, moradia e saúde, bem como às necessidades de realização de atividades produtivas e de integração social.

A equiparação salarial dos aposentados com os funcionários da ativa é essencial - é um direito, valorizando o aposentado como cidadão que já deu sua parcela de contribuição a sociedade.

Para que se altere este quadro de sofrimento, onde se encontra a maioria dos trabalhadores que se afastaram do processo produtivo, alguns fatores devem considerados, como:

- Mudanças no Processo Previdenciário, tomando cuidado para que a velhice não se transforme em negócio com a privatização.

- Participação efetiva dos trabalhadores e aposentados na formulação de políticas sociais e na fiscalização das mesmas.
- Programas de Preparação para a Aposentadoria devem ser desenvolvidos com o objetivo de oferecer melhores condições para o aposentado viver esta nova fase de sua vida, diminuindo os efeitos negativos do processo de envelhecimento social e estimulando a participação social

Os servidores públicos Estaduais podem ser considerados privilegiados, diante da classe trabalhadora e da situação caótica que enfrentam aqueles que dependem da Previdência Social, já que estes recebem seus vencimentos integralmente ao completarem 34 anos, 6 meses e 01 dia de serviço, o homem, e 29 anos, 6 meses e 01 dia, a mulher.

O servidor público estadual adquire o direito de aposentar-se, segundo seu Estatuto, por tempo de serviço, invalidez, compulsoriamente, e também voluntariamente através da Constituição Estadual de 1989.

- Tempo de Serviço - Vencimentos: Integral
 - Homens: 34 anos 06 meses e 01 dia ou mais.
 - Mulheres: 29 anos 06 meses e 01 dia ou mais
- Invalidez - Vencimentos: Integral.
 - Após avaliação pela Perícia Médica, ficando comprovada a Invalidez permanente para o trabalho. Independente do Tempo de Serviço.
- Compulsória - Vencimento proporcional.
 - Servidores com mais de 70 anos - pode ser solicitada pelo órgão.
- Voluntária - Vencimento proporcional.
 - Homens: com mais de 30 anos de serviço, e/ou com mais de 65 anos de idade.
 - Mulheres: com mais de 25 anos de serviço, e/ou com mais de 60 anos de idade.

A aposentadoria como direito, como uma conquista do amparo econômico da classe trabalhadora na velhice, vem ao encontro do significado de aposentadoria para os servidores do DER-SC, já que a maioria dos pesquisados (79,14% dos respondentes), apontaram que a aposentadoria é um direito do cidadão, como definição para a mesma, e um dos seus principais aspectos positivos é a possibilidade do indivíduo usufruir de uma vida de trabalho, item apontado por 55,17% dos pesquisados.

A aposentadoria, mesmo sendo um direito do trabalhador, passou a ser identificada principalmente por uma característica específica, a inatividade, colocando o indivíduo em sua última etapa do ciclo de vida, mesmo que este não esteja biológica e cronologicamente incluído neste período. Segundo Salgado (1990, p.14): *"A aposentadoria decreta funcionalmente a velhice, ainda que o indivíduo não seja velho sob o ponto de vista biológico."*

Com o advento da sociedade industrial, e suas novas formas de organização do trabalho, a aposentadoria tem outras atribuições, como substituir a mão-de-obra "obsoleta", por uma mais atualizada tecnicamente, e que se adapte mais facilmente às exigências do processo produtivo. Como observa Salgado a aposentadoria passa a ser utilizada como meio para descartar o trabalhador que não é mais conveniente:

"... cai por terra a concepção da incapacidade para o trabalho como razão primordial para a aposentadoria, que é substituída pela desvalorização da força de trabalho, camuflada nos critérios da idade cronológica e tempo de serviço". (Salgado 1990, p.15)

Nos países industrializados, a idade cronológica dos aposentados vem caindo, em consequência da desvalorização do indivíduo, de sua força e capacidade produtiva. Esta realidade social acaba por criar a velhice precoce, o pseudo-idoso, ou seja, o indivíduo é excluído do meio social, ficando isolado, já que lhe é retirado o seu principal meio de participação. O pseudo-idoso é definido por Magalhães (1989, p.23) como "aquele indivíduo de 40 anos ou menos que já não

encontra emprego, porque o mercado não cria emprego nas mesmas proporções da demanda".

Com a existência do grande exército reserva de mão-de-obra, a grande tendência é a utilização de trabalhadores com, aparentemente, maior capacidade produtiva e de custo mais baixo.

Podemos observar, como conclui Salgado (1990, p.15), que a aposentadoria combina dois princípios conflitantes: o da desvalorização do indivíduo, como homem capaz de realizar atividades produtivas, e o da proteção social. A aposentadoria, que inicialmente é um direito conquistado pelo trabalhador, passa a ser um meio de exclusão pela sociedade daquilo que não é mais, no ponto de vista do mercado, eficiente. A aposentadoria nada mais é, então, do que um castigo para as pessoas que não estão preparadas e não desejam se afastar da atividade laborativa, e economicamente produtiva.

A aposentadoria é portanto, para muitos, um prêmio; uma oportunidade de realizar experiências que eram consideradas incompatíveis com as exigências do trabalho, possibilitando o resgate do indivíduo como um todo, em suas funções "biopsicosociais", oportunizando o crescimento e a renovação.

Os indivíduos sempre envolvidos nas atividades profissionais, alienantes do sistema capitalista, com o intuito de manter não somente a si, mas também a família, acabam por não participar da vida familiar, deixando de usufruir do prazer que o convívio junto a este grupo poderia proporcionar. Quando estes percebem o quanto perderam, já não possuem vigor físico, e o grupo familiar já teve sua dinâmica alterada, e seus membros se tornaram independentes.

A aposentadoria é por muitos percebida como uma última oportunidade do indivíduo se dedicar a família, refazer os laços e o convívio perdido com aqueles que mais ama. A aposentadoria também é percebida e sentida da mesma forma pelos servidores do DER-SC, já que 62,07% dos pré-aposentados pesquisados tem como significado para a aposentadoria o tempo disponível para se dedicar a família. Este tempo foi considerado pelos respondentes o principal

aspecto positivo proporcionado pela aposentadoria, sendo apontado por 77,59% dos pré-aposentados.

"Quando eu estiver aposentado vou desfrutar do meu tempo para realizar tudo aquilo que não tinha tempo antes: cuidar da saúde, fazer um tratamento, e principalmente dar mais atenção para a minha família e visitar parentes distantes." (pré-aposentado)

Algumas pessoas consideram somente os aspectos negativos da aposentadoria, ou seja, um período de conflito individual e social, uma etapa da vida marcada pelo estigma da improdutividade, dependência e isolamento social. O conflito social, segundo Salgado, encontra-se no fato da sociedade excluir da produção homens e mulheres que possuem força, experiência, conhecimento e equilíbrio psico-emocional, essenciais para a realização do trabalho economicamente produtivo. Porém o meio social em que está inserido possui o preconceito de que o idoso tem, não somente o direito, mas também o dever de usufruir do descanso permanente, transformando o tempo livre numa verdadeira prisão do não fazer nada.

