

FACULDADE NOVOS HORIZONTES

Cíntia Dietrich Hoffmann

**MANIFESTAÇÕES BIOPSISSOCIAIS EM APOSENTADOS
BANCÁRIOS:
Percepção a partir do estudo de múltiplos casos**

Belo Horizonte
2016

Cíntia Dietrich Hoffmann

**MANIFESTAÇÕES BIOPSISSOCIAIS EM APOSENTADOS
BANCÁRIOS:**

Percepção a partir do estudo de múltiplos casos

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico em Administração, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Luciano Zille Pereira

Área de concentração: Organização e Estratégia

Linha de Pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica nas Organizações

Belo Horizonte
2016

HOFFMANN, Cintia Dietrich.

H699m

Manifestações biopsicossociais em aposentados bancários: percepção a partir do estudo de múltiplos casos. Belo Horizonte: FNH, 2016. 123p.

Orientadora: Prof. Dr. Luciano Zille Pereira

Dissertação (mestrado) – Faculdade Novos Horizontes, Programa de Pós-graduação em Administração.

1. Trabalho – aposentadoria – manifestações biopsicossociais I. Cintia Dietrich Hoffmann II. Faculdade Novos Horizontes, Programa de Pós-graduação em Administração. III. Título.

CDD: 331



Faculdade Novos Horizontes
Mestrado Acadêmico em Administração

**MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO
DA FACULDADE NOVOS HORIZONTES**

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: Organização e Estratégia

MESTRANDO(A): **CINTIA DIETRICH HOFFMANN**

Matrícula: 770703

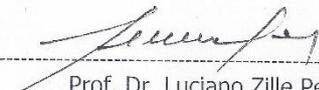
LINHA DE PESQUISA: RELAÇÕES DE PODER E DINÂMICA NAS ORGANIZAÇÕES

ORIENTADOR(A): Prof. Dr. Luciano Zille Pereira

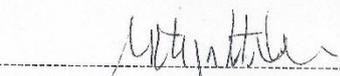
TÍTULO: **MANIFESTAÇÕES BIOPSISSOCIAIS EM APOSENTADOS BANCÁRIOS:
percepção a partir do estudo de múltiplos casos.**

DATA: 29/09/2016

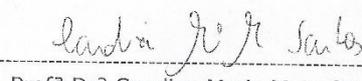
BANCA EXAMINADORA:



Prof. Dr. Luciano Zille Pereira
ORIENTADOR
Faculdade Novos Horizontes



Profª Drª Maria Elizabeth Antunes Lima
Faculdade Novos Horizontes



Profª Drª Carolina Maria Mota Santos
PUC/MG

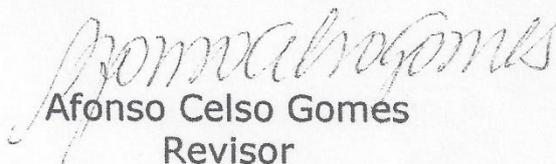
DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Declaro ter procedido à revisão da dissertação de mestrado "MANIFESTAÇÕES BIOPSISSOCIAIS EM APOSENTADOS BANCÁRIOS: percepções a partir do estudo de múltiplos casos", de autoria de Cíntia Dietrich Hoffmann, sob a orientação do Professor Doutor Luciano Zille Pereira, apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes – Área de Concentração: "Organização e Estratégia".

Dados da revisão:

- Correção gramatical
- Adequação do vocabulário
- Inteligibilidade do texto

Belo Horizonte, 14 de setembro de 2016.


Afonso Celso Gomes
Revisor

Registro LP9602853/DEMEC/MG
Universidade Federal de Minas Gerais

AGRADECIMENTOS

A Deus, fonte da vida e da sabedoria, pela força e persistência.

À minha mãe, pelo amor incondicional, pelo incentivo, pelo amparo e pelo auxílio com minhas rotinas, nunca se negando a ficar com o Pedro para eu poder me dedicar aos meus estudos.

Ao meu querido Daniel, amor da minha vida, pela paciência e pela compreensão com minhas ausências.

Ao meu amado filho, Pedro, pelo sorriso e pelo carinho nas horas difíceis.

Ao meu irmão, pela cumplicidade desde cedo, que mesmo distante, permaneceu perto e compartilhou meus sentimentos.

Ao Prof. Luciano Zille, grande incentivador desta caminhada e sempre muito ético, dedicado e atento à excelência e ao rigor científico.

Aos meus sogros, professores, incentivadores e primeiros leitores do meu projeto. Suas contribuições foram muito valiosas.

A todos os professores da Faculdade Novos Horizontes, pelos momentos de rica convivência e ensinamentos, que contribuíram enormemente para meu crescimento profissional.

Aos colegas de mestrado da FNH, com quem troquei ideias e inquietações próprias aos mestrandos, em especial às grandes amizades desenvolvidas durante o curso: Simone, Miriam, Ademir, Everson, Fabrício, Marisnei e Eduardo, pelo apoio e pelo companheirismo em todos os momentos. Levarei vocês para a minha vida!

Ao Sindicato dos Bancários, pela presteza, paciência e auxílio. A todas as pessoas que colaboraram com esta pesquisa, dedicando parte do seu tempo e fornecendo informações relevantes, sem as quais este estudo não seria possível. Aos funcionários da secretaria, que sempre me auxiliaram durante o curso de mestrado.

Pela amizade, compreensão e paciência, a todos os meus amigos.

Por fim, a todos que confiaram em minha capacidade e sempre trouxeram palavras de amizade e me fizeram continuar firme.

Que bom saber que estou perto de pessoas tão queridas e que posso contar com cada um de vocês! Obrigada!

“O homem fragiliza-se ao envelhecer nessa sociedade. E para os fracos, não há mais lugar na sociedade da eficácia, fazendo com que nada mais seja possível para eles. Não lhes é permitido errar nem ter defeitos. Tudo lhes parece passar para o plano da impossibilidade.”

JEAN PAUL SARTRE

RESUMO

O trabalho exerce papel central na vida humana, proporcionando a construção da identidade e dos vínculos sociais. Na aposentadoria, essa condição deixa de existir e pode desencadear manifestações de ordem orgânica, psicológica e social, com repercussões importantes na estrutura psíquica dos indivíduos. Este estudo teve por objetivo identificar e descrever os impactos biopsicossociais vivenciados na aposentadoria por profissionais aposentados de um banco múltiplo privado. Em termos metodológicos, a pesquisa, de abordagem qualitativa, caracterizou-se como descritiva, realizada por meio de entrevistas semiestruturadas com 13 sujeitos que se encontravam aposentados pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) entre um ano e cinco anos, todos residentes no município de Belo Horizonte. Os dados foram analisados com base na técnica de análise de conteúdo. Quatro categorias foram definidas previamente e diversas subcategorias emergiram na etapa de análise dos dados. As categorias foram: valores do trabalho e centralidade, manifestações orgânicas, manifestações psíquicas e manifestações sociais. Os resultados revelaram que os sujeitos pesquisados experienciavam o trabalho como um ponto central em suas vidas, traduzido por senso de utilidade, prazer, satisfação, orgulho e desejo de permanecer trabalhando na instituição mesmo após a aposentadoria pelo INSS. Foram apontados ganhos na saúde física após a aposentadoria. De outro lado, alguns revelaram dores musculares, insônia, situações de estresse e aumento do uso de bebida alcoólica e de cigarro. Os sentimentos associados à aposentadoria retratam a vivência desta fase, caracterizada como um tempo de inutilidade e improdutividade associada à velhice. Nesse sentido, após se aposentarem, os sujeitos procuraram outras ocupações ou mantêm esse desejo. Por fim, no campo social evidenciaram-se a redução do convívio social e a dificuldade com a administração do tempo em relação aos afazeres cotidianos.

Palavras-Chave: Aposentadoria. Trabalho. Centralidade do trabalho. Manifestações biopsicossociais.

ABSTRACT

This work plays a central role in human life, providing the construction of Identity and social links. In retirement, this condition ceases to exist and can trigger organic order demonstrations, psychological and social with important repercussions in psychic structure of individuals. This study intended to identify and describe the objectives and biopsychosocial impacts experienced in retirement of retired professionals of a private multiple private bank. In methodological terms, research, qualitative approach, characterized as descriptive, conducted interviews medium semistructured with 13 subjects that were retired by the National Social Security Institute (INSS) between one to five years, all residents in the municipality of Belo Horizonte. All the analyzed data was done on the basis of the content technique. Four categories were previously defined and several subcategories emerged in the data of the analysis stage. The categories were: work values and centrality, organic manifestations, psychic manifestations and social manifestations. The results revealed that the surveyed subjects experimented work as a central point in their lives, translated as sense of utility, pleasure, satisfaction, pride and desire to stay working in the institution even after a retirement from INSS. Gains in physical health were pointed after the retirement. From the other side, some revealed muscle pain, insomnia, stress situations and increased use of alcohol and cigarettes. Feelings associated with the retirement portray the experience this phase, characterized as the feeling of worthlessness and lack of productivity associated with old age. In this sense, after retiring, the other subjects sought occupations or maintained that wish. Finally, the field showed up a reduction of social gathering, and trouble with the administration of the time over daily affairs.

Keywords: Retirement. Job. Centralization of Labor. Biopsychosocial manifestations.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

QUADRO 1 - Pesquisas sobre manifestações biopsicossociais e a relação com a aposentadoria	39
QUADRO 2 - Síntese metodológica da pesquisa.....	46
QUADRO 3 - Perfil dos participantes da pesquisa	54
QUADRO 4 - Escolaridade dos participantes da pesquisa	56
QUADRO 5 - Categorias e subcategorias de análise	57
QUADRO 6 - Síntese das principais manifestações percebidas	97
FIGURA 1 - Organograma resumido da instituição	51

LISTA DE ABREVIações E SIGLAS

- ABAPBEL** – Associação dos Bancários Aposentados
- DCNT** – Doença crônica não transmissível
- DORT** – Distúrbio osteomuscular relacionado ao trabalho
- FEBRABAN** – Federação Brasileira de Bancos
- IBGE** – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- INSS** – Instituto Nacional de Seguridade Social
- LER** – Lesões por Esforços Repetitivos
- MTE** – Ministério do Trabalho e Emprego
- MS** – Ministério da Saúde
- OIT** – Organização Internacional do Trabalho
- OMS** – Organização Mundial da Saúde
- ONU** – Organização das Nações Unidas
- PPA** – Plano de Preparação para Aposentadoria
- PPP** – Perfil Profissiográfico Previdenciário
- RGPS** – Regime Geral de Previdência Social (RGPS)
- RPPSP** – Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos
- SB** – Sindicato dos Bancários de Belo Horizonte e Região
- TCLE** – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 Problematização	14
1.2 Objetivos	16
1.2.1 Objetivo geral.....	17
1.2.2 Objetivos específicos	17
1.3 Justificativa	17
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	20
2.1 O trabalho e sua centralidade	20
2.2 A aposentadoria	26
2.3 Manifestações decorrentes da aposentadoria	29
2.3.1 Manifestações orgânicas	30
2.3.2 Manifestações psíquicas.....	32
2.3.3 Manifestações sociais.....	34
2.4 Pesquisas relacionadas a profissionais aposentados	38
3 PERCURSO METODOLÓGICO	42
3.1 Caracterização da pesquisa.....	42
3.2 Unidade de análise	43
3.3 Coleta de dados.....	44
3.4 Análise de dados	45
3.5 Síntese metodológica	46
4 A AMBIÊNCIA DO ESTUDO	47
5 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	54
5.1 Perfil dos participantes	54
5.2 Categorias e subcategorias de análise	57
5.2.1 Valores do trabalho e centralidade	58
5.2.1.1 Sentidos do trabalho	59
5.2.1.2 Subsistência.....	60
5.2.1.3 Exemplo familiar	61
5.2.1.4 Expectativas em relação à aposentadoria	62
5.2.1.5 Planejamento e preparação para a aposentadoria	63
5.2.1.6 Demissão do banco	65
5.2.1.7 Prosseguimento das atividades laborais.....	67

5.2.1.8	Desejo de continuar trabalhando	68
5.2.2	Manifestações orgânicas	69
5.2.2.1	Doenças e sintomas manifestados antes da aposentadoria	70
5.2.2.2	Doenças e sintomas manifestados após a aposentadoria	71
5.2.2.3	Orgulho da saúde física	73
5.2.2.4	Atividade física	73
5.2.2.5	Hábitos de beber e fumar	74
5.2.3	Manifestações psíquicas	75
5.2.3.1	Doenças e sintomas manifestados após a aposentadoria	75
5.2.3.2	Saúde psíquica após a aposentadoria	77
5.2.3.3	Aposentadoria como incapacidade para o trabalho	78
5.2.3.4	Aposentadoria ligada à velhice	79
5.2.3.5	Aposentadoria como ociosidade	79
5.2.3.6	Sentimentos de gratidão ao banco	80
5.2.4	Manifestações sociais	81
5.2.4.1	Relação com o tempo	81
5.2.4.2	Relações sociais	84
5.2.4.3	Relações familiares	88
5.2.4.4	Relação conjugal	90
5.2.4.5	Atividades de lazer e cultural	91
5.2.4.6	Contexto financeiro	94
5.3	Síntese das principais manifestações percebidas	97
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	100
	REFERÊNCIAS	107
	ANEXO A	119
	APÊNDICE A	121
	APÊNDICE B	122

1 INTRODUÇÃO

O trabalho tem importância central na vida das pessoas, uma vez que elas dispõem, pelo menos, um terço de seu tempo com as atividades ocupacionais. Sua dinâmica é uma questão social, que proporciona não somente ganhos materiais, como também espaços na construção da identidade, vínculos afetivos e imaginários (ANDUJAR, 2004; ZANELI; SILVA; SOARES, 2010).

Na aposentadoria, o vínculo com o trabalho, que durante grande parte da vida ocupou e organizou o tempo como um espaço de construção da identidade e dos relacionamentos sociais, é interrompido de forma abrupta. A aposentadoria também é vista em seu contexto legal, ou seja, como uma obrigação do Estado de auxiliar as pessoas que se encontram com as forças físicas enfraquecidas (SALGADO, 1997).

Para as organizações, a aposentadoria é uma das formas de desligamento, gerando rotatividade de mão de obra e a conseqüente perda do capital intelectual. Nesse processo, é fundamental que tanto aqueles que vão se aposentar, preparando-se para uma nova etapa de vida, como as organizações precisam se preparar, no sentido de preservar os conhecimentos e as aplicações que se deram ao longo dos anos (ZANELI; SILVA; SOARES, 2010).

Muitas organizações oferecem a seus trabalhadores programas de preparação para a aposentadoria, com o objetivo de proporcionar-lhes recursos para que possam lidar melhor com essa etapa, possibilitando a realização de novos projetos e a busca de uma reflexão sobre a condição de aposentado (FRANÇA; CARNEIRO, 2009; SELIG; VALORE, 2010).

Quando um trabalhador se aposenta, leva consigo muitas competências e conhecimentos que são fundamentais para a organização. Ele é considerado um ativo fundamental, mas não uma propriedade da empresa. De tal modo, na perspectiva organizacional, é fundamental que os conhecimentos detidos pelos trabalhadores sejam preservados (CARBONE *et al.*, 2005).

Para a sociedade capitalista, em que impera a prática da produção do capital, a aposentadoria tem relação com a improdutividade econômica e a defasagem de

conhecimentos, muitas vezes, associadas à velhice. Essa visão leva à discriminação social da condição de aposentado (RODRIGUES *et al.*, 2005).

O processo de envelhecer e a forma de lidar com a aposentadoria são próprias do indivíduo e do seu modo de enfrentar perdas e de se habituar às novas situações impostas. Os modos de enfrentar as situações advindas da aposentadoria vão depender de cada sujeito. Há pessoas que conseguem enfrentar e superar os obstáculos, fazendo disso uma oportunidade de aprendizagem, de realizações e de estreitamento dos laços familiares. Para outras, isso pode se constituir em um dos principais desencadeadores de comprometimentos emocionais e sociais, manifestando-se em comportamentos inesperados e psicopatologias não antes apresentadas (KIM; MOEN, 2008). Dessa forma, o envelhecimento excede a esfera da saúde física, muito embora esta exerça grande influência na vida do sujeito.

1.1 Problematização

Conforme a Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN, 2014), nos anos de 1990 o setor bancário experimentou uma crescente onda de investimento em inovações e melhorias tecnológicas, paralelamente a um movimento de privatizações, fusões e aquisições. Tais mudanças se deram em um contexto de necessidade de melhores resultados organizacionais, ou seja, de aumento de capital com a diminuição de custos. Associado a este contexto, houve a expansão do trabalho bancário, com a criação de postos de atendimento, o aumento do número de clientes e a oferta de produtos e serviços. Todavia, não houve aumento proporcional do número de funcionários, ocorrendo, ao contrário, redução significativa no setor.

A forte presença das tecnologias representa, de certa forma, a substituição do homem pela máquina, buscando a garantia de melhores resultados, com maior eficiência para as organizações. Com isso, ocorreu uma reconfiguração das condições de trabalho na categoria, acarretando a deterioração e diminuição da importância das atividades de suporte. Dessa forma, os bancários se viram diante da exigência de se adaptarem a um novo cenário (MENDES; SANTOS JUNIOR; ARAUJO, 2009).

Essa reconfiguração do trabalho está presente em todos os setores produtivos das organizações, seja na produção primária, na secundária e no setor de serviços. No

entanto, a categoria profissional dos bancários vem sendo uma das mais afetadas (JACQUES; AMAZARRAY, 2006; MENDES; SANTOS JUNIOR; ARAUJO, 2009).

Quando na ativa, os trabalhadores empregados em instituições bancárias submetem-se a metas abusivas e difíceis de serem atingidas, bem como a prazos inflexíveis e ao excesso de normas, em um contexto “automatizado, desqualificado e com maior sobrecarga” (MENDES; RESENDE, 2004, p. 151). Esse cenário retrata uma realidade na qual as instituições buscam alcançar as metas definidas pelos novos modelos de gestão das organizações, afetando diretamente os trabalhadores.

Segundo Back (2005), a profissão de bancário está entre as mais propensas a desenvolver estresse no trabalho. Pesquisa realizada em uma das principais instituições bancárias do Brasil constatou que 100% dos gerentes pesquisados apresentavam quadro de estresse. Destes, 38% encontravam-se em nível de estresse intenso ou muito intenso (ZILLE, 2005).

Pesquisa posterior, realizada por Zille e Braga (2007), apontou que 85,4% dos funcionários de instituições bancárias eram acometidos por manifestações de estresse. Os resultados constataram que essa situação é desencadeada por tensões excessivas no ambiente de trabalho, como: insegurança nas relações de trabalho, metas superdimensionadas, pressão/cobrança de forma excessiva e quadro de funcionários aquém das necessidades das instituições.

Pesquisa realizada em 2015 com gestores de instituições bancárias apontou 78,3% dos profissionais pesquisados apresentaram quadro de estresse instalado em graus variados. Destes, 59,4% apresentaram níveis de estresse intenso e muito intenso (VIANA; ZILLE, 2016).

Esse contexto estressante é reforçado por dados do Instituto Nacional da Seguridade Social. Em 2012, foram afastados 21.144 bancários por doenças relacionadas ao trabalho, sendo a maioria, 27%, causada por lesões por esforço repetitivo (Ler/Dort), seguindo-se acometimentos psíquicos, tais como estresse, depressão, síndrome do pânico e transtornos mentais, totalizando 25,7%. Além dessas manifestações, estudos apontam queixas desses trabalhadores, por exemplo, cansaço, sobrecarga e falta de

sentido em suas atividades profissionais, além da falta de tempo para se dedicarem a outras atividades e à família (CODO *et al.*, 1995; JACQUES; AMAZARRAY, 2006).

O estresse também se manifesta em aposentados. Pesquisa realizada com 60 idosos vinculados a três grupos distintos, participantes da Universidade da Terceira Idade, residentes em asilo e participantes ativos de um grupo religioso, distribuídos igualmente por gênero e situados na faixa etária entre 60 e 81 anos, apontou que 45% deles apresentavam índices significativos de estresse, sendo os índices mais altos encontrados naqueles residentes em asilo, atingindo um percentual de 55%. Esse elevado índice reflete, sobretudo, a preocupação em depender de outras pessoas (ALVES, 2008).

Esse vínculo profissional e o ambiente a que o sujeito se submete afetam a vida pessoal e as perspectivas futuras do indivíduo, com reflexos na vida profissional e pessoal (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Os trabalhadores que cumpriram o tempo de trabalho previsto na legislação brasileira agora se veem em condições de requerer a aposentadoria e romper com o vínculo empregatício e com as condições desfavoráveis de trabalho, o que pode ser visto como um tempo de ganhos ou de perdas (BULLA; KAEFER, 2003; ZANELLI, 2012).

Diante do exposto, tem-se o seguinte problema de pesquisa: Como explicar a centralidade do trabalho e a relação com as manifestações biopsicossociais decorrentes da aposentadoria, na percepção de profissionais aposentados em instituição bancária privada?

1.2 Objetivos

Neste item, abordam-se o objetivo geral e os objetivos específicos, visando responder ao problema de pesquisa apontado.

1.2.1 Objetivo geral

Identificar e descrever a centralidade do trabalho e as manifestações biopsicossociais na percepção de profissionais aposentados de uma instituição financeira que atuaram na região metropolitana de Belo Horizonte e que se aposentaram entre 2011 e 2015.

1.2.2 Objetivos específicos

Foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- a) Analisar a centralidade do trabalho na percepção dos sujeitos pesquisados;
- b) Identificar, descrever e analisar as manifestações orgânicas manifestadas e/ou agravadas após a aposentadoria;
- c) Identificar, descrever e analisar as manifestações psíquicas decorrentes e/ou agravadas após a aposentadoria;
- d) Identificar, descrever e analisar as manifestações sociais nos planos relacional e econômico dos sujeitos pesquisados.

1.3 Justificativa

Os estudos com a população aposentada e seus desdobramentos em sintomas orgânicos, psíquicos e sociais ainda são incipiente no Brasil (FRANÇA, 2008; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). Embora no campo da Administração as pesquisas sobre o tema vêm aumentando, ainda existe espaço para o desenvolvimento de novos estudos (LOCATELLI; FONTOURA, 2013).

Levantamento de produção acadêmica realizado por Panozzo (2012) em periódicos nacionais e internacionais entre 2006 e 2011 confirmou o reduzido número de estudos que relacionam as consequências da aposentadoria na vida dos idosos, apontando uma lacuna na literatura nacional e internacional. Dessa forma, no contexto acadêmico busca-se contribuir no sentido de aprofundar os estudos nesse campo.

No plano organizacional, este estudo visa oferecer às organizações subsídios para o desenvolvimento de programas de preparação para a aposentadoria e outras ações nessa direção, apoiando seus trabalhadores. Considerando a transição da vida de trabalho para a aposentadoria, é importante que as organizações ofereçam este

suporte aos empregados, para que essa passagem ocorra de forma equilibrada, minimizando a frustração e outros impactos psíquicos, orgânicos e sociais (FRANÇA, 2002; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Tendo em vista a representatividade da população idosa, que a cada ano aumenta de forma considerável, este estudo faz-se relevante também no plano social, indicando a necessidade de sua compreensão e a importância de se conhecer os impactos sociais provenientes da aposentadoria (JUNQUEIRA, 1998).

Uma vez que o trabalho possibilita ao sujeito a construção de laços identificatórios, a ampliação dos conhecimentos sobre os fatores psicológicos envolvidos na aposentadoria pode diminuir a ansiedade do sujeito e favorecer um melhor enfrentamento dessa etapa, fazendo com que busque novos papéis sociais e novos projetos de vida (ROESLER, 2012).

Em 2004, os brasileiros com mais de 60 anos representavam 9,7%, contra 13,7% em 2014 e uma expectativa de 18,6% para 2030. Essa expectativa aumenta ainda mais com o passar dos anos. Para 2060, estima-se que 33,7% da população tenha mais de 60 anos (IBGE, 2015). Contudo, apesar dessa crescente longevidade e do número de aposentados no Brasil, há pouca preocupação com estas pessoas, sendo latente a necessidade de reconhecimento social, de políticas públicas voltadas para esta população e de garantia de condições dignas, com a melhoria da qualidade de vida. Estudos comprovam que manifestações de ordem orgânica, psicológica e social acompanham a aposentadoria, em virtude da falta de reflexão sobre o futuro e o processo natural de envelhecer (SOARES *et al.*, 2007).

Diante da extensão da expectativa de vida, é imperativo um olhar para os aposentados, ampliando e aprofundando os estudos nessa área. Os indivíduos, sua família e a organização precisam estar preparados para este momento, fazendo com que o aposentado não fique à margem da sociedade, constituindo-se, portanto, em um tempo de novas realizações.

Esta dissertação está organizada em seis capítulos, incluindo esta Introdução. No segundo capítulo, apresenta-se o referencial teórico, em que se abordam aspectos

relacionados à centralidade do trabalho, à aposentadoria e ao contexto biopsicossocial envolvido nessa etapa. No terceiro capítulo, retrata-se o percurso metodológico do estudo empírico. No quarto capítulo, aborda-se a ambiência da pesquisa. No quinto capítulo descrevem-se os sujeitos participantes da pesquisa e procede-se à análise dos resultados. No sexto capítulo formulam-se as considerações finais. Por fim, têm-se as referências, o anexo e os apêndices.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, os conteúdos apresentados estão associados a questões inerentes à centralidade do trabalho, à aposentadoria e aos desdobramentos relacionados aos contextos biológico, psicológico e social advindos do processo de aposentadoria.

2.1 O trabalho e sua centralidade

Para Marx (1867)¹, o trabalho diferencia o homem do restante dos animais, pois há uma intencionalidade consciente, em que ele domina os recursos naturais para atingir os fins que almeja. O homem utiliza-se do trabalho como um instrumento para agir e controlar a natureza. Nessa relação há a construção do próprio homem, dos objetos e da sociedade. Dessa maneira, para que o homem exista é preciso que ele produza, que ele trabalhe (SILVA, 1995).

O trabalho está presente na sociedade e na vida das pessoas, trazendo consigo todos os seus desdobramentos, sobretudo os corporais e os subjetivos do sujeito da ação. Portanto, o trabalho não é algo estanque; pelo contrário, é vivo (DEJOURS, 2012). Trata-se de uma questão complexa, por englobar a natureza humana, que também é complexa (TRINQUET, 2010).

O trabalho é a base de sustentação socioeconômica do sistema capitalista, na medida em que atua como fonte de subsistência, gera valor simbólico e constitui o centro de interesse das pessoas. É comum as pessoas dizerem: “Nunca vou parar de trabalhar”; “Trabalho para mim é tudo”; “Não consigo ficar parado nem nos finais de semana”; “Só minha família é mais importante que o meu trabalho” (FORTES; LISBOA; GERA, 2009, p. 4).

O trabalho, todavia, vai além da produção e do suprimento das necessidades de sobrevivência. Ao fazer registros corporais, há a possibilidade narcísica de realização do sujeito e a mobilização de toda a sua personalidade, ganhando importância fundamental na constituição da subjetividade, sendo um “definidor do sentido da existência humana” (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010, p. 25).

¹ Karl Marx escreveu a obra “O Capital”, publicada em 1867, em que faz uma análise do capitalismo. In: SILVA, J. P. A crise da sociedade do trabalho em debate. Rev. Lua Nova. São Paulo, n. 35, 1995.

Na relação do sujeito com o trabalho, podem desencadear duas vertentes inerentes a este: o prazer ou o sofrimento (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994; SELIGMANN-SILVA, 1994).

O prazer está relacionado à materialização da sublimação, permitindo que o sujeito canalize suas pulsões no trabalho valorizado e reconhecido socialmente, permitindo inventar soluções convenientes para a resolução de problemas e imprevistos. A sublimação está relacionada à transformação de uma pulsão em algo de realização do sujeito aceito socialmente. O trabalhador tem a oportunidade de sublimar no trabalho, mas se fracassar trará prejuízos e se tornará um incompetente nesta tarefa, podendo desencadear o sofrimento (DEJOURS, 2012).

“Existe um paradoxo psíquico envolvendo o trabalho: para uns, ele é fonte de equilíbrio; para outros, causa de fadiga” (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994, p. 26). A citação apresentada a seguir aprofunda e ilustra esta questão.

O trabalho vem se tornando cada vez mais fundamental na vida das pessoas. Essa centralidade traz consequências paradoxais para a integridade física, psíquica e social dos indivíduos. Por um lado, o trabalho – como atividade produtiva ontológica constituinte da identidade do trabalhador – assume papel essencial para assegurar à saúde; em contrapartida, os contextos nos quais ele se insere levam a uma precarização de condições e oportunidades, contribuindo para um possível adoecimento dos trabalhadores (MENDES, 2012, p. 51).

Para muitas pessoas, o trabalho pode ocupar o vazio existencial e social, constituindo-se em um modo de sublimação de necessidades frustradas, originando-se daí a sensação de que não se pode viver sem ele. Em termos amplos, pode-se afirmar que o trabalho é uma atividade instrumental executada pelos homens (espécie) para manter e preservar a vida e executar projetos que alteram o ambiente de vida, produzindo algo de valor para as pessoas (MORI, 2006).

O trabalho é um processo dinâmico, pois por meio dele o sujeito está em constante busca de autorrealização e identidade, demandando reconhecimento do outro (DEJOURS, 1999). Ou seja, possui uma centralidade na vida do indivíduo, cumprindo

um papel regulatório de organização do tempo e de construção da identidade (TOMAZINI; MACÊDO, 2010).

Toda relação de saber é também uma relação com o próprio sujeito, uma relação com o outro e uma relação com o mundo. O sujeito, ao desenvolver sua atividade de trabalho, é, ao mesmo tempo, receptor e criador de experiências e produz acontecimentos ligados à sua história pessoal, que produz sentido ao sujeito. Os saberes produzidos no âmbito do trabalho permitem estabelecer relações de prazer, de satisfação, de desejos ou de sofrimento (TRINQUET, 2010).

A evolução do trabalho é também a evolução do homem. O trabalho possui uma função ontológica enquanto parte constituinte do ser humano e de sua existência, tendo uma centralidade no processo de autoconstrução (TRINQUET, 2010), o que pode ser ilustrado com a citação a seguir.

A atividade de trabalho, industrial ou de serviço, mercantil ou informal, porque ela é *atividade humana* nas condições históricas do momento, não é jamais pura execução, alienação. Ela é sempre tentativa, mais ou menos individual, mais ou menos coletiva, através hoje de uma economia capitalista, globalizada e atravessada por crises profundas de reinventar maneiras de fazer, maneiras de viver as contradições, as restrições, os recursos do presente (SCHWARTZ, 2008, p. 45).

O trabalho desempenha importante papel na vida do homem, relacionando-se à sua dinâmica psíquica e à consolidação de sua identidade. O espaço ocupado pelo trabalho na existência humana é um regulador da organização da vida, do tempo e do espaço, permitindo realizações e bem-estar. Em situações em que uma pessoa é apresentada a outras, é comum ela mencionar a ocupação/profissão e a organização em que trabalha logo após a identificação pessoal. Também é comum ela assumir como sobrenome o nome da empresa ou o cargo que ocupa, na medida em que o trabalho é uma referência determinante para o sujeito. Dessa forma, há uma particular relação não só com o trabalho em si, mas também com a organização e com o grupo de convívio (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Ao mesmo tempo em que o ser humano sente a necessidade de trabalhar, seja pelo ganho financeiro e sua sobrevivência, pela ocupação e preenchimento do tempo, pela possibilidade de crescimento, pelo *status* e reconhecimento social ou por outros motivos particulares a cada indivíduo, o trabalho é uma categoria central para o desenvolvimento do autoconceito (ZANELLI; SILVA, 1996; MOLINA; MARCIANO, 2010).

