

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

GABRIELA CRISTHINE STEFFEN

**TRABALHO E APOSENTADORIA: INTERFACE DO PEDIDO DE REVERSÃO
DE APOSENTADORIA DOS SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL
DE SANTA CATARINA**

FLORIANÓPOLIS

2010/1

GABRIELA CRISTHINE STEFFEN

**TRABALHO E APOSENTADORIA: INTERFACE DO PEDIDO DE REVERSÃO
DE APOSENTADORIA DOS SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL
DE SANTA CATARINA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentada para obtenção do título
de Bacharel em Serviço Social, sob a
orientação da Professora Doutora
Eliete Cibele Cipriano Vaz.

FLORIANÓPOLIS

2010/1

GABRIELA CRISTHINE STEFFEN

**TRABALHO E APOSENTADORIA: INTERFACE DO PEDIDO DE REVERSÃO
DE APOSENTADORIA DOS SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL
DE SANTA CATARINA**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Serviço Social, de acordo com as normas do Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina.

BANCA EXAMINADORA:

Orientadora

Prof^ª. Dr^ª. Eliete Cibele Cipriano Vaz

1^ª Examinadora

Prof^ª. MSc. Rita de Cássia Gonçalves
Departamento de Serviço Social - UFSC

2^ª Examinadora

Prof^ª. MSc. Daiana Nardino Dias
Departamento de Serviço Social - UFSC

Florianópolis, julho de 2010.

Como não poderia deixar de ser, dedico este trabalho a quem sempre esteve me iluminando, me abençoando, me protegendo, me dando força e sabedoria. Dedico a Deus, por eu ter conseguido alcançar essa etapa na minha vida.

AGRADECIMENTOS

Após definitivamente concluir o período de graduação, no qual posso afirmar que foram os momentos mais desafiadores, difíceis e de superação pelos quais vivi. Momentos de acertos e erros, ganhos e perdas, alegrias e tristezas. Posso dizer, principalmente, que a vitória existe para quem acredita. E, dessa forma, mencionar uma frase que eu digo e repito sempre: “Somos todos do tamanho dos nossos sonhos”. Não podemos desistir nunca do que sonhamos, acreditamos e almejamos.

Porém, os sonhos não se realizam sozinhos. Fazemos parte de um grupo de pessoas, pelos quais nos movem em busca da felicidade, da amizade, do carinho, do diálogo, da compreensão e tudo isso se resume em uma única palavra: amor.

Amor que dedico, em primeiro lugar, a Deus, que me ilumina e me abençoa. Que me faz acreditar e sonhar todos os dias, que não me deixa desistir nunca.

À minha irmã, Yana, que faz parte da minha vida de uma maneira indescritível. A qual amo, dedico-me, acredito. Que significa um elo de amor supremo e incondicional, que independente do que aconteça, tenho certeza que estará sempre ao meu lado.

Aos meus pais, Marilha e Roberto, por terem sido responsáveis em me proporcionar a base necessária para o desenvolvimento do meu conhecimento que se materializa nesse trabalho; à Sophie, que faz parte da minha vida; ao Richardson, namorado da minha irmã, por sua disposição e carinho de estar sempre nos auxiliando; e à minha família, especialmente a tia Carolina e a tia Nene, da qual tenho certeza que o tempo e a distância não faz esmorecer o tamanho e a dimensão do sentimento pelo qual sentem por mim. Amo vocês.

À minha amiga Sabrina, a qual conheci na graduação e que levarei para o resto dos meus dias sua amizade sincera, seu jeito contagioso e divertido, sua disposição de viver, enfim sua dedicação e carinho.

À minha amiga Talita, a qual faz parte da minha vida há muito tempo, que sabe todos os meus segredos e sentimentos. Amizade que não precisa ser falada, apenas sentida. Amizade rara.

À Carol, por ouvir todas as minhas preocupações, as minhas angústias e desafios nesses últimos períodos de faculdade. Amizade que Deus colocou no meu caminho faz pouco tempo, mas quando se define sinceridade, disposição, alegria e confiança não há tempo nem estrada que possa mensurar o tamanho da afeição entre nós. Amizade que surgiu na hora certa, mas que não tem hora para acabar.

Aos profissionais da DiSS, que participaram ativamente do meu processo de aprendizagem, através de suas experiências profissionais, comprometimento, dedicação e disponibilidade de transmitir seus ensinamentos. Em especial, à Assistente Social Lúcia, pela qual tenho muito orgulho de ter tido a oportunidade de trabalhar e aprender o verdadeiro sentido da profissão. Aos estagiários, que participaram desse desafio junto comigo: Ricardo, Caroline, Daiana, Viviane, Greicy e, principalmente à Margarete, a qual dividiu momentos de aprendizagem, estudos e amizade.

Agradeço, com carinho e respeito, à minha orientadora Eliete, pela disponibilidade de dividir seu conhecimento e tempo comigo; comprometimento de estudar e se dedicar em cada etapa do meu trabalho; e principalmente, ao seu profissionalismo, pelo qual tenho muito respeito e admiração.

Aos demais professores que contribuíram para a minha formação e aos colegas que tive o prazer de conhecer durante a graduação e dividir momentos de estudos e aprendizados.

Por fim, agradeço a quem colaborou para que eu conseguisse alcançar esse objetivo. Que auxiliou no desenvolvimento desse trabalho, com paciência, disposição, conhecimento e amor por mim. Obrigada por propiciar esse momento com louvor.

Mesmo não mencionando todos os nomes, todos os momentos e palavras saibam que todas as pessoas que fazem parte da minha vida, direta e/ou indiretamente, são muito importantes e valiosas, pois cada um tem seu brilho e proporção, no seu tempo e com lugar no meu coração.

Gabriela Cristhine Steffen

**“Há um tempo em que é preciso
abandonar as roupas usadas.**

Que já tem a forma de nosso corpo.

**E esquecer os nossos caminhos que nos
levam sempre aos mesmos lugares.**

É o tempo da travessia.

E se não ousarmos fazê-la.

**Teremos ficado para sempre
à margem de nós mesmos”.**

Fernando Pessoa

STEFFEN, Gabriela Cristhine. **Trabalho e Aposentadoria: Interface do Pedido de Reversão de Aposentadoria dos Servidores da Universidade Federal de Santa Catarina**. Trabalho de Conclusão de Curso em Serviço Social. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010, 91f.

RESUMO

O presente trabalho foi realizado a partir da experiência no Estágio Curricular Obrigatório desenvolvido na Divisão de Serviço Social – Atenção ao Servidor (DiSS). Tem como **Objetivo Geral**: compreender as razões que impulsionam os servidores técnico-administrativos e docentes a procederem com o pedido de reversão de aposentadoria, na Universidade Federal de Santa Catarina e, como **Objetivos Específicos**: relacionar a categoria trabalho e processo de envelhecimento; apontar o significado da aposentadoria e do envelhecimento; identificar as atribuições estatutárias e regimentais do sistema previdenciário; identificar as normas e os procedimentos aplicáveis ao processo de reversão de servidores aposentados na Universidade Federal de Santa Catarina; e analisar o processo de aposentadoria, o desligamento e o retorno ao trabalho. Para a realização do trabalho foi utilizada, como metodologia, a pesquisa exploratória, de abordagem qualitativa, delineada como pesquisa bibliográfica, documental e empírica, com a utilização de questionário e entrevista, como procedimentos técnicos, os quais foram aplicados com 02 servidores que atuam no processo de reversão de aposentadoria e 02 servidores que solicitaram o processo de reversão de aposentadoria. Para a elaboração do trabalho, adotou-se a orientação dialética, voltada às áreas política, econômica e social. O trabalho foi organizado em três seções, sendo que na primeira foi abordado a Transformação no Mundo do Trabalho e o Processo de Envelhecimento; na segunda seção abordou-se a Categoria Trabalho e Aposentadoria: com interface na questão do pedido de reversão de aposentadoria dos servidores públicos e, por fim, na terceira seção foi apresentada e analisada a pesquisa através do tema, Conhecendo os sujeitos da pesquisa: servidores técnico-administrativos e docentes da Universidade Federal de Santa Catarina. Entende-se que os resultados desta pesquisa poderão contribuir no entendimento da categoria trabalho e aposentadoria na sua relação com o sistema capitalista, assim como na interface com a questão do pedido de reversão de aposentadoria. O estudo propõe contribuir também para futuras pesquisas por profissionais de Serviço Social e interessados na área, considerando que a temática reversão de aposentadoria é ampla, atual e de suma importância na compreensão das constantes transformações da realidade.

Palavras-chave: Relações de Trabalho; Envelhecimento; Aposentadoria; Reversão de Aposentadoria.

LISTA DE TABELA

| | |
|--|-----------|
| Tabela 1 Idade dos participantes que retornaram ao trabalho através do processo de reversão de aposentadoria..... | 56 |
| Tabela 2 Idade em que os participantes iniciaram a atividade laborativa..... | 56 |
| Tabela 3 Idade em que ocorreu a aposentadoria..... | 57 |
| Tabela 4 Número de filhos dos participantes..... | 57 |
| Tabela 5 Número de pessoas residentes com o participante e número de seus dependentes..... | 57 |

LISTA DE GRÁFICOS

| | | |
|------------------|---|-----------|
| Gráfico 1 | Pirâmide etária..... | 17 |
| Gráfico 2 | Pirâmide etária | 17 |
| Gráfico 3 | Pirâmide etária..... | 18 |
| Gráfico 4 | Pirâmide etária..... | 18 |
| Gráfico 5 | Expectativa de vida dos brasileiros no ano de 2004 e 2008..... | 19 |
| Gráfico 6 | Número de servidores que retornaram ao trabalho através do pedido de reversão de aposentadoria no período de 01/01/1995 a 20/05/2010.... | 54 |
| Gráfico 7 | Número de servidores docentes e técnico-administrativos que solicitaram o processo de reversão de aposentadoria no período de 11/12/1990 a 10/03/2010..... | 55 |
| Gráfico 8 | Número de servidores docentes e técnico-administrativos que retornaram ao trabalho através do processo de reversão de aposentadoria no período de 01/01/1995 a 20/05/2010..... | 56 |

LISTA DE ABREVIATURAS

| | |
|---------------|--|
| CAPs | Caixas de Aposentadoria e Pensões |
| CF | Constituição Federal |
| DDAP | Departamento de Desenvolvimento e Administração de Pessoal |
| DDAS | Departamento de Desenvolvimento e Atenção Social e à Saúde |
| DDPP | Departamento de Desenvolvimento e Potencialização de Pessoas |
| DiSS | Divisão de Serviço Social – Atenção ao Servidor |
| HU | Hospital Universitário |
| IAPs | Institutos de Aposentadorias e Pensões |
| IBGE | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística |
| JMO | Junta Médica Oficial |
| LOAS | Lei Orgânica de Assistência Social |
| LOPS | Lei Orgânica da Previdência Social |
| PAME | Plano de Ação Mundial sobre o Envelhecimento |
| PCCTAE | Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação |
| PNI | Política Nacional do Idoso |
| PRDHS | Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano e Social |
| SESC | Serviço Social do Comércio |
| UFSC | Universidade Federal de Santa Catarina |

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| INTRODUÇÃO..... | 14 |
| 1 TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E O PROCESSO DE ENVELHECIMENTO..... | 16 |
| 1.1 Envelhecimento Populacional: Uma realidade mundial..... | 16 |
| 1.2 As Relações de Trabalho e o Respectivo Envelhecimento da Força de Trabalho..... | 20 |
| 1.2.1 Proteção Social e Aspectos da Aposentadoria..... | 26 |
| 1.2.2 Alterações no <i>modus vivendi</i> : transição, transformação e reinserção no mercado de trabalho..... | 31 |
| 2 CATEGORIA TRABALHO E APOSENTADORIA: COM INTERFACE NA QUESTÃO DO PEDIDO DE REVERSÃO DE APOSENTADORIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS..... | 36 |
| 2.1 O Processo de Reversão de Aposentadoria..... | 36 |
| 2.2 Legislação Específica que versa sobre a Reversão de Aposentadoria..... | 39 |
| 2.3 Resolução Normativa referente à Reversão de Aposentadoria na Universidade Federal de Santa Catarina..... | 42 |
| 3 CONHECENDO OS SUJEITOS DA PESQUISA: SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS E DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA..... | 48 |
| 3.1 O Processo Metodológico..... | 48 |
| 3.1.1 Caracterização da Trajetória da Pesquisa..... | 49 |
| 3.1.2 Procedimento da Pesquisa..... | 51 |
| 3.2 Apresentação dos Dados..... | 55 |
| 3.2.1 Perfil dos Entrevistados: Análise e Interpretação dos Dados..... | 57 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 69 |

| | |
|---|-----------|
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 73 |
| ANEXOS..... | 78 |
| Anexo A - Resolução Normativa nº 017/CUn, de 04 de dezembro de 2007..... | 79 |
| APÊNDICES..... | 88 |
| Apêndice A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido..... | 89 |
| Apêndice B - Questionário..... | 91 |

INTRODUÇÃO

“O homem começa a morrer na idade em que perde o entusiasmo pela vida e desiste de aprender”
(Honoré de Balzac)

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem por finalidade, a partir do desenvolvimento de estudo, compreender as razões que impulsionam os servidores técnico-administrativos e docentes a procederem com o pedido de reversão de aposentadoria, na Universidade Federal de Santa Catarina. Para isso, se propõe a relacionar as transformações no mundo do trabalho com o processo de envelhecimento e, assim, identificar significativas alterações no *modus vivendi* de servidores públicos, suas transformações e a garantia de seus direitos no processo de aposentadoria.

Propõe-se, ainda, como objeto de estudo refletir sobre as categorias trabalho e aposentadoria, tendo como interface a questão do pedido de reversão de aposentadoria dos servidores técnico-administrativos e docentes da Universidade Federal de Santa Catarina, e entender, fundamentalmente, os motivos pelos quais os servidores já aposentados reingressam ao trabalho, salientando as hipóteses para esse reingresso: supressão de ganhos econômicos na aposentadoria, relações familiares e sociais, e valorização pessoal.