A vontade de se manter na "ativa" é uma consequência de dois fatores: fugir da marginalização social relacionada a inatividade - já que o meio social valoriza o indivíduo pelo que ele produz e consome, e completar a minguada aposentadoria com outras fontes de renda. Segundo 58,62% dos pré-aposentados pesquisados na instituição, a aposentadoria significa a possibilidade de realizar outra atividade remunerada e aumentar a renda familiar. Considerando os aspectos positivos da aposentadoria, a possibilidade de realizar outra carreira foi uma das alternativas mais assinaladas, totalizando 43,10% dos servidores pesquisados. Uma das principais preocupações dos aposentados são os problemas financeiros, indicado por 50% da população pesquisada.

- "O meu objetivo é conseguir outro emprego para completar a renda familiar, o meu salário é pouco." (pré-aposentado)

- *"Eu me sinto bem com a aposentadoria, pois eu posso trabalhar em outro local e ganhar mais um pouco para viver um pouco melhor."* (pré-aposentado)

A aposentadoria atinge todos os níveis funcionais da organização, e as expectativas diante desta nova fase não são variáveis conforme estes níveis e suas possibilidades financeiras. Porém todos servidores são unânimes ao afirmar a necessidade de continuarem úteis, ou seja, realizando atividades que sejam consideradas representativas pelo meio social e pela família.

- *"O aposentado deve continuar com algum tipo de ocupação, para passar o tempo e se sentir útil."* (pré-aposentado)

- *"Não quero aposentadoria com inutilidade, quero fazer qualquer coisa, ser útil."* (pré-aposentado)

A necessidade de ser útil, porém, muda de sentido conforme as possibilidades financeiras de cada servidor. Muitos são praticamente obrigados a trabalhar para completar a minguada aposentadoria, devido a necessidade de melhorar o nível econômico e a qualidade de vida. Os mais privilegiados economicamente irão buscar atividades que venham completar o indivíduo como um todo, possibilitando seu crescimento pessoal e a fuga do estigma da inutilidade.

"Um pequeno número de pessoas, muito pequeno, na qualidade de trabalhador-aposentado, relata ter havido melhoria nas suas condições de vida geral. São principalmente, os intelectuais, os profissionais liberais, os artistas , alguns investidores e empresários, que (além de tudo, sempre tivera um padrão de vida físico-social-intelectual privilegiado) conseguem um acréscimo de renda, o emprego do tempo livre conquistado em atividades de próprio interesse e realização. ... Porém a esmagadora maioria, após se aposentar, não só não consegue viver de pensões, como se insere em atividades de subemprego, desprestigiadas e vazias."

(Fraimam, 1988, p.104)

O nosso aposentado menos privilegiado financeiramente, de nível funcional mais baixo, após uma vida dedicada ao trabalho, é marginalizado, sendo obrigado a realizar tarefas na economia informal, ou seja subempregos, "bicos". O aposentado brasileiro acaba tornando-se o vigia, o porteiro , o pipoqueiro, para poder fugir de seus problemas financeiros.

O período de aposentadoria coincide, muitas vezes, com o do envelhecimento, sendo necessário então enfrentar as mudanças biológicas provenientes desta fase do ciclo de vida, e as mudanças sociais decorrentes do afastamento do trabalho, que levam muitas vezes a serem desempenhados novos papéis na sociedade e na família.

- "É difícil descrever o que sinto com a aposentadoria, pois a aposentadoria é um futuro incerto na vida do homem, nisso se inclui defasagem de salário, ambientar-se com o novo meio de vida e conscientizar-se com a chegada da velhice." (pré-aposentado)

A preocupação com a saúde tornou-se evidente entre os servidores pré-aposentados do DER-SC, tanto nos depoimentos colhidos, como também foi considerado como um dos aspectos

negativos mais preocupantes. O conceito de saúde é complexo, e segundo a Organização Mundial de Saúde, ela é *"um estado completo de bem-estar físico, mental e social e não consiste somente em uma ausência de doença ou enfermidade"*. A falta de saúde causada pela baixa qualidade de vida, condições insalubres e stress no trabalho, acabam por impossibilitar a realização de planos, que agora, na terceira fase da vida, sem os limites impostos pelo trabalho, poderiam ser realizadas.

- *"Eu estou me sentindo bem com a aposentadoria, estou com saúde; pior meu amigo que morreu com 4 meses de aposentado."*
(pré-aposentado)

- *"Tinha muitos planos para quando me aposentar, mas o enfarto que me deu mudou tudo."* (pré-aposentado)

O ser humano realiza durante a sua vida um ciclo biológico, natural e inevitável, que começa na fecundação até a sua morte. Durante as etapas de desenvolvimento, intra-uterino, nascimento, infância, adolescência, maturidade, velhice e morte, as mudanças fisiológicas são inevitáveis.

As modificações biológicas, porém, são influenciadas pela qualidade de vida que este indivíduo usufruiu durante as etapas do ciclo vital. Como destaca Magalhães:

"Sabemos que a evolução biológica do ser humano, em seu processo vital, é decisivamente afetada pela classe social, pelo grupo profissional, pela cultura e demais determinantes, encurtando ou prolongando a vida." Magalhães (1989, p.17)

A velhice em nossa sociedade passou a ser caracterizada como degeneração física e incapacidade produtiva. Desta forma o indivíduo que entra na chamada terceira idade é muitas vezes considerado como um inválido; por isso tornar-se velho é tão temido. É importante frisarmos que velhice não é doença, mas sim uma fase da vida com características biológicas específicas e

com alterações naturais. Estas alterações podem ou não tornar o indivíduo propenso as doenças, a vulnerabilidade e influenciada pelo meio, podendo ser acelerada pela existência de doenças crônicas.

As mudanças decorrentes do envelhecimento são consequências da perda da capacidade funcional dos órgãos e dos tecidos, que perdem aos poucos a sua vitalidade. O processo de degeneração física é muito lento e nós não sabemos ao certo quando ele se inicia, e não nos preparamos para as mudanças. Melaragno Filho (1972, p.21) reafirma este conceito através da seguinte citação: *"a velhice é uma condição biologicamente indefinível, mesmo porque as diversas alterações degenerativas que comprometem as várias estruturas do organismo podem principiar em épocas as mais variadas, podendo até não se manifestarem."*

Com a chegada de novos anos, o indivíduo que se encontra na terceira idade, começa a sofrer modificações fisiológicas, e perceber as mesmas, de maneira mais dolorosa que nas outras fases da vida. Apresentaremos a seguir as principais mudanças físicas da velhice, mas que, de certa forma, influenciam o comportamento psicossocial do indivíduo, contribuindo muitas vezes para o envelhecimento social. *"Muitos, pelo fato de não se aceitarem como velhos, se isolam, na tentativa de esconder a própria degenerescência."* Motta (1990, p.56)

O homem entre os 40 e 50 anos começa a sentir as mudanças físicas como: a propensão para o aumento de peso, alterações no tecido muscular, como consequência a perda do frescor da pele, o aparecimento de rugas, pigmentação da pele nas partes expostas e perda da elasticidade.

