

MAIRA LUCIANA LUZ

**PERFIL E POSICIONAMENTOS DOS PRÉ-
APOSENTADOS DA UFV EM SUA REALIDADE
COTIDIANA – VIÇOSA, MG**

Tese apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós -Graduação em Economia Doméstica, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

VIÇOSA
MINAS GERAIS – BRASIL
2003

MAIRA LUCIANA LUZ

**PERFIL E POSICIONAMENTOS DOS PRÉ-
APOSENTADOS DA UFV EM SUA REALIDADE
COTIDIANA – VIÇOSA, MG**

Tese apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

APROVADA: 21 de março de 2003.

Profª Rita de Cássia Lanes Ribeiro
(Conselheira)

Profª Neuza Maria da Silva
(Conselheira)

Prof. Walmer Faroni

Profª Simone Caldas Tavares Mafra

Profª Maria das Dores Saraiva de Loreto
(Orientadora)

AGRADECIMENTO

A minha filha Maria Antônia, presente inesperado, mas mais do que desejado.

Ao meu marido Valmir, por todo carinho, compreensão, dedicação e apoio durante a realização desta dissertação.

A minha mãe Maria, pelo amor e incentivo e que sempre me estimulou a enfrentar obstáculos.

A minha orientadora, Maria das Dores Saraiva de Loreto, pelo incentivo, pelo apoio e pelos conhecimentos compartilhados durante o curso de pós-graduação e execução deste trabalho.

Ao prof. Adelson Luiz de Araújo Tinoco, quem primeiro acreditou na realização deste trabalho, pelas valiosas contribuições e pelos esclarecimentos na orientação deste trabalho.

A Universidade Federal de Viçosa (UFV), e ao Departamento de Economia Doméstica, pela oportunidade.

A Coordenadoria de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), pelo suporte financeiro.

As professoras Neuza Maria da Silva e Rita de Cássia Lanes Ribeiro, pela valiosa ajuda e pelas informações prestadas durante a realização da pesquisa.

Aos professores Walmer Faroni e Simone Caldas Tavares Mafra, pelas críticas construtivas, que foram de suma importância para a melhoria desta dissertação.

Aos professores do Departamento de Economia Doméstica, pelos ensinamentos transmitidos.

Aos colegas Joelma, Dora, Cláudia, Jaqueline, Ivna, Júnia, Adriana, Renato e Jansen, pelos momentos de angústia e alegria compartilhados.

A todos os funcionários do Departamento de Economia Doméstica, pela atenção e disponibilidade em diversas ocasiões.

A Valter Ladeira de Freitas, da Diretoria de Recursos Humanos, e Carmem Lúcia Gomide Costa, do Serviço de Orientação Psicossocial, pelas informações prestadas no decorrer desta pesquisa.

Aos amigos Martha, Carlos, Ivar, Alcides, Nori, Iara, Beno e Sílvia.

Aos professores e funcionários da UFV, pela atenção e educação em responder ao questionário, possibilitando assim, a realização dessa pesquisa.

E a todos que, direta e indiretamente, deram sua parcela de contribuição no decorrer da minha formação, no curso de pós-graduação e na realização deste trabalho.

CONTEÚDO

LISTA DE TABELAS	viii
RESUMO	x
ABSTRACT	xii
1. INTRODUÇÃO	1
1.1 – Contextualização do problema e sua justificativa	1
2. OBJETIVOS.....	5
2.1. Objetivo geral.....	5
2.2. Objetivos específicos:	5
3. REVISÃO DE LITERATURA.....	6
3.1. Envelhecimento populacional e suas causas	6
3.2. Sistema previdenciário brasileiro.....	8
3.2.1. O sistema previdenciário dos servidores públicos	10
3.3. Os programas de preparação para a aposentadoria – PPAs.	12
3.3.1. O Programa de Preparação para a Aposentadoria da UFV	13
3.4. Representações Sociais	15
4. METODOLOGIA	17
4.1. Desenho geral.....	17
4.2. Área de estudo, população e amostra.....	17
4.3. Forma de coleta de dados.....	18
4.4. Processamento dos dados.....	19
4.5. Identificação e operacionalização das variáveis	19
4.5.1. Variáveis relacionadas ao perfil pessoal e familiar dos entrevistados	19
4.5.2. Caracterização da vida profissional e expectativas do pré-aposentado	20
4.5.3. Grau de conhecimento dos programas de preparação para a aposentadoria.....	20
4.5.4. Identificação das representações sociais	20

5. RESULTADOS E DISCUSSÕES	21
5.1. Caracterização do perfil pessoal e familiar dos pré-aposentados.....	21
5.1.1. Caracterização do perfil pessoal dos pré-aposentados	21
5.1.2. Caracterização do perfil familiar dos pré-aposentados	25
5.2. Caracterização da vida profissional dos pré-aposentados	31
5.3. Sanidade física e interesse em atividades sociais e recreativas dos pré- apostados	38
5.4. Expectativas e preparativos no período da pré-aposentadoria	41
5.5. As representações sociais dos servidores pré-aposentados	52
5.5.1. Aposentadoria/aposentado na perspectiva dos servidores pré-aposentados .	53
5.5.2. Velho/velhice/envelhecimento na perspectiva dos servidores pré- apostados	58
6. CONCLUSÕES.....	64
7. CRÍTICAS E SUGESTÕES	69
8. BIBLIOGRAFIA.....	71

LISTA DE TABELAS

1- Distribuição dos servidores pré-aposentados da UFV de acordo com sexo e a faixa etária. Viçosa, MG, 2002.....	21
2- Estado civil dos servidores pré-aposentados da UFV. Viçosa, MG, 2002.....	22
3- Grau de escolaridade dos servidores pré-aposentados da UFV. Viçosa, MG, 2002.....	23
4- Rendimentos percebidos pelos servidores pré-aposentados da UFV. Viçosa, MG, 2002.....	24
5- Pessoa responsável pela família segundo os servidores pré-aposentados da UFV. Viçosa, MG, 2002.....	25
6- Média de pessoas residentes na unidade doméstica dos servidores pré-aposentados da UFV. Viçosa, MG, 2002.....	26
7- Faixa etária dos filhos que residiam com os servidores pré-aposentados da UFV. Viçosa, MG, 2002.....	27
8- Familiares que recebiam renda além dos servidores pré-aposentados da UFV. Viçosa, MG, 2002.....	28
9- Renda recebida pelos familiares dos servidores pré-aposentados da UFV. Viçosa, MG, 2002.....	28
10- Renda familiar dos servidores pré-aposentados da UFV. Viçosa, MG, 2002.....	29
11- Renda <i>per capita</i> dos servidores pré-aposentados da UFV. Viçosa, MG, 2002.....	29

12- Nível médio de escolaridade familiar. Viçosa, MG, 2002.....	30
13- Média de anos trabalhados segundo os servidores pré-aposentados da UFV. Viçosa, MG, 2002.....	31
14- Servidores pré-aposentados da UFV que sempre trabalharam formalmente. Viçosa, MG, 2002.....	32
15- Horas semanais trabalhadas, segundo os servidores pré-aposentados da UFV. Viçosa, MG, 2002.....	33
16- Opinião dos funcionários pré-aposentados da UFV sobre suas atuais condições de trabalho. Viçosa, MG, 2002.....	35
17- Opinião dos docentes pré-aposentados da UFV sobre suas atuais condições de trabalho. Viçosa, MG, 2002.....	36
18- Servidores pré-aposentados da UFV que se consideravam fisicamente saudáveis. Viçosa, MG, 2002.....	38
19- Servidores pré-aposentados da UFV que tiveram algum problema de saúde nos últimos dois anos. Viçosa, MG, 2002.....	38
20- Atividades sociais e recreativas a que se dedicavam os servidores pré-aposentados da UFV. Viçosa, MG, 2002.....	40
21- Tipo de aposentadoria escolhido pelos servidores pré-aposentados da UFV. Viçosa, MG, 2002.....	41
22- Motivos que levariam os servidores pré-aposentados da UFV a continuar trabalhando após a aposentadoria. Viçosa, MG, 2002.....	44
23- Servidores pré-aposentados da UFV interessados em continuar se atualizando profissionalmente após a aposentadoria. Viçosa-MG, 2002.....	45
24- Expectativas que os servidores pré-aposentados da UFV tinham a respeito de sua aposentadoria. Viçosa, MG, 2002.....	45
25- Interesse dos servidores pré-aposentados da UFV em participar de cursos nos moldes das Universidades Abertas para a 3ª Idade. Viçosa, MG, 2002.....	49
26- Interesse, por parte dos servidores pré-aposentados da UFV, em participar do PRATI/NUSP/Dep. de Nutrição. Viçosa, MG, 2002.....	52

RESUMO

LUZ, Maira Luciana, M. S., Universidade Federal de Viçosa, março de 2003. **Perfil e posicionamentos dos pré-aposentados da UFV em sua realidade cotidiana – Viçosa, MG.** Orientadora: Maria das Dores Saraiva de Loreto. Conselheiros: Rita de Cássia Lanes Ribeiro, Neuza Maria da Silva e Adelson Luiz de Araújo Tinôco.

O aumento do número de indivíduos que estão se aposentando, associado a uma esperança de vida cada vez mais longa, tem levado a uma preocupação mais intensa com a questão do desligamento laboral. Na tentativa de amenizar os conflitos que surgem no momento da aposentadoria, muitas organizações estão optando pela implantação dos Programas de Preparação para a Aposentadoria – os PPAs. Contudo, tais iniciativas costumam enfrentar resistências dos trabalhadores que se originam, em geral, dos próprios conflitos vivenciados nesse período. Em virtude de não haver, por parte dos servidores da UFV, que estão para se aposentar, uma participação mais efetiva no PPA-UFV, considerou-se necessário ampliar o conhecimento sobre essa problemática, visando buscar respostas que possam proporcionar subsídios às políticas relacionadas à aposentadoria e à 3ª Idade. Nesse sentido, objetivou-se caracterizar o indivíduo pré-aposentado da UFV quanto à sua realidade pessoal, familiar, profissional e social, bem como identificar suas expectativas e representações ligadas à aposentadoria, à velhice e ao processo de envelhecimento. Trabalhou-se com uma amostra de 50 indivíduos, divididos em 25 docentes e 25 funcionários. Para análise das representações, foram selecionados, dentro dessa amostra, 10 professores e 10 funcionários, divididos igualmente entre homens e mulheres. Os dados, analisados por meio da estatística descritiva, indicaram que, com relação ao perfil pessoal e familiar

dos entrevistados, mantiveram-se as diferenças esperadas no tocante às categorias de docentes e funcionários, principalmente no que se referia à renda e escolaridade. Quando foram analisadas as expectativas dos entrevistados em termos de planos para depois da aposentadoria ou de preparação para tal, verificou-se que a aposentadoria não era vista por eles como um assunto com que deveriam se preocupar no momento, justificado por várias respostas do tipo *ainda não pensei na aposentadoria* ou *não pretendo me aposentar agora*. A maior parte dos servidores pretendia, depois de se aposentar, dedicar-se a alguma atividade, principalmente remunerada, existindo também o interesse, sobretudo do público feminino, de se dedicar ao voluntariado. Não foi demonstrado, por parte deles, um interesse em se preparar para a aposentadoria, principalmente porque percebiam essa preparação apenas pelo lado financeiro. No balanço entre ganhos e perdas advindos da aposentadoria, os entrevistados imaginavam que teriam ganhos de tempo e de renda após o desligamento laboral, conjugados com “hipotéticas” perdas salariais e sociais. Os resultados confirmaram o que já tinha sido percebido pelos coordenadores do PPA–U FV, com relação ao quase desconhecimento, pelos entrevistados, do programa de preparação para a aposentadoria e sobre o baixo interesse em participar dele, com a ressalva de que as mulheres e os funcionários se sentiam mais inclinados em fazê-lo. A análise das representações dos entrevistados sobre aposentadoria permitiu identificar que esta é, para eles, o encerramento de um trabalho e o momento de se iniciar em outro, que deverá ser, preferencialmente, remunerado, o que excluía o trabalho doméstico. A visão de aposentado que os servidores tinham estava permeada pelas representações negativas existentes em nossa sociedade. Essa visão negativa também se aplica ao velho e à velhice, sendo esta vista como um período triste da vida. É importante ressaltar que essa imagem, assim como a do aposentado, refere-se ao Outro. No caso dos entrevistados, apesar de assumirem que estavam envelhecendo, não se sentiam velhos, pois possuíam um espírito jovem. Da mesma forma, acreditavam que, ao exercer outro trabalho, não mereceriam ser chamados de aposentados. As análises permitiram entender o porquê de não haver, por parte dos pré-aposentados da UFV, interesse em planejar suas aposentadorias, pois, por não desejarem ser vistos como aposentados, esperavam que a aposentadoria não fosse mais do que o encerramento do trabalho na UFV e o reinício de outro, mantendo, assim, o seu valor numa sociedade que valoriza aquele que é produtivo.

ABSTRACT

LUZ, Maira Luciana, M. S., Universidade Federal de Viçosa, March 2003. **The Federal University of Viçosa pre-retiring people profile and positioning in their daily reality – Viçosa, MG.** Adviser: Maria das Dores Saraiva de Loreto. Committee Members: Rita de Cássia Lanes Ribeiro, Neuza Maria da Silva and Adelson Luiz de Araújo Tinôco.

The increase in the number of people who are retiring, associated to the hope of a longer life, has brought a more intense worry about the labor disconnection question. In a try to ease the conflicts which appear in the retirement moment, many organizations are opting for implanting the Programs of Retirement Preparation – the PRPs. However, these have faced a little resistance from the workers, which are originated, in general, by the conflicts lived in this period. Due to not having, on the worker's behalf, a more effective participation in the PRP-UFV, it was considered necessary to broaden the knowledge about this problem, in order to find answers that could bring about an assistance to the politics related to retirement and old age. Considering this, there was an objective of characterizing the UFV pre-retired individual, in terms of his personal, familiar and professional reality, as well as identifying his expectations and representations connected to his retirement, old age, and aging process. The work was done with a 50-individual-sample, divided in 25 professors and 25 workers. For the representations analyses, 10 professors and 10 workers were selected, divided equally in men and women. The data analyzed by means of descriptive statistic, showed that, in relation to the personal and familiar profile of the ones interviewed, the expected differences concerning the professors and workers categories, mainly in what referred to the income and educational level, were maintained. When the interviewed expectations in terms of plans for after the retirement or the preparation for it were analyzed, it was

seen that the retirement was not viewed by them as a subject which they should worry about at the moment, justified by many answers such as “*I still have not thought about it*” or “*I do not intend to retire now*”. Most workers intended to, after retirement, dedicate themselves to some activity, mainly remunerated, also being an interest, specially by the female public, to turn to volunteering. It was not shown by them an interest to prepare for retirement, specially because they perceived this preparation only on the financial side. In the balance between gains and losses coming from retirement, the interviewed imagined that they would have time and income gains after the labor disconnecting, conjugated to “hypothetical” social and salary losses. The results found by the research confirmed what had already been perceived by the PRP-UFV coordinators, in relation to the almost ignorance, by the interviewed, of the retirement preparation program and of the low interest in participating of it, being the women and the workers most inclined to participate. The interviewed representations analyzes about the retirement permitted identify that this is, for them, the finishing of a work and the moment to start another one, that should preferably be remunerated, and that does not include housework. The retired image that the workers had was permeated by the negative representations existing in our society. This negative image also applied to the old and old age, seen as a sad period of life. It is important to give prominence that this image, as well as that of the retired one, refers to the Other. Considering the interviewed ones, although they assumed that they were aging, they did not consider themselves old, for they had a young spirit. Likewise, they believed that, doing another job, they did not deserve to be called retired. The analyzes permitted us to understand why there was not, on behalf of the UFV pre-retired ones, an interest in planning their retirements, because, as they did not want to be seen as retired persons, they expected that the retirement was not more than the finishing of work at UFV and the beginning of another, keeping their value in a society which values those who are productive.

1. INTRODUÇÃO

Uma boa época para se pensar sobre a velhice é a juventude, porque então é possível melhorar as chances de se vir a vivê-la bem quando chegar.
(B. F. Skinner, psicólogo norte-americano, aos 87 anos)

1.1. Contextualização do problema e sua justificativa

Esta pesquisa teve como enfoque básico a questão da preparação para a aposentadoria laboral, considerada um marco na vida do trabalhador e que acarreta modificações nos diversos papéis exercidos pelo indivíduo, resultantes dos valores e ideologias de dado contexto histórico. Aliado a esse fato, tem-se que o momento de aposentar-se está associado a uma das etapas da vida, a velhice.

A pré-aposentadoria, elaborada junto com a “noção” de 3ª Idade, segundo Stucchi (1994) é uma categoria representada pelo conjunto de indivíduos com idades variando entre 40 e 65 anos, que se encontram diante de uma situação comum: a proximidade da retirada do mercado de trabalho. O indicador determinante de pertinência a esse grupo não é o cronológico, é um direito social e diz respeito ao tempo de trabalho do indivíduo. Ainda de acordo com essa autora, a pré-aposentadoria seria, portanto, a invenção de um novo período na vida ou, pelo menos, na carreira do trabalhador, cujos significados não são uniformes.

A associação entre aposentadoria e velhice foi ressaltada por Garcia (1999) e Salgado (1989b) quando comentaram que a não-separação do binômio idade–trabalho faz com que a aposentadoria esteja estreitamente relacionada ao processo de envelhecimento. Nessa situação, o ser humano passa, simultaneamente, por um conjunto

de mudanças que interferem tanto no seu campo pessoal quanto social, requerendo da pessoa preparo para aceitar essa nova realidade.

Essa segurança para enfrentar as modificações decorrentes da aposentadoria decorre do fato de que, como afirmou Graef (2003), “esta apresenta lados opostos: enquanto alguns a vivem como um tempo de liberdade, de possibilidades de realizações, outros a consideram como um tempo de nostalgia, de enfado”.

Essa sensação de tormento ou de negatividade da aposentadoria está ligada ao fato de que ela é vista, por grande parte das pessoas, como a cessação da atividade profissional e, conseqüentemente, uma exclusão do mundo produtivo, que é a base da sociedade moderna. Essa “base” está ligada à concepção de trabalho na sociedade, visto como algo que torna o homem digno, necessário à própria sobrevivência do indivíduo. Dentro dessa visão valorizada do trabalho é difícil, para certos indivíduos, pensar na aposentadoria como um momento de realização e desenvolvimento pessoal.

Aliadas à problemática do desligamento laboral, têm-se as evidências estatísticas mostrando a questão da rápida transição demográfica e epidemiológica na América Latina. Um traço marcante dessa transição demográfica é o crescimento da população de idosos, ligado a fatores como aumento da expectativa de vida e diminuição dos índices de natalidade e fecundidade das populações. Dados do Ministério da Saúde, relativos ao Programa Saúde do Idoso (Brasil, 2003), indicam que, no final do século passado, houve no país um verdadeiro *boom* de idosos, sendo a faixa etária de 60 anos ou mais a que mais tem crescido a partir de 1960. Estatísticas da Organização Mundial de Saúde (OMS) projetaram que, de 1980 a 2000, o grupo de 0-14 anos cresceu 14%, contra 107% do grupo de 60 anos ou mais, enquanto a população total aumentou 56%. Em outras palavras, a população idosa crescerá proporcionalmente oito vezes mais que os jovens e quase duas vezes mais que a população total. Hoje a população idosa já passa dos 14 milhões de pessoas, com estimativas de que, em 2025, sejam mais de 32 milhões, o que nos colocará como a sexta população de idosos do mundo, com repercussões tanto no âmbito da família quanto no das organizações e do Estado, responsável pela implementação e manutenção das políticas públicas.

Paralelamente a esse fato, tem-se a transição epidemiológica, caracterizada pelo rápido declínio da maior parte das enfermidades infecto-parasitárias e pela ascensão vertiginosa das doenças crônico-degenerativas e das diversas enfermidades que se associam a essa condição, o que demanda maior cuidado por parte dos sistemas de saúde e previdenciário públicos.

No que se refere aos sistemas previdenciários, em diversos países, tanto desenvolvidos quanto em desenvolvimento, tem-se observado a possibilidade de sua falência, decorrente da falta de uma análise mais apurada sobre o sistema adotado. No Brasil, dados do Relatório Mensal das Contas Públicas, divulgados pela Global Invest *apud* Balbi (2003), indicaram que, desde 1998, a Previdência Social vem apresentando *deficits* anuais em suas contas, resultantes do desequilíbrio na relação contribuintes/beneficiários. Em 2002, a Previdência fechou o ano com um *deficit* de R\$ 56 bilhões, sendo a maior parte (R\$ 39,8 bilhões) atribuída ao pagamento de aposentadorias e pensões do setor público. Na opinião de Carmona, *apud* Balbi (2003), caso não ocorra uma reforma previdenciária, em 2017 cerca de 70% da folha de pagamento do funcionalismo público estará destinada aos pensionistas e aposentados.

Esse aumento gradativo do número de indivíduos que se aposentam, associados a uma esperança de vida cada vez mais longa, leva o mundo do trabalho a se preocupar mais seriamente com a questão da aposentadoria. Acresce-se a isso o fato de que, numa sociedade capitalista, a aposentadoria é percebida como atestado oficial da velhice, indicando a perda da capacidade produtiva e, em consequência, a desvalorização do indivíduo. Este passa, então, a ser considerado improdutivo, decadente e superado (Santos, 1990).

Não se pode admitir, contudo, essa visão estigmatizada com relação à aposentadoria e ao aposentado como generalizada. Devem-se considerar a história de vida do indivíduo, sua personalidade, como se inscreve em um universo diferente de relações sociais e quanto investe em seu papel profissional. De modo geral, a vida do aposentado é, quase sempre, profundamente influenciada pelas atividades socioprofissionais anteriores, pois são elas que irão determinar suas condições de vida social e econômica. Na tentativa de amenizar os conflitos que quase sempre emergem quando da passagem da atividade para a inatividade, muitas instituições têm procurado implantar os Programas de Preparação para a Aposentadoria – os PPAs. No Brasil, a primeira instituição a se preocupar com essa questão foi o SESC (Serviço Social do Comércio), e, devido aos bons resultados alcançados por essa entidade, foram surgindo, posteriormente, outros projetos em todo o território nacional (Leão, 2003). Na esteira dessas iniciativas, diversas universidades públicas e particulares passaram a oferecer faculdades de 3ª Idade, visando contribuir para a melhoria do bem-estar do idoso e de sua qualidade de vida como um todo.

Em razão da contextualização da realidade que envolve a questão da aposentadoria no Brasil e, principalmente, atentando para a intensidade do problema foi

que, no presente trabalho, considerou-se necessário ampliar o conhecimento sobre essa problemática, visando buscar respostas que possam proporcionar subsídios para as políticas relacionadas à aposentadoria e à 3ª Idade. Assim, tendo como público-alvo o servidor pré-aposentado da Universidade Federal de Viçosa (UFV), questionou-se o seguinte: Quem é esse trabalhador (docente e funcionário) que pode se aposentar daqui a cinco anos? Quais são suas expectativas a respeito da aposentadoria? Seus preparativos para este período? Qual é o impacto desta mudança futura na sua vida atual? E na preparação para o futuro? O que ele pensa a respeito de um programa de preparação para a aposentadoria? E acerca de questões ligadas à aposentadoria, como a velhice e o envelhecimento?