Este trabalho começou a ser delineado a partir do interesse da acadêmica, ora autora desse estudo, durante a realização do Estágio Curricular Obrigatório, no período de agosto de 2009 a junho de 2010, na Divisão de Serviço Social – Atenção ao Servidor (DiSS), de compreender os motivos que ocasionam tais servidores a solicitarem os procedimentos aplicáveis ao processo de reversão de aposentadoria na UFSC. Para isso, considera imprescindível entender as razões apresentadas pelos sujeitos, a partir do momento em que solicitam a reversão, e apresenta como hipóteses que as razões possam estar atreladas a escassos recursos financeiros, a rompimento

de laços sociais, a perda da atividade laborativa ou a depreciação da qualidade de suas vidas, após a aposentadoria.

A aposentadoria, por sua vez, é uma das grandes conquistas das relações do trabalho, contudo, representa a retirada da vida produtiva e a redução de rendimentos, associando, muitas vezes, a sua falência como ser produtivo, como sujeito social. Para muitos, a aposentadoria é vivenciada como um direito social, para outros é vista como exclusão social. Essa percepção é peculiar a uma sociedade capitalista, onde o trabalho concede um status que preenche uma função social. Trata-se de uma desigualdade social manifesta nas relações humanas e institucionais, originada pelo avanço do capitalismo, onde a produtividade e a competição regem como valores principais na sociedade.

Para o presente trabalho utilizou-se como metodologia a pesquisa exploratória, de abordagem qualitativa, delineada como pesquisa bibliográfica, documental e empírica, com questionário e entrevista como procedimentos técnicos, os quais foram aplicados com 02 servidores que atuam no processo de reversão de aposentadoria e 02 servidores que solicitaram o processo de reversão de aposentadoria. Para a elaboração do trabalho, adotou-se a orientação dialética, voltada às áreas política, econômica e social, tendo como principais autores: Solange Maria Teixeira, e sua obra “Envelhecimento e Trabalho no tempo do Capital: implicações para a proteção social no Brasil”; Potyara A. P. Pereira, “Formação em Serviço Social, Política e o Fenômeno do Envelhecimento”; e Rita de Cássia Gonçalves, “A Trajetória Laboral de Homens e Mulheres no Processo de Desligamento das Relações de Trabalho pela Aposentadoria”. O trabalho foi organizado em três seções, sendo que na primeira foi abordado a Transformação no Mundo do Trabalho e o Processo de Envelhecimento; na segunda seção abordou-se a Categoria Trabalho e Aposentadoria: com interface na questão do pedido de reversão de aposentadoria dos servidores públicos e, por fim, na terceira seção foi apresentada e analisada a pesquisa através do tema, Conhecendo os sujeitos da pesquisa: servidores técnico-administrativos e docentes da Universidade Federal de Santa Catarina.

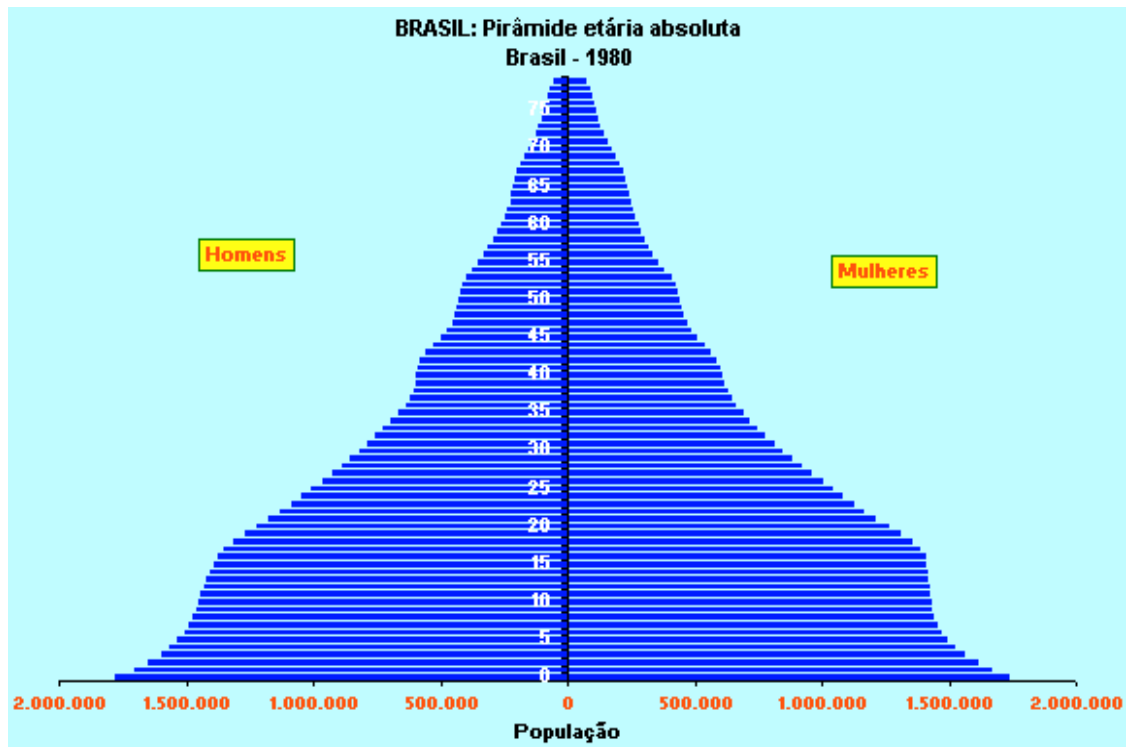
1 TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E O PROCESSO DE ENVELHECIMENTO

1.1 Envelhecimento Populacional: Uma realidade mundial

O crescimento da população de idosos e o aumento da expectativa de vida é uma realidade mundial que está ocorrendo em um patamar sem precedentes. O acelerado processo de envelhecimento da população brasileira altera não apenas a vida dos indivíduos e as estruturas familiares como também a demanda por políticas públicas. Assim, é imperioso ressaltar a importância da efetivação dos direitos constantes do capítulo I, artigo 9º, do Estatuto do Idoso, Lei nº 10.741: “é obrigação do Estado garantir à pessoa idosa a proteção à vida e à saúde, mediante efetivação de políticas sociais públicas que permitam um envelhecimento saudável e em condições de dignidade”.

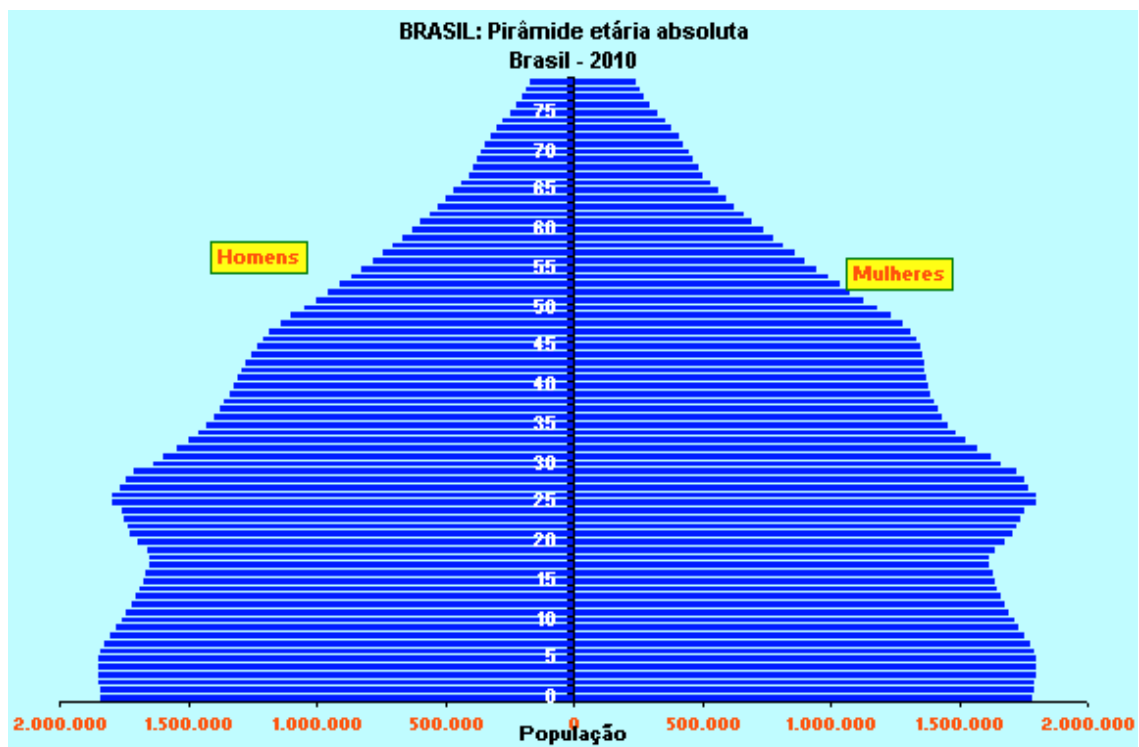
No processo de envelhecimento pode-se apontar, ao menos, três fatores que requerem políticas públicas mais eficazes, o primeiro é a transição demográfica, resultante do aumento da expectativa de vida, visto nas pirâmides etárias (GRÁFICO 1/GRÁFICO 2/GRÁFICO 3/GRÁFICO 4) e, dessa forma, as políticas previdenciárias devem sofrer alterações para acompanhar essas novas demandas; o segundo é a transição epidemiológica, onde pode-se verificar que com os avanços da medicina e das vacinas a população está vivendo mais. Nesse caso, percebe-se a necessidade de políticas de saúde mais eficientes e, por último, a questão econômica social que, com os novos arranjos familiares percebe-se a necessidade de políticas sociais mais abrangentes para atender demandas geradas por essas novas composições. O reconhecimento de que as políticas, os serviços e os agentes de proteção social convencionais não respondem adequadamente a essas necessidades que se colocam na contemporaneidade, exige a revisão dos compromissos com o bem-estar, especialmente, da população de idosos.

Gráfico 1 - Pirâmide Etária



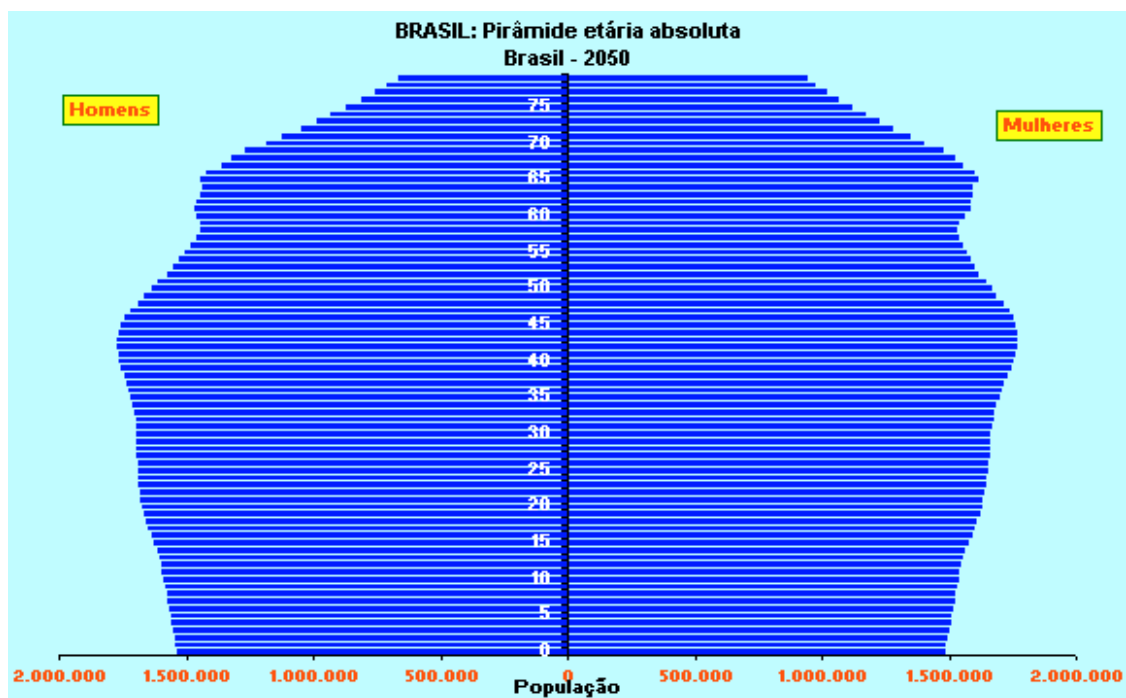
Fonte: IBGE (2010)

Gráfico 2 - Pirâmide Etária



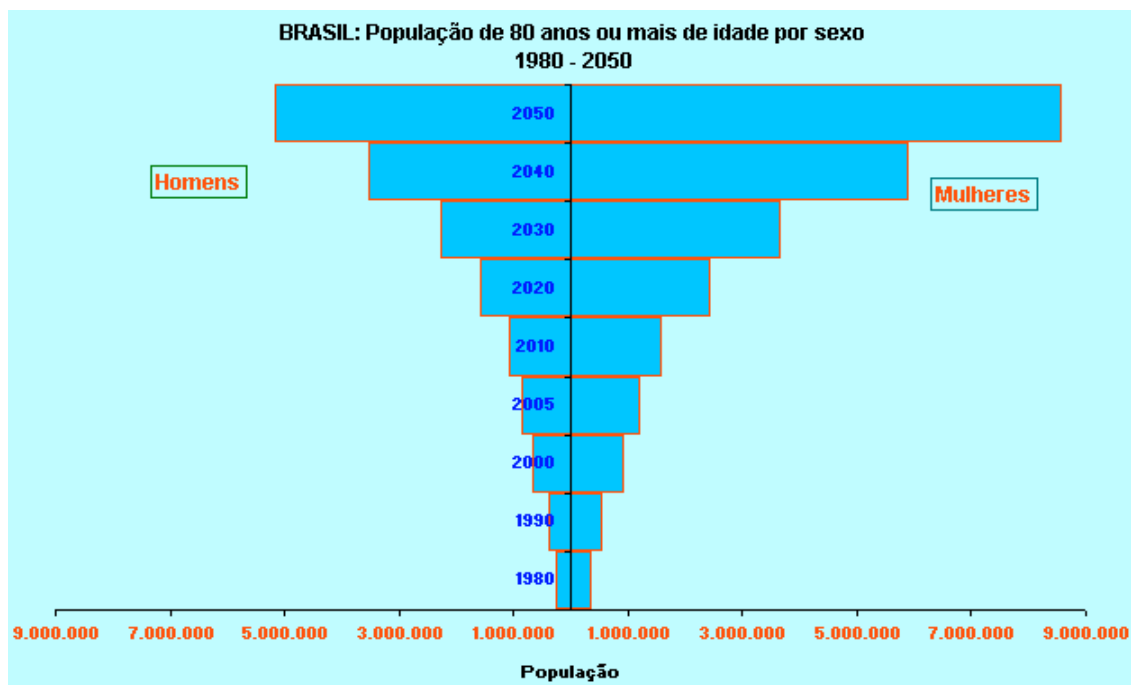
Fonte: IBGE (2010)

