

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

Programa de Pós-Graduação em Administração
Mestrado

Arlindo Aparecido dos Reis Zeferino

APOSENTADORIA. E AGORA?
Significados, expectativas e dificuldades no processo de
aposentadoria de servidores federais

Belo Horizonte
2018

Arlindo Aparecido dos Reis Zeferino

APOSENTADORIA. E AGORA?

Significados, expectativas e dificuldades no processo
de aposentadoria de servidores federais

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado
em Administração do Centro Universitário
Unihorizontes, como requisito parcial para
obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Gustavo Rodrigues Cunha

Área de Concentração: Organização e Estratégia

Linha de Pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica
das Organizações

Belo Horizonte
2018

Z43a

ZEFERINO, Arlindo Aparecido dos Reis

Aposentadoria. E agora? Significados, expectativas e dificuldades no processo de aposentadoria de servidores federais. Belo Horizonte: Centro Universitário Unihorizontes, 2018.

82p.

Orientador: Dr. Gustavo Rodrigues Cunha

Dissertação (Mestrado) – Programa de Mestrado em Administração – Centro Universitário Unihorizontes.

1.Aposentadoria – programas de preparação para aposentadoria I. Arlindo Aparecido dos Reis Zeferino II. Centro Universitário Unihorizontes Programa de Mestrado em Administração. III. Título.

CDD: 340.6



Centro Universitário Unihorizontes
Mestrado Acadêmico em Administração

**MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO
DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES**

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: Organização e Estratégia

MESTRANDO(A): **ARLINDO APARECIDO DOS REIS ZEFERINO**

Matrícula: 0770813

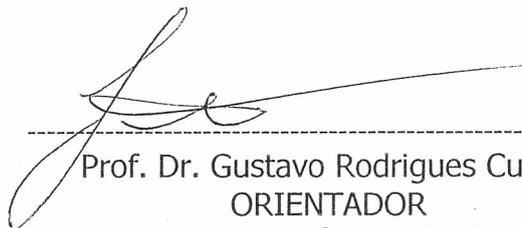
LINHA DE PESQUISA: RELAÇÕES DE PODER E DINÂMICA NAS ORGANIZAÇÕES

ORIENTADOR(A): Prof. Dr. Gustavo Rodrigues Cunha

TÍTULO: APOSENTADORIA. E AGORA? Significados, expectativas e dificuldades no processo de aposentadoria de servidores federais.

DATA: 13/12/2018

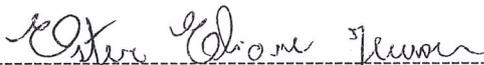
BANCA EXAMINADORA:



Prof. Dr. Gustavo Rodrigues Cunha
ORIENTADOR
Centro Universitário Unihorizontes



Prof. Dr. Fernando Coutinho Garcia
Centro Universitário Unihorizontes



Profª Drª Ester Eliane Leunom
Fundação Pedro Leopoldo

DECLARAÇÃO

Declaro que fiz a correção linguística de Português da dissertação de Arlindo Aparecido dos Reis Zeferino, intitulada **APOSENTADORIA. E AGORA? Significados, expectativas e dificuldades no processo de aposentadoria de servidores federais**, apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, como requisito parcial para obtenção do título de mestre.

Viçosa, MG, 26 de dezembro de 2018.



Edir de Oliveira Barbosa
Revisor de Textos – UFV
ebarbosaufv@gmail.com

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, a Deus, pela minha existência e saúde, por ser meu fundamento, apoio e luz no fim do túnel, pois, apesar das tribulações, Ele me deu paciência, experiência e esperança.

Aos meus pais Sebastião e Maria e aos meus irmãos Geraldo, Graça e Otacílio, pelo apoio para que eu chegasse até aqui.

À minha esposa Terezinha e à minha filha Ana Cláudia, por terem estado ao meu lado e presenciado grande parte da minha jornada acadêmica, auxiliando-me e dando-me doses de ânimo para eu continuar.

Às pessoas como a minha mãe e o meu pai do coração, Maria de Lourdes e Paulo Maffia, que hoje estão comemorando o meu sucesso junto de Deus; aos meus irmãos e irmãs do coração, Paulinho, Leila, Glaucia, Luiz, Vânia e Eduardo, por terem sempre me estendido as mãos e estado presente na minha vida.

Ao Professor Fernando Coutinho, por ter-me guiado durante todo o curso, pela compreensão em relação à escassez de tempo e ao fato de ter conciliado trabalho e estudo.

Por falar em trabalho, ao pessoal do SECOM, por nunca terem colocado barreiras para eu concluir o mestrado. Acredito que o que aprendi nesse período trará grandes benefícios para o meu desempenho profissional.

Aos meus amigos Elisson, Luiz Nogueira, Vinicius, Fabricio, Magela, Juliano, Michel, Paraguai, Thier e Marcos, por terem acompanhado a minha rotina durante o curso.

Aos meus colegas de curso, por terem sempre me ajudado. Com eles foi possível esquecer o estresse do mestrado, afinal, sempre que era possível, tomávamos aquela cervejinha e colocávamos as conversas em dia.

Ao meu colega de mestrado Wagner, pelas sugestões, orientações e pelo incentivo nas horas difíceis desta empreitada. Foi por sua iniciativa que um grupo de 23 servidores da UFV conseguiu passar pelo mestrado, melhorando, assim, sua qualificação e capacitação dentro da Instituição.

Em especial, à minha amiga de mestrado Neiva, por, juntamente com o Wagner, não ter medido esforços para que os diretores da Unihorizontes se interessassem e acreditassem no potencial dos servidores da UFV para cursarem o mestrado. Não tenho dúvidas de que se não fossem vocês eu não chegaria até aqui. Muito obrigado, Neiva, pelo seu companheirismo, pela sua amizade e pelas suas conversas que sempre me motivaram a seguir em frente. Agradeço imensamente por ter acreditado em mim até quando eu mesmo não acreditava no meu potencial, por me dar injeções de ânimo e por me auxiliar nos momentos bons e também nos ruins.

Aos professores, pela contribuição na minha formação durante as disciplinas do mestrado. Jamais me esquecer das aulas e dos professores Alfredo, Reinaldo, Bethe, Gustavo, Caissa e Zille, por terem nos ensinado e nos transformado em pessoas cada vez melhores e preparadas para a vida. Também, aos funcionários da Unihorizontes, por sempre terem me tratado muito bem, com respeito e com disposição em me ajudar.

RESUMO

Neste estudo, buscou-se analisar aspectos subjetivos, como sentido e significado do trabalho, além de seus vínculos afetivos e imaginários que implicam questão social que envolve benefícios materiais e a construção da identidade, assim como o significado da aposentadoria. Nesse sentido, este estudo objetivou pesquisar o que influencia o contexto de trabalho de técnico-administrativos que atuam na Universidade Federal de Viçosa – servidores esses estáveis e que já preencheram os requisitos para se aposentarem – a permanecerem em suas atividades laborais. A pesquisa foi realizada por meio de entrevistas não estruturadas com 20 técnicos administrativos, sendo quatro de cada nível (A, B, C, D e E), dois do gênero masculino e dois do feminino. Pelos depoimentos dos entrevistados, procurou-se descrever e analisar os fatores que influenciam a sua permanência no trabalho. Os principais resultados evidenciados foram: a aposentadoria no sentido positivo, que é um prêmio ao trabalhador, seu direito, algo de bom, descanso merecido e que vai acontecer naturalmente; no sentido negativo, como acomodação, inutilidade, ociosidade e envelhecimento. Alguns concebem o trabalho como fonte de saúde, qualidade de vida e prazer, cujo rompimento eleva o critério da inutilidade. Quando questionados por que ainda não se aposentaram, as respostas foram relacionadas à disposição para trabalhar, ao sentimento que ainda podem continuar contribuindo, à interação social. Também, argumentaram postergar a aposentadoria por questões financeiras. Assim, conclui-se que o servidor não está preparado para se aposentar e possui forte vínculo institucional.

Palavras-chave: Sentido da Aposentadoria. Suspensão de Atividades Laborais. Programa de Preparação para a Aposentadoria.

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze subjective aspects such as sense and meaning of the labor, as well as their affective and imaginary ties that imply a social question that involves material benefits and the construction of identity, as well as the meaning of retirement. In this sense, the objective of this study was to investigate what influences the work context of technical-administrative personnel who work at the Federal University of Viçosa –servers that are stable in their work and have already met the requirements for retirement – to remain in their work activities. The study was conducted by means of unstructured interviews with 20 administrative technicians, four of each level (A, B, C, D and E), two men and two women. The interviewees' statements were used to describe and to analyze the factors that influence their stay at work, The main results evidenced were, as follows: retirement in a positive sense, which is an award to the worker, by his or her right, something good, well-deserved rest and that will happen naturally; in the negative sense, as accommodation, uselessness, idleness and aging. Some conceive of work as a source of health, quality of life and pleasure, whose disruption raises the criterion of uselessness. When asked why they have not yet retired, the answers were related to their willingness to work, to the feeling they can still contribute to social interaction. In addition, they argued that retirement was postponed for financial reasons. Thus, it is concluded that the server is not prepared to retire and has a strong institutional link.

Keywords: Retirement Sense; Work Interruption. Retirement Preparation Program.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	8
1.1	Objetivo geral.....	12
1.2	Objetivos específicos.....	12
1.3	Justificativas.....	12
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	15
2.1	Sentido e significado do trabalho.....	15
2.2	O processo de aposentadoria.....	19
2.3	Aposentadoria e o processo de envelhecimento.....	24
2.4	Os Programas de Preparação para a Aposentadoria – PPA.....	27
2.4.1	A importância do projeto de vida no PPA.....	28
2.5	Estudos relacionados ao processo de aposentadoria no setor público.....	30
3	AMBIÊNCIA DO ESTUDO.....	33
3.1.	Caracterização geral da instituição pesquisada.....	33
3.1.2	UFV Campus Florestal.....	34
3.1.3	UFV Campus Rio Paranaíba.....	35
3.2	Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.....	35
4	METODOLOGIA DE PESQUISA.....	39
4.1	Tipo, abordagem e método de pesquisa.....	39
4.2	Unidade de análise, de observação e sujeitos da pesquisa.....	40
4.3	Técnica de coleta de dados.....	40
4.4	Técnica de análise de dados.....	41
5	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS.....	44
5.1	Características do plano de carreira.....	44
5.2	Características dos entrevistados.....	45
5.3	O sentido do trabalho.....	46
5.4	O significado do trabalho.....	51
5.5	O sentido da aposentadoria.....	56
5.6	O motivo da não aposentadoria.....	61
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	72
	REFERÊNCIAS.....	78

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é a esfera na qual a existência humana circula. Toda a vida da sociedade se encontra fundada no trabalho. A socialização primária e secundária da criança é um ensino para este momento, ainda que o significado correto não seja entendido de fato. O trabalho pode ser visto como o pilar que sustenta a existência humana, estabelecendo-se como uma das ações mais necessárias, a fonte mais significativa na construção do homem (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Para o ser humano, o trabalho ocupa papel crucial em sua vivência, consumindo parcela satisfatória do seu tempo. Sua experiência implica questão social que envolve benefícios materiais e a construção da identidade, além de vínculos afetivos e imaginários (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Para Magalhães *et al.* (2004), o trabalho é a característica fundamental para a identidade individual, a exemplo do nome, do sexo e da nacionalidade. Fornece reconhecimento social e reafirma o sentido da identidade ao gerar prazer e sucesso. Na cultura ocidental, o trabalho é a sustentação da autoestima, senso de utilidade e identidade. Estabelecer outras atividades sociais não tem a mesma importância na consolidação da identidade ou do *status* social, em comparação com o trabalho. Portanto, a suspensão de atividades laborais, juntamente com a quebra dos laços sociais conquistados nesse ambiente, pode acarretar problemas que coloca em risco o bem-estar do sujeito.

A etapa da aposentadoria implica separação com o mundo tradicional do trabalho. Dessa forma, o indivíduo é obrigado a se readaptar a uma nova rotina e a outras prioridades de quem se aposenta, tendo que conviver com opções para preencher o tempo antes vinculado ao trabalho. Esse tempo pode ser ocupado com outra atividade laborativa, porém a visão da aposentadoria como saída da atividade rentável e relacionada à velhice ainda é dominante (SHULTZ; WANG, 2011; WANG; SHI, 2014).

Sala e Jaeger (2003) argumentam que o afastamento do trabalho decorrente do processo de aposentar acarreta sentimentos divergentes. No começo, o sujeito se sente pleno e satisfeito, no entanto, depois de certo tempo, pode desencadear a falta de motivação e o tédio, o que leva ao isolamento social. Outra questão é que a aposentadoria é vinculada à entrada na terceira idade, o que institui no sujeito a ideia de que ele está envelhecendo e que não possui mais valor produtivo, e isso pode ocasionar a sua marginalização na sociedade.

Na sociedade, o vocábulo “aposentadoria” ainda apresenta ligação direta com a velhice (GUILLEMARD, 2010; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010), uma vez que se infere que é o fim do período produtivo e o começo de uma perspectiva de depender física e, ou, cognitivamente dos outros.

Ao perceber a velhice como acontecimento biológico, dinâmico, vinculado à ideia de transformações físicas que geram mudanças psicológicas e sociais e pensando em todo o seu caráter existencial, esta etapa da vida vem configurando novas relações do indivíduo com a temporariedade e, conseqüentemente, com sua própria trajetória de vida e com o mundo ao seu redor (GUILLEMARD, 2010). Nesse contexto, Roesler (2012) afirma que o fenômeno da aposentadoria pode levar o indivíduo a ter a experiência de alguém de cuja vida extingue o sentido. Para essa autora, a sociedade fulmina qualquer provável valor da pessoa que envelhece, cortando-lhe as situações em que seria possível seu projeto de ser.

Roesler (2012) acrescenta que, ao ter a percepção de que, de acordo com a consolidação do projeto de ser de cada indivíduo, a passagem do espaço de trabalho para a aposentadoria apresenta vivências diversas, acarretando ou não problemas sociais e psicológicos. Dessa forma, caso o trabalho tenha sido, ou ainda é, uma fonte de prazer, diminuir o nível de serviço pode ser uma solução tranquila para o processo de transição. No entanto, caso seja experimentado como sofrimento, pode gerar adoecimento e, por hipótese, uma solução poderia ser exatamente a aposentadoria.

Estar em um momento de pré-aposentadoria ou aposentado abre caminho para o sujeito poder pensar acerca das relações estabelecidas por ele e sobre outros aspectos da vida profissional e pessoal. Numa óptica de benefícios, Wang e Shi (2014) argumentam que a maioria das pessoas percebe a aposentadoria como oportunidade de executar as atividades sonhadas ou, mesmo, a conquista da liberdade almejada. Segundo essa teoria, a aposentadoria não está diretamente ligada à diminuição das condições físicas e psíquicas do sujeito.

Na visão de França e Vaughan (2008), entretanto, a ruptura com o trabalho acarreta sérias consequências, visto que subtrai do sujeito a interação da vida social, podendo levar ao isolamento, à infelicidade e à insatisfação com a vida. Os dois pontos de vistas entendem que a aposentadoria traz como consequência uma mudança na maneira de preencher o tempo e a quantidade de recursos à sua disposição (FRANÇA; SOARES, 2009).

Dessa forma, para Zanelli, Silva e Soares (2010) é preciso que os sujeitos estejam atentos aos acontecimentos da fase que estão vivendo para não embutirem distorções da realidade que é construída socialmente. É necessário que os aposentados aprendam a optar por tarefas que ajudam na evolução de suas vidas.

A aposentadoria interrompe, de maneira repentina, toda a relação de trabalho estabelecida e a divisão do tempo durante a vida ocupacional, a exemplo da construção da identidade e dos laços sociais (MCVITTIE; GOODALL, 2012).

A postura dos sujeitos que experimentam a ansiedade do ato de se aposentar tem como aspecto a tensão entre o papel profissional ocupado e a necessidade de reestruturação futura de suas novas funções (MARRA *et al.*, 2015). A expectativa acerca do porvir, o estigma de ser inoperante e a ideia de que o bem-estar e a saúde têm relação direta com o trabalho são os aspectos fundamentais que modificam a identidade do indivíduo.

Sob esse prisma, Zanelli, Silva e Soares (2010) entendem que se as relações com o grupo de trabalho são muito próximas ou, quando as vidas pessoais e profissionais são divergentes, dando mais ênfase à vida profissional, fica mais desgastante deixar o contexto do trabalho. Características pessoais como idade, saúde percebida e expectativa subjetiva de vida e aspectos da vida laboral como comprometimento, flexibilidade de horário, percepção e controle do trabalho apresentam grande influência na decisão de se aposentar.

É necessário salientar que a experiência da aposentadoria não se configura de maneira homogênea. Em alguns casos, ela corresponde à possibilidade de resgate da vida pessoal e do tempo para executar tarefas de bem-estar (FRANÇA; SOARES, 2009; FRANÇA; VAUGHAN, 2008). Esse acontecimento se manifesta devido ao fato de que a vivência dessa etapa da vida compreende toda uma história, conceitos e finanças, em que se enfatiza o significado que o indivíduo deu ao trabalho (FRANÇA; SOARES, 2009).

Logo, ao perceber que a aposentadoria ultrapassa os aspectos de tempo, ocorre também análise da dinâmica social em que o fenômeno é inserido (MCVITTIE; GOODALL, 2012). Afirma-se, então, que o entendimento individual acerca da aposentadoria possui ligação não apenas com características pessoais, mas também com um contexto social extenso e institucional experimentado pelo indivíduo (WANG; SHI, 2014).

Assim, neste estudo se buscou identificar aspectos subjetivos, como sentido e significado, que influenciam no contexto do trabalho de servidores técnico-administrativos federais estáveis e que já preencheram os requisitos para a aposentadoria pela Universidade Federal de Viçosa ainda permanecerem em suas atividades laborais. Ressalta-se que mais de 20% dos servidores da UFV se encontram nessa situação.

Portanto, diante das considerações apresentadas, surgiu uma pergunta norteadora desta dissertação: **Que fatores influenciam servidores federais estáveis e que já preencheram os requisitos para a aposentadoria a permanecerem em suas atividades laborais?**

Na intenção de responder ao problema proposto, foram traçados o objetivo geral e os objetivos específicos, que são descritos nos tópicos subsequentes.

1.1 Objetivo geral

Descrever e analisar o que leva os servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Viçosa (UFV) a permanecerem em suas atividades laborais.

1.2 Objetivos específicos

Os objetivos específicos a seguir são apresentados como desmembramento do objetivo geral, que são:

- a) Identificar e descrever o sentido e significado do trabalho para os técnico-administrativos pesquisados;
- b) Identificar e descrever o sentido da aposentadoria para os técnico-administrativos; e
- c) Identificar e descrever o motivo do adiamento da aposentadoria.

1.3 Justificativas

Embora a aposentadoria seja tema de grande discussão na atualidade e em pesquisas acadêmicas, ainda há uma lacuna na produção de conhecimentos para o entendimento dos fatores psicossociais de tal fenômeno. Observa-se uma analogia intrínseca entre o modelo de gestão adotado nas instituições de trabalho e os aspectos subjetivos dos sujeitos que vivem essas experiências em seus cotidianos.

Esta pesquisa se justifica por três motivos: o acadêmico, o organizacional e o social. Do ponto de vista acadêmico, os resultados poderão contribuir com a Academia no aprofundamento de pesquisas na área, ao disponibilizar um estudo relacionado ao sentido e significado do trabalho, bem como aos sentimentos experimentados no processo da aposentadoria.

Em busca realizada em março de 2018 nos *sites* da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (Anpad) e do Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração (Enanpad), que se referem a artigos publicados em congressos nos últimos cinco anos, obteve-se o retorno de 10 artigos referentes ao tema aposentadoria.

Tendo como referência os anos de 2012 a 2017, pesquisa em março de 2018 na *Scientific Periodicals Electronic Library* (Spell) sobre “aposentadoria” trouxe um retorno de 15 artigos, mas quando a busca foi refinada com o tema “aposentadoria de servidores federais” nenhum estudo foi encontrado.

Ao pesquisar na base de dados da *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), em junho de 2018, sobre “aposentadoria” houve um retorno de 81 artigos. No entanto, quando a pesquisa foi refinada com o tema “aposentadoria de servidores federais”, nenhum estudo foi encontrado. Nessa busca foi considerado o período de 2013 a 2018.