Tais questões, enfocadas nesta pesquisa, sobre a pré-aposentadoria e a velhice respaldam-se em Garcia (1999), que diz: *muito se fala sobre a aposentadoria, mas pouco se pesquisa acerca do assunto. Dessa forma pouco se sabe realmente sobre o que vem a ser a aposentadoria, como é vivenciada e por quem.*

Dessa forma, espera-se que este trabalho, além de procurar caracterizar a realidade dessa população, contribua para identificar as representações sociais desses servidores acerca de objetos que fazem parte do seu cotidiano, isto é, que imagem ou que compreensão têm da aposentadoria, do processo de envelhecimento e da velhice, visando melhor orientar as ações relativas ao indivíduo pré-aposentado e aposentado, por meio do fornecimento de subsídios que possam suavizar ou melhorar os impactos da aposentadoria sobre os funcionários e docentes pré-aposentados da UFV, assim como auxiliar o Programa de Preparação para Aposentadoria oferecido pelo Serviço de Orientação Psicossocial da Universidade Federal de Viçosa. Espera-se, ainda, que este estudo possa auxiliar os órgãos competentes, como o Ministério da Previdência Social, no desenvolvimento e elaboração de políticas voltadas para esse público; bem como programas, projetos e ações sociais e, mesmo, instituições que prestam consultoria a programas desta natureza.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo geral

Caracterizar o indivíduo pré-aposentado da Universidade Federal de Viçosa (UFV), em termos de sua realidade pessoal, familiar, profissional e social, bem como identificar suas expectativas e representações sobre a aposentadoria, a velhice e o processo de envelhecimento, visando proporcionar informações que auxiliem nos programas de preparação e atendimento aos pré-aposentados e aposentados.

2.2. Objetivos específicos

- Caracterizar o perfil pessoal e familiar dos docentes e funcionários prestes a se aposentarem.
- Caracterizar a vida profissional desses servidores, bem como identificar seu nível de realização profissional e seu grau de satisfação com suas condições de trabalho.
- Verificar a sanidade física e o interesse desses trabalhadores em manter atividades sociais e recreativas.
- Identificar as expectativas que esses trabalhadores têm a respeito da aposentadoria e quais são seus preparativos para esse período e, concomitantemente, verificar, se na visão desse trabalhador, há a necessidade ou não de programas voltados à preparação para a aposentadoria e de outros destinados à atender a 3ª Idade.
- Identificar as representações desses trabalhadores acerca da aposentadoria, da velhice e do processo de envelhecimento.

3. REVISÃO DE LITERATURA

A aposentadoria é vista, por alguns, como uma importante conquista dos trabalhadores do mundo inteiro, mas para outros é, hoje, um sério problema, capaz de provocar a quebra de sistemas de saúde, pensões e seguros sociais. A esse tema central estão interligados outros, como a questão da transição demográfica e epidemiológica, a problemática do sistema previdenciário brasileiro, mais especificamente dos servidores públicos; e mais recentemente os programas de preparação para a aposentadoria (PPAs). Na revisão de literatura, procurou-se pautar nesses temas, e, além disso, buscou-se focar a Teoria das Representações Sociais, utilizada como embasamento teórico da análise do imaginário e do significado desta nova identidade, a de aposentado.

3.1. Envelhecimento populacional e suas causas

A mudança no perfil demográfico brasileiro é, hoje, um fato que não se discute. O último Censo do IBGE (2000) veio confirmar a tendência de redução do crescimento das parcelas mais jovens da população e o aumento no crescimento da população com 60 anos ou mais de idade, que já atinge 8,6% do total do povo brasileiro.

Nas décadas de 40, 50 e 60, o aumento do contingente populacional era tão expressivo que, a cada 10 anos, a população aumentava cerca de 30%. São as enormes coortes¹ surgidas nesse período os determinantes do acelerado processo de envelhecimento populacional a ser experimentado pelo país no século 21. Nas décadas, apenas 2,5% da população tinha 65 anos ou mais (Chaimowicz, 1998).

¹ De acordo com Chaimowicz (1998), o termo “coorte” designa um grupo de pessoas que compartilham uma experiência comum durante determinado período de tempo.

Nas três últimas décadas, o Brasil dobrou sua população e passou por um processo acelerado de urbanização. Caracterizam a dinâmica demográfica – que encetou essas mudanças – uma diminuição na taxa de fecundidade total de 6,2 para 3,3 filhos por mulher e um aumento na esperança de vida em cerca de 13 anos, de 54 para 67 entre 1960/1990 (Santini, 2000).

De acordo com Chaimowicz (1998), a evolução da população idosa brasileira acima de 65 anos crescerá, até o ano de 2025, 8,9 vezes e a de mais de 80 anos, 15,6 vezes, enquanto a população total do país crescerá 3,2 vezes. Estima-se também que, em 2025, o *ranking* dos países com maior número de idosos ficará assim: China, com 290,6 milhões; Índia, com 165,1 milhões; EUA, com 82,5 milhões; Japão, com 39,6 milhões; Indonésia, com 37,8 milhões; Rússia, com 34,2 milhões; e Brasil, com 30,7 milhões.

A dificuldade brasileira decorre de que, aqui, os processos de transição demográfica e epidemiológica não têm ocorrido de acordo com o modelo experimentado pela maioria dos países industrializados e mesmo por seus vizinhos latino-americanos, como Chile, Cuba e Costa Rica. Aqui, como comentado por Chaimowicz (1998) e Santini (2000), o declínio da mortalidade, que deu início à transição demográfica, foi determinado mais pela ação médico-sanitária do Estado do que por transformações estruturais, que pudessem traduzir-se em melhoria da qualidade de vida da população.

Segundo Pereira (1995), *apud* Tinôco (2000), o conceito de “transição epidemiológica” se refere a um processo que engloba três mudanças básicas: substituição, entre as primeiras causas de morte, das doenças infectoparasitárias por doenças crônico-degenerativas; deslocamento da maior carga de morbi-mortalidade dos grupos mais jovens aos grupos mais idosos; e a transformação de uma situação em que predomina a mortalidade para outra, em que a morbidade é dominante. Chaimowicz (1998) salientou que, no Brasil, não está havendo uma transição e sim uma superposição entre as etapas, havendo tanto a predominância das doenças transmissíveis quanto das crônico-degenerativas.

O que se percebe é que, embora a população esteja vivendo mais, a carência de serviços e instalações qualificadas para os idosos permite que não apenas a vida seja prolongada, como também o período de incapacidade e dependência, implicando, como ressaltou Neri (2002), em custos elevados para o sistema de saúde. Um motivo para esta falta de atenção pode ser o de que as modificações na estrutura etária da população ainda não estejam sendo percebidas na sua verdadeira dimensão e, muito menos, tenha

sido considerada a magnitude que poderá alcançar num futuro próximo, dada a forma como os serviços de saúde e previdência estão organizados.

No caso brasileiro, o sistema previdenciário se caracteriza por ser estatal, abrangendo quase 100% da população formalmente empregada (Santini, 2000). Todavia, esse sistema tem sido cronicamente deficitário, não tendo condições de suportar aposentadorias condizentes para seus beneficiários. Para se entender esse aspecto, é necessário retomar a origem do sistema previdenciário nacional.

3.2. Sistema previdenciário brasileiro

As nações foram estruturadas dentro do princípio de que o grupo populacional jovem, economicamente produtivo, seria sempre superior à população idosa, definida como economicamente inativa (Salgado, 1989a). Baseadas neste princípio, as nações organizaram seus sistemas de previdência social, em sua maioria, sob o sistema de repartição simples ou *pay as you go*, segundo o qual os trabalhadores de hoje financiariam as aposentadorias e pensões dos atuais aposentados; acreditando aqueles que, no futuro, os novos ingressantes no mercado de trabalho irão fazer o mesmo por eles (Além e Giambiagi, 1997).

Segundo Oliveira et al. (1997), o sistema brasileiro de previdência social também adota o sistema de repartição simples, tendo como objetivo a proteção do indivíduo e/ou de sua família contra os riscos de morte, doença, invalidez, idade, desemprego e incapacidade econômica em geral. Tendo em vista essas funções, os benefícios do sistema dividem-se, basicamente, em:

- **Benefícios previdenciários**, que equivalem a pagamentos em dinheiro ao indivíduo ou a seus dependentes como compensação da perda da capacidade de trabalho. Nesse caso há, em geral, um vínculo contributivo dos indivíduos com o sistema, e os benefícios são proporcionais, em alguma medida, às contribuições feitas pelos beneficiários.

- **Benefícios assistenciais**, cuja principal característica é serem desvinculados das contribuições. O programa de assistência social dirige-se a uma clientela residual composta, na maioria, por pessoas carentes, correspondendo os benefícios a desembolsos em dinheiro, prestação de serviços ou distribuição de bens.

Bernardes (2000) elaborou um pequeno histórico do sistema previdenciário brasileiro. De acordo com esse autor, até 1930 o direito à aposentadoria era extremamente restrito. A proclamação da República, em 1889, trouxe algum reconhecimento e ampliação de direitos para os empregados públicos e para algumas

poucas categorias de trabalhadores. Na década de 20, através da chamada Lei Elóy Chaves, o governo criou caixas de aposentadorias e pensões (CAPs) para as categorias mais organizadas dos trabalhadores brasileiros: marítimos, ferroviários e determinadas categorias de funcionários públicos.

Somente a partir de 1930 houve um explícito reconhecimento político da existência da classe trabalhadora, quando, então, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, bem como foi implementada, gradativamente, a legislação trabalhista, que se constituiu na “Consolidação das Leis do Trabalho” – CLT. Assim, além do salário mínimo, foram sendo criados os diversos Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPs), restritos às categorias de trabalhadores urbanos mais organizados – bancários, marítimos, ferroviários, comerciários, industriários, funcionários públicos –, com exclusão dos trabalhadores rurais e dos trabalhadores domésticos.

Em 1964, com a mudança do regime político, algumas das conquistas básicas da classe trabalhadora não foram destruídas, mas foram perdendo sua voz. Em 1966, o regime militar promoveu a unificação dos sistemas previdenciários e mais tarde, em 1974, dividiu a pasta do Trabalho, instituindo o Ministério da Previdência Social (Simões, 1998).

A década de 80 assiste a uma progressiva reorganização nacional do movimento dos aposentados, juntamente com o movimento sindical e a plena afirmação da vida partidária. Essa reorganização culmina com a pressão exercida durante a elaboração da Constituição em 1988, que resultou no capítulo constitucional relativo à seguridade social (Simões, 1998).

Essa ampliação de direitos, proporcionada pela Constituição de 88, implicou aumento de gastos pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS). Em contrapartida, a altíssima inflação da época atuava como um amortecedor da tendência de aumento dessas despesas, graças à erosão real que estas sofriam com o aumento acelerado dos preços (Além e Giambiagi, 1997). Aliado a esses fatores, tem-se o envelhecimento demográfico da população, com a conseqüente queda na relação ativos/inativos, que levam à tendência de piora do sistema previdenciário nacional.

Com a queda da inflação, provocada pelo Plano Real, acabou-se o efeito amortecedor das despesas do INSS, garantido por ela; como conseqüência, acentuou-se a necessidade de reformar a Previdência Social (Além e Giambiagi, 1997), considerada por Moraes (2003) e Zylberstajn (2003) como um dos maiores desafios do governo atual. Segundo esses autores, o aumento de gastos, provocado pelas alterações nas concessões dos benefícios na Constituição de 88, acelerou a deterioração do sistema de

seguridade social. Enquanto a renda proveniente das aposentadorias e pensões cresceu 245% entre 1988 e 2001, a parcela formada pelas demais fontes de renda cresceu apenas 57%, ou seja, as aposentadorias e pensões aumentaram quatro vezes mais que as demais fontes de renda. Em 13 anos, a renda do conjunto da população brasileira cresceu bem menos que as despesas com benefícios previdenciários; nesse caso, os indivíduos que estão na ativa não têm capacidade econômica para cumprir o que está previsto na Constituição, que seria transferir recursos para os aposentados.

Ainda, segundo Zylberstajn (2003), tem-se, no caso da Previdência, um contrato leonino, que deve ser revisto, porque a situação deficitária da Previdência, com um longo período de duração, tem trazido sacrifícios para toda a sociedade. Para resolver tal situação, que vem se tornando insustentável, diversos estudiosos da área têm proposto diferentes medidas para controlar esse problema, destacando-se: a unificação dos sistemas previdenciários da iniciativa privada e do setor público, o que implicaria no fim da aposentadoria integral dos servidores públicos, que precisariam se submeter, assim como ocorre no INSS, a um teto no valor dos benefícios; o fim da aposentadoria por tempo de serviço e a criação de uma idade mínima necessária para se aposentar, que inclusive deveria ser elevada; a redução da diferença de 5 para 2 anos na aposentadoria entre homens e mulheres, respectivamente; a garantia que os inativos não receberiam mais do que os funcionários da ativa; a eliminação da aposentadoria proporcional, pois tal medida, segundo um estudo feito pelo Banco Mundial, reduziria o déficit da previdência do setor privado de 1,5% do PIB, em 2005, para menos de 0,5% em 2010 (Balbi, 2003).

A discussão dessas propostas, com todos os setores interessados, é de vital importância para a sociedade, considerando-se que a saúde financeira do país está atrelada, em grande parte, a uma reforma radical da Previdência Social, com reflexos imediatos sobre o sistema previdenciário dos servidores públicos.

3.2.1. O sistema previdenciário dos servidores públicos

A aposentadoria dos servidores públicos era, até dezembro de 1998, regida pela Lei 8.112/90, que preconizava que estes poderiam se aposentar por: **i) Invalidez permanente**, com proventos integrais quando decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificadas em lei, e proporcionais nos demais casos; **ii) Compulsoriamente**, aos 70 anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição; **iii) Voluntariamente**: a) aos 35 anos de serviço se homem e aos 30, se mulher, com proventos integrais; b) aos 30 anos de

efetivo exercício em funções de magistério se professor e 25 se professora, com proventos integrais; c) aos 30 anos de serviço se homem e aos 25 se mulher, com proventos proporcionais a esse tempo; e d) aos 65 anos de idade se homem e 60 se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de serviço (Lopes, 1999).

Com a promulgação da Emenda Constitucional nº 20, em dezembro de 1998, alteraram-se as regras para a aposentadoria dos servidores públicos, tendo sido estabelecido que a eles seria assegurado o regime de previdência de caráter contributivo, desde que observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial da Previdência. Nesse sentido, os servidores poderão se aposentar por:

i) Invalidez permanente, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, ou integrais, se decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificadas em lei.

ii) Compulsoriamente, aos 70 anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição.

iii) Voluntariamente, desde que cumprido o tempo mínimo de 10 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria, observando-se as seguintes condições: a) 60 anos de idade e 35 de contribuição se homem e 55 anos de idade e 30 de contribuição se mulher; b) 65 anos de idade se homem e 60 se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição.

No caso dos professores, haverá uma redução de cinco anos nos critérios de idade e tempo de contribuição, desde que estes comprovem, exclusivamente, tempo de efetivo exercício nas funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio.

Para os servidores públicos que até a data de publicação da Emenda não tinham atingido ainda as condições para se aposentarem com proventos integrais pelas antigas regras vigentes, ficou estabelecido que eles poderiam se aposentar voluntariamente, desde que cumulativamente: i) tivessem 53 anos de idade se homem e 48 se mulher; ii) tivessem 5 anos de efetivo exercício no cargo em que se dará a aposentadoria; iii) contassem tempo de contribuição igual, no mínimo, à soma de: a) 35 anos se homem e 30, se mulher; e b) um período adicional de contribuição equivalente a 20% do tempo que, na data da publicação da Emenda, faltaria para atingir o limite de tempo constante na alínea anterior. Para aqueles que decidissem se aposentar proporcionalmente, esse tempo adicional de contribuição passaria para 40% do tempo.

No caso do professor, será contado ainda um “bônus” de 17% se homem e de 20% se mulher, do tempo de serviço exercido até a publicação da Emenda, desde que se

aposente, exclusivamente, com tempo de efetivo exercício nas funções de magistério. Esse bônus foi aprovado com o intuito de compensar a perda da aposentadoria especial, de 30 anos para os homens e 25 anos para as mulheres, com a aprovação da Emenda.

Vale mencionar que aqueles servidores que reuniam condições para se aposentarem na época da promulgação da Emenda, mas que preferiram permanecer trabalhando, poderão se aposentar pelas regras da Lei 8.112/90, conforme o artigo 3º da Emenda Constitucional.

3.3. Os programas de preparação para a aposentadoria – PPAs

Os Programas de Preparação para a Aposentadoria – os PPAs surgiram na década de 50, nos Estados Unidos e em alguns países europeus (Salgado, 1989b). No Brasil, uma das primeiras tentativas partiu do Serviço Social do Comércio (SESC), que, após o sucesso da implantação dos Centros de Convivência para Idosos e da Escola Aberta para a 3ª Idade, buscou ampliar sua ação junto aos idosos, procurando atingir aqueles que se achavam prestes a se aposentar (Macchia e Silva, 1989). Desde meados dos anos 80, empresas de capital público e privado vêm promovendo programas especiais para seus empregados, visando prepará-los para a aposentadoria. Os PPAs, segundo Stucchi (1994), são promovidos pelos departamentos de recursos humanos das empresas e coordenados por equipes compostas por profissionais de diferentes áreas de especialização, através de grupos de reflexão e vivência ou atendimento individual. Seu objetivo, segundo Paulino (2001), é atender funcionários a partir dos 40 anos ou com tempo próximo da aposentadoria, *no sentido de despertar uma visão positiva e real da aposentadoria, motivar o profissional a refletir sobre o futuro e a traçar seus projetos pessoais*, de modo a evitar que cheguem à fase da aposentadoria com problemas já instalados nas áreas biopsicossocial, situação comum numa sociedade acostumada a colocar o trabalho em primeiro lugar na escala de prioridades do homem.

Stucchi (1994) também citou que as empresas, na busca por maior eficiência empresarial, buscam unir a sabedoria do trabalhador mais velho com o ímpeto do jovem. A dificuldade de definir uma política para promover esse equilíbrio levou à criação da pré-aposentadoria, momento em que o *indivíduo deve começar a planejar uma nova etapa na vida, e em função dela, o melhor momento para se aposentar*. Outro ponto levantado pela autora no seu trabalho é a noção, tanto de sindicalistas quanto de dirigentes de empresas públicas, de que a aposentadoria tem como fim promover a substituição da mão-de-obra para a incorporação de pessoas mais jovens.

Numa visão diferente dessa, Salgado (1989b) vê os PPAs dentro do conceito de educação permanente, processo que abrange tudo o que pode contribuir para o desenvolvimento da personalidade humana. De acordo com ele, os PPAs devem conter alguns pontos básicos, como orientadores da ação, ou seja: *a)* informar sobre as condições de vida futura dos candidatos à aposentadoria; *b)* dar aos futuros aposentados condições de explorarem suas possibilidades, expectativas e desejos; *c)* modificar as reações negativas quanto à aposentadoria, incutindo na consciência do pré-aposentado a necessidade de planejá-la adequadamente; e *d)* ajudar os aposentados a reconhecer que o processo permanente de educação pode contribuir para o desenvolvimento psicossocial de suas vidas, estabelecendo novos desafios, que valorizarão a própria existência dessas pessoas.

Nesse sentido, os PPAs devem ser organizados em forma de seminário, com os conteúdos adaptados em função do tempo disponível. Devem ser realizados com grupos reduzidos e envolver pessoas que se encontram de 5 a 1 ano da aposentadoria (Salgado, 1989b). Esse autor também chamou a atenção para o fato de que, embora pareça clara a utilidade desses programas, é comum a ocorrência de resistência tanto por parte da estrutura administrativa da empresa quanto dos próprios empregados. Naquela, a resistência decorre de situações como a pouca sensibilidade para essa questão e da idéia de que a liberação do funcionário irá alterar o ritmo de produção. Nos empregados, a resistência mais comum se origina dos próprios conflitos vivenciados com relação ao seu próprio processo de envelhecimento e da desconfiança dos reais motivos da empresa com relação a um programa dessa natureza. Cabe aqui levantar a reação encontrada por Stucchi (1994), que durante a realização de sua pesquisa, ao participar de um PPA, percebeu que os participantes não se interessavam por palestras que tratavam do envelhecimento e de como se preparar para tal. O argumento mais utilizado era de que não eram velhos e, portanto, não precisavam se preocupar com o assunto.

A questão da preparação para a aposentadoria deve ser incorporada a um esforço global da sociedade de resgatar o respeito aos cidadãos aposentados, dando a eles o seu merecido crédito social e espaço de dignidade (Salgado, 1989b).

3.3.1. O Programa de Preparação para a Aposentadoria da UFV

Segundo depoimentos prestados pela coordenação do Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA) da UFV, ele teve início em 1995, inspirado em um programa similar da Companhia Energética de Minas Gerais – CEMIG. A necessidade de se criar um programa desse tipo surgiu por ocasião do Plano Collor, em 1990, que

fez com que vários funcionários se aposentassem subitamente, surgindo, assim, os primeiros casos de experiências negativas desses servidores, com a aposentadoria.

A coordenação e promoção desse Programa ficavam a cargo do Serviço de Orientação Psicossocial. Este era aberto a todos os funcionários, e não apenas aos pré-aposentados, e consistia em cinco encontros, no turno da manhã, quando eram desenvolvidos vários temas, através de palestras e atividades de sensibilização do grupo, que visavam à descontração e mobilização do grupo para com os temas abordados. A idéia inicial era realizá-lo duas vezes por ano, mas, passada a corrida inicial, o Programa passou a ser realizado apenas uma vez ao ano, devido à falta de demanda. Sua divulgação se dava por meio de cartazes, e os interessados procuravam o Serviço de Orientação Psicossocial, onde realizavam uma pequena entrevista e lá se inscreviam no Programa, juntamente com um membro da família.

Os assuntos abordados durante o Programa eram: *a)* as questões filosóficas e psicológicas da aposentadoria; *b)* abordagem nutricional; *c)* abordagem médica, com ênfase na saúde; *d)* abordagem sociocultural, ou seja, como é vista a aposentadoria na nossa cultura e quais as possibilidades que estão surgindo; *e)* orientações quanto à educação do consumidor; *f)* orientações quanto ao AGROS (Plano de Saúde e de Previdência Privada); e *g)* processo de desligamento e de reinserção na sociedade e na família. O encerramento do Programa se fazia com um debate com funcionários já aposentados, numa tentativa de gerar um confronto de experiências, explicitando a forma como cada um vinha vivenciando a sua aposentadoria. Para isso, eram convidadas pessoas tanto que estavam bem-adaptadas à aposentadoria quanto também aquelas que a vivenciavam de forma conflitiva.

O número de participantes girava em torno de 15 servidores, acompanhados de uma pessoa da família, com a ressalva de que, em nenhuma de suas realizações, contou com a participação de docentes.

O último programa realizado foi em maio de 1997, sendo em 2000 feita mais uma tentativa, fracassada pela não-existência de demanda. A coordenação do PPA atribui a falta de demanda a dois fatores principais: a mudanças nas regras e políticas de aposentadoria e ausência de um intercâmbio com a Diretoria de Recursos Humanos da UFV, no sentido de fornecer informações e encaminhar ao Serviço de Orientação Psicossocial uma relação de nomes das pessoas que fossem surgindo como prováveis aposentandos, para que assim fosse verificada a existência de novas demandas. Além disso, a equipe coordenadora detectou a necessidade de que o Programa fosse realizado em módulos, de modo a viabilizar a participação de servidores que tinham dificuldades

de se afastar do seu ambiente de trabalho, durante turnos inteiros e consecutivos. Assim, a nova proposta foi de que o PPA fosse realizado em encontros periódicos quinzenais.