O tecido ósseo também sofre mudanças, o indivíduo com o decorrer dos anos perde substância óssea, ocorrendo atrofia, envelhecimento das articulações e tecidos conjuntivos. A velocidade de condução dos nervos diminui, como também a capacidade de absorção de potássio alimentar. Estas mudanças são percebidas através do arqueamento das pernas, escolioses, diminuição das forças musculares, a coluna cervical curva-se para frente.

Em consequência da perda da capacidade funcional parcial dos órgãos que compõem o nosso o corpo, ocorrem transformações percebidas externamente, e que levam o indivíduo a camuflar e/ou se isolar socialmente como: embranquecimento dos cabelos, perda da altura, aumento das extremidades (queixo, nariz, orelha), alteração da silhueta, e etc.

A experiência de se tornar idoso, é um processo tanto mental quanto físico. Os indicadores físicos e mentais do envelhecimento são variados e não correspondem necessariamente à idade cronológica. Os acontecimentos que marcam as etapas de vida de cada um ocorrem em épocas diferentes, para cada pessoa. Para alguns o período entre 60 e 65 anos significa a aposentadoria, outros se mantêm no trabalho.

A idade social, para Ana Fraimam, é determinada pelo meio social através de suas regras e expectativas sociais, categorizando assim, os direitos da pessoa como cidadão e suas respectivas tarefas.

Os idosos enfrentam mudanças psicossociais que desafiam seu bem estar, como: de papéis, de padrões familiares, amizade, relações sociais, situação econômica, de comportamento do corpo e mente, de interesses e oportunidades.

O processo de envelhecimento social está ligado aos aspectos negativos da aposentadoria. O envelhecimento social é um processo lento e que pode levar a morte social, devido a impossibilidade de contatos relações sociais. Segundo Edith Motta, o envelhecimento social *"é o resultado de uma série de ocorrências por vezes alheias à vontade dos que nelas estão envolvidos, acarretando freqüentes e desfavoráveis mudanças"*. A aposentadoria é um destes fatos, muito esperado pelo indivíduo, mas caso este não tenha refletido e planejado esta etapa da vida, resulta em afastamento e isolamento social.

A forma que o indivíduo percebe a aposentadoria e vive esta nova fase, é uma resultante da maneira como ele conceitua a aposentadoria até então, dos recursos e possibilidades construídos durante todo o seu ciclo de vida. Tanto a aposentadoria como a velhice, exigem uma preparação

para que possamos usufruir a vida com saúde, e transformar o tempo livre em um período de participação e de projetos sociais.

"A vida de trabalho interrompida de maneira brusca pela aposentadoria pode resultar na desorganização individual e social. O tempo se amplia extraordinariamente pela própria sensação do tédio e do vazio decorrentes da pobreza das tarefas e ocupações do cotidiano, sem a presença das "funções nobres" da atividade profissional." (Salgado, 1990, p. 19)

A aposentadoria não pode mais ser vivenciada como um período de marginalização e morte social, onde o indivíduo alcança a liberdade tão sonhada, a libertação das atividades do trabalho rotineiras e fragmentadoras do *EU*, mergulhando em um período de completa liberdade onde não sabemos o que fazer conosco, restando apenas realizar outras atividades também rotineiras, relacionadas unicamente a sobrevivência biológica, como comer e dormir.

2.3- Programa de Preparação para Aposentadoria

A aposentadoria, como foi demonstrado, pode se constituir num período gratificante, com a possibilidade de crescimento e realização pessoal, mas também num período de vida traumático. A aposentadoria é uma palavra traumática para aqueles que fizeram do trabalho a sua vida, chegando para muitos a ser comparada com a morte.

Planejar o período de aposentadoria, para que ela se torne um período de realização e uma fase da vida ativa, é um tema que vem sendo levado a sério. Esta preocupação com a manutenção

da qualidade de vida das pessoas no período de aposentadoria iniciou-se na década de 50, em países da Europa e nos Estados Unidos da América, onde os programas são patrocinados pelas empresas. Os programas no Brasil iniciaram como esclarecimento dos aspectos burocráticos relacionados a aposentadoria e pensões. Atualmente porem as organizações ao considerarem o ser humano como objetivo fim de sua existência ampliaram os programas, valorizando o individuo e sua qualidade de vida

Os Programas de Preparação para a Aposentadoria são de vital importância para auxiliar o trabalhador a vivenciar esta nova fase, evitando assim o afastamento traumático e a idéia de que não mais serve a organização a que dedicou a maior parte de sua vida. Dedicção esta que, em favor da vida funcional, prejudicou muitas vezes o convívio com a família, a sua vida social e pessoal.

O tempo de aposentadoria, como em qualquer outra fase de nossas vidas, exige um aprendizado específico, o conhecimento das reais possibilidades e limitações desta nova fase, os preconceitos e paradigmas referentes ao envelhecimento, e a possibilidade de descobrir novos valores e atividades alternativas tão ou mais gratificantes que as realizadas no trabalho. Na aposentadoria o individuo tem a possibilidade de realizar a atividade que proporcionava o prazer no trabalho. *"Para quem se aposenta com sabedoria, esse período pode ser um reencontro com o que mais gostava no trabalho"*. (Almeida, Vip Exame/ Maio 94, p.45)

A realização de programas deste gênero é de grande importância tanto para os individuos como também para a organização. As organizações muitas vezes não percebem que esta parcela significativa de trabalhadores, ao se aposentarem, acabam levando também seu saber e suas experiências, resultantes de uma vivência de longos anos. Este grupo de profissionais ao se aposentarem deixa uma grande lacuna, pois não houve uma preocupação em repassar os conhecimentos e preparar os substitutos. As próprias organizações tem que se preparar para o envelhecimento gradativo das pessoas que a formam.

O programa poderia, desta forma, possibilitar a valorização do trabalho e da experiência dos indivíduos que permitem tornar viva a estrutura organizacional, possibilitando o reaproveitamento, de forma justa, das pessoas que estão deixando a empresa, tornando esta fase mais proveitosa para ambos. Esta também é uma sugestão dos pré-aposentados do DER:

- *"O DER poderia aproveitar os conhecimentos adquiridos nestes anos, eles devem ser transmitidos aos mais novos".* (pré-aposentado)

- *"O DER poderia usar os serviços dos aposentados para as tarefas terceirizadas, nós temos experiência. Eu por exemplo sei tudo sobre a construção de estradas, poderia ser uma espécie de supervisor desses serviços contratados."* (pré-aposentado)

O objetivo dos Programas de Preparação para a Aposentadoria (ou pós-carreira, pós-trabalho, como também são chamados pela organizações e consultores especializados na preparação de executivo para esta fase) é demonstrar que os indivíduos não são descartáveis, que o conhecimento que possuem é valioso e não pode ser simplesmente dispensado. Estes programas devem facilitar a abordagem dos problemas referentes a aposentadoria, apresentar a gama de possibilidades que podem ser realizadas após a vida funcional, auxiliando no planejamento desta nova fase.