Para as organizações, a aposentadoria é uma das formas de desligamento que gera rotatividade de mão de obra e conseqüente perda de capital intelectual. Nesse processo, é fundamental que existam preparações, tanto do ponto de vista daqueles que vão se aposentar, preparando-se para uma nova etapa de vida, quanto também por parte das organizações. Portanto, na esfera organizacional este estudo se justifica por possibilitar a instituição desenvolver estratégias no sentido de preservar os conhecimentos dos servidores, bem como pensar em programas que permitam a preparação de forma adequada desses servidores para o processo da aposentaria (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Do ponto de vista social, esta pesquisa pode auxiliar na compreensão desses trabalhadores e esclarecer sobre o verdadeiro sentido social do trabalho. Os resultados podem ajudar também na elaboração de políticas públicas referentes ao bem-estar social e na maneira como os agentes se comportam e interagem no sistema de aposentadoria. Tudo isso porque é sabido que a aposentadoria é tida como um momento marcante na vida de todas as pessoas, independentemente de sua ocupação ou formação profissional. No final da trajetória profissional, os sujeitos aguardam a aposentadoria e seus impactos. Por suas possíveis consequências em termos das identidades dos sujeitos, a “aposentadoria é entendida como um fenômeno que simboliza a transição de fases na vida das pessoas” (MARRA *et al.*, 2015, p. 2).

Esta dissertação está estruturada em seis capítulos, considerando-se esta Introdução. No capítulo dois, encontra-se o Referencial Teórico, no capítulo três, apresenta-se A Ambiência da Pesquisa, no capítulo quatro, descrevem-se os Procedimentos Metodológicos, no capítulo cinco, a Apresentação e Análise dos Resultados e no capítulo seis, apresentam-se as Considerações Finais, seguidas das Referências.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta a revisão da literatura sobre a temática em estudo. Por sua relevância, foram abordados os seguintes tópicos: sentido e significado do trabalho, aposentadoria e o processo de envelhecimento, os programas de preparação para a aposentadoria (PPA) e os estudos relacionados ao processo de aposentadoria no setor público.

2.1. Sentido e significado do trabalho

O trabalho humano, em uma perspectiva marxiana, é o elo que estabelece a ligação entre o homem e a natureza (MARX, 1996). Traz como resultado não somente objetos úteis, como alimentos, roupas, habitação, meio de transporte, mas também as instituições que compõem a sociedade como um todo. Dessa forma, trata-se de uma atividade que diferencia o homem dos outros animais, uma vez que o homem, por intermédio do trabalho, age conscientemente, usando a natureza para a consecução de seus fins, ao passo que os animais somente utilizam o que a natureza propicia, agindo de forma instintiva (ARAÚJO, 2010).

A trajetória do trabalho tem seu início com a procura do homem em atender às suas necessidades, com o crescimento dos meios de produção estabelecidos para garantir sua sobrevivência. Giddens (2005) afirma que para grande parte da população o trabalho integra um enorme espaço da vida, mais do que qualquer outra atividade. O trabalho mostra aspectos ligados ao dinheiro, que é um dos principais meios que muito utilizam para satisfazer seus desejos, que se liga também ao nível de atividade, em que pode ser praticada diversas funções e o desenvolvimento de capacidades; variedade, devido ao acesso a contextos diferentes do ambiente doméstico; organização e espaço temporal, sendo um lugar de atividade, forma de organizar a rotina do dia, da semana, do mês e do ano; contatos sociais, com o relacionamento com outras pessoas; e, ainda, a identidade social e coletiva, trazendo a sensação de pertença.

Araújo (2010) explica que trabalho pode ser denominado como a ferramenta que o homem possui para dominar a natureza, tendo como resultado desse mecanismo a construção de si mesmo, os utensílios e a estrutura social com todo o seu aparato político e cultural. Por intermédio do trabalho, o homem determina a gênese da prática social, pois ele forma a base sobre a qual tem lugar o processo de autoconstrução do ser social. O trabalho é a forma superior da prática social, elemento fundante da socialização e da humanização.

O trabalho é o meio onde o homem faz sua história, que o diferencia das outras pessoas, visto que quando pratica seu trabalho, ele não somente se ajusta à natureza, mas também ultrapassa essa linha e a transforma em função da sua necessidade. Nesse caminho, ele traz inovações e impactos sobre o ambiente e também a si próprio, pois o trabalho fornece mais que o sustento, promovendo organização social, uma vez que é por meio dele que os laços sociais são consolidados (CAMPOS, 2009).

Desse modo, o trabalho ocupa lugar central na vida humana, sendo uma categoria fundamental, embora não única, para a compreensão das relações sociais, dos processos identificatórios e do modo de ser dos sujeitos. Portanto, a dimensão ocupacional toma grande espaço na vida das pessoas, permeando as relações sociais e ajudando na configuração do modo de ser dos indivíduos (TONELLI, 2001).

Morin (2001) salienta que o trabalho compõe significado e faz grande interferência nas pessoas, visto que o ato de trabalhar tem ligação direta com o sentimento de ser produtivo e de ter utilidade, sentimentos esses que são bastantes para influenciar sua satisfação. Assim, Dejours (2004) explica que o trabalho não é apenas mercadoria nem somente uma relação de emprego (concepção capitalista), já que é por intermédio dele que o indivíduo garante sentido para sua existência (concepção ontológica). O sentimento de utilidade desenvolve a identidade do sujeito quando este se sente satisfeito no trabalho, entendendo que o trabalho ainda é o mediador intransponível da realização pessoal e social (MENDES, 1997).

Para Dejours (1987), o trabalho tem que apresentar sentido para o indivíduo, juntamente com seus pares e para a sociedade. Dessa forma, o sentido do trabalho pode ser expresso por dois elementos: o conteúdo que tem relevância em relação ao indivíduo, que agrega as dificuldades da atividade; e o conteúdo significativo do objeto, que se relaciona a mensagens de caráter simbólico que a atividade pode trazer para a pessoa.

Na explicação de Dejours (2007, p. 21), “o trabalho continua sendo um mediador insubstituível da realização pessoal no campo social”. O papel central ocupado pelo trabalho na vida humana não pode ser questionado, visto que é por intermédio do trabalho que o indivíduo conquista uma segunda chance para pautar a sua saúde cognitiva e para garantir o processo de estabelecimento de sua identidade.

Mendes (2011) afirma que dentro da sociedade capitalista da contemporaneidade podem ser visualizados diversos sentidos para os trabalhadores, mostrando ambiguidades, ou seja, algumas vezes traz emancipação e outras vezes, escravidão. Os trabalhadores ficam emersos aos domínios sociais. Aspectos como economia, consumo, produtividade e flexibilização deixam os trabalhadores em estado de aprisionamento, isto é, ficam estáticos sem adquirir a emancipação de que precisam.

Mendes (2007) completa argumentando que o trabalho apresenta caráter de reconhecimento social, por meio da gratificação em manter uma atividade que lhe dê incentivos constantes, como acontece em alguns casos em que existe flexibilidade de horários que beneficiam a rotina do empregado, havendo também bom relacionamento com os colegas. Essas relações laborais estabelecem indicadores de saúde no trabalho, visto que propiciam a organização psicológica, juntamente com a identidade e a expressão da subjetividade no ambiente salutar.

O trabalho configurou-se como referência crucial para o desenvolvimento emocional, cognitivo e ético do sujeito na trajetória dos processos de socialização vivenciados. Dessa forma, ele mantém a mesma importância para a esfera psicológica e social,

quando o trabalho agrega reconhecimento pessoal e respeito social para o trabalhador (LIEDKE, 2002). Além disso, na sociedade atual o homem estabelece relação diferenciada com o trabalho. Isso porque a tecnologia cada vez mais aprimorada requer grandes habilidades e talentos, ao passo que minimizam postos de trabalho no mercado, porém esse acontecimento não tem o poder de eximir do trabalho o seu papel vital na vida das pessoas (LIEDKE, 2002).

Segundo Vasconcelos e Oliveira (2004), o trabalho mostra a importância que a sociedade atribui a quem produz, ao introduzir no homem o sentido de inclusão social. Enfatiza-se o trabalhador que possui salário fixo, vínculo empregatício e estabilidade, mesmo havendo grande desenvolvimento do trabalho informal.

O trabalho é, então, a capacidade de estabelecer engajamentos, mas pode perder o sentido quando não permite a realização das metas vitais e dos valores que o sujeito extrai dos diferentes domínios da vida em que está envolvido, pois é, também, um meio de “invenção dessas vidas” (CLOT, 2006, p. 14).

Por meio do trabalho, o indivíduo torna-se cada vez mais importante para os outros, primeiramente em sua prática e, depois, institucionalmente. Portanto, ele desenvolve no sujeito a capacidade de estabelecimento de engajamento e de prever com os outros algo que não tenha vínculo direto consigo mesmo (CLOT, 2006).

Buscando desenvolver uma resposta à questão sobre qual seria a função psicológica do trabalho, Clot (2006) desenvolveu dois conceitos fundamentais em seus estudos: o conceito de gênero e o de estilo da atividade. Para ele, o gênero trata das atividades ligadas a uma situação, a maneira de compreender as coisas e pessoas em determinado meio. O gênero conserva a história de um grupo, a memória impessoal de um local de trabalho, e é constitutivo da atividade pessoal que se realiza por meio do trabalho. Melhor explicando, ele é construído pelo coletivo, por normas, procedimentos, regras, entre outros. É fundamental ao trabalhador a partir do contato com o coletivo, de maneira informal, não sendo, portanto, ensinado a ele.

2.2 O processo de aposentadoria

A história da aposentadoria no Brasil começa em 1888. Os empregados do correio deram início ao benefício, porém o documento que fez surgir a instituição da Previdência Social no Brasil foi o Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923, que instituiu o desenvolvimento de uma Caixa de Aposentadoria e Pensões para os funcionários das empresas de ferrovia. Getúlio Vargas redefiniu a Previdência Social englobando a maior parte das classes de trabalhadores urbanos. Apenas em 1963 que o trabalhador do campo foi incorporado ao sistema da Previdência. Mais tarde, com a Constituição de 1988, esse benefício foi adquirido por todos os trabalhadores (CAMPOS; SOUZA, 2016).

A aposentadoria vivenciou diversas reformas a partir da Constituição de 1988, conforme o Boletim do Servidor, do Ministério do Planejamento. Dessa forma, as normas para a aposentadoria do servidor público são bastante diferentes atualmente do que o que foi estabelecido na Carta de 1988, na Lei nº 8.112, em que vigorou o Regime Jurídico Único (RJU) em 1990. O RJU mudou o efetivo de empregados contratados pela CLT que não enviaram contribuição para a Previdência Social, em que existiam normas que possibilitavam que um servidor aposentasse antes dos 40 anos de idade. Fato esse que ocasionou um grave descontrole no sistema, que propiciou mudanças por meio de emendas constitucionais; mesmo assim, os servidores atuais ainda têm aposentadoria integral pelas regras de transição (CAMPOS; SOUZA, 2016).

Na visão de Guillemard (2010), a aposentadoria pode ser definida como uma instituição social, uma fase da vida, um rito de passagem entre uma idade e outra, ou seja, um acontecimento para o sujeito, enfatizando a ambiguidade do termo “idade de aposentadoria”, uma vez que pode ser visto como a saída do indivíduo do mercado de trabalho, bem como a idade em que ele conquista o direito ao benefício social ou, mesmo, a transição entre a atividade para inatividade decisiva, por existirem danos na saúde que o impossibilitam de continuar em algum trabalho.

No serviço público, a aposentadoria pode acontecer de forma voluntária, compulsória ou por invalidez. Zanelli, Silva e Soares (2010) percebem na aposentadoria uma fase de liberdade vivenciada pelo trabalhador. É a etapa da vida em que ele pode efetuar escolhas de atividades que lhe dão prazer e usar bem o seu tempo; momento para concretizar os sonhos, sem obrigações e perturbações, revendo seus valores e prioridades. Pode-se descansar sem se tornar completamente parado, uma boa ocasião para o processo de mudança do mundo que é o seu próprio cotidiano. A maioria das pessoas revela ter medo de se aposentar, sendo isso algo bastante normal, visto que a aposentadoria pode causar mudanças que alteram o contexto familiar e afastam o sujeito do convívio social e do ambiente de trabalho.

Segundo Roesler (2012), entre os vários enfoques para abordar o fenômeno aposentadoria, existem duas esferas que não se excluem, contudo são experimentadas de modo diferente pelos indivíduos. A primeira revela acerca do seu caráter objetivo, um fenômeno burocrático e protocolar: o dia em que o trabalhador precisa assinar o documento que impõe o final de sua carreira, bem como o final do contrato de trabalho, ou exercício laboral; e a segunda é o recebimento do benefício da Previdência Social. Depois deste evento, o trabalhador é legalmente aposentado pelo INSS, ou seja, um sujeito que conta com um benefício social que conquistou por direito. Para Roesler (2012), a segunda esfera é colocada acima da primeira e apresenta caráter subjetivo: é o “processo de aposentadoria” ao qual pode ter dado início antes ou depois do acontecimento formal mencionado anteriormente. Questiona-se neste momento a vivência de se afastar da atividade profissional, juntamente com um grupo social que representa as experiências ocorridas no trabalho.

Lima (2006) afirma que a aposentadoria é um acontecimento fundamental para o sujeito, podendo gerar consequências benéficas e malélicas. A aposentadoria pode ser experimentada como algo bom, momento para efetuar novos projetos, por existir mais tempo livre. Pode também ser experimentada como algo ruim, sendo um

momento de perda da atividade de trabalho, da identidade profissional, além do distanciamento do grupo social do trabalho.

O sujeito pode afastar-se das atividades produtivas e também do fluxo coletivo da existência devido ao sentimento de insegurança proveniente da perda de *status*, do ambiente e da rotina com os colegas de trabalho, acontecimentos que estão juntos com a função desempenhada. Para França (2002), “estar confuso sobre a identidade existencial nos traz um enigma para nós mesmos e para muitos, talvez para a maior parte das pessoas”. A aposentadoria acarreta uma crise de identidade, como a vivenciada na adolescência, podendo, dessa forma, favorecer o crescimento e o desenvolvimento psicológico.

Zanelli *et al.* (2010) questionam se a aposentadoria é um rito de passagem da idade adulta para a velhice, uma vez que é difícil considerar essas pessoas como velhas, já que a idade cronológica e a social não se correspondem sempre na sociedade contemporânea. Pode-se entender, no prisma do mercado, como uma transição da etapa produtiva para a improdutiva, se a aposentadoria for encarada como perda da utilidade por abandonar o papel social de trabalhador.

Noyer (2001) salienta que ninguém se torna “naturalmente aposentado”. Os indivíduos aposentam-se depois de praticar diversas funções, atribuições e obrigações à procura constante de modelos para se sustentar. O sujeito não se torna adulto “naturalmente”, porém os ritos de passagem na sociedade atual estão mais raros, menos formais e menos marcantes. A transição do ato de trabalhar para o ato de não trabalhar pode ser interpretada como ruptura silenciosa, um pequeno ritual de passagem. Nesta ótica, o jovem aposentado é equiparado a um adolescente em certos momentos, devido à sua procura por uma nova identidade, estabilidade e reorganização das suas atividades.

O uso da expressão “jovens aposentados” não é completamente aceito na comunidade científica. Alguns autores adotam o termo “sênior”, que também não é totalmente adequado. “Jovens aposentados” são pessoas com idade entre 55 e 75

anos que se afastaram do trabalho ou estão prestes a se aposentar, contudo o termo é mais utilizado quando se refere aos recém-aposentados (LEGRAND, 2001).

No contexto brasileiro, Roesler (2012) argumenta que hipoteticamente o aposentado é um indivíduo que abandona a vida pública da função de trabalho e como recompensa recebe uma pensão ou benefício pecuniário – que pode ser bastante ou não para atender às suas necessidades – proveniente da sua contribuição durante os anos trabalhados. Nesse sentido, ser aposentado relaciona-se ao resumo de muitas determinações, sendo mais relevante o fato de que o sujeito trabalhou 25, 30, 40 ou mais anos e, neste momento, está afastado da rotina cotidiana, podendo acarretar ou não satisfação, prazer ou sofrimento. Por lei, o trabalhador está dispensado das suas funções formais.

Aquele autor questiona ainda o estado psicológico do trabalhador, mediante a sua retirada do trabalho e desligamento de elementos que compunham o seu ambiente laboral. Esse trabalhador se vê no dilema de não saber se ainda vai continuar recebendo a mesma atenção, respeito ou reconhecimento; no que tange ao utilitarismo, ocorre confusão ao tentar se encaixar em uma categoria. Dessa forma, sua experiência individual e como categoria se torna divergente em meio a todas as ambiguidades desse rito de passagem. O olhar da sociedade para essa nova situação também se torna preocupação para o aposentado.

Na visão de Campos e Souza (2016), a aposentadoria é um benefício ofertado aos indivíduos que trabalham por certo tempo das suas vidas e adquirem a oportunidade de receberem um salário sem ter a necessidade de executar suas funções. É constatado que os trabalhadores estão se aposentando mais novos. Para Marra, Marques e Melo (2010), essas pessoas terão um tempo grande para fazer o que gostam após a aposentadoria, visto que a expectativa de vida está em ascensão. Os trabalhadores que se aposentarem antes dos 50 anos de idade certamente receberão a aposentadoria por mais tempo do que exerceram suas atividades laborais.

França (2012, p. 24) afirma que “A associação da aposentadoria com o envelhecimento acaba trazendo à tona uma série de preconceitos voltados para o trabalho dos mais velhos e específicos do envelhecimento estereotipado”. Contudo, essa autora questiona que, mesmo que o ato de preparação para a aposentadoria tenha o significado de programar o envelhecimento, a aposentadoria também pode ser entendida como um momento de reflexão para o sujeito, em que ele pode procurar o que realmente é, saber o que gosta e como quer envelhecer.

Há algum tempo, a aposentadoria era vista como algo inerente à velhice. Atualmente, é preciso repensar a aposentadoria, a velhice e até o envelhecer de maneiras distintas, visto que não são a mesma coisa. Segundo Marra, Marques e Melo (2010), associar a velhice à aposentadoria acarreta um processo em que a sociedade percebe o aposentado como um ator de bens e serviços e, dessa forma, ele se torna marginalizado nos grupos sociais devido ao fato de ter perdido sua produtividade.

Ser aposentado não é prerequisite para ser integrante da terceira idade. A aposentadoria representa um salário vitalício para o sujeito que esteve no mercado de trabalho por certo tempo ou para o sujeito que não conseguiu exercer suas atividades profissionais devido a alguma limitação e, por isso, antecipou sua aposentadoria. A velhice, no entanto, representa a última fase do ciclo da vida, e o envelhecimento constitui as transformações psicológicas, físicas e sociais que se tornam mais visíveis depois dos 45 anos de idade (CAMPOS; SOUZA, 2016). Assim, a aposentadoria, a velhice e o envelhecimento são etapas que têm proximidade e se relacionam umas com as outras, porém não possuem o mesmo significado.

As pessoas podem experimentar na aposentadoria o sentimento de medo por não ter o tempo adequado para concretizar seus desejos ou sentir ansiedade para resgatar o tempo perdido. Marra, Marques e Melo (2010) salientam que, quando a pessoa se envolve muito com o seu trabalho, o processo de rompimento é mais difícil. Logo, pode-se afirmar que sem os laços empregatícios e sem planejamento do tempo livre a aposentadoria traz insegurança, já que não é algo pronto,

necessitando de projeto e elaboração de atividades para realizar nesse tempo que era ocupado pelo trabalho.

Na visão de França (2012), em alguns casos é crucial para o aposentado continuar em uma atividade para completar sua renda. Quando isso ocorre, ele precisa buscar atividade que vai ao encontro do seu bem-estar. Aqui é importante ressaltar que o tempo gasto no novo emprego deve estar em equilíbrio com o tempo gasto para cuidar da saúde, dos laços sociais, das atividades de lazer e de outros interesses, além de um tempo para si ou para o ócio. Ao estar constantemente revisando o planejamento da vida, o aposentado pode enfrentar situações que lhe causam frustrações. É imperativo que tal planejamento seja multidimensional e permita a distribuição adequada do tempo entre laços afetivos, vida familiar, lazer e trabalho com menor carga horária, podendo ser remunerado ou voluntário.