3.4. Representações sociais

De acordo com Sá (1996), o termo representações sociais pode designar tanto um conjunto de fenômenos quanto o conceito que os engloba e a teoria construída para explicá-los. Introduzida por Serge Moscovici, em princípio dentro da Psicologia Social, a teoria acabou sendo posteriormente adaptada, devido à sua versatilidade, para diversos outros campos de estudo (Junqueira, 1998).

Segundo Moscovici (2000), o conceito de representações sociais (RS) nasceu na sociologia e na antropologia, baseado nas idéias de Durkheim de representação coletiva. Nesse sentido, a noção de representação social equivale, em nossa sociedade, aos mitos e sistemas de crenças das sociedades tradicionais, podendo ser vistas como uma versão contemporânea do senso comum (Veloz et al., 2000). Assim, a teoria das representações sociais busca abordar como os sujeitos sociais se posicionam frente à realidade social, como se apropriam dos significados e como dão sentido a essa realidade e, finalmente, por que se decidem pela sua transformação. As RS inserem-se, assim, entre as correntes que estudam o conhecimento do senso comum, valorizando-o e colocando-o em uma categoria científica.

É interessante destacar, entretanto, algumas diferenças entre Moscovici e Durkheim, já que o primeiro julga mais adequado num contexto moderno, com seu caráter dinâmico e fluido, estudar representações sociais, considerando as representações coletivas de Durkheim mais apropriadas para as sociedades menos complexas e mais tradicionais; Moscovici substituiu, também, o conceito de magia pelo de ciência, que seria, na sua opinião, uma das forças que distinguem o mundo moderno do mundo medieval e que garantiria o caráter dinâmico e a historicidade que se quer dar ao conceito de RS (Guareschi, 2000; Farr, 2000).

Veloz et al. (2000) colocaram que as representações sociais são produzidas pelas interações e comunicações no interior dos grupos sociais, refletindo a situação dos indivíduos no que diz respeito aos assuntos que são objeto de sua realidade cotidiana. É por meio da comunicação verbal que as pessoas refletem e retratam os conflitos e contradições próprios do sistema de dominação, podendo considerar a linguagem como sua mediadora privilegiada (Minayo, 2000).

O propósito básico das RS é transformar o não-familiar em familiar, para isso elas se apóiam nos conceitos de objetivação e ancoragem. O processo de objetivação

sucedem, na representação social, quando ocorre a concretização ou materialização de um objeto abstrato representado, como loucura, saúde, velhice etc. Segundo Veloz et al. (2000), *é a operação que permite a materialização da palavra e a reabsorção do excesso de significados pelos quais uma realidade é representada*. Após a finalização do processo de objetivação ocorre a ancoragem, que é um processo complementar na concretização das RS; é a apropriação do significado para torná-lo familiar, é, segundo Tosta (1997), a *domesticação do objeto estranho*.

Resumidamente, o processo de formação das RS dá-se em duas etapas: pela substituição de um sentido por uma figura, para dar materialidade a um objeto abstrato (*objetivação*); e pela substituição desta figura por um novo sentido, de forma a interpretá-lo (*ancoragem*).

Oliveira e Werba (2001) relataram que uma das principais vantagens dessa teoria é sua capacidade de descrever, mostrar uma realidade, um fenômeno que existe, que, apesar de muitas vezes não ser percebido, possui um grande poder mobilizador e explicativo. Estudá-lo implica, então, buscar compreender e identificar como as RS atuam na motivação das pessoas ao fazer determinado tipo de escolha.

Spink (2000) afirmou que é consenso, entre os pesquisadores, que as representações sociais têm sempre que ser compreendidas com relação às condições sociais que as engendraram, ou seja, o contexto de produção. Esse contexto, na sua concepção, pode ser definido não apenas pelo espaço social em que a ação se desenrola, como também a partir de uma perspectiva temporal. Esta seria marcada por três tempos: *a)* o tempo curto da interação; *b)* o tempo vivido, que abarca o processo de socialização; e *c)* o tempo longo, que abarcaria os conteúdos culturais cumulativos de nossa sociedade, ou seja, o imaginário social.

Graeff (2003), em uma pesquisa sobre representações sociais da aposentadoria, comentou que os resultados deste trabalho evidenciaram a demarcação clara de um novo período na vida dos aposentados, tendo o conteúdo das entrevistas trazido à tona representações sociais dispostas em três categorias: *a)* “prêmio”, que seria uma forma de recompensa; *b)* “férias”, ancoragem e objetivação de uma nova vivência; e *c)* “segunda vida”, envolvendo a criação de estratégias para o novo papel assumido.

4. METODOLOGIA

4.1. Desenho geral

Trata-se de um estudo descritivo, em que os servidores da Universidade Federal de Viçosa, em condições de se aposentarem, foram inquiridos quanto a aspectos socioeconômicos e a representações diretamente ligadas à aposentadoria.

4.2. Área de estudo, população e amostra

A cidade de Viçosa, onde se localiza a Universidade do mesmo nome, situa-se na Zona da Mata de Minas Gerais, sendo a mais importante da microrregião, que tem o seu nome (Mata de Viçosa). Segundo o Censo Demográfico de 2000, o município ocupa uma área de aproximadamente 299 km², e sua população é de 64.854 habitantes (IBGE, 2000). A Universidade Federal de Viçosa (UFV), fundada em 1926, conta hoje, de acordo com dados fornecidos pelas Diretorias de Recursos Humanos e de Registro Escolar, com 3.447 servidores, sendo 2.647 funcionários e 800 professores, além de 8.445 alunos.

Nesse trabalho foram estudados os servidores da UFV que estivessem entre 0 e 5 anos do tempo para se aposentarem. Tais indivíduos totalizaram um universo de 359 pessoas, sendo 54 docentes e 305 funcionários técnico-administrativos. Foi utilizada nesta pesquisa a classificação habitualmente adotada na UFV, que consiste em dividir os servidores entre “docentes” e “funcionários”, este último grupo englobando os indivíduos que exercem funções técnico-administrativas. A média anual de aposentadorias na UFV é de 113 servidores.

A amostra foi definida utilizando-se a equação de Lwanga (Lwanga e Lemeshow, 1980), comumente adotada nos estudos de prevalência. Para isso, considerou-se a média de 113 servidores aposentados anualmente na UFV, o que levava a uma prevalência de 3,28% de aposentados. Foi adotado também um intervalo de confiança de 95%, ou seja, um erro menor ou igual a 5%. Com base, então, em Lwanga, tem-se:

$$n = \frac{pq}{(E/1,96)^2}$$

em que

n = tamanho mínimo de amostra necessário;

p = taxa máxima de prevalência esperada (%);

q = 100 – p; e

E = margem de erro amostral tolerado (%).

Substituindo os valores na equação, tem-se:

$$n = \frac{3,3 \times 96,7}{(5/1,96)^2} \therefore n = 49,1 \text{ indivíduos}$$

Foi adotada, entretanto, uma amostra de 50 indivíduos entrevistados, já que se buscava uma proporcionalidade entre os grupos considerados, o que levou a se trabalhar com um grupo de 25 docentes e 25 funcionários.

Para analisar as representações desses servidores com relação à aposentadoria, ao indivíduo aposentado e à velhice foram selecionados aleatoriamente, entre esses, 10 professores e 10 funcionários, divididos igualmente entre homens e mulheres.

4.3. Forma de coleta de dados

Os dados foram obtidos por meio da aplicação de inquérito, durante os meses de julho, agosto e setembro de 2002, aos pré-aposentados, buscando-se levantar as seguintes informações: dados do perfil pessoal e familiar do pré-aposentado, dados sobre sua vida profissional; informações sobre preparativos e expectativas para a aposentadoria; além do seu conhecimento quanto ao Programa de Preparação para a Aposentadoria da UFV.

Inicialmente foi aplicado um pré-teste em 10% da amostra total, com o objetivo de detectar perguntas que porventura não estavam claras ou bem-formuladas e de incluir questões importantes não percebidas, no primeiro instante, no plano de pesquisa.

Para conhecer as representações a respeito da aposentadoria e da velhice, apoiou-se na alternativa metodológica proposta por Spink (2000), que postula a análise

do discurso do sujeito, visto como um símbolo vivo do grupo que ele representa. Nesse sentido, realizaram-se 20 entrevistas, por meio de um questionário semi-estruturado, que foram, mediante a autorização dos entrevistados, gravadas.

Também foram obtidos dados de fontes secundárias, como IBGE, Diretoria de Recursos Humanos da UFV, Serviço de Orientação Psicossocial da UFV, Banco de Dados do Núcleo de Saúde Pública (NUSP/UFV) e resultados de trabalhos realizados no Município de Viçosa, MG e outros.

4.4. Processamento dos dados

Os dados coletados por meio de inquérito foram analisados isoladamente e, em seguida, agregados em tabelas de frequência simples.

O tratamento dos dados relativos às representações sociais também apoiou-se em Spink (2000), implicando: *a)* transcrição das fitas gravadas e *b)* leitura flutuante do material obtido, intercalando a escuta do material gravado com a leitura do material transcrito, buscando-se, com isso, deixar aflorar os temas e, assim, identificar as representações desses indivíduos e, posteriormente, categorizá-las.

4.5. Identificação e operacionalização das variáveis

4.5.1. Variáveis relacionadas ao perfil pessoal e familiar dos entrevistados

Idade – Coletaram-se as idades dos entrevistados em anos completos na data da entrevista.

Estado civil – Classificaram-se os entrevistados em: solteiro, casado (considerando-se casado o indivíduo amasiado), viúvo e separado (entraram nessa categoria indivíduos desquitados, divorciados e abandonados).

Escolaridade – Obtida em função da série e do grau mais elevado concluído com aprovação.

Ocupação principal – Foi considerada a ocupação do entrevistado que constava na sua carteira de trabalho.

Ocupação atual – Foi considerada a atual ocupação desenvolvida pelo entrevistado na data da entrevista.

Renda mensal do entrevistado – Considerou-se a soma de todos os rendimentos declarados pelo entrevistado e, posteriormente, transformados em salário-mínimo (s.m.) vigente na data da entrevista (R\$200,00). Procurou-se identificar o percentual da sua contribuição no orçamento familiar.

Chefe da família – Considerou-se como chefe da família a pessoa responsável pela família ou que assim era considerada pelo entrevistado.

Tipo de família – Identificado por nuclear (formado por pai, mãe e filhos), monoparental (pai ou mãe e filhos), extensa (pai, mãe, filhos e outros parentes) e outro.

Renda familiar – Obtida pela soma de todos os rendimentos dos membros familiares residentes no domicílio e, posteriormente, transformados em salário-mínimo vigente na data da entrevista.

Renda per capita da família – Obtida pela soma dos rendimentos de todos os membros familiares, declarados pelo entrevistado, dividida pelo número total de moradores residentes na moradia.

Composição da família – Foram indagadas, ao entrevistado, questões relativas a número de habitantes da casa e número de filhos, com base na faixa etária; existência ou não de outros pré-aposentáveis ou aposentados na residência; bem como número de membros familiares ocupados.

4.5.2. Caracterização da vida profissional e expectativas do pré-aposentado

Foram formuladas, ao entrevistado, questões que envolviam: tempo de serviço; desejo ou não de continuar trabalhando; como se sentia em relação ao seu ambiente de trabalho; vontade ou não de mudar de profissão; grau de satisfação com suas condições de trabalho; e nível de realização profissional. Quanto às expectativas e preparativos para a aposentadoria, procurou-se identificar se estava se preparando e quais eram suas expectativas quanto à aposentadoria; se havia formulado planos para a pós-aposentadoria; e como se encontrava em termos de sanidade física e interesse em se dedicar a atividades sociais e recreativas.

4.5.3. Grau de conhecimento dos programas de preparação para a aposentadoria

Esta variável foi verificada por meio de questionamentos relativos ao conhecimento dos entrevistados sobre a existência de um Programa de Preparação para a Aposentadoria na UFV.

4.5.4. Identificação das representações sociais

Tendo como foco de atenção a ser analisado a aposentadoria, a velhice e o processo de envelhecimento, procurou-se, por meio da comunicação verbal dos entrevistados, identificar como estes concebiam e se posicionavam quanto a esses objetivos.

5. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Em razão dos objetivos propostos, os resultados foram apresentados e discutidos em termos da caracterização do perfil pessoal e familiar do entrevistado, de sua vida profissional e das representações que ele tinha acerca da aposentadoria e de temas ligados a esta.

5.1. Caracterização do perfil pessoal e familiar dos pré-aposentados

5.1.1. Caracterização do perfil pessoal dos pré-aposentados

Para caracterizar o perfil pessoal dos entrevistados, consideraram-se as seguintes variáveis: sexo, idade, estado civil, renda e grau de escolaridade. Essas variáveis foram dimensionadas, considerando-se a classificação em termos de pré-aposentados docentes e funcionários.

Constatou-se que 54% dos entrevistados eram homens, o que pode ser um indicativo de que eles se iniciaram na vida profissional mais cedo do que as mulheres (Tabela 1).

Tabela 1 – Distribuição dos servidores pré-aposentados da UFV de acordo com o sexo e a faixa etária. Viçosa, MG, 2002

Faixa Etária	Sexo (%)			
	Docentes		Funcionários	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
41-45 anos	-	-	-	-
46-50 anos	-	36,4	15,4	33,3
51-55 anos	35,8	27,2	30,8	33,3
56-60 anos	57,1	27,2	15,4	25,0
61-65 anos	7,1	9,2	38,4	8,4
66-70 anos	-	-	-	-

No que se refere à faixa etária, os dados da Tabela 1 indicam que tanto os docentes quanto os funcionários estavam, predominantemente, na faixa etária de 51 a 60 anos. É interessante destacar que mais de 90% dos entrevistados tinham até 60 anos de idade (exceto na categoria dos funcionários do sexo masculino, que conta com aproximadamente 62%). Ressaltando que o fato de estes entrevistados poderem se aposentar não implica necessariamente que irão fazê-lo por agora, pode-se afirmar que esse dado respalda as críticas daqueles que dizem que os funcionários públicos se aposentam precocemente, fazendo com que a União tenha gastos cada vez maiores com a previdência dos servidores públicos (Stephanes, 1998).

Outro ponto a ser ressaltado é o fato de ser maior o percentual de mulheres que se encontram na faixa até 50 anos de idade. Possivelmente isso ocorra, no caso das professoras, devido ao fato de que até a alguns anos atrás esta categoria tinha aposentadoria especial, o que permitia que se aposentassem com 25 anos de serviço; quando esta situação foi modificada pela Emenda Constitucional nº 20, elas garantiram um abono de 20% no tempo de contribuição, o que acrescentaria no seu tempo de serviço para fins de aposentadoria. Para as funcionárias, uma explicação poderia ser de que iniciaram sua vida profissional mais cedo.

No que diz respeito ao estado civil dos entrevistados (Tabela 2), mais de 90% dos indivíduos do sexo masculino era casado/amigado, em oposição às mulheres, em que 45% das professoras e 58% das funcionárias eram solteiras e/ou separadas.

Camarano (2002) chamou a atenção para o fato de que as mulheres idosas apresentam tendência maior do que os homens de viver sozinhas, sendo esta crescente no tempo. Essa autora baseou suas explicações para esse fato em análises da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 1995, quando, segundo ela, foram encontrados 45% de mulheres idosas viúvas, 7% de separadas e outros 7% de solteiras, em contraposição a quase 80% dos homens que se encontravam em algum tipo de união conjugal. Nesse caso, os diferenciais por sexo quanto ao estado conjugal seriam devidos, por um lado, à maior longevidade feminina e, por outro, a normas sociais e culturais que prevalecem em nossa sociedade, que levam os homens a se casarem com mulheres mais jovens do que eles, oportunidade menos freqüente entre as mulheres, o que reduz as taxas de recasamentos entre elas.

Tabela 2 – Estado civil dos servidores pré-aposentados da UFV. Viçosa, MG, 2002

Estado Civil	Frequência (%)			
	Docentes		Funcionários	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Solteiro	-	27,3	-	41,7
Casado/amigado	100,0	54,5	92,3	41,7
Separado	-	18,2	7,7	16,6

Quanto ao grau de escolaridade, verificou-se que, na categoria de docente, ambos os sexos possuíam pós-graduação (Tabela 3). No que se refere aos funcionários, constatou-se certa discrepância entre os sexos, ou seja, as mulheres possuíam maior grau de escolaridade (ensino médio completo) em comparação com os homens (ensino fundamental incompleto).

Nesse mesmo contexto, Beltrão et al. (2002) citaram, em seu trabalho sobre Mulher e Previdência Social, um relatório do Banco Mundial que afirmava que o número de mulheres matriculadas nas escolas, bem como o tempo dedicado por elas ao estudo formal, vem aumentando numa proporção maior do que o número de pessoas do sexo masculino, em todas as partes do mundo. No Brasil, a proporção de mulheres com nove anos ou mais de estudo é maior (ainda que em pequena escala) do que a de homens. Entretanto, essa maior escolarização feminina ainda não tem tido grandes efeitos na competição entre os sexos no mercado de trabalho.

Tabela 3 – Grau de escolaridade dos servidores pré-aposentados da UFV. Viçosa, MG, 2002

Grau de Escolaridade	Frequência (%)			
	Docentes		Funcionários	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Analfabeto	-	-	-	-
Sabe apenas ler e escrever	-	-	15,4	-
Fundamental incompleto	-	-	38,4	25,0
Fundamental completo	-	-	15,4	8,3
Ensino médio incompleto	-	-	7,7	-
Ensino médio completo	-	-	7,7	41,7
Superior incompleto	-	-	-	-
Superior completo	-	-	15,4	16,7
Pós-graduação	100,0	100,0	-	8,3

Analisando a questão do rendimento percebido pelos pré-aposentados entrevistados (Tabela 4), constatou-se que: na categoria dos docentes, ambos os segmentos percebiam, em sua maioria, acima de 20 s.m., existindo, entretanto, uma defasagem entre o rendimento da mulher comparado ao do homem (em torno de 46%).

Esse resultado está consistente com as evidências nacionais, que indicam uma defasagem de 69,6% entre o rendimento do homem e da mulher (IBGE, 2002). Vale ressaltar que, entre os docentes, a exigência de pós-graduação para se candidatar a uma vaga na universidade iguala ambos os sexos em termos de escolaridade. Porém, quando foram observados os rendimentos recebidos pelos entrevistados, constatou-se que 100% dos professores recebiam mais do que 15 salários, enquanto aproximadamente 91% das professoras percebiam acima desse valor. Tal situação decorre, provavelmente, do fato de que, nesta categoria, o recebimento de um rendimento mais alto, além de estar ligado a um maior nível educacional, também está associado a acréscimos de funções administrativas exercidas, bolsas de pesquisa que porventura o professor tenha etc.

Na categoria dos funcionários, também se manteve essa diferença, preferencialmente na faixa de menor renda (de 1 a 5 s.m.), enquanto nas faixas de renda superiores (de 5 a 15 s.m.) o segmento feminino recebia mais, indicando maior qualificação.

Tabela 4 – Rendimentos percebidos pelos servidores pré-aposentados da UFV². Viçosa, MG, 2002

Rendimentos (s.m.)	Frequência (%)			
	Docentes		Funcionários	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
De 1-5	-	-	69,2	41,7
> 5-10	-	-	15,4	41,7
> 10-15	-	9,1	15,4	16,6
> 15-20	7,2	27,3	-	-
Acima de 20	92,8	63,6	-	-

Quando se questionou aos entrevistados se exerciam algum outro tipo de trabalho, constatou-se que apenas os homens (37%) possuíam outra atividade além da que tinham na UFV. Uma explicação para isso pode ser que, no caso dos professores, eles eram de departamentos cujas profissões, até a alguns anos atrás, eram vistas como masculinas, o que levava à pouca participação feminina nos mesmos. A atividade exercida nesse caso era a consultoria, prestada de maneira eventual e que rendia no máximo 5 salários-mínimos. Com relação aos funcionários, 66,7% eram indivíduos que percebiam até 5 salários-mínimos na UFV e cujas esposas eram donas de casa. As outras atividades exercidas eram eventuais e rendiam até 5 salários-mínimos. A justificativa era a necessidade de que, às vezes, *um dinheirinho a mais é sempre bom*. Dos outros 33,3%, apenas um exercia um trabalho que proporcionava uma renda fixa

por mês, recebendo acima de 20 salários-mínimos mensais. O outro, com um ganho em torno de 7 salários-mínimos na UFV, colaborava de vez em quando no comércio da família.

Em seu estudo sobre identidade e aposentadoria, Santos (1990) relatou o fato de que o exercício de profissões de baixa remuneração levava os indivíduos a vivenciar a aposentadoria como um período difícil, dado que para eles o trabalho era visto como a única forma de mudança, e, quando esta não ocorria, o indivíduo passava a ter sentimentos de impotência diante da vida, que seriam agravados pela aposentadoria.

5.1.2. Caracterização do perfil familiar dos pré-aposentados

Neste tópico, procurou-se identificar quem era a pessoa considerada responsável pela família, quantos indivíduos habitavam a unidade doméstica, qual era a renda dessas famílias e seu nível médio de escolaridade e quanto do salário do entrevistado era despendido com o orçamento da família, entre outros fatores.

De acordo com a Tabela 5, nota-se que a responsabilidade pelo domicílio ainda era considerada, pela maioria dos homens, uma prerrogativa masculina. Já as mulheres, excluindo-se aquelas que moravam sozinhas ou com filhos e parentes (quando então passaram a assumir a responsabilidade da família), percebiam, mais freqüentemente, a responsabilidade pela unidade doméstica como algo que deveria ser compartilhado pelo casal. Esses resultados não refletem ainda a mudança captada pelo Censo 2000, em que triplicou o número de mulheres que se consideram responsáveis pelo domicílio, mesmo vivendo com o companheiro. Esta seria *o reflexo de uma mudança cultural muito significativa, pois a mulher assume que, mesmo casada, é ela a responsável pelo domicílio* (Folha de São Paulo, 2002). Com relação ao número de mulheres que chefiavam o domicílio sem a presença do companheiro, a proporção encontrada na pesquisa (em torno de 40%) era maior do que a encontrada pelo IBGE para a população brasileira, de 24,9% (Folha de São Paulo, 2002).

² O salário-mínimo vigente na época da pesquisa era de R\$200,00.

Tabela 5 – Pessoa responsável pela família segundo os servidores pré-aposentados da UFV. Viçosa, MG, 2002

Pessoa Responsável	Frequência (%)			
	Docentes		Funcionários	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
O próprio	92,9	45,6	92,3	41,7
Cônjuge	-	18,1	-	33,3
Casal	7,1	27,2	7,7	16,7
Outro	-	9,1	-	8,3

A média de pessoas que residiam nas unidades domésticas dos entrevistados (de 3,66 pessoas) foi praticamente idêntica àquela encontrada pelo IBGE (2000) na cidade de Viçosa, que era de 3,63 pessoas. Chamaram atenção as funcionárias da UFV (Tabela 6) que apresentaram uma média superior à das demais categorias, o que pode ser explicado pelo fato de que, nesse caso, foi encontrado um grande número de solteiras, que viviam com os pais mais irmãos, casados ou não, e outros parentes.