O programa de preparação para aposentadoria deve atender então a objetivos Organizacionais e Sociais:

- Organizacionais:

- Criar condições para que o afastamento dos servidores da organização aconteça naturalmente, e que este período não deixe de ser produtivo. ✓
- Evitar que os conhecimentos acumulados durante o período de trabalho na organização seja perdido. ✓

- Sociais:

- Informar e orientar as pessoas que estão próximas ao período de aposentadoria sobre as questões previdenciárias. ✓
- Possibilitar que o pré-aposentado reflita sobre as mudanças biopsicossociais do envelhecimento e como manter-se saudável e produtivo. ✓
- Refletir com o pré-aposentado a realidade da aposentadoria, sobre o momento de se aposentar, deixando de lado a euforia e ansiedade das férias permanentes. ✓
- Apresentar ao pré-aposentado as opções de vida fora do ambiente de trabalho, considerando suas condições e possibilidades. ✓
- Promover a valorização pessoal do servidor, solicitando a contribuição dos mesmos na preparação e formação de outros profissionais, ou na participação de suas experiências de vida no próprio programa de preparação para a aposentadoria. ✓

Através da pesquisa realizada com os pré-aposentados (com mais de 29 anos de serviço), do DER-SC, 89,66% dos mesmos consideram importante a realização de um programa que os auxiliem a vivenciar esta nova fase de mudanças.

- *"Tenho com sugestão que este trabalho seja abraçado pela direção do DER, afim de oferecer aos trabalhadores um tratamento no sentido de facilitar essa nova maneira de vida."* (pré-aposentado)
- *"Sugiro que os servidores sejam preparados para a aposentadoria; este trabalho seria muito importante para mim."* (pré-aposentado)
- *"Acho necessário fazer um acompanhamento em fase e após a aposentadoria do servidor pelo serviço social do órgão."* (pré-aposentado)

Segundo Salgado (1990, p.22) os programas de preparação de aposentadoria devem ter alguns pontos básicos, orientadores da ação:

- "- informar sobre as condições de vida futura dos candidatos à aposentadoria; ✓*
- dar aos futuros aposentados condições de explorarem suas expectativas e desejos; ✓*
- modificar as reações negativas quanto à aposentadoria e incluir na consciência a necessidade de planejá-la adequadamente; ✓*
- ajudar os aposentados a reconhecerem que o processo permanente de educação pode contribuir para o desenvolvimento psicossocial de suas vidas, estabelecendo novos desafios que valorizarão a própria existência." ✓*

Um programa de preparação para a aposentadoria para atingir os resultados positivos a que se dispõem, minimizando os problemas biopsicossociais decorrentes das mudanças de vida provocadas pela aposentadoria, necessita seguir diretrizes básicas:

- Buscar o apoio e a colaboração das chefias e dirigentes, demonstrando a importância e os benefícios do programa; ✓
- Evitar a discriminação em relação ao pré-aposentado no ambiente de trabalho; ✓
- Estimular a participação dos indivíduos em programas e atividades que os auxiliem nesta nova fase de vida; ✓
- Divulgar os programas internamente; ✓
- Buscar a participação dos familiares em reuniões e palestras; ✓
- Considerar o perfil e interesse da clientela e os objetivos a serem atingidos; ✓
- Formar uma equipe interdisciplinar para elaborar e executar os programas (médico, psicólogo, assistente social, recreador, representante dos servidores já aposentados, etc..) ✓
- Avaliar constantemente os programas junto aos participantes e dirigentes. ✓

Os programas devem ter caráter educativo e, segundo Salgado (1990, p.22), são organizados como seminários, possibilitando que os conteúdos sejam ampliados, ou reduzidos, conforme a disponibilidade de tempo existente. O programa exige continuidade através de reuniões periódicas e seminários com assuntos de interesse dos participantes.

"Os seminários realizados sempre para grupos reduzidos de pessoas que se encontram de 5 a 1 ano da aposentadoria, têm caráter informativo e reflexivo, visto a intenção de possibilitar a cada um dos participantes uma análise criteriosa da sua vida, a incorporação de novas atitudes e a formulação de projetos existenciais." (Salgado, 1990, p.23)

Para que sejam alcançados resultados positivos através de programas de preparação para aposentadoria, este deve possuir um método pedagógico que esteja de acordo com a sua clientela fim, o aprendiz adulto, que está passando por uma mudança, da vida ativa para a inatividade profissional.

A elaboração de princípios pedagógicos de uma didática para adultos, pré-aposentados, deve partir do pressuposto de que ele é alguém que traz consigo uma gama de conhecimentos e de experiências anteriores, que devem servir como ponto de partida para o enriquecimento e o crescimento individual de cada membro do grupo, resgatando assim experiências, conhecimentos, interesses e potencialidades que estavam esquecidas.

É importante que o indivíduo encontre no programa de preparação para a aposentadoria, indagações, reflexões, temas e situações que estejam diretamente relacionadas com os conflitos ligados a passagem da vida ativa para a inativa, bem como ao próprio envelhecimento. As informações apresentadas devem ser úteis, relacionadas com a sua real necessidade. Devemos considerar que as pessoas adultas possuem conhecimentos, e que suas experiências devem ser compartilhadas, contribuindo para o processo de aprendizagem do grupo como um todo. A troca de experiências "*...é um meio de se valorizarem e de se tranquilizarem - dois fatores essenciais da motivação de aprender*" (Feuillette, 1991, p.19).

É necessário que haja uma ligação entre o programa e o projeto individual de cada participante, permitindo que exista assim o desejo de compartilhar e adquirir novas atitudes e conceitos referentes as possibilidades que esta nova fase apresenta. O fator de motivação mais importante é a certeza de que a participação neste tipo de programa trará benefícios, que correspondem a necessidade específica que permitem o seu crescimento pessoal.

O programa de preparação para a aposentadoria deve ser considerado em uma perspectiva de educação permanente com conotações que se aplicam a um processo contínuo de

desenvolvimento pessoal e social. As atividades intelectuais devem ser constantes, mantendo assim a pessoa apta e produtiva ao longo de toda sua vida.

Os programas devem ser flexíveis, e baseados nos interesses e características do grupo a que se destinam. Para tal os temas devem partir dos próprios pré-aposentados. Sua dinâmica e conteúdo devem ser constantemente avaliados, estimulando a participação do grupo e um maior envolvimento com a equipe multidisciplinar responsável. A motivação e o envolvimento tem que ser sempre estimulada, já que a participação do trabalhador no programa não deve ser obrigatória.