2.3 Aposentadoria e o processo de envelhecimento

A aposentadoria representava para a maioria das pessoas, nas décadas de 1970/80, adentrar na “velhice biológica”, fazendo o indivíduo pensar que a vida foi reduzida. Nos dias de hoje, o contexto sofre transformações e o desligamento entre a velhice social e a velhice biológica faz que as pessoas que se aposentam sejam obrigadas a reconstruir sua identidade, redirecionando suas metas de vida (LEGRAND, 2001). De forma contrária, Sennett (2006) afirma que no mercado de trabalho normal uma pessoa de 50 anos de idade é vista como velha para ingressar em um emprego, porém é considerada nova para o cargo de “Primeiro Ministro”, enquanto 70 anos de idade é uma boa idade para o cargo de Presidente de uma nação.

Para Sennett (2006) há duas questões ligadas ao ideal de idade como “critério de medida de inutilidade”. A primeira acontece por preconceito, por se acreditar que funcionários mais velhos são mais devagar, com menor energia e acomodados, o que não acontece de fato, já que há grande avanço da medicina e das próprias condições de trabalho. A segunda acontece por conta da postura dos trabalhadores mais velhos, que são mais experientes e críticos do que os mais jovens e têm

normalmente salário mais alto, o que faz que não se encaixem no contexto das organizações, sendo, dessa forma, dispensados. Para aquela autora, o trabalhador mais jovem sai mais barato e interfere menos, já o mais velho aumenta sua experiência, porém perde seu valor.

Outra característica relevante é a mercantilização da velhice transformada em um novo nicho de mercado. Há muitos produtos desenvolvidos e serviços ofertados para a terceira idade, apelidada de “melhor idade”, além de investimentos na gestão da velhice (FREIRE; NERI, 2009). Segundo estes autores, as sociedades da segunda metade do século XIX associavam a velhice ao declínio da condição física e à falta de um papel na sociedade. Essa época foi essencial para fundamentar o direito do descanso remunerado aos trabalhadores que não podiam mais exercer suas atividades laborais, ou seja, a aposentadoria. No cenário atual, entretanto, nasce o fenômeno que Sennett (2006) chama de reprivatização da velhice, que representa a transformação em uma responsabilidade individual. Percebe-se que até os estereótipos ligados à aposentadoria estão passando por mudanças.

No Brasil, onde, em sentido inversamente proporcional ao aumento da expectativa de vida, o direito à aposentadoria por idade ou por tempo de contribuição tem seu início quando as pessoas estão jovens, cidadãos na idade entre 45 e 54 anos que começaram a trabalhar bem novos já estão aposentados no Instituto Nacional de Previdência Social, com expectativa de no mínimo mais 20 anos de vida. Essa condição se torna um grande desafio para as políticas públicas de Educação, Saúde, Lazer, Transporte e Assistência Social (DEBERT, 2004).

Entretanto, nos estudos de França (2008) e Guillemard (2010), entre outros, constatou-se que, nos cenários nacional e global, mesmo os aposentados com salários altos experimentam rapidamente a sensação de vazio, juntamente com a necessidade de possuir uma função corporativa e trazer de volta o reconhecimento e o poder. Isso sem esquecer a população com a aposentadoria do INSS, de valor baixo, que precisa continuar trabalhando em outro serviço, ou em outra empresa ou fazer “bicos” para aumentar a renda. Certamente, pode-se encontrar também

trabalhadores com boa situação financeira e que não precisam entrar no mercado de trabalho novamente, porém procuram algum tipo de ocupação. Assim, é necessário pensar o motivo que leva essas pessoas e exercer uma atividade remunerada (GUILLEMARD, 2010).

A fim de incentivar a saída desses trabalhadores, foram criados os Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPAs), que são organizações públicas que focam em características relacionadas à gestão financeira, deixando em segundo plano os aspectos psicológicos e sociais provenientes da saída do trabalho (FRANÇA, 2008). Algumas das empresas que mantêm esse programa são: Petrobrás, Correios, Furnas, Prefeitura de São Paulo, Vale do Rio Doce, Caixa Econômica Federal, Volvo do Brasil, entre outras.

França (2008) afirma ainda que o Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA) empregado no Brasil se pauta no modelo norte-americano, fundado na década de 1950. Nesse Programa, o foco são os aspectos econômicos, não enfatizando questões psicológicas do fenômeno como temas acerca do envelhecimento, o projeto de ser e a temporalidade. Segundo essa autora, é preciso haver uma abordagem mais específica, pautando-se em um referencial teórico robusto e em metodologia científica correta, no intuito de responder a questões relacionadas com as dificuldades e, ou, facilidades existentes na tomada de decisão quanto à aposentadoria, isto é, não apenas o acontecimento legal no INSS e, sim, o fato do desligamento da organização.

A fim de encontrar aspectos que possibilitem responder a esses questionamentos, este estudo buscou compreender a relação entre características individuais, no âmbito psicológico, e características coletivas, levando em pauta o social, o econômico, o político e o cultural (FREIRE; NERI, 2009).

2.4 Os Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA)

Tornar-se um aposentado é uma etapa que pode gerar ansiedade, que ocorre devido à falta de planejamento que ajude os trabalhadores a aproveitar, de forma agradável, o tempo nesta fase. Segundo França (2008), a fim de promover a transição mais amena do trabalho para a aposentadoria, é importante a instauração de programa de preparação para a aposentadoria dentro das empresas, como um meio de programar o futuro.

O PPA tem como objetivo promover o bem-estar dos futuros aposentados, visto que trata de pontos positivos e facilita a reflexão acerca dos pontos negativos deste momento de transição, além de possibilidades para lidar com essa situação. É um ambiente para adquirir informações e adotar atitudes que melhoram a saúde. É uma oportunidade para rever os projetos de vida, enfatizando os interesses e as ações que precisam ser feitas para colocar em prática tais projetos. É visto que o bem-estar dos aposentados é algo benéfico para toda a sociedade, uma vez que diminui a ocorrência de enfermidades e, conseqüentemente, se torna uma economia nos gastos com o setor de saúde (SOARES; SESTREN, 2007).

França (2008) salienta que em estudo realizado em 320 organizações no Brasil somente 18% aplicavam o PPA, apesar de seus executivos estarem cientes da importância do Programa. Entre as organizações que efetuam o Programa, poucas se aprofundam na temática do envelhecimento por meio de cursos, ou tentaram promover um diagnóstico acerca da vivência dos trabalhadores mediante a aposentadoria e respectivos planos. Quando a organização oferta um programa que melhore o bem-estar dos funcionários, ela soma valor ao seu produto e melhora o ambiente profissional, onde trabalhadores jovens e mais velhos visualizam a preocupação da empresa com seu bem-estar.

2.4.1 A importância do projeto de vida no PPA

Na visão de Guillemard (2010), se a aposentadoria é um processo de livre escolha, os planos de vida após a aposentação é uma forma de o trabalhador vivenciar novos contextos, desenvolver habilidades e aprimorar as antigas, bem como encontrar novos interesses. O planejamento permite a oportunidade de integrar situações de igual importância ao trabalho, a exemplo da saúde, relacionamentos interpessoais e atividades intelectuais, domésticas, culturais e de lazer. O trabalho formal ou não formal, remunerado ou voluntário, compreendido como atividade de labor, dentro do período da aposentadoria, deve ter espaço reduzido e com menor carga horária.

De acordo com Soares e Sestren (2007), não há estudos suficientes que abarcam o tema projeto de vida no Brasil, sobretudo com a população de aposentados. Elaborar projetos é algo inerente ao ser humano, englobando não apenas concretizar um desejo para o futuro, como também viver a própria vida como resultado de um projeto. O projeto ocupa uma dimensão temporal, ou seja, o futuro na ótica de antecipação, juntamente com a noção de abertura para algo que ainda vai vir. O projeto para o futuro muda continuamente, representando uma constante construção e reconstrução.

Na visão de Guillemard (2010), um projeto é algo que agrega no seu interior a subjetividade e a objetividade, o futuro previsto e passado da memória. Por meio do projeto, almeja-se o futuro. O projeto não deve fazer previsões para um futuro muito distante nem se limitar ao imediatismo. Sua natureza parcialmente determinada permite modificações, fazendo que ele não se realize por completo. Dessa forma, qualquer projeto, por meio da identificação do futuro esperado e da própria maneira de torná-lo realidade, é elaborado num horizonte temporal, no interior do qual ele evolui; caracteriza o autor e ganha perspectiva de um futuro desejado. Para Guillemard (2010), o projeto representa uma antecipação por opção, individual ou em grupo, de um futuro almejado.

O PPA procura abrir espaço para se pensar acerca do projeto de vida pessoal e profissional para, então, procurar novas perspectivas, ajudando as pessoas a lidar consigo mesmas e com as relações de trabalho e sociais, para que, se preciso, ocorra a reorganização dessas relações de maneira mais equilibrada para elas e para os outros. No PPA, os trabalhadores devem falar a respeito das dificuldades para alcançar a meta colocada por eles, as ferramentas e opções que usaram para colocar seus planos em ação. O sujeito que está prestes a se aposentar deve mais do que pôr em prática a liberdade de escolha, ou seja, precisa também adquirir elementos que vão ser usados para administrar o seu projeto de vida, equilibrando perdas e ganhos com relação aos desejos e possibilidades (FRANÇA, 2008).

Bressan (2011) apresentou um estudo com o objetivo principal de analisar a significação do trabalho, da aposentadoria e do bem-estar na efetivação desta entre profissionais que estavam próximo desse processo. De acordo com os resultados, houve forte significação subjetiva positiva e vínculo emocional, demonstrando satisfação e envolvimento deles com o trabalho e a organização. Outro dado relevante foi que os entrevistados reconheceram a importância da aposentadoria como ter “liberdade das responsabilidades do trabalho e ter mais tempo livre para o lazer e o relacionamento”, mas os fatores medo e insegurança estavam presentes nessa transição. Nesse sentido, a citada autora concluiu sobre a importância de a instituição pesquisada refletir sobre a importância de um PPA efetivo tanto para os servidores quanto para a inclusão de seus familiares.

Os aposentados, entretanto, podem e devem continuar em uma atividade laboral, porém devem resguardar a saúde e o tempo para investir em suas atualizações. A transição para a aposentadoria pode ser entendida como uma forma de obter mudança profissional, buscando um trabalho com mais qualidade de vida. O trabalho efetuado depois da aposentadoria deve atender ao requisito de ter uma carga horária reduzida, em que sobre tempo livre para as atividades de lazer, para manter um bom relacionamento com a família e para investir em outros projetos não laborais (SOARES; SESTREN, 2007).

2.5 Estudos relacionados ao processo de aposentadoria no setor público

Buscou-se nesta seção apresentar estudos sobre o processo de aposentadoria na vertente pública brasileira, os quais demonstram a importância do contexto que se pretendeu abordar nesta pesquisa.

Entre as investigações abordadas está o estudo de Fernandes, Marra e Lara (2016), em que os autores tiveram por objetivo investigar a metamorfose identitária vivenciada pelos servidores públicos federais que estão próximos da aposentadoria. Nesse trabalho, seus autores fizeram uma pesquisa qualitativa e descritiva, utilizando o método do estudo de caso para responderem às questões. Durante as análises, foram destacadas as identidades de filho, funcionário público, pai, ser social, educador e futuro aposentado. Identificaram que os pesquisados só pensam em se aposentar compulsoriamente ou quando conseguirem realizar outras atividades que lhes tragam o prestígio de ser funcionário público e o retorno financeiro.

Silva e Helal (2017) realizaram um estudo com o objetivo de investigar a compreensão sobre a aposentadoria dos servidores participantes do grupo de preparação para esse processo de uma instituição pública do Estado de Pernambuco. Fizeram uma pesquisa qualitativa, por meio de entrevistas semiestruturadas e de observação não participante. A técnica da análise de conteúdo foi usada para estudo dos dados. Esse trabalho apontou que a aposentadoria apareceu ligada às ideias negativas de envelhecimento, inutilidade, perda dos vínculos sociais e até mesmo da proximidade da morte. O estudo revelou também que tais concepções, aliadas à perda financeira, explicam, em grande medida, a opção por não se aposentar depois de atingir os requisitos para tal. Pôde-se também perceber a complexidade que envolve a transição para a aposentadoria, permeada por questões psicológicas, sociais e econômicas.

Colussi *et al.* (2014) realizaram um estudo com o objetivo de analisar as percepções e memórias de um grupo de professores universitários aposentados, quanto à sua

trajetória profissional, ao processo da aposentadoria e à recriação do cotidiano a partir do desligamento da instituição. A pesquisa, de abordagem qualitativa, foi desenvolvida por meio de entrevistas semiestruturadas com um grupo de nove professores aposentados. Os autores constataram satisfação com a trajetória profissional, a preparação para a aposentadoria e a existência de projetos futuros diretamente relacionadas à percepção da velhice bem-sucedida do grupo de participantes da pesquisa.

Já Flecha e Reis (2012) desenvolveram um estudo com o objetivo de identificar e analisar os fatores que levam os servidores da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEEMG) já com requisitos para a aposentadoria resistirem ao afastamento do trabalho. O público foi um grupo de servidores da SEEMG que já completaram o tempo e idade para se aposentarem. Com esse estudo, os autores identificaram que a valorização financeira e profissional constitui fatores relevantes para a tomada de decisão sobre afastar-se do trabalho.

Folha e Novo (2011) também realizaram um estudo com servidores federais com o objetivo de analisar o significado da aposentadoria e se há alteração dessa percepção com a proximidade desse processo, bem como analisar também a realidade vivenciada e a ocorrência de possíveis dificuldades quanto à decisão de aposentar-se no período que antecede a transição para tal. Nesse estudo, os autores tiveram como base relatos obtidos por meio de entrevistas semiestruturadas aplicadas a servidores que atuam profissionalmente na Universidade Federal de Pelotas (UFPel) e estão prestes a se aposentarem. Os resultados apontaram que a aposentadoria é significada como inutilidade e indício de velhice, chegando a ser considerada como o “fim” e o “prenúncio da morte”, questões que demonstraram dificuldades dos servidores em optarem por esta nova etapa de suas vidas, o que evidencia a necessidade de intervenções organizacionais no sentido de auxiliá-los a ressignificar a aposentadoria em suas mentes.

Objetivando avaliar a contribuição do Programa de Orientação para a Aposentadoria desenvolvido na Universidade Federal de Santa Catarina para uma vivência positiva

desta fase da vida, Debetir (2011) desenvolveu um estudo com 52 servidores no período de pré-aposentadoria e recém-aposentados, subdivididos em dois grupos, os que participaram e os que não participaram do referido programa. Esse autor observou maior dificuldade na transição para a aposentadoria, no grupo que participou do programa. Contudo, a contribuição do programa evidenciou-se nas verbalizações que o destacam como motivador de reflexão e de mudanças atitudinais positivas.

Os estudos sobre o processo de aposentadoria no setor público brasileiro não se esgotam nos indivíduos que foram apresentados. Os achados das pesquisas revelaram a complexidade que envolve o período de transição para a aposentadoria, sendo questões econômicas, sociais e psicológicas apontadas como fatores relevantes. O prestígio de ser funcionário público também foi fator importante. Contudo, os estudos indicaram a relevância dos programas de preparação para a aposentadoria, a fim de ressignificar tal processo e desenvolver nos servidores uma percepção de velhice bem-sucedida.

3 AMBIÊNCIA DO ESTUDO¹

Neste capítulo, descreve-se a instituição pesquisada, que constitui a unidade de observação deste estudo.

3.1 Caracterização geral da instituição pesquisada

A Universidade Federal de Viçosa originou-se da Escola Superior de Agricultura e Veterinária (ESAV), inaugurada em 28 de agosto de 1926. Em 1927, foram iniciadas as atividades didáticas, com a instalação dos Cursos Fundamental e Médio e, no ano seguinte, do Curso Superior de Agricultura. Em 1932, foi inaugurado o Curso Superior de Veterinária.

Com vistas ao desenvolvimento da Escola, em 1948 o Governo do Estado a transformou em Universidade Rural do Estado de Minas Gerais (UREMG), que na época era composta pela Escola Superior de Agricultura, pela Escola Superior de Veterinária, pela Escola Superior de Ciências Domésticas, pela Escola de Especialização (Pós-Graduação), pelo Serviço de Experimentação e Pesquisa e pelo Serviço de Extensão.

Devido à estrutura desenvolvida e à sua representatividade nacional, a UREMG foi federalizada pelo Governo Federal em 15 de julho de 1969, com o nome de Universidade Federal de Viçosa. A UFV, além-se ao ensino, à pesquisa e à extensão, constituindo-se, assim, sua filosofia de trabalho.

Desde seus primórdios, a UFV busca promover a integração vertical do ensino. Nesse sentido, atualmente, além dos cursos de graduação e de pós-graduação, possui o Colégio Universitário (Ensino Médio Geral), a Central de Ensino e Desenvolvimento Agrário de Florestal (Ensino Médio Técnico e Médio Geral), a Escola Estadual Effie Rolfs (Ensino Fundamental e Médio Geral), o Laboratório de

¹ Informações disponibilizados pelo *website* da Universidade pesquisada.

Desenvolvimento Humano (4 a 6 anos) e, ainda, a Creche, que atende crianças de 3 meses a 6 anos de idade.

Por tradição, a área de Ciências Agrárias é a mais desenvolvida na UFV. Apesar dessa ênfase na agropecuária, a Instituição busca expandir-se em outras áreas do conhecimento, como Ciências Biológicas e da Saúde, Ciências Exatas e Tecnológicas e Ciências Humanas, Letras e Artes.

3.1.2 UFV Campus Florestal

A Universidade Federal de Viçosa, desde 1969, a mantém, na cidade de Florestal (MG), uma área com cerca de 1.500 hectares. Inicialmente, funcionava ali apenas a Central de Ensino e Desenvolvimento Agrário de Florestal (CEDAF), com cursos de nível técnico.

A Universidade criou, a partir de 2006, o Campus UFV Florestal, que passou também a oferecer cursos de nível superior. No entanto, a história da Universidade teve início em 1939, quando o então governador de Minas Gerais, Benedito Valadares, fundou a Fazenda-Escola de Florestal. Os objetivos, à época, eram formar capatazes e ministrar cursos rápidos aos fazendeiros.

Quatro anos depois, a Fazenda passou a abrigar menores e a oferecer o ensino primário e profissional agrícola. Em maio de 1948, ela foi rebatizada como Escola Média de Agricultura (EMAF), que, em 1955, se incorporou à extinta Universidade Rural de Minas Gerais (UREMG) e, em 1969, à Universidade Federal de Viçosa (UFV). O nome CEDAF veio em 1981.

Atualmente, o espaço é conhecido como UFV Campus Florestal e congrega as atividades de seis cursos técnicos da CEDAF e de 10 cursos superiores da UFV. Juntos, reúnem em torno de 1,5 mil estudantes.

3.1.3 UFV Campus Rio Paranaíba

O Campus de Rio Paranaíba (CRP) foi criado pela Resolução nº 08/2006, de 25 de julho de 2006. As atividades acadêmicas tiveram início no segundo semestre de 2007, com o oferecimento dos cursos de Administração (Integral e Noturno) e Agronomia (Integral). No segundo semestre de 2008, passaram a ser oferecidos dois novos cursos, Sistemas de Informação (Integral e Noturno) e Ciências de Alimentos (Integral).

Atualmente são oferecidos 10 cursos de graduação: Administração (diurno e noturno), Agronomia, Ciências Biológicas, Ciências de Alimentos, Engenharia Civil, Engenharia de Produção, Nutrição, Química, Sistemas de Informação; e uma pós-graduação *Stricto sensu*, Mestrado Acadêmico em Produção Vegetal. O Campus Rio Paranaíba, em cinco anos de existência, conta com 1.481 alunos, 87 docentes efetivos e 18 docentes substitutos, além de 54 técnicos administrativos.

3.2 Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação

A estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) é regida pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Esta categoria é vinculada ao Ministério da Educação (MEC) e organizada em cinco níveis de classificação: A, B, C, D e E. Esses níveis foram elaborados conforme um conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificada a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, riscos e esforço físico para o desempenho de suas atribuições. A posição do servidor na escala de nível salarial se dá em função do nível de capacitação, qualificação, cargo e nível de classificação (BRASIL, 2005).

Os cargos de nível A têm como exigência de escolaridade a alfabetização ou o fundamental incompleto. Exemplos: Auxiliar de Limpeza, Servente de Obras, Auxiliar de Marcenaria, Auxiliar de Padeiro etc.

Quanto aos cargos do nível B, alguns cargos exigem fundamental incompleto, outros fundamentais completos, dependendo do cargo há exigência de experiência. Exemplos: Auxiliar de Cozinha, Auxiliar Agropecuário, Açougueiro, Atendente de Enfermagem etc.