Tabela 6 – Média de pessoas residentes na unidade doméstica dos servidores pré-aposentados da UFV. Viçosa, MG, 2002

Sexo	Docentes	Funcionários
Masculino	3,5	3,9
Feminino	3,1	4,1

Entre os entrevistados, a maioria dos homens (em torno de 85%) vivia em famílias nucleares, compostas por casal mais filhos (67%) e/ou por casal cujos filhos já saíram de casa (18%). Já no caso das mulheres, a maioria vivia em famílias nucleares (39%), compostas por casal mais filhos, podendo se inferir que se encontravam em um ciclo de vida intermediário, tendo filhos tanto adultos quanto adolescentes. Foram também encontrados casos de famílias monoparentais (13%) e/ou de mulheres que residiam sozinhas (13%) ou com parentes (34,8%)³.

Segundo Camarano (2002), em 1998, 12,1% das mulheres idosas no Brasil residiam com as famílias na condição de “outros parentes”. As repercussões desse dado residem no fato de que, embora vivam mais, as mulheres estão mais sujeitas a deficiências físicas e mentais do que os homens, o que impacta tanto o Estado quanto as famílias. Os dados obtidos, relativos ao tipo de família predominante e ao número de pessoas por família, estão em consonância com aqueles resultados encontrados por

³ Nesse caso, considerou-se como morando com parentes as entrevistadas que viviam em famílias extensas e aquelas que dividiam a unidade doméstica com um ou mais parentes, como irmãos, pais e sobrinhos etc.

Rigueira (2002), que analisou os aposentados no mercado de trabalho, comparando os indivíduos aposentados da UFV com os da Prefeitura Municipal de Viçosa.

O número médio de filhos dos servidores encontrados variou de 1,1 a 2,6 nos diferentes grupos. Analisando essas informações, conjuntamente com os dados da Tabela 7, poder-se-ia inferir que os entrevistados, ao se aproximarem do período de aposentadoria, poderiam vivenciar essa nova etapa da vida como um período de conflito individual, dado que são pessoas que viviam, em sua maioria, em famílias nucleares, com os filhos já fora de casa ou por sair.

Tabela 7 – Faixa etária dos filhos que residiam com os servidores pré-aposentados da UFV. Viçosa, MG, 2002

Faixa Etária	Frequência (%)			
	Docentes		Funcionários	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
De 1-10 anos	3,0	-	7,1	-
De 11-19 anos	15,2	56,3	35,7	53,8
De 20-30 anos	81,8	43,7	57,2	46,2

Salgado (1989a), Ferrigno (1989), Santos (1990) e outros autores afirmaram que, quando o trabalhador deixa de ter o trabalho como principal objetivo de sua existência, necessita buscar um novo eixo para sua vida, tendo como opções o isolamento ou a volta para o mundo familiar. Nesse caso, ele procura compensar a diminuição do *status* social e a modificação no seu sistema de papéis acentuando novas funções dentro da família. É quando a família nuclear, resultado da exigüidade do espaço urbano e do sistema econômico dominante, reduz a participação no núcleo familiar dos membros mais velhos, que geralmente vivem sós ou, quando convivem com os familiares, tendem a ter sua autoridade gradativamente diminuída (Ferrigno, 1989).

No caso das mulheres, a situação é, de certo modo, mais tranqüila, dado que para elas a aposentadoria representaria uma volta à função mais valorizada dentro da família, que seria cuidar dos filhos, do marido e de outros parentes, não podendo ser considerada uma ruptura brusca na sua vivência (Santini, 2000). Para elas, a mudança abrupta acontece por ocasião da saída dos filhos de casa, que no caso das entrevistadas, é uma situação que poderia ocorrer juntamente com a aposentadoria ou com a chegada da menopausa, que sinaliza o fim da sua capacidade de procriar, sendo percebida como o fim da sua capacidade de ser mulher (Santos, 1990).

Para os homens, entretanto, a aposentadoria é considerada um momento crítico da vida. Ao voltar para o domínio privado e tentar nele se adaptar, geralmente o homem

acaba encontrando um espaço “dominado” pela mulher, e suas tentativas de conviver nesse ambiente podem ser vistas como uma ingerência desnecessária, até mesmo uma invasão, levando até a conflitos domésticos (Stucchi, 1994).

É válido observar, entretanto, que a propalada relação de dependência do aposentado idoso em relação à sua família não é muito percebida no Brasil e sim o oposto, dado o aumento da exclusão e da limitação de oportunidades para os jovens, expresso principalmente pelo desemprego e subemprego da população adulta jovem. A opção de muitos jovens maiores de 21 anos é continuar morando em famílias chefiadas por idosos, principalmente quando o responsável pelo domicílio é a mulher (Camarano, 2002). No caso dos entrevistados, uma alta percentagem dos filhos acima dos 20 anos residia com as famílias em razão de que a maioria ainda se encontrava estudando, o que poderia explicar esses elevados percentuais.

Em sua maior parte, os entrevistados contavam com apenas mais um indivíduo recebendo rendimentos na família além deles, no caso o cônjuge (Tabela 8). Tal situação não se verificou com os funcionários do sexo masculino, que, além do cônjuge, contavam com mais uma pessoa, geralmente um dos filhos. Uma explicação poderia ser o fato de que é nessa categoria que se encontravam os indivíduos que recebiam os menores salários, conjugados com os menores níveis de escolaridade.

Tabela 8 – Familiares que recebiam renda além dos servidores pré-aposentados da UFV. Viçosa, MG, 2002

Número de Pessoas	Frequência (%)			
	Docentes		Funcionários	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Nenhuma	35,7	36,4	30,8	-
1 pessoa	64,3	54,5	23,1	66,7
2 pessoas	-	9,1	38,4	25,0
3 pessoas	-	-	7,7	8,3

Analisando a renda recebida por outros membros da família (Tabela 9) percebeu-se que os indivíduos parentes dos docentes se localizavam numa faixa salarial maior do que aqueles ligados aos funcionários. Isso pode ser explicado pelo fato de que os familiares dos funcionários exerciam suas atividades geralmente fora da universidade, onde as faixas salariais são menores e as profissões menos rendosas; já os familiares dos docentes, quando não trabalhavam na própria UFV, exerciam profissões de maior poder aquisitivo, geralmente como profissionais liberais.

Tabela 9 – Renda recebida pelos familiares dos servidores pré-aposentados da UFV. Viçosa, MG, 2002

Renda (s.m.)	Frequência (%)			
	Docentes		Funcionários	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
De 1-5	33,4	-	78,6	68,4
> 5-10	44,4	62,5	14,3	26,3
> 10-15	11,1	12,5	7,1	-
> 15-20	11,1	25,0	-	5,3

Em consequência desse fato, a renda familiar (considerou-se a bolsa do CNPq recebida e excluíram-se as outras fontes de renda, por serem consideradas de recebimento eventual) e a renda *per capita* de ambos os grupos refletiam essa situação (Tabelas 10 e 11), nas quais a família dos docentes apresentava renda familiar acima de 15 salários-mínimos e a dos funcionários, em sua maioria, abaixo desse valor. No caso da renda *per capita*, os funcionários estavam enquadrados, em sua maior parte, na faixa de renda de 1 a 5 salários e os docentes, na faixa de 5 a 10 salários. Tais dados foram similares aos encontrados por Rigueira (2002).

Tabela 10 – Renda familiar dos servidores pré-aposentados da UFV*. Viçosa, MG, 2002

Renda Familiar (s.m.)	Frequência (%)			
	Docentes		Funcionários	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
De 1-5	-	-	38,5	-
> 5-10	-	-	23,0	50,0
> 10-15	-	-	15,4	33,3
> 15-20	7,1	9,1	7,7	8,3
>20 a 25	28,6	18,2	7,7	-
>25 a 30	21,4	18,2	-	-
Acima de 30	42,9	54,5	7,7	8,4

* Considerando-se apenas as pessoas que residiam na unidade doméstica.

Tabela 11 – Renda *per capita* dos servidores pré-aposentados da UFV. Viçosa, MG, 2002

Renda <i>per capita</i> (s.m.)	Frequência (%)			
	Docentes		Funcionários	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
De 1-5	14,3	-	76,9	83,4
> 5-10	50,0	45,5	15,4	8,3
> 10-15	21,4	18,2	7,7	8,3
> 15-20	14,3	9,1	-	-
Acima de 20	-	27,2	-	-

Dos docentes entrevistados, 28% disseram gastar em torno de 41 a 50% do salário com o orçamento doméstico, enquanto 28% dos funcionários afirmaram despende entre 91 e 100% do salário. Uma explicação possível seria o fato de que, quanto mais baixa é a renda do indivíduo, mais ele necessita gastar do seu salário para sobreviver, sobrando pouco para poupar ou gastar com viagens, lazer etc. Como foi observado nesta pesquisa, em torno de 56% dos funcionários tinham salários com valores até 5 salários-mínimos. Dos outros membros familiares que recebiam renda, aproximadamente 81% dos indivíduos ligados aos docentes e 66% daqueles ligados aos funcionários também contribuíam para as despesas da casa. Novamente, a explicação poderia ser a diferença salarial entre os dois grupos, principalmente com respeito às esposas dos funcionários, que recebiam um salário mais baixo, utilizado, na maioria das vezes, para fazer frente às despesas individuais e dos filhos, cabendo aos maridos arcar com a maior parte das despesas.

Com relação ao nível médio de escolaridade familiar (Tabela 12), observou-se que era grande a diferença entre os grupos, em que a categoria dos docentes tinha, praticamente, o dobro de anos de estudo que a dos funcionários. Apesar de que aqueles eram, em geral, pessoas com pós-graduação, o que ajudava a elevar a média de anos de estudo da categoria, verificou-se que estes, em sua maior parte, tinham apenas o ensino fundamental, encontrando-se também pessoas analfabetas ou que sabiam apenas ler e assinar o próprio nome. Contudo, durante a última década, verificou-se que o acesso à escola fundamental foi praticamente universalizado, o que no futuro pode mudar esse cenário.

Tabela 12 – Nível médio de escolaridade familiar*. Viçosa, MG, 2002

Função	Média de Estudo (em anos)	
	Masculino	Feminino
Docentes	15,3	15,7
Funcionários	7,7	9,9

* Consideraram-se apenas os moradores com idades acima de 14 anos.

A maioria dos docentes (92%) e funcionários (80%) não contava com nenhum aposentado convivendo com eles na época do levantamento dos dados. Já 8% dos docentes e 20% dos funcionários tinham uma pessoa (cônjuge) na família que poderia se aposentar nos próximos cinco anos. Como resultado, os entrevistados seriam, em sua maioria, os primeiros aposentados em sua família, com toda a difícil carga que requer a adaptação.

Garcia (1999) comentou que a estrutura doméstica passa por alterações quando alguém da casa se aposenta. Dentre essas alterações, ela cita o fato de que as mulheres que trabalharam apenas meio período teriam seu espaço garantido, dado que sua ausência seria relativa. Contudo, para aquelas mulheres que trabalhavam integralmente, essa adaptação se daria dependendo da ênfase que elas deram à sua vida profissional; assim, aquelas que trabalharam fora porque foram obrigadas por algum motivo provavelmente veriam o retorno ao lar como um alívio, enquanto aquelas que viam o trabalho como uma opção se sentiriam inúteis e deslocadas, principalmente se não houvesse pessoas que dependessem delas. Os homens, socializados para o mundo público, teriam sua presença em casa vista como a de um invasor.

5.2. Caracterização da vida profissional dos pré-aposentados

Para caracterizar a vida profissional destes servidores, procurou-se identificar os seguintes aspectos: qual era o número de anos trabalhados, se sempre esteve formalizado e se era sindicalizado; se considerava que havia se realizado profissionalmente e se considerava o exercício do trabalho algo prazeroso; além disso, se era ou não filiado ao Instituto de Seguridade Social da UFV – AGROS.

Pelos dados apresentados na Tabela 13, observa-se que, de modo geral, apenas os funcionários do sexo masculino e as professoras estavam em condições de se aposentar no momento da entrevista.

Tabela 13 – Média de anos trabalhados segundo os servidores pré-aposentados da UFV. Viçosa, MG, 2002

Sexo	Docentes	Funcionários
Masculino	33,1	36,2
Feminino	30,9	26,8

A partir da Emenda Constitucional nº 20, promulgada em 15 de dezembro de 1998, o funcionário público, sendo homem, poderá se aposentar integralmente com 35 anos de contribuição e no caso da mulher, com 30 anos, desde que tenham a idade mínima de 53 anos os homens e 48 anos as mulheres. Os entrevistados estavam em média com 56 anos de idade no caso dos homens e 53 anos no caso das mulheres. Contudo, é válido lembrar que essa mesma Emenda Constitucional instituiu, para aqueles que não estivessem em condições de se aposentar no momento da promulgação, um artifício que foi denominado “pedágio”, que exige que o trabalhador cumpra, além

do tempo restante para a aposentadoria, 20% a mais desse tempo, calculado caso a caso, o que na realidade exige que o trabalhador trabalhe por um período maior.

No caso dos professores houve, ainda, à época das mudanças um abono de 17% para os homens e 20% para as mulheres (também calculado caso a caso) no tempo de contribuição, o que acrescentaria no seu tempo de serviço para fins de aposentadoria.

Ao analisar os dados da Tabela 13 em conjunto com as informações da Tabela 14, nota-se, entretanto, que apenas os professores do sexo masculino afirmaram terem tido sempre empregos formais. Nas demais categorias houve indivíduos que tiveram empregos que não poderiam ser caracterizados como “empregos de carteira assinada”, embora alguns deles considerassem, entretanto, tais empregos na sua contagem do tempo de trabalho. A consequência dessa informação é que os tempos de serviço formal, anteriormente mencionados, acabam sendo menores no real momento de contagem do tempo para a aposentadoria, exceto se se conseguir comprovar o vínculo empregatício.

Tabela 14 – Servidores pré-aposentados da UFV que sempre trabalharam formalmente. Viçosa, MG, 2002

Sexo	Frequência (%)	
	Docentes	Funcionários
Masculino	100,0	61,5
Feminino	72,7	83,3

Lembrando a discussão que houve durante o período em que se buscou fazer a chamada Reforma da Previdência, a principal crítica feita ao sistema de aposentadoria do funcionalismo público era de que a maioria desses trabalhadores se aposentava precocemente, ainda detentores de grande capacidade produtiva e que acabavam retornando ao trabalho, utilizando a aposentadoria como complementação de renda, o que acabava onerando a União, Estados e Municípios.

Oliveira et al. (1997) relataram que, em 1995, 41,1% dos homens e 60,3 das mulheres se aposentaram com 55 anos ou menos de idade. Com relação aos entrevistados da presente pesquisa, seriam poucos aqueles que, caso decidissem aposentar-se no “tempo certo”, o fariam nas idades exigidas pela Emenda Constitucional nº 20, ou seja, de 65 anos para os homens e 60 anos para as mulheres. Rigueira (2002), analisando a situação dos aposentados que voltaram ou não ao mercado de trabalho após a aposentadoria, encontrou, entre os aposentados da UFV, 68,7% de pessoas entre 45 e 61 anos de idade que haviam reingressado no mercado de trabalho.

De acordo com as informações, verificou-se que a maioria dos entrevistados (90%) era filiada a um sindicato. No caso dos docentes, 92% eram filiados à Associação dos Professores da Universidade Federal de Viçosa (ASPUV); no caso dos funcionários, 88% o eram à Associação dos Servidores da Universidade Federal de Viçosa (ASAV)⁴. Comparando esses dados com os fornecidos pelo IBGE (2002), observa-se que, enquanto apenas 24% das pessoas com 18 anos ou mais de idade ocupadas estavam filiadas a algum sindicato, no caso dos entrevistados esta média era em torno de 85%. Neri et al. (1999) afirmaram que, apesar de se manter mais uniformemente distribuída entre os diversos grupos de idade, a adesão a sindicatos costuma apresentar uma pequena queda entre os chefes de família ocupados com mais de 60 anos, o que não se percebeu no presente trabalho.

Na Tabela 15, buscou-se verificar quantas horas eram gastas pelos entrevistados com o trabalho. O que pôde ser observado pelos dados é que mais de 90% dos funcionários e mais da metade das professoras (54,5%) cumpriam 40 horas semanais; já 64,3% dos professores disseram trabalhar mais que 40 horas, justificando tal atitude com a afirmação de ser impossível não levar trabalho para casa ou, dado o acúmulo de atividade, permanecer apenas o tempo normal dentro da Universidade.

Tabela 15 – Horas semanais trabalhadas, segundo os servidores pré-aposentados da UFV. Viçosa, MG, 2002

Horas Trabalhadas	Frequência (%)			
	Docentes		Funcionários	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
30-35	-	-	-	8,3
> 35-40	35,7	54,5	92,3	91,7
> 40-45	7,1	-	7,7	-
> 45-50	28,6	36,4	-	-
Mais de 50	28,6	9,1	-	-

Essa diferença apresentada entre professores e professoras talvez possa ser explicada quando se recorda que, tradicionalmente, o homem tem sua socialização voltada para o mundo público, enquanto as mulheres são direcionadas para o mundo privado. No caso das professoras, além do trabalho na UFV, um grande número delas eram ainda mães, donas de casa, ocasionando o que se acostumou denominar “dupla jornada”, o que já foi constatado por Ladeira (2000) ao analisar os fatores determinantes

⁴ É importante ressaltar que a ASAV, apesar de ser considerada um sindicato pelos funcionários da UFV, não o é de direito, apenas de fato, segundo informações de seus diretores.

da dupla jornada de trabalho e quais eram as estratégias adotadas por servidoras da UFV para conciliar o tempo laboral com o familiar.

Já a diferença encontrada entre docentes e funcionários pode ser explicada pelo que relatou Ferrigno (1989), ao lembrar de Marx e da questão da alienação do trabalhador. Esse autor comentou que o trabalhador “não é livre, ele é alienado do seu trabalho”. Essa alienação se daria quando o trabalhador se submete às regras da fábrica, obedecendo apenas ao ritmo desta e executando somente uma pequena operação na linha de montagem. Os funcionários veriam como trabalho apenas o tempo que passam dentro da Universidade, exercendo as atividades para os quais foram designados e que proporcionam os meios para a sua sobrevivência. Já os docentes teoricamente exerceriam o que esse autor chamou de atividades criativas, já que poderiam criar e ajustar, sempre que necessário, as normas que disciplinam o seu processo de produção. O trabalho poderia então estar, além de ligado à questão da segurança econômica, sendo visto como fonte de poder e de reconhecimento (Santos, 1990). Ainda segundo Ferrigno (1989), a alienação no trabalho leva à conclusão de que, para se realizar, o homem deveria não apenas apropriar-se de sua atividade produtiva e do produto direto de seu trabalho, mas de tudo aquilo que a humanidade produziu e realizou; a satisfação no trabalho estaria ligada, assim, não apenas a bons salários e outras vantagens materiais.

Neste trabalho, quando inquiridos se viam o trabalho exercido como algo prazeroso, 96% dos docentes e 92% dos funcionários responderam positivamente. Pelas justificativas apresentadas, 44% deles disseram que faziam o que gostavam sem, no entanto, conseguir elaborar melhor a resposta; 16% levantaram a questão de que é prazeroso porque é no local de trabalho onde conseguem ter contato com pessoas novas, principalmente com jovens. Tal argumento é respaldado pelo que afirmaram Macchia e Silva (1989), quando comentaram que o trabalho condiciona o posicionamento das pessoas, levando a que certas atitudes, como a escolha das amizades, resultem dessa proximidade física e psicológica que as relações de trabalho produzem entre os trabalhadores. Santos (1990) reportou que, *quando o trabalho é lugar de contato, de prestígio, de desenvolvimento e de juventude*, a aposentadoria significaria a perda dessa fonte, gerando atitudes como a recusa em aceitar o papel de aposentado, o que leva o indivíduo a buscar retornar à vida ativa.

Ao tentar verificar se os trabalhadores entrevistados se sentiam realizados profissionalmente, 80% dos docentes e 60% dos funcionários responderam que sim e que, além disso, viam o trabalho como algo prazeroso. O que chama a atenção é que para 16% dos docentes e 32% dos funcionários, mesmo o trabalho sendo algo

prazeroso, eles não se sentiam realizados profissionalmente. Essa não-realização, no caso dos docentes, é justificada pelo fato de não ter conseguido trabalhar com pesquisa, o que dava ao indivíduo uma sensação de incompetência e a crença, de outros entrevistados, de que possuíam ainda um grande potencial que poderia ser ainda desenvolvido. No caso dos funcionários, esta não-realização profissional estaria ligada a fatores como: a impossibilidade de ter estudado e assim ter exercido outra profissão; a decepções com e no trabalho, que o tornaram um fardo; e ao fato de que o trabalho exercido não teria utilidade fora do “campus” universitário.

Quando se analisam os dados relativos à opinião dos funcionários a respeito de suas atuais condições de trabalho, as informações evidenciadas na Tabela 16 indicam que 92% deles se encontravam satisfeitos com o horário de trabalho. Entre as justificativas apresentadas, a mais citada foi a flexibilidade do horário, principalmente pelas mulheres, que afirmaram que, dessa maneira, era possível conciliar o trabalho na UFV com as responsabilidades domésticas.

Tabela 16 – Opinião dos funcionários pré-aposentados da UFV sobre suas atuais condições de trabalho. Viçosa, MG, 2002

Condições de Trabalho	Nível de Satisfação (%)							
	Homens				Mulheres			
	Não-satisfeito	Pouco satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito	Não-satisfeito	Pouco satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
Horário de trabalho	-	-	69,2	30,8	-	16,7	58,3	25,0
Salário recebido	23,1	30,8	46,1	-	25,0	16,7	50,0	8,3
Esforço físico	-	38,5	61,5	-	-	16,7	58,3	25,0
Relacionamento com colegas	-	-	46,1	53,9	-	8,3	66,7	25,0
Relacionamento com superiores	-	15,4	46,1	38,5	8,3	16,7	58,3	16,7
Infra-estrutura disponível	7,7	30,8	46,1	15,4	8,3	16,7	41,7	33,3

Com relação ao salário recebido, 52% dos funcionários estavam satisfeitos, mas, para os 48% que não estavam, o longo período sem reajuste dos salários foi apontado como a principal causa. Já 72% dos funcionários estavam satisfeitos com os esforços físicos despendidos na realização das tarefas, afirmando que o trabalho não exigia grande esforço. Quando se perguntou a respeito do relacionamento do entrevistado com seus colegas de trabalho e com seus superiores, 96% estavam satisfeitos com aqueles e 80% com os últimos. A principal razão apontada foi que era uma convivência sem

conflitos. É interessante destacar que, enquanto para alguns a distância no contato com os superiores era motivo de satisfação, pelo fato de que não haveria demasiada ingerência na realização do trabalho, para outros esse distanciamento era a razão pela qual não estavam satisfeitos, pois impedia que pudessem discutir com seus superiores aspectos ligados ao trabalho. Essa insatisfação foi notada, principalmente, entre as mulheres. Com relação à infra-estrutura disponível, 68% dos entrevistados afirmaram que estavam satisfeitos, dado que tinham o necessário para realizar seu trabalho de forma eficaz.