Através da pesquisa realizada com pré-aposentados do DER-SC, foi possível conhecer as principais dúvidas dos indivíduos que compõem o grupo de pré-aposentados pesquisados, diante do processo de aposentadoria. O tema legislação e direito dos aposentados foi apontado por 67,24%, obtendo o maior percentual e confirmando o verificado até então: a importância e necessidade que os aposentados tem de conhecer seus direitos. A aposentadoria é vista como um direito adquirido após um logo período de doação ao trabalho, e não mais como um favor ou concessão feita a eles pelo Estado.

*- "Estou com a consciência tranqüila para me aposentar, e realizado em poder ter dado a minha parcela de contribuição no desenvolvimento dos trabalhos de conservação das Rodovias."
(pré-aposentado)*

Os servidores se mostram ainda inseguros diante dos aspectos burocráticos da aposentadoria - item apontado por 48,28% dos pesquisados, como um dos principais aspectos a serem esclarecidos.

Os temas a serem abordados devem partir, como já foi destacado, das experiências vivenciadas e do interesse dos participantes, para que promovam a análise da própria vida e apresentem a possibilidade de integrar-se a sociedade através de uma participação socialmente

produtiva. Com a realização da pesquisa, podemos conhecer os temas de principal interesse dos pré-aposentados:

1. Direitos dos aposentados.....	81.03%
2. Legislação vigente.....	58.62%
3. Cuidados com a saúde.....	56.90%
4. Manutenção da capacidade produtiva	37.93%
5. Qualidade de vida futura	37.93%
6. Planejamento - aposentadoria e projetos	37.93%
7. Atividades alternativas	36.21%
8. Novos desafios, valorização existencial.....	29.31%
9. Programas para a 3ª idade	25.86%
10. Relações familiares	25.86%
11. Angústia e depressão.....	22.41%
12. Alcoolismo e drogas	10.34%
13. Educação permanente.....	06.90%
14. Desenvolvimento psicossocial.....	06.90%
15. Crise na meia-idade.....	06.90%
16. Sexualidade na terceira idade	01.72%

Os temas de maior interesse dos pré-aposentados, de maneira geral, são aqueles relacionados com a manutenção da qualidade de vida e a capacidade produtiva dos mesmos, o que reflete a grande necessidade sentida pelos mesmos de formular projetos existenciais, e afastar o fantasma da inutilidade. Os demais temas não podem ser ignorados, pois reflete a carência de alguns diante de aspectos preocupantes, como a depressão, crise na meia idade, e o alcoolismo, que exige acompanhamento em grupos e individualmente. Caso contrário estes aspectos poderão ser agravados com a chegada do período de mudanças e incertezas provenientes de um período de aposentadoria mal planejado.

- *"As vezes fico muito deprimido, já bebi muito, e sei que se eu voltar a beber não vou durar muito."* (pré-aposentado)

- *"Acho necessário um acompanhamento do aposentado quanto ao alcoolismo ."* (pré-aposentado)

Para assegurar-se a qualidade das informações a serem apresentadas ao grupo, sugerimos que os temas específicos sejam apresentados através de seminários, debates, etc, por profissionais e especialistas da área, como médicos, gerontólogos, nutricionistas, psicólogos, etc.

As organizações, dirigentes e empregados, muitas vezes não percebem a importância da realização deste trabalho como meio de resgatar o indivíduo como um todo, considerando todas as suas potencialidades.

"É comum que os recém-aposentados invistam em expectativas que de imediato se revelem insatisfatórias, deixando emergir a frustração. É necessário que se entenda que para tudo na vida é preciso de um preparo que nos garanta certa probabilidade de sucesso, quando da sua realização" (Salgado, 1990, p.20)

Os programas de preparação para a aposentadoria no Brasil estão sendo muito difundidos entre as grandes empresas, com o intuito de preparar os seus executivos para este momento traumático. Já muitos empresários consideram seu trabalho como a própria vida, e relutam a encarar a sua saída da empresa como um fato inevitável. O consultor paulista Renato Bernhoeft, que a oito anos vem participando de programas de preparação para a pós-carreira em diversas organizações destaca que o executivo teme a aposentadoria devido ao fato de perder o sobrenome organizacional, ou seja o status profissional, as vantagens e o poder aquisitivo. Quando não se tem outros interesses além do trabalho, as relações de poder e conhecimentos adquiridos estão todos voltados para o mesmo, e a idéia de ser substituído é até mesmo comparada com a chegada da morte.

A revista Exame Vip, de maio de 1994, destaca os Dez Mandamentos para uma aposentadoria sem traumas, evitando assim que a aposentadoria para empresários e executivos se torne um tormento:

<p>I. Organize um segundo negócio depois de completar 40 anos de idade. Ele será a sua primeira atividade quando for aposentado</p> <p>II. Mantenha sua agenda sempre organizada. Mesmo que ela sirva apenas para anotar atividades esportivas e encontros com amigos</p> <p>III. Preste serviço voluntário para entidades governamentais, culturais ou filantrópicas</p> <p>IV. Divida seu conhecimento profissional através de palestras, consultorias, aulas, ou livros técnicos.</p> <p>V. Almoce pelo menos uma vez por semana com os amigos</p>	<p>VI. Mantenha-se atualizado com a vida cultural (cinema, teatro, música e livros)</p> <p>VII. Procure participar de confrarias, como as gastronômicas. Mantém a atividade social</p> <p>VIII. Pratique esporte pelo menos três vezes por semana. A modalidade deve levar em conta o seu estado físico. O esporte da moda nem sempre é a melhor opção</p> <p>IX. Procure um hobby que se adapte à sua personalidade</p> <p>X. Mantenha sempre uma atividade manual. Ela preserva a concentração e ocupa boa parte do tempo livre.</p>
---	--

As faixas da população incorporadas na classe média e alta aumentam cada vez a sua longevidade, e se sentem produtivas após 30 ou 35 anos de serviço. Isto faz com que cresça, dia a dia, o número de aposentados que retornam ao trabalho, abrindo suas próprias empresas ou

tornando-se consultores autônomos. Esta tendência está completamente disseminada em países desenvolvidos, onde a reintegração à força de trabalho dos indivíduos que já atingiram a chamada terceira idade é comum.

A realidade da maioria dos pré-aposentados e aposentados brasileiros, porém, é outra: possuem normalmente baixos poder aquisitivo e capacitação profissional, saúde precária devido a baixa qualidade de vida, e a realização atividades insalubres e desgastantes no trabalho.