O trabalho social, complexo e intenso, ocupa um lugar central enquanto processo que cria valor. É elemento fundante e estruturante da socialização e da humanização, dotando a vida de sentido (ANTUNES, 2005).

São importantes na formação da identidade humana tanto o modo como o trabalho é realizado como o produto resultante desse trabalho. Esses dois aspectos também se relacionam ao significado e à satisfação obtidos por meio do trabalho, conforme afirmam Codo *et al.*:

[...] nossa construção como indivíduos e como elementos sociais, através do trabalho, mostra-se particularmente clara na moderna sociedade industrial e liberal. Ser médico, secretária, professor, comerciante, motorista de ônibus ou bancário faz parte indissolúvel de nossa identidade social [...] (1995, p. 317).

Antagonicamente, há outra vertente que preconiza que a organização da sociedade não é mérito do trabalho. Ele perdeu a força, o valor e o sentido. Não é mais referência central para os indivíduos nem possui importância para a sociedade. Dentre os autores que defendem esse posicionamento, citam-se estão Habermas², Offe³ e Gorz⁴ (LIMA, 2003).

² Jürgen Habermas, filósofo e sociólogo inserido na Escola de Frankfurt, que se distancia do pensamento marxista ao afirmar a submissão do trabalho em relação a linguagem. Em 1981 escreveu duas obras defendendo essa ideia, "*The Theory of Communicative Action: Reason and the Rationalization of Society*" e "*The Theory of Communicative Action: The Critique of Functionalist Reason*".

³ Claus Offe, sociólogo alemão também vinculado à Escola de Frankfurt. Em 1984 publicou o artigo "Trabalho como categoria fundamental?" Em que discute o declínio do lugar do trabalho na sociedade contemporânea.

⁴ André Gorz é filósofo austro-francês influenciado pela Escola de Frankfurt. Um dos mais relevantes defensores do fim do trabalho. Escreveu uma obra intitulada "Adeus ao proletariado" na década de 1980.

Nessa corrente, concebe-se que há mudanças significativas nas formas de trabalho em busca de aumento da produtividade. Com isso, aumenta a automação e diminui a importância do trabalho manual repetitivo. O “homem, a partir de agora e inversamente aos lugares comuns, deve exercer na automação funções muito mais abstratas, muito mais intelectuais (IANNI, 1994, p. 7). Dessa forma, as empresas buscam diminuir o número de seus trabalhadores, ganhando força a terceirização.

André Gorz, um dos precursores dessa discussão, defende que o trabalho é uma atividade passiva e pré-programada, na qual o trabalhador não possui iniciativa nem autonomia, levando-o à não identificação com o trabalho e com a função desempenhada, sendo impossível se reconhecer em seu emprego (LIMA, 2003).

O autor descreve que há transformações tecnológicas no contexto do trabalho que intitula de “revolução microeletrônica”, as quais instalam a abolição do trabalho, compreendida como a diminuição significativa da quantidade de trabalho, aumentando o tempo livre para se dedicar a outras atividades, como o distanciamento do trabalhador com a matéria (SILVA, 1995).

Para Gorz, o significado do trabalho está mudando, devido a sua desqualificação e degradação. A atividade produtiva passou a ser um meio de ganhar um salário, tornando-se vazia em seu sentido. Dessa forma, o trabalho não possui mais o aporte propício para a construção da identidade dos sujeitos (LIMA, 2003).

Habermas defende a impossibilidade de o trabalho manter a força estruturadora e socializadora, perdendo seu ponto de referência. As possibilidades emancipatórias para o homem estão no mundo da vida, e não no mundo do trabalho. O paradigma do trabalho é deslocado para a esfera da comunicação ou da intersubjetividade (LIMA, 2003).

Offe também fala do fim da sociedade do trabalho e do surgimento de uma nova lógica social, que não tem mais como ponto central o mundo da produção. O desemprego, por exemplo, deixa de ser uma anomalia, podendo ser visualizada pela sociedade como uma vivência equiparada ao trabalho, não acarretando prejuízos à construção da identidade social dos indivíduos nem às estruturas sociais e políticas. Com o maior

tempo livre, há a centralização em outras esferas, como a felicidade, a autonomia e o lazer, cada vez mais buscados e desejados (LIMA, 2003).

Diante da nova realidade das relações de trabalho, reforça-se a argumentação de que o trabalho já não mais ocupa o lugar central na sociedade e na vida das pessoas.

A contracrítica para este olhar sobre o lugar do trabalho ocupado na sociedade também ganha destaque. O trabalho, mesmo com o avanço da modernização tecnológica, continua a ser elemento constituinte da identidade e de reconhecimento social (LIMA, 2003).

Pode-se considerar como trabalho desde as mais simples e rústicas atividades até as mais complexas. Mesmo com a diminuição do tempo dedicado ao trabalho, com a crescente terceirização e o aumento de atividades realizadas pelas máquinas, o trabalho do homem mantém seu lugar por suas competências de difícil reprodução. Ou seja, as máquinas, mesmo as mais inteligentes, não substituem o trabalhador,

[...] isso porque o capital é incapaz de realizar sua autovalorização sem utilizar-se do trabalho humano. Pode diminuir o trabalho vivo, mas não eliminá-lo. Pode precarizá-lo e desempregar parcelas imensas, mas não pode extingui-lo (ANTUNES, 2001, p. 38).

A valorização das atividades de lazer não exclui as atividades laborais, podendo haver integração nessas duas esferas. Mesmo com todas as variações nas formas de organização e na relação com o trabalho, a lógica capitalista permanece e o trabalho abstrato continua a ser importante na criação de valores de troca (SILVA, 1995; LIMA, 2003).

Pesquisa realizada por Clavier⁵, citada por Lima (2007), com desempregados de 17 países constatou que quando esse quadro persiste pode ocasionar várias manifestações orgânicas e psíquicas, tais como doenças cardiovasculares, distúrbios

⁵ Dominique Clavier, psicólogo francês. In: LIMA, M. E. A. Trabalho e identidade: uma reflexão à luz do debate sobre a centralidade do trabalho na sociedade contemporânea. Rev. Educação Tecnológica, v. 12, n. 3, p. 5-9, set./dez. 2007.

neuroológicos, dificuldades sexuais e insônia. Os resultados da pesquisa comprovaram a ausência de referência e de identidade nesses sujeitos, que se viam rompidos com o trabalho, acarretando traumas sobretudo de ordem psicológica, como, baixa autoestima, sensação de abandono, de incompetência e de exclusão social, instabilidade emocional, desestabilização das relações sociais e tentativas de suicídio.

O trabalho estabelece e estrutura a prática social, sendo iniciador da humanização, ao contrário do que afirmam alguns de que o trabalho acabou (LIMA, 2003).

A percepção da centralidade do trabalho aqui apresentada traz um dilema ao trabalhador quando, já cumprido o tempo de trabalho estabelecido por lei, chega a hora da aposentadoria. A falta de trabalho pode desencadear sofrimento psíquico, colocar em risco a subsistência e a vida material do trabalhador e da sua família, além de provocar desordens no campo psicológico e social (MENDES, 1999).

A falta do papel profissional na aposentadoria pode resultar em sentimento de perda, acarretando manifestações de ordem orgânica, psíquica e social. O indivíduo que não se prepara para esta nova fase da vida pode ter dificuldades em aceitar tal situação. Essas dificuldades podem prejudicar o dimensionamento da organização das atividades, como também o uso do tempo e a busca de novos significados para a vida dos indivíduos (MOTTA, 2002).

2.2 A aposentadoria

Até meados do século XIX não havia o que hoje denomina-se “aposentadoria”. As pessoas que eram incapacitadas ao trabalho pela idade viviam à margem da sociedade, em uma situação de miséria. Somente no final do século XIX, após reivindicações de operários por melhores condições de trabalho e de qualidade de vida, é que se estabeleceu, em alguns países europeus a aposentadoria (PERES, 2007).

Ao longo do tempo, o conceito de aposentadoria tem sofrido alterações. Conforme Salgado (1997), há uma universalização em sua concepção.

Segundo Melo (1995), a aposentadoria surgiu no Brasil na década de 1940. Atualmente, é tida como uma obrigação do Estado. Pode-se defini-la como a “ação de se afastar do trabalho após completar certo tempo de serviço, estipulados pela lei; ter atingido certa idade, ou por motivo de saúde, é posto em inatividade e passa a receber uma pensão” (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2014).

A Lei 8.213/1995 (BRASIL, 1995) prescreve que a aposentadoria é um direito concedido aos trabalhadores que garante um pagamento mensal vitalício, podendo ocorrer de forma integral ou proporcional. Para o trabalhador receber a aposentadoria de forma integral, que equivale a cem por cento do salário de benefício, deverá ter 35 anos de contribuição e 65 anos de idade, no caso de homens, e 30 anos de contribuição e 60 anos de idade para as mulheres. Para a requisição do benefício de forma proporcional, o trabalhador deve ter, pelo menos, 30 anos de contribuição e ter atingido a idade de 53 anos, no caso de homens e 48 anos, de mulheres. Há, ainda, a modalidade de aposentadoria especial para trabalhadores expostos à insalubridade e à periculosidade, conforme estabelecido no Perfil Profissiográfico Previdenciário, e, também por invalidez, no caso de doença ou acidente. As duas últimas modalidades não são foco deste estudo.

Em 4 de novembro de 2015, foi sancionada a Lei 13.183 (BRASIL, 2015), que é uma alternativa em termos de concessão da aposentadoria. Ela cria uma nova fórmula para o cálculo de aposentadorias. Somando-se a idade do contribuinte com o tempo de contribuição, é possível se aposentar com 85 pontos para as mulheres e com 95 pontos para os homens. Esta fórmula só poderá ser aplicada se houver um tempo mínimo de contribuição, ou seja, 30 para mulheres e 35 para os homens. Também, prevê um escalonamento progressivo de um ponto a cada dois anos a partir de 2018 até se atingir o resultado de 90 pontos para as mulheres e 100 para os homens, o que ocorrerá em 2026.

O benefício da aposentadoria, de natureza contributiva, garante um rendimento no futuro e pode ser obtido de três formas distintas: Regime Geral de Previdência Social (RGPS), Regimes Próprios de Previdência dos Servidores Públicos (RPPSP), e Regime Complementar Privado (BATISTA; LUSENI; EI-MOOR, 2008). No RGPS e no RPPSP, é obrigatória a adesão de todos que possuem vínculos formais de trabalho,

seja na esfera privada (RGPS) ou na esfera pública (RPPSP). Já o Regime Complementar Privado tem caráter complementar e facultativo. Com base na constituição de reservas, garante o benefício na aposentadoria. Como o foco deste estudo são os empregados de instituições privadas, eles estarão submetidos ao RGPS, podendo ou não possuir o Regime Complementar Privado.

Em relação à idade, condição para a aposentadoria, a definição pode ser considerada relativa. No entanto, para a Organização Mundial de Saúde (OMS, 2002), idoso é uma pessoa com mais de 65 anos, se residir em países desenvolvidos e com mais de 60 anos se residir em países em desenvolvimento, como é o Brasil. O *Estatuto do Idoso* ou Lei 10.741/2003 (BRASIL, 2003) e a Lei 8.842/1994 também definem como idoso a pessoa com 60 anos de idade ou mais.

Essa etapa da vida é marcada por transformações biológicas, desencadeando características próprias desse momento. É em torno dessa idade que também ocorre o desligamento de alguns papéis da vida adulta, entre eles o desengajamento do mundo do trabalho (MASCARO, 2004). Aposentadoria e velhice são conceitos distintos, no entanto existe certa convergência nessas idades.

Nos últimos anos, vêm aumentando o número de idosos em todo o mundo, assim como no Brasil. Segundo dados do IBGE (2015), a população brasileira com mais de 60 anos representa 13,7% da população total, somando 26,1 milhões.

Depois da Segunda Guerra Mundial (1945), houve significativa diminuição das taxas de mortalidade nos países desenvolvidos. No Brasil, o envelhecimento populacional vem ocorrendo de forma mais intensa a partir da década de 1960. Redução da mortalidade, diminuição das taxas de fecundidade e desenvolvimento da tecnologia médica são fatores que contribuem para o aumento da expectativa de vida da população (CANÇADO, 1996; CHAIMOWICZ, 1997).

Minayo (2007) acrescenta a esses fatores: redução da pobreza, maior acesso aos serviços de saúde, extensão da cobertura previdenciária, redução do analfabetismo e fomento de políticas públicas.

A elevação da expectativa de vida e a redução das taxas de mortalidade fazem com que haja uma previsão de que até 2060 um quarto da população brasileira seja composta por pessoas com mais de 65 anos, estimando-se 81 milhões de beneficiários da Previdência Social (IBGE, 2010). Dessa forma, a população idosa, depois de se aposentar, ainda tem a expectativa de viver vários anos de forma ativa.

A idade cronológica não é precisa quanto às alterações que acometem a terceira idade. Cada pessoa possui particularidades quanto aos aspectos relacionados a estado de sua saúde, níveis de dependência e processo de envelhecimento (ROESLER, 2012).

Em relação à vivência da aposentadoria, esta pode ser dividida em cinco fases, com atitudes positivas e negativas em relação a este novo período de vida. A primeira fase é de euforia, experienciada como liberdade, em que o sujeito prioriza as atividades de que gosta, para as quais não dispunha de tempo. Depois de algum tempo o sujeito vivencia a sensação de queda do entusiasmo inicial, de desencantamento, o que caracteriza a segunda fase, que pode desencadear depressão. Na terceira fase, há uma reorientação do sujeito, fazendo com que ele perceba as oportunidades ao seu redor. Na quarta fase, vem a estabilidade, o equilíbrio e a adaptação à rotina. Por fim, a quinta fase evidencia um eventual declínio por conta das doenças e debilidades físicas. Estas fases têm duração variável conforme cada indivíduo e nem sempre são vivenciadas por todos, podendo também haver uma inversão dessas etapas (REITZES; MUTRAN, 2004).

2.3 Manifestações decorrentes da aposentadoria

Durante todas as etapas da vida, o ser humano se depara com mudanças de diversas naturezas, sendo necessário se adaptar a elas. Com a aposentadoria e a chegada da terceira idade não é diferente. Esse momento é permeado por questões multidimensionais e interligadas entre si. Desenvolvimento e declínio, numa relação dialética entre ganhos e perdas, transpassam essa etapa, muito embora as perdas sejam as mais expressivas. De forma natural e gradativa, emanam transformações biológicas, sociais e psicológicas, que são vivenciadas por todos, mas acometem de forma particular cada sujeito (BALTES, 1997; ZIMERMAN, 2000).

É importante salientar que é fundamental analisar a aposentadoria sob diversos prismas, os quais não são estanques. Um exerce influência sobre o outro numa relação universal, uma vez que o sujeito é uno. A seguir, apresentam-se as manifestações orgânicas, psíquicas e sociais relacionadas a aposentadoria.

2.3.1 Manifestações orgânicas

É elevado o número de profissionais aposentados que manifestam debilidades orgânicas e mentais. Estas são apontadas pela sociedade e pela área médica como “problemas de idade” (FRAIMAN, 2009).

No final da década de 1990, Chaimowicz (1997) realizou estudo com a população idosa das cidades de Belo Horizonte, São Paulo e Rio de Janeiro para analisar as condições de saúde desse grupo de indivíduos. Os resultados apontaram que é elevado o índice de patologias crônicas, como osteoartrite e dispneia. Em pesquisa realizada com a população da cidade de São Paulo, constatou-se que 90% dos idosos tinham pelo menos uma doença crônica não transmissível (DCNT), tais como: doenças cardiovasculares, diabetes, câncer, doenças respiratórias crônicas e doenças neuropsiquiátricas (RAMOS, 2003). Apesar de o envelhecimento não estar ligado a doenças e incapacidades, é na população idosa que as doenças crônico-degenerativas prevalentemente se manifestam e instalam.

Do ponto de vista orgânico, o envelhecimento é caracterizado pela decadência física, trazendo consigo algumas debilidades e adoecimentos. Dores osteomusculares são comuns, bem como o surgimento de diabetes, dispneias (muitas vezes desencadeadas por infartos e pneumonias), disúria, disfunção erétil, derrame, degeneração macular e demência (CHARNESS, 1987).

Em 2008, as doenças que mais prevaleciam na população idosa brasileira eram: hipertensão arterial (53%), dor na coluna ou nas costas (35%), reumatismo (24%), doenças coronarianas (17%), diabetes (16%), e outras (20%) (IBGE, 2008).

Outro sintoma que pode ser suscitado é a insônia, manifestando-se como dificuldade inicial para dormir, redução das horas de sono ou, ainda, não alcance dos estágios do sono reparador (CORRÊA; CEOLIM, 2008).

A inatividade e os sentimentos relacionados à aposentadoria são dois dos principais responsáveis por suscitar comprometimentos funcionais, desencadeando doenças físicas e psíquicas. No entanto, muitas vezes, tornam-se despercebidos (FRANÇA, 2002; CANIZARES; JACOB FILHO, 2011).

O funcionamento cognitivo do aposentado também pode ser afetado, trazendo prejuízos à memória e à atenção e comprometendo a velocidade de processamento neural (TAVARES, 2007). Outros sinais orgânicos: fadiga, dor de cabeça por tensão, dor nos músculos do pescoço e ombros, palpitações, indisposição gástrica/dor no estômago e tontura ou vertigem.

Pesquisa realizada por Wilson e Palha (2007) constatou que o estilo de vida na pré-aposentadoria indica a qualidade de vida e a saúde do aposentado. Ou seja, o indivíduo que mantinha hábitos de vida saudáveis enquanto trabalhador ativo, mais chances de se adaptar a esta nova etapa e de manter os hábitos sadios. A situação contrária também é verdadeira. Nessa mesma direção, estudos indicam que tabagismo, sedentarismo, obesidade e estresse presentes na pré-aposentadoria tendem a se acentuar na aposentadoria, comprometendo a saúde desses indivíduos (PIENTA; HAYWARD, 2002).

Outro estudo aponta três fatores que podem ser correlacionados com a aposentadoria e a saúde: idade em que ocorreu a aposentadoria, razão da aposentadoria e tempo de aposentadoria. Os resultados revelaram que quanto mais jovem o indivíduo na ocasião da aposentadoria mais chances ele terá de desencadear algum sintoma em sua saúde. Por sua vez, a aposentadoria voluntária traz melhoras no estado de saúde (JOKELA *et al.*, 2010).

Pesquisa longitudinal desenvolvida por Solinge (2007) com trabalhadores e aposentados noruegueses demonstrou que a aposentadoria não melhora a saúde nem a prejudica. Ou seja, a aposentadoria é um componente neutro na relação saúde/doença dos sujeitos aposentados. O surgimento e o agravamento de doenças estão relacionados à qualidade de vida que o indivíduo teve ao longo de sua vida.

2.3.2 Manifestações psíquicas

Nos grupos de convívio no trabalho, é desejável que sejam estabelecidos mecanismos para que cada participante se identifique com o grupo, de modo que possam ser reconhecidos como profissionais e como pessoas. A identidade de cada um é firmada quando corroborada por outras pessoas com as quais compartilha objetivos similares. Criam-se vínculos e desenvolvem-se afetos. Vão sendo moldados hábitos e costumes peculiares ao grupo, que se diferencia e se torna único (ROESLER, 2012).

A aposentadoria é um momento de transição para uma nova etapa na vida, que marca o desenvolvimento humano. O indivíduo precisa ressignificar sua vida, sua colocação social e sua identidade. “[...] o homem, como criatura psicossocial, defrontar-se-á (...) com uma nova edição da crise de identidade” (ERIKSON, 1987, p. 141).

Além das doenças orgânicas apontadas, a vinculação da aposentadoria com o envelhecimento emerge uma crise de identidade, que pode ser entendida como o afastamento da própria existência (FRANÇA, 2002). Nesse sentido, o indivíduo que construiu sua vida em virtude do trabalho e em função exclusivamente das atividades desempenhadas, não conseguindo estabelecer outras prioridades, pode deparar-se com mais dificuldades emocionais (BUENO, 2009).

Quanto mais estreitas as relações e maior a satisfação pelo convívio com o grupo, tudo isso somado aos laços com o trabalho em si e aos projetos construídos, mais dificuldade pode-se ter no rompimento. “É o que se vê acontecer tanto no desemprego quanto na aposentadoria” (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010, p. 37).

Com a aposentadoria ocorre a perda do vínculo com o trabalho. Inicialmente isso pode ser acompanhado de uma sensação de liberdade e euforia, sendo visto como um ganho imediato, sobretudo para aqueles trabalhadores em contexto estressante. Com o passar do tempo, a ociosidade pode dar lugar a um sentimento de inutilidade, improdutividade e solidão, dentre outros, desencadeando um desequilíbrio emocional e social (REITZES; MUTRAN, 2004). Fatores de risco podem advir nessa etapa, como sedentarismo, inadequados hábitos alimentares e dependência química (RODRIGUES; FERRAZ; DUARTE, 2008), além de outros sintomas psíquicos, por

exemplo, ansiedade, irritabilidade, angústia, pânico, nervosismo, ímpetos de raiva, sensação de sufocamento, depressão e estresse.

Muitas pessoas fazem planos para a aposentadoria e vislumbram essa etapa como tempo de liberdade. Outras associam esse momento como um processo de perda, comprometendo seu bem-estar (BULLA; KAEFER, 2003).

Uma questão de cunho psicológico que acomete grande parte da população idosa é a depressão (CHARNESS, 1987; MANN, 1991; PIMENTA *et al.*, 2008; GAMEIRO; MINGUINI; ALVES, 2014), apresentando-se como um risco à integridade cognitiva (ALVARENGA *et al.*, 2009). Segundo Gameiro, Minguini, Alves (2014), frequentemente, o estresse é o gatilho para desencadear a depressão em idosos, que se apresenta de forma complexa e é associada, sobretudo, a aspectos psicossociais, como solidão, aposentadoria e perda de emprego, e a aspectos não tratados durante a vida.

O estresse, sobretudo o de monotonia, pode ser um dos consequentes da aposentadoria (COUTO, 1987). Pesquisas apontam que, além da aposentadoria, os principais fatores desencadeadores do estresse se relacionam à finitude (morte ou doença) e, ainda, a problemas que afetam os descendentes (ALDWIN; SUTTON; LANCHMAN, 1996; FORTES-BURGOS; NERI; CUPERTINO, 2009).

Se antes o trabalho preenchia grande parte do tempo do sujeito, agora ele pode organizá-lo conforme sua vontade. Com isso, pode-se desencadear o estresse de monotonia, situação em que a estrutura psíquica do sujeito se encontra pouco estimulada pelas demandas psíquicas do meio, ao contrário do estresse de sobrecarga, decorrente de excessivas demandas psíquicas do ambiente. Assim, no estresse de monotonia a estrutura psíquica do indivíduo comporta muito mais pressão do que o ambiente lhe proporciona (SELYE, 1974; COUTO, 1987, 2014).

A ocupação do tempo livre com atividades prazerosas passa a ser um dos principais motivos de preocupação dos aposentados (RODRIGUES; FERRAZ; DUARTE, 2008). Nesse sentido, as condições de vida e o modo como encara essa nova fase da vida

podem contribuir para a saúde ou para o desenvolvimento do estresse, além de outras patologias.

É comum que na aposentadoria haja mudança no padrão de vida do aposentado. Uma das possibilidades é de que a depressão, o estresse e outras manifestações são resultado, muitas vezes, do despreparo emocional dos trabalhadores para lidar com esse novo marco da trajetória profissional e, conseqüentemente, do desenvolvimento humano (CINTRA; RIBEIRO, 2007).

Uma das ações desenvolvidas pelas organizações contempla os planos de preparação para a aposentadoria (PPA), cujo objetivo é discutir novas possibilidades de ocupação do tempo e preparar os trabalhadores para buscarem um melhor enfrentamento para esta nova fase da vida, preparando-os para a ruptura com o trabalho formal, despertando neles a buscar novos interesses e criando espaço para melhorar sua qualidade de vida. Esse momento pode significar o encerramento da vida profissional ou pode ser que a pessoa queira continuar fazendo outras atividades laborais. De toda forma, a aposentadoria não representa o fim da vida produtiva e social (FRANÇA; CARNEIRO, 2009; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

2.3.3 Manifestações sociais

Além das questões orgânicas e psicológicas, há aquelas de cunho social. Ocorre mudança do referencial de vida. Ou seja, o aposentado passa da condição de trabalhador para a de ex-trabalhador, de ativo para inativo, de contribuinte da previdência social para beneficiário (ROESLER, 2012; ZANELLI, 2012).

Ser inativo, não possuir uma ocupação, é ser considerado não produtivo, dependente e sem lugar social (ROESLER, 2012). Desse modo, há uma profunda identificação da aposentadoria com o envelhecimento. Esta etapa é um marco na vida do indivíduo que decreta a velhice, mesmo que, biologicamente, não se enquadre nessa fase (SALGADO, 1997). Santos (1990) também colabora com esta visão, considerando que

[...] no modo de produção da sociedade na qual existimos que, em geral, supervaloriza a produção e aliena o trabalhador do processo produtivo, a aposentadoria é geralmente experienciada como a perda da vida, configurada como uma espécie de morte social. Ao se valorizar apenas aqueles que produzem do ponto de vista racional e econômico, deprecia-se o ser humano aposentado (SANTOS, 1990, p. 2).

Com base no sistema econômico capitalista, em que o homem é valorizado pelo seu esforço e produtividade, a inatividade traz consigo a ideia de deterioração da pessoa, de incapacidade e de isolamento social. As relações sociais construídas ao longo da vida e as relações de trabalho diminuem ou cessam e podem desencadear isolamento social e sentimentos de solidão, o que é muito comum nessa fase da vida (MORI, 2006; PEREIRA, 2006).

Com o advento da aposentadoria, há uma nova ótica nas relações sociais e familiares, sobretudo quando o indivíduo não busca outras opções de trabalho, de atividades ou de lazer, permanecendo mais tempo no lar e no convívio com os familiares. Dessa forma, podem surgir problemas no relacionamento conjugal, bem como com os demais membros da família. De outro lado, essas vivências podem se tornar mais gratificantes. Esse desdobramento dependerá, sobretudo, das vivências e da dinâmica familiar anterior à aposentadoria (MORAGAS, 1998; FRAIMAN, 2009).

Ao mesmo tempo em que a aposentadoria é tida como um direito e uma conquista do trabalhador, muitas vezes, de forma velada e inconsciente, a sociedade considera esta fase como sinônimo de velhice, de decadência da vida, de proximidade de sua finitude, de peso social e de período cercado de muitos adoecimentos (RODRIGUES *et al.*, 2005; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). As pessoas nessa condição podem sofrer com a discriminação, o preconceito e o isolamento social e familiar, em que o sentimento vivenciado é de improdutividade e de inatividade. “O idoso enfrenta preconceitos por ser idoso e, também, por estar aposentado” (BULA; KAEFER, 2003, p. 4).

Na perspectiva de Dejours (2012), o trabalho deve ser pensado na dimensão coletiva, pois vai além da simples relação da produção, significa, também, viver junto. Enquanto trabalhador, inserido no contexto organizacional, o sujeito cria vínculos afetivos e sociais. Muitas empresas promovem confraternizações e momentos de integração

entre seus funcionários. Esses momentos passam a inexistir ou ficam empobrecidos na aposentadoria. O sujeito se vê com seu círculo de amizades reduzido. Além da perda do *status* profissional, há a perda do *status* social, exigindo do sujeito adaptações diante dos novos papéis (WANG, 2007).

A sociedade define os comportamentos das pessoas, desde a linguagem até a forma de se comportar e de pensar. Ou seja, o indivíduo se forma no meio social, e sua identidade lhe é conferida em um processo social. O papel atribuído a cada pessoa também é competência desse meio. Espera-se que cada um desempenhe o seu papel de forma satisfatória. Ou seja, o papel desempenhado concede um padrão de comportamento e de condutas esperadas. Mesmo que cada um se expresse de maneira distinta, há normas sociais que definem o padrão de conduta para que este permaneça inserido na sociedade (BULA; KAEFER, 2003; WHITBOURNE, 2008).

A teoria do papel concebe que os indivíduos ocupam papéis sociais diversificados ao longo da vida. Pressupõe que quanto mais papéis o indivíduo desempenhar ao longo da vida menos ele estará propenso a manifestações negativas de ordem orgânica, psíquica e social quando o papel do indivíduo trabalhador se desfizer em virtude da aposentadoria. Ele terá maior capacidade para reorganizar suas experiências e seu novo papel. Ao contrário, quanto menos papéis desempenhar mais facilmente poderá se deprimir e isolar. Ou seja, o “papel” trata das possibilidades identificatórias e das dimensões psicológicas da condição humana (WHITBOURNE, 2008).

Baltes (1997) denomina de “plasticidade comportamental” a capacidade de exercer outros papéis na composição da identidade. Ela pode evitar o sentimento de desamparo social e a depressão. Por exemplo, se o trabalhador bancário também for esportista, pintor, professor, músico etc., quando ele deixar de ser o trabalhador bancário e se aposentar terá facilidade em preencher com outros papéis aquele anteriormente ocupado pelo trabalho (KHOURY *et al.*, 2010).

Tavares (2007) afirma que quanto mais o indivíduo estiver envolto em círculos sociais, praticar atividades físicas e ser constantemente estimulado intelectualmente, menores serão as chances do indivíduo de caminhar em direção à demência.

A dinâmica familiar também é afetada pela nova condição do sujeito, acarretando transformações em sua estrutura e em seu funcionamento e fazendo com que os membros assumam outras funções não realizadas anteriormente (BEE, 1997; ANTUNES; SOARES; MORÉ, 2014).

Pesquisa realizada com seis casais aposentados mostrou que quando o vínculo com o trabalho era interrompido emergiam adoecimentos, dificuldades familiares e conflitos conjugais. Alguns também revelaram que a vivência da aposentadoria de familiares é vista de forma negativa, sendo um “evento reconhecido como estressor no sistema familiar” (p. 103). Dessa forma, evidencia-se que a aposentadoria altera, além de questões pessoais do indivíduo, as relativas ao âmbito familiar (ANTUNES; SOARES; MORÉ, 2014).

Outros fatores sociais e econômicos são fundamentais para o enfrentamento sadio da aposentadoria, tais como: nível de escolaridade, condições de moradia, idade, rendas alternativas e contato com parentes e amigos. Os aposentados com maior escolaridade e com moradia própria tendem a ter mais satisfação na aposentadoria, assim como aqueles que mantêm contato próximo com amigos e parentes (FURTADO, 2005).

A idade é inversamente proporcional às experiências positivas e à satisfação na aposentadoria. À medida que a pessoa envelhece, os relacionamentos sociais tornam-se mais escassos, em virtude do falecimento de amigos ou das debilidades físicas que acometem o sujeito (BEE, 1997; FURTADO, 2005).

Ainda no contexto social, pode haver dificuldades financeiras, trazendo preocupação ao aposentado. Apesar do rendimento vitalício trazido com a aposentadoria, esse valor pecuniário, na maioria das vezes, é menor do que se recebia enquanto na ativa. Ainda ocorre perda dos benefícios, ou “remuneração indireta”, como vale-alimentação, refeição, comissões, plano de saúde e cesta básica. A maioria desses benefícios é utilizada de forma discricionária pela organização. Ou seja, a organização pode oferecer ao empregado benefícios extrassalariais conforme sua vontade. Esses não são incorporados ao salário nem são considerados para os cálculos previdenciários. Soma-se a essa questão o aumento de gastos, sobretudo com a saúde (NERI, 2007).