Analisando a opinião dos professores, conforme informações da Tabela 17, verificou-se que 84% dos docentes estavam satisfeitos com o seu horário de trabalho, destacando a flexibilidade, assim como os funcionários, para tal opinião. O que é interessante ressaltar é que, enquanto 92% dos homens afirmaram estar satisfeitos, esse percentual foi de aproximadamente 73% entre as mulheres. Entretanto, quando questionados a respeito de quantas horas semanais gastavam com o trabalho, os homens afirmaram que trabalhavam além do horário de expediente, pois o consideravam insuficiente. Ao contrário dos funcionários, 68% dos docentes não estavam satisfeitos com seu salário, já que para eles este não refletiria a necessidade de especialização exigida na profissão. Dos docentes entrevistados, 88% estavam satisfeitos com o esforço físico despendido, já que na opinião deles o trabalho não era cansativo. Vale salientar que 27,3% das mulheres estavam pouco satisfeitas, pois para elas haveria um esforço intelectual que, na verdade, seria mais cansativo. Quanto ao relacionamento com colegas de trabalho e superiores, 88 e 96%, respectivamente, estavam satisfeitos e, assim como os funcionários, alegaram ter um relacionamento sem conflitos. Ao se questionar sobre a infra-estrutura a que eles tinham acesso, 52% dos docentes não estavam satisfeitos, sendo na sua maior parte homens (57,1%). As justificativas variaram entre afirmarem que tinham apenas o mínimo necessário para trabalhar e que, a cada ano, as coisas estavam ficando mais difíceis, com laboratórios cada vez mais defasados, com poucos recursos e existindo, inclusive, quem afirmasse que a situação estava muito ruim.

Tabela 17 – Opinião dos docentes pré-aposentados da UFV sobre suas atuais condições de trabalho. Viçosa, MG, 2002

Condições de Trabalho	Nível de Satisfação (%)							
	Homens							
	Não-satisfeito	Pouco satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito	Não-satisfeito	Pouco satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
Horário de trabalho	7,1	-	57,1	35,8	9,1	18,2	45,4	27,3
Salário recebido	7,1	57,1	35,8	-	36,4	36,3	18,2	9,1
Esforço físico	-	-	64,2	35,8	-	27,3	63,6	9,1
Relacionamento com colegas	-	-	57,1	42,9	-	18,2	27,3	45,5
Relacionamento com superiores	-	11,2	51,8	37,0	-	-	63,6	36,4
Infra-estrutura disponível	7,1	50,0	28,6	14,3	27,2	18,2	27,3	27,3

A análise das percepções dos pré-aposentados a respeito de suas condições de trabalho se justifica quando ao verificar que, em muitos lugares, existe o que Stucchi (1994) denominou *cultura expulsória*, que são atitudes tomadas pelos superiores e mesmo por colegas contra aqueles que estão mais próximos do período de se aposentar. Carvalho e Serafim (1998) citaram, dentro dessa ótica, atitudes como exigências desnecessárias e absurdas para provar as limitações do indivíduo, duras cobranças diante de faltas cometidas, relações interpessoais sem traços de sinceridade, alijando a pessoa do diálogo, constrangimentos e ameaças de demissão etc. Segundo Stucchi (1994), há um empenho em substituir a mão-de-obra de mais idade com base na premissa de que as capacidades físicas vão diminuindo com a idade, o que poderia colocar em risco tanto o indivíduo quanto os colegas. Nas áreas administrativas, tal visão parte da idéia de que indivíduos com mais idade teriam um endurecimento dos conceitos, da moral e da iniciativa. Finalmente, essa autora citou o fato de que, em diversos lugares, a aposentadoria funciona como uma possibilidade para a substituição de mão-de-obra, visão essa que acaba unificando atores colocados em lados opostos no jogo empresarial, como sindicalistas e empresários. As respostas fornecidas pelos entrevistados, em sua maior parte, não levaram a perceber a existência dessa situação na UFV, apesar de um ou outro entrevistado relatar ter vivido algum tipo de constrangimento ou ter ouvido comentários a respeito de outros colegas que estariam na mesma situação.

Dos pré-aposentados entrevistados, a maioria (88%) era filiada ao AGROS, em que aqueles que responderam negativamente eram dependentes dos cônjuges. Quando instigados a justificar o motivo da filiação, a maioria citou o fato de que o AGROS proporciona um plano de saúde para seus associados, visto por alguns como o melhor da cidade. Apenas 12% dos docentes citaram, além do plano de saúde, o fato de que o AGROS oferece para seus associados a possibilidade de complementação da aposentadoria, caso haja, por algum motivo, uma redução no valor desta. É possível que essa resposta se deva à desinformação dos associados.

O AGROS – INSTITUTO UFV DE SEGURIDADE SOCIAL é uma entidade fechada de previdência privada, constituída sob a forma de sociedade civil pela Universidade Federal de Viçosa, para suplementar as prestações asseguradas pela previdência oficial aos grupos familiares dos empregados dos patrocinadores. Em 1990, os servidores da UFV tiveram seu regime de trabalho alterado, passando do Regime CLT para o Regime Jurídico Único (RJU). Apesar de o novo regime dos servidores públicos civis da União ter proporcionado uma aposentadoria significativamente mais vantajosa do que a concedida pelo INSS, nem todos os participantes do AGROS foram beneficiados pela nova lei; essa situação, somada ao fato de o novo regime não assegurar aos participantes do RJU aposentadoria integral na velhice e na invalidez, levou o Instituto a adaptar-se à nova circunstância, complementando ou concedendo os benefícios que não são concedidos integralmente pelo RJU. Assim, continuou desempenhando o papel de complementar benefícios ou manter outros. Em razão da diminuição dos seus compromissos futuros, o AGROS pôde direcionar parte de seu patrimônio para sustentação do plano de saúde. Assim, a partir de setembro de 1994, passou a administrar o Plano de Assistência à Saúde dos Participantes do AGROS e dos Servidores da UFV – PAS-UFV (AGROS, 2002).

5.3. Sanidade física e interesse em atividades sociais e recreativas dos pré-aposentados

No que diz respeito à sanidade física dos pré-aposentados, procurou-se identificar qual seria o estado de saúde, por eles declarado, por meio de questões que buscavam identificar doenças que porventura os tivessem acometido nos últimos dois anos; se tinham ou tiveram doenças em consequência do trabalho e se buscavam manter uma vida saudável através da prevenção de doenças.

Dos entrevistados, apenas 14,3% declararam que não se consideravam fisicamente saudáveis (Tabela 18).

Tabela 18 – Servidores pré-aposentados da UFV que se consideravam fisicamente saudáveis. Viçosa, MG, 2002

Sexo	Frequência (%)	
	Docentes	Funcionários
Masculino	85,7	100,0
Feminino	100,0	100,0

Apesar de se sentirem fisicamente saudáveis, aproximadamente 36% dos docentes e 48% dos funcionários citaram terem tido algum problema de saúde nos últimos dois anos (Tabela 19).

Tabela 19 – Servidores pré-aposentados da UFV que tiveram algum problema de saúde nos últimos dois anos . Viçosa, MG, 2002

Sexo	Frequência (%)	
	Docentes	Funcionários
Masculino	35,7	61,5
Feminino	36,4	33,3

Os problemas de saúde citados pelos entrevistados foram, no caso das mulheres: tendinite, tireóide, gastrite, angioplastia coronária, alergia e depressão. Os homens declararam apresentar os seguintes problemas de saúde: alteração de glicose, fibromialgia, taquicardia, urticária idiopática, bronquite, disenteria, hérnia de hiato, alteração da pressão arterial, suspeita de câncer, dores crônicas de coluna, asma e que se submeteram a cirurgias vasculares.

Pode-se observar que as doenças citadas pelos entrevistados são enfermidades que podem ser consideradas crônicas, o que está de acordo com o que afirmou Tinôco (2000), de que o Brasil está vivendo um processo denominado “transição epidemiológica”, estando as doenças infectoparasitárias sendo substituídas por doenças crônico-degenerativas. Segundo Sichieri (1998), são essas doenças que demandam um maior cuidado por parte dos sistemas de saúde e previdenciário públicos.

Quando questionados se tiveram alguma doença que poderia ser consequência do trabalho, 14,2% dos professores e 27,3% das professoras responderam afirmativamente. As doenças citadas foram, em sua maioria, decorrentes do estresse, que levou a outras complicações físicas. No caso dos funcionários, 30,8% dos homens e 16,7% das mulheres afirmaram ter tido doenças que acreditavam estar ligadas ao trabalho, como: alergia e estresse, no caso das mulheres; e alergias, anosmia (perda do olfato) e esquistossomose, no caso dos homens.

Os entrevistados, em sua maioria (82%), afirmaram que procuravam se prevenir de doenças, por meio, geralmente, da prática de exercícios físicos, alimentação considerada saudável e pela realização de exames médicos regulares, com uma ligeira preferência por estes últimos. Entre aqueles que disseram ter outras formas de proteção, destaca-se a opção por não fumar e por não beber álcool e ter pensamentos positivos.

A questão da saúde, quando se discute a aposentadoria, é relevante a partir do momento em que se relembra de que esta é um acontecimento que, normalmente, coincide com o envelhecimento, sendo este último um condicionante da mudança, que demanda segurança e maturidade para enfrentar e aceitar as modificações que estão ocorrendo (Salgado, 1989b). A partir do momento em que se eleva a expectativa de vida, é necessário garantir a qualidade desses anos, dado que as doenças crônico-degenerativas, além de representarem um risco à saúde, são antes uma ameaça à independência e à autonomia do indivíduo, implicando uma superutilização dos serviços de saúde e em um aumento de gastos com medicamentos pelos indivíduos num momento em que é comum ocorrer a redução de sua renda (Ribeiro, 1999).

Outro aspecto destacado na pesquisa está relacionado ao interesse e dedicação, por parte dos pré-aposentados, em atividades sociais e/ou recreativas. Para verificar o grau de envolvimento dos entrevistados nessas atividades, perguntou-se a eles se tinham o costume de cultivar tais atividades e que tipo seriam estas.

Verificou-se que apenas os professores homens afirmaram, em sua totalidade, cultivar algum tipo de atividade social ou recreativa, enquanto aproximadamente 73% das professoras e 68% dos funcionários disseram manter esses tipos de atividades. Apesar de nem todos terem justificado o porquê do não-envolvimento em tais atividades, a maioria dos que responderam disseram ser do tipo caseiro, que seguem o esquema “casa-trabalho, trabalho-casa”; alguns até mesmo relataram que estavam deixando para depois da aposentadoria para se dedicarem a tais atividades.

Analisando as respostas daquelas atividades a que eles se dedicavam (Tabela 20), observou-se que os menores percentuais se referiam a idas a teatros e cinemas, em torno de 15% para os homens e de 26% para as mulheres; a justificativa para essa baixa percentagem foi de que, embora gostassem de tais atividades, a cidade de Viçosa não as oferecia. Perguntados sobre quais seriam as atividades mais importantes para eles, a maior parte dos professores citou a ida à igreja, para conforto espiritual, além da reunião com os amigos. Para as professoras, seriam viajar, o que permite ampliar os conhecimentos e usufruir de atrações que Viçosa não ofereceria e se reunir com amigos. No caso das funcionárias, elas citaram, em sua maioria, a ida à igreja, pois, além de

prover conforto espiritual, permite fazer e manter contato com os amigos; já a maioria dos funcionários considerou todas as atividades praticadas, pois cada uma englobaria um aspecto das suas vivências.

Tabela 20 – Atividades sociais e recreativas a que se dedicavam os servidores pré-aposentados da UFV*. Viçosa, MG, 2002

Atividade	Frequência (%)			
	Docentes		Funcionários	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Ir à igreja	50,0	18,2	38,5	50,0
Reunião com amigos	71,4	72,7	46,1	58,3
Viajar	64,3	72,7	30,8	41,7
Ir ao teatro, cinema e afins	14,3	27,3	15,4	25,0
Atividades de voluntariado	14,3	18,2	30,8	25,0
Praticar esportes	35,7	27,3	23,1	25,0
Manter um <i>hobby</i>	50,0	45,5	15,4	41,7
Outras	28,6	18,2	-	8,3

* Nesse caso era possível marcar mais de uma opção.

A manutenção do contato com amigos e o investimento nas atividades de lazer se tornam importantes para que o indivíduo, após a aposentadoria, não perca o interesse pela vida, o que poderia traduzir-se em uma limitação da capacidade de movimento e em uma deterioração do seu estado moral e de saúde. Motta (1989) chamou a atenção para o que ela denominou de “envelhecimento social”, que seria um processo lento que levaria a uma progressiva perda de contatos sociais gratificantes. Salgado (1989b) ressaltou que, após a aposentadoria, a sociedade se distancia do aposentado, não o convocando para participar e não reconhecendo a sua existência social.

5.4. Expectativas e preparativos no período da pré-aposentadoria

Procurou-se aqui identificar qual era o tipo da aposentadoria escolhido pelo entrevistado, seus planos para o futuro e seu grau de conhecimento sobre o Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA) da UFV.

De acordo com as informações da Tabela 21, verificou-se que apenas as professoras (em torno de 45%) manifestaram um maior desejo de se aposentarem por idade. Como, em média, essa categoria já tinha os 30 anos de tempo de contribuição, valeu-se das suas justificativas para tentar explicar essa opção. Das que justificaram, a maior parte citou o fato de que desejava trabalhar enquanto pudessem, pois se viam como pessoas com bastante potencial e que ainda teriam muito que fazer. Especificamente na categoria dos docentes, essa informação se coaduna com o que foi

levantado por Beltrão et al. (2002), quando afirmaram que as mulheres se aposentam mais por idade e os homens por tempo de serviço.

Tabela 21 – Tipo de aposentadoria escolhido pelos servidores pré-aposentados da UFV. Viçosa, MG, 2002

Tipo de Aposentadoria	Frequência (%)			
	Docentes		Funcionários	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Por tempo de contribuição	64,3	27,3	53,8	50,0
Por idade	21,4	45,4	38,5	41,7
Aposentadoria proporcional	-	-	7,7	-
Aposentadoria compulsória	-	18,2	-	8,3
Não decidiu ainda	14,3	9,1	-	-

No caso dos homens, apesar de 64% terem afirmado que pretendiam se aposentar por tempo de contribuição, grande parte declarou que ainda não havia pensado no assunto ou que tencionava continuar trabalhando enquanto fosse possível, o que não deixa de ser uma contradição, dado que, em média, faltariam apenas dois anos para que completassem o tempo de contribuição exigido. No caso dos funcionários, tanto homens quanto mulheres afirmaram, em sua maior parte, que se aposentariam por tempo de contribuição. Para as mulheres, faltariam, em média, apenas três anos para que completassem o tempo exigido e sete anos, em média, para atingir a idade de 60 anos. No entanto, os homens já cumpriram, em média, o tempo de contribuição exigido (dos entrevistados, 2/3 já haviam cumprido tal exigência), faltando, em média, oito anos para completar a idade exigida.

Uma das observações, lembrada por Além e Giambiagi (1997), que se fazem a respeito da necessidade de uma reforma na Previdência, principalmente a pública, é que, em sua maior parte, as aposentadorias são por tempo de contribuição. Assim, da maneira como a Previdência estava estruturada, permitia que homens e mulheres em plena fase produtiva se aposentassem. Segundo esses autores, em 1995, daqueles que haviam se aposentado por tempo de contribuição, 67% tinham até 54 anos de idade. Dos entrevistados, 50% afirmaram que pretendiam se aposentar por tempo de contribuição, e, relacionando tal informação com as idades médias dos entrevistados (53 anos para mulheres e 56 anos para os homens), tem-se a confirmação dessa tendência. Os referidos autores destacaram que a justificativa de que essa modalidade de aposentadoria serviria para premiar aqueles trabalhadores de baixa renda que entram cedo no mercado de trabalho não é comprovada pelos dados, já que, das aposentadorias

por tempo de serviço concedidas em 1995, apenas 17% eram de indivíduos com aposentadorias até dois salários-mínimos.

Quando questionados sobre seus planos após a aposentadoria, 32% dos docentes e 68% dos funcionários responderam que sabiam o que gostariam de fazer. No caso dos professores, a maior parte justificou sua resposta dizendo que pretendia se dedicar a um negócio próprio, em geral fora da cidade de Viçosa. Já as professoras viam na aposentadoria uma oportunidade de se dedicarem mais às atividades de lazer ou de voluntariado. No caso dos funcionários, grande parte dos homens manifestou o desejo de continuar trabalhando em um negócio próprio ou como autônomo, enquanto as mulheres se dividiram entre abrir um negócio ou se dedicar às atividades de voluntariado. Dos que manifestaram saber o que fazer depois da aposentadoria, 84% afirmaram ter tomado tal decisão sozinhos, enquanto o restante foi influenciado por amigos, cônjuge e, até mesmo, pelo médico.

Quando questionados sobre se procuravam ou não se preparar para a sua aposentadoria, observou-se que a grande maioria considerou que esta envolvia mais o lado financeiro, o que poderia justificar os elevados percentuais de respostas negativas (em torno de 44% na categoria dos docentes e de 72% na dos funcionários). Ao lado da questão financeira, encontraram-se várias justificativas do tipo *ainda não pensei na aposentadoria, como não quero me aposentar agora ainda não pensei no assunto*. No caso dos professores homens, que foram os que mais responderam positivamente (71% aproximadamente), grande parte daqueles que justificaram sua resposta afirmou ter poupança, seguro de vida ou aposentadoria privada.

Macchia e Silva (1989) afirmaram que nos estudos realizados para a implantação dos programas de preparação para a aposentadoria não se chegou a perceber um interesse, por parte dos trabalhadores, em se prepararem para tal. Esses autores justificaram tal dado pelo fato de que são diferentes os tipos de ocupações, os níveis sociais e culturais, bem como o posicionamento dos indivíduos no momento de se aposentarem.

De acordo com os dados obtidos nesta pesquisa, apesar da ênfase na questão financeira, 44% dos docentes e 72% dos funcionários não se preparavam para a aposentadoria. Marinho (1996) relatou que *para psicólogos, sociólogos e assistentes sociais, a preparação para a aposentadoria deve começar já na entrada do mercado de trabalho. Mas eles reconhecem que a grande maioria só vai refletir sobre o problema no momento de se aposentar*.

Talvez esse desinteresse decorra da colocação feita por Salgado (1989b), quando apontou que, ao longo de toda a existência, o ser humano é forçado pela sociedade a um processo de engajamento contínuo, seja através da atividade profissional, seja por meio da participação no grupo familiar. Com a vida centrada nesses dois âmbitos, a possibilidade de formular projetos pessoais é enfraquecida e, em alguns casos, seria absolutamente nula, como é caso dos operários, pois a natureza do trabalho exercido lhes daria pouca autonomia.

A maioria dos entrevistados (84% dos docentes e 80% dos funcionários) disse não esperar que haja mudança de atitude dos seus familiares para com eles pelo fato de que estão se aposentando. Apesar de ser recorrente na literatura a afirmação de que homens e mulheres se adaptam de formas diferentes à aposentadoria, principalmente com relação à família, que tende a aceitar mais facilmente a aposentadoria feminina, Rigueira (2002) comentou que, entre os aposentados da UFV, a maioria relatou ter um relacionamento que variava entre bom e ótimo com seus familiares. Com base nessa informação, é possível que realmente não haja nenhuma mudança no relacionamento dos entrevistados com seus familiares, tanto no momento da aposentadoria quanto depois dela.

De acordo com as informações, 74% dos entrevistados afirmaram que pretendiam continuar trabalhando depois que se aposentassem da UFV. Desses, 30% alegaram como motivo para esse desejo “gostar do que faz”, o que leva a crer que imaginam que poderão continuar exercendo as mesmas atividades profissionais (Tabela 22). Entretanto, dos funcionários homens, 61,5% declararam que essa pretensão de continuar trabalhando decorreria mais da necessidade que eles teriam de complementar a renda oriunda da aposentadoria; como visto anteriormente, eram os indivíduos desse grupo que recebiam, em sua maior parte, até cinco salários-mínimos.

Tabela 22 – Motivos que levariam os servidores pré-aposentados da UFV a continuar trabalhando após a aposentadoria. Viçosa, MG, 2002

Motivos para Continuar Trabalhando	Frequência (%)			
	Docentes		Funcionários	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Gostar do que faz	50,0	45,4	-	25,0
Necessidade econômica	7,1	-	61,5	8,3
Ambas as razões acima	7,1	9,1	-	-
Outra	28,7	9,1	7,7	25,0
Não continuaria trabalhando	7,1	36,4	30,8	41,7

Rigueira (2002) encontrou uma correlação positiva entre a renda dos trabalhadores pesquisados e a sua reinserção no mercado de trabalho após a aposentadoria e a relacionou a uma possível necessidade de manutenção do padrão de vida. Paralelamente à volta ao mercado de trabalho, Camarano (2002) relatou que a aposentadoria ainda é responsável por grande parte da renda percebida pelos aposentados e sua importância cresce juntamente com a idade do indivíduo.

Quando questionados se mudariam ou não de profissão, mais da metade dos entrevistados (em torno de 65%) respondeu que não, alegando gostar da profissão exercida atualmente. Para os outros 32% que responderam afirmativamente, a maioria justificou dizendo que gostaria de fazer outras coisas, talvez ligadas ao voluntariado, ou atuar em outros campos de atividade. No caso dos funcionários homens, 55,5% optariam por uma mudança de profissão. Essa escolha pode estar ligada ao fato de que muitos eram profissionais que exerciam atividades difíceis de serem realizadas em outros locais na cidade, como porteiros, *office-boys*, auxiliares-administrativos e outros.

Como observado na Tabela 23, em torno de 84% dos docentes afirmaram que gostariam de se manter atualizados profissionalmente, contra 28% dos funcionários, como um todo, que manifestaram o mesmo desejo; embora esse interesse por atualizar-se tenha sido menor entre as funcionárias (16,7%). Talvez isso se deva ao fato de serem os primeiros pessoas com um nível cultural mais elevado, estando inseridos em um meio em que se manter atualizado em seu campo de atuação é uma exigência. Quando, não muitas vezes, são eles mesmos que propiciam tais novidades, a idéia de se afastar completamente não é considerada agradável.

Tabela 23 – Servidores pré-aposentados da UFV interessados em continuar se atualizando profissionalmente após a aposentadoria. Viçosa, MG, 2002

Sexo	Frequência (%)	
	Docentes	Funcionários
Masculino	85,7	38,5
Feminino	81,8	16,7

Caso os entrevistados não retornem ao mercado de trabalho, a maioria deles (56% dos docentes e 80% dos funcionários) não teria outra possibilidade de renda além da aposentadoria. Um ponto importante a ser lembrado é que em torno de 26% desses trabalhadores são os únicos a receber renda na unidade doméstica; assim, a aposentadoria seria, provavelmente, a única fonte de renda dessas famílias.

Segundo Camarano (2002), as transferências intergeracionais têm assumido, cada vez mais, um caráter bidirecional, devido às constantes crises econômicas que atingem a camada mais jovem da população; dessa forma, são os benefícios da

Previdência que garantem, se não todo, pelo menos a maior parte do sustento de diversas famílias. Dos que alegaram possuir uma complementação de renda, as justificativas variaram de ajuda de familiares a aposentadoria privada e mesmo renda oriunda de aluguel de imóveis. Constatou-se uma contradição quando 50% dos professores disseram que não teriam uma complementação de renda, uma vez que grande parte deles afirmou que se preparava para a aposentadoria, principalmente no aspecto financeiro.