Gráfico 3 - Pirâmide Etária



Fonte: IBGE (2010)

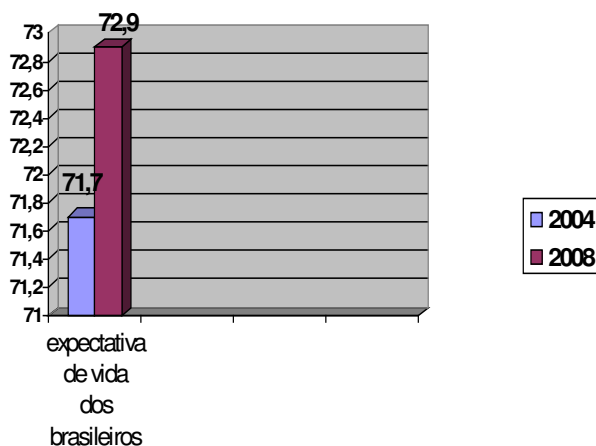
Gráfico 4 - Pirâmide Etária



Fonte: IBGE (2010)

No processo de transição demográfica, segundo estudo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)¹, a expectativa de vida dos brasileiros no ano de 2008 chegou a 72,9 anos, sendo que no ano de 2004 a expectativa de vida era de 71,7 anos (GRÁFICO 5). Já são quase 21 milhões de pessoas com mais de 60 anos. A proporção de brasileiros idosos aumentou 5,7% em 2008 em relação a 2007 e cresceu mais de 23% nos últimos dez anos. Estimativas do Instituto do IBGE indicam que esse contingente atingirá 32 milhões de pessoas até 2025 e fará do país o sexto em número de idosos no mundo.

Gráfico 5 - Expectativa de vida dos brasileiros no ano de 2004 e 2008



Fonte: dados coletados na pesquisa

do IBGE (2010)
Elaboração: da Autora

O crescimento, segundo Veras (1994), deve-se ao aumento da expectativa de vida e ao declínio da taxa de fecundidade, graças aos avanços da medicina, aos programas de esterilização em massa nas regiões “carentes” e às altas taxas de mortalidade da população jovem, dentre outros fatores. Isso se confirma com a taxa de natalidade no Brasil que atingiu 1,8 filho por mulher em 2006, estimativa que o IBGE esperava ser atingida apenas em 2043.

O envelhecimento, abordado de modo demográfico e individual, define-se pelo número de anos vividos, considerados idosos aqueles que alcançaram

¹ Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>, Acesso em: 12 de abril de 2010.

60 anos de idade. Na dimensão biológica o envelhecimento define-se como o “processo de mudanças universais pautados geneticamente para a espécie e para cada indivíduo, que se traduz em diminuição da plasticidade comportamental, em aumento da vulnerabilidade, em acumulação de perdas evolutivas e no aumento da probabilidade de morte” (Neri *apud* Teixeira, 2008, p. 22). Todavia, paralelamente à evolução cronológica e ao declínio biológico, coexistem fenômenos de natureza social e econômica que são importantes para o entendimento das diferentes formas de envelhecer. Segundo Hareven (1999), a idade e o envelhecimento estão relacionados a fenômenos biológicos, mas seus significados são determinados social e culturalmente.

O ato de envelhecer é individual, contudo, o ser humano vive na esfera coletiva e, assim, sofre as influências da sociedade capitalista, principalmente nos fatores que indicam complexidade e transformações políticas, econômicas e sociais pelas quais a sociedade vem passando. As pessoas se deparam com novos pressupostos, morais e éticos, que se referem ao mundo do trabalho e das relações sociais, alertando para as novas questões, como o aumento da população idosa.

1.2 As Relações de Trabalho e o Respectivo Envelhecimento da Força de Trabalho

Com o advento da Revolução Industrial, o trabalho deixa de cumprir tão somente uma função social e passa a ser o meio de como as pessoas irão produzir bens de consumo e serviços necessários à sobrevivência. Configura-se, assim, o trabalho como aporte técnico do mercado e do modo de produção capitalista, e a recompensa física pelo desempenho adequado desse aporte será caracterizada pelo salário, como sua fonte de sobrevivência e também o centro de sua identidade social.

As transformações que vêm ocorrendo no mundo do trabalho têm influenciado de forma significativa a atividade laboral e, principalmente, a

identidade do trabalhador. O trabalho passou a ser o centro e o fundamento do vínculo social.

Essa realidade tem reflexos decisivos na vida do trabalhador, pois o lugar que ele ocupa no sistema produtivo reflete no espaço que ele detém na sociedade. Esses espaços acabam por vulnerabilizar o trabalho, caracterizado por um período de terceirização dos serviços, de relações informais e de desregulamentação dos direitos do trabalho.

Entretanto, pelo fato do trabalho ocupar um lugar preponderante na vida dos indivíduos, de preencher e servir de referência social, de autoestima, de motivação e de subsidiar condições financeiras, o trabalho tem se apresentado como um condutor fundamental para a vida humana.

Marx ressalta que o trabalho,

[...] é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser com sua própria ação impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza [...], põe em movimento as forças naturais de seu corpo, braços, pernas, cabeça e mãos, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana. Atuando assim, sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza. (MARX, 1982, p. 202)

Entende-se, assim, que a força de trabalho é o próprio trabalho, caracterizado como uma atividade humana. Onde a relação imediata do homem com a natureza se caracteriza por uma relação social.

A centralidade do trabalho fica caracterizada justamente pelo fato de que a sua realização atravessa e, ao mesmo tempo, complexifica as relações sociais. No decorrer desse processo são estabelecidas novas necessidades, desencadeando não só a transformação da natureza, mas do próprio homem. Transformando, dessa forma, a relação dos seres sociais e as relações entre si. Para Lessa (2002),

[...] todo ato do trabalho resulta em consequência que não se limitam à sua finalidade imediata. Ele também possibilita o desenvolvimento das capacidades humanas, das forças produtivas, das relações sociais, de modo que a sociedade se torna cada vez mais desenvolvida e complexa. É este rico, contraditório e complexo processo que, fundado pelo trabalho, termina dando origem à relação entre homens que não mais se limitam ao trabalho enquanto tal, que é denominado de reprodução social. (LESSA, 2002, p. 25-26)

É imperioso, neste momento, ao se discorrer sobre o modo de produção capitalista e suas formas de trabalho, infundir outro aspecto relevante na contemporaneidade: o envelhecimento da força de trabalho e sua representação nesse modo de produção. Para isso há que se entender, fundamentalmente, o processo de trabalho nesse modo acima citado, e o envelhecimento dessa força de trabalho como questão social proeminente nos dias de hoje.

O processo de trabalho, segundo Marx (1982), é composto por três elementos: o trabalho propriamente dito (ação humana), o objeto de trabalho (matéria prima) e os meios de trabalho (instrumentos, condições materiais necessárias).

O processo de trabalho se apresenta sob os seguintes aspectos:

[...] o trabalhador trabalha sob o controle do capitalista, a quem pertence o seu trabalho. O capitalista cuida em que o trabalho se realize de maneira apropriada e em que se apliquem adequadamente os meios de produção, não se desperdiçando matéria prima e poupando-se o instrumental de trabalho, de modo que só se gaste deles o que for imprescindível à execução do trabalho (MARX, 1982, p. 209).

Percebe-se assim, que o lucro nasce durante a produção da mercadoria, e não da relação de compra ou venda da mesma. A força de trabalho não apenas transmite seu próprio valor enquanto mercadoria, mas também acrescenta o da mais valia².

O capital afasta o trabalhador da real relação entre o produto do seu trabalho e dele próprio, ao transformar a força de trabalho em mercadoria, cuja medida de valor é o tempo do seu próprio consumo na produção. Para o capital “o tempo é tudo, o homem é nada: e quanto muito a carcaça do tempo” (Marx *apud* Teixeira, 2008, p. 24). É tomando o tempo de produção do trabalhador

² A teoria marxista da mais-valia pode ser compreendida da seguinte forma: suponhamos que um funcionário leve duas horas para fabricar um par de calçados. Nesse período ele produz o suficiente para pagar todo seu trabalho. Mas, ele permanece mais tempo na fábrica, produzindo mais de um par de calçados e recebendo o equivalente a confecção de apenas um. Em uma jornada de oito horas, por exemplo, são produzidos quatro pares de calçados. O custo de cada par continua o mesmo, assim também como o salário do proletário. Com isso, conclui-se que ele trabalha seis horas de graça, reduzindo o custo do produto e aumentando os lucros do patrão. Esse valor excedente (mais-valia) é apropriado pelo

que o capital supre sua cadeia produtiva. Nesse sistema econômico de produção o indivíduo vende seu tempo de trabalho em troca de compensação salarial.

Nessa perspectiva, a categoria questão social constitui o eixo articulador da problemática social do envelhecimento do trabalhador. Como define lamamoto (2000, p. 27) entende-se por questão social um “[...] conjunto das expressões das desigualdades da sociedade capitalista madura [...]” isto é, o modo de produção capitalista torna-se, por conseguinte, cada vez mais coletivo, com o agravante de que as riquezas produzidas por esse modo não são detidas pelo coletivo, mas sim de forma privada e restringida a poucos. Assim sendo, a questão social está posta a partir da produção e reprodução da riqueza, mas é traduzida pelo sistema de proteção social, pela desigualdade e vulnerabilidade das relações sociais e pela precariedade, degradação e desvalorização das relações de trabalho.

A categoria questão social, em uma das suas faces, configura-se pela exclusão social expressa na vida dos trabalhadores que não encontram mais um lugar de reconhecimento na sociedade. Pode-se considerar, conforme Teixeira (2008, p. 47), a questão social um conjunto das expressões das desigualdades sociais, engendradas pelas sociedades de classe, pela divisão do trabalho, pela propriedade privada.

Nessa perspectiva, segundo Teixeira (2008, p. 30),

O homem envelhece sob determinadas condições de vida, fruto do lugar que ocupa nas relações de produção e reprodução social, não se podem universalizar suas características no processo de construção das bases materiais da existência, porque os homens não vivem e não se reproduzem como iguais, antes, são distintos nas relações que estabelecem na produção da sua sociabilidade, principalmente na sociabilidade fundada pelo capital, em que desigualdades, pobreza e exclusões sociais lhe são eminentes, reproduzidas e ampliadas no envelhecimento do trabalhador. É assim que esse se torna um problema social em decorrência dessas desigualdades sociais engendradas pela estrutura produtiva e social.

Essas transformações no processo de trabalho, denominada de reestruturação produtiva, vem comprimindo as políticas públicas, que se encontram na saúde, assistência e outros, intensificando a redução das

conquistas sociais e provocando um aumento da desigualdade e exclusão social, além de negarem o processo de envelhecimento do trabalhador, tratando como responsabilidade individual um problema que é social.

Atualmente a simbiose entre o “público” e o “privado”, tornou-se o foco dessas transformações, tanto de problemas sociais em problemas individuais, quanto na participação da sociedade civil no processo que vai desde o planejamento à efetivação de uma política social.

A autora Pereira (2005) afirma que o fator condicional que desafiam os formuladores e executores de políticas sociais diz respeito ao fato de,

Desde os anos 1980 o mundo viver sob a égide de um modelo sócio-econômico global, denominado neoliberal, que é avesso à extensiva e autônoma realização de políticas sociais públicas, tal como aconteceu entre os “gloriosos” anos de 1945 a 1975, nas democracias centrais. Em vista disso, tem prevalecido mundialmente, um tipo de regulamentação econômica e social, guiado pelo mercado, que não só restringe a participação do Estado na garantia de direitos, mas também cerceia a autonomia das nações para adotarem as políticas que melhor lhes convenham. No rastro dessa nova regulação, impõe-se a exigência da flexibilização dos empregos e dos salários para enfrentar problemas inflacionários e a chamada crise fiscal do Estado, o que contribui para o aumento do desemprego e da desproteção social em geral. (PEREIRA, 2005, p. 03)

A transformação do envelhecimento em problema social se deve principalmente quando o indivíduo perde o valor de uso para o capital. “Esta sociedade rejeita o velho, não oferecendo nenhuma sobrevivência à sua obra. Perdendo a força de trabalho ele já não é produtor nem reproduzidor” (Bosi *apud* Teixeira, 2008, p. 78). Para o capital, o ser humano só interessa como força de trabalho, como fonte de lucro ou como consumidor, o que responde a desvalorização social do trabalhador que envelhece.

Haddad (1993, p. 7) afirma que “o velho está fora da sociedade, ou seja, está fora do mercado de trabalho. (...). Reinsere o velho na sociedade significa a reinserção através do trabalho, da atividade que revele o velho como útil”. O que significa dizer que a reinserção da pessoa idosa para a sociedade, ou melhor, para o mercado, é útil para o consumo, para a aceleração da produção e reprodução.