Os cargos pertencentes ao nível C são os que exigem o fundamental completo e alguns cargos o ensino médio; em sua maioria, pedem experiência ou alguma habilitação específica. Exemplos: Auxiliar de Creche, Auxiliar de Saúde, Auxiliar Administrativo, contínuo etc.

Os cargos que compõem o nível D são de natureza técnica, têm exigência de escolaridade o nível médio completo mais experiência ou o médio profissionalizante. Exemplos: Assistente Administrativo, Técnico em Laboratório, Técnico em Edificações, Técnico em Radiologia etc.

Por fim, os cargos de nível E são aqueles que possuem como requisito um curso superior específico. Exemplos: Médico, Dentista, Engenheiro Civil, Administrador, Contador, Biólogo etc.

O ingresso na carreira é realizado por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos e ocorre sempre no nível I de cada classe, observadas a escolaridade e a experiência estabelecidas no Anexo II da Lei nº 11.091/05. Os servidores podem progredir, dentro de uma classe, nos quatro níveis de classificação e nos 16 padrões de vencimento, mas não podem ascender de uma classe para a outra. O servidor que ingressar na classe D, por exemplo, não tem a opção de passar para a E (só por meio de novo concurso público).

A progressão por capacitação profissional é a mudança de nível de capacitação, dentro do mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de Capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 meses (Tabela 1).

Tabela 1 – Tabela para progressão por capacitação profissional

Nível de classificação	Nível de capacitação	Carga horária de capacitação
A	I	Exigência mínima do cargo
	II	20 horas
	III	40 horas
	IV	60 horas
B	I	Exigência mínima do cargo
	II	40 horas
	III	60 horas
	IV	90 horas
C	I	Exigência mínima do cargo
	II	60 horas
	III	90 horas
	IV	120 horas
D	I	Exigência mínima do cargo
	II	90 horas
	III	120 horas
	IV	150 horas
E	I	Exigência mínima do cargo
	II	120 horas
	III	150 horas
	IV	Aperfeiçoamento ou curso de capacitação igual ou superior a 180 horas

Fonte: BRASIL, 2005 (Anexo III da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005).

Além da capacitação profissional, o plano de carreira do técnico-administrativo oferece incentivo ao servidor que possui educação formal superior à exigida para o cargo de que é titular (Tabela 2).

Tabela 2 – Tabela de percentuais de incentivo à qualificação

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação)	Área de conhecimento com relação direta (%)	Área de conhecimento com relação indireta (%)
Ensino fundamental completo	10	-
Ensino médio completo	15	-
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20	10
Curso de graduação completo	25	15
Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h	30	20
Mestrado	52	35
Doutorado	75	50

Fonte: BRASIL, 2005 (Anexo IV da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005).

A progressão por mérito profissional é a mudança para o padrão de vencimento (que vai do 1 ao 16, dentro de cada uma das classes) imediatamente subsequente, a

cada 18 meses de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho.

A Universidade Federal de Viçosa possui atualmente 3.613 servidores, sendo 1.324 docentes e 2.289 técnico-administrativos. Segundo dados fornecidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, até o dia 31 de maio de 2018, 781 servidores estavam aptos a se aposentarem. Levando em consideração os servidores técnico-administrativos do *Campus* de Viçosa, objeto deste estudo, 548 já possuem os requisitos para a aposentadoria. Esses dados indicam que, atualmente, mais de 20% dos servidores podem se aposentar, mas continuam em atividade.

4 METODOLOGIA DE PESQUISA

Neste capítulo, descrevem-se os aspectos metodológicos do estudo quanto ao tipo, abordagem e método de pesquisa; à unidade de análise, unidade de observação e sujeitos de pesquisa; e à técnica de coleta e análise dos dados.

4.1 Tipo, abordagem e método de pesquisa

Para alcançar os objetivos deste estudo, foi realizada uma pesquisa descritiva com abordagem qualitativa. De acordo com Gil (2009), a pesquisa descritiva tem como foco principal a descrição de características de determinada população ou fenômeno e a descrição dos aspectos subjetivos a serem analisados.

Tendo em vista tais considerações metodológicas, este estudo descreveu os fatores psicológicos e sociais que levaram os servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Viçosa estáveis e que já preencheram os requisitos para a aposentadoria a permanecerem em suas atividades laborais.

A pesquisa recorreu à abordagem qualitativa, devido à subjetividade envolvida na problemática, e teve por objetivo estudá-la em profundidade. Tal abordagem diz respeito às qualidades e características não numéricas da coleta de dados e da sua análise (COLLIS; HUSSEY, 2005; GODOY, 2006). Na pesquisa qualitativa, os resultados não se comprovam numérica ou estatisticamente, mas são demonstrados na forma das análises empíricas, a partir de estudo abrangente, consistente e coerente, assim como na argumentação lógica das ideias.

O método de pesquisa foi o estudo de caso, que na visão de Yin (2010, p. 32) possui a finalidade de “investigar um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real”. Permite, desse modo, compreender questões relacionadas ao contexto social, utilizando-se de observações e interpretações em profundidade sobre as informações fornecidas pelos sujeitos da pesquisa. Este estudo se refere ao caso dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Viçosa estáveis e

já com os requisitos para a aposentadoria a permanecerem em suas atividades laborais.

4.2 Unidade de análise, de observação e sujeitos da pesquisa

Segundo Collis e Hussey (2005, p. 73), a unidade de análise “envolve variáveis sobre as quais se coletam e analisam os dados de uma empresa ou de um grupo de trabalhadores, um acontecimento, um processo ou, até, um indivíduo”. Esses autores complementam relatando que tais variáveis podem ser organizações, trabalhadores, acontecimentos, métodos e indivíduos. Assim, a unidade de análise deste estudo foi o processo de aposentadoria dos servidores técnico-administrativos e a unidade de observação, a Universidade Federal de Viçosa (UFV).

Com relação aos sujeitos da pesquisa, de acordo com Vergara (2007, p. 47), os “sujeitos da pesquisa são os que fornecerão os dados necessários”. Assim, os sujeitos desta dissertação foram os 20 servidores técnico-administrativos entrevistados da UFV pertencentes ao *Campus* de Viçosa que já preencheram os requisitos para a aposentadoria, sendo quatro de cada nível: A, B, C, D e E, dois do gênero masculino e dois do gênero feminino de cada nível. Tais sujeitos foram escolhidos de forma aleatória, de acordo com os dados fornecidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFV *Campus* de Viçosa.

4.3 Técnica de coleta de dados

Em relação à coleta de dados, foram realizadas entrevistas em profundidade. De acordo com Duarte (2009), esta técnica é um recurso metodológico que busca, com base em teorias e pressupostos definidos pelo investigador, recolher respostas a partir da experiência subjetiva de uma fonte, selecionada por deter informações que se deseja conhecer. Nesse sentido, os dados não são apenas colhidos, mas o resultado de interpretação e reconstrução pelo pesquisador, em diálogo inteligente e crítico com a realidade pesquisada. Para esse autor:

A entrevista em profundidade não permite testar hipóteses, dar tratamento estatístico às informações, definir a amplitude ou quantidade de um fenômeno. [...] Seu objetivo está relacionado ao fornecimento de elementos para compreensão de uma situação ou estrutura de um problema. Deste modo, como nos estudos qualitativos em geral, o objetivo muitas vezes está mais relacionado à aprendizagem por meio da identificação da riqueza e diversidade, pela integração das informações e síntese das descobertas do que ao estabelecimento de conclusões precisas e definitivas (DUARTE, 2009, p. 63).

Para Oliveira, Martins e Vasconcelos (2012), a entrevista em profundidade apresenta maior flexibilidade, pois pode ser alterada no momento de sua realização, diferentemente de uma entrevista totalmente estruturada. As pessoas fontes selecionadas para este tipo de entrevista podem conversar abertamente com o pesquisador e trocar experiências sobre o tema abordado. Com isso, os entrevistados proporcionam ao pesquisador a profundidade no assunto e, com essa troca de informações, ele adquire um olhar crítico sobre a temática trabalhada.

Aqueles autores citam princípios gerais que devem ser adotados na condução de uma entrevista em profundidade: a) obter a colaboração do entrevistado falando dos objetivos e importância da pesquisa, b) deixar o entrevistado à vontade por elementos de construção de *rapport* (preliminares, falar de si-entrevistador), c) ganhar a confiança do entrevistado e d) levar o entrevistado a tomar a iniciativa do relato e a envolver-se.

4.4 Técnica de análise de dados

Quanto à análise dos dados, foi utilizada a análise de conteúdo, que, segundo Bardin (2011, p. 38), pode ser definida como:

Um conjunto de técnicas de análise de comunicação visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição de mensagens que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens.

Dentro da perspectiva desse autor, a análise de conteúdo compreende três etapas, a pré-análise, que é a seleção do material e a definição dos procedimentos a serem seguidos; a exploração do material, que é a implementação desses procedimentos;

e, por fim, o tratamento e a interpretação dos dados, que se referem à geração de inferências e aos resultados da investigação.

Sobre a validade e confiabilidade da entrevista, Duarte (2009) afirma que essas condições dizem respeito à capacidade de os instrumentos fornecerem os resultados que o pesquisador se propôs a obter a partir dos pressupostos, bem como ao rigor metodológico utilizado, ou seja:

O julgamento da validade de uma investigação científica pode ser obtido pela construção metodológica do trabalho, ao relacionar formulação teórica, questão de pesquisa, perguntas, critérios de seleção dos entrevistados – ou seja, é identificado já o exame do projeto. A triangulação de dados com o acréscimo de fontes diversificadas de evidências, como documentos, observação e literatura e seu encadeamento consistente na etapa de análise, ajuda a garantir a validade dos resultados suportados por entrevistas em profundidade (DUARTE, 2009, p. 68).

Mattos (2005) considerou uma variedade imprevisível de delineamentos de pesquisa, apresentando um modelo de referência sobre procedimentos de organização e análise de entrevistas com base em um modelo de apoio de cinco fases, uma estrutura de ações que, em sequência, **prepara, suporta e ajusta** o trabalho substantivo, que é a interpretação – aporte único, inalienável e criativo do pesquisador. Essas fases são:

- a) Recuperação: é preciso primeiro recuperar, em sentido amplo, o momento da entrevista; transcrever o que foi gravado depois de ouvir a fita atentamente, fazendo anotações preliminares, de memória, sobre significados que parecem emergir de alguns momentos especiais e que ficarão no aguardo da análise.
- b) Análise do significado programático da conversação: a análise básica do texto da entrevista é feita em duas “demãos” e uma revisão delas. A primeira “demão” de leitura e audiência do texto é dirigida a observar como se desenrolou o **contexto** pragmático do diálogo; o próximo passo é verificar a construção composta do significado.
- c) Validação: pelo menos o significado nuclear da resposta a cada pergunta, tal como entendido pelo pesquisador, deve ser validado pelo próprio entrevistado em seu aspecto semântico. A validação destina-se a firmar ou infirmar o fato

- ou o ponto de início da análise; não visa às elaborações do pesquisador sobre ele. Se o entrevistado não assume a autoria da afirmativa e a retifica, a fase 2 é refeita nesse ponto específico ou, simplesmente, ele é suprimido.
- d) Montagem da consolidação das falas: a montagem da consolidação das falas visa instrumentar a fase seguinte, de análise de conjuntos, criando uma “matriz de consolidação”. É preciso promover a visualização de conjunto para as observações colhidas na fase anterior, porque é importante aproximar relatos, opiniões e atitudes dos entrevistados.
- e) Análise de conjuntos: é o momento mais importante para a produção de resultados gerais da análise: primeiro, visualizando os fatos de evidência relativos a cada entrevistado, no conjunto das suas respostas; segundo, visualizando os fatos de evidência relativos a cada uma das perguntas; e terceiro, “pairando meditativamente” sobre todo o conjunto das entrevistas. Essa fase, conforme Mattos (2005), se caracteriza por ser rica de argumentos e inspirações, quando já se podem iniciar as redações parciais do texto acadêmico, cuja elaboração, de forma sistemática, se seguirá à análise.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

Neste capítulo, inicialmente, apresentam-se as características dos entrevistados. Na sequência, analisam-se qualitativamente os dados coletados, tendo por base os objetivos específicos propostos, a fim de contemplar o objetivo geral do estudo: descrever e analisar o que leva os servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Viçosa estáveis e que já preencheram os requisitos para a aposentadoria a permanecerem em suas atividades laborais.

5.1 Características do plano de carreira

O Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) é regido pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Esta categoria é vinculada ao Ministério da Educação (MEC) e organizada em cinco níveis de classificação: A, B, C, D e E. Estes níveis foram elaborados conforme um conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificada a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, riscos e esforço físico para o desempenho de suas atribuições. A posição do servidor na escala de nível salarial se dá em função do nível de capacitação, qualificação, cargo e nível de classificação (BRASIL, 2005).

O ingresso na carreira é por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos e ocorre sempre no nível I de cada classe, observadas a escolaridade e a experiência estabelecidas no Anexo II da Lei nº 11.091/05.

Os cargos de nível A têm como exigência de escolaridade a alfabetização ou o curso fundamental incompleto. Exemplos: Auxiliar de Limpeza, Servente de Obras, Auxiliar de Marcenaria. Quanto aos cargos do nível B, alguns destes exigem o curso fundamental incompleto, outros o fundamental completo; dependendo do cargo há exigência de experiência. Exemplos: Auxiliar de Cozinha, Auxiliar Agropecuário, Atendente de Enfermagem.

Os cargos pertencentes ao nível C são os que exigem o curso fundamental completo. Alguns cargos exigem o ensino médio e a maioria, experiência ou alguma habilitação específica. Exemplos: Auxiliar de Creche, Auxiliar de Saúde, Auxiliar Administrativo. Os cargos que compõem o nível D são de natureza técnica e exigem escolaridade de nível médio completo mais experiência ou o nível médio profissionalizante. Exemplos: Assistente Administrativo, Técnico de Laboratório, Técnico de Radiologia.

Por fim, os cargos de nível E são aqueles que possuem como requisito o curso superior pertinente. Exemplos: Médico, Engenheiro Civil, Administrador.

A Universidade Federal de Viçosa (UFV) possui atualmente 2.289 técnico-administrativos. De acordo com a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, até o dia 31 de maio de 2018, 781 servidores estavam aptos a se aposentarem. Levando em consideração os servidores técnico-administrativos do *Campus* de Viçosa, que é o objeto deste estudo, 548 servidores já possuem os requisitos para a aposentadoria.

5.2 Características dos entrevistados

Os sujeitos desta pesquisa, *a priori*, eram 20 servidores técnico-administrativos da UFV do *Campus* de Viçosa que já preencheram os requisitos para a aposentadoria, sendo quatro de cada nível: A, B, C, D e E, dois do sexo masculino e dois do sexo feminino de cada nível. Tais sujeitos foram escolhidos de forma aleatória. Ressalta-se que no momento de escolher os entrevistados não havia nenhuma servidora do Nível B que preenchesse tal requisito.

Para a coleta de dados, foram realizadas entrevistas em profundidade, conforme Duarte (2009). Essa entrevista foi baseada nos pressupostos definidos pelo investigador, recolher respostas a partir da experiência subjetiva de uma fonte selecionada por deter informações que se deseja conhecer. Nesse sentido, os dados não são apenas colhidos, mas o resultado de interpretação e reconstrução pelo pesquisador, em diálogo inteligente e crítico com a realidade pesquisada.

O Quadro 1 traz as características dos entrevistados. Por questão de sigilo, os entrevistados serão nomeados por E1 até E20. No quadro, apresentam-se o gênero, o estado civil, a idade, o nível ocupacional e quando o entrevistado já adquiriu o direito para se aposentar.

Quadro 1 – Características dos entrevistados

	Gênero	Estado civil	Idade (anos)	Nível	Tempo já pode aposentar
E1	M	Casado	58	A	21/06/2011
E2	M	Casado	64	A	15/06/2009
E3	F	Solteira	63	A	18/09/2014
E4	F	Casada	62	A	31/10/2015
E5	M	Casado	61	B	20/05/2010
E6	M	Solteiro	60	B	07/09/2014
E7	F	*	*	*	*
E8	F	*	*	*	*
E9	M	Casado	59	C	31/12/2003
E10	M	Divorciado	58	C	29/11/2013
E11	F	Solteira	59	C	21/03/2014
E12	F	Casada	61	C	21/05/2009
E13	M	Casado	67	D	21/06/2013
E14	M	Casado	66	D	11/03/2004
E15	F	Divorciada	60	D	05/05/2006
E16	F	Solteira	65	D	01/01/2004
E17	M	Casado	63	E	22/06/2010
E18	M	Casado	62	E	02/12/2014
E19	F	Casada	60	E	13/11/2010
E20	F	Solteira	59	E	17/02/2009

Fonte: Elaborado pelo autor, 2018.

*Não há pessoas do gênero feminino na Instituição que possuem esse requisito do nível B.

Com a finalidade de contemplar os objetivos específicos deste estudo, são especificados a seguir, com base nos depoimentos dos entrevistados: identificar e descrever o sentido e significado do trabalho para os técnico-administrativos a pesquisados; identificar e descrever o sentido da aposentadoria para os técnico-administrativos; e identificar e descrever o porquê do adiamento da aposentadoria.

5.3 O sentido do trabalho

O trabalho possui diversos sentidos, conforme os relatos dos entrevistados. O mais mencionado deles é que o trabalho faz parte da existência humana, na centralidade do indivíduo, na realização pessoal e de prazer, com sentimento de utilidade e dignidade. Esses relatos ficaram evidenciados nas entrevistas de E1, E2, E3, E4,

E5, E6, E9, E13, E14, E15, E17, E18, E19 e E20. Seguem alguns trechos que confirmam essas evidências:

O trabalho para mim é muito importante, foi deste trabalho que eu comecei muito novo na UFV e daí para frente desse trabalho que eu fui ganhando força dentro da UFV, confiança dos colegas de trabalho, confiança das chefias, tenho orgulho de ser servidor. (E1)

O trabalho para mim engrandece o homem. (E2)

(...) feliz daquele que pode trabalhar, encontra emprego para trabalhar e que pode trabalhar. Eu vejo o trabalho como uma coisa muito boa. (E3)

(...) sou feliz também que trabalho na universidade (E4).

(...) eu acho que o trabalho mais importante na vida das pessoas, eu sinto que o trabalho para mim é tudo na minha vida. (E5)

O trabalho para mim é uma coisa interessante, porque para mim ensina a ter um novo foco de vida, não só para mim, mas para minha família, entendeu? Eu acho que a gente tem que ter um trabalho para ocupar a vida, certo? (E6)

O sentido do trabalho ao meu ver é a forma de viver com dignidade, acho que o ser humano nasce e para quem quer ser alguém na vida e ser útil na vida, isso tudo inicia pelo trabalho, o trabalho é base de tudo é base da família, da dignidade, e a base do caráter, onde o ser humano forma seu caráter é através do trabalho, seja ele qual for, sendo exercido com dignidade então é isso... Para mim o trabalho é a formação do ser humano. (E9)

È a realização pessoal, eu acho que pelo fato de a gente passar a maior parte do tempo da vida da gente no trabalho tem que causar para gente uma certa satisfação e realização pessoal. (E10)

Olha, bom o sentido do trabalho é uma coisa assim, que para mim tem um valor muito grande. Porque eu acho que através do trabalho que a gente vai construindo toda nossa trajetória de vida, profissional ... Então, como ser humano também a gente vai ver que através do trabalho tem um significado muito importante na trajetória nossa vida e como ser humano. (E11)

O sentido do trabalho é a pessoa sair de casa para trabalhar, gostar do que tá fazendo. (E13)

Olha o trabalho é uma coisa muito importante na vida da gente. Então, o homem depende do trabalho, ele não pode ficar sem o trabalho, senão ele fica desorientado. (E14)

Para mim o sentido do trabalho é o que todo mundo precisa, quem não trabalha hoje em dia não tem sentido na vida, o sentido do trabalho é para dignificar o homem. (E15)

O trabalho tem vários sentidos, o sentido maior do trabalho é a satisfação, qualidade de vida. Porque você no trabalho você tem ocupação e quando você tem ocupação você está sendo focado naquilo que você faz, e a vida é tranquila quando você está trabalhando. (E17)

O trabalho representa toda trajetória laboral para a pessoa, onde ela vai além de executar suas tarefas rotineira, o trabalho enobrece o homem e traz à ele realizações. (E 18)

Acho que o trabalho faz parte da vida. (E19)

Então o trabalho é uma área que eu me realizei muito, independente se estava atuando na parte operacional ou na liderança, então é uma fonte para mim de satisfação, então eu sou muito feliz no trabalho e fui muito feliz em qualquer das etapas da minha vida, eu me sinto muito realizada. (E20)

Os depoimentos citados evidenciam que o trabalho faz parte da vida das pessoas; ninguém consegue imaginar a sua existência sem o vínculo com o trabalho. Isso independe da atividade que o entrevistado exerce, cargo, função, gênero ou, mesmo, nível salarial ou intelectual. Tais relatos corroboram o entendimento de Marx (1996), Leontiev (1978), Dejours (1987) e Tonelli (2001). Confirma também a teoria de Dejours (2007, p. 21) de que “o trabalho continua sendo um mediador insubstituível da realização pessoal no campo social”.