Com relação às expectativas dos entrevistados quanto à aposentadoria, constatou-se, como mostrado na Tabela 24, que em torno de 36% dos docentes entrevistados não selecionaram nenhuma das alternativas apresentadas, mas também não declararam suas próprias expectativas.

Tabela 24 – Expectativas que os servidores pré-aposentados da UFV tinham a respeito de sua aposentadoria. Viçosa, MG, 2002

Expectativas dos Entrevistados	Frequência (%)			
	Docentes		Funcionários	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Descanso	7,1	8,3	28,6	15,4
Aumento de renda	14,3	8,3	28,6*	7,7
Convivência com a família	7,1	16,7*	14,3*	23,1*
Perda de <i>status</i>	-	-	7,1	15,4*
Outras:				
- Nenhuma dessas/sem opinião	35,7	33,3	-	7,7
- Continuar trabalhando	7,1	16,7*	21,4	23,1
- Não respondeu	28,7	16,7	-	7,7

* Marcaram mais de uma alternativa.

O que se nota é que, de maneira geral, a concordância com as alternativas oferecidas ficou bem dividida, principalmente na categoria dos funcionários, confirmando a percepção corrente na literatura e entre os profissionais envolvidos com essa questão de que os trabalhadores não têm interesse ou não vêem necessidade de planejar sua aposentadoria antes do momento em que ela ocorrer de fato.

Os resultados também indicaram que em torno de 84% dos entrevistados acreditavam que teriam algum tipo de benefício com a aposentadoria. Analisando quais benefícios seriam esses, a questão do ganho de tempo, em decorrência da disponibilidade de horários, foi citada por 40,5% dos entrevistados; 23,8% deles acreditavam que teriam maior retorno financeiro por poderem exercer outras atividades, ressaltando-se um professor disse que essas outras atividades viriam do fato de que teria o *status* de ex-professor da UFV, e 21,4% lembraram a possibilidade de poder se

dedicar mais à família. O restante dividiu-se entre a tranquilidade por não ter as cobranças que seriam inerentes ao trabalho, o afastamento de colegas e superiores com quem não mantinha relações muito cordiais, a possibilidades de desenvolver outras atividades prazerosas como atividades de lazer, voluntariado etc.

Com relação às perdas que podem resultar da aposentadoria, 30% dos entrevistados acreditavam que não teriam perdas no momento em que se aposentassem. Dos outros 58% que achavam que haveria perdas no momento da aposentadoria, 41,4% apontaram as reduções salariais que adviriam da perda de benefícios que são pagos apenas ao pessoal da ativa ou de uma possível mudança nas regras da Previdência, o que poderia acarretar prejuízos para os aposentados. A perda de contato com os amigos e colegas de trabalho foi citada por 27,6% dos entrevistados, e 24,1% relataram a perda do *status* profissional. É interessante ressaltar que essa justificativa não foi citada por nenhuma funcionária, enquanto para uma professora essa perda estaria ligada ao fato de que, a partir da aposentadoria, seria chamada de inativa. Entre os demais, alguns mencionaram a perda de conhecimentos propiciados pelas atualizações que o trabalho exige; a perda de um sonho, já que não haviam conseguido realizar tudo o que gostariam no trabalho; a mudança de rotina, em consequência da aposentadoria; o respeito dos outros, numa sociedade que tende a valorizar apenas o jovem; e a perda da confiança em si mesmo, já que teria a sensação de não estar sendo produtivo.

Analisando as informações prestadas conjuntamente, tem-se que grande parte dos entrevistados não tinha expectativas formadas a respeito de sua aposentadoria, acreditando que terão ganhos de tempo e de renda após o desligamento laboral e, de certa maneira, lamentando possíveis perdas salariais e de relacionamento com os amigos. Salgado (1989b, p. 07) relatou que

as projeções que se fazem da própria aposentadoria são uma pálida imagem da realidade, pois geralmente, se leva em consideração apenas a liberação dos compromissos formais e o domínio total sobre o tempo e sua utilização. Formam-se por vezes, sonhos cor-de-rosa a respeito do que realizar, sem que se analise a viabilidade desses sonhos pela checagem com o comportamento cotidiano ou mesmo com base na experiência que se tem para que sejam realizados.

Considera-se que, de certa maneira, talvez isso esteja ocorrendo com os entrevistados, pois, quando citaram o ganho de tempo, muitos acrescentaram que teriam, assim, a possibilidade de escolher *se* e *quando* iriam trabalhar; com relação ao aumento de renda, percebeu-se em alguns uma crença de que irão realmente investir em uma atividade que será lucrativa. Macchia e Silva (1989) mencionaram que a aposentadoria dilui o convívio e o relacionamento grupal construídos a partir do

trabalho, em virtude do distanciamento provocado pela desvinculação profissional. Em consequência disso e da perda gradual dos papéis e funções que conferiam uma identidade ao indivíduo, o aposentado se refugia no isolamento como uma tentativa de se proteger de um ambiente que é visto por ele como hostil.

Em contrapartida, Rigueira (2002) afirmou que, segundo a opinião da maioria dos aposentados da UFV, não houve redução nos contatos com os amigos depois da aposentadoria. Essa autora chamou a atenção, entretanto, para o fato de que um número elevado de aposentados afirmou que houve sim algum tipo de redução nesses contatos.

Outro fator questionado aos pré-aposentados foi com relação ao Programa de Preparação para a Aposentadoria oferecido pela UFV. Verificou-se que 68% dos entrevistados não tinham conhecimento do referido Programa, o que é compreensível, dado que foi em 2000 a última vez que se tentou oferecê-lo, tendo sido cancelado por falta de demanda dos servidores. Daqueles que já tinham algum conhecimento do Programa, apenas os funcionários já haviam participado de algum, avaliando-o de maneira positiva, dado que as informações foram vistas como relevantes. Quando inquiridos sobre o porquê de não terem participado, os entrevistados citaram a falta de tempo, pois se sentiam extremamente ocupados com o trabalho; o fato de não terem conhecimento do assunto e que não haviam, ainda, pensado na aposentadoria. Outros acreditavam que programas dessa natureza deveriam ser voltados para um público de nível cultural mais baixo.

Quando instados a responder se achavam ou não interessante participar de um programa como esse, 35% dos professores e 45,5% das professoras responderam afirmativamente, enquanto 60% dos funcionários e 64% das funcionárias afirmaram que participariam. Os baixos percentuais encontrados na categoria dos docentes confirmam as percepções dos responsáveis pelo Programa na UFV, quando citaram a não-participação deles nos encontros realizados. Outro ponto que merece ser levantado é a diferença encontrada nas respostas de homens e mulheres, tendo estas últimas demonstrando maior interesse em participar.

Ainda de acordo com os dados levantados nesta pesquisa, 48% dos docentes e 44% dos funcionários preferiam que o público-alvo desse Programa envolvesse tanto os docentes quanto os funcionários, conjuntamente. O motivo seria de que, nesse caso, a situação de ambos os grupos era a mesma – estavam se aposentando – e que trocar informações num momento como esse seria de grande valia para ambos os lados.

Para aqueles que prefeririam que o Programa fosse realizado separadamente, a principal justificativa era de que são realidades e níveis culturais diferentes, o que

implicaria a necessidade de utilizar linguagens diferentes. Nesse sentido, os funcionários chegaram a declarar a dificuldade que teriam em se expressar, sabendo que ao seu lado poderia estar uma pessoa que teria doutorado, enquanto ele não teria, talvez, nem o ensino fundamental completo.

Quanto à participação do cônjuge junto com o servidor durante a realização do PPA, 70% dos entrevistados concordaram, considerando ser importante que o parceiro tenha conhecimento da realidade vivida pelo trabalhador. Aqueles que não estavam de acordo consideraram que a aposentadoria se refere ao trabalhador e, portanto, caberia apenas a ele entender e aceitar esse momento.

De maneira geral, os resultados desta pesquisa estão coerentes com o que já havia sido detectado pelos coordenadores do PPA-UFV, quanto à baixa participação dos servidores. O quase desconhecimento da existência do Programa na Universidade e, ao mesmo tempo, as justificativas apresentadas para a falta de interesse em participar, principalmente pelos docentes, evidenciaram como a preparação para a aposentadoria é cercada de idéias pré-concebidas e/ou errôneas. Nesse sentido, confirma-se o que já havia sido detectado por diversos autores sobre o fato de que os trabalhadores, em geral, não demonstram interesse em se preparar para a aposentadoria.

Com relação ao interesse dos pré-aposentados em participar, depois da aposentadoria, de cursos nos moldes das Universidades para a 3ª Idade, os dados indicam que existiu uma diferença de gênero com respeito às respostas tanto dos docentes quanto dos funcionários (Tabela 25). Enquanto 57,1% dos professores não participariam, 54,5% das mulheres o fariam. Já, no caso dos funcionários, 69%, aproximadamente, participariam, enquanto as mulheres se dividiram igualmente em suas respostas (50%).

Tabela 25 – Interesse dos servidores pré-aposentados da UFV em participar de cursos nos moldes das Universidades Abertas para a 3ª Idade. Viçosa, MG, 2002

Participação	Frequência (%)			
	Docentes		Funcionários	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Sim	35,8	54,5	69,2	50,0
Não	57,1	45,5	23,1	50,0
Não sabe	7,1	-	7,7	-

Na opinião de Junqueira (1998), as Universidades Abertas para a 3ª Idade seriam hoje a forma mais moderna de atendimento ao idoso. Sua proposta básica seria integrar o velho à sociedade, opondo-se, dessa forma, às instituições asilares, dado que na

sociedade moderna a tendência do indivíduo é interagir com diferentes co-participantes, sob diferentes autoridades, sem um plano racional geral. Essa autora relatou que, inicialmente, esses trabalhos englobavam apenas o oferecimento de atividades de lazer, mas, depois de se perceber que, com isso, os idosos estavam sendo infantilizados, buscou-se mudar a forma de atuação, englobando, então, a promoção de conhecimentos ao lado dessas atividades.

A universidade deve assumir com as pessoas idosas um trabalho que vai além da simples veiculação de conhecimentos, incorporando a prática de um trabalho conjunto. Nesta perspectiva, um dos princípios fundamentais da Universidade da 3ª Idade seria a integração de gerações, num espaço onde o jovem e o velho, convivendo, educando e reeducando-se, (re)construiriam-se mutuamente. Outro ponto levantado por Junqueira (1998) foi de que, embora o limite cronológico usualmente adotado para definir a 3ª Idade, em países em desenvolvimento, seja aquele preconizado pela ONU, de 60 anos, o programa da Universidade da 3ª Idade é destinado a pessoas a partir de 45 anos, que busquem reciclagem e atualização, além da participação em atividades socioeducativas e culturais.

Como justificativas para a não-participação, no caso dos professores, encontraram-se indivíduos que afirmaram que *não* seriam da 3ª Idade, outros disseram que já tinham informações sobre os assuntos da 3ª Idade e os achavam desinteressantes, outros que não gostariam de estar em um meio onde só houvesse pessoas idosas, além daqueles que afirmaram novamente que nunca pensaram no assunto ou, mesmo, que pretendiam se afastar completamente da UFV ou que teriam outros planos.

As professoras interessadas em participar citaram como justificativas a possibilidade de aquisição de novos conhecimentos e de contato com outras pessoas, embora algumas tenham ressaltado que não poderia deixar de haver o contato com os jovens. Entre aquelas que justificaram a sua não-participação estavam as que consideravam a Universidade Aberta uma forma de discriminação contra o idoso, além daquelas que não sabiam exatamente do que se tratava.

Analisando as justificativas das funcionárias, percebeu-se que as que participariam relataram também a questão de que seria uma oportunidade de conhecer pessoas e de adquirir conhecimento, como também de ter algo com o que pudessem se manter ativas. Entre as entrevistadas que não participariam, algumas colocaram o fato de que não gostariam de ter nada que as obrigasse a manter horários fixos, outras não gostariam de ficar num local só com pessoas idosas. Uma pessoa relatou que sua

aposentadoria seria o fim de tudo, e outra acreditava que sua baixa escolaridade impossibilitaria a sua participação.

No caso dos funcionários homens, a justificativa para participação também estava ligada à idéia de que seria uma forma de continuar aprendendo, sendo que um funcionário a percebia como uma forma de compensar a sua baixa escolaridade ou de preencher o tempo para não ficar parado dentro de casa. Daqueles que não participariam, grande parte reconheceu não saber exatamente do que se tratava.

O que se pode depreender das respostas dos entrevistados é que vários não sabiam exatamente do que se tratava a Universidade para a 3ª Idade, mas muitos a viam como uma forma de se manterem ativos, de não se isolarem em casa e de poderem conhecer novas pessoas. Tais resultados estão em consonância com os encontrados por Junqueira (1998), ao analisar um grupo de alunos e professores envolvidos em uma Universidade da 3ª Idade, encontrando um público, em grande parte de mulheres, que buscava na universidade, em primeiro lugar, a aquisição de conhecimentos, até mesmo como meio de facilitar sua integração às atividades da vida diária e, em segundo, a integração com outras pessoas. Contudo, outro ponto que emergiu das respostas, principalmente no caso dos professores, foi a **reserva** com que viam os idosos, dada a ênfase com que afirmaram não ser da 3ª Idade, enquanto outros entrevistados disseram que não gostariam de estar num ambiente em que houvesse apenas idosos.

Em face dessa recusa em aceitar a velhice e os assuntos ligados a ela, aliada a atitude defensiva com relação à aposentadoria (quando relataram que não tinham ainda pensado nesse assunto), podem-se classificar esses entrevistados como pertencendo ao grupo definido por Santos (1990) como aposentadoria-recusa, quando os indivíduos associam a aposentadoria à velhice e esta, a idéia de fim.

Stucchi (1994) relatou que o termo 3ª Idade surgiu para definir as novas representações associadas à velhice, marcadas pela idéia de autonomia e atividade, em oposição à imagem tradicional de miséria e decadência. Debert (1994) citou o fato de que esse termo se proliferou no Brasil nos últimos anos, sendo uma forma de tratamento das pessoas de mais idade que ainda não teria uma conotação negativa. Analisando por esse ângulo, na pesquisa em questão este não se aplicaria, tendo o termo adquirido essa conotação pejorativa, a julgar pela reação de alguns dos entrevistados que se recusaram a ser definidos como pessoas da 3ª Idade. Essa autora mencionou também que seriam as diferenças na forma como os homens e mulheres vêem à velhice que levariam as mulheres a procurar os movimentos de cunho mais social (caso das Universidades da 3ª Idade e dos Programas para a 3ª Idade) e os homens, os sindicatos e associações de luta.

Enquanto estes buscam mudanças através da luta pelos direitos dos cidadãos e pela redistribuição de riqueza, aquelas procuram se engajar em projetos que levem a mudanças culturais mais amplas.

Quando questionados sobre se conheciam ou não o Grupo da 3ª Idade ligado ao Núcleo de Saúde Pública/Departamento de Nutrição e Saúde, denominado PRATI (Programa de Atenção à 3ª Idade), verificou-se que este era mais conhecido entre as mulheres (54,5% das professoras e 83,3% das funcionárias) do que entre os homens (43% dos professores e 46% dos funcionários). Tal resultado poderia estar associado ao comentário de Debert (1994) sobre a preferência das mulheres de se inserir em movimentos que promovam uma mudança cultural mais ampla. Entretanto, conforme as informações apresentadas na Tabela 26, quando perguntados se participariam desse grupo, 52% dos docentes não o fariam, contra 40% dos funcionários. As justificativas foram coerentes com aquelas apresentadas para a participação na Universidade da 3ª Idade, ou seja, não gostariam de conviver apenas com idosos, pois não haveria troca de experiências; que se consideravam suficientemente informados sobre os assuntos que aí seriam tratados; que se consideravam pessoas de personalidade forte, que não gostariam de se sentir dirigidos ou de terem horários rígidos para participação e, até mesmo, por não conhecerem as atividades do grupo e não terem pensado no assunto. O que se destaca também nesse caso foi o fato de alguns docentes alegarem, entre as razões por que não participariam, o fato de que tais programas deveriam ser voltados para pessoas de outro nível cultural.

Tabela 26 – Interesse, por parte dos servidores pré-aposentados da UFV, em participar do PRATI/NUSP/Dep. de Nutrição. Viçosa, MG, 2002

Interesse	Frequência (%)			
	Docentes		Funcionários	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Sim	28,6	36,4	61,5	50,0
Não	50,0	54,5	38,5	41,7
Não sabe	21,4	9,1	-	8,3

5.5. As representações sociais dos servidores pré-aposentados

A opção pela Teoria das Representações Sociais (RS) para analisar a fala dos servidores entrevistados se deu pelo fato de que são as representações sociais, segundo Jodelet, *apud* Spink (2000), *uma espécie de modalidade de conhecimento prático orientado para a compreensão do mundo e para a comunicação*. Nesse sentido, as representações se inserem entre as correntes que estudam o conhecimento do senso

comum. Dessa maneira, a teoria das RS valoriza esse conhecimento popular, colocando os saberes do senso comum em uma categoria científica.

Oliveira e Werba (2001) relataram que uma das principais vantagens dessa teoria é a sua capacidade de descrever, mostrar uma realidade, um fenômeno que existe, e que, apesar de muitas vezes não ser percebido, possui um grande poder mobilizador e explicativo. Estudá-lo implica, então, buscar compreender e identificar como as RS atuam na motivação das pessoas ao fazer determinado tipo de escolha.

Spink (2000) afirmou que é consenso, entre os pesquisadores, que as representações sociais têm sempre que ser compreendidas com relação às condições sociais que as engendraram, ou seja, o contexto de produção. Esse contexto, na sua concepção, pode ser definido não apenas pelo espaço social em que a ação se desenrola, como também a partir de uma perspectiva temporal. Esta seria marcada por três tempos: *a)* o tempo curto da interação; *b)* o tempo vivido, que abarca o processo de socialização; e *c)* o tempo longo, que abarcaria os conteúdos culturais cumulativos de nossa sociedade, ou seja, o imaginário social.

Nessa perspectiva, ao procurar identificar o que seria aposentadoria/aposentado/velhice/envelhecimento através da fala dos servidores da UFV que estão próximos da aposentadoria, buscou-se entender o porquê da resistência ou não de alguns servidores à participação em programas como o PPA ou naqueles que tenham uma estrutura semelhante à dos programas para a 3ª Idade.

5.5.1. Aposentadoria/aposentado na perspectiva dos servidores pré-aposentados

Analisando as falas dos entrevistados a respeito do que seria a aposentadoria, pôde-se detectar que, de maneira geral, a aposentadoria era vista como fim de uma etapa ou de uma missão, que foi cumprida com sucesso:

É, eu acho que uma aposentadoria ela é uma etapa de um dever cumprido, né. Você tinha uma meta de vida, pelo menos eu considero assim, como uma meta de vida, de certa maneira eu tinha um compromisso com a minha família, com meus filhos, compromisso com a sociedade. (Entrevistado 7, professor, 56 anos).

Aposentadoria é um dever cumprido, né, como funcionário. (Entrevistado 17, funcionário, 64 anos).

Aposentadoria é uma complementação, né, de uma realização de trabalho, realmente eu cumpri aquela missão, graças a Deus. (Entrevistado 12, funcionário, 49 anos).

Outros já vêem a aposentadoria como um direito do trabalhador, que contribuiu por vários anos com a Universidade e com o Brasil.

É um direito, é um direito do trabalhador que já contribuiu trinta e cinco anos. (Entrevistado 6, funcionário, 53 anos).

...porque você aposentou porque contribuiu de alguma forma, né. (Entrevistado 8, professor, 63 anos).

Houve também aqueles que viam a aposentadoria como uma oportunidade de abrir vagas para pessoas mais novas ou mais competentes:

Você deve aposentar sim, por que o mercado de trabalho, né. Nem todo mundo tem acesso, então tem que sair para outros entrarem, né (...). E outras pessoas que vem aqui atrás da gente pedir emprego, então eu acho que temos que dar lugar para eles, né. (Entrevistada 9, professora, 53 anos).

...é um processo que acontece na vida do trabalhador que, após determinado período de tempo que ele trabalha as potencialidades já não são as mesmas e ele deve interromper o trabalho, porque não tem condições de realizar na mesma eficiência que ele realizava e também, para que outros possam continuar aquele tipo de trabalho. (Entrevistado 19, professor, 55 anos).

Ou a aposentadoria é vista como um descanso que, de prêmio, tornou-se uma punição:

Atualmente eu considero quase uma punição. Eu pessoalmente, acho que as pessoas não, muita gente, são loucas para aposentar, eu adoraria mas, eu não vejo assim não. Eu acho que a gente vem sempre pra fazer alguma coisa. Então a aposentadoria é o prêmio que a sociedade cria para quem trabalhou muitos anos pra ela, né, (...) então eu acho meio injusto isto aí. (Entrevistada 16, professora, 56 anos).

A atitude dos entrevistados perante a aposentadoria poderia ser descrita como neutra quando está relacionada ao Outro, ou seja, posicionam-se a favor quando não os envolvem diretamente, ou quando está ligada a um futuro distante; contudo, a possibilidade de se aposentar agora não era bem aceita por eles:

Então, enquanto eu tiver o que fazer, eu, não convém me aposentar... (Entrevistada 5, professora, 60 anos).

Eu nunca tive essa pressa de aposentar, porque eu acho que pra mim principalmente, eu tenho que me manter ocupado, se eu ficar à toa eu canso. E você se mantendo ocupado você se sente útil, o tempo passa mais depressa. (Entrevistado 15, funcionário, 60 anos).

Na percepção dos entrevistados, a aposentadoria se apresenta como um ponto de mudança, não de uma situação delineada comumente pela literatura como do período de atividade para o da inatividade, mas sim de um tipo de atividade para outra atividade. A aposentadoria irá encerrar o trabalho atual, mas o indivíduo estaria apto a se dedicar a alguma outra atividade:

Eu acho que a gente tem que pensar em aposentar mas não ficar parada (...) tem que continuar o trabalho, continuar a viver. Não pode aposentar e falar acabou, não, não é por aí. Acho que vai começar uma nova vida... (Entrevistada 1, funcionária, 53 anos).

Eu acho assim, você aposenta mas você tem que olhar, tem que estar preocupada em fazer alguma coisa, né, não necessariamente nessa área que a gente tá trabalhando mas fazer alguma coisa. (Entrevistada 9, professora, 53 anos).

Outro ponto a ser observado é que essas novas atividades devem ser algo que o indivíduo considere prazeroso; entretanto, para grande parte dos entrevistados, deve também ser algo que traga algum retorno financeiro. Esse retorno seria mais como uma complementação, uma vez que, é importante salientar, a preocupação com uma possível redução salarial praticamente não permeia o discurso dos entrevistados, a não ser quando um ou outro fez menção a uma hipotética mudança nas regras previdenciárias, pois, como servidores públicos, próximos do período da aposentadoria, dificilmente seriam afetados por quaisquer mudanças de regras:

Tô dizendo, é uma atividade diferente, que eu nunca fiz, que vai também me ajudar no orçamento, é um dinheiro a mais que entra né. (Entrevistada 2, funcionária, 57 anos).

Eu acho fundamental fazer uma atividade que, ao mesmo tempo vou gostar de fazer e também eu vou ter algum retorno financeiro. Não precisa ser muito não, não faço questão de ser muito não. (Entrevistada 10, professora, 50 anos).