Uma das saídas que muitos aposentados encontram para esta questão é o retorno às atividades laborais. Pesquisa desenvolvida por Zhan, Wang, Liu e Shultz (2009) revelou que os aposentados envolvidos com algum tipo de atividade laboral, sobretudo aquela relacionada à que desenvolviam enquanto não estavam aposentados, como consultorias e assessorias, apresentaram menos problemas de saúde se comparados aos aposentados que não desenvolviam nenhum tipo de atividade.

Pesquisa desenvolvida por Ferreira *et al.* (2005) com aposentados bancários que continuavam trabalhando, apurou que o trabalho tinha outros sentidos além de proporcionar o ganho de renda. Significava sentimento de utilidade e atualização, bem como o desejo da convivência social.

Como visto, a aposentadoria pode ter diversos significados, como improdutividade, velhice e exclusão social, mas também liberdade e dispor de mais tempo, entre outros. Continuar trabalhando pode ser uma forma encontrada pelo aposentado de manter sua inserção social e sua saúde psíquica (KHOURY *et al.*, 2010).

2.4 Pesquisas relacionadas a profissionais aposentados

Com base nos dados constantes no Quadro 1, apresentam-se as pesquisas que mantêm relação entre manifestações biopsicossociais em profissionais aposentados. Para esta busca, delimitou-se o período de 2009 a 2015, objetivando identificar aquelas nacionais e internacionais correlacionadas ao tema deste estudo.

As bases de dados consultadas foram: Scielo, Biblioteca Virtual em Saúde (BVS-Psi/Index Psi), Spell e Portal de Periódicos da Capes.

Foram utilizados os seguintes termos na busca: *aposentadoria, trabalho/trabalhadores bancários, manifestações orgânicas, manifestações sociais e manifestações psíquicas*, como também seus sinônimos na língua inglesa e espanhola: *retirement, bank employees, organic manifestations, social manifestations, psychic manifestations, jubilación, empleados del banco, manifestaciones orgánicas, manifestaciones sociales e manifestaciones psiquicas*.

Quadro 1 – Pesquisas sobre manifestações biopsicossociais relacionadas com a aposentadoria

(continua)

Autor	Objetivo geral	Metodologia	Resultados
GAMEIRO, MINGUINI, ALVES, 2014	Explorar os aspectos relacionados ao início da depressão na terceira idade, com foco psicossocial e no estresse.	Revisão literária de artigos relacionados ao tema. Pesquisa nas bases de dados Medline (2003-2013).	Solidão, estresse diário e crônico ao longo da vida, falta de apoio social, luto e aspectos econômicos, tais como, aposentadoria e perda de emprego, foram os principais riscos para se desenvolver sintomas depressivos nos idosos identificados no estudo.
BITENCOURT, <i>et al.</i> , 2014	Analisar o sentido que o trabalho tem para os aposentados.	Pesquisa qualitativa, por meio de entrevistas semiestruturadas, com profissionais que estão se preparando para a aposentadoria e com aposentados vinculados a uma Fundação de uma empresa.	Os entrevistados apresentaram reações positivas em relação à aposentadoria. Alguns deles, porém, demonstraram a necessidade de continuar trabalhando. Outro fator de satisfação verificado foi a preparação para essa nova fase, promovida pela empresa.
ROESLER, 2012	Analisar os fatores psicossociais que levam trabalhadores bancários em condições econômico-financeiras estáveis a viverem contradições e ambivalências em seu processo de aposentadoria.	Pesquisa qualitativa. Foi verificado o sentido atribuído ao trabalho, aposentadoria e envelhecimento por 15 sujeitos já aposentados.	A maioria dos participantes continuou em atividades laborais na área financeira. O papel profissional é fundamental para a sua personalidade, deixando em segundo plano as demais dimensões existenciais. Constataram-se dificuldades de se envolver em outras relações. O trabalho é vivido como fuga ou estratégia para evitar o vazio existencial.
PANOZZO, 2012	Explorar as percepções de aposentados da Serra Gaúcha em relação à aposentadoria.	Revisão sistemática de literatura e pesquisa descritiva e exploratória com 12 aposentados desvinculados do trabalho no período de 12 a 24 meses.	Os entrevistados percebem aspectos positivos e negativos em relação à aposentadoria, sendo que a maioria percebeu de forma positiva e buscou alternativas para ocupação do tempo.
CAMBOIM <i>et al.</i> , 2011	Detectar os fatores que influenciam o autogerenciamento e a preparação para a aposentadoria.	Pesquisa exploratória descritiva. Aplicaram-se questionários a 53 funcionários de uma agência bancária que se aposentarão nos próximos 10 anos.	Os resultados identificaram um público jovem, iniciando a segunda metade da vida e despreparado para enfrentar essa transição. Família, remuneração e relacionamento com os colegas de trabalho são fatores que influenciam as decisões para esta fase.

(conclusão)

Autor	Objetivo geral	Metodologia	Resultados
BRESSAN, 2011	Analisar a significação do trabalho, da aposentadoria e do bem-estar na aposentadoria.	Estudo qualitativo e descritivo com 33 servidores de Universidades Federais que estão prestes a se aposentar. Análise do discurso utilizada para a análise dos dados.	Os resultados mostraram forte significação subjetiva positiva e importante vínculo emocional, demonstrando satisfação e envolvimento com o trabalho e a organização.
CANIZARES, JACOB FILHO, 2011	Apontar a relação entre aposentadoria e fatores de risco para a senilidade em profissionais de um hospital.	Estudo descritivo, de abordagem qualitativa e quantitativa.	Existem correlações entre as perspectivas da aposentadoria e os fatores de risco identificados (diminuição da renda, sentimento de vazio, estresse e ansiedade).
FORTES-BURGOS, NERI, CUPERTINO, 2009	Descrever a experiência de eventos estressantes entre idosos residentes na comunidade pertencentes a três grupos de idade e estabelecer uma tipologia de eventos estressantes.	Pesquisa descritiva e quantitativa. Amostra sistemática de 544 idosos. Foram utilizados o Inventário de Eventos Estressantes e a Avaliação da Intensidade de um Evento de Vida Negativo.	Eventos estressantes apontados: morte ou doença, problemas que afetam os descendentes, relacionados ao cuidado, eventos pontuais e bem-estar psicológico. As mulheres consideraram os eventos como mais estressantes do que os homens.
ALVARENGA <i>et al.</i> , 2009	Compreender como o idoso vivencia a aposentadoria e suas repercussões na qualidade de vida.	Pesquisa qualitativa com 6 idosos do ambulatório de um Serviço de Geriatria. Para a análise dos dados foi utilizada a análise de conteúdo.	A aposentadoria é um momento de mudanças nos aspectos sociais, emocionais e nutricionais dos idosos. O significado atribuído à decisão de aposentar-se e a capacidade de planejamento foram determinantes para eles vivenciarem de forma positiva ou negativa.

Fonte: Dados da pesquisa, 2016

Dentre as pesquisas identificadas, apenas uma se propôs a pesquisar trabalhadores bancários aposentados. Seu objetivo foi analisar as contradições e ambivalências sobre a aposentadoria desses trabalhadores. Verificou-se a centralidade do trabalho na vida dos sujeitos pesquisados, constituindo aspecto fundamental na formação de sua personalidade. Um terço dos pesquisados continuou a exercer atividades de trabalho na área financeira, demonstrando dificuldades para se desprenderem dos empregos e para redirecionarem seus projetos de vida. O trabalho é vivido, aponta a pesquisadora, como uma fuga do “vazio existencial”. Outras dimensões sociais, como, família, lazer e *hobbies*, ficaram em segundo plano, mesmo depois da aposentadoria (ROESLER, 2012).

As demais pesquisas se propuseram a estudar outras categorias profissionais, no entanto sem especificar a categoria trabalhadora.

Dentre as manifestações psíquicas encontradas nos resultados das pesquisas, destacam-se: depressão, estresse e ansiedade (FORTES-BURGOS; NERI, CUPERTINO, 2009; CANIZARES; JACOB FILHO, 2011; GAMEIRO; MINGUINI; ALVES, 2014).

No aspecto social, o significado atribuído à aposentadoria e a seu planejamento, ou à falta dele, foi identificado como determinante para que esta nova fase se desdobre, positiva ou negativamente (ALVARENGA *et al.*, 2009). Há, ainda, aqueles trabalhadores que têm necessidade de continuar trabalhando para proporcionar mais satisfação e sentido à vida (BRESSAN 2011; BITENCOURT *et al.*, 2014) ou, ainda, por motivos financeiros, em virtude da diminuição da renda na aposentadoria (CANIZARES; JACOB FILHO, 2011; CAMBOIM *et al.*, 2011).

Ainda com base nas pesquisas apresentadas, as manifestações de ordem orgânica dizem respeito à piora dos aspectos nutricionais dos aposentados (ALVARENGA *et al.*, 2009).

No capítulo **3**, apresenta-se o percurso metodológico utilizado na pesquisa empírica.

3 PERCURSO METODOLÓGICO

Para Lakatos e Marconi (2007, p. 157), a pesquisa pode ser considerada “um procedimento formal com método de pensamento reflexivo que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para se conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais”.

Neste capítulo, apresenta-se o percurso metodológico utilizado no desenvolvimento deste estudo, contemplando o tipo de pesquisa, a abordagem, o método, a unidade de análise e os sujeitos, além da coleta, tratamento e análise dos dados.

3.1 Caracterização da pesquisa

Esta pesquisa é do tipo descritiva, na medida em que expõe características de determinado fenômeno, com o objetivo descrevê-lo (GIL, 2010). Com base na precisão dos detalhes, no caso específico, as manifestações psicossociais de cunho biológico, psicológico e social vivenciadas por sujeitos aposentados.

O estudo descritivo tem por objetivo obter informações e identificar atitudes de determinada população. Segundo Godoy (1995), busca o entendimento da complexidade dos fenômenos estudados. Com tal intento, esta pesquisa visa analisar a centralidade do trabalho, na percepção dos sujeitos participantes da pesquisa; identificar e descrever as manifestações orgânicas manifestadas e/ou agravadas após a aposentadoria; identificar e descrever as manifestações psíquicas decorrentes e/ou agravadas após a aposentadoria; e identificar e descrever as manifestações sociais nos planos relacional e econômico dos sujeitos a serem pesquisados.

A abordagem é de natureza qualitativa, em que se procura compreender o fenômeno estudado, com base na percepção dos indivíduos. Nessa direção, “o raciocínio se baseia principalmente na percepção e na compreensão humana” (STAKE, 2011, p. 21).

Minayo (1994) defende que a pesquisa qualitativa relaciona-se ao significado atribuído pelas pessoas em suas experiências, não sendo passível de redução pela quantificação ou enumeração.

Em relação ao método, utilizou-se o estudo de múltiplos casos, que, de acordo com Yin (2005), está relacionado às narrativas identificadas nos casos estudados e propicia ao pesquisador utilizar diferentes técnicas para o levantamento dos dados, de forma a ampliar a interpretação das informações. Este método é adequado ao estudo de fenômenos complexos (GIL, 2010). Utilizam-se a coleta e análise das informações sobre determinado indivíduo ou grupo, permitindo observar, compreender e estudar de forma minuciosa e profunda o fenômeno (YIN, 2005; STAKE, 2011), “de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento” (GIL, 2010, p. 37).

Na pesquisa em questão, entrevistou-se um grupo de profissionais aposentados de uma instituição bancária privada do município de Belo Horizonte visando identificar e correlacionar a aposentadoria com as manifestações de ordem orgânica, psíquica e social, na perspectiva dos próprios sujeitos.

A pesquisa envolveu sujeitos que se aposentaram entre 2011 e 2015, por se tratar de casos mais recentes, criando-se a possibilidade de compreensão a partir do contexto socioeconômico atual.

3.2 Unidade de análise

A unidade de análise contempla sujeitos aposentados, de ambos os sexos, de uma instituição bancária privada localizada na cidade de Belo Horizonte/MG.

Inicialmente, os participantes foram contatados por meio do Sindicato dos Bancários de Belo Horizonte e Região (SB), com base em critérios de acessibilidade e conveniência. Para os contatos com os participantes seguintes, foi utilizada a técnica metodológica “bola de neve”, ou “cadeia de informantes”, ou “*snowball sampling*”. Esta é uma forma de investigação em rede não probabilística em que os primeiros participantes indicam novos participantes que atendem aos critérios estabelecidos para a participação na pesquisa, e assim sucessivamente, até se atingir a saturação (BALDIN; MUNHOZ, 2011).

Duarte (2002) observa que dificilmente as pesquisas que utilizam metodologia de natureza qualitativa estabelecem previamente a quantidade de participantes, devido

ao fato de que “enquanto estiverem aparecendo dados originais ou pistas que possam indicar novas perspectivas à investigação em curso, as entrevistas precisam continuar sendo feitas” (p. 143-144).

Para interromper as entrevistas com novos participantes, foi utilizado o critério de saturação, que é a interrupção de novas entrevistas em virtude de os dados obtidos apresentarem certa regularidade, redundância ou repetição, na avaliação do pesquisador, que considera irrelevante continuar com a coleta de dados (FONTANELLA; RICAS; TURATO, 2008). Dessa forma, o número de sujeitos participantes da pesquisa não foi definido *a priori*, devido ao limite quantitativo de saturação, o qual foi atingido com 13 entrevistas realizadas.

O contato inicial para as entrevistas foi realizado por telefone, quando foram agendados encontros presenciais para as entrevistas nos locais mais apropriados para os participantes, sendo que a maioria delas ocorreu na própria residência dos entrevistados. Na ocasião, explicitaram-se os objetivos do estudo, bem como as condições de sigilo da identidade dos entrevistados, sendo apresentado aos participantes o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo A), o qual foi assinado por eles.

As entrevistas tiveram duração aproximada de 40 minutos e foram realizadas nos meses de maio a julho de 2016.

Além dos critérios de acessibilidade e conveniência, para serem elegíveis a participar do estudo, os sujeitos deveriam preencher os seguintes critérios: estar na condição de aposentado pelo INSS, continuando ou não a exercer atividades remuneradas; a aposentadoria ter se dado na instituição bancária objeto do estudo, no período entre 2011 a 2015; e residir no município de Belo Horizonte, estado de Minas Gerais.

3.3 Coleta de dados

A coleta dos dados foi realizada por meio de entrevistas individuais semiestruturadas, a fim de obter maior compreensão sobre o fenômeno em estudo (CRESWELL, 2007), proporcionando ao pesquisador a descoberta dos significados, suas percepções e interpretações (POPE; MAYS, 2005).

Nas entrevistas semiestruturadas, há a possibilidade de se explorar cada caso, aprofundando-se em determinado tema ou criando perguntas para compreender melhor sobre o fenômeno estudado, absorvendo ao máximo o tema (LAKATOS; MARCONI, 2007).

Nas entrevistas, foram coletados dados de natureza demográfica e funcional, como: idade, sexo, tempo de aposentadoria e cargo exercido quando da ativa. Também se colheram dados sobre a rotina diária dos sujeitos, além de questões relacionadas aos contextos físico, psicológico e social, de forma a atender aos objetivos do estudo (Apêndice B).

3.4 Análise de dados

Após o consentimento dos participantes, as entrevistas foram gravadas e transcritas de forma fidedigna, conforme o roteiro estabelecido. Somente o primeiro entrevistado não autorizou este registro, sendo efetuado de forma manual pela pesquisadora ao término do encontro.

Com vistas ao esclarecimento do fenômeno, os dados foram organizados qualitativamente em categorias de análise ou categorias temáticas, segundo a análise de conteúdo, caracterizada como um conjunto de técnicas cujo objetivo é proceder à análise das comunicações, para interpretá-las (BARDIN, 2011).

A análise de conteúdo constitui-se em três fases: pré-análise; exploração do material; e o tratamento dos resultados, inferência e interpretação (BARDIN, 2011).

A fase de pré-análise é o primeiro contato com o texto, em que é realizada uma leitura flutuante e objetiva, explorando as mensagens para que se possa escolher o universo de análise, preparar e delimitar o escopo do trabalho – *corpus* – e conduzir os demais processos de análise (BARDIN, 2011).

A fase de exploração do material é a mais duradoura, na qual foram realizados os recortes no texto, de acordo com as unidades de significação previamente estabelecidos. Os temas que possuíram similaridade foram agrupados e classificados em categorias e, posteriormente, em subcategorias de análise (BARDIN, 2011).

A fase de tratamento e interpretação dos dados é essencial e deve estar relacionada ao *corpus*, utilizando-se a inferência fundamentada, superando a simples contagem da frequência de aparição do enunciado. Ela possibilitou a sistematização dos resultados, permitindo a construção do conhecimento científico sobre o tema em questão (BARDIN, 2011).

Para os propósitos deste estudo, as categorias de análise, definidas previamente, foram: valores do trabalho, manifestações orgânicas, manifestações psíquicas e manifestações sociais. As manifestações deveriam estar relacionadas à aposentadoria. As subcategorias emergiram posteriormente, na fase de exploração do material, em que foram agrupados temas congruentes, a fim de verificar a incidência de cada uma dessas subcategorias. Para melhor visualização, as subcategorias serão apresentadas no Quadro 5, no capítulo seguinte.

Fragmentos dos discursos dos entrevistados foram utilizados para exemplificar as categorias e subcategorias de análise.

3.5 Síntese metodológica

Quadro 2 apresenta a síntese da metodologia utilizada nesta pesquisa.

Quadro 2 – Síntese metodológica da pesquisa

Tópico	Descrição	Embasamento teórico
Tipo	Descritiva	Godoy, 1995; Gil, 2010
Abordagem	Qualitativa	Minayo, 1994; Stake, 2011
Método	Múltiplos casos	Yin, 2005
Unidade de análise	Profissionais da categoria bancária aposentados pelo INSS entre 2011 e 2015 no município de Belo Horizonte/MG	
Técnica de coleta de dados	Entrevistas individuais semiestruturadas	Pope; Mays, 2005; Creswell, 2007
Técnica de análise de dados	Análise de conteúdo Categorias pré definidas: valores do trabalho, manifestações orgânicas, manifestações psíquicas, manifestações sociais. Subcategorias: definidas posteriormente	Bardin, 2011

Fonte: Elaborado pela autora, 2016

4 A AMBIÊNCIA DO ESTUDO

Neste capítulo, apresenta-se o contexto em que estão inseridos os participantes da pesquisa, que são profissionais aposentados oriundos de uma instituição financeira nacional com atuação na cidade de Belo Horizonte/MG.

A identificação completa da instituição financeira estudada foi suprimida, para se preservar a liberdade dos sujeitos que contribuíram com a pesquisa, assim como dela própria. As informações aqui apresentadas foram retiradas do seu *site*, de documentos de relacionamento com investidores e de materiais de publicidade.

A referida instituição financeira foi fundada em meados da década de 1940. À época, tinha-se a visão de ser um banco democrático, presente em todo o País, a serviço do desenvolvimento econômico e social.

Na década seguinte, a instituição assumiu a liderança entre os bancos privados no Brasil. Na década de 1960, passou a utilizar computadores para administrar seus negócios, sendo um dos primeiros bancos da América do Sul a automatizar suas operações.

Nos anos de 1980, entrou no mercado de Previdência Privada, de Títulos de Capitalização e Saúde, conquistando a liderança sul-americana do mercado segurador. Criou suas primeiras representações internacionais, com agências na América e na Europa. Com a ascensão da *internet*, na década de 1990, começou a oferecer serviços *on line* aos clientes. Na virada do século, segmentou o atendimento e consolidou suas ações socioambientais.

Em 2001, os papéis de ações do banco passaram a ser negociados em três moedas: real, euro e dólar. Em 2011, foram inauguradas mais de mil agências, totalizando mais de 44 mil pontos de atendimento e 55 milhões de clientes, sendo 24 milhões de correntistas.

A ampla política de investimento em tecnologia da instituição visa a constantes melhorias na qualidade de seus produtos e serviços prestados, proporcionando maior alcance e confiabilidade dos serviços aos clientes. De outro lado, isso favorece a

significativa redução de custos, principalmente aqueles relacionados a despesas com funcionários.

Desde a sua fundação, a instituição vem adquirindo outros bancos, financeiras e seguradoras. Com esse movimento, seu patrimônio líquido ultrapassa R\$11,5 bilhões. Possui 67,9 milhões de clientes e mais de 365 mil acionistas. Tem mais de 4 mil agências e mais de 71.000 pontos de atendimentos em todo o território brasileiro e no exterior. Atualmente, seus serviços englobam negócios financeiros, com a venda de produtos e serviços bancários a pessoas físicas e jurídicas.

A missão do banco aponta para a contribuição do desenvolvimento sustentável, fornecendo soluções, serviços e produtos financeiros de forma ágil e que proporcionem a inclusão bancária.

A instituição tem por visão a eficiência e a eficácia, além de ser reconhecida como a melhor instituição do Brasil em seu segmento.

Os valores que orientam suas ações são: foco no cliente, sendo este o motivo da existência da organização; transparência nos relacionamentos; crença e respeito às pessoas; e comprometimento com a qualidade na prestação de seus serviços e produtos.

No que se refere à participação da instituição na promoção do emprego, conforme a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), emitida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, possuía 93.696 funcionários em 2014, representando 18,3% da categoria bancária. Esse dado é relevante se comparado com a realidade brasileira: 511.883 trabalhadores bancários, sendo que destes 52,1% trabalham em instituições privadas (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2015).

Com relação às políticas de recursos humanos, tem-se como missão: reconhecer que as pessoas são a base de sustentação do negócio, de modo a atrair, desenvolver, reconhecer, administrar, prestigiar e estimular os talentos da organização, por meio da construção permanente de uma relação integrada de valor entre as atividades corporativas.

Com relação a área de Recursos Humanos, a instituição tem por visão a manutenção de um modelo de excelência em gestão de recursos humanos, embasado no respeito e na transparência nas relações interpessoais, em investimentos no desenvolvimento, no compartilhamento do conhecimento e na valorização do ser humano, sem discriminações.

Desde o processo de captação de pessoal há a preocupação em trazer para a instituição pessoas que compartilhem seus valores e que não tenham trabalhado em outras instituições do segmento, de tal forma que ela possa ser adaptada conforme a cultura organizacional (GUEDES, 1999).

Outras variáveis comportamentais em relação ao candidato norteiam o processo seletivo, tais como: ser proveniente de família de baixa renda, ter crença religiosa, ser jovem e, de preferência, do interior dos estados (GUEDES, 1999).

Conforme os documentos analisados, a instituição relata que um de seus pilares está na crença em relação ao capital humano⁶. Ela adota o princípio de “banco de carreira”; ou seja, oferece oportunidade de desenvolvimento e crescimento profissional a seus funcionários. Estes podem se inscrever em processos de seleção para outras vagas existentes nas quais tenham interesse e atendam aos requisitos técnicos necessários. Dessa forma, há o princípio de “carreira interna”, ou “carreira fechada”, e promoção da sucessão em todos os níveis hierárquicos. O treinamento assume papel relevante, porque, além de formar profissionais habilitados para seus cargos, capacita-os submissos a sua ideologia, com o discurso de que depende da meritocracia de cada indivíduo para a promoção na carreira, uma vez que “todo contínuo pode sonhar com a presidência desde que trabalhe com total dedicação e de acordo com o ideário organizacional” (SEGNINI, 1992, p. 110). Uma frase estampada na sede da organização reproduz esse ideário: "O homem deve ter a paciência e a disciplina do burro de carga".

⁶ O conceito de Capital Humano surgiu com Schultz na década de 1950. Seus estudos concebem que, por meio da educação, o trabalho humano é fundamental para o crescimento da produtividade econômica e ampliação dos lucros. In: SCHULTZ, Theodore W. O Capital Humano: Investimentos em Educação e Pesquisa. Zahar Editores, Rio de Janeiro, 1971.

A situação de “burro de carga” pode ser visualizada num fragmento de entrevista realizada na pesquisa, o qual faz referência a Xescravo, que é a junção do nome da instituição com a palavra escravo, fazendo um comparativo da situação vivenciada com uma escravidão.

[...] tinha um tempo em que a gente era muito explorado [...]. Então, ficou Xescravo. Até então, o pessoal das antigas, a gente se cumprimenta dessa forma. Era óbvio a relação de escravidão. Você começava a trabalhar sete horas da manhã, e o banco pagava um PF para a gente, na hora do almoço. Tinha que trabalhar seis horas por dia. Pagava um PF e, às vezes liberava mais um ovo, às vezes não. Dependia do gerente, de como tava o humor dele [...]. E a gente ia e continuava trabalhando, até nove, dez horas da noite. Ia em casa, tomava um banho, dormia e sete horas da manhã tava lá de novo. Isso ia aquela repetição diária. “Pô! Isso não dá”. Na época, a gente levava numa boa, mas hoje não dá. Era novo, não era casado e queria fazer alguma coisa para crescer dentro da empresa. Hoje, não, a gente pensa diferente. Hoje, eu ia exigir alguma coisa diferente. Por exemplo: “por que não me pagavam hora extra? Adicional noturno?”. Eu começava a trabalhar de manhã e saía de noite, às vezes de madrugada. Então, são um monte de coisinhas que foram ficando... Hoje, nem judicialmente eu conseguiria rever essa situação porque já passou o tempo, mas é o que eu vivi. Hoje mudou muita coisa, mas ainda existe, não da mesma forma. Se você for numa agência no final do expediente, principalmente na liberação de malote contábil, você vai ver que tem pessoas que começaram a trabalhar de manhã e estão lá, até nove, dez horas da noite trabalhando. Hoje a única coisa diferente é que, quando chegava o horário de você completar sua jornada, podia estar com a mesa lotada de serviço para fazer, você levantava, passava o cartão, dava a saída do ponto e continuava trabalhando para liberar sua mesa. Quer dizer, hoje ainda existe, numa escala menor, claro. Antes era o salão inteiro, agora são poucas pessoas que fazem esse tipo de coisa. O fato também é que reduziu bastante o quadro de funcionários (E8).

Ainda sobre as condições vivenciadas pelo banco, outros participantes relataram o ambiente de tensão e de estresse:

A carreira de bancário é uma carreira muito tensa. O cara fica tenso vinte e quatro horas. No trabalho ele fica tenso. Ele vai para casa, continua tenso, preocupado. Ele dorme e acorda a noite pensando nos problemas do banco. Ele acorda já pensando nas coisas do banco (E4).

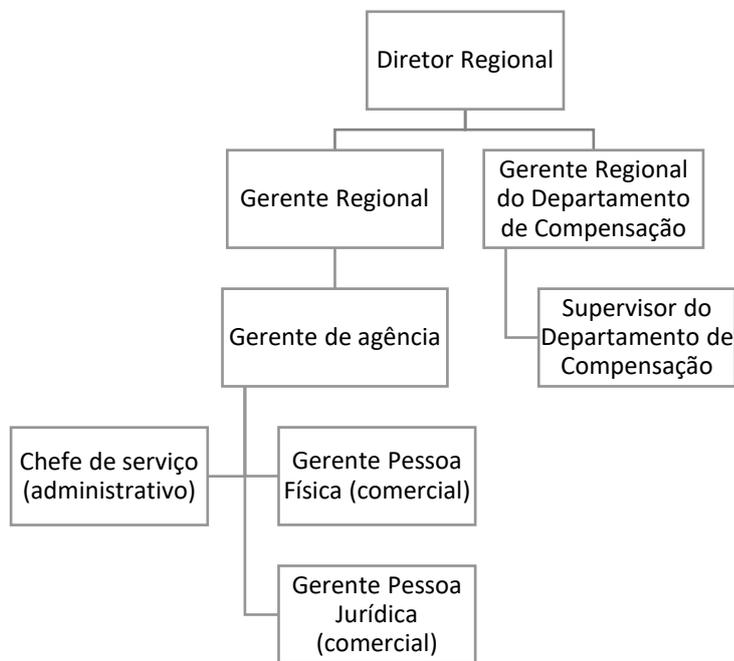
Você convive com essa pressão o tempo inteiro. Você trabalha em corda bamba. Você tem que dar um jeito de equilibrar, e para equilibrar você tem que fazer bem feito (E11).

A grande parte dos empregados que se aposentaram na instituição, iniciou suas carreiras ainda jovem, ocupando o cargo de escriturário (cargo inicial de carreira e que presta atendimento aos clientes, confere documentos e relatórios e realiza outras

atividades administrativas), crescendo na carreira até atingir os requisitos necessários para a aposentadoria. Ou, ainda, trabalhavam em instituições financeiras que foram adquiridas ou incorporadas pelo banco.

A instituição possui vários cargos de diversos níveis hierárquicos alocados dentro de agências, em departamentos específicos, setores de apoio e consultivos ou, ainda, nas diretorias regionais ou nacional. Para melhor compreensão sobre a hierarquia e os cargos desempenhados pelos participantes da instituição, apresenta-se a Figura 1.

Figura 1 - Organograma resumido da instituição



Fonte: Dados da pesquisa, 2016

O Departamento de Compensação funcionava de forma descentralizada até o ano de 2011 na cidade de Belo Horizonte, o qual atendia todo o estado de Minas Gerais. Com a crescente informatização e a conseqüente diminuição dos serviços, as atividades ali realizadas retornaram para a matriz. Os funcionários que trabalhavam nesse departamento foram alocados em agências ou demitidos. Muitos dos que já haviam

completado o tempo de aposentadoria foram desligados, conforme depoimentos das entrevistadas.

Dentre as normas e políticas de recursos humanos da organização não foi encontrado nenhum documento que tratasse a questão da aposentadoria. Portanto, acredita-se que a instituição também não desenvolve programa de preparação para a aposentadoria ou, mesmo, eventos sobre a temática. Essa postura aponta para o interesse de que o importante é o trabalhador no exercício de sua função, produzindo na instituição.

Codo *et al.* (1995) verificaram em uma pesquisa o “trabalho vazio” vivenciado por trabalhadores bancários, em que há ausência ou dificuldade de visualizar o produto do seu trabalho, desencadeado pela falta de conhecimento e de reconhecimento pleno sobre a atividade realizada, provocando a dificuldade ou a impossibilidade de construir uma identidade social.

Sobre a produção do trabalho bancário, assim como Codo *et al.* (1995), Falqueto (1997) caracteriza a atividade como vazia:

[...] o que faz o bancário? Paga, recebe, vende produtos, realiza empréstimos, cobra operações vencidas. É um trabalho repetitivo, monótono e metódico. Por exemplo: o caixa inicia o expediente com zero e termina com zero; [...] O bancário trabalha com excesso de papel, regras e normas em geral muito rígidas (FALQUETO, 1997, p. 77).

A contextualização se faz importante para esclarecer o cotidiano dos trabalhadores da referida instituição. Entretanto, esta pesquisa restringe-se aos trabalhadores aposentados do banco que exerceram suas atividades na cidade de Belo Horizonte/MG.