O programa de preparação para aposentadoria do DER-SC deverá observar estas diferenças, já que irá atender aos dois tipos de clientela, adaptando assim a metodologia, os assuntos e temas específicos de acordo com a necessidade de cada um, pois a aposentadoria e as mudanças sociais que ela implica não distinguem classe social. As diferenças podem ser observadas nos depoimentos colhidos através dos questionários, através deles observamos também que todos tem um ponto em comum: a ansiedade diante de um futuro incerto

- *"Sinto ânimo para trabalhar e enfrentar algum empreendimento, mas faltam condições financeiras para realizar alguma coisa."*
(pré-aposentado)

- *"Sinto vontade de continuar a ter alguma atividade produtiva econômica e de satisfação pessoal, sem no entanto saber qual é."*
(pré-aposentado)

- *"A idade de uma pessoa se aposentar está muito avançada. Com 65 anos um homem já está muito velho e desgastado, no Brasil a média de vida de um trabalhador não chega a isso, morre antes."*
(pré-aposentado)

- *"Quando me aposentar pretendo ir embora para o Mato Grosso e trabalhar lá. Não pensei no que, porquê um aposentado com certa idade ninguém emprega mais."*(pré-aposentado)

A questão da preparação para a aposentadoria como observa Salgado (1990, p.23) deve ser considerada mais uma prioridade das empresas modernas que se preocupam com a qualidade de vida de seus colaboradores. Estes programas são um passo em direção ao resgate do aposentado como cidadão, considerando o mesmo como sujeito de direito capaz, *"dando a eles o seu merecido crédito social e espaço de dignidade."*

Considerações Finais
O Trabalho e a Aposentadoria como Períodos
de Existência Dignos do Ser Humano

O trabalho tem um grande valor para a expressão da essência humana, ele permite a satisfação das necessidades, a criação, a transformação, a vida humana objetivada. Porém as relações injustas de trabalho desconsideram a fonte criadora, e igualam o ser humano a uma máquina que está "alugando" sua força bruta.

Ao utilizar o homem como uma engrenagem da produção, as organizações visando o crescimento, roubam o espaço do trabalhador de simplesmente "ser humano". Dentro de seu ambiente de trabalho, o pensar e sentir são dimensões esquecidas e até mesmo proibidas, resultando somente o fazer, sem qualquer espécie de envolvimento e compreensão sobre a tarefa que está sendo realizada.

O fato das dimensões sociais, biológicas e psicológicas, que compõem a individualidade humana serem ignoradas e fragmentadas pelas estruturas organizacionais e sociais, causam graves prejuízos para a saúde física e mental do trabalhador. Os homens desta forma tendem a procurar cada vez mais atividades que possam trazer realização fora do ambiente de trabalho tradicional.

O homem sofre ao ter sua criatividade, capacidade de participação e envolvimento, ignoradas, perdendo a sua totalidade. O indivíduo ao ser fragmentado em seu espaço de trabalho acaba por entrar em conflito, pois a sociedade democrática apresenta a possibilidade de exercer a sua cidadania através da participação, e as organizações onde ele passa a maior parte da sua vida ignoram as suas idéias.

Para compensar o sofrimento causado pela realização de tarefas alienantes que visam basicamente a sobrevivência, o trabalhador acaba por desenvolver como sistema de defesa o

espírito de coleguismo entre o grupo, o sentimento de confiança, solidariedade, e de pertencer a um meio social.

A aposentadoria deve ser desmistificada, deixando de possuir como sinônimo a inatividade - inutilidade. Esta deve ser considerada como um processo que exige mudanças nas relações provenientes do trabalho e planejamento durante a vida profissional do indivíduo, pois a qualidade de vida do aposentado é uma consequência dos seus relacionamentos, recursos e experiências acumulados durante toda a sua vida.¹ Caso a vida laborativa tenha possibilitado ao homem uma vivência plena no trabalho, na sociedade e na família, dando bons frutos que agora possam ser colhidos, certamente as mudanças sociais que ocorrerão não terão consequências tão negativas e traumatizantes.

As dificuldades encontradas tanto pelo aposentado como pelo trabalhador estão no fato de que a troca proveniente do trabalho não equilibra os fatores doar e receber, ou seja, na realidade o trabalhador gasta muito mais vida do que recebe, sobrando-lhe muito pouco a usufruir ao se aposentar. O trabalho deveria proporcionar a vida:

Trabalho = Vida = {

- Transformação
- Criação
- Reconhecimento
- Participação
- Conhecimento
- Desenvolvimento
- Prazer
- Envolvimento
- Responsabilidade
- Expressão
- Dignidade
- Segurança
- Salário Justo

Considerando a importância da qualidade de vida no trabalho para vivenciarmos um período de aposentadoria gratificante e dignificador, estariamos nos preocupando com a totalidade dos indivíduos que formam a organização, e não somente com a parcela minoritária que compõem a faixa etária dos pré-aposentados

Percebemos a importância da realização de um programa de preparação para a aposentadoria com os pré-aposentados da instituição onde realizamos a nossa prática de estágio, observando que aproximadamente 90% dos mesmos consideraram este trabalho essencial, para possibilitar e estimular a elaboração de um novo plano de vida.

O programa de preparação para a aposentadoria é uma oportunidade que a organização possui de devolver um pouco da vida que o trabalhador perdeu, através da valorização do indivíduo, do seu trabalho e da sua experiência, mostrando as possibilidades de resgatar um pouco da essência humana perdida com o sofrimento proveniente do trabalho.

Através da realização deste, pretendemos iniciar uma ligação entre o trabalho e a aposentadoria, considerando que a qualidade de vida na aposentadoria está diretamente relacionada à qualidade de vida no trabalho, e o papel que este ocupou na existência do homem. Ao considerarmos a aposentadoria como um período traumatizante devido simplesmente ao fim da realização das atividades economicamente produtivas, estaremos analisando somente as consequências e esquecendo das causas, os inúmeros fatores que provocaram a existência de tal conflito.

BIBLIOGRAFIA

1. ALMEIDA, Gilberto de. Um Futuro sem traumas: Como planejar uma aposentadoria sem traumas. Revista Exame Vip, Maio de 1994, p. 40-46.
2. Associação Nacional de Gerontologia, Políticas para a Terceira Idade nos Anos 90 , Março de 1990.
3. CANÔAS, José Walter. Por uma nova presença do serviço social na empresa. São Paulo, J. W. Canôas, 1982.
4. CANÔAS, Silene Suain. A condição humana do velho. São Paulo, Cortez, 1983.
5. CHANLAT, Jean-François. O Indivíduo na Organização: Dimensões esquecidas. São Paulo; Atlas, 1992.
6. CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando Pessoas: O Passo Decisivo para a Administração Participativa. São Paulo, Makron Books, 1992.
7. Constituição do Estado de Santa Catarina. Florianópolis, Assembléia Legislativa. IOESC, 1989.
8. DEJOURS, Cristophe. A Loucura do Trabalho: Estudos de psicopatologia do trabalho. São Paulo, Cortez Oboré, 1991.
9. Estatuto dos Funcionários Públicos Civis de Santa Catarina; Atualizado/revisado, Secretaria da Administração, 1987.