O trabalho também tem o sentido material e por meio dele se consegue o sustento da família, a aquisição de bens materiais, o poder de compra, a independência financeira, ou seja, uma questão de sobrevivência. Esse sentido foi retratado pelos entrevistados E1, E2, E4, E6, E12, E14, E15, E16, E17, E18, E19 e E20:

Foi através do trabalho que eu tirei o sustento da minha família. Foi com meu trabalho que eu consegui lugar de morar. (E1)

O homem tem que trabalhar para prosperar as coisas, para conquistar coisas da vida, comprar coisas, pagar as contas é isso aí e manter a vida dele, manter a vida do dia a dia. (E2)

(...) porque a gente precisa trabalhar por necessidade de sustentar a família e a necessidade também para manter tudo que a gente precisa de comprar, então depende do trabalho. (E4)

O trabalho para mim é uma melhora de vida. (E6)

Para mim... não só para mim para todas as pessoas, independência financeira, além da remuneração que é importante para o sustento da família. (E12)

Olha o trabalho é uma coisa muito importante na vida da gente, porque o trabalho além de manter seu sustento e de sua família, seu recurso para sua vida, recurso financeiro. (E14)

Para mim o sentido do trabalho é o que todo mundo precisa, quem não trabalha hoje em dia, como você vai sustentar uma família, como você vai viver se você não trabalha? Você tem que trabalhar para ser um... para

zelar seu futuro, para preparar para seu futuro, sem salário você vai viver, vai ficar dependendo da sua família por resto da vida. (E15)

O trabalho para todo mundo é algo que a gente precisa para ter o ganha pão da gente. (E16)

O trabalho tem vários sentidos, um deles é a necessidade. (E17)

O trabalho representa toda trajetória laboral para a pessoa, onde ela vai além de executar suas tarefas rotineira ... E traz à ele realizações além do sustento que ele leva para sua família. (E18)

Acho que o trabalho faz parte da vida, uma vez que a gente depende do trabalho, da remuneração do trabalho na verdade, para sobrevivência não só na sobrevivência, para ter um nível de conforto, bens materiais que a gente possa ter, que eu conheço só através do trabalho que a gente consegue essa remuneração. (E19)

Olha eu trabalho e... eu trabalho desde muito cedo e... desde os treze anos que eu trabalho, então eu venho de uma família muito pobre, uma família onde uma mãe era responsável por criar três filhos, então o trabalho desde o início ele tem um sentido assim de sobrevivência e de é... contribuir com minha mãe que era uma pessoa responsável para criar uma família sozinha então sempre tive muita vontade de trabalhar, sempre tive muita curiosidade para aprender e independente da área. (E20)

O trabalho no sentido de sobrevivência e aquisição de bens materiais é a relação do homem que busca seu sustento na natureza, sendo também elemento que permitiu a passagem do ser biológico para o ser social (MARX, 1996). Giddens (2005) também relaciona o trabalho como uma atividade na organização em espaço temporal, trazendo a sensação de ser capaz de adquirir bens, dinheiro e realizar desejos. Nesse sentido, Mendes (2008) mostra a ambiguidade no sentido material, que, em algumas vezes, traz a emancipação e, em outras, a escravidão.

Outra dimensão do sentido do trabalho mencionado por alguns entrevistados se refere no convívio social, que proporciona aprendizado, ensinamento, interação social, profissional, como retratado nos depoimentos de E1, E3, E11, E12, E14, E18 e E20:

(...) e também foi aqui que eu fui aprendendo a viver com o povo através do sindicato, que eu comecei a ser um cara mais vivo, mais instruído dentro da sociedade, hoje graças aos companheiros que confiaram em mim. (E1)

(...) e saber que todos os dias estou ali comunicando, trabalhando e comunicando com as pessoas também. (E3)

Porque eu acho que através do trabalho que a gente vai construindo né toda nossa trajetória de vida e profissional. (E11)

Para mim é... Não só para mim, para todas as pessoas socialização, convivência, novas amizades. (E12)

Então, o trabalho é aquilo, coisa mais agradável da vida do ser humano, porque a pessoa além de trabalhar ele tá buscando aprender cada dia ele esta aprendendo mais no trabalho, com as pessoas que ele convive e satisfazendo muitas gentes, não importa o setor que ele trabalha. (E14)

O trabalho representa toda trajetória laboral para a pessoa, onde ela vai além de executar suas tarefas rotineira ele também desenvolve relacionamentos que é muito importante no convívio social. (E18)

(...) então é uma fonte para mim de satisfação, de aprendizagem, e de interação com outras pessoas, e essa interação com as pessoas é uma possibilidade de troca de experiência e de aprendizado todos os dias. (E20)

O trabalho no sentido de interação social, conforme esses relatos, vai ao encontro de Giddens (2005) e Campos (2009), segundo os quais é importante na formação da identidade social e coletiva, por meio de contatos sociais e relacionamentos com outras pessoas, trazendo a sensação de pertencimento ao meio ambiente. Nesse contexto, para Araújo (2010) o resultado do trabalho traz a construção de si mesmo, os utensílios e a estrutura social com todo o seu aparato político e cultural. Para ele, o trabalho é a forma superior da prática social, o elemento fundante da sociabilização e da humanização.

Para alguns entrevistados, o trabalho tem conotação de saúde física e mental, qualidade de vida, conforme retratado por E3, E5, E6, E17:

Eu vejo o trabalho como uma coisa muito boa para mim, assim para minha saúde. (E3)

O trabalho para mim... É minha vida, minha saúde, meu sentimento, tudo. (E5)

Uma melhora de vida, tanto faz psicologicamente como fisicamente, entendeu? (E6)

O trabalho tem vários sentidos, o sentido maior do trabalho é a satisfação, qualidade de vida. (E17)

Apesar de somente quatro entrevistados ter falado diretamente relacionando o trabalho com a saúde física e psicológica e a qualidade de vida, Mendes (2007)

mostra que as relações laborais estabelecem indicadores de saúde no trabalho, visto que propiciam a organização psicológica, juntamente com a identidade e a expressão da subjetividade no ambiente salutar. Essas relações foram demonstradas por meio de falas anteriores quando demonstram prazer no trabalho e no convívio social. O trabalho configurou-se como referência crucial para o desenvolvimento emocional, cognitivo e ético do sujeito na trajetória dos processos de socialização vivenciados. Dessa forma, ele mantém a mesma importância para a esfera psicológica e social, quando o trabalho agrega reconhecimento pessoal e respeito social para o trabalhador (LIEDKE, 2002).

5.4 O significado do trabalho

Quando foi questionado aos entrevistados sobre o significado do trabalho, todos responderam, de uma forma ou de outra, como algo relacionado que faz parte da essência humana e é fonte geradora de prazer. Os termos mais comumente utilizados foram: razão de ser, de utilidade, dignidade, prazer e felicidade, realização pessoal e profissional, sustentação moral da família e liberdade. A seguir, alguns comentários nesta perspectiva:

O trabalho para mim é minha vida. (E1)

O trabalho me engrandece, traz felicidade, traz amor, traz esperança. (E2)

Eu sinto o trabalho para mim é um... Sinto feliz, o trabalho para mim é um prazer, eu quero falar assim saio de manhã de casa para trabalhar, eu saio feliz e acho que não é um lazer para mim mais é uma felicidade, ainda quando você encontra um trabalho que tá gostando de fazer. Eu saio de casa todos os dias, eu durmo, quando levanto e sei que eu tenho alguma coisa para fazer. (E3)

O trabalho significa muito para mim. Por que eu gosto de trabalhar, sempre gostei de lutar, já trabalhei em vários setores... Então, para chegar até aqui foi uma vitória muito grande, chegar até a universidade então assim o significado do trabalho é que eu amo trabalhar. (E4)

O trabalho para mim é outro tipo, quando estou trabalhando eu sinto bem aí eu não vejo a hora passar, às vezes muitas coisas que eu fico preocupado, eu saio para trabalhar fico o dia inteiro trabalhando dia de sábado a tarde , que aí invés de eu ir para casa e ficar parado a toa pensando besteira eu vou trabalhar, é a melhor coisa que tem, para o ser humano e para mim. (E5)

Bom, o significado do trabalho para mim é a formação do ser humano, onde forma o indivíduo na sua plenitude, por exemplo, o ser humano que não

trabalha ele fica sem rumo, sem um norte na sua percepção de vida, de progresso então o trabalho dignifica o ser humano, dignifica o homem e onde através dele, a gente consegue os nossos objetivos que é família, sucesso, carreira. É basicamente isso para mim, o trabalho significa dignidade, carácter, significa sucesso na vida pessoal. E quando você trabalha traz o significado para dentro da sua família, dentro de casa. Pois eu acho, assim ele é a base, a sustentação dentro de uma família e não é diferente com a minha né? (E9)

(...) então o trabalho significa tudo para mim, seria igual eu já falei a coisa mais importante porque tem que preencher a vida da gente. (E10)

Então significa muita coisa assim de bom, que eu sempre ouvi esta frase que o trabalho dignifica o homem, né? Então assim como eu te falei tem um valor muito grande, porque através do trabalho realmente vai poder é... aprender agregar mais conhecimento, né, então eu acho que isso é muito importante uma satisfação muito grande, como o ser humano sobreviveria se não tivesse um trabalho? (E11)

Para mim em especial, realização pessoal e profissional, por que você estuda, você quer o melhor maneira de servir o outro, fazer um trabalho digno, honesto. Eu trabalhei a vida toda e ainda poder ajudar as pessoas, para mim é o maior prazer. É um sentimento de liberdade, é... Satisfação pessoal, e com os louros e trabalhos do dia a dia. (E12)

Para mim significa muito, procura manter a mente sempre ocupada. (E14)

Eu gosto de trabalhar e gosto no que trabalho, trabalhar para mim é uma terapia, quando eu estou trabalhando eu estou deixando de fazer muitas coisas ,que talvez, possa estar fazendo algo de errado e eu gosto do que eu faço, o trabalho para mim é dignificar a pessoa. (E15)

Vida. (E17)

Para mim é muito importante o trabalho é.. eu entrei aqui na universidade em 1978 é ... Já tem mais 35 anos de trabalho, neste período, nesta trajetória é ... Realizei muitas atividades as quais mim trouxeram grandes realizações. (E18)

O trabalho para mim, graças a Deus, eu consigo ter satisfação, fazendo o que eu faço nas atividades por todas as atividades que eu passei na Universidade eu sempre senti muito prazer e me identifiquei muito com todas elas, então o trabalho acima de qualquer coisa para mim é a satisfação. Todo o trabalho que eu faço, acho que eu tenho este benefício digamos de sempre me identificar com os trabalhos que eu faço. (E19)

Realização pessoal é... Sociabilidade importantíssimo isso, é... reconhecimento como pessoa na sociedade, é um trabalho também que eu acho que dignifica a pessoa, então esta parte de reconhecimento e um fazer o bem para uma sociedade, para as pessoas. (E20)

Esses trechos das entrevistas corroboram Morin (2001), que salienta que o trabalho compõe significado e grande interferência nas pessoas, visto que o ato de trabalhar tem ligação direta com o sentimento de ser produtivo e de ter utilidade, o que é bastante para influenciar em sua satisfação. Vai ao encontro também do que

pensam Vasconcelos e Oliveira (2004), que ressaltam a importância do trabalho que a sociedade atribui a quem produz, ao introduzir no homem o sentido de inclusão social.

Na dimensão do significado do trabalho como meio de sustentar a família, a aquisição de bens, a riqueza e a qualidade de vida foram relacionadas pelos entrevistados E1, E2, E9, E10, E12, E13, E14, E17, E19, enquanto sobrevivência, pelo E4 e pelo E20:

O trabalho para mim e o meu sustento, o trabalho para mim é uma coisa que mim deu riqueza da minha família. (E1)

É através do trabalho que consigo sustentar a minha família com dignidade e com firmeza. (E2)

Comecei a trabalhar com 8 anos de idade. É o seguinte, eu perdi a minha mãe muito cedo, éramos eu e dois irmãos, então assim os avós criou a gente, graça a Deus, ensinou um bom caminho para nós, que é o caminho do trabalho, então desde 8 anos de idade que eu já trabalho, meus irmãos também, nós pegamos a responsabilidade em casa para ajudar os avós e as tias. Nós ajudávamos a plantar, a colher e depois a vender. Também criávamos galinha e vendíamos os ovos. Quando levantávamos cada uma tinha suas obrigações, então a minha era levantar cuidar das criações, olhar os ninhos direitinho, tirar os ovos, para a gente olhar qual que chocava, qual que não ia, qual que podia ser usado, qual que ia ficar lá, e depois a gente pegava varria os terreiros, aí a gente já saía e começava vender as coisas para levar o dinheiro para casa para comprar as coisas para minha tia, então a gente cresceu naquela responsabilidade trabalhando desde de novo e hoje não existe isso mais, né? E hoje é proibido. Mas a gente já buscava lenha e também cortava, tudo direitinho e com isso a gente foi aprendendo trabalhar, né sendo valorizado, e a gente teve responsabilidade e todos três trabalhadores. Fui crescendo, trabalhei como doméstica, então depois que completei 18 anos, aí assinaram minha carteira. Depois trabalhei no Hospital São João Batista, trabalhei em outro emprego de babá, até entrar na UFV. (E4)

Então, a gente é exemplo da família, eu como comecei trabalhar muito novo, com quatorze anos, já estava aqui na UFV trabalhando, então isso dentro da minha família é motivo de orgulho, e minhas filhas foram criadas assim; então, elas têm muito orgulho do pai ter começado a trabalhar cedo, e o pouco que a gente tem elas valorizam muito, o pouco que a gente conseguiu através do trabalho, o pouco que eu falo assim questões financeiras, a gente é servidor público, mais assim a base da minha família é pautada no meu trabalho, na minha experiência de trabalho, que comecei muito cedo; a minha família tem muito orgulho disso, pois é meu primeiro e único emprego. Entrei aqui em outubro de 1974, então eu tinha de quatorze para quinze anos na época, o regime era CLT, quando eu tirei a minha primeira carteira de trabalho que já veio com o meu contrato de trabalho que vigora até hoje, 44 anos que faz agora em primeiro de outubro, 44 anos de trabalho. (E9)

Talvez seja a coisa mais importante na vida no sentido de que ela proporciona não só pessoalmente, mas para a família da gente, a base do sustento da família. (E10)

(...) principalmente é o meu sustento, tudo que eu tenho veio do meu trabalho. É independência financeira. (E12)

O significado do trabalho para mim é trazer para minha família qualidade de vida e através dele possuir alguns bens materiais e educação para meus filhos; você adquirir coisas no decorrer do período do trabalho. Eu adquiri bens materiais, conforto da família; através dele você consegui dar ensino melhor para os seus filhos e apoio financeiro, porque se não fosse o trabalho a gente não teria uma qualidade de vida boa. (E13)

Para mim significa muito, porque do trabalho a gente tira o sustento da gente, e traz muitos frutos e benefícios. (E14)

Qualidade de vida, porque no trabalho como eu disse anteriormente, é significante tanto para a empresa, tanto pessoal e também por necessidade de viver, manter família, estudar filhos; esse objetivo também que o trabalho nós proporciona uma coisa que sem trabalhar você não recebe, ou seja, remuneração. (E17)

(...) em segundo plano, talvez, disputando aí com o primeiro plano é realmente é a sobrevivência, que é daqui que eu tiro o sustento da minha família. (E19)

No trabalho é... O caráter econômico, né, de manutenção, sobrevivência. Olha, eu trabalho e... Eu trabalho desde muito cedo e... Desde os treze anos que eu trabalho, então eu venho de uma família muito pobre, uma família onde uma mãe era responsável por criar três filhos, então o trabalho desde o início ele tem um sentido assim de sobrevivência e de é... Contribuir com minha mãe que era uma pessoa responsável para criar uma família sozinha, então sempre tive muita vontade de trabalhar, sempre tive muita curiosidade para aprender e independente da área. Eu tinha vontade de aprender, então uma comida que minha mãe não soubesse eu ia nas vizinhas para aprender; isso eu tinha dez ou onze anos, minha mãe até brincava assim "esta menina nasceu velha"; então muita curiosidade e no trabalho e independente da área que eu tenha atuado. Com 13 anos, eu e meu irmão, nós fazíamos faxina no colégio Raul de Leone, então ali eu procurava fazer o melhor possível naquele tempo, criança podia trabalhar, né... rsss. Depois eu me formei muito cedo, comecei a estudar com seis anos e... Aí dei aula no ensino básico, fui professora no Colégio Effie Rolfs, fui professora no Colégio Santa Rita, enquanto eu fiz graduação eu dei aula. Quando eu me formei, eu já tinha feito estágio na Pif Paf, aí eu fui contratada imediatamente. Fiquei dois ou três anos nesta empresa e depois eu vim para a UFV. (E20)

Nota-se pelos trechos elencados que o trabalho significa a manutenção da vida humana, por meio dele se é capaz de adquirir bens e obter o sustento e melhorar a qualidade de vida. Quando o trabalho tem sentido de sobrevivência, como relatado por E4 e E20, o seu significado é ainda maior, Dejours (2004) explica que o trabalho não é apenas mercadoria nem somente uma relação de emprego (concepção

capitalista), já que é por intermédio dele que o indivíduo garante um sentido para sua existência (concepção ontológica).

O significado do trabalho para E3, E12 e E18 tem também a concepção de convívio social:

(...) com os amigos que trabalham com você, então, o dia a dia para você é ótimo. (E3)

(...) convivência com novas amizades. (E12)

(...) e também fiz grandes círculos de amizades durante todo este tempo, relacionamento muito bom que eu guardo comigo até hoje. (E18)

O sentimento de utilidade desenvolve a identidade do sujeito quando ele se sente satisfeito e engajado no trabalho, entendendo que o trabalho ainda é o mediador intransponível da realização pessoal e social (MENDES, 1997).

O prazer no trabalho é relacionado pelos entrevistados E5, E10 e E15 ao fazer bem à saúde psíquica, física, emocional e terapêutica, destacando-se também o relato de E16:

O trabalho para mim é saúde. (E5)

(...) se a gente não estiver encontrando significado no trabalho isso vai gerar problema para gente de ordem mental, emocional, psíquica, física e tudo mais. (E10)

Eu gosto de trabalhar e gosto no que trabalho; trabalhar para mim é uma terapia. (E15)

É minha vida, quer dizer, era minha vida, agora já não é mais, fiquei decepcionada. Atualmente, a Universidade não é igual era antes, tem muitas coisas erradas, você é prejudicada a todos os momentos e a gente não tem valor; agora funcionário não tem mais valor dentro da Universidade. (E16)

Dessa forma, o trabalho pode significar importância para a esfera psicológica e social quando agrega reconhecimento pessoal e respeito social para o trabalhador (LIEDKE, 2002). Conforme relato de E16, a falta de reconhecimento e o sentimento de decepção podem ser geradores de sofrimento e ocasionar o adoecimento.

Por meio do trabalho, o indivíduo torna-se cada vez mais uns para os outros, primeiramente em sua prática e, depois, institucionalmente. Portanto, ele desenvolve no sujeito a capacidade de estabelecimento de engajamentos e de prever com os outros algo que não tenha vínculo direto consigo mesmo (CLOT, 2006). Esse engajamento como forma de exercer a cidadania e ajudar o país é mencionado por E6: “Para mim é um compromisso, entendeu? É um compromisso e... Tentar ajudar o Brasil de uma certa forma, porque já que nós estamos passando por uma série de dificuldades política de um modo geral, certo?” e por E20: “um aspecto de você contribuir socialmente; dá a sua contribuição social”.

Foi apresentado neste tópico o significado do trabalho, porém não houve nenhuma diferença significativa relacionada com gênero, estado civil, idade, nível, função ou cargo ou, mesmo, diferença de nível salarial e intelectual.