Inicialmente, os profissionais aposentados foram contatados por meio do Sindicato dos Bancários de Belo Horizonte e Região, mais especificamente pela ABAPBEL (Associação dos Bancários Aposentados), que é uma associação auxiliar do Sindicato, que exerce um trabalho específico com os aposentados. Para participarem

do estudo, obedeceram aos critérios de inclusão de participantes, descritos no capítulo 3. O sindicato é composto por bancários que se encontram na ativa e por profissionais aposentados, tanto de instituições públicas, de economia mista e de instituições privadas. Ele tem uma postura atuante e militante quanto as condições de trabalho da categoria bancária, para garantir e ampliar direitos, conquistar mais empregos, melhorar as condições de trabalho e conquistar salários dignos, igualdade de oportunidade, segurança, saúde e melhor qualidade de vida. Nesse sentido, comanda greves, realiza palestras, participa de acordos coletivos e promove outras ações em prol da categoria (SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BELO HORIZONTE E REGIÃO, 2015).

No prédio do sindicato, também está instalada a Associação dos Bancários Aposentados (ABAPBEL), cujo intuito é defender os direitos e interesses dos bancários aposentados e pensionistas (SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BELO HORIZONTE E REGIÃO, 2015).

No capítulo 5, procede-se à descrição e análise dos resultados do estudo.

5 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo, apresenta-se a descrição dos participantes e procede-se à análise dos resultados da pesquisa. Primeiramente, apresenta-se o perfil dos profissionais aposentados participantes da pesquisa e, em seguida, indicam-se as categorias e subcategorias de análise, analisando-se cada uma delas a partir dos conteúdos colhidos por meio das entrevistas e à luz do referencial teórico. Por fim, para fechamento do capítulo, tem-se a síntese das principais manifestações percebidas.

5.1 Perfil dos participantes

O Quadro 3 apresenta o perfil socioprofissional dos participantes da pesquisa.

A fim de manter o anonimato dos entrevistados, estes foram identificados com a letra “E” (entrevistado), procedida dos números de 1 a 13, referentes aos participantes do estudo.

Quadro 3 - Perfil dos participantes da pesquisa

(continua)

Entrevistado	Sexo	Idade	Estado civil/ situação familiar	Idade de ingresso no banco	Último cargo no banco	Tempo de trabalho no banco	Tempo aposentadoria INSS (em anos)	Tempo de saída do banco (em anos)	Exercício de atividade laboral
E1	M	75	Casado, 2 filhos, 3 netos	22	Chefe de serviço	48	5	5	Faz “bicos”
E2	M	60	Casado, 1 filha	25	Gerente regional	34	1,5	1	Não
E3	M	60	Casado, 1 filha	21	Gerente regional de PJ	35	4	9 meses	Trabalho formal remunerado
E4	F	55	Casada, 2 filhas	23	Chefe de serviço	31	3	1	Não
E5	F	60	Viúva, 3 filhos	25	Gerente geral	32	5	3	Trabalho voluntário
E6	F	59	Casada, sem filhos	25	Chefe de serviço	29	4	3	Trabalho voluntário
E7	F	57	Casada, 2 filhos	22	Supervisora compensação	32	4	3	Não
E8	M	57	Casado, 4 filhos	22	Chefe de serviço	32	3	3	Trabalho voluntário

(conclusão)

Entrevistado	Sexo	Idade	Estado civil/ situação familiar	Idade de ingresso no banco	Último cargo no banco	Tempo de trabalho no banco	Tempo aposentadoria INSS (em anos)	Tempo de saída do banco (em anos)	Exercício de atividade laboral
E9	F	64	Casada, 3 filhos, 5 netos	26	Gerente geral	34	5	4	Não
E10	F	60	Casada, 3 filhos, 3 netos	24	Chefe de serviço	34	3	1	Não
E11	M	61	Casado, 2 filhas	22	Chefe compensação	37	2	1	Não
E12	F	59	Divorciada, 2 filhos, 2 netos	24	Gerente geral	33	3	1,5	Não
E13	M	62	Casado, 3 filhos, 4 netos	23	Chefe de serviço	35	5	4	Faz "bicos"

Fonte: Dados da pesquisa, 2016

Verifica-se o equilíbrio dos participantes com relação ao gênero, sendo 6 do sexo masculino e 7 do sexo feminino. A faixa etária situa-se entre 55 a 75 anos de idade, sendo que 7 têm entre 60 e 64 anos, 5 têm entre 55 e 59 anos; e apenas 1 sujeito tem 75 anos.

Todos os participantes são profissionais que construíram suas carreiras no banco. Alguns trabalhavam em outras instituições financeiras, mas estas foram incorporadas à instituição estudada. A idade de ingresso dos sujeitos no trabalho bancário variou entre 21 e 26 anos, demonstrando que eram pessoas ainda jovens quando ingressaram na instituição.

A informação do tipo de moradia foi suprimida do Quadro 3, pois todos os participantes em questão relataram que a moradia era própria. Outra informação unânime e suprimida foi com relação à preparação para a aposentadoria, pois todos relataram que não houve nenhum tipo de preparação por parte do banco. Esta questão será retomada na análise dos conteúdos, item 5.2.

Com base nos critérios de admissão na pesquisa, todos os sujeitos estão na condição de aposentados pelo INSS, sob o Regime Geral de Previdência Social (RGPS), a qual ocorreu entre 2011 e 2015. Os profissionais aposentaram pelo INSS, mas permaneceram ainda em seus postos de trabalho no banco até serem demitidos.

Apenas 1 entrevistado solicitou sua saída do banco e 12 foram dispensados. No entanto, na oportunidade manifestaram sua vontade de permanecer trabalhando na instituição.

Dentre os pesquisados, 7 não exercem nenhuma atividade remunerada ou trabalho voluntário atualmente, 3 fazem trabalhos como voluntários em igrejas ou associações, 2 afirmaram que realizam trabalhos esporádicos (“bicos”), sobretudo, para complementação de renda, e 1 exerce trabalho formal, na área financeira.

O tempo de serviço no banco variou entre 29 e 34 anos entre as mulheres, e entre 32 e 48 anos entre os homens. Dentre estes, 2 trabalharam acima de 35 anos, um totalizou 37 e o outro, 48 anos. O tempo mencionado foi computado apenas no trabalho bancário, na própria instituição pesquisada como também nas instituições financeiras que foram adquiridas, excetuando-se outras atividades anteriores.

Do grupo de entrevistados, a grande maioria requereu a aposentadoria no INSS entre os 52 e 60 anos. Apenas 1 fez a solicitação aos 70 anos. A legislação brasileira vigente permite que as mulheres solicitem a aposentadoria havendo 30 anos de contribuição; para os homens, 35 anos.

A escolaridade dos participantes consta no Quadro 4. A seguir:

Quadro 4 - Escolaridade dos participantes

Escolaridade	Curso	Quantidade de pessoas
2º grau	Ensino médio	6
Graduação	Administração	1
	Biblioteconomia	1
	Ciências Contábeis	2
	Engenharia Elétrica	1
	Gestão Financeira	1
	Letras	1
Pós-graduação*	MBA Gestão de Pessoas	1
	MBA Gestão Financeira	1

*A mesma pessoa concluiu dois cursos de especialização.

Fonte: Dados da pesquisa, 2016

Apenas um entrevistado possui cursos de pós-graduação (especialização). Seis possuem ensino médio e seis, ensino superior. Dos que concluíram graduação, a

maioria cursou áreas afins ao serviço financeiro: Administração, Ciências Contábeis e Gestão Financeira.

5. 2 Categorias e subcategorias de análise

As categorias de análise foram definidas previamente, a saber: valores do trabalho e centralidade, manifestações orgânicas, manifestações psíquicas e manifestações sociais. Após a realização da análise do conteúdo das entrevistas realizadas, emergiram 25 subcategorias de análise, a fim de elucidar os objetivos propostos, respeitando-se a frequência de aparecimento nos relatos igual ou superior a um terço dos participantes. Aquelas que não atingiram esta frequência não foram consideradas. A ordem de apresentação das categorias e subcategorias não está relacionada a sua frequência de aparecimento, mas a uma sequência lógica dos acontecimentos.

As categorias e subcategorias são apresentadas por meio do Quadro 5.

Quadro 5 - Categorias e subcategorias de análise

Categoria	Subcategoria
Valores do trabalho e centralidade	<ul style="list-style-type: none"> • Sentidos do trabalho • Subsistência • Exemplo familiar • Expectativas em relação à aposentadoria • Planejamento e preparação para a aposentadoria • Demissão do banco • Prosseguimento das atividades laborais • Desejo de continuar trabalhando
Manifestações orgânicas	<ul style="list-style-type: none"> • Doenças e sintomas manifestados antes da aposentadoria • Doenças e sintomas manifestados após a aposentadoria • Orgulho da saúde física • Atividade física • Hábitos de beber e fumar
Manifestações psíquicas	<ul style="list-style-type: none"> • Doenças e sintomas manifestados após a aposentadoria • Saúde psíquica após a aposentadoria • Aposentadoria como incapacidade para o trabalho • Aposentadoria ligada à velhice • Aposentadoria como ociosidade • Sentimentos de gratidão ao banco
Manifestações sociais	<ul style="list-style-type: none"> • Relação com o tempo • Relações sociais • Relações familiares • Relação conjugal • Atividades de lazer/culturais • Contexto financeiro

Fonte: Elaborado pela autora, 2016

No contexto da análise, as categorias e suas respectivas subcategorias serão apresentadas de forma detalhada, correlacionando com fragmentos das falas dos sujeitos pesquisados e com o contexto teórico aderente.

A categorização visa facilitar a compreensão dos temas. No entanto, é importante frisar que estas categorias e subcategorias se entrelaçam e, por vezes, se confundem, uma vez que tratam de histórias reais, apresentando contradições e ambiguidades vividas pelos sujeitos pesquisados.

5.2.1 Valores do trabalho e centralidade

Para a definição desta categoria, é relevante retomar Dejours (1999) quando afirma que o trabalho é fonte de realizações e de construção de identidade. Contudo, cada sujeito tem uma percepção sobre o trabalho e o valor que este representa em sua vida. Entender esses sentidos se faz fundamental para compreender a correlação entre as manifestações biopsicossociais provocadas pela aposentadoria.

Com relação a esta categoria, emergiram as seguintes subcategorias: sentidos do trabalho, subsistência, exemplo familiar, expectativas em relação à aposentadoria, planejamento e preparação para a aposentadoria, demissão do banco, prosseguimento das atividades laborais e desejo de continuar trabalhando. Estas subcategorias permitem identificar nos depoimentos dos entrevistados a centralidade do trabalho, a identificação, o envolvimento e os ganhos físicos e psíquicos obtidos por meio do trabalho. Na aposentadoria, em que há interrupção do trabalho, é necessário que o indivíduo se adeque a esta nova situação.

Os relatos apresentados a seguir revelam essa centralidade:

Ah! Minha vida inteira foi dedicada ao trabalho (E12).

Eu acho que o trabalho é tudo para a pessoa, a realização dos sonhos, ambições, do que você pode adquirir com seu trabalho. A pessoa se não trabalha não é nada (E3).

Dá sentido à vida. Quando comecei a trabalhar, meu marido não queria. Ele achava que mulher tinha que ficar cuidando da casa e dos filhos. Mas eu não queria aquela vida para mim. E, depois, ele viu que isso me fazia bem. Me sentia útil (E5).

A seguir, apresentam-se as subcategorias que emergiram da categoria valores do trabalho e centralidade.

5.2.1.1 Sentidos do trabalho

Com relação a esta subcategoria, os sujeitos a associaram a prazer, dignidade e senso de utilidade, proporcionados pelo trabalho exercido.

Nas falas dos entrevistados, nota-se a inclinação para o trabalho, sendo um dos principais objetivos de vida, fonte de prazer e de satisfação. Na visão de Zanelli (2012), o trabalho possui um potencial realizador para o ser humano, o qual pode obter prazer nas atividades realizadas.

O desejo de trabalhar e a felicidade proporcionada podem ser observados nos fragmentos a seguir:

Eu amo trabalhar. Sempre amei trabalhar. Trabalhar no banco é fazer o que gosta e amar o que faz. Então, eu adorava o trabalho no banco e eu acho que a gente tem que trabalhar assim, como ocupação pra cabeça, pro corpo. É interagir com as pessoas... Como eu adoro lidar com gente! Então, eu acho que todo mundo tem que trabalhar de alguma forma, fazer alguma coisa (E6).

Eu gosto de trabalhar. Sempre trabalhei com prazer. Nunca fui pro trabalho xingando. Chegava feliz da vida. Eu sempre fui muito respeitada no banco. Eu nunca fui de enrolar serviço. Eu era dessas que terminava o serviço e ia ajudar o colega. Não tinha paciência de ficar enrolando. Nunca fiz isso. Nunca gostei. Eu tinha prazer de trabalhar (E7).

O trabalho também pôde ser visto como algo que dignifica o ser humano e possibilita o reconhecimento social pelas atividades que desempenha.

Trabalho para mim é dignidade. Tanto é que desde os dezoito anos eu trabalhei a minha vida inteira. Passei por quatro empresas e nunca fiquei mais de 3 meses desempregado. Saía de um e já ia pro outro. E foi assim até eu me aposentar. Então isso não tem preço... é dignidade (E8).

Há um ditado que fala que o trabalho dignifica o homem. Realmente, a gente tem que olhar por esse lado, por que se você quer produzir alguma coisa tem que trabalhar (E2).

Eu acho que trabalho é a dignidade do ser humano. Você tem seu dinheiro, é independente. A pessoa consegue ser digna através do trabalho (E7).

Percebe-se no discurso dos entrevistados que o trabalho também proporciona um senso de utilidade em relação ao tempo, à vida e às atividades desempenhadas, conforme se observa nos relatos a seguir:

O trabalho é muito importante. Dá sentido à vida, a fazer alguma coisa, ser útil. Meu sonho era ser um engenheiro agrônomo, mas não tive cacife pra ser e nunca pensei em ser bancário. Mas a partir do momento que eu entrei pro banco, eu dei o meu melhor, eu dei a minha vida (E11).

O trabalho preenche o tempo, dá sentido pra coisas, faz com que você aprenda novas coisas, tenha contato com muitas pessoas, movimente sua vida. Quando uma pessoa não trabalha não é vista com bons olhos. Falo daquelas pessoas que não querem trabalhar, não das que não podem. Então, a gente respeita as pessoas que trabalham e o local de trabalho delas também. Isso é valor (E13).

O trabalho preenche a mente, o tempo, e as coisas têm sentido, os dias têm sentido. O trabalho de casa não é reconhecido. Mesmo que você faça um trabalho artesanal, não é reconhecido. É solitário. As pessoas precisam de gente. E no banco eu tinha isso. E agora não mais... (E12).

Os dados obtidos estão em consonância com a pesquisa de Soares *et al.* (2007) quando constaram que o trabalho constitui um marco para a inserção social, pois enquanto o sujeito se desenvolve em relação a si mesmo com atividades que satisfazem suas necessidades básicas e motivacionais também desenvolve a sociedade em que vive. Essa inserção social é fundamental para a construção de sua própria identidade.

5.2.1.2 Subsistência

O trabalho propicia a inserção do indivíduo nas relações econômicas, promovendo sua própria subsistência e a de sua família (CALDAS, 1997). Este fator também foi apontado pelos pesquisados como importante, conforme pode ser notado nos relatos a seguir:

O trabalho tem um sentido bíblico: viver com o suor do rosto [...] Tudo o que eu tendo é por causa do meu trabalho (E1).

Trabalho é fundamental para que você possa se sustentar, que você possa sobreviver também, não só pelo dinheiro, mas com atividade, para que sua cabeça possa estar em movimento, você possa ter alguma coisa pra passar o tempo (E2).

Qualquer pessoa precisa trabalhar para se manter (E3).

Assim como no estudo de Morin, Tonelli e Pliopas (2007), os entrevistados declararam que a remuneração recebida por meio do trabalho, além da subsistência, possibilitou a construção de patrimônios financeiros e outras realizações.

5.2.1.3 Exemplo familiar

Esta subcategoria pode ser vista sob dois prismas. O primeiro é o exemplo de familiares que, pelo comportamento dedicado ao trabalho, são referências para o sujeito. O segundo é o próprio sujeito, trabalhador bancário, que inspira e orgulha outros familiares por sua dedicação e pelo *status* conferido ao trabalho no banco. Os relatos a seguir ilustram estas situações.

Aprendi muito com meu pai. Eu o coloco como exemplo. Ele sempre preocupado com a gente trabalhar desde novo e ele falava assim: “Olha, você arrumando um emprego, procure valorizar o que você está fazendo”. Quando entrei no banco, foi um sonho para o meu pai (E2).

Tive meu avô, ótimo exemplo disso, que trabalhou até noventa e tantos anos. Tenho tios que trabalharam até oitenta e tantos anos. Então, o trabalho faz bem pra gente, faz bem pras pessoas. Tem uma irmã minha que vai fazer setenta anos agora. Ela é superativa, e isso é muito legal também (E6).

A gente é educado para trabalhar. Tive dois filhos homens e sempre falei para eles terem um papel de homem, trabalhar e sustentar a casa. Não fazer igual ao pai deles, que sumiu no mundo (E12).

Portanto, as atividades desempenhadas pelos profissionais bancários revelam motivo de exemplo e orgulho para a família, evidenciando um *status* promovido pelo exercício da atividade, o que pode ser constatado pelos relatos:

Antigamente, o bancário era chique. Era bacana ser bancário. Você falava com a boca cheia. As pessoas olhavam diferente para você (E5).

Meu pai me incentivou muito a trabalhar. Quando falei que ia começar no banco, foi uma festa (E13).

As pessoas acham que quem trabalha no banco tem dinheiro (E1).

Entre 1950 e 1980, a profissão de bancário possuía *status* e era almejada pela própria pessoa, mas também por toda a família, sendo motivo de orgulho ter alguém na família que trabalhasse em banco. Também se pode considerar que o trabalho bancário era permeado de significados que habitavam o imaginário social, como destaque em

relação a outras profissões, respeito, poder conferido pelo lidar com o dinheiro, amor e simpatia dos outros (ROESLER, 2012).

O fragmento a seguir representa um conflito de valor entre mãe e filho, em que a mãe, participante desta pesquisa, nascida em 1957 e que trabalhou durante toda sua vida na instituição, conseguiu obter ganhos materiais e subjetivos por meio do trabalho, chegando a se aposentar no banco. Já o filho, que trabalha na mesma instituição, não dá valor ao trabalho e ao banco que a sua mãe gostaria que desse.

Dou uns conselhos para ele [para o filho] de como faz para crescer na carreira, para valorizar. Mas acho que ele não escuta muito, não. Por ele, já tinha saído do banco. Ele não gosta muito, não. Mas você não encontra emprego melhor, não. Ainda mais nessa crise. Todo dia a gente escuta que o desemprego está alto em todo lugar. Então, quem tem tem que segurar. Não dá ficar de bobeira, enrolando. Tem que mostrar resultado. É isso que o banco quer, resultado, como toda empresa quer. Ele fica falando que o banco explora, mas falo para ele que é assim mesmo. Já viu alguma empresa que não queira lucro? Até ele... Ele trabalha para ganhar dinheiro, para ter o lucro dele. Capitalista! Igual ao banco. Falo isso com ele, e ele fica bravo (E12).

Roesler (2012) aponta que a imagem do bancário sofreu alterações no imaginário social para as gerações seguintes da década de 1980, sobretudo em relação à dedicação ao trabalho e à visualização de outras possibilidades melhores. Os filhos e os descendentes dos entrevistados, que vivenciaram o período de *status* (1950-1980) trabalhando no banco, já não mais consideram o trabalho bancário para a vida toda e nem possui mais o *glamour* de antes.

5.2.1.4 Expectativas em relação à aposentadoria

Zanelli, Silva e Soares (2010) afirmam que os indivíduos esperam da aposentadoria uma rotina mais tranquila que aquela que tinham enquanto trabalhavam, com mais atividades de lazer e mais possibilidades de viagens. No entanto, os achados deste estudo contrariam o que esses autores apontaram, pois as expectativas se revelaram amenas.

Ó! A gente tem um sonho de aposentar... É muito trabalho! Mas minhas expectativas eram brandas. Não vou te falar que eu tinha aquela expectativa. É uma situação que você tem que ir trabalhando aos poucos, principalmente quando falta muito tempo para aposentar. Mas, a partir do momento que falta pouco tempo, quatro anos, aí, sim, você já incorpora mais esse processo. Você já tem mais aquela expectativa. Você já começa a contar o tempo. Eu tinha uma expectativa no final muito grande de conseguir chegar no prazo de poder aposentar e, até mesmo onde eu iniciei a carreira, saber que eu

consegui atingir a meta de trabalhar e consegui atingir aquele ponto de aposentadoria (E2).

O que mais se evidenciou nesta subcategoria foi a falta de expectativas em relação à aposentadoria. Mesmo aposentados pelo INSS, os participantes julgam o trabalho importante e uma questão central em suas vidas, o que os impossibilita de pensar em outro tempo, o do não trabalho. A aposentadoria, considerada como ócio, é algo distante que, do o ponto de vista dos entrevistados, deve ser considerado apenas no final da vida, adiando, portanto, essa realidade. Os relatos a seguir ilustram esta situação.

Eu nunca me vi aposentado. Eu não tenho sentimento pra parar. Eu não sei parar, só sei andar. Então, eu sabia que o meu tempo no banco era contado. Lá se aposenta com 55 anos, e eu saí com 59. Então, eu sabia que ia estar fora a qualquer dia e sabia que teria de continuar trabalhando, e tenho condições para isso (E3).

Não tinha expectativas. Não me imaginava. Não sou de ficar pensando em data. Passou o prazo. E quando eu fui pedir o cálculo da minha aposentadoria, já tinha 36 anos e nove meses de contribuição do INSS [...] Eu espero o que a vida me oferece (E6).

Não pensava na aposentadoria. Quando eu comecei a trabalhar, passei a gostar do trabalho. Tinha prazer em trabalhar. Eu ria, brincava... Era um ambiente muito gostoso. Então, eu não queria aposentar. Eu aposentei, mas podia continuar trabalhando. Eu não ia pedir para sair e nunca dei motivos. Mesmo com a aposentadoria do INSS, eu não me imaginava aposentada. Não tinha expectativa. Eu trabalhava do mesmo jeito, com a mesma vontade, com o mesmo pique de antes. Tem gente que começa a enrolar. Eu, não. Eu gosto de trabalhar. Não gosto de ficar à toa (E7).

A aposentadoria pode ser considerada um processo de transição, a qual tem início quando o sujeito se depara com sua aproximação (MAGALHÃES, 2009). Mesmo sendo latente a demissão do banco, os sujeitos da pesquisa visualizam a aposentadoria como uma fase distante. Por isso, não criam expectativas. Constroem suas identidades no trabalho, o que acarreta dificuldades na interrupção do emprego, conforme aponta Roesler (2012).

5.2.1.5 Planejamento e preparação para a aposentadoria

Os entrevistados concordam que existe a prática da demissão em relação àquelas pessoas que já atingiram a idade para se aposentar. Mesmo assim, a grande maioria não se planejou para a aposentadoria. A fala dos entrevistados confirma que o banco não fornece qualquer tipo de preparação para seus funcionários, demonstrando pouca

atenção à preparação para a aposentadoria. Observa-se também que os próprios trabalhadores também não se prepararam para a nova etapa da vida, o que pode ser comprovado pelos relatos a seguir.

Eu não me preparei para a aposentadoria. Nem emocionalmente nem psicologicamente. Eu levei um susto! Eu achava que ia ficar mais um tempo ainda. [...] por isso eu acho que fiquei mal. O banco não prepara ninguém pra isso, não... (E7).

Não houve nenhuma preparação. Preparação assim, não. Um ano antes de me aposentar, eu fui chamado, inclusive, pra saber se eu já estava preparado pra quando chegasse esse momento, saber se eu já tinha condições de aposentar, de levar uma vida normal. Tanto é que nesse momento foi até falado: "Quando chegar o momento e você achar que não está preparado, que precisa de um prazo, vamos alinhar, concordar esse prazo". Que, às vezes, você chegar e ser pego de surpresa, de repente, ser desligado, é totalmente diferente da forma como foi alinhado comigo. Mas a preparação de dar um treinamento, um curso, uma palestra, isso não teve (E2).

Não tive preparação para aposentadoria. O banco não fornece isso. Pelo menos pra mim, não. Nunca soube de alguém que tivesse isso. Eles te preparam assim: quando entrei no banco, dizem que as pessoas ficavam só dez anos. Quando eu cheguei nos dez falavam que eu não passava dos quinze, e assim foi. E aí eu falei: "Quando cheguei nos trinta, eu não passo dos quarenta e não passo mesmo!" (E11).

O banco não fornece nenhum tipo de preparação, nunca forneceu e acho que até hoje não fornece. Acho que nem palestra. Pegar os funcionários, até mesmo os recém-contratados, pra conscientizar, não faz isso, não. Então, eles falam de meta, de você fazer uma boa venda pro cliente, de fazer um bom atendimento. Isso eles fazem. Agora, fora disso, não (E8).

A preparação para a aposentadoria, seja em programas formais ou realizada por iniciativa do próprio indivíduo, deve ser realizada nos planos físico e psíquico, o que o auxiliará na renovação dos objetivos de vida e que poderá minimizar riscos e potenciais estressores da aposentadoria (ZANELLI; SILVA, 1996; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

O significado atribuído à aposentadoria e a capacidade de planejamento para esta nova fase da vida são determinantes para a satisfação dos indivíduos (ALVARENGA *et al.*, 2009). Ao contrário, mesmo que as pessoas se considerem insatisfeitas com relação ao trabalho desempenhado, a ausência de planejamento em relação à aposentadoria pode acarretar angústia e solidão (RODRIGUES *et al.*, 2005). Camboim *et al.* (2011) consideram que a maioria das pessoas se encontra despreparada para enfrentar essa transição.

Além do planejamento, outros fatores anteriores à aposentadoria podem contribuir para o estado de bem-estar vivenciado logo após a concretização dessa fase, tais como: tipo de trabalho exercido, nível econômico, saúde prévia, estilo de vida, estado civil e nível de escolaridade. Todas essas condições atuam de forma integrada. No entanto, estudos apontam que as pessoas que possuem maior nível de educação melhor reagem à aposentadoria (QUEIROZ, 2007).

Apesar dos benefícios trazidos com o planejamento para esta nova etapa da vida, a maioria dos entrevistados não se programou para a aposentadoria, o que pode ser explicado pela centralidade do trabalho e pelas dificuldades em se desvencilhar do papel de trabalhador.

O trabalho bancário, carregado de simbolismo social e legitimado pela família, pode ser entendido como a realização de um sonho para muitos trabalhadores. Dessa forma, ingressar no banco ainda novo e conquistar novos patamares hierárquicos (todos os entrevistados possuíam alguma função de chefia quando se aposentaram) representam mais visibilidade social e mais *status*, sendo impensável deixar um emprego considerado “tão bom”.

5.2.1.6 Demissão do banco

Em todas as entrevistas realizadas, excetuando-se apenas uma, os entrevistados relataram que foram demitidos pelo banco e que esta é uma prática da instituição com aqueles empregados que já possuem o tempo suficiente para se aposentarem. O único entrevistado que não foi demitido, após estar aposentado por três meses, solicitou o desligamento da instituição. Essa prática cruel da instituição evidencia que o importante é o sujeito na ativa. Este ato provocou sentimentos como os relatados a seguir.

Esse rompimento é como se fosse um divórcio. E não deixa de ser, né. Você acaba sendo casada com a empresa. Aí, cortar assim, de uma hora pra outra, é bem complicado... Tem gente que sai chorando (E7).

Confesso que se eu pudesse continuar a trabalhar no banco, eu estava muito feliz. Mas existe um tempo na vida. Eu falo que todas as vezes que os bancos mudavam eu ficava (E6).

Eu me aposentei em julho de 2014 e continuei trabalhando. Não ia pedir conta. Eu já esperava por isso [pela demissão] desde meados de 2014. Mas aí eu fui ficando. Só não me demitiram antes porque eu tinha estabilidade (E11).

Os entrevistados apontaram a demissão dos empregados com mais idade e que já se encontram aposentadas como uma prática da instituição. A ruptura com a instituição e com o trabalho desempenhado de forma inesperada, como pode ser observado na pesquisa, gera impacto no âmbito da vida do sujeito, afetando a autoimagem e a autoestima (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010; ZANELLI, 2012). Os relatos a seguir ilustram essa situação.

Eu não queria sair agora, pra aposentar agora, mas até pela fase, pela crise que a gente tá passando. O próprio banco que chamou pra entrar num acordo, e a gente alinhar um processo de aposentadoria, que eu já poderia entrar com esse pedido. A aposentadoria foi iniciativa do banco e veio a calhar, né, porque a gente está trabalhando e eu sempre preoquei com isso. Se um dia eu seria demitido, desligado, isso é normal. Hoje, numa atividade privada, é muito normal você estar trabalhando e, dependendo de uma situação ou outra, se pra empresa a sua atividade não traz benefícios que a empresa quer, ela pode te desligar. Então, é um contrato que você faz com a empresa, que você pode sair quanto ela pode te desligar (E2).

Eu aposentei e continuei trabalhando. Não é uma coisa que é colocada, mas a gente sabe que o bancário depois que aposenta ele fica no máximo dois anos. Ou depois você sai por conta própria ou a empresa te dispensa. O banco me dispensou. Quando eu aposentei, já esperava por isso a qualquer hora (E4).

Foi uma surpresa pra mim. Sei que o banco não espera a nossa hora. A hora é dele e quando eles falam que não dá mais, quando a idade chega, pronto, eles te mandam embora. E não tem nenhuma programação, não, nenhuma conversa antes. É um inesperado do esperado, sabe. Eu realmente não queria parar de trabalhar. Gostava muito do que fazia (E5).

Por mais que já se encontrasse na condição de aposentado, a grande maioria dos empregados não esperava sair do banco e não tinha expectativa em relação à aposentadoria. O desejo de continuar trabalhando é interrompido de forma abrupta, sendo este momento comparado a um casamento, quando os indivíduos entrevistados se referem à aposentadoria como um “divórcio” ou, mesmo, com a morte, quando é mencionado “hora de partir” e “isso é igual a morrer”. Dessa maneira, percebe-se que a aposentadoria é vista como um rito de passagem para a velhice, mesmo que que não tenham a idade cronológica nem a imagem social correspondente (RODRIGUES *et al.*, 2005; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010; ROESLER, 2012).

À medida que a aposentadoria é vivenciada como uma mudança imposta, ela pode desencadear várias consequências para o sujeito, como, isolamento social, desarranjos familiares, enfermidades e, até mesmo, o óbito (SALGADO, 1997; FRAIMAN, 2009; ZANELLI, 2012). Desse modo, o contexto vivenciado pelos participantes da pesquisa propicia o aparecimento de manifestações biopsicossociais.

5.2.1.7 Prosseguimento das atividades laborais

Segundo dados do IBGE (2013), em 2012 27% das pessoas com mais de sessenta anos trabalhavam. Dentre os entrevistados, a maioria, após a aposentadoria, continua a exercer atividades laborativas, sejam elas remuneradas ou não, como é o caso de trabalhos voluntários, como pode ser verificado nos relatos a seguir.

Hoje, o mundo mudou muito. As pessoas têm mais condições, têm mais necessidades, mais ambição. A vida útil aumentou muito. Então as pessoas querem continuar. Ninguém para de vez. Comigo foi assim e com meus amigos também. Hoje, sou diretor de duas empresas do governo. Eu acho que são dois horizontes diferentes (E3).

Eu tenho envolvimento nas obras sociais da paróquia. Duas vezes por semana eu cuido do bazar. Felizmente, eu encontrei alguma maneira de fazer alguma coisa, de ajudar alguém, porque esse trabalho que a gente faz de assistência é muito interessante (E8).