10. FERRIGNO, José Carlos. Trabalho Aposentadoria e Ética Social. IN: Coleção Temas Sociais, Número 230, CBCISS, 1990.
11. FEUILLETTE, Isolde. RH: O Novo Perfil do Treinador.. Como Preparar Conduzir e Avaliar um Processo de Treinamento. São Paulo, Nobel, 1991.
12. FRAIMAN, Ana Perwin. Coisas da Idade. São Paulo, Hermes Editora e Informações, 1988.
13. HÔVE, Gean-Michel. Brasil na Política para a Velhice Já. Ed.BrasCores, 1988, Rio de Janeiro - RJ.
14. Jornal da Tarde 31/12/84. O Drama da Aposentadoria tem Solução ?
15. Jornal ZERO HORA 22/03/1981.Especial Aposentadoria.
16. LOBOS, Júlio A.. Administração de Recursos Humanos. São Paulo, Atlas, 1979. São Paulo, Atlas, 1979.
17. MAGALHÃES, Dirceu Nogueira. A invenção social da velhice. Rio de Janeiro, Papagaio, 1989.
18. MASI, Edna Greinert de. Uma nova proposta de atuação para o serviço social em empresa. Coleção Temas Sociais, CBCISS, 1990.
19. MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro. 15ª ed. São Paulo, Revista dos Tribunais. 1990. Capítulo VII p. 381-384.
20. MOTTA, Edith. Envelhecimento Social. IN: Coleção Temas Sociais Número 230, CBCISS, 1990.
21. RAMOS, Guerreiro. A Nova Ciência das Organizações. Rio de Janeiro, 2ª ed, Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1989.

22. **Revista Pequenas Empresas Grandes Negócios. A Vida Começa aos 50: A História de quem trocou a aposentadoria por um negócio próprio.** Março de 1991, p.24-31.
23. **RICO, Elizabeth de Melo. Teoria do Serviço Social de Empresa: objeto e objetivo.** São Paulo. Cortez, 1982.
24. **SALGADO, Marcelo Antônio. Gerontologia Social.** IN: Coleção Temas Sociais. Número 230 CBCISS, 1990.
25. **SALGADO, Marcelo Antônio. Aposentadoria e Ética Social.** IN: Coleção Temas Sociais Número 230, CBCISS, 1990.
26. **STONER, James A. F. Administração.** Rio de Janeiro. Prince Hall do Brasil. 1985. CAP 9.
27. **VELLOSO, João Paulo dos Reis. Inovação e Sociedade - Uma estratégia de desenvolvimento para o Brasil.** Editora Josse Olympio. Rio de Janeiro . 1994

APÉNDICES

APÊNDICE I

Número de Funcionários Distribuídos por Cargos e Tempo de Serviço (agosto de 1994)

Tempo de Serviço/ Cargos	5-10 anos	11-15 anos	16-20 anos	21-25 anos	26-30 anos	mais de 30 anos	TOTAL
Ag. serviços Gerais	123	207	80	21	16	12	459
Artífice II	33	36	14	05	04	04	96
Ag Ativ. Administrativas.	09	31	19	04	02	03	68
Ag. Ativ. de Engenharia.	02	21	15	12	03	02	56
Ag. Ativ. Fiscais			01				01
Artífice II	31	41	20	20	15	5	132
Operador Equipamentos.	46	71	45	18	07	09	196
Tec. Ativ. Administ.	45	69	25	4	5	6	154
Tec. Desenho		02	05	01			08
Tec. Ativ. Agropecuárias.		03		01	01		05
Tec. Ativ. Engenharia.	08	23	59	42	09	07	148
Motorista	57	98	51	26	12	08	252
Tec. Contabilidade	07	24	15	11	04	02	63
An. Tec Administrativo I	01		01	02			04
Administrador.	01		03	01	02	05	12
Contador			01	01			02
Economista			02		01	01	04
Engenheiro	03	24	42	38	25	10	142
Advogado		01		02	02	03	08

APÊNDICE II - QUESTIONÁRIO

1- Assinale o que o trabalho significa para você.

- possibilidade de convívio com outras pessoas
- onde estão meus melhores amigos
- meio de ganhar a vida
- representa prestígio e status
- realização profissional
- possibilidade de crescimento e aprendizagem
- sentido de vida - vocação
- Outros. Citar: _____

2- Descreva como você se sente com a aproximação da aposentadoria.

3- Assinale, em ordem decrescente de importância, o que significa para você a aposentadoria.

Exemplo: (1) mais importante, (2) menos importante.

- fase natural do ciclo de vida
- período de descanso
- direito do cidadão após uma vida de trabalho
- tempo para o lazer - hobby
- mais tempo para se dedicar a família
- possibilidade de realizar outra atividade remunerada
- isolamento social
- perda de status e poder na sociedade
- mudanças nas relações sociais
- perda de autonomia - dependência
- degeneração física
- período de depressão
- improdutividade e inutilidade
- sinal de velhice
- Outros. Citar: _____

4- Assinale cinco aspectos da aposentadoria que você considera positivo.

- liberação de compromissos profissionais
- domínio total sobre o tempo
- usufruir de uma vida de trabalho
- retomar interesses e objetivos
- oportunidade de se desenvolver retornando aos estudos
- possibilidade de se dedicar a outra carreira
- conhecer novos espaços, pessoas e atividades
- tempo para se dedicar ao lazer
- tempo para se dedicar a família
- possibilidade de nova convivência e reorganização
- oportunidade de desenvolvimento cultural e espiritual
- outros: _____

5- Assinale cinco aspectos da aposentadoria que você considera negativo.

- ruptura com as relações de amizade
- perda de prestígio social em decorrência do afastamento do trabalho
- ausência de papéis significativos a serem desempenhados
- isolamento social
- perda de poder na família
- inutilidade
- vazio
- marginalização social
- insegurança em relação ao futuro
- descrédito com as políticas sociais referentes a aposentado ria
- tempo de dependência - família e Estado
- saúde precária
- problemas financeiros
- aceleração do processo de envelhecimento
- declínio sexual
- perda da capacidade intelectual
- desorganização individual
- desequilíbrio emocional
- perda da auto-estima
- degeneração física
- outros: _____

6- Já planejou o seu período de aposentadoria?

- sim
- deseja se aposentar mas não pensou no assunto
- não deseja se aposentar

Cite os planos e atividades que pretende realizar:

7- Assinale quais são as suas principais dúvidas diante do processo de aposentadoria ?

- legislação e direitos do aposentado
- processo de envelhecimento
- aspectos burocráticos
- mudanças no meio social
- programas comunitários existentes para a terceira idade
- outros, cite: _____

8- Você acha importante um Programa de Preparação para a Aposentadoria:

- Sim
- Não

9- Apresente os temas que considera importante serem discutidos com o servidor em fase de aposentadoria.