Continuar com atividade remunerada desde que possível, não sendo lecionar, pode ser qualquer outra coisa, mas possivelmente não seja dar aula. (Entrevistado 11, professor, 60 anos).

Essa necessidade de buscar uma nova atividade poderia estar ligada à visão de trabalho que essas pessoas têm. Na perspectiva delas, o trabalho é visto como essencial à vida do indivíduo, é algo que traz dignidade para o ser humano e que deve ser feito com amor:

Trabalho dignifica o ser humano, é o trabalho né, a única coisa que dignifica o ser humano é o trabalho. (Entrevistado 11, professor, 60 anos).

Trabalho é a realização, o trabalho é vida, sabe? Quem tem trabalho é uma coisa que realmente preenche o tempo, o lazer, é uma continuação de vida. (Entrevistado 12, funcionário, 49 anos).

Eu não imagino uma pessoa nascer e não trabalhar, ficar totalmente, viver as custas de outras pessoas. A pessoa não tem função na vida. (Entrevistado 15, funcionário, 60 anos).

Dentro da perspectiva de que o trabalho é essencial ao ser humano, é interessante levantar a questão do trabalho doméstico, definido como aquele trabalho invisível, que por não ser remunerado não merece ser chamado de trabalho. É o que Offe (1989) denominou hierarquia entre atividades “nobres” e “vulgares”. Parece ser esse o pensamento dos entrevistados, pois repudiaram a possibilidade de ficar em casa, como se visualizassem aí uma vida improdutiva. Nesse sentido, não se observou diferença entre os discursos de homens e mulheres, tal como foi constatado por Garcia (1999), quando relatou que não se confirmou em seu trabalho a hipótese de que as mulheres se sentem melhor adaptadas à vida familiar e social após a aposentadoria. Segundo essa autora, a mudança de alguns valores é a razão desse fenômeno, e as mulheres se preparam para isso:

Então, eu acredito que eu não vou agüentar parar, eu nunca tive, nunca, desde que eu me entendo por gente, nunca fiquei em casa. (Entrevistada 2, funcionária, 57 anos).

Então aposentou, aquela contribuição, ele quer ficar em casa, passear, quer ficar sem compromisso nenhum é o direito de cada um.(...), mas acontece que como eu que sempre fiz muito, (...) sempre trabalhei na universidade tendo uma atividade paralela. Então, isso para mim, eu acho que quem consegue ter é bom, eu gosto de fazer isso, tem pessoas que não gosta, que quer ficar só com aquilo, então eu respeito. (Entrevistado 12, funcionário, 49 anos).

A pessoa quando aposenta, a família não tá mais com ele, tá ele e a mulher só, né. Então não há necessidade de voltar para casa cuidar de família não. (Entrevistado 17, funcionário, 64 anos).

Além da remuneração que receberiam como aposentadoria, outro ponto que foi considerado como uma vantagem pela maior parte dos entrevistados foi a flexibilização dos seus horários, que permitiria a eles escolher quando e como desenvolver suas novas atividades.

Então, esse negócio de não ter horário, isso pra mim vai ser uma libertação, tá! (...) Eu só vou ganhar a liberdade de horário para ir onde eu quero, sair, ir aonde eu quero, né. (Entrevistada 5, professora, 60 anos).

Agora se ela precisa acho que ela vai trabalhar, mas manerado, né, não levantar da cama de manhã 6 horas, 7 horas, tem que ser no horário que ele quiser, ele que vai fazer, é no horário que ele quiser. Quer chegar lá 8, 9 horas, chegar 1 hora, 2 horas, pode ir embora para casa, tem que trabalhar por conta própria, tá. (Entrevistado 6, funcionário, 53 anos).

Para aqueles que vêem a aposentadoria como algo negativo, a idéia de se aposentar foi relacionada àquela de fim, tanto de vida quanto da capacidade de produzir. Do ponto de vista deles, a aposentadoria deveria ser uma escolha do indivíduo que não estivesse bem fisicamente para continuar trabalhando. Essa relação aposentadoria/fim de vida é destacada por Santos (1990), ao mencionar que a idéia de fim de vida profissional passa a ser a concretização da finitude do ser.

É tá perto do fim, eu acho que quando chega aposentar já, é o fim de carreira mesmo, de tudo né, da saúde, de tudo da vida. (Entrevistada 3, funcionária, 65 anos).

... talvez o cara não devesse ter a compulsória aos 70 anos, que obriga o indivíduo a parar, você pode ter um cérebro maravilhoso aos 70 anos e o governo obriga a ir para casa.... (Entrevistado 13, professor, 60 anos).

Em oposição à “neutralidade” com relação à aposentadoria, o indivíduo aposentado é visto de forma negativa. Nesse sentido foram encontradas associações de aposentado com doente, que está no fim da vida, merecedor de dó, velho, acomodado, esquecido por todos etc.:

Eu acho assim, que no serviço, aposentou acabou. Igual uma pessoa doente, você ficou doente, inválida, ninguém lembra de você mais, só a família mesmo, né. (Entrevistada 3, funcionária, 65 anos).

De uma forma geral, você vê as pessoas, aposentam, ficam num cantinho e passam a não ser reconhecidas mais porque não estão fazendo mais nada. Ficam pessoas mortas dentro da sociedade. (Entrevistado 15, funcionário, 60 anos).

Essa turma que tá aposentando com 42, então eles estão começando a 3ª idade deles aos 42, 40, na medida em que eles estão aposentando. (Entrevistado 13, professor, 60 anos).

Durante as falas, os entrevistados apresentaram o que, do ponto de vista deles, seria a “solução” para evitar essas armadilhas:

Eu acho que aposentar, eu acho que como eu penso, eu acho que as pessoas também devem aposentar, deve de pensar também em alguma coisa, procurar alguma coisa que esquece essa aposentadoria, fazer de conta que eu estou numa atividade e que eu não estou aposentado. (Entrevistada 1, funcionária, 53 anos).

Nessa perspectiva, é interessante destacar o que, segundo uma entrevistada, seria um aposentado.

Então eu vejo 2 casos, aquele que aposentou e aquele que pegou emprego e nem parece aposentado. Então pra mim aposentado é aquele que realmente parou de trabalhar, não quer mais trabalhar, não quer nenhum emprego. (Entrevistada 10, professora, 50 anos).

Um aposentado seria, então, aquela pessoa que não gosta de trabalhar, que prefere ficar em casa a continuar produzindo. A lógica inerente a esse pensamento parece ser “se eu trabalho, por que devo ser chamado de aposentado? Ainda sou ativo, ainda posso ser útil à sociedade!”.

5.5.2. Velho/velhice/envelhecimento na perspectiva dos servidores pré-aposentados

Com relação ao velho e à velhice são os aspectos negativos que foram lembrados em grande parte das falas dos entrevistados, o que leva a inferir-se que compartilhavam do que Junqueira (1998) definiu como representação social negativa da velhice, que, segundo a autora, permearia nossa sociedade. Assim, na fala dos servidores foram encontradas referências ao velho como alguém doente, incapaz fisicamente, desanimado, dependente, frágil, feio, solitário, acomodado etc. Essa associação velhice/doença também foi constatada por Ribeiro (1999) entre os idosos por ela entrevistados.

Ser velho para mim é uma pessoa que já não tá agüentando andar mais, que já não sabe o que tá falando mais, pra mim é velho. (Entrevistado 6, funcionário, 53 anos).

Velho são aquelas pessoas que já, tá, assim, praticamente desanimada, já parou com a vida. Pra ele não tem atividade nenhuma mais, parece uma pessoa doente... (Entrevistada 1, funcionária, 53 anos).

Eu acho assim, que é mais questão de decadência física, eu acho que a coisa que mais me incomoda é isso, né, decadência física e junto com ela, por exemplo, perda de memória, né... (Entrevistada 10, professora, 50 anos).

Nota-se nos discursos uma certa ambigüidade, pois o velho deveria ser considerado uma pessoa igual aos jovens, mas, ao mesmo tempo, as diferenças não foram esquecidas:

...acho que velho é uma pessoa normal, uma pessoa como outra qualquer. Não assim com as mesmas facilidades, igual uma pessoa mais nova, mais jovem porque as forças já são diferentes, já são mais frágeis, mas para mim é uma pessoa igual a todas. (Entrevistada 2, funcionária, 57 anos).

Dentro dessa perspectiva negativa, a velhice torna-se, então, um período da vida que pode ser caracterizado como triste, em que vão imperar as perdas e a solidão:

É, a pessoa vai perdendo, né, vai perdendo, fica mais dependente de outras pessoas, a pessoa vai ficando velha não vai enxergando mais, você não vai ouvindo mais, fica sentindo mais dificuldade de se locomover, né. Então eu acho a velhice um pouco triste, entendeu? Eu acho um pouco triste, no sentido de você perde o seu vigor físico e sua cabeça está ótima, né. Mas tudo às vezes, coisas assim, às vezes seu marido morre, você tem que ficar dependente de filho, né. Às vezes vai atrapalhar até a família, sei lá, né, então a velhice é um pouco triste. (Entrevistada 9, professora, 53 anos).

Comparando essas falas com os depoimentos dos idosos entrevistados por Ribeiro (1999), nota-se que para estes a velhice não era vivida como um processo contínuo de perdas e sim como um período da vida em que se podia vivenciar, positivamente, as experiências.

Para os servidores, a solução seria, então, manter a mente, o espírito jovem. Se a mente estiver ativa, jovem, a pessoa não envelhece, mesmo que seu corpo dê sinais de desgaste.

...a gente fica velho só de tecidos, mas de idéias sempre novas, não existe velhice. (Entrevistado 11, professor, 60 anos).

Se você achar que está velho é porque está velho mesmo, 60, 70, tem as pessoas aí com 90 anos e tem uma cabeça, né, muito melhor do que muitos jovens. (Entrevistado 12, funcionário, 49 anos).

A lógica inerente a essa afirmação é a supervalorização, em nossa sociedade, do novo, do jovem. Nesse sentido, até o espírito tem de ser jovem; seria talvez algo semelhante ao velho ditado popular “negro de alma branca”:

Ela se vê não só pela idade, pela competência física, como o próprio ambiente de trabalho tem uma tendência a desmerecer opiniões de pessoas com mais experiência, porque o novo seduz, tudo que é novo apaga o vestígio da idade, então se você sempre incentivar o novo é como se você estivesse renascendo. (Entrevistada 16, professora, 56 anos).

Há então, por parte dos entrevistados, uma recusa em se admitir como velho, já que no seu caso se vêem como tendo uma cabeça jovem, com atitudes jovens:

Porque sou capaz de fazer tudo o que um jovem faz,(...), o mesmo ritmo, a mesma disposição, não tem exceção nenhuma para mim. (Entrevistada 5, professora, 60 anos).

Essa negativa é perpassada também pela recusa em utilizar palavras como velho e 3ª Idade para definir os indivíduos mais vividos. Já os idosos entrevistados por Ribeiro (1999) separaram os dois conceitos, considerando 3ª Idade uma maneira mais carinhosa de retratar os idosos, enquanto velho seria aquele indivíduo que fica em casa parado, sem procurar atividade:

Por isso que eu disse que eu falei pra você antes que terceira idade é meio discriminado, discriminador né, terceira idade você imediatamente, sua imagem mental é de uma pessoa que já está fora, é como se fosse uma gorjeta. (Entrevistada 16, professora, 56 anos).

Mesmo quando se encontraram servidores que se definiam como velhos, o critério adotado era ou a idade cronológica ou, então, enquadravam-se na “feiúra” da velhice, o que na visão deles mereceria ser criticado:

A pessoa velha vai ficando uma pessoa mais chata, feio, caindo né, é diferente. Você olha pra um jovem e pra um velho até a fisionomia é muito diferente. (...) a gente olha no retrato da gente mais novo e vê a gente hoje, eu falo Nossa Senhora, eu mesmo me critico, como é que a gente tá feio, hein! (Entrevistada 3, funcionária, 65 anos).

O envelhecimento, contudo, é definido, pela maioria dos servidores, de forma neutra; é visto como um processo biológico, uma das etapas da vida em que surgem os primeiros sinais de desgaste físico, tanto do corpo quanto da mente:

Agora é óbvio que a gente nota na gente, alterações de corpo, por exemplo, você vê que não existiam quando você tinha 20 anos. Um dia eu estava lendo um artigo interessante sobre marcas físicas, características de velhice como essas que eu falei, queda de cabelos, cabelos brancos, manchas, é, pêlos na orelha, que os jovens não tem. (Entrevistado 19, professor, 55 anos).

...então, no meu caso, por exemplo, no passado eu conseguia jogar pelada com o pessoal aí de terça a domingo, tinha dia que a gente fazia isso duas vezes por dia. Hoje, eu não consigo mais, cansa muito mais facilmente, no dia seguinte fico muito mais cansado, fisicamente cansado. Então eu não posso chegar, olha e dizer olha isso aconteceu no dia que eu fiz 50 anos, não posso. Ao longo dos anos vamos tendo cada vez mais restrições. (Entrevistado 7, professor, 56 anos).

As alterações na aparência física de modo geral causam duas reações nos entrevistados: a resignação, já que como fenômeno natural não tem como ser evitado; e o inconformismo, caracterizado pela vontade de dissimular os efeitos da passagem do tempo. É o que Ferrigno (2002) definiu como uma busca para disfarçar o estigma da velhice, pois este decorre, basicamente, das transformações físicas sofridas pelo indivíduo. É aí que entram a busca pelas cirurgias plásticas e outros cuidados com a aparência, recurso admitido em grande parte pelas mulheres e por alguns dos homens entrevistados:

...a gente camufla, sim, eu também estou nessa estourando pra fazer uma plastiquinha básica, muito pequenininha, vou puxar um pouquinho, em todas as férias eu penso nisso... (Entrevistada 5, professora, 60 anos).

Aí vem os cuidados né, é natural, né. Existem muitos processos hoje, né. A partir do momento que eu achar que eu preciso de algum cuidado pessoal, né, uma massagem, umas coisas, cuidados, né, a mais eu vou procurar esse lado para realmente eu ter esta resposta. (Entrevistado 12, funcionário, 49 anos).

Entre os homens, alguns citaram o fato de serem as mulheres as que mais se preocupam e mais sofrem com a questão da aparência física, remetendo, dessa forma, à cobrança que estas vivem numa sociedade, definida por uma entrevistada, como “imagética”, em que o que conta é a imagem que o indivíduo consegue passar:

... até que de certa forma ela [a aparência] invade o olhar, é a primeira coisa que você olha na pessoa, a primeira coisa é olhar a pessoa, por isso ela não consegue emprego, por isso que ela é tida como fora da época, imagem de velho, fraco, do fim, não é mais começo. No jovem você tem esperança, no velho você tem certeza. (Entrevistada 16, professora, 56 anos).

Na análise das falas dos entrevistados, pôde-se constatar como a ideologia do capitalismo, hoje dominante, elevou o trabalho, na nossa sociedade, a uma posição privilegiada. Quem imaginaria que este, que de início servia para a sobrevivência do homem, iria se transformar em símbolo de poder, de *status* e de inclusão social. Os papéis profissionais foram supervalorizados e o valor do indivíduo passou a ser medido em função dos papéis profissionais que ele representa e da sua importância dentro da sociedade.

A socialização do indivíduo passa pela assimilação desses conceitos, incutindo nele a concepção de que tem uma responsabilidade com a sociedade, que deve ser exercida através de sua produção, o que reforça a ideologia do trabalho enquanto agente de transformação e símbolo de *status* e de poder.

Se é somente enquanto produtor de bens que o indivíduo é valorizado, a perspectiva da aposentadoria e, conseqüentemente, a possibilidade de ser excluído do mundo valorizado podem levar um grande número de indivíduos a vivenciar essa etapa da vida como um período de crise. Entretanto, não é o que se percebeu através das falas dos servidores pré-aposentados da UFV. A aposentadoria, na percepção deles, não aparece como um marco, um momento em que passarão da categoria de ativos para a de inativos. Na verdade, a possibilidade de não terem outra atividade não era aceita por eles; para alguns não era sequer cogitada. Na sua concepção, deixarão de ser ativos em um trabalho para continuarem ativos em outro.

Com respeito ao aposentado, em grande parte dos discursos ele é negativamente descrito. De modo geral, é representado como alguém que se aposenta também da vida, que se acomoda e que é esquecido também pela sociedade. Isso é a imagem do Outro, que não serviria, segundo os entrevistados, para descrevê-los. É, segundo Garcia (1999), a questão da imagem que, ao ser emitida, é apreendida e interpretada pelo observador de acordo com as informações que lhe foram introjetadas no decorrer de sua existência. A auto-imagem, entretanto, passa por um processo diferente: o emissor e o receptor são a mesma pessoa; as inferências pessoais atuam como um peso na sua concepção, e assim o referencial externo perde força diante da realidade pessoal. Os entrevistados se vêem como pessoas capazes, que no exercício de uma nova atividade não poderão ser descritos como aposentados.

É a mesma lógica que perpassaria as representações da velhice e do envelhecimento na fala dos entrevistados, em que se percebeu que são reproduzidas as visões do velho como incapaz e da velhice como incapacitante. É interessante ressaltar, de acordo com Junqueira (1998), que é a história, através da divulgação da velhice

como uma questão médica, que contribui para a cristalização dessas representações negativas.

Percebeu-se que, de forma geral, há uma convergência nas representações, tanto entre homens e mulheres quanto entre professores e funcionários, o que pode estar relacionado ao fato de que essas representações são formadas e transformadas por meio de trocas e interações realizadas em dado contexto e em determinado espaço. Seria, então, na interação entre as duas categorias e entre indivíduos de ambos os sexos dentro da Universidade que essas representações se formariam, transformariam e, nesse sentido, guiariam suas atitudes e suas motivações ao fazerem determinadas escolhas e terem determinados posicionamentos com relação às categorias analisadas.

6. CONCLUSÕES

As conclusões foram pautadas na caracterização do indivíduo pré-aposentado da UFV, em termos do seu perfil e ambiente de trabalho, identificação das expectativas com respeito à aposentadoria e do interesse em programas ligados a esta, bem como com relação às representações dele a respeito da aposentadoria, velhice e processo de envelhecimento.

A análise do perfil pessoal permitiu identificar que houve ligeiro predomínio de homens e que os entrevistados estavam, em sua maior parte, na faixa etária de 51 a 60 anos. No que diz respeito ao estado civil, eles eram, na sua maioria, casados, apesar de haver uma diferença entre os sexos, já que foram encontradas mais mulheres na categoria de solteiras e separadas.

Na categoria dos docentes havia, em relação ao grau de escolaridade, uma igualdade entre os sexos. Contudo, essa situação não se confirmou na categoria dos funcionários, em que as mulheres apresentaram um grau de escolaridade maior (ensino médio completo) do que os homens (ensino fundamental incompleto).

Com relação aos rendimentos percebidos pelos pré-aposentados entrevistados, pôde-se constatar que, na categoria dos docentes e dos funcionários na faixa de menor renda, havia uma defasagem entre o rendimento da mulher comparativamente ao do homem. Contudo, na categoria dos funcionários, com faixas de renda superiores, o segmento feminino passava a receber mais, o que evidencia uma maior qualificação das mulheres. A diferença nos rendimentos identificada em relação aos docentes e

funcionários se manteve quando analisadas as rendas familiar e *per capita* de ambas as categorias. O mesmo se aplica com relação ao nível médio de escolaridade familiar, em que a categoria dos professores tinha, praticamente, o dobro de anos de estudo que a dos funcionários.

Em média, viviam nas unidades domésticas dos entrevistados em torno de 3,6 pessoas. No caso dos homens, as famílias podiam ser descritas como nucleares, encontrando-se em dois níveis do ciclo de vida: intermediário ou de dispersão. As mulheres viviam, na sua maioria, em famílias nucleares, num ciclo de vida que podia ser descrito como intermediário. Foi entre as mulheres que mais se encontraram, também, famílias monoparentais, unipessoais e extensas.

A maioria dos entrevistados se considerava realizada profissionalmente vendo seu trabalho como algo prazeroso, o que os levou a afirmar que estavam satisfeitos com suas condições de trabalho, como horário, salários, relacionamento com colegas e superiores etc. Isso evidencia que, aparentemente, não há, dentro da Universidade, a chamada *cultura expulsória*, que, através de atitudes tomadas por superiores e colegas de trabalho, acaba tornando mais difícil o momento da aposentadoria.

Com relação ao estado de sanidade física, a maioria dos servidores se considerava saudável. Contudo, a análise das doenças apresentadas por eles, nos últimos dois anos, revelou serem estas, na maioria dos casos, doenças crônico-degenerativas que, se não comprometem a saúde do indivíduo, podem ameaçar a sua independência e autonomia à medida que este vai envelhecendo. No entanto, nota-se, por parte deles, uma preocupação em se prevenir contra as doenças, geralmente através de exercícios físicos, alimentação saudável e consultas médicas regulares.

Quanto à prática de atividades sociais e recreativas, estas não foram desenvolvidas por todos os entrevistados. Nesse sentido, eles poderão se sentir, após a aposentadoria, isolados da sociedade, principalmente se, paralelo a isso, houver algum tipo de comprometimento da saúde.

Quando se analisaram as expectativas dos entrevistados em termos de planos para depois da aposentadoria ou de preparação para esta, verificou-se que a aposentadoria não foi vista por eles como um assunto com que deveriam se preocupar no momento, justificado por várias respostas do tipo *ainda não pensei na aposentadoria* ou *não pretendo me aposentar agora*. A maior parte dos servidores pretendia se dedicar a alguma atividade, principalmente remunerada. Notou-se, também, que havia, por grande parte deles, um desejo de continuar exercendo as mesmas atividades que desenvolviam no momento da coleta de dados. É válido destacar o grande interesse demonstrado pelos

entrevistados em se voltar para atividades voluntárias como forma de solidariedade para com os mais carentes e, também, como uma maneira de repassar os conhecimentos adquiridos durante sua vida profissional.

Não foi demonstrado, por parte dos entrevistados, um interesse em se preparar para a aposentadoria, principalmente porque viam essa preparação apenas pelo lado financeiro, ou, talvez, porque, ao não se dedicarem a esse assunto, recusavam-se a se ver como aposentados ou velhos.

Os entrevistados não visualizavam a possibilidade de haver qualquer mudança de atitude, por parte dos seus familiares, para com eles. No balanço entre ganhos e perdas advindos da aposentadoria, imaginavam, em grande parte, que teriam ganhos de tempo e de renda após o desligamento laboral, além de “hipotéticas” perdas salariais e de relacionamento com colegas de trabalho.

De maneira geral, os resultados desta pesquisa confirmam o que já tinha sido percebido pelos coordenadores do PPA-UFV, com relação ao quase desconhecimento dos entrevistados quanto ao programa de preparação para a aposentadoria e sobre o baixo interesse em participar. As justificativas apresentadas, principalmente pelos docentes, evidenciam como a preparação para a aposentadoria é cercada de idéias pré-concebidas e/ou errôneas, ou seja, de que os PPAs seriam semelhantes aos Grupos da 3ª Idade e que tratariam apenas de assuntos ligados à velhice, que eles, em grande parte, acreditavam conhecer bem. Além disso, que esse tipo de iniciativa só seria válida para os funcionários, vistos como um grupo homogêneo, em que predominaria um nível cultural mais baixo.