Eu sempre estou fazendo alguma coisa. Depois que eu saí do banco passei a trabalhar com uma sobrinha que é representante de produtos pra salão de beleza. [...] Agora, também estou andando com cachorros dos outros. Passeio com os meus e agora tô ganhando dinheiro pra passear com o dos outros. [...] Hoje, eu faço terapias alternativas numa Associação Espírita. Eu faço voluntariamente. Aprendi a fazer *reiki*. Isso é muito gratificante. É um senso de utilidade que é fundamental. Você não pode simplesmente aposentar e ficar sentada vendo televisão, que não tem riqueza nenhuma, esperando a morte chegar. A gente não pode fazer isso. Tem que pelo menos conviver, estar perto de pessoas. Isso é muito legal. É um aprendizado que nenhuma escola ensina para você. A vida vai colocando assuntos diferentes pra gente e a gente fica bem trabalhando, mesmo que não ganhe dinheiro (E6).

Em todos os casos relatados, as pessoas sentiram a necessidade de continuar engajados em alguma atividade, seja pelo lado financeiro ou pelo senso de utilidade. Segundo Alvarenga *et al.* (2009), se a pessoa possuir outras fontes de satisfação além do trabalho, poderá ter uma aposentadoria mais tranquila, sendo o trabalho voluntário e o envolvimento em outros grupos sociais alternativas mencionadas pelo autor. O envolvimento em outras atividades pode complementar financeiramente a aposentadoria, em caso de atividades remuneradas, mas também está ligado à

inclusão social, ao bem-estar, ao aumento da qualidade de vida e à busca de significados para a existência humana (BULA; KAEFER, 2003; NERI, 2007).

A falta de atividade, por outro lado, é o prenúncio da morte, da alienação e do vazio existencial (FRANÇA, 2008), o que gera um desejo de continuar trabalhando e de se sentir útil, conforme explanado na subcategoria seguinte.

5.2.1.8 Desejo de continuar trabalhando

Dentre os aposentados que não exercem atividade laboral, os depoimentos também revelaram o desejo de fazer alguma atividade, sendo considerada uma condição necessária à vida, conforme apontado no relato a seguir:

Vou resumir em uma frase: “Vou voltar a trabalhar. Não quero ficar à toa”. Eu falei que ia ficar dois anos à toa e parado, mas mês que vem eu começo a correr atrás de alguma coisa. Vou correr atrás. Ainda não tenho nada em mente. Não vou trabalhar de empregado. Vou trabalhar pra mim, alguma coisa *light*. Encerrou o ciclo. Quero outra atividade. Nada na área financeira. Me desagrada ficar à toa. É um incômodo. Fico pensando que eu tenho que arrumar alguma coisa pra fazer (E11).

Quando incitados a comparar as fases da aposentadoria com a de trabalho no banco, alguns indivíduos manifestaram a falta que o trabalho faz em suas vidas. O relato a seguir ilustra essa situação.

Às vezes, é mais prazeroso; às vezes, é meio saudosista; às vezes, falta adrenalina. No banco, mesmo dentro do departamento, é muita adrenalina, principalmente na compensação, onde eu trabalhava. Tem horas que você saía do serviço e em dez minutos já tava sonhando com o banco, trabalhando, e acordava todo suado. Então, isso faz falta pra mim. Não de sonhar, mas aquela dinâmica, aquela correria. Sempre fui muito ativo. Quando eu saí eu pensei que ia desligar, mas não consegui, até hoje. Não que eu sinta falta, mas parece que precisa de algo pra sua vida que não fosse o banco, que fosse outra coisa qualquer (E8).

Em alguns relatos percebe-se que as atividades que desejam realizar se diferem daquelas realizadas no banco, pois não querem nada na área financeira e que seja motivo de estresse. Mas não há uma definição clara em relação as atividades pretendidas.

Eu sinto que ainda estou novo. Tenho condições de, quem sabe, até de trabalhar por conta própria, montar alguma coisa que posso prestar algum tipo de serviço, uma consultoria ou outra coisa, mas que eu tenha

tranquilidade de exercer [...]. Agora quero arrumar uma atividade. Não tem nada planejado ainda, mas não tem nada a ver com o que eu fazia [...] Eu quero uma coisa nova, que me dê tranquilidade, uma coisa que não me sobrecarregue muito (E2).

Eu quero arrumar alguma coisa pra aumentar a renda e ocupar o meu tempo livre. Não quero nada na área financeira. Não sei ainda. Tenho que procurar direitinho, com calma. Às vezes, até alguma coisa pra fazer em casa [...]. Eu tenho plano de fazer trabalho voluntário. Minha família é toda espírita e tem muitos que fazem trabalhos nesse sentido. Eu quero me engajar num desses trabalhos. Acho interessante (E4).

Logo que eu saí, eu procurei emprego. Fiz concurso pra Caixa e pro Banco do Brasil. Eu me recusei a ficar em casa [...]. Eu tenho vontade de voltar. Não assim pra trabalhar pros outros. Eu tinha vontade de ter uma coisa minha. Pensei em mexer com lanchonete. Mas não fui pra frente, não... (E7).

Alguns relatos evidenciaram o desejo de permanecer com o trabalho no banco. Os desligamentos foram por motivo de demissão, mas se dependesse dos sujeitos não sairiam da instituição por se considerarem ainda jovens, saudáveis, com disposição e competentes na atividade que desempenhavam, conforme pode ser observado nos relatos que seguem:

Se dependesse de mim queria estar trabalhando até hoje. Eu tenho condições. E sei de todo o trabalho do banco. Passei por várias funções e poderia ficar em qualquer uma delas. Além disso, eu era boa, batia as metas, tinha bons relacionamentos, era simpática, os clientes gostavam de mim (E12).

É bom ficar tranquila, sem fazer nada, mas é bom também se sentir útil, produtiva. Ainda me sinto capaz. Poderia estar trabalhando tranquilamente ainda hoje. Não aposentei por causa de doença nem nada, entende? (E10).

O desejo de continuar trabalhando, como apresentado nesta subcategoria, também foi revelado na pesquisa realizada por Bitencourt *et al.* (2011), na qual se constatou a necessidade que os participantes tinham de permanecerem exercendo atividades relacionadas ao trabalho.

5.2.2 Manifestações orgânicas

Conforme Dejours (1999), o trabalho pode ser fonte de prazer ou de sofrimento, coexistindo as duas instâncias, numa relação dialética. Cada trabalhador precisa dispende esforços em prol de seu trabalho, aceitando os riscos envolvidos em sua saúde física e mental. Nesse sentido, manifestações de ordem orgânica podem ocorrer enquanto o trabalhador se encontra na ativa. Essas manifestações também

podem ser motivadas em virtude do processo da aposentadoria. Dessa maneira, comparando-se a condição de saúde antes da aposentadoria com a situação após a aposentadoria, podem-se inferir os ganhos e as perdas envolvidos nesse processo.

A partir da análise das declarações dos entrevistados, têm-se que as manifestações orgânicas foram associadas às seguintes subcategorias: doenças e sintomas manifestados antes da aposentadoria, doenças e sintomas manifestados após a aposentadoria, orgulho da saúde física, atividade física e hábitos de beber e fumar.

5.2.2.1 Doenças e sintomas manifestados antes da aposentadoria

Entre as doenças e os sintomas prevalentes manifestados antes da aposentadoria e apontados pelos participantes, citam-se: dores musculares e na coluna, hipertensão e infarto.

Eu tenho hipertensão, mas é uma coisa de família. Não é por causa do trabalho (E4).

Já tive muito problema de coluna lombar. Um dia fui ao médico e ele me mandou dançar. Mas não tinha como. Não tinha horário (E6).

Sinto muitas dores musculares. Às vezes já fui em médicos ortopedistas, e não tive nenhuma melhora significativa. Então, é algo que eu vou levando. Eu acho que minha saúde, assim, dentro da minha idade, acho boa. Não é excelente, mas é boa. É problema de coluna, desgaste... Eles chamam de bico de papagaio. É o desgaste natural da idade... (E9).

Tive algumas épocas de estresse, mas não foi nenhum médico que falou. Os outros que falavam. Teve uma vez que meu chefe me deu uma folga. Ele deixou eu emendar o feriado de Carnaval, mas na sexta fui trabalhar. Não aguntei. Fiquei com dó do pessoal lá sozinho, cheio de serviço. Então, acho que era só estresse mesmo (E12).

Dois dos participantes relataram que foram acometidos por infarto decorrentes das atividades estressantes a que eram submetidos no trabalho bancário.

Foram dois infartos que eu tive. O meu problema, eu sei o que é. Eu tenho um problema de glicose e pressão. Os infartos foram por causa de estresse, de serviço do banco. Eu trabalhava de oito às dezessete ou de nove às dezoito. A compensação funcionava vinte e quatro horas por dia, e eu era gerente da compensação. Qualquer problema que dava me ligavam uma, duas, três, cinco da manhã, aos sábados... No sábado, funcionava até sete horas da manhã. Tudo tinha horário. Perdeu o horário, perdeu. E isso era uma muita adrenalina. A gente recebia o movimento de toda Minas Gerais, o dia inteiro, e a gente tinha os horários pra compensar o cheque. Tinha roteiros que a gente tinha cinquenta minutos pra preparar e transmitir. Não tinha descanso. A não ser o primeiro infarto, eu nunca tinha sentido dor nenhuma (E11).

Eu tive um infarto, por causa de estresse mesmo. Nessa época, o banco estava mandando um monte de gente embora. Eu fiquei preocupado. Não pensava que fosse pra tanto. Depois que fui parar para pensar nisso. Minha casa depende de mim e meus filhos, nessa época, também. Então, imaginava o que seria sem ter o salário e os benefícios. Mas foi só isso mesmo (E13).

Segundo Cooper (2007), criou-se uma cultura empresarial de que os ocupantes de funções gerenciais precisam trabalhar mais horas e com mais afinco para atingirem os resultados e se manterem competitivos no mercado de trabalho. Os relatos a seguir são de gerentes pesquisados.

Nesses últimos anos trabalhava muito. Tinha semanas que era muita correria. Chegava no banco às sete horas e saía depois das dezoito. Isso me deixava muito cansada. Não podia ter compromisso. Às vezes, combinava almoço com uma amiga e na última hora tinha que desmarcar. Ou, então, combinava à noite, mas desmarcava também, porque estava muito cansada. Chegava em casa, tomava um banho e ia dormir... (E10).

Eu tinha que lidar com o público. Então, meu trabalho era muito estressante (E9).

Pesquisa realizada por Zille, Braga e Marques (2008), cujo objetivo era identificar as causas e mensurar o nível de estresse a que estavam acometidos os ocupantes de funções gerenciais em uma instituição financeira privada, evidenciou que 89% dos pesquisados apresentavam quadro de estresse.

Mendes e Resende (2004) afirmam que o trabalho bancário se tornou mecânico, com maior sobrecarga, com várias tarefas para serem realizadas ao mesmo tempo e com prazos muito curtos para execução. Além disso, os profissionais são submetidos a tarefas desgastantes, com alto nível de cobrança, metas excessivas, dúvidas quanto ao futuro da empregabilidade e convivência com colegas insatisfeitos e/ou de personalidade difícil. Todas essas situações são fonte de mal-estar permanente, favorecendo o acometimento de estresse (ZILLE; BRAGA; ZILLE, 2011).

5.2.2.2 Doenças e sintomas manifestados após a aposentadoria

A maioria dos participantes percebeu ganhos em sua saúde física após a aposentadoria. No entanto, alguns notaram o aparecimento de alguns sintomas, como dores musculares no pescoço, ombros e costas e insônia, que, de certa forma, podem ter relação com a condição de aposentado.

Sinto assim dores no pescoço e ombros, uma certa insônia, mas eu acredito que é mais por preocupação (E9).

Logo que aposentei, acho que dormi uns três dias direto. Estava muito cansada. Tive uma crise de choro e por causa disso comecei a ter dor de cabeça. Quando trabalhava, às vezes tinha dor de cabeça, mas acho que era porque eu não comia direito ou comia correndo. Quando começo a pensar no banco, ou quando alguém de lá me liga, pode saber, à noite vou ter dor de cabeça. Às vezes, tenho dificuldade pra dormir também, mas acho que isso é porque não faço nada. Fico mais tranquila e não tenho sono (E12).

Tenho algumas dores nas costas, nos ombros... Acho que é por causa da leitura. Às vezes, eu tenho insônia também. Acho que nos dias que fico mais tranquila fico sem sono. Não tenho sono nenhum. Daí, eu levanto, faço um leite quente e vou ler alguma coisa. Tem vezes que assusto com as horas... Quando vou ver já são quatro horas da manhã! A dor nas costas é toda semana... e a insônia também. Quando tenho dificuldade pra dormir, no dia seguinte levanto cedo, junto com meu marido, e vou fazer caminhada. Caminho uns cinco quilômetros. E não durmo de dia, porque senão estraga o sono da noite. Procuro fazer um tanto de coisa, mesmo se não tiver nada pra fazer, sei lá. Nem que vou no supermercado, compro umas frutas, umas flores... Daí, quando chega a noite, durmo muito bem (E10).

Um dos participantes ainda relatou o aumento da pressão arterial. No entanto, a relação com a aposentadoria não é clara, podendo essa alteração ser em virtude do processo do envelhecimento. No caso específico, o aposentado estava com 62 anos na ocasião da entrevista.

Comecei a controlar a pressão, que está mais alta. A gente vai ficando velho e vai tendo dessas coisas (E13).

Em alguns casos, o desligamento do trabalho formal coincide com o avanço da idade cronológica e com o aparecimento de doenças relativas ao próprio processo de envelhecimento (ALVARENGA *et al.*, 2009). Em nenhum dos casos pesquisados a aposentadoria ocorreu em virtude de doenças. No entanto algumas manifestações de ordem orgânica foram reveladas após a aposentadoria, o que sugere uma relação entre estes eventos.

Estudos longitudinais realizados apontam que a saúde física não se altera após a aposentadoria. A saúde na aposentadoria seria como um espelho da saúde quando na ativa (BEE, 1997).

A Organização Mundial de Saúde (OMS) conceitua a saúde além da ausência de doença, levando em conta também aspectos biopsicossociais, considerando todas essas perspectivas (ALBUQUERQUE; OLIVEIRA, 2002). Nesse sentido e consoante

aos objetivos deste estudo, não se pode fixar apenas na saúde física dos aposentados, pois os aspectos psíquicos e sociais também devem ser considerados.

5.2.2.3 Orgulho da saúde física

Ao serem perguntados sobre a condição da saúde física, alguns integrantes do estudo demonstraram orgulho de sua capacidade física, sendo esta uma condição vivenciada ainda quando trabalhavam e que perdura na aposentadoria.

Nunca tirei uma licença. Trinta e sete anos no banco e nunca tirei um dia de licença! (E3).

A minha saúde me motiva. Eu busco ser útil (E3).

Graças a Deus, nunca tive um problema (E4).

Sempre tive uma saúde muito boa (E7).

Eu nunca fui desses de pegar atestado. Até gripado eu ia trabalhar (E8).

Eu acho que eu não sou desse mundo. Eu não tenho dessas coisas. No último check-up que eu fui, o médico ficou impressionado com minha saúde e minha disposição (E3).

A atitude positiva quanto à saúde física favorece a sensação de bem-estar e proporciona um distanciamento da velhice e da morte, possibilitando vivenciar a aposentadoria como um tempo de construção social e de novos projetos de vida (FRANÇA; CARNEIRO, 2009).

5.2.2.4 Atividade física

O tempo da aposentadoria também é visto por alguns dos participantes como um tempo para dedicação às atividades físicas. Relataram que quando trabalhavam não havia tempo para essa prática, mas que após a aposentadoria assumiram novo estilo de vida. Dentre as atividades mencionadas, citaram: caminhada, dança, exercícios aeróbicos, *tai chi chuan* e pilates.

Eu faço atividade física. Pelo menos, caminhada e uma aeróbica leve. No mínimo, três a cinco vezes por semana. E isso ajuda bastante! (E9).

O que faço é andar. Ando muito por todo o bairro e saio daqui também. Paro, converso com as pessoas, vejo as coisas diferentes. [...] Quando não estou fazendo bico, estou andando (E13).

Hoje eu consigo dançar. Faço dança afro. Vou duas vezes por semana, e danço, e adoro. O meu problema na coluna passou agora. Eu faço *Tai Chi Chuan*, e isso também ajudou minhas dores passarem. Eu sou extremamente adaptável. Se tiver ao meu alcance mudar, eu mudo, senão eu me adapto (E6).

A prática de atividades físicas regulares promove uma melhor condição física e mental, além de retardar o envelhecimento. Se essa atividade for associada com outras fontes de satisfação, como participação em grupos sociais, controle do estresse e alimentação saudável, pode proporcionar uma vida mais longa e uma melhor qualidade de vida (DEPS, 1994; NERI, 2007; PANOZZO, 2012; ZANELLI, 2012).

Estudo de Pimenta *et al.* (2008) constatou que os aposentados que praticavam atividades físicas regulares ou que desempenham alguma atividade de trabalho apresentavam melhor qualidade de vida.

5.2.2.5 Hábitos de beber e fumar

Quanto às manifestações orgânicas, houve relatos de que os indivíduos já eram usuários de cigarro, mas que a frequência de consumo aumentou em virtude da aposentadoria, por proporcionar mais tempo e mais facilidade de acesso à droga, já que não é necessário sair do ambiente de trabalho para fumar. Assim também, o hábito de beber aumentou.

Está certo que às vezes vou para o boteco também. Passei a beber um pouco mais. Fumo mais também, mas isso é coisa pouca. Lá no banco não dava para sair. Então, você até esquecia que fumava. Aqui em casa, não. Dá para sair a qualquer hora e fumar. E os amigos ainda convidam para ir para o boteco, para ir para o mercado central, e você vai (E11).

Só tenho tosse. Acho que é por causa da alergia e do cigarro. Passei a fumar mais. Dá mais vontade. A cabeça fica mais relaxada (E6).

O álcool é considerado uma droga depressora. O hábito frequente de ingestão desta substância pode comprometer a memória, a aprendizagem e o autocontrole. Já a nicotina, presente no cigarro, é uma droga estimulante, podendo impulsionar ou agravar o quadro de estresse. Estudos com profissionais bancários evidenciam que o comportamento de beber e de fumar está relacionado a pessoas que possuem maiores índices de estresse (KOLTERMANN *et al.*, 2011; VIANA; ZILLE, 2016).

5.2.3 Manifestações psíquicas

Da mesma maneira que nas manifestações orgânicas, manifestações de cunho psicológico também podem se originar ou agravar após a aposentadoria. Segundo Roesler (2012), essas manifestações são de ordem subjetiva e podem representar ganhos ou perdas na vivência da aposentadoria, mantendo estreita relação com a forma como o sujeito a percebe.

Os resultados deste estudo revelaram algumas manifestações psíquicas em relação à aposentadoria. Foram identificadas as seguintes subcategorias: doenças e sintomas manifestados após a aposentadoria, saúde psíquica após a aposentadoria, aposentadoria como incapacidade para o trabalho, aposentadoria ligada à velhice, aposentadoria como ociosidade e sentimentos de gratidão ao banco.

5.2.3.1 Doenças e sintomas manifestados após a aposentadoria

Pôde-se notar uma relação direta entre a forma como a aposentadoria é vivenciada pelo indivíduo e a falta de planejamento e expectativas.

Para te falar a verdade, logo que aposentei, ou me aposentaram, fiquei bem mal. Não tinha vontade de fazer nada, nem de comer. Então, logo depois que saí do banco, fiquei bem mal, um pouco decepcionada. Achei que comigo seria diferente. Pura tolice! Comigo foi igual com os outros. E, de repente, você acorda e não tem nada para fazer. Os filhos grandes, trabalhando, e você sozinha em casa, sem ter ninguém para conversar. Aí, você arruma umas bobagens para fazer. E, depois de um certo tempo, você se vê de novo à toa. Eu fiquei muito triste com isso. Acho que não foi depressão, não, mas uma tristeza mesmo. Achava que eu era culpada, que eu deveria ter me esforçado mais para ser reconhecida e ficar mais tempo. Depois, percebi que não era isso. Essa é uma política do banco (E5).

Ficava andando de um lado para o outro, meio sem ter o que fazer. Daí, você liga para um, liga para o outro... Nesse tempo, teve umas quatro vezes que acordei, me arrumei e fui trabalhar. No meio do caminho via que não precisa mais. Pensava: "Agora estou aposentada!" Era um alívio! Mas chegava em casa e não tinha nada para fazer. Aí, tem que arrumar alguma coisa, porque ficar assistindo televisão não dá, e eu não sei fazer nada manual. Acho que estou muito longe de ser aquela aposentada de chinelinho e com crochê na mão (E10).

Uma das doenças que mais acometem os idosos é a depressão (CHARNESS, 1987), que pode ser desencadeada por sentimentos de finitude, impotência e menos valia e, sobretudo, pela difícil elaboração da perda do vínculo com o trabalho.

Solidão, falta de apoio social, dificuldades na elaboração dos lutos e questões econômicas são fatores que suscitam a depressão (GAMEIRO; MINGUINI; ALVES, 2014). Por consequência, a depressão tem reflexos sociais, uma vez que ocorre a privação do convívio social e familiar (FRANÇA, 2002). O relato a seguir aponta nessa direção.

Meu filho acha que eu estou com depressão, que tenho que procurar um psiquiatra. Mas eu acho que não estou com depressão, não. É uma tristeza. Só isso. Dá um aperto no peito, uma angústia. Choro fácil. Tem dias que nem dá vontade de sair da cama. É difícil de fazer as coisas. Fico pensando: “Para que arrumar a casa? Daqui a três dias vai estar tudo sujo de novo. Para que lavar o cabelo se amanhã vou ter que lavar de novo?” Umas coisas assim. Eu acho que, na verdade, estou com preguiça. Quando eu trabalhava, sempre andava bem arrumada. Todo mês comprava roupa. Na minha posição, tinha que andar sempre bem alinhada. Mas agora isso não tem sentido. Para que eu vou me arrumar? Para ficar dentro de casa? [...] Mas eu penso que isso vai passar. Eu tenho é que tirar esses pensamentos ruins da cabeça, só isso. [...] Às vezes, me dá umas palpitações também. Sei lá, parece que meu coração vai pular (E12).

No caso da participante em questão, não é claro o quadro de depressão. Mesmo havendo indícios, a avaliação deve ser aprofundada e realizada por um profissional especializado.

Em consequência de o trabalho estar associado à identidade, a aposentadoria também pode desencadear sentimentos de angústia, marginalização e frustração caso o indivíduo foque mais nos aspectos negativos advindos desta etapa, podendo gerar comprometimentos da estrutura psíquica (MAGALHÃES, 2009; MENDES *et al.*, 2005). Esses sentimentos são descritos nos fragmentos a seguir:

No início, nos primeiros seis primeiros meses, eu tive muita angústia. Acho que é a falta das pessoas. Às vezes, eu estava quieta, vendo televisão e me dava um aperto, aquela tristeza, e depois passada. Fiquei assim com a saída do banco, com certeza. Depois, foi parando, foi espaçando. Não procurei médico. Eu sabia o que era. Sabe quando você recebe uma notícia ruim? Não dá um aperto? Então! Era isso que eu sentia. Era sem motivo nenhum. Eu sentia aquela tristeza, como se tivesse recebido aquela notícia ruim (E7).

Tem dias que estou bem, mas em outros me dá esse aperto no peito. Já teve vezes que chorei por causa disso. Mesmo quando ligo pra alguém do banco, não dá pra conversar direito. As pessoas precisam trabalhar e não podem ficar falando muito. Eu sei disso. Meus filhos também. Às vezes, ligo, mas eles nem podem me atender. Então, é aquela situação. Acho que fico triste por isso. Tenho tempo, mas não tenho com quem compartilhar esse tempo (E12).

Uma das participantes apontou a piora na memória depois que se aposentou. Julga este acometimento como normal pela falta de atividades, diferentemente da época em que trabalhava.

Minha cabeça está muito ruim. Como a gente não tem que ficar ligado o tempo inteiro é normal a gente tem que ter esquecimento. [...] a memória vai ficando relaxada. Quando trabalhava não era assim. Não mesmo! Não podia (E6).

As reações diante do desligamento dependem da história de vida do sujeito, de suas relações sociais e do próprio trabalho e de seu papel profissional. A forma como o sujeito irá vivenciar sua aposentadoria depende do lugar ocupado pelo trabalho em sua vida (ALVARENGA *et al.*, 2009).

5.2.3.2 Saúde psíquica após a aposentadoria

Muitos entrevistados constataram que a saída do banco trouxe saúde psíquica, ocasionada pela convivência em um ambiente menos estressante e com o sono mais tranquilo.

Depois que eu saí do banco tirou uma carga das minhas costas. Eu ficava muito tenso, muito chateado com algumas coisas (E8).

Agora, tenho tranquilidade para dormir, menos estresse, agitação. E, até pela área que atuava, tinha que ser tudo muito dinâmico e a atividade era muito desgastante e as pessoas sentiram mudanças em meu comportamento. Tive vários colegas que me falavam que eu era muito agitado. Eu já passei por situações críticas, de alto estresse [...] mas isso hoje está tranquilo. Dormindo tranquilo, não tenho horário para acordar. Então, assim está muito bom. A minha esposa disse que estou mais calmo, mais ouvinte agora. Coisas positivas (E2).

Eu sempre fui um cara ciente daquilo que eu queria. Eu venho me adaptando a essa aposentadoria desde 2013. Eu sabia que o trabalho ia acabar. Então, para mim é normal. Está tudo bem, está tudo tranquilo. [...] Hoje, eu não me preocupo com nada. Não tenho estresse (E11).

Olha, tem dois anos que eu parei de trabalhar. Nesses dois anos, fiz muita coisa. Então, eu acho que não deu tempo nem do organismo perceber que eu estava com estresse. Se chegar em mim, vai ser daqui a uns dez anos (E8).

Eu acho que eu estou dormindo melhor. O sono está mais tranquilo. Eu era uma pessoa muito tensa. Eu disfarço muito bem, mas era muito tensa, muito preocupada, bitolada com o horário. Agora, estou mais tranquila. Tinha muita insônia, e agora acordo descansada. Chega a noite, e agora eu tenho sono. Antes eu não tinha isso. Eu acordava a noite inteira (E4).

A saúde psíquica está associada a aspectos positivos da aposentadoria, como um tempo de liberdade, que pode ser destinado conforme os desejos do sujeito, seja no desenvolvimento de tarefas não realizadas durante a vida ou destinado a atividades de lazer e estreitamento de laços familiares (PANOZZO, 2012).

5.2.3.3 Aposentadoria como incapacidade para o trabalho

A aposentadoria pode ter diversos significados para a sociedade. Além do ganho na saúde psíquica, como visto, pode ser associada a aspectos negativos. Os entrevistados se referiram à incapacidade de exercer alguma atividade ligada à velhice ou, ainda, a um tempo de inatividade. Seguem fragmentos de discursos que elucidam a aposentadoria como incapacidade para o trabalho:

No geral, a cultura do brasileiro já traz essa recriminação do aposentado. As pessoas acham que a pessoa aposentou porque está incapaz de exercer alguma atividade de trabalhar ou, até mesmo, impossibilitado para buscar um emprego, talvez, uma nova recolocação. As pessoas pensam que o aposentado já não está produzindo mais como uma pessoa mais nova (E2).

Você aposentou, e é como inválido. Deveria de ter programas de recolocação para aposentados aqui. Isso me incomoda. Tem aqueles que não vão querer mesmo. Tinha colegas que contavam nos dedos os dias para aposentar e falavam que não queriam fazer mais nada depois. Isso é esperar a morte chegar. O Brasil está ficando velho e daqui a pouco vai ter mais aposentados do que gente na ativa. E aí? Mas acho que isso deveria de ser uma coisa muito bem cuidada. Vamos cuidar dos aposentados! (E6).

Eu vejo que quando eles sabem [da aposentadoria] os próprios colegas têm uma diferenciação de comportamento com o aposentado. Eles acham que a pessoa por estar aposentada ela já não está fazendo serviço do jeito que deveria, do jeito que ela tinha que fazer (E4).

Ao mesmo tempo em que a aposentadoria é um direito definido em lei, conquistado pelo acúmulo de trabalhos prestados, a sociedade fixa a idade produtiva do trabalhador. Dessa forma, a pessoa aposentada tende a ser caracterizada como improdutiva, trazendo uma concepção discriminatória e de pessoa obsoleta (BULLA; KAEFER, 2003). Peres (2007) reforça que a aposentadoria é representada na sociedade como uma condição de improdutividade e invalidez.

Essa imagem também pode trazer sentimentos depreciativos sobre a situação de aposentado, um constrangimento social, como se pode observar nas falas a seguir apontadas:

Estou aposentada, mas não me sinto aposentada. Não mesmo! Me sinto como uma pessoa que está trabalhando. Meu trabalho não é remunerado, mas é um trabalho (E5).

Eu falo que sou aposentado, mas emendo que já estou trabalhando (E3).

5.2.3.4 Aposentadoria ligada à velhice

A aposentadoria também foi identificada pelos entrevistados como algo ligado à velhice e ao fim da vida. Muitas vezes, essa ligação é feita por meio de brincadeiras por pessoas próximas, conforme se observa:

Que existe, existe! Esse preconceito de que todo mundo quer tirar os velhos. Isso tem na sociedade brasileira, com certeza. [...] Tem muito amigo meu que fica falando: "Ah! Você é velho, aposentado" (E8).

As pessoas às vezes falam assim: "Nossa! Já? Tão nova e aposentada". [...] A gente vê discriminação com relação aos aposentados e aos velhos. Nenhum deles merece isso, lógico, mas as pessoas misturam as coisas (E4).

Agora, o povo me chama de velho (E11).

Você vê gente nova aposentada, pessoas que poderiam continuar trabalhando. É como se fosse uma preguiça delas, mas não sei se todo mundo pensa assim (E5).

Pelas falas dos entrevistados, as brincadeiras associando a aposentadoria à velhice são constantes. Essa situação remete ao conceito de trabalho ligado à juventude e o contrário, a aposentadoria ligada à velhice, à finitude e a uma pessoa que está à margem da sociedade (SANTOS, 1990).

Essa associação à velhice pode ser reforçada também pelo comprometimento da imagem pessoal, da saúde e do desempenho na execução do trabalho (LEÓN, 2000).

5.2.3.5 Aposentadoria como ociosidade

Fraiman (2009) aponta que a aposentadoria é vista por muitos como a saída formal do trabalho e a sobrevivência exclusiva decorrente dos proventos recebidos. Muitos trabalhadores associaram o ócio à aposentadoria, sendo o trabalho valoroso e o não trabalho uma perda de tempo, um desperdício (FRAIMAN, 2009; ZANELLI, 2012). Os relatos obtidos na pesquisa apontam nessa direção.

Às vezes, as pessoas me perguntam o que eu faço. Quando falo que estou aposentada, já ficam olhando meio de lado. Falo que trabalhei para isso. Acho que a nossa sociedade, e a gente mesmo, não está preparado para isso. Tem dias que a gente está tão cansada trabalhando que fica querendo que a aposentadoria chegue logo, e quando chega isso vira pesadelo. Então, o trabalho é importante. Faz da gente ser humano. E quando é aposentado, que não trabalha, parece que é vagabundo, sei lá... (E12).