Conforme Borges (1998, *apud* Teixeira, 2008, p. 81), a velhice nunca será uma generalidade, no singular, mas “velhices”, dada a pluralidade de manifestações dentro de uma mesma formação social, relacionadas às condições de vida e de trabalho das pessoas.

Por isso, entender o processo de envelhecimento requer estudar a particularização de condições, de necessidades, de interesses que atendam a classe social, o gênero e a etnia do idoso. Segundo Pereira (2005, p. 08-09) pensar os processos e fatores que determinam os impactos que as políticas sociais tiveram, tem, ou terão sobre a sua ocorrência implica considerar, em relação ao bem-estar dos idosos, pelo menos os seguintes indicadores:

- ❖ Condições socioeconômicas da pobreza e marginalização;
- ❖ Condições de habitabilidade e relações familiares;
- ❖ Condições de saúde;
- ❖ Acesso à educação como processo permanente;
- ❖ Serviços e benefícios sociais disponíveis e seus impactos, tendo como referencia e objetivo à ampliação da cidadania;
- ❖ Uso do tempo livre e participação em atividades culturais e sociopolíticas;
- ❖ Perspectiva do futuro: exclusão ou pertencimento social?

Considera-se assim que através destas possibilidades e desafios é possível apresentar propostas de inclusão mais efetiva no que se refere o tema envelhecimento nas agendas políticas e na sociedade em geral.

1.2.1 Proteção Social e Aspectos da Aposentadoria

A política pública de atenção ao idoso está relacionada com o desenvolvimento socioeconômico e cultural, e com a ação reivindicatória dos movimentos sociais.

Com o objetivo de propor políticas sociais de amparo aos indivíduos em processo de envelhecimento no mundo, em março de 1982, em Viena, foi realizado o Colóquio sobre o Envelhecimento e em julho do mesmo ano aconteceu o Congresso Mundial das Nações Unidas, que reuniu 120 países participantes. O Congresso teve como plano de ação a política para o idoso e como tema principal o problema da velhice.

Ainda em âmbito mundial, em 2002, ocorreu o Fórum Mundial do Envelhecimento, organizado pelas Nações Unidas em Madri. A 2ª Assembléia Mundial sobre Envelhecimento teve como um dos objetivos discutir o impacto do rápido envelhecimento do planeta, a fim de propor políticas específicas para esse grupo etário, tendo em vista o aspecto de multiplicidade de fatores na análise do envelhecimento humano. O destaque do evento, segundo França (2008) foi a nova arquitetura do envelhecimento. A autora destaca as propostas do Fórum da seguinte forma:

[...] Ela requer políticas que removam obstáculos e facilitem contribuições, aproximando as possibilidades e evitando os estereótipos e os mitos. Isso implica considerar as experiências de outras partes do mundo, não aceitando as imagens do envelhecimento como um panorama homogêneo. Implica ainda a flexibilidade do local de trabalho, mantendo as pessoas ativas até quando queiram, considerando as oportunidades, a educação continuada e os estilos de vida mais saudáveis (FRANÇA, 2008, p. 46 – 47).

No Brasil, somente na década de 80, é que começaram a surgir as primeiras iniciativas de programa de preparo antecipado para viver a aposentadoria, sendo o Serviço Social do Comércio (SESC) o pioneiro nesse trabalho. Porém, foi no começo dos anos 90 que os programas voltados para o bem-estar e qualidade de vida dos idosos se intensificaram. Isso ocorreu devido a fatores como a elaboração do Plano de Ação Mundial sobre o Envelhecimento (PAME), tendo como referencial o combate à discriminação, à negligência, ao abuso e aos maus tratos a pessoa idosa; a Política Nacional do Idoso (PNI), e a decisiva e crescente mobilização da sociedade civil.

O governo brasileiro estabeleceu em 04 de janeiro de 1994, através da Lei nº 8.842, regulamentada pelo decreto nº 1948/96, a implantação da Política Nacional do Idoso. A Lei em destaque rege-se pelos seguintes princípios:

A família, a sociedade e o Estado têm o dever de assegurar ao idoso todos os direitos da cidadania, garantindo sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade, bem-estar e o direito à vida; o processo de envelhecimento diz respeito à sociedade em geral, devendo ser objeto de conhecimento e informação para todos; o idoso não deve sofrer discriminação de qualquer natureza; o idoso deve ser o principal agente e o destinatário das transformações a serem efetivadas através desta política; as diferenças econômicas, sociais, regionais e, particularmente, as contradições entre o meio rural e o urbano do Brasil deverão ser observadas pelos poderes públicos e pela sociedade em geral, na aplicação desta Lei. (LEI nº 8.842, Art. 3º).

No ano de 2003 foi aprovado o Estatuto do Idoso, com a Lei nº 10.741 que entrou em vigor em 1º de janeiro de 2004. O Estatuto assegura direitos sociais às pessoas com idade igual ou superior a 60 anos, promovendo sua autonomia, integração e participação efetiva na sociedade; e cria mecanismos para proibir a discriminação contra os sujeitos idosos. Prevê penas para crimes de maus-tratos a idosos e garante a concessão de vários benefícios, buscando proteger o idoso em situação de risco social.

O processo de reconhecimento do envelhecimento, como uma das expressões da questão social, ascende à cena pública através de lutas e reivindicações operárias.

Segundo Teixeira,

É assente na literatura crítica sobre a gênese dos sistemas previdenciários no mundo terem eles surgidos, principalmente, como resultado das lutas dos trabalhadores que, coletiva e solidariamente, buscavam encontrar saídas para as péssimas condições de vida e de trabalho que lhes foram impostas pelo capital, pressionando o Estado e a sociedade. Logo, direitos previdenciários e as políticas sociais destinadas ao segmento idoso seguem uma trajetória de luta da classe trabalhadora à qual o Estado e a sociedade procuram atender de acordo com a correlação das forças em presença nas diversas conjunturas. (TEIXEIRA, 2008, p. 83)

Assim, o Estado passa a intervir no sistema de proteção social público. Quando isso ocorre, o Estado passa a preconizar o bem-estar social, que é denominado de *Welfare State*, e o envelhecimento do trabalhador assume a

condição de vulnerabilidade social³, em especial, como uma questão de Seguridade Social⁴.

A Seguridade Social foi instituída no Brasil com a Constituição Federal de 1988, fundamentada no conceito de proteção social, composta por assistência e seguro social. O sistema de seguridade integra três políticas: a assistência, a previdenciária e a saúde.

A política de assistência social, regulamentada pela Lei Orgânica de Assistência Social 8.742 de 7/12/93 e ainda pela Política Nacional de Assistência Social e Norma Operacional Básica - Diário Oficial da União de 16/4/99, propõe a garantia de benefícios e serviços, gratuidade e não-contributividade quanto à natureza dos direitos, a redistributividade quanto aos mecanismos de financiamento e descentralização e participação quanto à forma de organização político-institucional (Borges, 2003, p. 87). Dessa forma, a assistência passa a ser entendida como um direito de cidadania e não mais como um benefício.

A primeira medida normatizadora de assistência social aos idosos estava restrita aos beneficiários do sistema previdenciário, surgido nos anos 70⁵, por iniciativa do Ministério do Trabalho e Previdência Social (Portaria 82, de 4/7/1974). Segundo Silva,

A Previdência Social surge como resposta para minimizar os danos decorrentes dessa realidade desigual e injusta. Aos poucos, torna-se uma política social de suma importância para os trabalhadores. Como tal, é um mecanismo de renda e compensação diante do

³ Exclusão dos meios econômicos, ocasionando desigualdade e precariedade nas relações sociais, bem como na saúde, educação, habitação, transporte, entre outros. (elaborado pela autora)

⁴ Segundo Teixeira (2008, p. 98), "A Seguridade Social – denominação criada para sublinhar a distintividade da nova concepção em relação aos restritos seguros sociais existentes até então – ampliou-se durante o pós Segunda Guerra Mundial, mantendo-os, porém, como no caso da política de Previdência Social, mas incluindo outras fontes de financiamento, através de impostos e não apenas da relação contribuinte / contribuição, atingindo toda a população trabalhadora, além de incluir outras políticas como a assistência social e a saúde, apesar de essas nem sempre constituírem políticas de seguridade social em todos os modelos, incluindo outras políticas ou excluindo, conforme o modelo de proteção social institucionalizada em cada país".

⁵ Conforme a Lei nº 6.179/74, o doente deficiente ou o maior de 60 anos de idade tem direito a uma renda mensal vitalícia, que é igual a um salário mínimo mensal, se o doente ou o idoso não puder ganhar sua própria manutenção e nem sua família tenha esta possibilidade.

estado de empobrecimento e desamparo ao qual o capitalismo submete a maioria dos seres humanos. (SILVA,1997, p. 27)

Para Haddad (1993, p. 19), no Brasil, a conquista da aposentadoria fez parte do conjunto de reivindicações do movimento operário estabelecido no início do século, que conseguiu, entre 1930 e 1938, que a cobertura previdenciária tivesse ampliação, tornando-se objeto de atenção do Estado. A aposentadoria, portanto, muito mais do que um benefício, passou a representar uma vitória dos trabalhadores com garantias antes não reconhecidas, gerando um direito social. Como afirma Haddad (1993), tornou-se uma extensão do direito universal do trabalho.

A aposentadoria no Brasil tem seu registro inicial com o Decreto-Lei de 4.682 de 24 de janeiro de 1923, a chamada Lei Elói Chaves que criou as primeiras Caixas de Aposentadoria e Pensões (CAPs) para beneficiar os trabalhadores das empresas ferroviárias. Em 1931, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, cuja finalidade era orientar e coordenar a previdência e o trabalho. No ano de 1933, foram criados os Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPs), os quais eram organizados e supervisionados por categorias profissionais, diferente das CAPs que eram organizadas por empresas.

Até nos dias atuais a previdência passou por vários períodos, como a Nova República e a Ditadura Militar, e sofreu várias mudanças e reformas, como o estabelecimento de idade mínima para a aposentadoria e teto máximo para o pagamento de benefício ao aposentado.

A Previdência Social sofreu uma reforma através da emenda constitucional nº 20/98 e pela emenda constitucional nº 41/2003. Essas medidas propuseram uma reestruturação dos sistemas previdenciários, tornando-os um campo de atuação do mercado, principalmente por meio da atuação dos chamados fundos de pensão.

Dessa maneira, observa-se que a efetivação do direito a cidadania, através da previdência aos trabalhadores, ocorre para aqueles que detêm a possibilidade de desfrutar do trabalho e da capacidade financeira. Com as transformações na organização de produção, as indústrias passaram a exigir competição e produtividade. Dessa forma, foi elaborado um novo conceito para

o envelhecimento profissional, vinculado pelo nível de produção e condições para o trabalho. O capital, pela análise marxiana, no seu processo de reprodução consegue efetivar apenas uma das necessidades do trabalhador, que é mantê-lo vivo.

O Estado, com as políticas públicas e sociais, aferiu a idade como critério de concessão de direitos aos idosos, como para acessar a aposentadoria e para ingressar na Previdência Social como contribuinte. As empresas empregadoras definiram a idade para a exclusão desses trabalhadores no mercado de trabalho, não levando em conta o envelhecimento, apenas a incapacidade, e a desvalorização da força de trabalho. Criaram mecanismos para dizer quem irá trabalhar e quando irão se aposentar. Apresentaram um modelo para o trabalhador.

No modelo de organização social predominante a aposentadoria é relacionada ao rompimento do vínculo formal do trabalho. Contudo, nesse novo modelo de organização, o trabalho funciona como um organizador das relações sociais, seu desligamento acarreta uma ruptura social. Visto dessa maneira, o sistema capitalista implanta a necessidade de venda da sua força de trabalho mesmo depois de estar na condição de aposentado. Dessa forma, o aposentado não precisará romper seus vínculos e nem sofrer mudanças significativas no mundo pessoal e social, continuando a produzir para o mercado.

Para os autores Zanelli e Silva (1996, p. 28), o rompimento das relações de trabalho acarreta impacto na vida do trabalhador, variando de pessoa, dependendo do contexto global de sua vida.

As dificuldades de lidar com a aposentadoria ocorrem muitas vezes pelo indivíduo não aprender a dividir seu tempo entre trabalho e não trabalho na sua vida. Conforme La Vega (1997) o homem vive a vida do trabalho e não a vida da existência. A autora afirma ainda que por isso é importante cultivar outros interesses durante o tempo de vida produtiva, não apenas o trabalho.

Sem esses, outros elos, outras perspectivas e interesses, como a saída do mundo do trabalho quando ocorre a aposentadoria, implica em diversas mudanças, pois acaba representando a perda do lugar no sistema de produção. Esse fato desencadeia a necessidade de reorganização espacial e temporal, advindo da perda de identidade na sociedade. O afastamento do

trabalho, provocado pela aposentadoria, talvez seja a perda mais importante da vida social de muitas pessoas idosas. Pode-se salientar que as consequências negativas mais imediatas provocadas pela aposentadoria são a diminuição sensível da renda familiar e a ansiedade frente ao vazio deixado pelo trabalho.

1.2.2 Alterações no *modus vivendi*: transição, transformação e reinserção no mercado de trabalho

A aposentadoria marca a entrada de um novo estágio de vida, podendo suscitar uma série de questões nas diferentes esferas da vida, como a econômica, a social, a afetiva, entre outras. A aposentadoria representa o afastamento do sujeito do sistema produtivo, o que pode gerar significativas implicações subjetivas.