- legislação vigente
- programas para terceira idade
- cuidados com a saúde
- direitos dos aposentados
- atividades alternativas
- educação permanente
- manutenção da capacidade produtiva
- qualidade de vida futura
- planejamento da aposentadoria e de projetos existenciais
- novos desafios e valorização da existência
- desenvolvimento psico-social
- sexualidade na terceira idade
- relações familiares
- Angústia e depressão
- alcoolismo e drogas
- crise na meia-idade
- Outros: _____

10- Sugestões e críticas: _____

APÊNDICE III - TABULAÇÃO DO QUESTIONÁRIO

Questão 1 : Assinale o que o trabalho significa para você.

Possibilidade de convívio com pessoas	29	50.00 %
Onde estão meus melhores amigos	16	27.59 %
Meio de ganhar a vida	42	72.41 %
Representa prestígio e status	8	13.79 %
Realização profissional	26	44.83 %
Possibilidade crescimento e aprendizagem	22	37.93 %
Sentido de vida - vocação.....	21	36.21 %
Outros	8	13.79 %

Questão 2 : Descreva como você se sente com a aproximação da aposentadoria

Respondeu descritivamente.....	54	93.10 %
Não respondeu	4	6.90 %

Questão 3 : Assinale o que a aposentadoria significa para você.

Fase natural do ciclo de vida	30	51.72 %
Período de descanso	28	48.28 %
Direito do cidadão	43	74.14 %
Tempo para lazer - hobby.....	25	43.10 %
Mais tempo para se dedicar a família	36	62.07 %
Realizar outra atividade remunerada.....	34	58.62 %
Isolamento social	7	12.07 %
Perda de status e poder na sociedade	6	10.34 %
Mudanças nas relações sociais	16	27.59 %
Perda de autonomia - dependência.....	5	8.62 %
Degeneração física	9	15.52 %
Período de depressão.....	7	12.07 %

Improdutividade e inutilidade	6	10.34 %
Sinal de velhice	11	18.97 %
Outros	6	10.34 %

Questão 4 : Assinale cinco aspectos da aposentadoria que você considera positivos.

liberação de compromissos profissionais	42	72.41 %
Domínio total sobre o tempo	31	53.45 %
Usufruir de uma vida de trabalho.....	32	55.17 %
Retomar interesses e objetivos	20	34.48 %
Oportunidade de retornar aos estudos	6	10.34 %
Possibilidade. de se dedicar a outra carreira	25	43.10 %
Conhecer espaços, pessoas, atividades	25	43.10 %
Tempo para se dedicar ao lazer	25	43.10 %
Tempo para se dedicar a família	45	77.59 %
Pos. nova convivência e reorganização	11	18.97 %
Oport. de desenv. cultural e espiritual.....	14	24.14 %
Outros	2	3.45 %

Questão 5 : Assinale cinco aspectos da aposentadoria que você considera negativos.

Ruptura com as relações de amizade	39	67.24 %
Perda de prestígio social	8	13.79 %
Ausência de papéis	17	29.31 %
Isolamento social	14	24.14 %
Perda de poder na família.....	9	15.52 %
Inutilidade.....	11	18.97 %
Vazio.....	8	13.79 %
Marginalização social	7	12.07 %
Insegurança em relação futuro	29	50.00 %
Descrédito c/ as políticas sociais.....	22	37.93 %
Tempo de dependência (família, Estado).....	6	10.34 %
Saúde precária.....	20	34.48 %
Problemas financeiros	29	50.00 %

Aceleração do processo envelhecimento	7	12.07 %
Declínio sexual.....	3	5.17 %
Perda de capacidade intelectual	1	1.72 %
Desorganização individual.....	5	8.62 %
Desequilíbrio emocional	4	6.90 %
Perda da auto-estima	5	8.62 %
Degeneração física	8	13.79 %

Questão 6 : Já planejou o seu período de aposentadoria?

Sim.....	41	70.69 %
Deseja se aposentar mas não pensou	11	18.97 %
Não deseja se aposentar	6	10.34 %

Questão 7 : Assinale quais são as suas principais dúvidas diante do processo de aposentadoria

Legislação e direitos do aposentado.....	39	67.24 %
Processo de envelhecimento.....	4	6.90 %
Aspectos burocráticos	28	48.28 %
Mudanças no meio social.....	11	18.97 %
Programas comunitários - 3ª idade.....	6	10.34 %
Outros	6	10.34 %
Não responderam.....	2	3.45 %

Questão 8 : Você acha importante um Programa de Preparação para a Aposentadoria?

Sim.....	52	89.66 %
Não.....	6	10.34 %

Questão 9 : Apresente os temas que considera importante serem discutidos com o servidor em fase de aposentadoria.

Legislação vigente.....	34	58.62 %
Programas para a 3ª idade.....	15	25.86 %
Cuidados com a saúde	33	56.90 %
Direitos dos aposentados.....	47	81.03 %
Atividades alternativas.....	21	36.21 %
Educação permanente	4	6.90 %
Manutenção da capacidade produtiva	22	37.93 %
Qualidade de vida futura	22	37.93 %
Planejamento - aposentadoria e projetos	22	37.93 %
Novos desafios, valorização existencial	17	29.31 %
Desenvolvimento psicossocial	4	6.90 %
Sexualidade na terceira idade.....	1	1.72 %
Relações familiares	15	25.86 %
Angústia e depressão	13	22.41 %
Alcoolismo e drogas.....	6	10.34 %
Crise na meia-idade	4	6.90 %
Outros	4	6.90 %

Questão 10 : Sugestões e críticas

Respondeu.....	28	48.28 %
Não respondeu	30	51.72 %

ANEXOS

Quadro de Pessoal do DER-SC
Número de cargos ocupados por categoria funcional
Setembro de 1994

Grupo I : Ocupações de Nível Auxiliar - ONA

Cargo : Agente de Serviços Gerais - 458

Grupo II : Ocupações de Nível Administrativo e Operacional I - ONO I

Cargo : Agente de Atividades Administrativas	-	69
Agente de Atividades de Fiscalização	-	01
Agente de Atividades de Engenharia	-	55
Artífice I	-	95
Total	-	220

Grupo III : Ocupações de Nível Administrativo e Operacional II - ONO-II

Cargo : Artífice II	-	132
Operador de Equipamentos	-	193
Técnico em Contabilidade	-	62
Técnico em Atividade Administrativa	-	160
Técnico em Atividade Agropecuária-	03	
Técnico em Atividade de Engenharia	-	149
Técnico em Atividade de Desenho	-	08
Motorista	-	255
Total	-	962

Grupo IV : Ocupações de Nível Superior - ONS

Cargo : Administrador	-	11
Analista Técnico Adm. I	-	01
Analista Técnico Adm. II	-	15
Contador	-	04
Economista	-	04
Engenheiro	-	144
Advogado	-	08
Assistente Social	-	01
Total	-	188

Total Geral de Funcionários = 1.828