Eles [os amigos] falam assim: “Ah! Ele pode fazer isso. Está à toa mesmo”. Então, são brincadeiras... Não é nada, mas é um tipo de brincadeira que a gente nota. Antes não tinha isso, mas nada a ver. Brincadeira pela falta de atividade, não pela pessoa ser um aposentado. Mas essa brincadeira deles é do momento de estar à toa, disponível (E2).

A pessoa é reconhecida pelo papel que desempenha e pelo *status* proporcionado pelo seu trabalho, e na aposentadoria impera a ideia de inatividade. Dessa forma, a condição de aposentado pode evidenciar um risco para os sujeitos (MORI, 2006). Os relatos a seguir ilustram essa situação.

Quando eu trabalhava, ficava vendo as pessoas à toa na rua. Ficava pensando: “Nossa! Que à toa! Vai arrumar serviço!” E eu correndo de um lado para o outro. E agora eu estou nessa situação. Agora, todo mundo deve pensar isso de mim. É um incômodo (E11).

Eu aprendi desde novo que aposentado não faz nada. Aposentado é aquela pessoa que trabalhou a vida inteira, que juntou, ou não juntou, e vai passar dificuldade, mas que aposentou e parou (E3).

5.2.3.6 Sentimentos de gratidão ao banco

Embora sentimentos negativos fossem relatados pelos entrevistados em relação ao trabalho bancário e à instituição (ambiente estressante, presença de metas elevadas em todos os segmentos e constantes horas extras, dentre outros), há também a presença de sentimentos ambivalentes, que expressam gratidão pela instituição, como se pode observar nos fragmentos dos discursos relatados:

O banco foi a melhor faculdade que eu fiz na minha vida (E11).

O banco era minha casa. Me sentia à vontade lá. Agora estou sem casa (E13).

Meu primeiro emprego foi no banco. Tudo o que eu sei aprendi lá. Todas as minhas coisas, minha casa, meu carro, minhas viagens, os estudos dos meus filhos, paguei com o dinheiro que ganhava no banco. Então, você sente uma consideração, né (E10).

Cheguei em Belo Horizonte sem saber nada da vida, das coisas, com filhos pequenos, e o banco me amparou. Foi como um pai e uma mãe. Tenho muita gratidão [...] Cresci muito lá e teve muita gente que me ajudou. Tenho gratidão. Ajudei muitas pessoas a crescer também (E12).

Os sentimentos expressos pelos participantes do estudo confirmam o lugar do trabalho bancário ocupado no imaginário social. Sob este olhar, a organização bancária retribuiu conforme seus desejos, proporcionando boa remuneração, destaque, reconhecimento e identidade social, além de valorizar os esforços individuais. Mesmo com um ambiente estressante, os sentimentos vivenciados são de orgulho, pertencimento, gratidão e desejos de permanecer na instituição.

Destaca-se também que o sistema de carreira fechada favorece a intenção da instituição de moldar o sujeito conforme os desejos dela. Esta questão pode reafirmar os sentimentos de gratidão e de oportunidade de crescimento pessoal e profissional, mas também pode acarretar alienação.

5.2.4 Manifestações sociais

Quando o trabalho deixa de existir na vida das pessoas em decorrência da aposentadoria, manifestações de cunho social aparecem, podendo representar mais tempo para o lazer, cerceamento do convívio social ou, ainda, o envolvimento em outras atividades, inclusive laborais. De todo modo, segundo as contribuições de Zanelli (2012), a dinâmica social é modificada por esta nova condição na vida do indivíduo.

A partir da análise do conteúdo dos relatos em relação às manifestações sociais vivenciadas na aposentadoria, consideram-se as seguintes subcategorias: relação com o tempo, relações sociais, relações familiares, relação conjugal, atividades de lazer/culturais e contexto financeiro.

5.2.4.1 Relação com o tempo

Após a aposentadoria, a pessoa não é mais submissa e prestadora de contas a terceiros, podendo se libertar das obrigações e se dedicar a outras atividades (ZANELLI, 2012). Agora, ela pode organizar seu tempo e suas atividades conforme seus desejos e interesses, em busca de maior bem-estar, sendo esta uma das vantagens apontadas pelos sujeitos participantes da pesquisa.

Ó! Hoje eu ainda estou me adaptando. Não tenho horário certo para acordar. Acordo às seis, acordo às sete, acordo às dez (E2).

Hoje, eu consigo ler um livro. Antes não tinha tempo. Assistir um filme. Chagava em casa, ajeitava alguma coisa e desmontava na cama, e ia até o outro dia de manhã. Então, tem esse ganho, só. Hoje, vou no supermercado passeando. Vou na Savassi a pé. Rodo lá tudo. Depois eu volto. Tempo para mim (E7).

A liberdade de não ter um compromisso com horário, bater ponto e voltar a fazer as coisas correndo, ter mais tempo para mim também. Quando a gente trabalha a gente fica focado no trabalho e o mundo fica restrito. Não que eu não fizesse outras coisas, mas a gente fica com mais tempo agora (E6).

Antes era tudo agendado. Meus compromissos particulares também. Tudo anotado na agenda. Se hoje me chamarem para um almoço, eu vou. Também tenho tempo para viajar, ver a família. Antes era só nas férias ou nos feriados. Agora posso ir quando quiser (E10).

O tempo livre para fazer o que quiser. Isso é muito bom! Não ter que prestar contas, não ter que avisar que está saindo para almoçar, para ir ali (E13).

Quando se compara o tempo de trabalho com o tempo da aposentadoria, é nítida a manifestação do tempo muito atarefado e de correria quando tinham que desempenhar as atividades no banco e a rotina mais tranquila agora.

Meu filho fala que quando eu trabalhava reclamava menos. Mas não sei se é isso. Eu me sentia mais útil. Agora o tempo está bom. Dá para fazer o que eu quero, mas não tenho muita energia. Quando eu trabalhava, era uma correria só. Acordava cedo e já pensava nas rotinas do banco, nas atividades que tinha para fazer. Me arrumava pensando nisso. Chegava e já começava a correria. Era o telefone que tocava, os e-mails que não paravam de chegar, eram os funcionários querendo falar com você, e assim ia o dia todo! Parava para almoçar quando alguém me chamava ou quando minha barriga roncava. Depois, chegava em casa cansada, mas satisfeita. Era só o tempo de tomar banho, comer alguma coisa, e cama. Agora não tenho essa correria. Faço tudo no tempo que dá e faço muito menos coisas. Às vezes, fico pensando como era que eu dava conta de tudo. Não sei, mas dava. E nessa rotina criei meus filhos. Estão aí saudáveis, inteligentes, e um trabalha no banco. Então, agora é melhor porque tenho tempo (E12).

Você não tem aquela obrigação de sair de casa com o horário fixo. Eu levantava antes de seis horas da manhã, eu ajeitava a casa, pegava meus meninos, deixava no colégio, aí eu ia para o banco trabalhar. Na hora do almoço, fazia o inverso: pegava eles na escola, já vinha para casa, o almoço já estava adiantado, comia correndo, com o prato na mão, acabava e já voltava correndo. Então, meu ganho foi isso (E7).

Algumas famílias foram beneficiadas com o ganho de tempo do aposentado, conforme se nota nas falas que se seguem.

É poder estar mais com meus netos. O último nasceu no ano passado, às dez horas da manhã, em plena segunda-feira. Se estivesse trabalhando com certeza não teria como ir no hospital. Só iria à noite. Então, isso é bom. Ter tempo (E12).

Hoje tenho tempo para a família, para arrumar alguma coisa, para ir na casa de um irmão, de um parente. Eu não tinha tempo para isso. [...] eu tenho mais tempo para cuidar de mim que eu não tinha (E7).

Na contramão das falas anteriores, participantes também revelaram que o tempo no trabalho era mais produtivo. Os horários fixos para as atividades balizavam o tempo e a pessoa se tornava mais produtiva.

Parecia que eu fazia muito mais coisa. Me sentia mais produtiva. Fazia muitas coisas ao mesmo tempo e em pouco tempo. Hoje, tem noites que penso no que fiz e vejo que não fiz nada no dia (E10).

Quando você trabalha, você tem o tempo de trabalho. Então, seu tempo de folga ele é limitado, e você administra melhor isso. Digamos, se você tem apenas duas horas de folga, você vai ver o que dá para fazer nessas duas horas. No momento em que você está aposentado, você vai procrastinando. Você não administra tão bem e, muitas vezes, deixa até de fazer alguma coisa (E9).

A gente quando tem atividade a gente levanta e sabe o que tem para fazer. Você levantar e não saber que dia que é, qual dia da semana, você fica atordoada. Isso que é complicado. É a questão do “Tico e Teco”. Eles ficam meio preguiçosos. Você levanta e, às vezes, pergunta: “O que eu vou fazer agora?” Você fica meio desnorteada, meio estranha de não ter uma programação. Não vou te dizer que a gente se sente inútil, porque não é isso. Sou extremamente adaptável (E6).

Nestes casos, percebe-se que a rotina de dedicação ao trabalho e as obrigações desencadeadas por seus compromissos deixam de existir. É uma etapa importante do ciclo da vida que se conclui, e o sujeito se depara com a necessidade de elaborar esse luto (PANOZZO, 2012).

Segundo Tonelli (2008), o tempo é construído socialmente. A noção de tempo faz parte da vida das pessoas e é importante para controlar o tempo de trabalho e aquele dedicado a outras atividades. Essa noção é um demarcador que orienta o indivíduo e constrói significados entre o tempo e o espaço.

Zanelli (2012) afirma que aquelas pessoas que quando na ativa conseguiam se dedicar a outras atividades além do trabalho, tendem a ter mais facilidade na transição para a aposentadoria e conseguem preencher melhor seu tempo livre na aposentadoria. No sentido inverso, aquelas que se dedicavam a atividades relacionadas ao trabalho, inclusive no tempo livre, terão mais dificuldades com o preenchimento desse tempo.

Ainda com relação ao tempo, os entrevistados descreveram que o ritmo dos afazeres após a aposentadoria é mais lento se comparado àquele do tempo em que trabalhavam.

Eu lembro que nos primeiros três meses depois de aposentar eu fazia tudo correndo. Eu comia correndo, com o prato na mão. A minha menina ficava: “Mãe, por que você está comendo rápido?”. É um hábito, né. Eu custei a aprender a comer devagar. Sempre comia depressa. Agora, não! Demoro para almoçar e fazer as coisas (E7).

Hoje, eu fico em casa e faço as coisas no meu tempo. Se estou a fim de arrumar, eu arrumo; se estou a fim de lavar, eu lavo. Não tem aquela preocupação, aquele desespero (E6).

Agora faço as coisas lentamente. Antes era tudo na correria. Ia trabalhar correndo, fazia as coisas correndo... E era assim todos os dias. Não podia me atrasar. Andava apressada. Agora, eu tomo meu café lentamente, ainda de pijama. Depois, subo e me arrumo. Coloco uma roupa bonita. Às vezes, coloco até anéis, pulseiras. Não é porque estou aposentada e em casa que tenho que andar desleixada (E10).

Pode-se notar que o trabalho impunha um ritmo muito apressado aos trabalhadores. Zanelli, Silva e Soares (2010) salientam que esse ritmo acelerado imposto pelos compromissos de trabalho pode refletir negativamente na saúde física, psíquica e social do trabalhador.

5.2.4.2 Relações sociais

Identificações e sentimentos de pertencimento ao grupo são vivenciados pelos sujeitos que passaram décadas no mesmo ambiente de trabalho. A saída do trabalho abala essas vinculações e provoca mudanças nas relações sociais dos aposentados. As falas dos aposentados estão em conformidade com pesquisas que apontaram debilidades pela perda do prestígio e *status* social e pelo enfraquecimento das relações sociais (BULA; KAEFER, 2003; GAMEIRO; MINGUINI; ALVES, 2014).

O que eu sinto falta é do contato com as pessoas, você sair de casa e ver um tanto de gente. Eu socializava com muita gente. É uma coisa que te faz bem. Eu estando em casa, eu fico sozinha. Eu não tenho paciência de ir pra casa de vizinho. [...] A vida no trabalho é muito mais prazerosa que o trabalho de casa. A gente sente falta dessas amizades. Você conta o problema de um filho, aí a outra emenda a conversa “isso aconteceu comigo”. Eu trabalhava muito, mas a língua também trabalhava. É o contato com as pessoas, é a amizade. A gente sente falta desse contato humano (E7).

Eu tinha a convivência com os colegas, que era muita gente. Só no meu setor eram trezentas pessoas. Então, é muito bom conhecer as pessoas, lidar com

o outro. É um exercício de respeitar o próximo, como você lida com a vida. A vida vai ensinando a gente (E6).

Algumas verbalizações descrevem nitidamente que houve significativa redução das amizades e da periodicidade dos encontros sociais, as quais não são vividas da mesma forma.

O círculo de amizades reduz um pouco, porque aqueles colegas antes de trabalho você já não tem. Então, as suas atividades sociais, às vezes, reduzem. Você já não tem mais a festa de final de ano da empresa, os aniversários dos seus colegas de trabalho... Então, eu vejo que há uma redução na vida social (E9).

Eu acho que tinha mais amigos [quando trabalhava]. O pessoal do banco era bem unido. E foram famílias que se formaram juntas. Tinha colegas meus que foram meus padrinhos de casamento, padrinhos dos meus filhos. Eu também fui padrinho de casamento de amigos meus do banco. A gente se encontrava todos os dias. Então, éramos mais unidos. Hoje, a gente se encontra também, mas é só nos aniversários (E13).

Fiz muitas amizades no banco [...]. Meu convívio era muito do banco [...]. Quando trabalhava, muita gente vinha falar comigo. Meu celular não parava! Tinha muitos amigos. As pessoas me procuravam. Talvez pela minha posição, mas me sentia importante. E agora, não. Tem dias que meu celular nem toca. Então, isso é ruim. Me desagrada um pouco. Sei que é diferente, que não posso pensar do mesmo jeito, mas estou vivendo uma época meio difícil mesmo e fico sempre pensando nas coisas do banco. As pessoas não me procuram mais. Não me sinto útil (E12).

Muitos sujeitos em posição de liderança tendem a confundir o seu papel com a sua identidade, e uma interrupção nesse papel pode acarretar grande infelicidade. O trabalho e os desdobramentos trazidos com o cargo ocupado, como *status*, poder, prestígio e dinheiro podem ser vivenciados como a parte mais prazerosa da vida (DE VRIES, 2003).

Conforme E12, a constatação da redução do círculo de amizades está ligada a perda da posição que possuía no banco (gerente de agência). Com isso, os amigos também se perderam.

Construídas com base nas relações profissionais, as relações sociais vivenciadas pelos aposentados diminuem. Isso está em conformidade com outras pesquisas cujos achados evidenciam que o afastamento das amizades provenientes do trabalho enfraquece, mesmo existindo maior tempo livre. Há uma redução significativa das

interações sociais nesse contexto. É a “morte social” (MORI, 2006; PANOZZO, 2012; ZANELLI, 2012).

Outros sujeitos consideraram em seus depoimentos a importância do estreitamento com outros grupos sociais, como o da igreja, ou aqueles ligados a alguma outra atividade profissional ou voluntária, ou, mesmo, com os familiares.

Amizade, praticamente, eu só tinha lá no banco. No condomínio, fiz alguns amigos, porque era parede com parede. Então não tinha jeito. A gente chegava a conversar, batia um papo, cumprimentava. Mas no bairro eu não conhecia ninguém. Só depois que comecei com as atividades na igreja é que comecei a me relacionar com as pessoas. O meu círculo de amizades aumentou consideravelmente depois que aposentei, mas tudo em função do trabalho na igreja [...]. Tem um cantinho da família que sexta-feira reúnem algumas pessoas do grupo da paróquia, e a gente toca música, faz comida de boteco, faz caldo. É uma vez por semana [...]. Logicamente, tem o trabalho do grupo, da finalidade da existência do grupo. A gente tem reuniões com frequência e a gente faz uma série de outros trabalhos fora do cantinho. E tem outras atividades da igreja que a gente ajuda, também participa. Às vezes tem que fazer barraquinha para arrecadar fundos para a igreja. Aí a gente ajuda (E8).

Agora, meu convívio social é em torno de música, seja no meu trabalho ou nos eventos que vou. Se tem algum concerto legal que eu quero ir, eu chamo as pessoas que sei que gostam desse tipo de programa, e combinamos de ir juntos. Então, é em torno desse tema que minha vida gira atualmente (E5).

Eu mantive os amigos. Tenho amigos de trinta, quarenta anos. São poucos, mas tenho. E aumentou o leque agora, porque eu mantive os amigos que eu já tinha e tem outros agora por causa do trabalho (E3).

Hoje, convivo só mais com a família. Os amigos, você acaba tendo menos tempo para eles. De vez em quando, você lembra: “Ó! Vou ligar pro fulano”. Então, hoje é mais família. Quando trabalhava, eu convivia mais com o pessoal do banco. Eu fiz a minha amizade ali. Nos fins de semana, a gente pegava e saía. Eles vinham aqui em casa (E7).

Os relacionamentos sociais e a inserção em grupos auxiliam o sujeito na manutenção de seu bem-estar e autoestima, trazendo benefícios de suporte a problemas, troca de experiências e conselhos (NERI, 2007; ZANELLI, 2012).

O relacionamento social dos sujeitos entrevistados não é restrito ao plano físico. Eles também mantêm os contatos pelas redes sociais.

Tenho contato com os colegas do banco pelo *WhatsApp*. O nome do grupo é "Depois". Tem também o clube da Luluzinha. A gente não tem muito contato físico, como era antes, mas ficamos sabendo das coisas pelo grupo. Cada colega foi para um lugar. Foi para uma agência e tem muitos aposentados. Muitos foram demitidos, e a gente acaba perdendo o contato (E6).

O *WhatsApp* facilita muito. É um grupo grande e que a gente não perde o contato (E4).

Silva (2014) considera em sua pesquisa que as relações sociais são cada vez mais influenciadas pela internet e pelo uso das tecnologias existentes, como acontece nos diálogos instantâneos por meio da ferramenta citada, *WhatsApp Messenger*. Tal ferramenta e outras existentes são usadas para a manutenção das amizades, em que as pessoas se colocam à disposição umas das outras, além de ser um canal de comunicação e informação.

Alguns partícipes da pesquisa comentaram que retornam com certa frequência ao local em que trabalhavam.

De vez em quando, vou lá na agência, ou nas agências, porque tenho muito amigo espalhado. Ah! Eu vou pelo menos uma vez por semana ou quando o pessoal chama (E11).

Em cada dia eu vou numa agência também (E4).

Mesmo após o desligamento do trabalho, algumas pessoas visitam frequentemente seus antigos locais de trabalho. As pessoas não vão às agências bancárias apenas para manter contato com os amigos e colegas, mas também para ver o lugar. Pode-se supor que estes aposentados têm dificuldade para fechar o ciclo e para iniciar outro que não envolva o banco ou estão utilizando um mecanismo de negação contra o isolamento social.

Tenho muitos amigos. Todo dia estou na rua conversando com o pessoal. Então, tenho amigos em todos os lugares: na padaria, na banca, com os vizinhos... Não conheço mais muita gente do banco. De vez em quando, vou lá, mas não são as mesmas pessoas. O pessoal da minha época já aposentou também. Mas vou lá para ver como estão as coisas (E13).

Ao perder a atribuição de trabalhador, aquela pessoa que se viu durante toda sua vida neste principal papel pode se deparar com a depressão e com o isolamento social (WHITBOURNE, 2008). Ao se aposentar, o sujeito se desliga do papel desempenhado até então, de trabalhador bancário, sendo necessário se adaptar a novos papéis, sociais e profissionais. Assim também o tempo e a rotina diária deverão ser reajustados.

5.2.4.3 Relações familiares

Ao mesmo tempo em que proporciona ganhos materiais e subjetivos, o trabalho pode gerar preocupação e angústia com a ausência nas relações familiares (PANOZZO, 2012). Dessa forma, um ganho apontado por muitos partícipes do estudo advindo com a aposentadoria foi o estreitamento dessas relações.

Eu não vi os meninos crescerem direito. Eu saía cedo e chegava tarde. Então, eu via, quando eles eram pequenos, só à noite e fim de semana. Fim de semana, eu ficava direto em casa. E hoje eu tenho mais tempo para eles. E família é tempo. Antes, eu tinha menos tempo, e hoje eu tenho mais tempo, mais disponibilidade. Em termos de família, fazer aquilo que eu gosto é um ganho. Na qualidade, o relacionamento é a mesma coisa (E7).

Depois que aposentei, passei a almoçar na casa da minha irmã. Minhas irmãs são aposentadas, e nos reunimos todos os dias para almoçar na casa da minha irmã. Ela mora aqui perto. E, aí, a gente conversa, conta caso, fica sabendo da notícia da família [...] Eu fiquei mais presente. A gente trabalhando fora o dia inteiro, a gente fica fora da rotina da família. Hoje eu estou com mais tempo disponível e consigo encontrar mais com eles. Também vejo meus primos (E6).

Com a família, no mínimo, a gente tem mais tempo de conversar. De noite, está todo mundo em casa, e a gente senta e conversa, vê televisão junto. Antes não tinha isso. Chegava em casa esgotado e era a conta de comer alguma coisa. Às vezes, nem comia (E8).

Com a família agora está bem mais próximo. De vez quando, tem alguma briga, mas é do relacionamento mesmo (E11).

Quando as minhas meninas precisavam de mim, eu não tinha como atendê-las, e agora eu estou mais disponível. Levo na faculdade. A outra, que é casada, atendo no que é preciso, ajudo. Eu estou de motorista também. Quando minha mãe precisa de alguma coisa, estou à disposição. Então, para mim isso está muito bom. Socorro minha filha, socorro meu marido, socorro minha mãe. Em casa, também não tinha muito tempo para mexer, para olhar. Saía de casa muito cedo, às sete da manhã, e não tinha horário para sair do banco (E4).

Fortes, Lisboa e Gera (2009) enfatizam que a aposentadoria reflete também nas relações familiares, pois o indivíduo não se vê mais obrigado a trabalhar para o sustento da casa, passando a ocupar integralmente seu lugar nesse contexto.

A forma como a pessoa reage à aposentadoria tem associação com o apoio familiar. Quanto mais apoio e expectativas positivas da família em relação ao aposentado e a nova etapa de sua vida, mais tende a ser satisfatória a reconstrução da identidade do sujeito (NERI, 2007; FRANÇA, 2009). Essa argumentação dos autores pode ser constatada nos fragmentos a seguir:

O amparo familiar conta muito também. Quando eu contei que eu tinha saído do banco minhas meninas vieram, meu marido também, e me bajularam. Eu acho que isso conta muito, essa segurança de família (E4).

Demorei um pouco para acostumar com a ideia de que estava aposentada. Em casa, ficava andando de um lado para o outro... [...] me sentia muito bem trabalhando e quero continuar a me sentir bem. Então, tenho que dar novos sentidos, não é mesmo? Meus netos me ajudam muito nessa tarefa. Quando estou meio para baixo, vou buscá-los na escola e trago aqui para casa (E10).

Outros sujeitos apontaram que as relações familiares permaneceram inalteradas, conforme se observa nas exposições que se seguem.

Depois da aposentadoria o relacionamento com a família não mudou não. Posso te falar que fico pouco com eles agora, até mais em casa do que eles. Minha esposa trabalha o dia todo, fica o dia fora. Minha filha estuda o dia todo (E2).

Tenho menos coisa para falar, mas é igual, eu acho (E13).

Com a família é a mesma coisa. Os meus filhos trabalham e a gente se vê mais no final de semana mesmo. Mas agora consigo mais resolver alguma coisa que eles precisam. Me coloco mais à disposição deles. E no que eu puder ajudar, eu ajudo (E5).

Na aposentadoria, geralmente os filhos ou outros dependentes já se encontram na condição de independência e com outros interesses (ZANELLI, 2012). Mesmo com a afirmação dos entrevistados de não haver mudança no relacionamento familiar após a aposentadoria, pôde-se notar que eles passam mais tempo em casa, diferentemente dos outros membros da família, que continuaram com seus afazeres. Essa situação pode gerar um sentimento de angústia e de solidão, como acontece com E12 (fragmento a seguir). Sua vida foi dedicada ao trabalho no banco, priorizando os interesses laborais aos familiares. Agora, encontra-se na condição de divorciada e com os filhos envolvidos em atividades pessoais e profissionais.

O filho que mora comigo eu quase não vejo. Ele trabalha no banco e sai cedo. À noite, ele vai para a casa da namorada. Quando ele vem para casa, a gente conversa um pouco. Com meu outro filho a gente se encontra mais no final de semana mesmo. Quando dá saudade, vou ver meus netos durante a semana mesmo. Mas não vou muito. Fico com a sensação que atrapalho a rotina (E12).

O fato de estar mais presente em casa e nas relações familiares também é apontado como causa de mais preocupações.

Hoje, às vezes, não consigo dormir. É uma preocupação, alguma coisa, um aborrecimento que você tem. Se tivesse trabalhando, não ia conviver com isso, nem ia saber. Você está mais em casa, você fica sabendo mais coisa e

acaba se preocupando mais, e até a ociosidade. Você não cansa muito nem corporalmente nem mentalmente. Então você dorme menos. Hoje, eu entendo por que minha mãe dormia um pouquinho. A vida cobra menos da gente, menos atitudes (E6).

Agora, tenho mais preocupação. Não comigo, mas com os familiares. O medo, a violência aí... A gente sabe que filhos e netos estão expostos a isso [...]. Quando eu trabalhava, eu me cansava tanto com o trabalho e estava com a mente ocupada que eu já não tinha essa preocupação [...]. Isso é realmente uma decorrência do tempo que eu tenho. A mente está mais livre. Então ela se fixa nessas situações (E10).

5.2.4.4 Relação conjugal

A relação com o cônjuge também foi mencionada por alguns como motivo de alteração após a aposentadoria.

Bee (1997) alega que o homem ao se aposentar pode trazer dificuldades à esposa e à relação conjugal, pois esta terá que se adequar à presença constante do marido, conforme se pode perceber nos fragmentos abaixo.

A mulher gosta que eu saia. Não me aguenta em casa não. Não fico muito em casa, não. Percebi que quando eu ficava em casa minha mulher se aborrecia, e a gente brigava muito. Não presta ficar muito em casa não. Ela sempre ficou sozinha com os filhos, cuidando da casa e arrumando tudo. Eu não tenho muito lugar. Parece que estou enchendo. Quando a gente vai envelhecendo, é um problema, né (E13).

Era para ela [esposa] estar aposentada comigo. Quando aposentei, pedi para ela aposentar também, para sair do serviço, que não ia aguentar ficar dentro de casa sozinho. Acho que ela segurou quase um ano isso comigo, mas depois ela não aguentou. Ela me acha muito chato. Aí ela voltou a trabalhar. Ela é muito dinâmica, uma mulher dessa dentro de casa ferve o sangue. E, graças a Deus, agora, está correndo tudo bem (E8).

Uma participante do sexo feminino também apontou o desejo de que a aposentadoria do marido demore a chegar.

Meu marido trabalha na Caixa Econômica. Eu não quero que ele aposente não. Quanto mais ele puder demorar, melhor. Homem dentro de casa não presta, não. Fica tirando satisfação: "Você vai sair? Quando é que volta?" Ele não estando em casa, eu passo a mão na bolsa e saio. Marido dentro de casa o tempo todo enche a casa. Quando ele não está em casa a casa fica vazia, tranquila. Quando está em casa, ele quer comida, ele quer isso... Homem enche a casa demais. Quanto mais tempo ele demorar para aposentar, melhor (E7).

Conforme Zanelli (2012), com a aposentadoria o casal passa a ter mais tempo junto. Aí as insatisfações de ambas as partes podem ocorrer. Muitas vezes, esta fase também coincide com a “síndrome do ninho vazio”, em que os filhos já conquistaram sua independência e saíram de casa, tendo o casal de conviver com as implicações de se depararem novamente sozinhos em casa.

Há estudos que estabeleceram correlações entre o estado civil e a qualidade de vida de pessoas da terceira idade. Os resultados apontaram que os melhores índices de qualidade de vida foram verificados nos casados, ou em relações equiparadas, quando comparados aos solteiros, separados e viúvos (PIMENTA *et al.*, 2008; RONCON; LIMA; PEREIRA, 2015).

5.2.4.5 Atividades de lazer e cultural

Mesmo não havendo um planejamento anterior à aposentadoria, o sujeito ao se deparar com esta nova fase poderá replanejar sua vida a partir de então (MELO, 1995).

Além de proporcionar descanso, o maior tempo livre pode ser vivenciado de forma positiva, com crescimento pessoal e busca de novos interesses. Ou, ainda, para realizar atividades que foram postergadas em virtude do trabalho (PANOZZO, 2012; ZANELLI, 2012). Os sujeitos da pesquisa apontaram algumas alternativas para melhor vivenciar esta fase, sobretudo com o engajamento em atividades culturais e de lazer, conforme apresentado a seguir:

Hoje, eu posso fazer minha ginástica tranquila, meu *Tai Chi Chuan*, faço trabalhos voluntários. [...] O negócio é a gente conseguir saber como preencher o tempo, porque senão você vai ficar o dia inteiro balançando na rede e isso não é legal. Então, encontro com pessoas, ensino o que eu já sei, interajo, e assim vai. Então, a gente vai tentando ocupar o espaço de tempo (E6).

Dentre as atividades de lazer mais praticadas pelos aposentados citam-se os cuidados com a casa, consigo mesmo, com a família e com os animais, além de passeios e viagens, hábitos de leitura e assistir programas de televisão e filmes.

Tenho muitos parentes em outras cidades e eles me chamam para passear. Então, cada mês estou em um lugar diferente (E5).

Esse momento agora é de ficar mais em casa, de cuidar dos meus cachorros, de estar mais com a minha família (E6).

Eu gosto de ler, gosto de cozinhar, gosto de tomar vinho com os meus amigos, gosto de ir ao estádio, andar de bicicleta. Eu não paro! (E3).

Tudo é de casa, do lar. Eu levanto, levo minha menina para a escola e volto. Levo o marido para o serviço. Ele trabalha no centro. Ele ia de ônibus, agora eu tenho que levar ele de carro. Levo ele e volto. Aí, eu arrumo a casa, vou fazer almoço. Eu sou agitada. Aí eu vejo que a cortina está suja e tiro ela para lavar (E7).

Na sociedade, é mais comum que as mulheres se dediquem mais ao trabalho de casa e aos cuidados da família. Já os homens se dedicam às práticas esportivas e ao convívio com os amigos (ZANELLI, 2012). Nesta pesquisa não se constatou essa prevalência. Em seus discursos, os homens apontaram que também se dedicam aos afazeres domésticos e culinários e aos cuidados com os filhos e a esposa. Algumas mulheres declararam que se dedicam a atividades físicas.

Os participantes revelaram que se envolvem com os cuidados e afazeres domésticos, mas em alguns fragmentos apresentados ficou claro que não se sentem satisfeitos somente com essas atividades.

Eu continuaria trabalhando. Eu trabalho aqui em casa, mas não tem valor. Para arrumar uma casa, se você não der conta, você paga para alguém e você fica satisfeita. Então assim, o trabalho, você sair de casa, eu acho melhor. Se eu pudesse optar, eu estaria trabalhando no banco até hoje. Não estou doente (E7).

A gente fica arrumando coisa em casa para fazer, mas não é isso que eu quero para o resto da minha vida. [...] O trabalho de casa não tem fim. Quando você olha já, está tudo desorganizado de novo (E4).