A aposentadoria passou a ser um período de incertezas, de insegurança e de medo, pois de um lado trará liberdade, descanso e lazer, de outro empobrecimento, desqualificação, inutilidade, solidão e baixa autoestima. Conforme Simões,

As conseqüências da colonização do mundo da vida são politicamente ambivalentes. Por um lado, houve ganhos de liberdade, com a instituição de direitos sociais que limitaram o poder irrestrito do capital no mercado de trabalho; assim, a implantação de programas previdenciários foi um avanço em relação ao paternalismo assistencialista pontual. Por outro lado, constituíram-se novas ameaças à liberdade. O papel de consumidor ganhou preponderância sobre o de trabalhador, na medida em que as formas de compensação da desigualdade no mercado passaram a se caracterizar, principalmente, por incentivos ao consumo. Além disso, o papel de cidadão, que anteriormente institucionalizava as trocas entre esfera pública e Estado, foi progressivamente substituído pelo papel de cliente da seguridade social. A esfera pública política, por seu turno, fragmentou-se em arenas de organizações sociais burocratizadas (sindicatos, partidos, etc.), que tenderiam a agir de modo corporativo ou particularista na defesa dos direitos sociais instituídos pelo Estado. (SIMÕES, 1997, p. 172)

O ser humano, sob a lógica do capital, só interessa como fonte de valor ou como consumidor, o que explica a desvalorização do trabalhador que envelhece. Vivemos o apogeu da sociedade do consumo, do individualismo, do imediatismo, das aparências, da superficialidade e das relações instantâneas.

As propostas e iniciativas de proteção social que visam o bem estar dos idosos, com atividades de lazer, de cultura e de medidas de valorização e inserção social são resultantes de pontos contraditórios: de um lado, as lutas sociais em torno do envelhecimento e suas reivindicações por demandas além das necessidades de sobrevivência, por direitos sociais; de outro, o movimento do capital, que reconhece essas demandas, mas a remete para o âmbito privado, da família, do mercado, das organizações sociais, ou seja, para a sociedade civil, em que a livre iniciativa pode ditar as regras de inserção e de exclusão. Enfatizando a responsabilidade para o próprio indivíduo, excluindo a responsabilidade do Estado. Dessa forma, o processo revela uma aparente contradição: ao mesmo tempo em que alcança uma dimensão pública, a velhice tende a ser vivida e apresentada como uma responsabilidade individual.

Mesmo evidenciando as contradições na sociedade moderna e suas consequências na vida das pessoas, o trabalho continua sendo o fator primordial nas organizações e na sociedade.

Segundo Aranha *apud* Zanelli, Silva e Soares,

O rompimento das relações de trabalho tem impacto indiscutível ainda que varie de pessoa para pessoa, no contexto global da vida. A aposentadoria implica bem mais que um simples término de carreira. A interrupção de atividades praticadas durante muitos anos, o rompimento dos vínculos e a troca dos hábitos cotidianos representam imposições de mudanças no mundo pessoal e social. Quando as relações de trabalho são compostas de modo que o trabalhador se aproprie do processo de criação, ele se sente valorizado, desenvolve a autonomia e a consciência de cidadania. Ou seja, humaniza-se por meio do que é feito. Por outro lado, quando as relações de trabalho são construídas com base na mecanização do fazer humano, e não do seu pensar e participação ativa, aloja-se um processo de coisificação, no qual o trabalhador se sente depreciado, inerte, vendo-se como ator social de segunda categoria. Portanto, o trabalho, como a atividade desenvolvida por meio e no contexto das interações humanas, constitui determinante essencial da formação da identidade pessoal, ocupacional e social do ser humano, bem como de sua autoestima e consciência de dignidade (ARANHA *apud* ZANELLI, SILVA; SOARES, 2010, p. 32).

Girardi (2009) define que a palavra aposentadoria vem do latim pausa o que, na língua portuguesa, sugere parar, deter, ou, recolher-se ao aposento. Esses sentidos estão ligados a idéia de descanso, de inatividade, de ociosidade, assim como de outros adjetivos. Talvez seja por isso que a aposentadoria seja interpretada como sair da ativa e, na lógica da relação capitalista, como o fim da capacidade produtiva. Essa relação está fazendo com que muitos trabalhadores, mesmo depois da aposentadoria, queiram retornar ao mercado de trabalho.

Entretanto, no que consiste a legislação garantida no Estatuto do Idoso - visto como um sedimento importante ao direito do idoso - e no Ministério da Previdência Social, percebe-se uma contradição quanto à reinserção do indivíduo no mercado de trabalho. O Estatuto do Idoso, no seu capítulo VI, artigo 27, afirma que “na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo exigir”. Contraditoriamente, o próprio governo mantém a aposentadoria compulsória aos 70 anos para cargos públicos. Vetando os aposentados que ainda se sentem ativos para continuarem trabalhando no serviço público.

Em âmbito nacional, dados do IBGE no ano de 2009, afirmam que 3,8 milhões de pessoas acima de 60 anos continuam na ativa e que desses, 23,3% são chefes de família. Significa dizer que além de poder manter o padrão de vida anterior ao da aposentadoria, existe outros fatores que estão ocorrendo na contemporaneidade para que os aposentados retornem ao trabalho, como os novos arranjos familiares, em que nessa nova composição familiar os filhos estão saindo de casa cada vez mais tarde para poder estudar e se profissionalizar, como exigência do mercado atual e/ou simplesmente porque os jovens estejam com dificuldades para encontrar trabalho num mercado cada vez mais competitivo.

A aposentadoria é uma etapa da vida do indivíduo que precisa ser construída no seu tempo, conforme suas necessidades, como uma fase natural da vida e não como uma necessidade de ocupação, como uma alternativa para a solução dos problemas, principalmente os financeiros.

As pessoas, geralmente, passam tanto tempo envolvidas e comprometidas com o trabalho, que mal conseguem estabelecer seus próprios

projetos de vida. Esquecem de estabelecer uma estratégia de vida, de estabelecer prioridades, de planejar sua vida antes de se aposentar, a fim de amenizarem impactos como:

- ❖ Diminuição da renda - Rendimentos mensais, benefícios como plano de saúde, auxílio alimentação e outros;
- ❖ Perda da identidade profissional - O trabalho serve como afirmação da autoestima e do sentimento de valorização perante a sociedade. As pessoas são avaliadas conforme sua profissão e o papel que ocupam na sociedade. A sociedade nos impõe seus rótulos, conferindo graus de status e de poder. Neste contexto, a identidade pessoal acaba sendo sufocada pela identidade profissional;
- ❖ Diminuição dos contatos sociais - Interrupção com colegas de trabalho;
- ❖ O trabalho como fim em si mesmo - Vivem exclusivamente para o trabalho deixando a qualidade de vida de lado, com práticas danosas a saúde, a relações familiares ou pessoais, esquece seus sonhos, suas práticas de lazer e conseqüentemente, a falta de um sentido maior para a vida.

Contudo, se há uma preparação, um planejamento no período pré-aposentadoria existe a possibilidade de desenvolver mecanismos de autonomia e de identidade das pessoas aposentadas. Possibilitando vantagens como um novo estágio de aprendizagem; independência; liberdade; resgate de si mesmo; maior tempo para a família e maior convívio social.

Segundo o Estatuto do Idoso, capítulo VI – Da Profissionalização e do Trabalho – artigo 28, inciso II, o Poder Público criará e estimulará programas de “preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 01 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania” (BRASIL, 2003, p.13).

A busca pelo retorno ao trabalho, mesmo após a aposentadoria, é um fato nos dias de hoje, tanto pelo aumento da expectativa de vida, onde as pessoas se sentem cada vez mais ativas e saudáveis, quanto pelo complemento da renda salarial e pela ampliação dos relacionamentos nos

meios de convivência que se constroem através do trabalho. Essa realidade está impulsionando muitos aposentados a se inserirem novamente no mercado de trabalho e, no caso dos aposentados do setor público, a solicitarem o processo de reversão da aposentadoria.

2 CATEGORIA TRABALHO E APOSENTADORIA: COM INTERFACE NA QUESTÃO DO PEDIDO DE REVERSÃO DE APOSENTADORIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS

2.1 O Processo de Reversão de Aposentadoria

Num país repleto de aviltantes desigualdades sociais e econômicas, como o Brasil, torna-se comum que qualquer cidadão busque por melhorias em

seu padrão de vida. Por consequência, muitos trabalhadores, já aposentados, ingressam novamente no mercado de trabalho no intuito de obter um complemento à sua renda.

Na sociedade moderna, densamente imbuída pela lógica capitalista, o trabalho não se constitui apenas como uma fonte de renda para o homem. É por meio desta atividade, essencialmente humana, que o sujeito organiza seus horários e sua rotina, estabelece planos, metas e aspirações, constrói seus laços afetivos, exerce sua criatividade, garante sua independência e expressa sua produtividade.

O trabalho é um importante elemento na construção da identidade pessoal. Exemplo disso é o enfoque dado à ocupação profissional quando se apresenta a alguém. O trabalho colabora para a construção do ser social, uma vez que o homem se produz e reproduz pelo trabalho.

À identidade profissional estão atrelados o auto-reconhecimento e o alter-reconhecimento, representando, respectivamente, o modo como o próprio sujeito se reconhece e o modo como é reconhecido pelo outro. Portanto, a identidade profissional está envolta por valores subjetivos e valores socialmente compartilhados, sendo que esta ligação entre trabalho e meio social se revela em uma relação dialética, ou seja, ao mesmo tempo em que o trabalho contribui para a formação do ser social, o social, entendido nas relações interpessoais e na interatividade, contribui para a formação do ser profissional.

De modo semelhante, na aposentadoria, os valores atribuídos pelo meio social têm acentuada influência, na medida em que levam a pessoa a lembrar-se da iminente chegada da velhice e, especialmente, pela possibilidade de, vinculado à velhice, ser considerada economicamente improdutivo.

Considera-se que muitas são as formas pelas quais o idoso pode manter-se ativo após a aposentadoria, e o trabalho representa a forma mais proeminente de ação do homem. Por isso, a reinserção do aposentado ao mercado de trabalho necessita ser amplamente discutida e estudada. Para tanto, há que se deter numa categoria especial dos aposentados: os servidores públicos inativos.

O reingresso do servidor público aposentado, a ativa novamente, só é possível pelo processo da reversão, que visa o retorno ao trabalho remunerado do servidor no cargo público.

Celso Antônio Bandeira de Mello em seus “Apontamentos sobre os Agentes e Órgãos Públicos”, ensina:

“Reversão é o reingresso do funcionário aposentado, a pedido seu ou por deliberação espontânea da Administração, por não mais subsistirem as razões que lhe determinaram a aposentadoria. É claro que a *ex-officio* só tem cabimento nos casos de aposentadoria por motivo de saúde ou por viciosa aposentadoria.” (MELLO, 1995, p.40)

Nessas considerações preliminares, se constata que o processo da reversão permite que o inativo voluntário ou com invalidez provisória retorne ao serviço ativo.

Há que se ater, portanto, aos casos de reversão das aposentadorias dos servidores, mas antes, há de ser necessário identificar os tipos de aposentadoria dessa classe, e fazer a devida distinção entre cada uma delas. Conforme versa o Art. 186 da Lei 8.112, pode-se distinguir da seguinte maneira:

1. Aposentadoria voluntária: aposentadoria concedida a pedido do servidor que completou o número de anos de contribuição e que atingiu a idade exigida pela norma estabelecida pelo inciso III, nos itens “a”, “b”, “c” e “d”, do Art. 186 da referida Lei acima;

2. Aposentadoria por invalidez: aposentadoria concedida ao servidor que, após vinte e quatro meses, no serviço, no máximo, de afastamento por motivo de saúde ou por acidente em serviço, for considerado definitivamente incapacitado para o trabalho;

3. Aposentadoria compulsória: aposentadoria obrigatória ao servidor que completar 70 (setenta) anos de idade.

Feita essa distinção, passa-se a discorrer de modo mais amplo sobre os casos de aposentadoria dos servidores públicos, e seus respectivos pedidos de reversão, cujos motivos podem estar atrelados à manutenção de valores sociais, à identidade profissional, no nível socioeconômico, à atividade intelectual e, ainda, ao bem-estar proveniente das atividades diárias relacionadas ao trabalho. Somado, ao aumento da expectativa de vida dos

brasileiros, se torna cada vez mais comum o pedido de reversão de aposentadoria entre grande parte dos aposentados do serviço público.

Todavia, não haverá atenção maior em aposentadorias compulsórias, pois versa a Lei Federal 8.112/90, art. 27, proibindo expressamente a reversão do aposentado que já tiver completado 70 (setenta) anos de idade, literalmente:

“Art. 27 - Não poderá reverter o aposentado que já tiver completado 70 (setenta) anos de idade”.

É necessário ressaltar que o pedido de reversão deve atender a normas estritamente previstas em lei, no texto da Constituição Federal, mais precisamente, àquela que regula sobre a aposentadoria (art. 40, Inc. III, “a”, “b”, “c” e “d” da CF). Logo, a reversão deixa de ser tão somente uma política social de reinserção ao trabalho do aposentado, mas também um instituto legal que o reconduzirá ao serviço, e mais proeminentemente à sua função de outrora dentro da sociedade.

Por isso, não seria um erro salientar que o processo de reversão transita sobre uma pista de mão-dupla: de um lado, é evidente o cumprimento de uma função social - a reinserção do aposentado ao serviço -de outro, o interesse do Estado que, nesse caso, pode agir pela manutenção de seu quadro de servidores com larga experiência profissional.

Cabe neste momento, entender a reversão como a principal possibilidade do servidor aposentado voltar a ativa e, tão logo se observe isso, apresentar os aspectos legais de tal instituto.

2.2 Legislação Específica que versa sobre a Reversão de Aposentadoria

Antes de se adentrar na legislação específica que versa sobre a reversão dos servidores públicos, é preciso entender, sobretudo, e delinear certos aspectos históricos do que é aposentadoria e como tal direito foi infundido no Brasil.