5.5 O sentido da aposentadoria

A aposentadoria possui vários sentidos para os entrevistados, e o mais destacado entre eles, no sentido positivo, foi de que “é um prêmio ao trabalhador, direito do trabalhador, algo de bom, descanso merecido e que vai acontecer naturalmente”, conforme relatos de E1, E6, E9, E10, E12, E13, E14, E15, E17, E18, E19 e E20:

(...) mas eu pretendo aposentar um dia porque a aposentadoria é um prêmio que o servidor ganha; isso é um troféu que a gente aposenta e vai continuar vivendo do trabalho da gente até quando Deus quiser. (E1)

A aposentadoria para mim é uma coisa boa, acredito assim. (E6)
 Aposentadoria... Eu acho que é para todos é um prêmio, não digo prêmio, mas é uma justiça que se faz ao trabalhador que ao longo de 35 anos de trabalho e hoje com a nova lei tem que ter idade mínima e um tempo de trabalho e contribuição, então é um prêmio que se dá àquele servidor que dedicou a vida inteira ao trabalho. Então é mais que justo depois de uma certa idade e de trabalho você ter seu descanso, seu momento de descanso numa fase, vamos dizer assim, fase de idade hoje que eles falam a melhor idade, para você gozar o descanso com sua família e tudo, mas infelizmente muitas vezes na nossa realidade, na realidade brasileira, isso não acontece, muitos aposentam e têm que buscar uma nova fonte de renda para poder continuar sustentando sua família. Infelizmente, acho que a aposentadoria não seria para isso, seria realmente para pessoa que trabalhou, dedicou uma vida de trabalho poder usufruir dos benefícios a partir de uma certa idade com sua família, benefício talvez de lazer, de descanso mesmo, mas infelizmente não é o que atualmente acontece no país. (E9)

Essa é a pergunta mais difícil que alguém me fez até hoje, porque por incrível que pareça nesses 38 de universidade eu nunca pensei ainda em aposentadoria. Eu já posso me aposentar 4 ou 5 anos, me parece aí a percepção que eu tenho sobre aposentadoria é a melhor possível no sentido que a gente vai ter tempo para dar atenção a outras áreas da vida, que talvez não tenha tempo porque a gente dedica muito no trabalho, então a percepção da aposentadoria ela é positiva. (E10)

(...) é uma última etapa, é um círculo que vai fechando para todo mundo e feliz de quem chega lá, né, porque muitas pessoas não conseguem chegar até a aposentadoria e colher frutos daquilo que contribuiu a vida inteira. (E12)

Eu vejo a aposentadoria como se fosse um descanso. (E13)

Aposentadoria também é uma coisa muito importante. (E14)

Mas a percepção sobre a aposentadoria é um descanso, é um descanso merecido, depois de tantos anos de trabalho você também tem que descansar, aproveitar o resto da sua vida, entendeu? (E15)

A aposentadoria é... em termo de... É um prêmio que você adquire com os anos de serviços prestados. A legislação pertinente diz muito nesse sentido, tanto servidor público federal ou funcionário da iniciativa privada. Você tem que cumprir normas, e essa norma é fruto do que faz durante este tempo, direito adquirido de você aposentar é tipo uma, igual muitas pessoas ganham por insalubridade, né, risco por você custear e ter a vida, usufruir daquilo que você fez, leva – se tantos anos, tanto esforços físicos e mental você chega em um ponto que você tem, merece e direito de você se aposentar para viver o resto da vida até Cristo lá em cima nos chamar. (E17)

Bom, aposentadoria é um direito do trabalhador é... Depois de cumprir toda sua fase laboral ele tem direito a esse descanso, mas na maioria das vezes as pessoas nem descansam e parte para novas atividades. (E18)

Eu vejo a aposentadoria como um prêmio, você passa a ter direito a gozar de ter este salário sem ter que está trabalhando, então a aposentadoria, eu vejo isso como um prêmio, um merecimento. (E19)

Aposentadoria é algo que vai acontecer na minha vida naturalmente. (E20)

Para esses entrevistados, a aposentadoria possui caráter positivo quando é relacionada com o direito adquirido pelo tempo de trabalho e contribuição, como direito ou prêmio do trabalhador ao descanso remunerado. Esses relatos foram os fundamentos utilizados na segunda metade do século XIX para o direito do descanso remunerado aos trabalhadores que não podiam mais exercer as atividades laborais, ou seja, a aposentadoria (FREIRE; NERI, 2009).

Portanto, a aposentadoria possui um sentido negativo, como de acomodação, inutilidade, ociosidade, conforme relataram E2, E3, E6, E12 e E13:

Aposentadoria o camarada fica muito acomodado, né? Se você estiver trabalhando você não pensa besteira, só pensa coisas boas, cabeça vazia só pensa besteira, e se trabalhando pensa coletivo, ajudar as pessoas, se distrai , bate papo com os colegas, você leva a vida mais feliz. (E2)

Olha sobre a aposentadoria, sei que um dia vou ter que aposentar, mas quando eu puder trabalhar, porque o trabalho para mim é satisfatório, eu já tenho tempo e idade para aposentar, mas eu acho assim minha qualidade de vida para mim significa muito, muito, muito mais que assim está trabalhando é melhor que estar dentro de casa. (E3)

Eu vou ficar com a vida ansiosa, partir para o boteco? É complicado, aí eu passo meus dias ajudando um pouco mais aqui na Universidade. (E6)

Sinal de envelhecimento. (E12)

(...) quando tá aposentado você fica ocioso em casa sem fazer nada, só olhando para o céu, vamos dizer assim, esperando acontecer alguma coisa. E minha percepção sobre a aposentadoria é continuar mais tempo. (E13)

Aposentadoria para alguns entrevistados possui um sentido negativo. Para eles, aposentar está ligado à acomodação, à inutilidade, à ociosidade e ao envelhecimento. Isso porque alguns associam o trabalho a saúde, qualidade de vida, prazer, e o seu rompimento eleva o sentimento da inutilidade (SENNETT, 2006). Estudos de Folha e Novo (2011) e Silva e Helal (2017) também demonstraram esse sentido.

Muitos entrevistados falam que têm a percepção de que ainda não estão preparados para a aposentadoria no sentido financeiro, seja por medo de perder o poder aquisitivo ou estão se qualificando para melhorar os rendimentos (E1, E4, E5 e E13):

Eu fiz alguns cursos e estou sendo chamado pelos companheiros e pelos próprios professores onde eu fiz os cursos para eu continuar meus estudos, porque me disseram que eu sou um cara inteligente que tenho muito que ir para frente ainda e aí é por isso que não aposentei e estou na expectativa do que eu vou fazer, se vou aposentar ou não. (E1)

A aposentadoria poderia ser melhor, né... Porque, às vezes, a gente tem tempo de aposentar e fica até com medo de sair porque, assim, já cai no salário da gente, cai lá uma quantia, né? Então, eu acho assim, se a gente alcançou aposentadoria o governo tinha que dar mais valor para gente para poder descansar os trinta anos trabalhados, para a gente gozar assim passeando, para poder comprar remédio e ter uma alimentação boa. Então, durante trinta anos trabalhados que você trabalhou eu achava que ele tinha que dar mais assistência e olhar mais pelos aposentados porque eles hoje estão sofrendo muito, é com doença, é com tudo e, às vezes, o dinheiro não está dando, fica dependendo de outras pessoas, de filho para ajudar, igual meu o sogro. (E4)

Há, eu vejo, aposentadoria tem horas que eu tenho medo de aposentar, é porque estes governos fazendo tudo de repente ele fala que vai passar aposentadoria para o Tesouro Nacional. Atualmente, o aumento que tem quando estiver na ativa, tem para os aposentados também, mas não se pode confiar nestes governos. Ele pode mudar de repente, já falou muitas vezes que quem aposentar vai passar para o Tesouro Nacional e aí? Como é que fica a aposentadoria? Enquanto nos estamos igual aqui o... Sobre aposentadoria, nós estamos aqui trabalhando, aí eu aposento de repente muda tudo nós estamos sozinhos os aposentados que força que nós temos? Enquanto você estiver saúde e tiver condições de trabalhar, eu acho que a gente deve trabalhar. (E5)

Eu já estou com quase 42 anos de serviço, entendeu? Só de serviço público e até agora não decidi se vou aposentar ou não, inclusive estou fazendo outro curso para melhorar a minha situação financeira. (E13)

Esses entrevistados demonstram a preocupação de perda do poder aquisitivo, pois ao se aposentarem eles deixam de receber alguns benefícios, como o auxílio-alimentação e o abono salarial (percentual de 11%), que é devido ao servidor que já possui tempo de aposentar e continua na ativa. Outro benefício que deixam de receber é o adicional de insalubridade, no caso daqueles que recebem de acordo com a função exercida em local insalubre. Esse receio foi retratado nos estudos de Silva e Helal (2017).

Alguns entrevistados dizem não estar preparados psicologicamente para a aposentadoria, mostrando, por meio das entrevistas, como forma de insegurança, medo, e falam da necessidade de se prepararem para esta nova etapa da vida (E6, E10, E11, E12, E14, E15, E16 e E20), conforme relatos que se seguem:

A gente tem que ser mais preparado para aposentadoria, porque não adianta simplesmente aposentar igual meu caso, eu já fui chegado a alcoolismo, por exemplo, eu vou ficar com a vida ansioso, partir para o boteco? (E6)

(...) no sentido de que, eu tenho até que me preparar pelo fato que um dia eu vou ter que me aposentar, e isso aí tem que ser de forma assim, agradável. Mas a percepção que eu tenho sobre aposentadoria é que ela é uma outra fase da vida da gente, que a gente vai ter que encarar da melhor forma possível, acho até necessário ter uma certa preparação para a gente aposentar no sentido que a gente não esteja despreparado. (E10)

Eu, assim, na verdade a gente pensa na aposentadoria, mas a gente acha que tá muito longe, né? A gente nunca acha que vai é... Quer dizer chegar. Sabe que vai chegar, mas, quando chega na verdade para mim, eu sinto assim que é um momento que a gente já contribuiu, né? Já deu nossa contribuição, né? É o momento mesmo de sair, porque a gente precisa dar lugar para outras pessoas que vão chegando, né? E a gente já cumpriu

nossa tarefa, nossa missão. Eu na verdade tô faltando, quer dizer faltando não, passando uns dois anos talvez ou quase três, mas assim eu já, mas é por outros motivos mesmos que eu tive que prolongar um pouco mais, né? Mas assim a minha intenção nunca foi de ficar muito tempo, mas vou ficando, ficando acho que não, para mim a gente não deve ficar tanto tempo assim sabe, você já tem esse período que você pode sair e porque assim acho que a gente precisa é ... Entender que acabou, que já cumpriu a etapa e precisa fazer uma outra. Então, assim mesmo que outras pessoas possam ocupar essa vaga e pensar que a gente vai ter uma outra finalidade daqui para frente. (E11)

Mas ainda eu não senti que está na hora, mas não senti aquele... Eu sempre pensei assim, enquanto eu fosse útil eu sei, gente não é falsa modéstia eu sei da minha contribuição, do meu conhecimento de instituição, e que assim eu tenho várias pessoas no meu zap, já hospedei gente na minha casa, que liga que meu filho vai fazer Coluni e não achei vaga no hotel, fica lá em casa, meu marido até falou assim, pede pelo menos a identidade da pessoa, eu hospedei um PM lá casa; enfim é o meu, assim muito difícil romper este círculo, entendeu? Aquele hábito de levantar, no início deste processo foi muito doloroso, fiquei dois meses assim vontade de chorar, depressão e cheguei a ter um início de AVC, de eu saber assim, que o telefone está tocando, que eu podia estar ali contribuindo e foi cerceada de exercer minha função, questão muito particular, né? Enfim, meu marido, meus filhos não querem que eu trabalhasse mais, para mim já deu o que tinha de dá, e não era justo eu trabalhar 38 anos honestamente cumprindo com minhas obrigações e sair desta forma como se eu estivesse cometido crime, né? Você vai sair pela porta dos fundos, eu não entrei pelas portas do fundo, eu fiz um trabalho digno, entendeu? Assim de levar serviço para casa, ao longo desses tantos anos aqui, de ser assídua, pontual, aqui isso é obrigação de todo mundo, isso é obrigação de servidor, mas não é tudo mundo que faz isso, eu sempre falei isso para mim servidor público vem da palavra servir, servir ao outro, de preferência da melhor maneira possível, eu sempre procurei cumprir este papel, mas não é o que a gente vê, quando eu coloco isso aí, eu coloco porque é obrigação de todo mundo, mas não é todo mundo que faz. (E12)

(...) mas tudo depende da hora, porque às vezes as pessoas aposentam sem ser hora e se ele aposentar sem chegar hora pode trazer transtorno igual no meu caso, eu aposentei proporcional com 31 anos de serviço e fui chamado para fazer uma organização do serviço onde trabalhava por 2 meses e senti que o que eu perdia era muito pelo tempo que eu tinha trabalhado há muito tempo e faltava só 4 anos para terminar a minha carreira e sair com o tempo integral onde eu voltei, a minha volta me trouxe muitos benefícios quando eu voltei para trabalhar 5 anos e nestes 5 anos trabalhei mais 15 e estou trabalhando até hoje. Não sinto vontade nenhuma de sair, enquanto não vê a hora de sair, porque cada um tem sua hora não é todos que têm aquela hora que pode sair, então depende de vários fatores aposentadoria, dos fatores de que você vai fazer depois a aposentadoria, como você vai aposentar sua aposentadoria você não pode precipitar sair sem saber a hora certa de sair. (E14)

Aposentadoria para mim é... Tem que tá preparado, sabe, eu acho assim, quem aposenta sem pensar traz muito sofrimento. (E15)

A aposentadoria para mim, eu acho que tem que ser na hora que você quer, do jeito que você quer, não adianta você falar assim: tenho 40 anos de serviço e eu sou obrigado a me aposentar, não é você que tem que saber

hora que você quer, se você quer aposentar neste momento se vale a pena ou se não vale. (E16)

Olha é... Aposentadoria é uma coisa que não me assusta não, me preocupa porque eu penso que enquanto estiver condições física, saúde, independente de onde eu estiver eu vou estar trabalhando, então eu tenho é... Projetos por exemplo quando eu me aposentar ser voluntária para organização de usina de reciclagem de Viçosa, uma área que eu gostaria muito de trabalhar, então aposentadoria é algo que vai acontecer na minha vida naturalmente, não tenho ainda planejamento para isso, mas é uma coisa que não parece uma ruptura, eu vou para de trabalhar vou partir para uma acomodação, eu sinto que vou continuar trabalhando. É... no caso é... minha mãe faleceu há uns 4 meses, infelizmente ela sempre, ela era da opinião que eu não deveria me aposentar, por essa energia toda, né? Então, ela me achava assim nova para poder aposentar, eu tenho um irmão que mora em Juiz de Fora, ele tem duas empresas e... Trabalha em iniciativa privada e o sonho dele, há muito tempo, é que eu me aposente para poder ir trabalhar com ele, então eu sofro uma pressão muito grande e atualmente reforçou com o falecimento da minha mãe, pressão é muito grande para eu aposentar. (E20)

A insegurança dos entrevistados é relacionada por vários aspectos diferentes. No caso de E6, o seu receio de se aposentar é o medo de a ociosidade fazê-lo retornar ao alcoolismo. Mas todos demonstram a necessidade de se ter uma preparação para a aposentadoria, pois o medo e a incerteza são evidenciados nas suas falas. O relato de E12 é um caso típico, pois a servidora tem sido pressionada para se aposentar. Como ela não está preparada, entrou no estágio de sofrimento e adoecimento, exemplo semelhante de E16.

A entrevista de E14 é um caso típico de falta de preparação para a aposentadoria. O servidor aposentou proporcional e não estava preparado, nem psicologicamente nem financeiramente. Acabou retornando para a Instituição com a reversão da aposentadoria há mais de 15 anos e não pensa em aposentar devido aos transtornos ocasionados pela decisão precipitada no passado.

5.6 O motivo da não aposentadoria

Quando foi questionado aos entrevistados diretamente o porquê de eles não terem se aposentado ainda, os motivos foram variados. O primeiro deles está relacionado à disposição para trabalhar, ao sentimento de que ainda podem continuar contribuindo com a instituição, de serem úteis, de manterem a interação social. Tudo

isso demonstra que esses servidores não estão preparados para se aposentarem, conforme relatos de E1, E2, E4, E6, E9, E10, E12, E14, E15, E16, E17, E19 e E20 a seguir:

Eu estou no Sindicato, estou muito satisfeito e pretendo, sim, aposentar um dia, não aposentei ainda..., tem muitos que falam que não vai aposentar porque está muito endividado, eu não estou endividado, estou com minhas contas em dia, mas ainda eu pretendo ficar mais uns dias no meu trabalho, eu quero dar uma contribuição a mais. Eu até pensei em aposentar, mas a minha chefia me pediu para contribuir mais uns tempos, porque se eu aposentasse agora eu ia desfalcar a equipe de trabalho, então eu resolvi ficar mais um tempo. Mas não muito tempo, pretendo um dia sair... Já me sinto preparado para aposentar, tem muito tempo que eu estou preparando, e venho conversando com minha família e ela me dar todo apoio para eu aposentar, pela minha família eu já tinha aposentado, eu estou trabalhando ainda de teimoso, mas eu vou dar essa alegria para ela daqui uns tempos. O meu projeto depois da aposentadoria é que vou ter mais tempo de lutar para os direitos dos servidores, eu quero sair da instituição, mas eu quero deixar o meu nome sendo falado bem por todos os servidores isso eu vou fazer e tenho certeza que vai ser um trabalho longo. (E1)

Sempre trabalhei com lealdade, princípios e determinação, estou aqui para cumprir minha missão, sempre trabalhei com o coração e personalidade e por isso que estou aqui até hoje, isso aqui é minha vida. (E2)

(...) segundo por que eu gosto muito de trabalhar no meio da turma aqui do setor. Então, se eu me aposentar, me vejo sozinha em casa. A minha filha já casou, fico só eu, meu neto e o meu marido. Então eu não me vejo dentro de casa, pois já acostumei a trabalhar, entendeu? E, assim, eu estando trabalhando me distraio conversando com os colegas, já estou enturmada. Pretendo trabalhar até o dia que chegar 70 anos... rss. Todos de minha família falam comigo para poder aposentar, filho, meu marido. Eles falam porque eu não me aposento, então eu falo que gosto de trabalhar e já estou enturmada. Vou ficando dia após dia até o dia que eu resolver que chegou a hora de me aposentar. (E4)

Por opção, por enquanto não deixa chegar um pouco mais para frente não precisa correr com isso não, entendeu? Minha família não me cobra porque eu não aposento, eles acham até que estou certo quando eu vim para a Universidade, eu botei na cabeça, uma coisa psicológica que eu não ia chegar a aposentar, eu estou com 60 anos e com 41 e quatro meses de Universidade, então vai levando a vida. Um dia chega. (E6)

Comecei a trabalhar com 14 para 15 anos, a minha idade ainda com cinquenta e poucos anos eu me sinto ainda a necessidade de continuar trabalhando, jovem ainda aparentemente e estar em uma função na UFV de coordenação do meu trabalho, ainda me sinto útil no que estou fazendo, isso é um dos motivos de ainda não ter sentido esta necessidade fisicamente de aposentar, o corpo ainda pede para trabalhar. Minha esposa, minhas filhas ainda são jovens e minha esposa também trabalha na UFV, entrou recentemente, tem 8 ou 9 anos de trabalho, então ela tem uma carreira muito longa pela frente, a gente tem esta harmonia de vir e voltar juntos e por eu não ter assim; apesar da baixa idade uma função para exercer fora da UFV. Ainda não pensei nada a este respeito do pós-aposentadoria, o dia que acontecer e aparecer a oportunidade de eu

continuar exercer alguma outra função acho que, eu ainda posso produzir alguma coisa, então se no momento aparecer essa oportunidade, agora que terminei o mestrado, quem sabe, né? Aparece aí uma outra função onde que eu possa exercer, uma coisa atraente, algo novo, assim eu posso sair da UFV e vou exercer um novo trabalho. Mas se não ocorrer nova oportunidade, eu pretendo continuar mais um pouco ainda aqui na UFV. Tenho 59 anos hoje com 53 poderia já ter aposentado que era idade mínima somando com meu tempo de trabalho já dava os requisitos para aposentar, então há 6 anos já poderia aposentar, minha família é a favor que eu continue, não vai aposentar para poder ficar em casa, a não ser que você exerça outra função, elas sabem que eu ainda posso desenvolver alguma outra atividade ainda, até mesmo lecionar, dar aula à noite, quem sabe. (E9)