Essa constatação diferencia-se de Zanelli, Silva e Soares (2010) quando relatam que os indivíduos podem se sentir realizados nas atividades domésticas.

Eu acho que o medo é isso. Uma vez que você para de trabalhar, você se sentir inútil, porque serviço de casa qualquer um faz. Não tem valor. Se você não quiser fazer, eu não der conta, é só pagar alguém que vem aqui e faz tudo. Antes de aposentar nunca tive nada. Eu tive um pouco [de depressão] logo depois do parto, muito mais no primeiro filho do que no segundo. Dizem que é normal, né. Justamente a mudança, acho que é o medo (E7).

O envolvimento com outras atividades contribui para a satisfação dos indivíduos, que pode ser vivenciada como forma de minimizar eventuais perdas advindas da aposentadoria (DEPS, 1994). Alguns depoimentos expressam claramente a

importância de se distrair e de preencher o tempo como uma forma de se sentir útil e fugir da ociosidade.

Às vezes, vou me distrair e ficar com meus netos. Vou passear (E12).

Então, eu fico vendo televisão, vou ler um livro, vou arrumar a casa, fazer algum trabalho aqui dentro de casa [...] Eu saio, vou na casa do irmão, de irmã, fora as coisas que invento moda. Faço tapete. Pego a máquina de costura, invento, faço uma torta... Aí, vou fazer cursos de culinária, de bolo, de torta, para distrair mesmo (E7).

Procuro sair, fazer uma caminhada, fazer algum trabalho extra, trabalho interno dentro de casa. Tem muita coisinha que, às vezes, tem dentro de casa para fazer e não era feito. Às vezes, se contratava alguém para vir fazer [...]. Procuro passar o tempo da melhor forma, para não ficar obsoleto, sem fazer nada, porque senão isso vai te levar a um estresse, um desânimo total (E2).

Acordo cedo, vou passear com o cachorrinho e deixo a minha esposa na escola e vou caminhar. Volto, vou ler jornal. Até os classificados eu leio! E fico por aqui. Faço o almoço, almoço e aí você começa a ir para onde não deve. A busca de outra atividade é para preencher o tempo, tirar a ociosidade. [...] A mulher, mesmo, está pedindo um monte de coisa para fazer dentro de casa, e aí eu vou preenchendo o tempo. Você não pode parar e ficar pensando que é inútil. Aí dá problema (E11).

Outra prática destacada por alguns aposentados da pesquisa é o estreitamento das práticas religiosas. Uma vez que a aposentadoria proporciona maior reflexão sobre aspectos subjetivos, este comportamento favorece um sentido à vida, aumento da satisfação e bem-estar, e pode contribuir para o enfrentamento do estresse e outras questões que acometem os aposentados (GOLDSTEIN; NERI, 1993). Vale destacar que os trabalhos voluntários realizados por alguns sujeitos da pesquisa estão associados a alguma entidade religiosa.

Procuro me engajar no serviço da igreja (E9).

Também tem os dias certos que vou na igreja [...] Isso me ajuda demais (E10).

Eu passei a tocar na igreja e me envolver com o trabalho de lá. E quando você está envolvida, começam a aparecer mais coisas. Uma vai puxando a outra. E, como eu gosto muito, me envolvo demais. As pessoas me procuram porque acho que faço com amor. Daí é visível. Primeiro, comecei a praticar e senti desejo no coração de tocar na igreja. Depois, comecei com o coro. Hoje, estou regendo (E5).

Segundo Santos (1990) e Neri (2007), o tempo livre pode ser aproveitado para o desenvolvimento pessoal e cultural, uma vez que se envolver com outras atividades e desempenhar novos papéis auxiliam o aposentado a reconstruir sua identidade por meio de novos objetivos de vida.

5.2.4.6 Contexto financeiro

A questão financeira é predominante na aposentadoria. Todos os sujeitos da pesquisa se queixaram das perdas financeiras, tanto do valor pecuniário recebido quanto da retirada dos benefícios, tais como: vale-alimentação, plano de saúde do próprio indivíduo e da família e prêmio de participação nos lucros, o que pode ser observado nos relatos a seguir.

Acho que a única coisa hoje que desagrada é a perda dos benefícios. Agora, eu tenho que correr atrás de um plano de saúde. É o plano, é o ticket, que ajuda também. A perda do salário é bem significativa (E4).

Tenho insegurança, porque a gente trabalhando tinha vários benefícios e a gente perde esses benefícios todos (E6).

Financeiramente, a gente perde bastante quando aposenta. Acho que não precisava de perder tanto, já que nós pagamos. Eu paguei para aposentar com x, mas tem um corte. Eu não acho isso legal (E7).

A gente sabe que no Brasil, há muito tempo, aposentadoria não é sinal de uma garantia boa. Quando eu aposentei e continuei trabalhando, o salário era bom, mas quando você sai, a renda cai bastante. Mas todo caminho você tem que se preparar para ele. Você tem que fazer as coisas para não perder tanto. Tenho uma aposentadoria complementar, mas ainda não mexi nela, não [...]. O *ticket* alimentação é uma coisa que você não percebe a falta. Só quando não tem que você se dá conta da importância dele. Eu não sabia o que era comprar arroz. Eu só pagava com o *ticket* (E11).

Bandeira (2005) afirma que o valor recebido na aposentadoria é insuficiente para suprir as necessidades básicas do indivíduo, contribuindo para uma visão pessimista desta fase e para a piora da qualidade de vida.

Uma questão muito importante identificada e que preocupa também foi a perda do plano de saúde. Os partícipes relataram a incompatibilidade do valor recebido na aposentadoria com o pagamento de um plano de saúde particular, o qual julgam ser elevado.

No SUS, você já viu como é... Não tenho condições de pagar plano de saúde para mim e para minha mulher. Isso daria perto de mil reais. Não tenho condições. Então, a gente vai no SUS mesmo. E lá a gente vai quando está doente. Tenho sido bem atendido, mas só vou quando precisa mesmo (E13).

De uma maneira ou de outra, quando a gente trabalhava o banco mantinha as coisas. Ganhava o que era justo. A gente tinha uma ajuda alimentar, tinha o plano de saúde, e agora não tem mais. A minha esposa questiona muito isso. A diferença também é que eu ganho muito menos do que ganhava, além dos benefícios que foram cortados (E8).

As condições hoje de aposentadoria não são tão boas quando você está na ativa. Você perde muito. Perde em termos de remuneração, que cai bastante. Então, você tem que preparar para chegar a esse ponto. Por isso, muitas pessoas aposentam, mas continuam trabalhando com atividade paralela. O plano de saúde e outros benefícios não permanecem [...] Exemplo está aí o meu, que trabalhei esse tempo todo e agora que você precisa do plano não tem ele. É uma despesa elevada (E2).

Segundo Magalhães (2009), a saúde e a qualidade de vida podem estar associadas à situação econômica na aposentadoria. Ou seja, aqueles que dispõem de melhores condições apresentam maior satisfação que aqueles que não as possuem.

Os sujeitos da pesquisa dispõem de uma condição financeira estável. Todos possuem casa própria. Para alguns, outras fontes de renda compõem seus rendimentos, como previdência privada (Regime Complementar Privado – RGP) e aluguel de imóveis.

A previdência complementar ajuda muito. Daí a diferença não fica tão baixa quanto se tivesse somente a aposentadoria. Eu tenho família, minha esposa trabalha, mas a filha ainda não trabalha, mas estuda, universidade particular. O custo é bem elevado. Então, às vezes, tudo isso afeta se tivesse só você com uma remuneração na família (E2).

Mesmo tendo caído um pouco [a renda], não é alarmante. Não me preocupa. Tenho complementação de outras fontes, como previdência complementar, aluguel de imóveis... Então, meu caso específico, não vejo nenhum trauma, exatamente pelo fato de ter deixado de trabalhar (E9).

Eu não posso me queixar. Meu marido me deixou uma garantia boa e tenho um apartamento que alugo. Então, isso acaba recompondo minha renda. E meus filhos não dependem mais de mim. Eles trabalham e ganham bem. Mas, é claro, não tenho mais o cartão alimentação nem o plano de saúde, o que é uma perda (E5).

Minha situação financeira não mudou muito, não. Ganhei muito dinheiro no banco e soube aproveitar. Minha casa é própria e não tenho dívidas. Hoje tenho também alguns investimentos. Comprei uns apartamentos e alugo. Isso me dá uma renda extra boa. A minha aposentadoria é menor do que era meu salário. Também não tenho as horas extras que ganhava, mas nada que impacte significativamente minha renda. Depois que meus filhos saíram da escola, fiz um planejamento financeiro para a aposentadoria. Isso me ajudou muito (E10).

Mesmo com outras fontes de renda, os aposentados queixam-se da perda do poder aquisitivo decorrente da aposentadoria. Do ponto de vista econômico, o trabalhador passa a receber um benefício pecuniário devido ao cumprimento do tempo de trabalho. No entanto, neste período há uma queda do poder aquisitivo do sujeito, sendo vista como uma condição socioeconômica incompatível, rebaixando o padrão social e a qualidade de vida, podendo gerar insegurança, temor e ser uma fonte de

tensão (PERES, 2007; NERI, 2007; MAGALHÃES, 2009; CANIZARES; JACOB FILHO, 2011; PANOZZO, 2012; ZANELLI, 2012). Essa questão é ilustrada pelos fragmentos dos discursos que seguem:

A aposentadoria não é o benefício que a gente espera, que seria uma remuneração decente para que você pudesse continuar levando uma vida normal sem ter que buscar uma renda extra para complementar a aposentadoria (E2).

E hoje não tem mais vacas gordas. Acabou. Agora é só vaca magra (E7).

O salário cai bastante. Inegável isso. A gente fica acostumado com um padrão de vida. Então, a gente tem que se readaptar (E5).

Então, a gente tem que entrar num processo de controle financeiro, porque senão a gente cai de cabeça nas crises todas que o país apresenta [...]. A gente sente... (E6).

Para cinco entrevistados a família depende, totalmente ou em partes, do valor pecuniário recebido pela aposentadoria, o que pode agravar a sensação de perda. Já para os demais, o valor recebido é base para o próprio sustento e para o do cônjuge, uma vez que os filhos já dispõem de renda própria.

O contexto pecuniário pode ser um agravante para o comprometimento das relações sociais e da solidão, em que o indivíduo se vê com mais tempo disponível, mas não tem o aporte financeiro necessário para aproveitar o tempo como gostaria (ZANELLI, 2012).

Quando você trabalha nem tem tempo de gastar o dinheiro que ganha. Agora, aposentado, tem tempo, mas não tem dinheiro. Hoje, queria ganhar o que ganhava antes para poder fazer muitas coisas. Viajar é uma delas. Mas é difícil. Você se acostuma com uma vida, com determinadas marcas, que agora não dá mais para consumir. Tem que ir no mercado com a calculadora nas mãos para ficar somando o preço dos produtos e ver se o dinheiro que você tem dá para pagar as compras. Antes, não. Tinha o *ticket*, que era ótimo. Eu nem via a cor do dinheiro. Nem sabia quanto custavam as coisas. Agora, não. Tudo tem que ser calculadinho, porque senão não dá (E12).

Moragas (1998) salienta que, para o aposentado aproveitar seu tempo livre de forma criativa e isso lhe trazer bem-estar, é preciso dispor de recursos financeiros conforme as demandas, saúde, otimismo, autonomia e maturidade emocional. Ou seja, há um encadeamento dos campos físico, psíquico e social, de forma que se um desses ficar comprometido isso afeta as outras dimensões.

5.3 Síntese das principais manifestações percebidas

No Quadro 6, a seguir, apresenta-se uma síntese de todos os participantes e as principais manifestações orgânicas, psíquicas e sociais relatadas.

Quadro 6 – Síntese das principais manifestações percebidas

(continua)

Entrevistado	Manifestações orgânicas	Manifestações psíquicas	Manifestações sociais
E2	Percepção de ganhos na saúde física. Mais tranquilidade e menos estresse.	Sem expectativas para a aposentadoria. Deseja voltar a trabalhar para preencher o tempo e para se sentir útil.	Perda significativa da condição financeira. Relações sociais e familiares permaneceram inalteradas.
E3	Percebe sua saúde física da mesma forma.	Sem expectativas para a aposentadoria. Empregou-se logo após a demissão.	Percebe as questões de ordem social inalteradas.
E4	Após a aposentadoria apresenta hipertensão, considerada como uma doença hereditária.	Sem expectativas para a aposentadoria. Desejo de continuar a trabalhar para ocupar o tempo e aumentar a renda. Relata que está menos estressada.	Dedicação aos cuidados da casa, de si mesma e da família. Manutenção dos relacionamentos sociais pelas redes sociais. Visita com frequência os colegas de trabalho que permanecem trabalhando e os locais em que trabalhou.
E5	Não constatou diferença.	Sentia-se amparada pelo banco e não se imaginava aposentada. Logo após a aposentadoria, presença de sentimentos negativos, como tristeza e solidão. Considera que sua vida passou a ter novo sentido ao se dedicar a música.	Novos vínculos sociais em torno das atividades trazidas com a música. Exerce trabalhos voluntários.
E6	Percepção de ganhos na saúde física, sobretudo pelo início de atividades físicas. Apresenta lapsos de memória e insônia.	Considera-se ativa e com amor ao trabalho. Não queria se aposentar, mas após esse evento, passou a fazer trabalhos voluntários, os quais lhe trouxeram valorização e reconhecimento.	Estreitamento dos relacionamentos familiares. Manutenção dos relacionamentos sociais pelas redes sociais. Perda do poder aquisitivo.
E7	Considera que não houve alterações em sua saúde física.	Não desejava se aposentar. Logo após a aposentadoria houve sentimentos de angústia e tristeza. Também relata que fazia as atividades de maneira apressada.	Sentimento de desvalorização das atividades domésticas realizadas. Não deseja que o marido se aposente. Relações sociais inexistentes. Perda do poder aquisitivo.

(continuação)

Entrevistado	Manifestações orgânicas	Manifestações psíquicas	Manifestações sociais
E8	Considera que não houve alterações em sua saúde física.	Sente falta da “adrenalina” e da dinâmica do trabalho no banco. Começou a se envolver em outras atividades para ocupação do tempo livre e para se sentir útil.	Dificuldades no relacionamento conjugal. Novos relacionamentos sociais em virtude dos trabalhos voluntários que exerce.
E9	Intensificação de dores musculares, principalmente no pescoço e ombros. Insônia.	Devido ao maior tempo livre, preocupa-se mais com filhos e netos.	Piora na administração do tempo. Diminuição dos relacionamentos sociais. Faz trabalhos voluntários pois os considera importantes para sua saúde.
E10	Considera que depois da aposentadoria fica mais doente, principalmente com gripe e sinusite. Intensificação de dores musculares. Insônia.	Inicialmente houve dificuldades de adaptação. Foi trabalhar algumas vezes por força do hábito. Mesmo após um ano da saída do banco continua se arrumando como se fosse trabalhar, mesmo que não tenha compromissos.	Diminuição das relações sociais e estreitamento das relações familiares. Ocupação do tempo com o cuidado da casa e de si mesma.
E11	Quando na ativa sofreu 2 infartos. Depois da aposentadoria desenvolver diabetes. Aumento no uso de cigarro e bebida alcoólica. Também apresenta insônia.	Não houve planejamento para a aposentadoria. Considera-se menos estressado e tem o desejo de retornar a trabalhar.	Dificuldades no relacionamento conjugal. Visita os locais em que trabalhou para reencontrar com os amigos e colegas de trabalho.
E12	Dificuldades para dormir e dores de cabeça.	Sente-se em condições de continuar trabalhando. Apresenta crises de choro e aperto no peito. Acredita estar com depressão. Falta de sentido nas atividades que realiza. Visualiza o banco como um “pai”.	Diminuição significativa das relações sociais. Considera seu tempo ocioso.
E13	Sofreu um infarto decorrente de estresse no banco. Considerada que a aposentadoria trouxe ganhos em sua saúde física.	Imaginava que sua aposentadoria fosse mais ativa cuidando de um sítio. Expectativa que não foi concretizada.	Perda significativa da condição financeira. Dificuldades no relacionamento conjugal. Faz “bicos” para preencher o tempo e sair de casa. Visita com frequência os locais que trabalhava.

Fonte: Dados da pesquisa, 2016

O participante E1 foi suprimido do quadro 6, acima, pois se recusou a responder as perguntas relacionadas as manifestações decorridas da aposentadoria.

Em síntese, considerando as categorias de análise, foi possível perceber que a centralidade do trabalho e os aspectos biopsicossociais apresentam uma relação direta com a condição de aposentado.

Os valores do trabalho apontados revelam que o trabalho possui uma função mais ampla do que a simples subsistência, representando uma questão central e dotando a vida de sentido.

Do ponto de vista orgânico, alguns entrevistados não perceberam diferenças em sua saúde física após a aposentadoria, outros relataram ganhos sobretudo por não estarem mais submetidos ao ambiente estressante de antes e alguns relataram o surgimento de insônia e de dores musculares.

Do ponto de vista psíquico, o fator prevaiente é a falta de expectativas e de planejamento para a aposentadoria, o que pode acarretar dificuldades de adaptação a nova fase. As pessoas envolvidas em outras atividades percebem a aposentadoria de forma positiva.

Por fim, do ponto de vista social a maioria descreve a redução do círculo de amizades. Aqueles que não se queixam sobre isso é porque criaram novas redes de relacionamento sobretudo em função de novos trabalhos. A perda do poder aquisitivo também se fez presente em todas as falas dos sujeitos entrevistados.

As manifestações físicas, psíquicas e sociais analisadas evidenciaram os ganhos proporcionados pela aposentadoria, sobretudo pela maior disponibilidade das pessoas de se envolverem em outros projetos para os quais antes não havia tempo. Contudo, essa disponibilidade maior de tempo também gera perdas, em que o sujeito se depara com o vazio existencial.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os trabalhadores bancários aposentados vivenciam na ativa condições extenuantes, cuja gestão impunha um ritmo de trabalho intenso, com muitas metas a serem atingidas e prazos inflexíveis. Neste cenário, os profissionais, que entraram na instituição ainda jovens se aposentaram e passaram a se deparar com uma nova realidade, que demandava adaptações.

Este estudo teve por objetivo principal identificar e descrever a centralidade do trabalho e as manifestações biopsicossociais vivenciadas por profissionais aposentados de uma instituição financeira.

O trabalho possui uma centralidade na vida do ser humano e o rompimento desse vínculo pode desencadear manifestações de várias ordens. Na aposentadoria, o sujeito pode vislumbrar momentos de ganhos e de crescimento pessoal, mas também pode vivenciar perdas e eventos estressantes.

Para se alcançar o objetivo proposto, foi realizada uma pesquisa descritiva, de abordagem qualitativa. Os dados foram tratados por meio da técnica de análise de conteúdo e os temas mais relevantes foram agrupados em categorias e subcategorias de análise. As categorias de análise foram: valores do trabalho e centralidade, manifestações orgânicas geradas pela aposentadoria, manifestações psíquicas geradas pela aposentadoria e manifestações sociais geradas pela aposentadoria.

Para subsidiar a análise, os principais autores que contribuíram foram: Dejours (1999, 2012), França (2002, 2008), Roesler (2012) e Zanelli (2012).

Cada um dos entrevistados apresenta elementos inerentes à condição de aposentado (ambivalências entre perdas e ganhos), bem como elementos particulares a cada sujeito, caracterizando a heterogeneidade do envelhecimento. A cessação do trabalho e do contexto laborativo tem impacto nas circunstâncias da vida da pessoa, mesmo que cada uma vivencie esta etapa de maneira particular.

Quatro objetivos específicos foram delimitados para se alcançar o objetivo geral proposto. O primeiro constituiu em analisar a centralidade do trabalho na percepção dos sujeitos pesquisados.

Os depoimentos e a análise dos dados indicaram que o trabalho é importante na vida dos entrevistados, sendo apontado como um ponto positivo na medida em que vai além da subsistência, na percepção dos aposentados. Ou seja, está vinculado ao senso de utilidade, de prazer e de satisfação. Mesmo com o ambiente de estresse e de extrema cobrança a qual eram submetidos, os ex-trabalhadores bancários demonstraram sentimento de orgulho pela profissão e pela instituição para a qual trabalhavam.

Um aspecto importante a ser considerado é que a maioria dos entrevistados não tinha expectativas para com a aposentadoria e não se preparou para este momento. Considerada como um tempo de ócio e de incapacidade para o trabalho ou, ainda, como sinônimo de velhice, a aposentadoria significa o desejo dos sujeitos de continuar trabalhando na mesma instituição. Isso não foi possível, em razão da demissão que os acometeu após a aposentadoria pelo INSS. Como a ruptura com o trabalho é vista como algo distante, seis indivíduos dos treze entrevistados procuraram outras ocupações em trabalhos de natureza formal, voluntária ou, ainda, esporádica. Aqueles que ainda não exercem nenhuma atividade desejam trabalhar ou se envolver em alguma, seja pela necessidade de se sentirem úteis de alguma forma, para preencher o vazio existencial ou para fugir de um constrangimento social ou, mesmo, da decretação da velhice.

O segundo objetivo específico constituiu em identificar, descrever e analisar as manifestações orgânicas manifestadas e/ou agravadas após a aposentadoria. Manifestações orgânicas como dores musculares, problemas cardíacos e situações de estresse foram vivenciadas pelos sujeitos enquanto estavam na ativa.

Após a aposentadoria, perceberam-se ganhos na condição física. Alguns aposentados começaram a praticar exercícios físicos de forma regular, o que pôde contribuir positivamente para sua saúde física, refletindo melhoras na qualidade de vida. No entanto, alguns relatos apontaram o surgimento ou agravamento de dores

musculares, insônia, situações de estresse e, ainda, aumento na frequência do uso de bebida alcoólica e de cigarro.

O terceiro objetivo específico constituiu em identificar, descrever e analisar as manifestações de ordem psíquica decorrentes e/ou agravadas após a aposentadoria.

Sobre o significado da aposentadoria, há formas diferentes de percebê-la, do ponto de vista tanto individual quanto coletivo. Ao mesmo tempo em que alguns consideram a aposentadoria como um prêmio, um merecimento pelos anos dedicados ao trabalho, ela também foi associada a aspectos negativos, como: velhice, inutilidade, ócio e perda do papel profissional e, conseqüentemente perda do *status* adquirido. Alguns discursos elucidaram essa questão quando apontaram para um certo preconceito dos próprios colegas de trabalho para com os aposentados que permaneceram trabalhando.

A melhora na saúde física foi percebida após a aposentadoria, assim como ganhos na saúde psíquica, com possibilidades de se dedicar a atividades e relacionamentos aos quais antes não havia tempo.

O quarto objetivo específico constituiu em identificar, descrever e analisar as manifestações sociais dos aposentados pesquisados. Os depoimentos coletados indicaram dificuldades no processo de aposentadoria nesse aspecto e, também, na ocupação do tempo livre, sendo este um dos principais motivos de apreensão.

Emergiram dificuldades em relação à adaptação inicial e foram apontadas outras fontes de tensão. Podem-se citar aquelas decorrentes do gerenciamento do tempo, antes demarcado pelos horários de trabalho, e a significativa redução do círculo de amizades e do convívio social, que se estabeleciam predominantemente no convívio com os colegas do banco, embora o contato se faça, em alguns casos, em datas especiais, como a comemoração de aniversários, ou, ainda, por meio de redes sociais. Ao mesmo tempo em que há maior tempo livre, distanciamento das amizades e estreitamento dos laços familiares, alguns depoimentos evidenciaram dificuldades conjugais, pois o sujeito está mais presente no ambiente familiar, que aprendeu a conviver com poucas horas de sua presença. Dessa forma, pode-se perceber o

trabalho como organizador da rotina e dos horários, além de possibilitar que o sujeito estabeleça planos, realizações e laços afetivos.

Um aspecto apontado por todos os entrevistados refere-se à perda da condição financeira advinda com a aposentadoria. Vale ressaltar que os entrevistados possuem um padrão de vida acima da média brasileira e muitos deles também dispõem de reservas financeiras e de outras fontes de recursos. De outro lado, exerciam funções de chefia no banco, e a queda na remuneração recebida foi impactante. Do mesmo modo, a perda dos benefícios oferecidos pelo banco também trouxe desgostos.

De um lado, têm-se a construção da carreira fechada, promovida pelo banco, e as oportunidades de crescimento oferecidas àqueles que se dedicam e cumprem as metas estabelecidas; de outro, há a constante pressão no ambiente de trabalho, levando o trabalhador a fazer muitas horas extras, o que evidencia grande dedicação e vinculação ao trabalho.

O ambiente a que eram submetidos os bancários, pode também contribuir para que eles tenham vontade e necessidade de continuar trabalhando, uma vez que passaram anos vivendo sob essas condições. Uma das participantes chegou a relatar que agora sua capacidade mental não era exigida tanto quanto na ativa, podendo-se “dar ao luxo” do esquecimento.

O trabalho bancário, carregado de prestígio social e familiar, reconhecimento, boa remuneração e segurança, tem um valor central na vida dos sujeitos entrevistados, expresso pelos sentimentos de gratidão à instituição e pela vontade de permanecer trabalhando nela por muitos anos, como uma forma de continuarem se conectando ao mundo, o que pode dificultar a decisão de se desvincilharem do trabalho. Quando os sujeitos estavam na ativa não enxergavam possibilidades fora do trabalho, resultando em falta de planejamento para o tempo de não trabalho. Esta questão trouxe dificuldade sobretudo psíquicas e sociais.

Na aposentadoria, o sujeito passa de uma fase regulada pelo trabalho para outra em que a administração do tempo livre faz-se fundamental no planejamento de sua vida. Assim, o planejamento e a reorganização do tempo, contemplando novas atividades,

seja de trabalho ou de lazer, possibilitam um enfrentamento mais positivo dessa nova etapa na vida dos sujeitos.

A aposentadoria pode ser considerada um luto, havendo a necessidade de elaboração e construção de novos sentidos para a vida. O sujeito irá vivenciar essa nova etapa da vida dependendo do modo como enfrenta a aposentadoria e como visualiza novas possibilidades de desempenhar novos papéis.

Percebeu-se que, em conformidade com a teoria do papel (WHITBOURNE, 2008), a vivência da aposentadoria foi mais fácil para aqueles que desenvolveram outros vínculos e papéis além dos profissionais, porém mais difícil para aqueles que canalizavam seus esforços e o sentido de sua existência especificamente no trabalho.

A aposentadoria se apresenta como uma fase complexa de perdas e ganhos. Os entrevistados a relataram como algo merecido e como um período de liberdade para aproveitar o tempo livre conforme desejar, retomando projetos e interesses. De outro lado, identificaram-se fontes de tensão em decorrência deste novo período de vida, sobretudo pela perda da identidade, trazida com as mudanças decorrentes do contexto de trabalho e vivenciada como a morte social.

A maioria dos aposentados pesquisados conseguiu fazer essa travessia de forma saudável. Várias estratégias defensivas foram apontadas em decorrência das mudanças vivenciadas, como: ocupação com outras atividades e projetos, reinserção em novos grupos sociais e envolvimento em trabalhos sociais ou religiosos.

Houve, todavia, relatos de angústia e depressão logo após ter se dado a aposentadoria, evidenciando uma relação entre esses acontecimentos.

O *Estatuto do Idoso* prescreve a garantia do bem-estar e das condições de saúde do idoso. No entanto, ações com essa população ainda são incipientes no Brasil. Dessa forma, este estudo tem a intenção de subsidiar as ações de preparação para a aposentadoria e aquelas de promoção ao envelhecimento bem-sucedido, além de poder cooperar com outras pesquisas em relação ao tema pesquisado.

Esta pesquisa contribuiu para o avanço dos estudos entre a aposentadoria e o desencadeamento de repercussões biopsicossociais, além de possibilitar novas reflexões.

A política de recursos humanos da instituição ressalta a importância das pessoas para gerir o negócio, mas na prática pôde-se perceber uma situação distinta. Numa instituição financeira, em que a ordem primeira é o lucro, os trabalhadores existem para tal fim. Quando já se encontram com mais idade, mesmo que em plena condição de sua capacidade física e mental, estes são descartados, como peças usadas numa engrenagem. Na intensificação do trabalho bancário não existe lugar nem tempo para se pensar em projetos futuros da aposentadoria. Nesse ritmo de trabalho, as pessoas se aposentam e são demitidas. Portanto, este estudo possibilita reflexões importantes nessa direção.

Os resultados desta pesquisa apontam para a necessidade de planejar a vida após o trabalho no banco, por parte tanto dos trabalhadores como da organização, para que as repercussões negativas advindas dessa etapa sejam minimizadas. A criação de projetos de vida não é somente para ocupar o tempo, mas também para que o sujeito crie laços identificatórios e mantenha sua saúde física e mental.

A aposentadoria pode coincidir com a entrada na terceira idade, e questões de cunho orgânico, psíquico e social tendem a emergir. No entanto, deve-se buscar entender o histórico do sujeito e todas as outras dimensões da sua vida, com vistas à promoção de ações proativas em prol da saúde, que, mais do que a ausência de doenças, está relacionada ao bem-estar físico, psíquico e social.

Mesmo com a centralidade do trabalho percebida, não se reduzem todos os problemas enfrentados em decorrência da aposentadoria. É inegável que ela assume um papel fundamental nesse processo e que sua condução, principalmente no suporte social e familiar e em programas de preparação para esta etapa da vida, poderia minimizar os efeitos deletérios para os indivíduos, fazendo com que eles encontrassem novos sentidos para as suas vidas.

Pode-se demarcar como limitadores deste estudo a escolha de um único segmento de atividade (banco) e de uma instituição específica. Além disso, tem-se que os trabalhadores aposentados vivem numa mesma cidade.

Sugere-se para a realização de estudos futuros a ampliação para outras instituições, outras categorias profissionais e outras regiões brasileiras. Devem-se considerar, também, algumas variáveis, como: gênero, idade, estado civil, preparação para a aposentadoria, doenças possivelmente relacionadas, estresse de monotonia, condições sócio-financeiras e outras que poderiam ser de interesse da pesquisa.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, C. M. S.; OLIVEIRA, C. P. F. Saúde e doença: significações e perspectivas em mudança. **Revista do ISP**, 2002. Disponível em: <http://www.ipv.pt/millenium/Millenium25/25_27.htm> Acesso em: 30 janeiro 2016.
- ALDWIN, C. M.; SUTTON, K. J.; LANCHMAN, M. The development of coping resources in adulthood. **Journal of Personality**, v. 64, p. 837-871, 1996.
- ALVARENGA, L. N.; KYAN, L.; BITENCOURT, B.; WANDERLEY, K. S. Repercussões da aposentadoria na qualidade de vida do idoso. **Revista Enfermagem USP**, São Paulo, v. 43, n. 4, p.796-802. 2009.
- ALVES, V. C. P. **Stress e qualidade de vida em grupo de idosos**: análise e comparação. 2008. 114f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Puc-Campinas, Campinas, 2008.
- ANDUJAR, A. M. **Modelo de qualidade de vida dentro do domínio biopsicossocial para aposentados**. 2004. 208f. Tese (Doutorado em Engenharia da produção). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004.
- ANTUNES, R. Trabalho e Precarização numa Ordem Neoliberal. In: FRIGOTTO, G.; GENTILI, P.(orgs.). **A Cidadania Negada**: políticas de exclusão na educação e no trabalho. São Paulo: Cortez, 2001.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 7 ed. São Paulo: Boitempo, 2005.
- ANTUNES, M. H.; SOARES, D. H. P.; MORÉ, C. L. O. O. Aposentadoria e família: repercussões da intergeracionalidade nas experiências de casais aposentados. **Revista Nova Perspectiva Sistêmica**, Rio de Janeiro, n. 50, p. 101-106, dez. 2014.
- BACK, A. R. **Estilo de vida, estresse e produtividade de bancários**. 2005. 151f. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade do Estado de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.
- BALDIN, N.; MUNHOZ, E. M. G. Snowball (bola de neve): uma técnica metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitária. In: X Congresso Nacional de Educação, 2011, Curitiba. **Anais...** Curitiba, 2011.
- BALTES, P. B. Theoretical propositions of life-span developmental psychology: on the dynamics between growth and decline. **Developmental Psychology**, v. 5, p. 611-626, 1997.
- BANDEIRA, K. M. Discutindo a qualidade de vida do idoso. **A terceira idade**, São Paulo, v. 16, n. 34, p. 50-61, 2005.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 6 ed. Lisboa: Edições 70, 2011.