É importante salientar que, além de diferenças entre as categorias de professor e funcionário, foram encontradas diferenças também entre homens e mulheres, no que concerne ao interesse em participar desses programas, com mulheres e funcionários mais inclinados a freqüentá-las.

Essas conclusões se aplicam também quando se verificou o grau de conhecimento e o interesse dos pré-aposentados em participar de cursos no estilo das Universidades Abertas ou em Grupos da 3ª Idade.

Percebeu-se que foi, nesse momento, que emergiram as restrições que os entrevistados tinham com relação a serem incluídos nessa categoria, expressa, por exemplo, pela recusa em se juntar a um grupo em que só houvesse pessoas idosas.

A análise das representações dos entrevistados sobre aposentadoria permitiu concluir que esta não era, para eles, um momento de passagem do mundo da atividade para o da inatividade, como relatado comumente, mas sim o encerramento de um

trabalho e o momento de se iniciar em outro. Esse trabalho deverá ser, preferencialmente, remunerado, o que excluía o trabalho doméstico.

A visão de aposentado que os entrevistados tinham estava permeada pelas representações negativas existentes em nossa sociedade. Contudo, não era essa a imagem que têm de si após a aposentadoria, já que, a partir do momento em que acreditam que se manterão ativos, exercendo outro trabalho, não merecerão ser chamados de aposentados.

Essa visão negativa também se aplica ao velho e à velhice, vista como um período triste da vida. É importante ressaltar que essa imagem, assim como a do aposentado, refere-se ao Outro. No caso dos entrevistados, apesar de assumirem que estavam envelhecendo, principalmente através da percepção das alterações na aparência física, impostas pelo passar dos anos, eles não se sentiam velhos, pois teriam um espírito jovem. É a perda deste espírito, na opinião deles, que vai levar o indivíduo a se sentir como velho.

Com base nessas análises, pode-se entender por que não há, por parte dos pré-aposentados da UFV, interesse em planejar suas aposentadorias e mesmo uma recusa em participar do PPA-UFV e de outros programas que estejam voltados para a chamada 3ª Idade. Por não quererem ser vistos como aposentados, esperam que a aposentadoria não seja mais do que o encerramento do trabalho na UFV e o reinício de outro, mantendo, assim, o seu valor numa sociedade que valoriza aquele que é produtivo.

Conclui-se que o conteúdo das falas dos entrevistados trouxe à tona representações sociais da aposentadoria, dispostas, basicamente, em um núcleo figurativo “Segunda Vida”, caracterizado pela não-aceitação da condição de aposentado e pela tentativa de manter o engajamento social através da busca de um novo trabalho. A identidade desses indivíduos parece estar marcada pelo seu papel profissional, estando sua auto-estima perpassada pelo seu valor enquanto um indivíduo produtivo.

Essa imagem está ancorada, particularmente, na percepção negativa que os pré-aposentados têm do aposentado e do velho. Em resumo, as categorias entrevistadas apresentaram dificuldades em lidar com a sua aposentadoria. Reportando as dimensões da identidade, pode-se afirmar que eles vivenciam esse período que antecede a aposentadoria de forma ambígua, já que, ao não pensar no assunto, evitam deflagrar uma situação de crise; pois estar aposentado significa, na imagem dos entrevistados, não mais ser produtivo e útil à sociedade, o que pode ser “evitado” através do uso de um mecanismo adaptativo, que consistiria em se tornar, novamente, trabalhador e, conseqüentemente, produtivo, útil e jovem.

Finalizando, ressalta-se que os dados desta pesquisa foram levantados antes de se retomar a discussão acerca da reforma da Previdência, através do PL-9, o projeto de lei que pretende, entre outros pontos, criar fundos de pensão para complementação de aposentadorias para os futuros servidores, concessão de aposentadorias tendo como critério o salário líquido dos servidores, elevação da idade mínima para a aposentadoria e criação de uma taxa a ser paga pelos servidores aposentados.

A consequência dessas alterações no regime previdenciário dos servidores públicos será fatalmente uma corrida, por parte daqueles que já podem fazê-lo, para a aposentadoria, principalmente nas universidades públicas. Nessa situação, muitos irão se aposentar sem ter realmente analisado as consequências disso na sua vida futura, o que reforça o fato de que a preparação para a aposentadoria deve ser objeto de atenção por parte do trabalhador muito antes do momento de se aposentar.

7. CRÍTICAS E SUGESTÕES

As críticas e sugestões expostas abaixo foram citadas pelos servidores durante as entrevistas. Ao serem disponibilizadas neste espaço, espera-se que possam vir a ser alvo de discussões e, dessa maneira, melhorar o relacionamento Universidade/Servidores.

As diversas críticas ouvidas no decorrer das entrevistas podem ser resumidas em uma só: o relacionamento da administração da Universidade com seu servidor aposentado. Nesse sentido, foi questionado o porquê de não serem desenvolvidas, por parte da administração, atividades que demonstrem haver, da sua parte, empenho em valorizar aqueles indivíduos que se dedicaram durante anos à Universidade, bem como críticas às políticas atualmente adotadas. A sensação de que, depois de aposentado, o servidor é ignorado, assim como sua colaboração para com o crescimento da Universidade, parece ser generalizada entre os entrevistados.

As sugestões foram diversas e englobaram os seguintes aspectos:

- a) A preparação do indivíduo para o seu desligamento laboral deveria se iniciar desde o momento em que ele é admitido na Universidade, de modo a tornar mais fácil, para muitos servidores, aceitar esse momento da vida profissional.
- b) Deveria também haver orientação ao servidor de como dosar seu tempo, evitando que, ao se dedicar demasiadamente ao trabalho, prejudique outras áreas de sua vida, como saúde, relacionamento com a família etc.
- c) Poderia ser criada, nos moldes da Associação dos Ex-Alunos, uma associação de servidores aposentados. A responsabilidade sobre quem criaria essa associação variou da administração da Universidade aos sindicatos que representam os servidores (ASPUV e ASAV) e poderia, até mesmo, ser organizada pelos próprios trabalhadores aposentados. A finalidade a que essa organização se

dedicaria variou também, sendo a sugestão mais comum a de que ela deveria aproveitar os conhecimentos desses indivíduos e canalizá-los para atividades de voluntariado. Outra sugestão foi de que deveria haver um meio de manter os servidores aposentados em contato entre si, através de atividades de lazer.

Sugere-se ainda aos coordenadores do PPA-UFV o desenvolvimento de programas diferenciados por categoria, dado que os projetos para vivenciar a aposentadoria são distintos entre docentes e funcionários. Também, que, nos futuros trabalhos, se procurem esses servidores e verifique quanto dos seus projetos foram alcançados, em comparação com as suas atuais perspectivas.

8. BIBLIOGRAFIA

AGROS – INSTITUTO UFV DE SEGURIDADE SOCIAL **Histórico**. Viçosa, 2002. Disponível em: <<http://www.agros.com.br>>. Acesso em: 12 dezembro 2002.

ALÉM, A. C. D. de; GIAMBIAGI, F. **Despesa previdenciária**: análise de sua composição, efeitos da inflação e bases para uma alternativa intermediária de reforma. São Paulo, 1997. Disponível em: <<http://www.ipca.gov.br/pub/ppp/ppp.html>>. Acesso em: 04 maio 2001.

ARRUDA, A. As representações sociais: desafios de pesquisa. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, p. 9-23, 2002. (Especial Temática).

BALBI, S. Aposentados levam 42% da folha da União. **Folha de São Paulo**. São Paulo, 13 janeiro 2003. Brasil. p. A6.

BELTRÃO, K. I. et al. **Mulher e previdência social**: o Brasil e o mundo. Rio de Janeiro, 2002. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br>>. Acesso em: 14 julho 2002.

BELTRÃO, K. I.; PINHEIRO, S. S. **Uma avaliação dos dados da PNAD com respeito à “previdência social”** – população ativa e inativa. Rio de Janeiro, 2002. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br>>. Acesso em: 14 julho 2002.

BERGER, P.; LUCKMAM, T. **A construção social da realidade**. Rio de Janeiro: Vozes, 1976. 247 p.

BERNARDES, D. A. de M. Aposentadoria x cidadania. **A Terceira Idade**, São Paulo, v. 11, n. 19, p. 23-35, 2000.

BRASIL. **Terceira idade** – dados estatísticos sobre idosos. Rio de Janeiro, 2002. Disponível em: <<http://www.saudeemmovimento.com.br>>. Acesso em: 10 fevereiro 2003.

BRÊTAS, A. C. P. O significado do processo de envelhecimento no mercado de trabalho e suas implicações na saúde dos(as) trabalhadores(as). **Textos & Contexto-Enfermagem**, Florianópolis, v. 10, n. 2, p. 34-51, 2001.

CAMARANO, A. A. C. **Envelhecimento da população brasileira**: uma contribuição demográfica. Rio de Janeiro, 2002. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br>>. Acesso em: 14 julho 2002.

CARLOS, S. A. Identidade, aposentadoria e terceira idade. In: CARLOS, S. A. et al. **Estudos Interdisciplinares sobre o envelhecimento**. Porto Alegre: Núcleo de Estudos Interdisciplinares da Terceira Idade da Pró-Reitoria de Extensão da UFRGS, 1999.

CARVALHO, A. V. de; SERAFIM, O. C. G. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira, 1998. v. 2, 212 p.

CARVALHO, J. E. C. de Imaginário e representações sociais. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, p. 25-33, 2002. (Especial Temática).

CASTRO, M. Representações sociais sobre a profissão docente. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, p. 315-322, 2002. (Especial Temática).

CHAIMOWICZ, F. **Os idosos brasileiros no século XXI**: demografia, saúde e sociedade. Belo Horizonte: Postgraduate, 1998. 92 p.

CIAMPA, A. C. **A estória do Severino e a história da Severina**. 3. ed. São Paulo: Brasiliense, 1993. 242 p.

DAL RIO, M. C. Trabalho voluntário como promoção de integração social do idoso. **A Terceira Idade**, São Paulo, v. 13, n. 24, p. 57-72, 2002.

DALLARI, D. de A. O destino do velho em nossa sociedade. **A Terceira Idade**, São Paulo, v. 4, n. 4, p. 5-9, 1991.

DEBERT, G. G. **A reinvenção da velhice**: socialização e processos de reprivatização do envelhecimento. São Paulo: EDUSP; São Paulo: FAPESP, 1999. 254 p.

DEBERT, G. G. Gênero e envelhecimento. **Revista Estudos Feministas**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 3, p. 33-51, 1994.

FARR, R. M. Representações sociais: a teoria e sua história. In: GUARESCHI, P. A.; JOVCHELOVITCH, S. (Orgs.). **Textos em representações sociais**. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 2000. p. 31-59.

FERRIGNO, J. C. O estigma da velhice: uma análise do preconceito aos velhos à luz das idéias de Erving Goffman. **A Terceira Idade**, São Paulo, v. 13, n. 24, p. 49-56, 2002.

FERRIGNO, J. C. Trabalho, aposentadoria e alienação social. **A Terceira Idade**, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 9-15, 1989.

FOLHA DE SÃO PAULO. Triplica número de mulheres casadas chefiando a casa. **Folha de São Paulo**. São Paulo, 30 novembro 2002. Brasil 2. p. B2.

FOLHA DE SÃO PAULO. Berzoini admite provável corrida à aposentadoria. **Folha de São Paulo**. São Paulo, 21 março 2003. Brasil. p. A9.

FOLHA DE SÃO PAULO. Reforma provoca corrida por aposentadoria. **Folha de São Paulo**. São Paulo, 30 março 2003. Brasil. p. A9.

FOLHA DE SÃO PAULO. Aposentadorias em 2003 na UFRJ já superam 2002. **Folha de São Paulo**. São Paulo, 30 março 2003. Brasil. p. A9.

FRANÇA, L. Preparação para a aposentadoria: desafios a enfrentar. In: VERAS, R. (Org.). **Terceira Idade**: alternativas para uma sociedade em transição. Rio de Janeiro: Relume-Dumará; Rio de Janeiro: UnATI/UERJ, 1999. p. 11-34.

FRIAS, S. R. de Aposentadoria, tempo livre, lazer e a descoberta do trabalho voluntário. In: VERAS, R. (Org.). **Terceira Idade**: alternativas para uma sociedade em transição. Rio de Janeiro: Relume-Dumará; Rio de Janeiro: UnATI/UERJ, 1999. p. 183-189.

GARCIA, M. T. G. "Auto-imagem na aposentadoria: mito e realidade". **A Terceira Idade**, São Paulo, v. 10, n. 16, p. 35-45, 1999.

GIACIOIA JR., O. Todos os ócios. **Folha de São Paulo**. São Paulo, 23 julho 2002. Sinapse. p. 34-36.

GOFFMAM, E. **Estigma** - notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 2. ed. Rio de Janeiro: ZAHAR EDITORES, 1978. 158 p.

GOMES, C. S. **A realidade da aposentadoria do servidor público e seus efeitos sobre a qualidade de vida**: o caso dos aposentados de Cataguases – MG. 2002. 68 f. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica) – Departamento de Economia Doméstica, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa – MG.

GOMES, J. F. Geração de informação, trabalho e qualidade de vida: estudo da velhice no mercado varejista de João Pessoa-PB. **A Terceira Idade**, São Paulo, v. 12, n. 23, p. 35-52, 2001.

GRAEF, L. **Representações sociais da aposentadoria**. Rio de Janeiro: Centro de Referência e Documentação sobre Envelhecimento da Universidade Aberta da 3ª Idade - UERJ, 2003. 10 p.

GUARESCHI, P. A. “Sem dinheiro não há salvação”: ancorando o bem e o mal entre neopentecostais. In: GUARESCHI, P. A.; JOVCHELOVITCH, S. (Orgs.). **Textos em representações sociais**. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 2000. p. 191-225.

HADDAD, E. G. de M. **O direito à velhice**: os aposentados e a previdência social. São Paulo: Cortez Editora, 1993. 115 p.

IBGE - FUNDAÇÃO INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo demográfico 2000**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 5 novembro 2002.

IBGE - FUNDAÇÃO INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo demográfico 2000**: dados preliminares. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 20 janeiro 2002.

JACQUES, M. G. C. Identidade. In: JACQUES, M. G. C. et al. (Orgs.). **Psicologia social contemporânea**. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 2001. p. 159-167.

JOVCHELOVITCH, S. **Representações sociais e esfera pública**: a construção simbólica dos espaços públicos no Brasil. Petrópolis: Vozes, 2000. 232 p.

JOVCHELOVITCH, S. Vivendo a vida com os outros: intersubjetividade, espaço público e representações sociais. In: GUARESCHI, P. A.; JOVCHELOVITCH, S. (Orgs.). **Textos em representações sociais**. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 2000. p. 63-85.

JUNQUEIRA, E. D. S. **Velho. E, por que não?** Bauru: EDUSC, 1998. 95 p.

LADEIRA, K. F. **Dupla jornada da mulher e a qualidade de vida**: a influência do nível sócio-econômico nas estratégias de conciliação entre o tempo familiar e laboral. 2000. 91 f. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica) – Departamento de Economia Doméstica, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, MG.

LEÃO, E. M. Idade ativa – aspectos culturais da terceira idade. **Revista Eletrônica da Terceira Idade**. Disponível em: <<http://www.techway.com.br>>. Acesso em: 10 fevereiro 2003.

LEHR, U. A revolução da longevidade: impacto na sociedade, na família e no indivíduo. In: CARLOS, S. A. **Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento**. Porto Alegre: Núcleo de Estudos Interdisciplinares da Terceira Idade da Pró-Reitoria de Extensão da UFRGS, 1999. v.1.

LOPES, M. A. R. (Coord.). **Constituição Federal**. 4. ed. (atualizada até 31/12/1998). São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1999.

LWANGA, S. K.; LEMESHOW, S. **Sample size determination in health studies**. Genebra: WHO, 1991.

MACCHIA, M. T. la; SILVA, O. G. da. Programa de preparação para a aposentadoria. **A Terceira Idade**, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 40-48, 1989.

MARINHO, A. O risco da aposentadoria: perda de *status* e depressão diminuem a expectativa de vida de quem deixa o trabalho. **O Globo**. Rio de Janeiro, 3 novembro 1996. Jornal da Família. p. 1-2.

MEDEIROS, M.; OSÓRIO, R. **Mudanças nas famílias brasileiras**: a composição dos arranjos domiciliares entre 1978 e 1998. Brasília, 2002. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br>>. Acesso em: 13 julho 2002.

MEDICI, A. C.; BELTRAO, K. I. Transição demográfica no Brasil: uma agenda para pesquisa. **Planejamento e políticas públicas**. Rio de Janeiro, 1995. n. 12, p. 199-211.

MINAYO, M.C. S. O conceito de representações sociais dentro da sociologia clássica. In: GUARESCHI, P. A.; JOVCHELOVITCH, S. (Orgs.). **Textos em representações sociais**. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 2000. p. 89-111.

MORAES, A. E. Previdência: o maior de todos os desafios para o novo governo. **Folha de São Paulo**. São Paulo, 12 janeiro 2003. Opinião. p. A2.

MOSCOVICI, S. Prefácio. In: GUARESCHI, P. A.; JOVCHELOVITCH, S. (Orgs.). **Textos em representações sociais**. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 2000. p. 7-16.

MOSCOVICI, S. Prefácio. In: GUARESCHI, P. A.; JOVCHELOVITCH, S. (Orgs.). **Textos em representações sociais**. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 2000. p. 7-16

MOTTA, E. Reflexos da aposentadoria sobre a questão social do idoso. **A Terceira Idade**, São Paulo, v. 10, n. 13, p. 4-7, 1998.

MOTTA, E. Envelhecimento social. **A Terceira Idade**, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 16-39, 1989.

NERI, A. L. Envelhecer bem no trabalho: possibilidades individuais, organizacionais e sociais. **A Terceira Idade**, São Paulo, v. 13, n. 24, p. 7-27, 2002.

NERI, A. L. **Envelhecer num país de jovens**: significados de velho e velhice segundo brasileiros não idosos. Campinas: Editora da Unicamp, 1991. 155 p.

NERI, A. Preparação para aposentadoria. **A Terceira Idade**, São Paulo, v. 10, n. 15, p. 4-7, 1998.

NERI, M.; NASCIMENTO, M.; PINTO, A. **O acesso ao capital dos idosos brasileiros**: uma perspectiva do ciclo de vida. Rio de Janeiro, 1999. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br>>. Acesso em: 13 julho 2002.

OFFE, C. Trabalho: a categoria-chave da sociologia? **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 10, p. 5-20, 1989.

OLIVEIRA, F. E. B.; BELTRÃO, K. I.; FERREIRA, M. G. **Reforma da previdência**. Rio de Janeiro, 1997. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br>>. Acesso em: 06 dezembro 2002.

OLIVEIRA, F. O.; WERBA, G. C. Representações sociais. In: JACQUES, M. G. C. et al. (Orgs.). **Psicologia social contemporânea**. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 2001. p. 104-117.

PAULA, A. S. V. de. O papel do Estado em relação à velhice. **A Terceira Idade**, São Paulo, v. 5, n. 7, p.5-9, 1993.

PAULINO, S. Sem planejamento, os sonhos naufragam. **Folha de São Paulo**. São Paulo, 13 setembro 2001. Equilíbrio. p. 8-10.

PAZ, S. F. Os programas sociais no processo de exclusão x participação social. In: COIMBRA, C. M. B. (Coord.). **Estudos & Pesquisas: violência e exclusão social**. Niterói: EdUFF, 1999. p. 57-72.

PEREIRA, M. G. **Epidemiologia: teoria e prática**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1995. 583 p.

RIBEIRO, R. C. L. **A velhice em uma nova versão: uma abordagem interdisciplinar na microrregião de Viçosa – MG**. 1999. 143 f. Tese (Doutorado em Ciência Animal) – Escola de Veterinária, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

RIGUEIRA, F. M. M **Aposentados no mercado de trabalho: uma realidade dinâmica na cidade de Viçosa – Minas Gerais**. 2002. 118 f. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica) – Departamento de Economia Doméstica, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, MG.

SÁ, C. P. **Núcleo central das representações sociais**. Petrópolis: Vozes, 1996. 189 p.

SALGADO, M. A. Envelhecimento: um desafio para a sociedade. **A Terceira Idade**, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 5-9, 1989a.

SALGADO, M. A. Aposentadoria e ética social. **A Terceira Idade**, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 4-8, 1989b.

SANTINI, R. E. **O perfil do idoso na sua unidade doméstica – o caso Viçosa - MG**. 2000. 188f. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica) – Departamento de Economia Doméstica, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, MG.

SANTOS, M. F. de S. **Identidade e aposentadoria**. São Paulo: EPU, 1990. 80 p.

SICHERI, R. **Epidemiologia da obesidade**. Rio de Janeiro: UERJ, 1998.

SIMÕES, J. A. “A maior categoria do país”: o aposentado como ator político. In: BARROS, M. M. L. de. (Org.). **Velhice ou Terceira Idade?** Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1998. p. 13-34.

SOUZA, R. C. F. de; CAMARGO, B. V. As representações sociais e relações intergrupais de duas categorias profissionais. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, p. 35-43, 2002. (Especial Temática).

SPINK, M.J. Desvendando as teorias implícitas: uma metodologia de análise das representações sociais. In: GUARESCHI, P. A.; JOVCHELOVITCH, S. (Orgs.). **Textos em representações sociais**. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 2000. p. 117-145.

STEPHANES, R. **Reforma da previdência sem segredos**. Rio de Janeiro: Record, 1998. 243 p.

STUCCHI, D. O curso de vida no contexto da lógica empresarial: juventude, maturidade e produtividade na definição da pré-aposentadoria. In: BARROS, M. M. L. de. (Org.). **Velhice ou Terceira Idade?** Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1998. p. 35-48.

STUCCHI, D. **Os programas de preparação para a aposentadoria e o remapeamento do curso de vida do trabalhador**. 1994. 228 f. Dissertação (Mestrado em Antropologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

TINÔCO, A. L. A. **Epidemiologia nutricional**. Viçosa, MG: UFV, Departamento de Nutrição e Saúde, 2000. Apostila de aula. (Mimeografada).

TOSTA, T. L. D. A representação social do excluído em Brasília. **Textos Graduais**, Brasília, v. 3, n. 4/5, p. 10-24, 1997.

VELOZ, M. C. T. et al. **Representações sociais do envelhecimento**. Santa Catarina, 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79721999000200015&lng=em&nrm=isso>. Acesso em: 19 maio 2001.

VERAS, R. P.; CAMARGO JR., K. R. de. Idosos e universidade: parceria para a qualidade de vida. In: VERAS, R. (Org.). **Terceira Idade: um envelhecimento digno para o cidadão do futuro**. Rio de Janeiro: Relume-Dumará; Rio de Janeiro: UnATI/UERJ, 1995. p. 11-28.

VIEIRA, R. F. **Identidade arquivada** – análise da identidade e da mortificação do eu dos velhos, pelas práticas asilares. 1997. 268 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

WALDOW, V. R. Opinião de idosos acerca da velhice, trabalho e qualidade de vida: estudo da velhice no mercado varejista de João Pessoa-PB. **A Terceira Idade**, São Paulo, v. 5, n. 8, p. 25-38, 1994.

ZYLBERSTAYN, H. Previdência: um contrato leonino. **Folha de São Paulo**. São Paulo, 19 janeiro 2003. Dinheiro. p. B2.