A Previdência Social surgiu para garantir o bem-estar dos trabalhadores que por fatores alheios à sua vontade, como idade avançada e doença, não pudessem mais exercer suas atividades laborais. Foi a partir da Carta da República de 1934 que, sob a égide do conceito de “direito social”, deu

competência ao poder legislativo para instituir normas de aposentadoria, e a Seguridade Social começou a ter o devido tratamento, prevendo a proteção social do trabalhador, sem prejuízo à instituição da previdência, mediante contribuições por parte da União, do empregador e do empregado. Após esse avanço, em 1960 foi criado o Ministério do Trabalho e da Previdência Social, e criada a Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS), que uniformizou a Previdência Social e unificou os critérios de concessões de benefícios dos diversos institutos existentes na época. Contudo, somente na Constituição Federal de 1988 é que a seguridade social dos servidores públicos veio a ser estruturada, passando a ter regras precisas e concentradas, havendo uma estruturação completa da Previdência Social, Saúde e Assistência Social, unificando esses conceitos sob a moderna definição de “Seguridade Social”.

A Previdência Social, subdividida em Regime Geral de Previdência Social, Regime Próprio de Previdência Social, em qual se inclui também o Regime de Previdência Militar, e o chamado Regime de Previdência Complementar, visa prover amparo ao trabalhador que já não reúne condições físicas para continuar laborando.

A Constituição da República (1988), em seu art. 7º, inciso XXIV, garantiu aos trabalhadores o direito à aposentadoria. Aposentadoria, em termos técnicos, é a condição que o servidor assume quando passa para a inatividade e é concedida e materializada através de um ato – chamado de ato administrativo – proveniente do Estado no exercício de suas funções. Esse ato administrativo produz a mudança do status do servidor, levando-o do estado ativo para a inatividade, lhe proporcionando a aposentadoria e, por sua vez, rendendo-lhe proventos.

Feita essa breve síntese conceitual da aposentadoria, pode-se entender melhor o processo de reversão, que tem sua origem através de uma aposentadoria já consolidada. Em 1952 a Lei 1.711, art. 68, já versava a respeito da reversão da aposentadoria, e consignava expressamente: “Reversão é o reingresso no serviço público do funcionário aposentado quando insubsistentes os motivos da aposentadoria.”

Hoje, a lei que versa sobre o processo de reversão é a Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. A

seção VIII, art. 25 da referida Lei, normatiza sobre o instituto, bem como os critérios para tal.

Reversão é mais um modo de provimento de cargo público de que a Lei 8.112 cuida nos arts. 25 a 27. Trata-se, como se verá, do retorno à atividade, de servidor aposentado:

“Art. 25. Reversão é o retorno à atividade de servidor aposentado:
I – por invalidez, quando junta médica oficial declarar insubsistentes os motivos da aposentadoria; ou
II – no interesse da administração, desde que:
a.) tenha solicitado a reversão;
b.) a aposentadoria tenha sido voluntária;
c.) estável quando na atividade;
d.) a aposentadoria tenha ocorrido nos cinco anos anteriores à solicitação;
e.) haja cargo vago.
§ 1º A reversão far-se-á no mesmo cargo ou no cargo resultante de sua transformação.
§ 2º O tempo em que o servidor estiver em exercício será considerado para concessão da aposentadoria.
§ 3º No caso do inciso I, encontrando-se provido o cargo, o servidor exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga.
§ 4º O servidor que retornar à atividade por interesse da administração perceberá, em substituição aos proventos da aposentadoria, a remuneração do cargo que voltar a exercer, inclusive com as vantagens de natureza pessoal que percebia anteriormente à aposentadoria.
§ 5º O servidor de que trata o inciso II somente terá os proventos calculados com base nas regras atuais se permanecer pelo menos cinco anos no cargo.
§ 6º O Poder Executivo regulamentará o disposto neste artigo.”

O artigo transcrito acima, da referida Lei, faz entender que é lícita a reversão do inativo ao vínculo empregatício ativo, não havendo impedimento legal para indeferimento. A única observação que se faz é que o pedido fica atrelado à existência de vagas, pois, com a aposentadoria, o servidor passa do quadro de ativos para o de inativos.

Portanto, a reversão à atividade do servidor público que se aposentou por ter preenchido os requisitos elencados no art. 40, III, “a”, “b”, “c” e “d” da C.F., e esteja em observância às normas da Lei 8.112/90 do Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, é plenamente lícita, desde que haja disponibilidade do inativo retornar ao mesmo cargo ou no cargo resultante de sua transformação. Isto é, terá de necessariamente existir vagas disponíveis para tal fim. Caso haja a disponibilidade, não há obstrução legal para a concessão da reversão.

A reversão não significa uma nova investidura, e sim o reinício do vínculo ativo estancado ou por motivos de doença ou por interesse da Administração Pública em promover o retorno do servidor aposentado voluntariamente.

Posto a legalidade objetiva do processo de reversão, conclui-se que esse processo se afigura como via eficaz de reinserção ao mercado de trabalho do servidor público aposentado, visto que até a criação da Lei 8.112/90, que rege a categoria dos servidores públicos, o instituto não era expressamente difundido entre os servidores e não havia trâmites burocráticos que facilitassem o acesso ao processo.

Não se pode negar que a reversão visa uma melhoria no bem estar do aposentado, garantindo a ele uma aposentadoria mais vantajosa do que a anteriormente recebida, melhorando sua qualidade de vida e de seus dependentes, indo ao encontro do que estabelece a Constituição Federal, ao garantir o direito à vida, à dignidade, ao trabalho.

Ademais, o que se busca com a reversão é, em princípio, de iniciativa louvável, vez que os direitos sociais existem em favor de seus destinatários e, no caso específico do sistema da Seguridade Social, visa proteção ao segurado. Também é incontestável que o mecanismo utilizado para tal consecução, a partir de 1990, com a criação da Lei 8.112/90, encontra total guarida no ordenamento jurídico brasileiro, e admitir o processo de reversão sem que haja tratamento legal adequado é violar de fato um direito garantido ao servidor público.

Entretanto, há que se salientar que mesmo havendo amparo legal ao processo de reversão, e havendo, a já mencionada, guarida no ordenamento jurídico, o texto da Lei 8.112/90 não deixa de ser vago, inconsistente e com margens para entraves aos pedidos de processo de reversão, por isso, muitas instituições federais começaram a criar suas próprias normas que versassem sobre a reversão de seus servidores aposentados, constituindo importante arcabouço teórico legal para o instituto referido. Exemplo proeminente de tal normatização é a Resolução Normativa nº 017/GR, de 04 de dezembro de 2007, que versa especificamente sobre os servidores técnico-administrativos e docentes da UFSC, que não obstante, é referência para o presente trabalho.

Passa-se, então, a discutir o processo de reversão de modo específico: os dos servidores da UFSC.

2.3 Resolução Normativa referente à Reversão de Aposentadoria na Universidade Federal de Santa Catarina

Mesmo tendo uma Lei Federal específica que verse sobre o processo de reversão no Estatuto do Servidor Público (art. 25, Lei 8.112/90), o processo de reversão é muito pouco desenvolvido no campo legal, deixando carente o tema sob o olhar do administrador público e do servidor, por possuírem pouco ponto de apoio para respaldar seus atos no caso de se depararem com o respectivo instituto legal.

Essa carência, como ponto de apoio legal, foi o principal fator que motivou a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) a criar uma resolução para normatizar tal instituto, regendo única e exclusivamente os servidores da instituição: é a Resolução Normativa Nº 017/GR, de 04 de dezembro de 2007. Tal resolução estabeleceu normas e procedimentos aplicáveis ao processo de reversão de servidores aposentados na UFSC.

Contudo, antes de pormenorizar a referida resolução, é imperioso destacar um fato de suma importância e de proeminência latente nos casos de pedidos de reversão dos servidores aposentados da UFSC.

Em 2005, o governo criou uma Lei que “Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação”, a chamada Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Essa Lei é um instrumento de gestão que objetiva o desenvolvimento profissional dos servidores do ensino público federal das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao MEC, onde são acrescidos valores aos vencimentos dos servidores de acordo com o grau de capacitação e qualificação

profissionais. Ocorre que com o fim do critério da paridade⁶ para as novas aposentadorias do serviço público, houve uma perda significativa de ganhos percebidos por essas novas aposentadorias, diminuindo ainda mais as condições de vida na inatividade para esses aposentados, e o PCCTAE torna-se, então, uma alternativa bastante insinuante e atraente para que os servidores desistam da aposentadoria, ingressem no Plano de Carreira e assim, dependendo da capacitação e qualificação, tenham seus vencimentos ainda mais abonados, não havendo dessa maneira deterioração de sua qualidade de vida socioeconômica. E é devido a atração desses novos abonos, somados, é evidente, ao fim do critério da paridade, que muitos servidores abdicaram, e abdicam, da aposentadoria para pedirem a reversão da mesma, voltando assim à ativa.

Com esse número crescente de servidores reclamando pelo processo de reversão para si, somada à carência – como vista no primeiro parágrafo desta seção - do desenvolvimento legal sobre o tema, muitas confusões judiciais e dúvidas foram acontecendo a medida que os pedidos de reversão foram progressivamente aumentando. Pensando nisso, a UFSC resolveu normatizar internamente o processo de reversão para seus servidores, exaurindo ao máximo possível dúvidas, contestações, e criando um critério exclusivo da Universidade para a consecução desse instituto.

A partir disto, a UFSC cria a Resolução Normativa nº 017/GR, de 04 de dezembro de 2007, amparada pelo disposto no art. 25, incisos I e II, da Lei nº 8.112/90. Cujas normas e os procedimentos aplicáveis ao processo de reversão de servidores aposentados na Universidade Federal de Santa Catarina.”

Diz essa resolução normativa sobre a reversão:

Art. 1º A reversão é o retorno à atividade de servidor aposentado no mesmo cargo, nível, classe e padrão ou no cargo resultante da sua reorganização ou transformação, podendo ocorrer nas seguintes situações:

⁶ Paridade é uma garantia constitucional que assegura ao inativo a correção dos seus proventos na mesma data e nos mesmos índices do reajuste do servidor em atividade. Disponível em: <<https://wwws.seplag.mg.gov.br/aposent1/informacoes/hishc041.php>>

I – no interesse da Administração, desde que seja certificada pela Junta Médica da Universidade a aptidão física e mental do servidor para o exercício das atribuições inerentes ao cargo;

II – quando cessada a invalidez, por declaração da Junta Médica da Universidade, que torne insubsistentes os motivos da aposentadoria.”

Fica evidente, nesse primeiro artigo, o norte jurídico dado pelo art. 25, da Lei 8.112/90, e a observância restrita à Constituição Federal.

No que se refere a um dos motivos latentes de retorno à função e o pedido de reversão, como explicitado pouco antes, nesta mesma seção: sobre o PCCTAE, versa a resolução:

“**Art. 4º** Ao servidor que reverter à atividade são garantidos os mesmo direitos, garantias e vantagens aplicáveis aos servidores em atividade.”

Mais adiante, no Título II, “Da Reversão no Interesse da Administração”, a resolução irá elencar os critérios para a reversão voluntária dos servidores, já que muitos desses servidores, aposentados voluntariamente, interessados sobremaneira pela possibilidade de novos ganhos em seus proventos através do ingresso no PCCTAE, irão solicitar a reversão de suas respectivas aposentadorias. E, em muitos casos, o pedido se dá pelo interesse da própria Administração em ter o servidor qualificado e com experiência funcional de volta ao serviço público.

No interesse da Administração e concomitantemente à disponibilidade e também interesse do servidor aposentado voluntariamente, pela reversão de seu quadro, expõe a resolução:

“**Art. 6º** A reversão voluntária no interesse da administração poderá ser requerida pelo servidor técnico-administrativo ou docente aposentado, desde que preencha os seguintes requisitos:

I – tenha se aposentado voluntariamente;

II – tenha sido estável quando na atividade;

III – tenha se inativado nos cinco anos anteriores à data da protocolização da sua solicitação;

IV – não tenha sofrido penalidades de advertência ou suspensão decorrentes de processos administrativos disciplinares;

V - não exerça outro cargo inacumulável com o cargo a ser revertido.”

No mesmo Título a resolução estabelece claramente quando ela poderá concedida:

“**Art. 7º** A reversão voluntária de servidor aposentado no interesse da Administração poderá ser concedida quando:

- I – houver cargo vago;
- II – houver dotação orçamentária e financeira para o seu custeio;
- III – a Junta Médica da Universidade certificar a sua aptidão física e mental para o exercício das atribuições inerentes ao cargo;
- IV – restar caracterizado o interesse da Administração.”

Não cabe, em absoluto, fazer uma análise jurídica da resolução, tampouco de sua legalidade, mas é importante ressaltar que essa resolução prima em atender e normatizar detalhadamente a todos servidores da Instituição, não se permitindo a normatizar de forma genérica, tampouco ambígua.

Segue normatizando, agora especificamente sobre o Servidor Técnico-Administrativo, e versará sobre um importante critério, o de capacitação:

“**Art. 11.** Para fins de análise quanto ao interesse da Administração na reversão requerida, a que se refere o inciso IV do artigo anterior, o Departamento de Desenvolvimento de Potencialização de Pessoas (DDPP) levará em conta:

- I – a avaliação funcional do requerente nos últimos 5 (cinco) anos no exercício do cargo;
- II – as ocorrências funcionais (remoção, faltas, entre outras);
- III – as atividades de capacitação e educação formal realizadas nos últimos 5 (anos) no exercício do cargo;
- IV – o resultado da entrevista realizada com o requerente com o objetivo de averiguar os interesses da lotação para o desenvolvimento de suas atividades, observadas obrigatoriamente as necessidades institucionais.”

Tão específica, como no caso dos Servidores Técnico-Administrativos, a norma será ao tratar da reversão de Servidor Docente:

“**Art. 12.** (...)”

Parágrafo único. Para fins de análise quanto ao interesse da Administração, o departamento de ensino ou o colégio levará em conta, além de outros indicadores que julgar convenientes, o desempenho funcional do requerente quando se encontrava em atividade, considerando as informações a que se referem os incisos I a III do art. 11.”