Essa pergunta aí é a mais interessante, eu não me aposentei ainda porque, eu já falei com muitos amigos que, eu me separei há quase 8 anos e meus filhos estão mais ou menos independentes, então eu ainda não encontrei alguma forma de preencher o tempo caso eu me aposente. Então eu até agora não parei para pensar o que é que eu vou fazer depois que eu me aposentar, então eu não me aposentei por causa disso, porque eu não sei o que é que eu vou fazer se eu me aposentar. A minha família não fala nada sobre eu aposentar ou não aposentar, porque eu sempre falei que eu estou satisfeito com o trabalho que exerço, por incrível que pareça ele preenche o meu tempo de uma forma boa e o ambiente de trabalho que a gente tem aqui no departamento é muito bom, então é uma questão assim que a gente discute muito pouco, porque eu ainda não decidi e nem falo nada sobre aposentadoria. Na realidade quem mais assim opina sobre a minha aposentadoria são os colegas que eu tenho, você podia aposentar, você quer estudar mais, e eu tô aposentado, tô gostando muito, aí eu falo até hoje ainda não decidi nada não, porque eu não sei o que eu vou fazer para preencher o tempo fora daqui da universidade. A cidade tem pouco lazer, aí a gente tem que olhar este lado também, o trabalho significa muito para mim no sentido de realização, satisfação e de preencher o tempo já que vamos dizer eu moro sozinho há quase 8 anos e tenho 58 anos. (E10)

Por ainda me sentir útil, capaz de fazer, de atender a demanda da instituição, de ver pessoas completamente sem conhecimento, incapacitadas para o cargo e estarem ali por questão política, porque o dia que a instituição deixar de ter política dentro dela, sabe? Que já foi um dia, por meritocracia, pessoa habilitada e capacitada, porque a mesma coisa se você tem uma carteira de motorista e ir para o trânsito, não resolve nada, você não está capacitada. Eu sempre falei isso também, porque as pessoas aqui recebe o cargo e não pelo perfil dela é pelo que ela fez na campanha, então virou uma questão política e é injusto, você fazer isso com dinheiro público, porque se o dinheiro é seu você faz o que quiser, eu ouvi aqui “eu dei uma divisão para ele”, nossa você deu? Eu ouvi isso, entendeu? Eu acho assim que... Voltando à pergunta, eu não me aposentei por ainda me sentir útil, capaz e vendo tantas mazelas absurdas... Isso me dói e tudo que eu tenho na minha vida eu tirei do meu trabalho honestamente, aí você vê a pessoa tem uma divisão que nem exerce porque é o capacho. Gente isso é muito complicado, então eu digirir esta questão de eu aposentar porque estão mim tirando? É muito complicado porque não foi essa pessoa que me deu emprego, então a pessoa não pode agir como se estivesse na casa dela, entendeu? Já podia ter aposentado 10 ou 13 anos. A minha soma dá mais de 100. Então é isso, eu tenho vigor, eu queria, entendeu, mas fui atropelada. (E12)

Hoje ainda não decidi, hoje eu estou preparando a minha aposentadoria, porque tudo tem a sua preparação não adianta você precipitar e sair

sabendo que aquilo ali não vai te trazer benefícios para frente, então já vejo que está chegando a hora, mas ainda tem um pouco a que esperar, então depende de vários fatores. Atualmente, o fator da economia não favorece para a aposentadoria, então, quando a pessoa não tem ainda o que fazer, é melhor esperar um pouco mais ou, então, se ele está definido o que ele vai fazer depois da sua aposentadoria. (E14)

Eu já tenho 60 anos, eu preciso descansar, mas eu tenho que preparar para aposentar também. Não posso aposentar porque alguém quer e depois eu posso ficar doente? Não posso, eu tenho que fazer minha parte, eu tenho que estar preparada. (E15)

Então, é por isso que eu ainda estou aqui, eu tenho conhecimento, que estou aqui este tempo todo e ainda posso contribuir muito, ajudei muitas pessoas a virar doutores, porque o tanto que já ajudei ainda posso ajudar ainda mais. (E16)

Bem, eu já vou para 42 anos de serviço prestação a instituição, somente no mesmo lugar, é uma área cansativa, que é o setor financeiro, envolve muita responsabilidade e muito carinho com aquilo que faz. Eu não aposentei ainda por questões, primeiro, por gostar do que faço, devo muito para a UFV, e a UFV para mim deve muito também, somei, multipliquei, prantei, estudei aqui também, e continuo produzindo, porque esta universidade pertence à sociedade brasileira, não pertence à reitora, não pertence a professor, ela não pertence a ninguém, ela é do povo brasileiro, eu mim sinto honrado por chegar a estes 42 anos de serviço. Estou pronto para eu poder aposentar, também mais um motivo porque eu formei 2 filhos, tem uma filha que vai ficar 2 anos na França, e uma formou-se agora em Agronomia, então agora eu já sinto que eles já estão encaminhados, são pessoas que têm um currículo muito bom e agora eles já estão no caminho, quer dizer, já eduquei, já pude fazer tudo que eu fiz para eles, agora eles vão seguir seus caminhos. Primeiramente, não aposentei ainda porque eu tenho que me preparar, porque para chegar no seu tempo de usufruir dessa aposentadoria você tem que está planejando, você vai fazer o quê? Tem que ter uma ocupação, você tem que pensar no futuro, pensar na saúde a idade vai chegando, você tem que pensar muito para poder aposentar, porque não adianta aposentar e ficar por aí, o conhecimento que nos adquirimos durante estes anos ele está pronto, nós temos que socializar os conhecimentos, muitas das vezes as pessoas aposentam e não vai fazer nada, a doença vem, porque é a primeira coisa que vem é a doença, porque você tem que ter um desgaste físico, porque senão você não consegue chegar onde você quer. Para mim, a aposentadoria é mérito, direito adquirido nosso, e quando você aposenta é aquilo que eu te falei anteriormente aposentadoria tem que ser planejada, tem que ser preparada porque você tem que fazer alguma coisa, uma ocupação diferente. Infelizmente tem uma cultura principalmente aqui na UFV, estou falando em termo de UFV porque passei a maior parte da minha vida aqui, que quando você se aposenta você vira um zero à esquerda, essa cultura permanece, lamentavelmente. Atualmente, com a tecnologia da informação tudo se torna mais fácil, eu tenho visto ultimamente na universidade caminhando por um lado que eu não gostaria que chegasse, mas, infelizmente, a terceirização que está chegando tende acabar com grande parte dos nossos servidores, e o funcionamento da universidade em si a qualidade não é a mesma daqueles que há muito tempo já estão aqui trabalhando. (E17)

Eu pensei em me aposentar no ano passado, cheguei tirar minhas folgas, férias-prêmio, essas coisas que a gente tem direito, mas quando eu fui montar o processo me deu muita dúvida, não sei se é por amor à instituição,

eu mesma não sei responder... Vou te colocar tudo que passou na minha cabeça: amor à instituição, o fato que quando eu estava de folga eu sabia que qualquer momento eu poderia voltar e o fato de saber que de repente eu não poderia voltar mais, trabalhando que nem serviço voluntário de técnico não existe, de professor ainda existe, mais de técnico não. (E19)

Não me aposento porque eu me sinto muito produtiva, capacidade de produzir, e gosto muito e estou muito adaptada na UFV. Tenho assim projetos que vejo que eu posso é... Empregar na UFV independente de chefia ou liderança de equipe, eu vejo que eu tenho muito a contribuir e me considero muito produtiva. (E20)

Essa falta de preparação apresentada pelos entrevistados evidencia um forte vínculo institucional e demonstra que eles não estão preparados para se aposentarem. Nos estudos de França (2008) e Guillemard (2010), eles constataram que, nos cenários nacional e global, mesmo aposentados com salários altos experimentam rapidamente a sensação de vazio, juntamente com a necessidade de possuir uma função corporativa, trazer de volta o reconhecimento e o poder.

A Universidade Federal de Viçosa não possui o Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA). Tornar-se um aposentado é uma etapa que gera insegurança, medo, ansiedade. Isso ocorre devido à falta de planejamento que ajude os trabalhadores a aproveitarem, de forma agradável, o tempo nesta fase. Segundo França (2008), a fim de promover uma transição mais amena do trabalho para a aposentadoria, é importante a instauração do PPA dentro das instituições como um meio de programar o futuro.

O sentimento de utilidade desenvolve a identidade do sujeito quando ele se sente satisfeito no trabalho, entendendo que o trabalho ainda é o mediador intransponível da realização pessoal e social (MENDES, 1997). Na visão de França e Vaughan (2008), a ruptura com o trabalho acarreta sérias consequências, visto que subtrai do sujeito a interação na vida social, podendo levar ao isolamento, à infelicidade e à insatisfação com a vida. Ficou evidenciado na fala de E12 que esta entrevistada está totalmente abalada psicologicamente por não conseguir romper o vínculo com a instituição, por estar sendo coagida a aposentar e não está preparada para tal.

Outro fator que o servidor alega permanecer na atividade é a situação financeira. Alguns porque estão endividados, outros estão fazendo cursos de capacitação para a melhoria da remuneração e há aqueles que não confiam na política do governo. A preocupação com a redução dos rendimentos é verificada nas falas de E2, E3, E4, E5, E6, E11, E13, E15, E16, E18 e E19:

Aposentadoria, eu penso em aposentar, mas no momento não posso aposentar porque eu estou endividado, estou devendo demais, só estou esperando para vê se sai um dinheiro para ver se liquido a minha fatura para poder aposentar com a cabeça no lugar sem pensar no empréstimo, sem ficar devendo ninguém. Não aposentei ainda por isso, vou esperar mais um tempo para poder aposentar sem estar devendo nada. (E2)

Olha. eu não aposentei que eu acho assim, enquanto eu estiver com saúde, graça a Deus que eu tenho saúde, disposição, eu quero trabalhar e também primeiramente devido eu ter me esforçado para comprar um apartamento pra mim e preciso trabalhar mais um pouco. (E3)

Eu não aposentei ainda porque, primeiramente, eu estou ainda construindo. (E4)

Isso aí é fácil, você tem dois motivos, que eu quero trabalhar e não estou sendo prejudicado. E outra coisa, se eu aposentar hoje eu vou perder R\$1.090,00, assim eu vou perder R\$1.090,00 para quê? Para eu ficar na cidade, ficar em casa à toa, eu não quero perder este dinheiro, eu não posso perder agora, por enquanto eu não pretendo aposentar. (E5)

Pelo direito adquirido eu já podia está aposentado, entendeu? Tem muitos amigos meu que já aposentou, o governo muitas coisas tira da gente dos nossos direitos, então por enquanto não. (E6)

Então, na verdade é igual eu falei, eu tenho tempo, planejei aposentar a dois anos atrás, mas eu vi que tinha um nível para eu fechar dentro da minha carreira, aí eu pensei... Não vou deixar nível para trás, né? Eu não vou aposentar sabendo que deixei um nível sem eu fazer algum curso que eu pudesse agregar esse nível aí. Então eu comecei a fazer outro curso que termino em janeiro de 2019 e assim que finalizar eu acho que estou programando mesmo para já sair... rss, porque já concluindo já tô acertando o que eu preciso acertar aqui. (E11)

Eu não me aposentei até hoje porque estou pagando a faculdade das meninas, porque eu tenho duas filhas formando e se a gente se aposentar, é menos grana que vai entrar e até agora eu estou esperando, porque estou fazendo outro curso justamente para fazer uma melhoria financeiramente, não me aposentei justamente por causa disso, espero que daqui a um ano e pouco eu me aposente, que aí já vou aposentar com uns 43 anos de serviço. A minha família não fala nada sobre a minha aposentadoria, inclusive minha esposa vai aposentar, ainda não tem tempo né e eu estou esperando ela fazer o tempo dela para aposentar nós dois juntos. (E13)

Eu ainda não aposentei porque eu tenho minhas filhas, e eu sou separada elas dependem de mim, uma já casou, já formou, está no exterior, a outra já fez mestrado, tá fazendo MBA, tá fazendo curso de interpretação, tradução para fazer trabalhos em casa; eu sou arrimo de família. (E15)

Eu ainda não aposentei porque eu cuido da minha mãe, eu pago plano de saúde, eu compro remédio, tudo e se eu aposentar o salário vai cair um pouco, a gente já esta ganhando pouco e irá diminuir mais ainda. (E16)

É... eu ainda não me aposentei porque atualmente estou fazendo um curso de mestrado e pretendo terminar para poder posteriormente aposentar, já passou cerca de mais 3 anos e pretendo ficar mais um ou dois anos para poder concluir e sair. (E18)

Existe também a situação financeira que eu vi que minha perda seria significativa, que eu teria que me reestruturar para poder continuar com o mesmo padrão de vida, alguma coisa assim. Então eu voltei pensando em fazer um mestrado para de certa forma compensar esta perda, meu marido fala para eu poder aposentar, ainda mais que ele se aposentou, então ele acha que eu tenho que me aposentar, já os meus filhos não, já que eu tenho este mestrado para fazer, que há muitos anos eu falo em mestrado e na verdade nunca concretizei, já fiz disciplinas isoladas que ele acha que eu devo fechar o círculo fazendo um mestrado, assim aposentar. (E19)

Quando os entrevistados argumentam permanecer na ativa por questões financeiras, eles evidenciam também a falta do Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA). Entretanto, a primeira finalidade do PPA quando criado foi para que as organizações públicas focassem em características relacionadas à gestão financeira (FRANÇA, 2008).

O trabalho tem que apresentar sentido para o indivíduo, e isso foi o que ficou evidenciado nesta pesquisa, em que as pessoas, independente de gênero, nível intelectual e financeiro, quando são separadas ou solteiras, possuem um vínculo mais forte com a instituição. Esse vínculo com seus pares e com a sociedade constitui o sentido do trabalho e pode ser expresso por dois elementos: o conteúdo que tem relevância em relação ao indivíduo, que agrega as dificuldades da atividade; e o conteúdo significativo do objeto, que se relaciona a mensagens de caráter simbólico que a atividade pode trazer para o indivíduo e para a sociedade (DEJOURS, 1987).

A seguir, o Quadro 2, apresenta-se uma síntese dos principais tópicos dos relatos dos entrevistados:

Quadro 2 – Síntese das respostas dos entrevistados

Entrevistado	Sentido do trabalho	Significado do trabalho	Sentido da aposentadoria	O motivo de continuar na atividade
E1 (masculino)	- trabalhar quer dizer dignidade; - orgulho; - aprendizado; - convívio social; - sustento da família; - adquirir poder de compra; - forte vínculo institucional;	- é a razão do ser; - sustento da família; - aquisição de bens	- é um prêmio para o trabalhador; - está se qualificando primeiro	- disposição para trabalhar; - sente-se ainda útil para a instituição; - convívio social; - está em período de preparação.
E2 (masculino)	- trabalhar quer dizer dignidade; - sustento da família; - adquirir poder de compra	- significa prazer, felicidade; - ser útil; - sustento da família	- acomodação; - inutilidade;	- está endividado, questões financeiras; - forte ligação institucional.
E3 (feminino)	- sentido de ser útil; - é bom para a saúde física e mental; - interação social.	- satisfação, prazer; - contato social	- aposentar é ficar em casa.	- estar bem de saúde; - com disposição ainda para o trabalho; - perda salarial;
E4 (feminino)	- obter o sustento da família; - adquirir o poder de compra; - vínculo com a instituição. - felicidade	- trabalhar por necessidade; - gostar de trabalhar; - forte vínculo com a instituição.	- deveria ser mais bem remunerada; - perda do poder aquisitivo; - maior gasto com a saúde e remédios; - dependência financeira de filhos.	- perda de poder aquisitivo por estar construindo; - Forte vínculo de convívio social e institucional no local de trabalho; - não está preparada ainda para se aposentar; - Medo de se sentir sozinha; - Medo da falta do que fazer; - Medo da perda salarial.

(continua)

Entrevistado	Sentido do trabalho	Significado do trabalho	Sentido da aposentadoria	O motivo de continuar na atividade
E5 (masculino)	- razão do ser; prazer; - saúde física e mental; - sentimento de sentir útil e produtivo.	- saúde física e mental; - sentir útil;	- medo de se aposentar; - insegurança nos governos;	- ter capacidade física e mental; - não ter o que fazer; - perda salarial;
E6 (masculino)	- ocupação; - ainda é capaz fisicamente e psicologicamente; - sustento;	- exercer a cidadania; - ajudar o país	- algo de bom; - tem que ter preparação; - vida ansiosa; - fuga do alcoolismo;	- por opção; - medo de perda de direitos;
E7 (feminino)	*	*	*	*
E8 (feminino)	*	*	*	*
E9 (masculino)	- dignidade; - do caráter; - sentir útil; - formação do ser humano;	- sucesso na vida pessoal e profissional; - é a base de sustentação moral da família; - orgulho; - aquisição de bens; - primeiro e único emprego; - forte vínculo institucional;	- prêmio; - direito;	- estar capacitado fisicamente e psicologicamente para o trabalho; - sentimento de útil à instituição; - não tem ainda um projeto após aposentadoria; - não se sente preparado para aposentar;
E10 (masculino)	- realização pessoal; - prazer	- sustento da família; - sentimento de útil; - dignidade; - saúde mental, física, emocional.	- forte vínculo institucional; - uma coisa boa; - deve ser planejada; - deve ser preparado;	- não está preparado para a aposentadoria; - preenchimento do tempo; - não tem projeto para o pós-aposentadoria; - interação social;
E11 (feminino)	- faz parte da essência da vida humana; - dar sentido pessoal e profissional e social;	- dignidade; - conhecimento; - prazer;	- não está preparada para a aposentadoria;	- está terminando um curso para ganhar nível salarial.

(continua)

(continuação)

(continuação)

Entrevistado	Sentido do trabalho	Significado do trabalho	Sentido da aposentadoria	O motivo de continuar na atividade
E12 (feminino)	- independência financeira; - socialização; - sustento da família	- realização pessoal e profissional; - dignidade; - prazer; - liberdade; - independência financeira - convívio social	- envelhecimento; - prêmio; - sentimento de ser útil ainda; - forte vínculo institucional; - sofrimento em romper o vínculo; - romper rotina; - depressão; - servidora está sendo cercada para aposentar;	- sentir útil ainda; - forte vínculo institucional;
E13 (masculino)	- prazer em trabalhar;	- sustento da família; - educação para os filhos; - aquisição de bens materiais; - qualidade de vida;	- descanso merecido; - ociosidade; - perda financeira;	- questões financeiras; - está se qualificando para melhorar os rendimentos;
E14 (masculino)	- sustento da família; - faz parte da essência do ser humano; - fonte de prazer; - aprendizado; - convívio social;	- sustento; - ocupação e sentimento de ser útil;	- algo importante; - mas tem que estar preparado;	- medo devido à economia do país; - ainda não possui projeto para o pós-aposentadoria;
E15 (feminino)	- razão de ser; - sustento da família; - preparar para o futuro; - dignidade	- prazer; - faz bem fisicamente e psicologicamente; - ocupação do tempo;	- descanso; - mas tem que estar preparado para tal;	- medo de aposentar; - perda salarial; - não se sente preparada para aposentar; - forte vínculo institucional;
E16 (feminino)	- sustento da família	- era a razão do ser; - atualmente está decepcionada; - falta de valorização do seu trabalho;	- tem que estar preparada; - sem ser pressionada;	- perda salarial; - sentido de ser útil ainda;

(continua)

(continuação)

Entrevistado	Sentido do trabalho	Significado do trabalho	Sentido da aposentadoria	O motivo de continuar na atividade
E17 (masculino)	- prazer; - qualidade de vida; - necessidade; - ocupação;	- vida; - qualidade de vida; - sustento familiar; - estudo para os filhos; - satisfação pessoal e profissional;	- prêmio; - direito;	- sentir prazer no que faz; - sentir útil para a sociedade; - medo da ociosidade; - tem que ser planejada; - tem que estar preparado para aposentar; - forte vínculo institucional;
E18 (masculino)	- convívio social; - dignidade; - sustento da família; - prazer;	- realização pessoal e profissional; - convívio social; - prazer	- direito; - novas atividades;	- esta se qualificando primeiro para ganhar nível; - ou seja, melhorar o rendimento da aposentadoria;
E19 (feminino)	- razão do ser; - sustento da família; - para aquisição de bens;	- satisfação; - prazer; - sobrevivência;	- prêmio; - direito;	- forte vínculo institucional; - perda salarial; - medo de se tornar inútil perante a sociedade; - vontade de se qualificar ainda;
E20 (feminino)	- sobrevivência; - realização pessoal e profissional; - aprendizagem; - convívio social;	- realização pessoal; - sociabilidade; - reconhecimento pela sociedade; - sobrevivência; - dignidade; - contribuição social;	- vai acontecer naturalmente; - não tem medo de se aposentar; - continuar contribuindo; - esta bem fisicamente e psicologicamente; - tem planos para pós-aposentadoria;	- se sente muito produtiva; - esta bem fisicamente e psicologicamente; - forte vínculo institucional; - sente que pode contribuir muito ainda para a instituição.