BATISTA, A. S.; LUSENI, L. B. J; EI-MOOR, P. D. Envelhecimento e dependência: desafios para a organização da proteção social. **Coleção Previdência Social**, v. 28. Brasília: MPS, SPPS, 2008.

BEE, H. **O ciclo vital**. Porto Alegre: Artmed, 1997.

BITENCOURT, B. M.; GALLON, S.; BATISTA, M. K.; PICCININI, V. C. Para Além do Tempo de Emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v. 13, n. 31, p. 30-57, set./dez. 2011.

BRASIL, Lei nº 8213, de 1995. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília: DF, 1995.

BRASIL, Lei nº 1074, de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do idoso e dá outras providências, **Diário Oficial da União**, Brasília: DF, 2003.

BRASIL, Lei nº 13183, de 2015. Altera as Leis nºs 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 10.779, de 25 de novembro de 2003, a Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012, a Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003, e a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília: DF, 2015.

BUENO, C. M. L. B. P. Autoestima e autoimagem do aposentado. In: PEREIRA NETTO, J. P.. (org.). **Preparação para a aposentadoria**: você já pensou sobre isso? São Paulo: LTr, 2009.

BULLA, L.; KAEFER, C. Trabalho e aposentadoria. As repercussões sociais na vida do idoso aposentado. **Revista Virtual Textos & Contextos**, Porto Alegre, n. 2, ano II, dez. 2003. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/viewFile/957/737>> Acesso em: 09 set. 2015.

CALDAS, C. P. Memória, trabalho e velhice: um estudo das memórias de velhos trabalhadores. In: VERAS, R. P. (Org.) **Terceira idade**: desafios para o terceiro milênio. Rio de Janeiro: UnATI/UERJ, 1997.

CAMBOIM, V. S. C; QUEIROZ, J. V.; VASCONCELOS, N. V. C; QUEIROZ, F. C. B. P. Aposentadoria, o desafio da segunda metade da vida: estudo de caso em uma agência bancária. **Revista Gestão organizacional**, Chapecó, v. 4, n. 1, p. 49-70, jan./jul. 2011.

CANÇADO, F. A. X. Epidemiologia do envelhecimento. In: CANÇADO, F. A. X. **Noções práticas de geriatria**. São Paulo: COOPMED, 1996, p.16-43.

CANIZARES, J. C. L.; JACOB FILHO, W. Fatores de risco à senilidade na transição à aposentadoria. **Rev. Bras. Geriatria e Gerontologia** [on line] 2011, v. 14, n. 3, p. 425-432.

CARBONE, P. P. *et al.* Gestão do capital Intelectual: a mensuração de ativos intangíveis. In: CARBONE, P. P. *et al.* **Gestão por competências e gestão do conhecimento**. Rio de Janeiro: FGV, 2005, p.101-148.

CHAIMOWICZ, F. A saúde dos idosos brasileiros às vésperas do século XXI: problemas, projeções e alternativas. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 184-200, abril 1997.

CHARNESS, N. **Aging and human performance**. Wiley series on studies in human performance. Waterloo: Wiley, 1987, 392p.

CINTRA, T. S.; RIBEIRO, D. F. O mundo do trabalho e o processo de envelhecimento: o cotidiano e as representações de aposentados. In: III Congresso Brasileiro de Psicologia, 2007, Maringá. **Anais...** Maringá, 2007

CODO, W. *et al.* A síndrome do trabalho vazio em bancários. In: CODO, W., SAMPAIO, J. J. (Orgs.). **Sofrimento psíquico nas organizações**: saúde mental e trabalho. Petrópolis: Vozes, 1995.

COOPER, C. L. A natureza mutante do trabalho: o novo contrato psicológico e os estressores associados. In: ROSSI, A. M.; PERREWE, P. L.; SAUTER, S. L. **Qualidade de vida no trabalho**: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2007.

CORRÊA, K.; CEOLIM, M. F. Qualidade do sono em pacientes idosos com patologias vasculares periféricas. **Revista Escola Enfermagem USP**, São Paulo, v. 42, n.1, p. 12-18, 2008.

COUTO, H. A. **Stress e qualidade de vida dos executivos**. Rio de Janeiro: COP, 1987, 189p.

COUTO, H. A. **Ergonomia do corpo e do cérebro no trabalho**: os princípios e aplicações. Belo Horizonte: Ergo, 2014. 535p.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa**: método qualitativo, quantitativo e misto. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DE VRIES, M. Síndrome da aposentaria. **Revista HSM Management**. Ano 8, n. 41, p.182-190, 2003.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, C. **Conferências brasileiras**. Tradução Ana Fonseca Reis. São Paulo: Fundap: EASP/FGV, 1999.

DEJOURS, C. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 17, n. 3, p. 363-371, jul./set. 2012.

DEPS, V. L. **A transição à aposentadoria na percepção de professores recém aposentados da Universidade Federal do Espírito Santo**. Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1994.

DUARTE, R. Pesquisa qualitativa: reflexões sobre o trabalho de campo. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 115, p.139-154, mar. 2002.

ERIKSON, E. H. **Identidade, juventude e crise**. Trad. Álvaro Cabral. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.

FALQUETO, M.G.F.B. Construção social da identidade bancária: o que é ser bancário? In: Simpósio de saúde mental e trabalho bancário. **Anais...** Vitória: Universidade Federal do Espírito Santo, 1997.

FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS - FEBRABAN. **Bancos associados**. Disponível em: < http://www.febraban.org.br/Bancos.asp?id_pagina=30>, 2014. Acesso em: 29 out. 2015.

FERREIRA, A. J. C.; MATOS, A. P.; ARAÚJO, D.; SOUZA, R. A.; BARBAGELATA-GÓES, S.; KHOURY, H. T. T. **Retorno ao trabalho remunerado entre aposentados**: alguns fatores psicossociais. Relatório de pesquisa. Universidade Federal do Pará, 2005.

FONTANELLA, B. J. B.; RICAS, J.; TURATO, E. R. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Caderno Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 1, p. 17-27, jan. 2008.

FORTES, M. Z. de S.; LISBOA, M. D.; GERA, M. J. F. **Os “desaposentados” da terceira idade**, 2009. Disponível em: www.facef.br/novo/publicacoes/iiforum/textos%10IC/Maria%20Zenaura,%20Marilu%20e%20Maria%20Zita.pdf>. Acesso em: 05/09/2015.

FORTES-BURGOS, A. C. G.; NERI, A. L.; CUPERTINO, A. P. F. B. Eventos estressantes, estratégias de enfrentamento, auto eficácia e sintomas depressivos entre idosos residentes na comunidade. **Revista Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 21, n. 1, jan./abr. 2009, p. 74-82,.

FRAIMAN, A. P. Reflexão sobre assédio moral institucional e seus riscos na aposentadoria. In: JUNIOR, J. C. B. **Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade**. São Paulo: Edicon, 2009.

FRANÇA, L. H. F. P. **Repensando a aposentadoria com qualidade** – um manual para facilitadores em programas de educação para a aposentadoria. Rio de Janeiro: Universidade Aberta da Terceira Idade/UnATI/UERJ, 2002. Disponível em <<http://www.crde-unati.uerj.br/publicacoes/pdf/repensando.pdf>> Acesso em: 29 nov. 2015.

FRANÇA, L. H. F. P. **O desafio da aposentadoria**: os exemplos dos executivos do Brasil e da Nova Zelândia. Rio de Janeiro: Rocco, 2008.

FRANÇA, L. H. F. P.; CARNEIRO, V. L. Programas de preparação para a aposentadoria: um estudo com trabalhadores mais velhos em Resende (RJ), **Rev. Brasileira Geriatria e Gerontologia**, v. 12, n. 3, 2009.

FURTADO, A. **A participação do idoso no mercado de trabalho brasileiro**. Consultoria Legislativa. Estudo. Câmara dos Deputados. Brasília, 2005.

GAMEIRO, G. R; MINGUINI, I. P; ALVES, T. C. L. F. The role of stress and life events in the onset of depression in the elderly. **Revista Medica**, p. 31-40, jan./mar 2014.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, mar./abr. 1995.

GOLDSTEIN, L. L. L.; NERI, A. L. Tudo bem, graças a Deus! Religiosidade e satisfação na maturidade e na velhice. **Gerontologia**, n. 1, v. 3, p. 95-104, 1993.

GUEDES, R. de C. Bradesco S.A.: uma cultura forte dentro do sistema bancário brasileiro. **Rev. Pensam. Real.**, São Paulo, ano 2, n. 4, p. 106-122, 1999.

IANNI, O. O Mundo do Trabalho. **Revista Perspectiva**. São Paulo: Fundação SEADE, v. 8, n. 1, 1994.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS (IBGE). **Síntese dos indicadores sociais**. Rio de Janeiro, 2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS (IBGE). **Síntese dos indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS (IBGE). **Pesquisa nacional de amostra por domicílio (PNAD)**. Rio de Janeiro, 2013.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS (IBGE). **Síntese dos indicadores sociais**. Rio de Janeiro, 2015.

JACQUES, M. G. C.; AMAZARRAY, M. R. Trabalho bancário e saúde mental no paradigma da excelência. **Boletim da saúde**. Porto Alegre, v. 20, n. 1, jan./jun. 2006.

JOKELA, M.; FERRIE, J. E.; GIMENO, D.; CHANDOLA, T.; SHIPLEY, M. J.; HEAD, J. et al. From midlife to early old age health trajectories associated with retirement. **Epidemiology**, v. 21, n. 3, p. 284-90, 2010.

JUNQUEIRA, E. D. S. **Velho: e por que não?** Bauru: EDUSC, 1998.

KHOURY, H. T. T.; FERREIRA, A. J. C.; SOUZA, R. A.; MATOS, A. P.; BARBAGELATA-GÓES, S. Por que aposentados retornam ao trabalho? O papel dos fatores psicossociais. **Revista Kairós Gerontologia**, v. 13, n. 1, São Paulo, jun. 2010, p. 147-165.

KIM, J.; MOEN, P. Retirement transitions, Gender, and Psychological Well-Being: a life-Course, ecological model. **Journal Gerontol: psychological Science**, n. 57, p. 212-222, 2008.

KOLTERMANN, I. T. A. P.; TOMASI, E.; HORTA, B. L.; KOLTERMANN, A. P. Estresse ocupacional em trabalhadores bancários: prevalência e fatores associados. **Revista Saúde (Santa Maria)**, Rio Grande do Sul, v. 37, n. 2, p. 33-48, jul./dez. 2011.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 6 ed., 5 reimp., São Paulo: Atlas, 2007.

LEÓN, L. M. Pensando na qualidade de vida ao aposentar. In: GUIMARÃES, L. A. M.; GRUBITS, S. (Org.). **Saúde mental e trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000, p. 95-105.

LIMA, M. E. A. A polêmica em torno da centralidade do trabalho na sociedade contemporânea. **Rev. Destarte**, Vitória, v. 2, n. 2, 2003.

LIMA, M. E. A. Trabalho e identidade: uma reflexão à luz do debate sobre a centralidade do trabalho na sociedade contemporânea. **Educação Tecnológica**, Belo Horizonte, v.12, n.3, p. 05-09, set./dez. 2007.

LOCATELLI, P. A. P. C.; FONTOURA, D. S. Envelhecimento populacional e os estudos em administração. **Rev. Gestão e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 7, n. 17, p. 273-300, maio/ago., 2013.

MAGALHAES, A. P. N. **Qualidade de vida: percepção de participantes da associação de aposentados, pensionistas e idosos de Arapiraca – Alagoas**. 2009. 92f. Dissertação (Mestrado em Medicina Social). Universidade Federal de Pernambuco, Pernambuco, 2009.

MANN, J. Retirement: What's happen to husband wife relationships? **Journal of Geriatric Psychiatry**, v. 24, n. 1, p. 41-46, 1991.

MASCARO, S. A. **O que é velhice**. São Paulo: Brasiliense, 2004.

MELO, O. V. **Aposentadoria, crime ou castigo?** Passo Fundo, RS: Berthiero, 1995.

MENDES, R. **Patologia do trabalho**. São Paulo: Atheneu; 1999.

MENDES, A. M. Entrevista realizada com Ana Magnólia Bezerra Mendes por FERREIRA, C. L.; PILATTI, L. A. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 4, n. 2, jul./dez. 2012, p. 50-56.

MENDES, A. M.; RESENDE, S. A sobrevivência como estratégia para suportar o sofrimento no trabalho bancário. **Revista Psicologia: Organização e Trabalho**, Florianópolis, v. 4, n.1, p. 151-175, 2004.

MENDES, A. M.; SANTOS JUNIOR, A. V. dos; ARAUJO, L. K. R. Experiência em clínica do trabalho com bancários adoecidos por Ler/Dort. **Revista Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 29, n. 3, set. 2009.

MENDES, M. R. S. S. B.; GUSMAO, J. L.; FARO, A. C. M.; LEITE, R. C. B. A situação social do idoso no Brasil: uma breve consideração. São Paulo: **Acta Paulista de Enfermagem**. V. 18, n. 4, out./dez. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002005000400011> Acesso em 19 jan. 2016.

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 1994.

MINAYO, M. C. S. Visão antropológica do envelhecimento. In: Vários colaboradores (orgs). **Velhice: reflexões contemporâneas**. São Paulo: SESC/PUC. p. 47-60, 2007.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Portal Brasil**, 2014. Disponível em <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2014/05/confira-os-tipos-de-aposentadoria-existentis-no-brasil>>. Acesso em: 29 jun. 2015.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Rais: principais resultados**, 2015. Disponível em <<http://portal.mte.gov.br/rais/principais-resultados.htm>> Acesso em: 20 ago. 2015.

MOLINA, C.; MARCIANO, D. A pesquisa de clima organizacional numa empresa de saneamento de Minas Gerais como ponto de partida para melhoria da qualidade de vida no trabalho. In: Congresso Nacional de excelência em Gestão, 2010, Niterói. **Anais...** Niterói, 2010.

MORAGAS, R. M. **Gerontologia social**: envejecimiento y calidad de vida. Barcelona: Herder, 1998.

MORI, M. M. **Aposentadoria e trabalho**: investigação sobre a (re)inserção do idoso no mercado de trabalho. 2006. 110 f. Dissertação (Mestrado em Gerontologia) Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n 1, p. 47-56, 2007.

MOTTA, A. B. Envelhecimento e sentimento do corpo. In: MINAYO, M. C. S; COIMBRA JUNIOR, C. E. A. **Antropologia, saúde e envelhecimento**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2002, p. 37-50.

NERI, M. C. Renda, consumo e aposentadoria: evidências, atitudes e percepções. Fundação Getúlio Vargas. Escola de Pós-Graduação em Economia. **Ensaio Econômico**. São Paulo, 2007.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE, **Global Burden of Disease Review**. Genebra: Organização Mundial da Saúde, 2002.

PANOZZO, E. A. L. **Percepções de aposentados da serra gaúcha em relação à desvinculação total do trabalho**. 2012. 66f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2012.

PEREIRA, J. K. **As representações sociais de velhice e terceira idade**: um estudo de caso sobre um “Grupo de Terceira Idade” de Caratinga/MG. 2006. 135 f. Dissertação (Mestrado em Meio Ambiente e Sustentabilidade). Centro Universitário de Caratinga, Caratinga, 2006.

PERES, M. A. C. **Velhice, trabalho e cidadania**: as políticas da terceira idade e a resistência dos trabalhadores idosos à exclusão social. 2007. 372 f. Tese (Doutorado em Educação) Universidade de São Paulo (USP) – Departamento de Filosofia da Educação e Ciência da Educação. São Paulo. 2007. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde-08102007-111017/pt-br.php>>. Acesso em: 12 out. 2015.

PIENTA, A., HAYWARD, M. Who expects to continue working after age 62? The retirement plans of couples. **Journal of Gerontology**, v. 57 B, n. 4, p. 199-208, 2002.

PIMENTA, F. A. P.; SIMIL, F. F.; TORRÊS, H. O. H.; AMARAL, C. F. S.; REZENDE, C. F.; COELHO, T. O.; REZENDE, N. A. de. Avaliação da qualidade de vida de aposentados com a utilização do questionário SF-36. **Revista da Associação Médica Brasileira**, Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, p. 55-60, 2008.

POPE, C.; MAYS, N. **Pesquisa qualitativa na atenção à saúde**. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2005.

QUEIROZ, B. L. The determinants of male retirement in urban Brazil. **Nova Economia Belo Horizonte**, v. 17, n. 1, jan./abril 2007, p. 11-36.

RAMOS, L. R. Fatores determinantes do envelhecimento saudável em idosos residentes em centro urbano: Projeto Epidoso, São Paulo. **Caderno Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 3, p. 793-797, jun. 2003.

REITZES, D. C.; MUTRAN, E. J. The transition to retirement: stages and factors that influence retirement adjustment. **Journal Aging and Human Development**, v. 59, n. 1, p. 63-84, 2004.

RODRIGUES, M.; AYABE, N. N.; LUNARDELLI, M. C. F.; CANÊO, L. C. A preparação para a aposentadoria: o papel do psicólogo frente a essa questão. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 14-23, jun. 2005.

RODRIGUES, C. A.; FERRAZ, S. F.; DUARTE, M. F. Aposentadoria precoce e inflexão de carreira: um estudo exploratório. In: Congresso Nacional de Excelência em Gestão, 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro, 2008.

ROESLER, V. R. **Posso me aposentar “de verdade”, e agora?:** contradições e ambivalências vividas no processo de aposentadoria de bancários. 2012. 310p. Tese (Doutorado em Psicologia). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012.

RONCON, J.; LIMA, S.; PEREIRA, M. G. Qualidade de vida, morbidade psicológica e stress familiar em idosos residentes na comunidade. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Minho, Portugal, v. 31, n. 1, p. 87-96, jan./mar. 2015.

SALGADO, M. A. **A aposentadoria e ética social**. Série Terceira Idade. São Paulo: Sesc, 1997, p. 4-15.

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

SCHWARTZ, Y. O trabalho numa perspectiva filosófica. In: **Educação e trabalho: Trabalhar, aprender, saber**. NOSAKI, I. (org). São Paulo: Mercado de Letras, 2008, p. 23-46.

SEGNINI, L. R. P. Sobre a identidade do poder nas relações de trabalho”. In: SANTOS, N. M. B. **Impacto da cultura organizacional no desempenho das empresas, conforme mensurado por indicadores contábeis: Um estudo disciplinar**. São Paulo. Tese (Doutorado em Economia). Universidade de São Paulo, 1992.

SELYE, H. **Stress without distress**. Filadélfia, 1974.

SELIG, G. A.; VALORE, L. A. Imagens da aposentadoria no discurso de pré-aposentados: subsídio para a orientação profissional. **Cadernos de Psicologia social do Trabalho**, v. 13, n. 1, 2010.

SELIGMANN-SILVA, E. O campo da saúde mental do trabalho. In: SELIGMANN-SILVA, E. **Desgaste mental no trabalho dominado**. Rio de Janeiro: Cortez Editora, UFRJ Editora, 1994.

SILVA, J. P. A crise da sociedade do trabalho em debate. **Lua Nova**. São Paulo, n. 35, 1995.

SILVA, B. G. R. S. **Estudo sociológico da amizade duradoura e de sua função social na sociedade contemporânea**. 2014. Tese (Doutorado em Sociologia). Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2014.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BH E REGIÃO. **Conquistas**. Disponível em: <<http://www.bancariosbh.org.br/pagina/130/conquistas-.aspx>>. Acesso em: 24 nov. 2015.

SOARES, D. H. P.; COSTA, A. B.; ROSA, A. M.; OLIVEIRA, M. L. S. Aposenta-Ação: programa de preparação para a aposentadoria. **Estudos interdisciplinares do envelhecimento**. Porto Alegre, n. 12, p. 143-161, 2007.

SOLINGE, H. V. Health change in retirement: a longitudinal study among older workers in the Netherlands. **Research on Aging**, v. 29, n. 3, p. 225-256, 2007.

STAKE, R. E. **Pesquisa qualitativa: estudando como as coisas funcionam**. Tradução: Karla Reis. Porto Alegre: Penso, 2011.

TAVARES, L. **Estimulação em idosos institucionalizados: efeitos da prática de atividades cognitivas e atividades físicas**. 2007. Tese (Doutorado). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2007.

TOMAZINI, T.; MACÊDO, K. As vivências dos trabalhadores de um shopping center em relação ao seu trabalho: uma abordagem psicodinâmica. **Revista Gestão Organizacional**, Chapecó, v. 3, n. 2, jul./dez., 2010.

TONELLI, M. J. Sentidos do tempo e do tempo de trabalho na vida cotidiana. **Organizações e Sociedade**, Salvador, v. 15, n. 45, p. 207-217, abr./jun. 2008.

TRINQUET, P. Trabalho e educação: o método ergológico. **Revista HISTEDBR Online**, Campinas, número especial, p. 93-113, ago. 2010.

VIANA, E. P. G.; ZILLE, L. P. **Estresse ocupacional: estudo com mulheres gerentes que atuam em instituição bancária na cidade de Belo Horizonte/MG**. In: Encontro da Associação de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2016, Costa do Sauípe. **Anais...** Costa do Sauípe: ENANPAD, 2016.

WANG, M. Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: examining the longitudinal change patterns of retiree's psychological well-being. **Journal of Applied Psychology**, v. 92, n. 2, p. 455-474, 2007.

WHITBOURNE, S. K. **Adult development & aging: biopsychosocial perspectives**. New Jersey: John Wiley & Sons, 2008.

WILSON, D. M.; PALHA, P. A systematic review of published research articles on health promotion at retirement. **Journal of Nursing Scholarship**, v. 39, n. 4, p. 330-337, 2007.

YIN, R.K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

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

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

ZANELLI, J. C. Processos psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria. **Revista Psicologia, Organização e Trabalho**, Florianópolis, v.12, n. 3, p.329-340, set./dez. 2012.

ZHAN, Y.; WANG, M.; LIU, S.; SHULTZ, K. S. Bridge employment and retirees' health: a longitudinal investigation. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 14, n. 4, p. 374-389, 2009.

ZILLE, L. P. **Novas perspectivas para a abordagem do estresse ocupacional em gerentes**: estudo em organizações brasileiras de setores diversos. (Tese de Doutorado), Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte. 2005. 307 p.

ZILLE; L. P.; BRAGA, C. D. Estresse Ocupacional e a Função Gerencial em Foco: Estudo Comparativo de Casos com Profissionais do Setor Bancário. In: Encontro da Associação de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ENANPAD, 2007.

ZILLE, L. P.; BRAGA, C. D.; MARQUES, A. L. Estresse no trabalho: estudo de caso com gerentes que atuam em uma instituição financeira nacional de grande porte. **Revista de Ciências da Administração**, v.10, n.21, p. 175-196, maio/ago. 2008.

ZILLE, L. P.; BRAGA, C. D.; ZILLE, G. P. Estresse ocupacional: como os gestores brasileiros estão respondendo às transformações na função gerencial? In: **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos**. Rio de Janeiro: Campus, 2011.

ZIMERMAN, G. I. **Velhice, aspectos biopsicossociais**. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.

ANEXO A

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA PARTICIPAÇÃO EM PESQUISA

Título da pesquisa: MANIFESTAÇÕES BIOPSIKOSSOCIAIS EM APOSENTADOS BANCÁRIOS: Percepção a partir do estudo de múltiplos casos

Instituição promotora: Faculdade Novos Horizontes

Pesquisadora: Cíntia Dietrich Hoffmann. Telefone: 3468-1261

Orientador: Prof. Dr. Luciano Zille Pereira. Telefone: 3293-7010

Convidamos o Sr./Sra. a participar de uma pesquisa que tem por objetivo identificar e descrever a centralidade do trabalho e as manifestações biopsicossociais na percepção de profissionais aposentados de uma instituição financeira que atuaram na região metropolitana de Belo Horizonte e que se aposentaram no período de 2011 a 2015. O estudo será realizado por meio de entrevistas semiestruturadas. Não há riscos conhecidos ou mensuráveis relativos à sua participação nesta pesquisa. Os resultados da investigação poderão ser utilizados para planejamento de planos de aposentadoria e políticas de melhorias inerentes ao trabalho e a transição para a aposentadoria, assim como poderão agregar novos conhecimentos e estimular a realização de outros estudos relacionados ao tema. Os dados obtidos serão registrados para que se possa estudá-los, podendo ser divulgados em artigos científicos, resumos e eventos, de forma global. Porém, o Sr./Sra. não será identificado(a) pelo nome em nenhuma hipótese. Os dados serão guardados em local seguro, durante cinco anos, após esta data serão descartados de forma segura. O Sr./Sra. não será prejudicado(a) de qualquer forma caso não queira participar. Além disso, o Sr./Sra. Não terá nenhum tipo de despesa e não receberá nenhuma gratificação para participação desta pesquisa. Se quiser mais informações sobre este trabalho, por favor, ligue ou fale pessoalmente com o Prof. Dr. Luciano Zille Pereira na Faculdade Novos Horizontes, Rua Alvarenga Peixoto, 1270, Santo Agostinho, Belo Horizonte – MG, Cep: 30.180-121 – Telefones: 31-3293-7010 ou 31-3293-7000.

Li e entendi as informações precedentes. Tive oportunidade de fazer perguntas e todas as minhas dúvidas foram respondidas a contento. Este formulário está sendo assinado voluntariamente por mim, indicando meu consentimento para a realização desta pesquisa, até que eu decida o contrário. Receberei uma cópia assinada deste consentimento para a realização desta pesquisa, até que eu decida o contrário. Em caso de dúvida, poderei entrar em contato com o responsável pelo estudo.

_____ Data: ___/___/___

Nome do participante

Assinatura do participante

Cíntia Dietrich Hoffmann _____ Data: ___/___/___

Nome da pesquisadora

Assinatura da pesquisadora

APÊNCICE A

Matriz relacional: objetivos, categorias de análise e perguntas

OBJETIVOS	CATEGORIAS DE ANÁLISE	PERGUNTAS
Analisar a centralidade do trabalho na percepção dos sujeitos pesquisados.	Valores do trabalho e centralidade	<ol style="list-style-type: none"> 1. Qual o significado do trabalho para você? 2. Qual a comparação que você estabelece de quando você trabalhava no banco e depois de aposentado? 3. Na situação atual de aposentado, você exerce alguma atividade remunerada ou não em termos de trabalho? 4. Ainda na situação de aposentado, o que mais lhe motiva? 5. E aquilo que mais desagrada? Com qual ocorrência e intensidade? 6. Das situações mencionadas, quais são, na sua percepção, as que mais incomodam? 7. E o que é mais intenso, as situações que motivam ou as que desagradam?
Identificar e descrever as manifestações orgânicas manifestadas ou agravadas após a aposentadoria.	Manifestações orgânicas geradas pela aposentadoria	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quando trabalhava, com qual frequência você ia ao médico? Foi diagnosticado com alguma doença? 2. E agora, com que frequência você vai ao médico? 3. Depois da aposentadoria, percebe algum sintoma/doença que não tinha anteriormente? Ou que tinha e se agravou? 4. O que você tem feito para minimizar essa(s) situação(ões)? 5. Essas doenças recentes você relaciona a que?
Identificar e descrever as manifestações psíquicas decorrentes da aposentadoria.	Manifestações psíquicas geradas pela aposentadoria	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quando trabalhava, quais eram suas expectativas em relação a aposentadoria? 2. Percebe a aposentadoria do jeito que imaginava? O que é igual e o que é diferente? 3. Como é sua rotina diária? Como aproveita o tempo livre? 4. Como você percebe sua saúde psíquica? Apresenta sintomas de depressão, angústia, estresse ou outros? 5. Porque você acha que desenvolveu esse(s) quadro?
Identificar e descrever as manifestações sociais nos planos: relacional, econômico e do sentido do trabalho.	Manifestações sociais geradas pela aposentadoria.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quando trabalhava, como era o relacionamento com sua família? E com seus amigos? 2. E agora, como é o relacionamento com sua família? 3. Como você avalia seu convívio social? 4. Como você avalia sua situação financeira antes e depois de aposentado? 5. O senhor(a) percebe algum tipo de dificuldade/discriminação com relação aos aposentados? E em relação a você?

APÊNDICE B

Roteiro da entrevista

Dados de identificação:

- Nome
- Telefone
- Idade
- Sexo

1. Qual seu estado civil?
2. Tem filhos? Netos? Quantos? Qual a idade deles?
3. Qual é a situação dos filhos? Se casados, solteiros, dependentes etc.
4. Qual a sua situação da moradia? Casa própria ou não? Mora com quem?
5. Qual a sua escolaridade?
6. Com qual idade começou a trabalhar? Quando ingressou no banco? Trabalhou em outras instituições bancárias? E suas outras experiências?
7. Qual o tempo total de trabalho? E no banco?
8. Qual a última função exercida no banco?
9. Quanto tempo tem que se aposentou?
10. Você participou de algum programa de preparação para a aposentadoria? Em caso positivo, como foi? Foi por meio da empresa?
11. Qual o significado do trabalho para você?
12. Qual a comparação que você estabelece de quando você trabalhava no banco e depois de aposentado?
13. Na situação atual de aposentado, você exerce alguma atividade remunerada ou não em termos de trabalho?
14. Ainda na situação de aposentado, o que mais lhe motiva?
15. E aquilo que mais desagrada? Com qual ocorrência e intensidade?

16. Das situações mencionadas, quais são, na sua percepção, as que mais incomodam?
17. O que é mais intenso, as situações que motivam ou as que desagradam?
18. Quando trabalhava, com qual frequência você ia ao médico? Foi diagnosticado com alguma doença?
19. E agora, com que frequência você vai ao médico?
20. Depois da aposentadoria, percebe algum sintoma/doença que não tinha anteriormente? Ou que tinha e se agravou?
21. O que você tem feito para minimizar essa(s) situação(ões)?
22. Essas doenças recentes você relaciona a que?
23. Quando trabalhava, quais eram suas expectativas em relação a aposentadoria?
24. Percebe a aposentadoria do jeito que imaginava? O que é igual e o que é diferente?
25. Como é sua rotina diária? Como aproveita o tempo livre?
26. Como você percebe sua saúde psíquica? Apresenta sintomas de depressão, angústia, estresse ou outros?
27. Porque acha que desenvolveu esse(s) quadro(s)?
28. Quando trabalhava, como era o relacionamento com sua família? E com seus amigos?
29. E agora, como é o relacionamento com sua família?
30. Como você avalia seu convívio social?
31. Como você avalia sua situação financeira antes e depois de aposentado?
32. O senhor(a) percebe algum tipo de dificuldade/discriminação com relação aos aposentados? E em relação a você?