No Capítulo IV, “Do Processo Seletivo”, a resolução normatizará sobre a possibilidade de haver mais de um candidato à reversão para uma mesma vaga, outro aspecto relevante e de extrema inovação no campo legal sobre o

instituto. Confere-se assim o caráter de adequação da resolução ao processo de reversão:

“Art. 16. Havendo mais de um candidato á reversão para um mesmo cargo vago, o Departamento de Desenvolvimento de Potencialização de Pessoas (DDPP) promoverá a abertura de processo seletivo simplificado, mediante a publicação no Diário Oficial da União de edital que deverá conter as seguintes informações:

- I – número de vagas disponíveis;
- II – o período e o local de inscrição;
- III – os requisitos e as condições;
- IV - os critérios de desempate.

Parágrafo único. Para os fins do disposto no inciso IV deste artigo, deverá ser considerado, primeiramente, o critério de maior idade.”

A Resolução Normativa nº 017/GR, de 2007, ainda pormenoriza, no Capítulo V, sobre o “Ato da Reversão”, em que circunstâncias o ato se tornará vigente ou sem efeito. Adiante, no Título III, dispõe sobre “A Reversão por Recuperação da Capacidade Laborativa”, suas disposições gerais e principalmente sobre o “Processo de Reversão”, atentando para o servidor aposentado por invalidez. Merecendo atenção especial:

“Art. 25. O servidor aposentado por invalidez que tenha recuperado a sua capacidade laborativa deverá postular a reversão da sua aposentadoria mediante requerimento dirigido ao Pró-Reitor de Desenvolvimento Humano e Social, (...).

Parágrafo único. O laudo que concluir pela insubsistência dos motivos determinantes da aposentadoria do servidor expressará, com clareza, que houve recuperação plena da capacidade física e mental para o exercício do cargo em que se deu a inativação ou no cargo resultante de sua transformação.”

A resolução ainda apresenta, como disposição final, a necessidade do servidor, com reversão deferida, voltar a se capacitar profissionalmente para a reinserção plena e qualitativa ao cargo que ocupava e suas respectivas atualizações funcionais:

“Art. 27. os servidores cujas reversões forem efetivadas deverão ser submetidos a processos de capacitação que permitam a sua reintegração total às atividades normais de seu cargo nos parâmetros atuais.”

Com base no contexto histórico da criação da Resolução Normativa nº 017/GR, de 04 de dezembro de 2007, e do conteúdo normativo da mesma, tal resolução representa certamente um avanço inédito no trato das instituições públicas federais com seus servidores que resolvem pedir o processo de reversão de suas aposentadorias, servindo como exemplo e agindo à frente de seu tempo. Tratando o servidor com respeito, e buscando sempre o maior grau de excelência produtiva e funcional de seus servidores, quer técnico-administrativos, quer docentes.

Para uma melhor compreensão da aplicação, na prática, do processo de reversão dos servidores públicos na UFSC, a pesquisa direta com os sujeitos envolvidos nesses processos se torna um imperativo metodológico e de grande valia para interpretação de certos dados e, principalmente, um entendimento mais contundente sobre o processo de reversão dos aposentados do setor público. Para tanto, é necessário a partir desse ponto do presente trabalho, apresentar os setores específicos na UFSC que orientam sobre o procedimento de reversão e identificar os servidores que solicitam o instituto, bem como a tramitação do pedido do processo de reversão de aposentadoria pelos setores referidos.

3 CONHECENDO OS SUJEITOS DA PESQUISA: SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS E DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

3.1 O Processo Metodológico

O aumento progressivo da população mundial constitui um fenômeno denominado transição demográfica, que se caracteriza pelo aumento da expectativa de vida associado à redução da taxa de fecundidade. Essa realidade está fazendo com que as pessoas vivam cada vez mais tempo e, conseqüentemente, gere o envelhecimento populacional.

Em decorrência do fenômeno envelhecimento populacional surgem novas necessidades que não dizem respeito somente à dimensão biológica, mas também à psicológica, à econômica e à social.

Uma identificação de particularidades que deve se levar em conta é a aposentadoria. Segundo Pereira (2005), os idosos tendem a ser materialmente desfavorecidos em comparação com outros segmentos da população. A aposentadoria provoca queda de rendimentos, o que deteriora os seus padrões de vida. Agregada a essa questão pode-se afirmar que além da diminuição dos recursos econômicos, a aposentadoria, muitas vezes, rompe com os laços sociais e provoca uma perda de qualidade de vida.

Baseado nessa afirmação segue-se o processo metodológico na construção da pesquisa. A partir desse, introduziu-se a pesquisa exploratória, com abordagem qualitativa, delineada como bibliográfica, documental e empírica, descrevendo sobre a definição do objeto, como também os procedimentos metodológicos utilizados no processo de construção da pesquisa.

3.1.1 Natureza da Pesquisa

Para desenvolver a prática investigativa utilizou-se a abordagem da pesquisa qualitativa que, segundo Richardson (1985, p. 38), “justifica-se, sobretudo, por ser uma forma adequada para entender a natureza de um fenômeno social”. O autor define:

Os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais, contribuir no processo de mudança de determinado grupo e possibilitar, em maior nível a profundidade, o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos (RICHARDSON, 1985, p. 39).

Segundo Gonçalves (2006, p. 23), a pesquisa qualitativa:

[...] abarca relação inseparável entre o mundo natural e o mundo social, entre o pensamento e a base material, entre a ação de homens e mulheres enquanto sujeitos históricos e as determinações

que os condicionam, entre o mundo objetivo e a subjetividade dos sujeitos pesquisados.

A abordagem qualitativa é uma atividade que busca investigar o indivíduo e o mundo que ele vive. Minayo (1993) *apud* Gonçalves (2006, p. 24), destaca:

Trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores, atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos, dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

Dessa forma, compreende-se que o objeto de estudo, os sujeitos, as pessoas envolvidas, encontram-se em constante transformação e que fazem parte da realidade vivida, com especificidade, com percepções da experiência e com significados próprios da ação humana.

A pesquisa adotada, no presente trabalho, do tipo exploratória, é conceituada por Gil (1994, p.39), da seguinte forma:

As pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e idéias, com vistas à formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. (...) Habitualmente envolvem levantamento bibliográfico e documental, entrevistas não padronizadas e estudos de caso.

Os estudos exploratórios possibilitam ao pesquisador uma maior familiaridade com o problema a ser pesquisado, além de aprofundar sua experiência em torno de tal problema.

A partir dos objetivos propostos, delineou-se a pesquisa exploratória como pesquisa bibliográfica que permite aproximar-se do objeto da pesquisa nos aspectos da realidade social. Segundo Marre (1991 *apud* Gonçalves 2006, p. 25) o método bibliográfico tem o objetivo de reconstruir,

[...] em cada história de vida a presença de relações básicas e complexas, que dizem respeito às categorias sociedade, grupo e indivíduo, expressas no relato oral. São relações ligadas à estrutura social e grupal e, ainda à idéia de rearranjo e re-apropriação do social que o indivíduo faz como unidade singular do seu relato.

A autora afirma, ainda, que a pesquisa bibliográfica proporciona a apreensão das especificidades, valoriza as singularidades e busca decifrar os conteúdos. Esse tipo de pesquisa tem como variantes as seguintes modalidades: histórias de vida, relatos orais e trajetórias.

Ainda utilizou-se o método empírico de pesquisa, que consiste na obtenção de dados para a pesquisa através de experiência causal e factual do objeto a ser pesquisado, sendo tão somente essa experiência a base para a coleta de dados e estudo do objeto. Para o desenvolvimento da pesquisa empírica foi utilizado como instrumental técnico a entrevista semiestruturada.

O processo incluiu também os pressupostos teóricos, que compreende as relações do mundo do trabalho, contextualizadas e articuladas diretamente com as questões do envelhecimento, da aposentadoria e, conseqüentemente, a reinserção do aposentado ao trabalho através do pedido de reversão de aposentadoria.

3.1.2 Caracterização da Trajetória da Pesquisa

O objeto de pesquisa concentra-se no pedido de reversão de aposentadoria pelos servidores técnico-administrativos e docentes da UFSC, sendo problematizado através da questão: Quais as evidências e os motivos que levam os servidores da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) a solicitarem o processo de reversão de aposentadoria⁷.

Para compreender o universo de pesquisa, contextualiza-se que a UFSC teve como fundamento legal para sua criação a Lei nº 3.849, de 18 de Dezembro de 1960. A UFSC é pessoa Jurídica de Direito Público, de natureza autárquica, especial para ensino, vinculada ao Ministério da Educação, sendo regida pelo estatuto e regimento geral, seus servidores pelo Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Cíveis da União (Lei nº. 8112/90). Suas ações estão direcionadas ao ensino, pesquisa, extensão, cultura e arte e gestão.

⁷ Reversão é o retorno à atividade de servidor aposentado, conforme afirma a Lei 8.112/90 do Regime Jurídico dos Servidores Públicos Cíveis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

A Universidade Federal de Santa Catarina tem como missão:

Produzir, sistematizar e socializar o saber filosófico, científico, artístico e tecnológico, ampliando e aprofundando a formação do ser humano para o exercício profissional, a reflexão crítica, solidariedade nacional e internacional, na perspectiva da construção de uma sociedade justa e democrática e na defesa da qualidade de vida.⁸

A UFSC, segundo dados⁹ do DDAS / PRDHS divide-se, em relação aos servidores técnico-administrativos e docentes¹⁰, da seguinte forma:

- ❖ 2.751 servidores técnico-administrativos sendo que desse total, 1.278 são do Hospital Universitário – HU (45,45%);
- ❖ 1.992 servidores docentes sendo desse total, 376 são substitutos (18,85%).

Na proporção desse quadro ressalta-se que no período de 11/12/1990 a 10/03/2010 aposentou-se, na UFSC, um total de 2.659 servidores técnico-administrativos e docentes.

Conforme levantamento¹¹, no ano de 2009 ocorreram 136 aposentadorias e, do mês de janeiro a abril de 2010, ocorreram 62 aposentadorias, sendo que nesse período estão registrados 42 processos de pedido de aposentadoria em andamento. Estes dados revelam que a UFSC, que completa seus 50 anos de existência, acompanha a tendência da sociedade brasileira. Os dados elencados evidenciam o crescente número de aposentadorias de servidores técnico-administrativos e docentes a cada ano.

A partir dessas constatações e demais evidências na relação entre envelhecimento, aposentadoria e trabalho surge, o que se apresenta como objeto de estudo, a questão da reinserção do servidor aposentado no mercado de trabalho, seus anseios, suas expectativas e suas dificuldades na condição de aposentado e, conseqüentemente, na condição de trabalhador, através do pedido de reversão de aposentadoria. Para atingir essa finalidade foi realizada

⁸ Missão aprovada em Assembléia Estatuinte de 1993 e incluída como Art. 3º do Estatuto da UFSC.

⁹ Levantamento realizado em 01/07/2009 pelo Departamento de Desenvolvimento e Atenção Social e à Saúde (DDAS) vinculada a Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano e Social (PRDHS).

¹⁰ É importante destacar que o quadro técnico-administrativo refere-se aos servidores ocupantes de cargos de nível superior, médio e de apoio; e o quadro docente corresponde aos integrantes da carreira do magistério.

pesquisa empírica, no Departamento de Desenvolvimento e Administração de Pessoal (DDAP), na Junta Médica Oficial (JMO) e com 02 (dois) servidores que solicitaram o pedido de reversão de aposentadoria e efetivaram seu retorno ao trabalho, os quais se constituem em sujeitos da pesquisa.

Ressalta-se que, conforme pesquisa¹² documental realizada no DDAP, no período 01/01/1995 a 20/05/2010 apenas 08 (oito) servidores conseguiram efetivar o pedido de reversão de aposentadoria e retornaram ao trabalho sendo que foram registrados 28 (vinte e oito) pedidos de reversão de aposentadoria dos servidores técnico-administrativos e docentes da UFSC, nesse mesmo período.

Para contemplar as exigências teórico-metodológicas utilizou-se como técnica de coleta de informações a entrevista individual semiestruturada e aplicação de questionário (APÊNDICE B). A coleta dos depoimentos foi realizada com os seguintes sujeitos:

- ❖ 01 (uma) com a responsável pelos processos de aposentadoria na UFSC, no Departamento de Desenvolvimento e Administração de Pessoal;
- ❖ 01 (uma) com a médica responsável pelo Setor da Junta Médica Oficial do Hospital Universitário (HU), no referido Setor;
- ❖ 02 (duas) com os servidores que solicitaram o pedido de reversão de aposentadoria e efetivaram seu retorno ao trabalho, na sala de atendimento da Divisão de Serviço Social – Atenção ao Servidor (DiSS).

A entrevista ocorreu na DiSS por opção dos servidores entrevistados, local em que a autora realiza estágio obrigatório em Serviço Social.

Essas entrevistas, com os servidores que solicitaram o processo de reversão de aposentadoria, foram gravadas em áudio com algumas anotações feitas em papel. Garantiu-se, em absoluto, a privacidade e o sigilo ético dos depoimentos fornecidos, em que os mesmos assinaram um termo de consentimento livre e esclarecido autorizando a gravação e a utilização dos dados da entrevista (APÊNDICE A).

¹¹ Levantamento realizado em julho de 2009 e abril de 2010 no Departamento de Desenvolvimento e Administração de Pessoal.

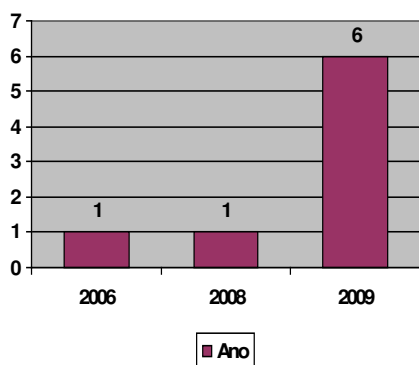
Para melhor compreensão, os servidores entrevistados que solicitaram o processo de reversão de aposentadoria, foram identificados como E1 e E2, já os entrevistados que participam do processo de reversão, foram identificados como Administração e Junta Médica.