Fonte: Elaborado pelo autor, 2018.

* Não têm pessoas do gênero feminino na instituição que possuem este requisito do Nível B.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo foram descritos aspectos subjetivos, como sentido e significado, que influenciam no contexto de trabalho de técnico-administrativos federais estáveis e que já preencheram os requisitos para a aposentadoria a permanecem em suas atividades laborais na Universidade Federal de Viçosa.

Buscou-se, por meio de entrevistas não estruturadas com 20 técnico-administrativos da UFV, sendo quatro de cada nível (A, B, C, D e E), dois do gênero masculino e dois do feminino de cada nível, descrever e analisar os fatores que influenciam a sua permanência no trabalho, bem como identificar e descrever o sentido da aposentadoria e identificar o porquê do seu adiamento.

O trabalho para os entrevistados possui diversos sentidos, e o mais mencionado deles é que ele faz parte da existência humana, na centralidade do indivíduo na realização pessoal e de prazer, com sentimentos de utilidade e dignidade. Os relatos dos entrevistados que compõem esta dissertação mostram que o trabalho faz parte da vida das pessoas, pois ninguém consegue imaginar a sua existência sem o vínculo laboral. Isso independe da atividade que o entrevistado exerce, cargo, função, gênero ou, mesmo, nível salarial ou intelectual. Os relatos corroboram a literatura e confirmam a teoria de Dejours (2007, p. 21) de que “o trabalho continua sendo um mediador insubstituível da realização pessoal no campo social”.

O trabalho também tem o sentido material, pois por meio dele se conseguem o sustento da família, a aquisição de bens materiais, o poder de compra, a independência financeira, ou seja, uma questão de sobrevivência. Giddens (2005) também relaciona o trabalho como uma atividade na organização em espaço temporal, trazendo a sensação de ser capaz de adquirir bens, dinheiro e realizar desejos. Nesse sentido, Mendes (2008) mostra a ambiguidade na concepção do trabalho no sentido material, em que algumas vezes traz a emancipação e em outras, a escravidão.

Outra dimensão do sentido do trabalho mencionado por alguns entrevistados se refere ao convívio social, que proporciona aprendizado, ensinamento, interação social e profissional. Nesse sentido, a literatura mostra que a interação social é importante na formação da identidade social e coletiva, por meio de contatos sociais e relacionamentos com outras pessoas, trazendo a sensação de pertencimento ao meio ambiente. O trabalho é a forma superior da prática social, o elemento fundante da socialização e da humanização (ARAÚJO, 2010).

Para alguns entrevistados, o trabalho tem conotação de saúde física e psicológica e se relaciona com qualidade de vida. Nesse sentido, Mendes (2007) mostra que as relações laborais estabelecem indicadores de saúde no trabalho, visto que propiciam a organização psicológica, juntamente com a identidade e a expressão da subjetividade no ambiente salutar. O trabalho configurou-se como referência crucial para o desenvolvimento emocional, cognitivo e ético do sujeito na trajetória dos processos de socialização vivenciados.

Quando os entrevistados foram questionados sobre o significado do trabalho, todos responderam, de uma forma ou de outra, algo relacionando-o como parte da essência humana e fonte geradora de prazer. Os termos mais comumente usados foram: razão de ser, de utilidade, dignidade, prazer e felicidade, realização pessoal e profissional, sustentação moral da família e liberdade. Resultados esses que vão ao encontro também do que entendem Vasconcelos e Oliveira (2004), que salientam a importância do trabalho que a sociedade atribui a quem produz, ao introduzir no homem o sentido de inclusão social.

Ainda na dimensão do significado do trabalho, obtiveram-se várias respostas, como um meio de sustentar a família, adquirir bens e obter riqueza e uma forma de melhorar a qualidade de vida. Conclui-se, assim, que o trabalho significa a manutenção da vida.

O significado do trabalho para alguns entrevistados tem a concepção de convívio social, mostrando que o sentimento de utilidade desenvolve a identidade do sujeito

quando ele se sente satisfeito e engajado no trabalho, entendendo que este ainda é o mediador intransponível da realização pessoal e social (MENDES, 1997).

O trabalho também é relacionado pelos entrevistados como fazer bem a saúde psíquica, física, emocional e terapêutica. Dessa forma, pode significar importância para a esfera psicológica e social quando agrega reconhecimento pessoal e respeito social ao trabalhador. No entanto, a falta de reconhecimento e o sentimento de decepção podem ser geradores de sofrimento e ocasionar o adoecimento, como apresentado pelo relato do entrevistado E16.

O trabalho significa para alguns o engajamento na sociedade. Por meio dele, o indivíduo torna-se cada vez mais uns para os outros, primeiramente em sua prática e, depois, para a instituição. Esse engajamento como forma de exercer a cidadania e ajudar o país foi mencionado “Para mim, é um compromisso, entendeu? É um compromisso e... Tentar ajudar o Brasil de certa forma, já que nós estamos passando por uma série de dificuldades políticas de modo geral, certo?” e “um aspecto de você contribuir socialmente, dá a sua contribuição social”.

Quanto à aposentadoria, ela possui vários sentidos para os entrevistados, e o mais destacado entre eles, no sentido positivo, é o fato de ser um prêmio ao trabalhador e seu direito, algo de bom, descanso merecido e que vai acontecer naturalmente. Conclui-se que esses relatos remetem aos fundamentos utilizados na segunda metade do século XIX do direito do descanso remunerado para os trabalhadores que não podiam mais exercer as atividades laborais, ou seja, a aposentadoria (FREIRE; NERI, 2009).

Para alguns entrevistados, no entanto, a aposentadoria apresenta sentidos negativos, como de acomodação, inutilidade, ociosidade e envelhecimento. Já outros associam o trabalho a fonte de saúde, qualidade de vida e prazer, e o seu rompimento eleva o sentimento da inutilidade.

Alguns entrevistados demonstram preocupação com a perda do poder aquisitivo, pois ao se aposentarem deixam de receber alguns benefícios, como auxílio-alimentação, abono salarial e adicional de insalubridade (para aqueles que trabalham em condições insalubres).

Quando foi questionado aos entrevistados diretamente sobre o porquê de não se terem aposentado ainda, os motivos foram variados. O primeiro deles está relacionado com a disposição para trabalhar, o sentimento de que ainda podem continuar contribuindo com a instituição, o serem úteis e a interação social. Assim, conclui-se que o servidor não está preparado para se aposentar. Essa falta de preparação evidencia forte vínculo institucional.

A Universidade Federal de Viçosa não possui o Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA). Tornar-se um aposentado é a etapa que gera insegurança, medo e ansiedade, o que ocorre devido à falta de planejamento que ajude os servidores a aproveitarem, de forma agradável, o tempo nesta fase. Segundo França (2008), a fim de promover uma transição mais amena do trabalho para a aposentadoria, é importante a instauração do PPA dentro das instituições como um meio de auxiliar os aposentados a programarem o futuro.

A ruptura com o trabalho acarreta sérias consequências, visto que subtrai do sujeito a interação da vida social, podendo levá-lo ao isolamento, à infelicidade e à insatisfação com a vida (FRANCA; VAUGHAN, 2008). Ficou evidenciado na fala de E12 que esta entrevistada está totalmente abalada psicologicamente por não conseguir romper o vínculo com a instituição, por estar sendo coagida a se aposentar e não estar preparada para tal.

Quando os entrevistados argumentam permanecer na ativa devido às questões financeiras, eles evidenciam também a falta do Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA). Entretanto, a primeira finalidade do PPA é, por meio de organizações públicas que focam em características relacionadas à gestão

financeira (FRANÇA, 2008), mostrar a importância de se preparar também financeiramente para a aposentadoria.

O trabalho tem que apresentar sentido para o indivíduo. Ficou evidenciado nesta pesquisa que as pessoas, independente de gênero, nível intelectual e financeiro, quando são separadas ou solteiras, possuem vínculo mais forte com a instituição. Esse vínculo com seus pares e com a sociedade evidencia, mais uma vez, a relevância de um planejamento que permita a oportunidade de integrar situações de igual importância ao trabalho, a exemplo da saúde, relacionamentos interpessoais e atividades intelectuais, domésticas, culturais e de lazer.

Neste estudo, teve-se a pretensão de contribuir com a Academia sobre o processo de aposentadoria, tema de grande discussão na atualidade devido às previsões de novas mudanças na Legislação Previdenciária. Ainda, observa-se uma lacuna na produção de conhecimentos para o entendimento dos fatores que levam as pessoas a se aposentarem ou a postergarem essa decisão. Nota-se uma analogia intrínseca entre o modelo de gestão adotado nas instituições de trabalho e os aspectos subjetivos dos sujeitos que vivem essa experiência em seus cotidianos.

Para as organizações, a aposentadoria é uma das formas de desligamento que geram rotatividade de mão de obra e a consequente perda do capital intelectual. Nesse processo, é fundamental que existam preparações, tanto do ponto de vista daqueles que vão se aposentar, preparando-se para uma nova etapa da vida, quanto também da parte das organizações. Portanto, na esfera organizacional esse estudo possibilita a instituição desenvolver estratégias no sentido de preservar os conhecimentos dos servidores, bem como pensar na implementação de Programas de Preparação para a Aposentadoria que permitam a preparação de forma adequada desses servidores.

Do ponto de vista social, esta pesquisa contribui com a compreensão acerca desses servidores e esclarece sobre o verdadeiro sentido social do trabalho. Os resultados podem ajudar também na elaboração de políticas públicas referentes ao bem-estar

social e sobre a maneira como os agentes se comportam e interagem no sistema de aposentadoria. Dessa forma, evitam-se possíveis consequências das identidades dos sujeitos, sendo a aposentadoria entendida como um fenômeno que simboliza a transição de fases na vida dos trabalhadores.

Como fator limitante deste estudo, pode-se destacar que foi realizado somente no *Campus* de Viçosa, não abrangendo outros *Campi*, como de Florestal e Rio Paranaíba. Ademais, esta pesquisa também teve como abrangência somente os servidores técnico-administrativos, não sendo contemplados os servidores docentes.

Por fim, esta dissertação teve como objetivo contribuir para as discussões sobre as políticas voltadas para a necessidade da existência do Programa de Preparação para a Aposentadoria na esfera de servidores públicos, que tem como foco promover o bem-estar dos futuros aposentados, visto que trata de pontos positivos e facilita a reflexão acerca dos pontos negativos deste momento de transição, além de possibilidades para lidar com indecisões. É um ambiente para adquirir informações e adotar atitudes que melhoram a saúde. É uma oportunidade para rever os projetos de vida, enfatizando os interesses e ações que precisam ser feitas para colocar em prática esses projetos. É visto que o bem-estar dos aposentados é algo benéfico para toda a sociedade, uma vez que diminui a ocorrência de enfermidades e, conseqüentemente, se traz economia nos gastos com o setor de saúde (SOARES; SESTREN, 2007).

Para trabalhos futuros, recomenda-se analisar outros aspectos, para que se tenham resultados mais abrangentes. Para isso, pode-se realizar, por meio de pesquisa com abordagem quantitativa, um estudo com todos os servidores técnico-administrativos da UFV que já possuem os requisitos para a aposentadoria ou, mesmo, com aqueles que ainda faltam cinco anos para tal. Recomenda-se também que estudos sejam feitos com os servidores docentes não só do *Campus* de Viçosa, mas dos outros *Campi* da UFV.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, R. M. L. **A respeito da centralidade do trabalho**. 2010. Disponível em: <<http://www.ufpa.br/ce/gepte/imagens/artigos/centralidade%20do%20trabalho%20-%20doutorado.pdf>>. Acesso em: 1º fev. 2018.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa, Portugal: Edições 70, 2011.
- BRASIL. **Lei nº 11.091**, de 12 de janeiro de 2005. Estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. Brasília: Ministério da Educação, 2005.
- BRESSAN, M. A. L. C. **A significação do trabalho e da aposentadoria**: o caso dos servidores da Universidade Federal de Viçosa. 2011. 139 f. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, MG. 2011.
- CAMPOS, F. G.; SOUZA, F. C. Idade ótima de aposentadoria no RGPS: uma análise sob a perspectiva da maximização dos benefícios futuros esperados. **Revista Evidenciação Contábil & Finanças**, João Pessoa, v. 4, n. 3, p. 89-108, set./dez. 2016.
- CAMPOS, V. F. **O verdadeiro poder**. Nova Lima, MG: INDG Tecnologia e Serviços Ltda., 2009.
- CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho**. Tradução por Adail Sobral. São Paulo: Vozes, 2006.
- COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- COLUSSIA, E. L. *et al.* Docentes universitários e aposentadoria: uma experiência de velhice bem-sucedida? **Pajar**, v. 2, n. 2 p. 67-74, 2014.
- DEBETIR, E. Aposentadoria: oportunidade de realizar projetos e/ou momento de crise? **ReCaPe – Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v. 1, n. 2, set./dez. 2011.
- DEBERT, Guita G. **A reinvenção da velhice**: socialização e processos de reprivatização do envelhecimento. 1. ed. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2004.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1987.
- DEJOURS, C. Prefácio. In: MENDES, Ana Magnólia. **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, dez. 2004.

DUARTE, Jorge. Entrevista em profundidade. In: BARROS, Antônio; DUARTE, Jorge. **Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação**. São Paulo: Atlas, 2009.

FERNANDES, P. C. M.; MARRA, A. V.; LARA, S. M. Metamorfoses identitárias na pré-aposentadoria de servidores públicos. **ReCaPe Revista de Carreiras e Pessoas São Paulo**, v. 6, n. 1, jan./abr. 2016.

FLECHA, M. M. L.; REIS, M. G. L. Aposentadoria no serviço público: estudo de caso dos servidores públicos em atividade lotados na secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais com requisitos legais para aposentadoria. **Diálogo Multidisciplinar**, v. 11, n. 18, p. 102-138, jan./jun. 2012.

FÔLHA, F. A. S.; NOVO, L. F. Aposentadoria: significações e dificuldades no período de transição a essa nova etapa da vida Colóquio Internacional sobre gestão universitária na América do Sul, 11., 2011, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis, 2011.

FRANÇA, C. L. **Modelo de intervenção breve para planejamento da aposentadoria**: desenvolvimento e avaliação. 2012. 198 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica e Cultura) – Universidade de Brasília, Brasília. 2012.

FRANÇA, L. H. **Repensando a aposentadoria com qualidade**: um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria em comunidades. Rio de Janeiro: Centro de Referência e Documentação sobre Envelhecimento, Universidade Aberta da Terceira Idade, 2002.

FRANÇA, L. H. F. P.; SOARES, D. H. P. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 29, n. 4, p. 738-751, 2009.

FRANÇA, L.; VAUGHAN, G. Ganhos e perdas na aposentadoria: percepção dos executivos brasileiros e neozelandeses. **Psicologia em Estudo**, v. 13, n. 2, p. 207-2016, 2008.

FREIRE, S. A.; NERI, A. L. Metas de vida e investimentos pessoais na perspectiva de jovens, adultos e idosos. In: FALCÃO, Deusivânia; ARAÚJO, Ludgleydson (Org.). **Psicologia do envelhecimento**: relações sociais, bem-estar subjetivo e atuação profissional em contextos diferenciados. Campinas, SP: Alínea, 2009. p. 155-174.

GIDDENS, A. **Sociologia**. 4. ed. Porto Alegre: Artmed, 2005.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GODOY, A. S. Estudo de caso qualitativo In: GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; BARBOSA DA SILVA, A. (Org.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais**. São Paulo: Saraiva, 2006.

GUILLEMARD, A. M. **Les défis du vieillissement**. Âge, emploi, retraite. Perspectives internationales. 2. ed. Paris: Armand Colin, 2010.

LEGRAND, M. **La retraite**: une révolution silencieuse. Paris: Érès, 2001.

LEONTIEV, A. **O desenvolvimento do psiquismo**. Lisboa, Portugal: Livros Horizonte, 1978.

LIEDKE, E. R. Trabalho. In: CATTANI, A. D. (Org.). **Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia**. Petrópolis, RJ: Vozes; Porto Alegre: UFRGS, 2002. p. 341-346.

LIMA, M. B. F. **Aposentadoria**: fim ou recomeço? Percepção de professores aposentados sobre a influência da aposentadoria nas suas trajetórias profissionais e nos seus estilos de vida. Palhoça, SC, 2006.

MAGALHÃES, M. O.; KRIEGER *et al.* Padrões de ajustamento na aposentadoria. **Revista Aletheia**, Canoas, RS, n. 19, jan./jun. 2004.

MARRA, A. V. *et al.* Reconstruction of Identity professional of retired executives. **Business Management Review (BMR)**, v. 4, p. 514-526, 2015.

MARRA, A. V.; MARQUES, A. L.; MELO, M. C. O. L. A articulação entre significado do trabalho e identificação organizacional: contribuições para a compreensão do processo de aposentadoria gerencial. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, XXXIV, 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ENANPAD, 2010. p. 1-15.

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política. Livro 1. Vol. I. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989, 1996.

MATTOS, P. L. C. L. A entrevista não estruturada como forma de conversação: razões e sugestões para sua análise. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 39, n. 4, p. 823-847, 2005.

MCVITTIE, C.; GOODALL, K. The ever-changing meanings of retirement. **American Psychologist**, v. 67, n.1, p. 75-76, 2012.

MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método, pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M. B. (Org.). **Trabalho e saúde**: o sujeito entre emancipação e servidão. Curitiba: Juruá, 2011. 184 p.

MORIN, E. **A religação dos saberes**: o desafio do século XXI. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

- NOYER, M. P. Des jeunes retraités aux adolescents em voie d'insertion professionnelle: Le risque d'une analogie. In: LEGRAND, M. **La retraite**: une révolution silencieuse. Paris: Érès, 2001.
- OLIVEIRA, V. M. D.; MARTINS, M. D. F.; VASCONCELOS, A. C. Entrevistas "Em Profundidade" na pesquisa qualitativa em administração: pistas teóricas e metodológicas. In: SIMPÓSIO DE ADMINISTRAÇÃO DA PRODUÇÃO, LOGÍSTICA E OPERAÇÕES INTERNACIONAIS – SIMPOI, 2012. **Anais...** [S.l. : s.n.t.], 2012. v. 15, p. 1-12.
- ROESLER, V. R. **Posso me aposentar "de verdade"**. E agora? Contradições e ambivalências vividas no processo de aposentadoria de bancários. 2012. 255 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2012.
- SALA, F.; JAEGER, F. P. Aposentadoria e a identidade do trabalhador. **Ciência da Saúde**, Santa Maria, RS, v. 4, n. 1, 2003.
- SENNETT, R. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2006.
- SHULTZ, K. S.; WANG, M. Psychological Perspectives on the Changing nature of retirement. **American Psychologist**, v. 66, n. 3, p.170-179, 2011.
- SILVA, A. C. C.; HELAL, D. H. Compreendendo a aposentadoria: Um estudo de caso em uma instituição pública do Estado de Pernambuco. **Revista de Gestão**, v. 24, p. 316-324, 2017.
- SOARES, D. H. P.; SESTREN, G. Projeto profissional: o redimensionamento da carreira em tempos de privatização. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, p. 66-74, 2007.
- TONELLI, M. J. Organizações, relações familiares e amorosas. In: DAVEL; VERGARA (Ed.). **Gestão com pessoas e subjetividade**. São Paulo: Atlas, 2001. p. 243-261
- VASCONCELOS, Z. B.; OLIVEIRA, I. D. (Org.). **Orientação vocacional**: alguns aspectos teóricos, técnicos e práticos. São Paulo: Vetor, 2004.
- VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- WANG, M.; SHI, J. Psychological research on retirement. **Annu Rev Psychol.**, v. 65, p. 209-33, 2014.
- YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman, 2010.
- ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. H. P. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho**. Construção de projetos para o pós-carreiros. Porto Alegre: Editora Artmed, 2010.

ZANELLI, J. C. *et al.* **Estresse nas organizações de trabalho**: compreensão e intervenção baseadas em evidências. Porto Alegre: Artmed, 2010.