As entrevistas, na sua totalidade, duraram em média de 30 (trinta) a 60 (sessenta) minutos. As entrevistas com os servidores que solicitaram o pedido de reversão de aposentadoria tiveram duração maior. Todos, sem exceção, foram prestativos quanto à entrevista e demonstraram interesse na participação, afirmando a importância de se pensar a temática e assim, poder participar nesse processo que é visto como novo e recente na UFSC.

A reversão de aposentadoria, apesar de existir desde 1990 com a Lei 8.112/90, tem sua expansão somente em 2007, quando a UFSC cria a Resolução Normativa nº 017/GR, cuja resolução estabeleceu “as normas e os procedimentos aplicáveis ao processo de reversão de servidores aposentados na Universidade Federal de Santa Catarina.” Dessa forma, foi a partir desse período que as solicitações se evidenciaram mais, conforme mostra o Gráfico 6, a seguir, e demonstra que esse número de pedidos tende somente a crescer. Conforme indicativo do DDAP, no ano de 2006, foi aprovado apenas 01 (uma) reversão de aposentadoria. No ano de 2008 o número continuou o mesmo, 01 (uma) reversão e, em 2009, o número cresceu para 06 (seis) reversões de aposentadoria aprovadas.

Gráfico 6 – Número de servidores que retornaram ao trabalho através do processo de reversão de aposentadoria no período de 01/01/1995 a 20/05/2010

¹² Levantamento realizado no dia 20/05/2010 no Departamento de Desenvolvimento e Administração de Pessoal.



Fonte: Dados procedentes do DDAP

Elaboração: da Autora

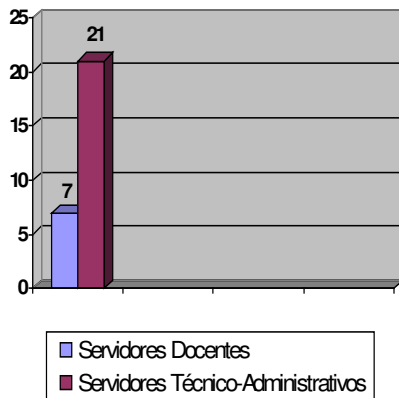
Para a coleta de informações e organização dos dados, foram elaborados os seguintes indicadores:

- ❖ Número de solicitação de reversão no período de 11/12/1990 a 10/03/2010;
- ❖ Distribuição dos servidores docentes e técnico-administrativos que retornaram ao trabalho através do pedido de reversão de aposentadoria no período de 01/01/1995 a 20/05/2010;
- ❖ Idade dos participantes que retornaram ao trabalho através do processo de reversão de aposentadoria;
- ❖ Idade em que os participantes iniciaram a atividade laborativa;
- ❖ Idade em que ocorreu a aposentadoria;
- ❖ Número de filhos dos participantes;
- ❖ Número de pessoas que residem e número de dependentes do participante;
- ❖ Significado do trabalho;
- ❖ Significado de trabalhador aposentado;
- ❖ Motivo da solicitação do processo de reversão de aposentadoria;
- ❖ Avaliação do processo, impactos, dificuldades, entre outros.

Ressalta-se, contudo que, por se tratar de um perfil de entrevistados, a pesquisa fornece uma noção parcial do seu conjunto, não mostrando a totalidade das suas características.

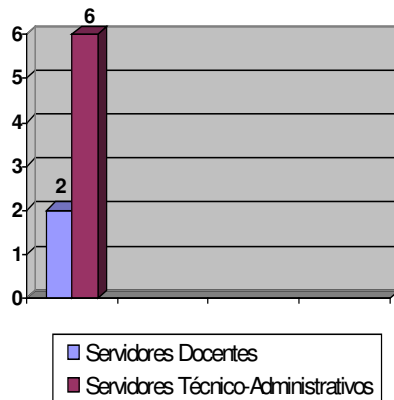
3.2 Apresentação dos Dados: gráficos e tabelas

Gráfico 7 – Número de servidores docentes e técnico-administrativos que solicitaram o processo de reversão de aposentadoria no período de 11/12/1990 a 10/03/2010



Fonte: Dados procedentes através de entrevista no DDAP
Elaboração: da Autora

Gráfico 8 – Número de servidores docentes e técnico-administrativos que retornaram ao trabalho através do processo de reversão de aposentadoria no período de 01/01/1995 a 20/05/2010



Fonte: Dados procedentes através de entrevista no DDAP
Elaboração: da Autora

Tabela 1 – Idade dos participantes que retornaram ao trabalho através do processo de reversão de aposentadoria

| Entrevistados | Idade |
|----------------------|--------------|
| E1 | 59 |
| E2 | 56 |

Elaboração: da Autora

Tabela 2 – Idade em que os participantes iniciaram a atividade laborativa

| Entrevistados | Idade Inicial ao Trabalho | Idade Inicial ao Trabalho na UFSC |
|----------------------|----------------------------------|--|
| E1 | 21 | 25 |
| E2 | 14 | 26 |

Elaboração: da Autora

Tabela 3 – Idade em que ocorreu a aposentadoria

| Entrevistados | Idade do servidor quando da Aposentadoria |
|----------------------|--|
| E1 | 49 |
| E2 | 50 |

Elaboração: da Autora

Tabela 4 – Número de filhos dos participantes

| Entrevistados | Número de Filhos |
|----------------------|-------------------------|
| E1 | 03 |
| E2 | 01 |

Elaboração: da Autora

Tabela 5 - Número de pessoas residentes com o participante e número de seus dependentes

| Entrevistados | Número de Pessoas que Reside com o Entrevistado | Número de Dependentes |
|----------------------|--|------------------------------|
|----------------------|--|------------------------------|

| | | |
|----|----|----|
| E1 | 03 | 03 |
| E2 | 00 | 01 |

Elaboração: da Autora

3.2.1 Perfil dos Entrevistados: Análise e Interpretação dos Dados

Conforme mencionado, os sujeitos da pesquisa fazem parte do quadro de servidores da Universidade Federal de Santa Catarina e, a partir desse momento, serão analisados os relatos e experiências desses servidores, diferenciados em dois grupos:

1. Os que participam do processo de normas e procedimentos para a solicitação do processo de reversão;
2. Os servidores que se encontravam aposentados e retornaram ao trabalho através do processo de reversão de aposentadoria.

Iniciou-se a pesquisa com os servidores que participam do processo de normas e procedimentos para a solicitação do processo de reversão.

Através da entrevista no DDAP, com a responsável pelos processos de aposentadoria e, conseqüentemente, de reversão de aposentadoria, pode-se observar uma diferença entre as solicitações de pedido de reversão de aposentadoria e a efetivação desses pedidos.

Conforme a entrevista realizada¹³ no DDAP, no período¹⁴ de 11/12/1990 a 10/03/2010, foram registrados 07 (sete) pedidos de reversão de aposentadoria relativos aos servidores docentes e 21 (vinte e um) pedidos relativos aos servidores técnico-administrativos (GRÁFICO 7). Totalizando 28 (vinte e oito) pedidos de reversão de aposentadoria na UFSC. Sendo que dos

¹³ Entrevista realizada no dia 10/03/2010 no Departamento de Desenvolvimento e Administração de Pessoal com a responsável pelos processos de aposentadoria da Universidade Federal de Santa Catarina.

¹⁴ Convém ressaltar que a data para totalizar os pedidos de reversão de aposentadoria inicia-se a partir de 1990, pois foi a partir desse ano que surgiu a Lei 8.112/90, que garante no seu artigo 25 o retorno à atividade do servidor aposentado.

28 (vinte e oito) somente 08 (oito) conseguiram retornar ao trabalho através da reversão de aposentadoria. Destes, 02 (dois) são servidores docentes e 06 (seis) são servidores técnico-administrativos (GRÁFICO 8).

Os dados elencados através da entrevista no DDAP, expressa dificuldade ou, simplesmente, falta de informação dos servidores, no que concerne a possibilidade de retornar ao trabalho através da solicitação do processo de reversão de aposentadoria. Baseando-se em um número de 2.659 servidores docentes e técnico-administrativos aposentados na UFSC, compreendidos no período de 11/12/1990 a 10/03/2010, ocorreram apenas 28 pedidos de solicitação de retorno ao trabalho após a aposentadoria, isso mostra que esses números não conferem com a realidade de incerteza e insegurança que a aposentadoria proporciona para a maioria das pessoas.

Através da pesquisa bibliográfica e através da entrevista individual e semiestruturada com os servidores da Universidade, centrados na questão do processo de reversão de aposentadoria, entendeu-se que a aposentadoria é um período de difícil adaptação, ocasionando perda da rotina laborativa, perda de relações sociais, perda salarial, dentre outras perdas.

Pode-se afirmar essa condição através da fala da profissional responsável pela Junta Médica:

O principal motivo dos servidores solicitarem reversão de aposentadoria é devido a condições financeiras. Apenas 01 (um) servidor durante a perícia disse que a causa para voltar a trabalhar era devido à relação familiar.

A entrevistada continua:

Desde 2004, conforme a lei, os servidores quando se aposentam perdem: vale alimentação; vale transporte; insalubridade (dependendo o cargo que ocupa) e abono de permanência pelo tempo de serviço no INSS.

Na entrevista com a responsável pelos processos de aposentadoria da UFSC, identificou-se que atualmente, tendo em vista os anos 90 em que apenas 01 (um) servidor solicitou a reversão de aposentadoria, existem mais processos de reversão, pois a perda salarial na aposentadoria é mais significativa. Nesse caso a entrevistada do DDAP afirma:

Nos anos 90 não havia pedidos de reversão, pois na época o cálculo da aposentadoria era feito de outra forma, não havendo perda salarial como hoje, por isso tantos pedidos de reversão acontecem atualmente.

Conforme o relato da entrevistada do DDAP:

Os docentes solicitam menos a reversão, pois a maioria entra novamente na Universidade como voluntário. Através do projeto de pesquisa (CNPQ), pois dessa forma eles recebem mais do que se solicitarem a reversão da aposentadoria. Já os servidores técnico-administrativos não têm essa opção.

Dessa forma, constata-se que a condição financeira é fator preponderante na decisão de retornar ao trabalho após a aposentadoria, tanto por parte dos servidores docentes quanto por parte dos servidores técnico-administrativos, mesmo que em proporções diferentes.

3 Apesar dos trabalhadores idosos perderem o “valor de uso” para o capital, uma grande parte reingressa no mercado de trabalho devido a perda de rendimentos. A permanência do idoso aposentado no sistema produtivo é analisada por Daniel (1977, *apud* Teixeira, 2008, p. 141) da seguinte forma:

Pode-se dizer que a aposentadoria constitui, na realidade, o desfecho institucionalizado da exploração da força de trabalho. Aposenta os operários com base em seu salário, fruto do trabalho alienado e, ao aposentá-los, rebaixa ainda mais a remuneração de sua força de trabalho. Desta forma, obriga-os a se colocarem novamente no mercado de trabalho [...]. Teoricamente, a aposentadoria tira os operários do exército industrial de reservas. No entanto, coloca-os em condição de pauperismo profundo. Para sobreviverem a esta situação, os operários aposentados reagem, iniciando outro ciclo de vida, reingressando no mercado de força de trabalho, seja como contingente do exército ativo de trabalhadores, seja do exército de reservas, ou ainda lumpenizando-se.

E, no caso dos servidores públicos aposentados, existe a possibilidade de retornar ao trabalho através da reversão de aposentadoria, identificada na Lei 8.112/90 e especificamente na UFSC, através da Resolução Normativa nº 017/GR.

Para os servidores aposentados da UFSC solicitarem a reversão de aposentadoria é necessário que passem pela Junta Médica e pela Administração, no caso o DDPP. Não basta que a Junta Médica autorize a

reversão através da aptidão física e mental do servidor para o exercício das atribuições inerentes ao cargo, é preciso que o departamento também aprove.

Conforme entrevista na Junta Médica:

A maioria das negações é feita pelo departamento, pois muitas vezes os servidores estão aptos ao retorno ao trabalho, mas o DDPP nega a reversão.

Já no DDAP a entrevistada afirma:

Os principais motivos para a recusa ao retorno são devido às chefias dos departamentos afirmarem que esses servidores não eram bons funcionários, eram acomodados durante o período de trabalho, que na verdade não querem trabalhar apenas receber mais.

A Resolução Normativa nº 017/GR de 2007, afirma no artigo 11 que, para fins de análise quanto ao interesse da Administração na reversão requerida o DDPP levará em conta a avaliação funcional do requerente nos últimos 05 (cinco) anos no exercício do cargo; as ocorrências funcionais (remoção, faltas, entre outras); as atividades de capacitação e educação formal realizadas nos últimos 05 (anos) no exercício do cargo; e o resultado da entrevista realizada com o requerente com o objetivo de averiguar os interesses da lotação para o desenvolvimento de suas atividades, observadas obrigatoriamente as necessidades institucionais.

A entrevistada na Junta Médica, responsável pelo setor, explica que:

Após os servidores solicitarem a reversão na Administração é agendado um horário na Junta Médica para verificar a aptidão do servidor ao retorno ao trabalho. A consulta pode ser feita pela Medicina do Trabalho ou pela Junta Médica. Porém, é somente a Junta Médica que faz o acordo (nomeia, assina o parecer). Nessa consulta é verificado com o médico assistente (médico que atende o paciente nos exames periódicos) do paciente suas reais condições. O médico assistente dá seu parecer e só depois a Junta Médica, após também analisar, dá seu parecer favorável ou não.

As informações coletadas nas entrevistas evidenciam que o processo de reversão não é apenas uma opção do servidor em decidir seu retorno a atividade laborativa. Existe todo um processo burocrático e sistemático para o pedido, além da dificuldade ao acesso para realizar a solicitação. Muitas vezes, existe a vaga para o cargo, existe verba financeira para o custeio do

servidor, mas não há comprometimento para a efetivação do processo, assim como são insuficientes as informações e o incentivo para que os servidores aposentados possam utilizar de um direito previsto de retornar ao trabalho após a aposentadoria.

Os servidores que solicitaram o processo de reversão e atualmente encontram-se trabalhando afirmam que o processo foi muito demorado e burocrático.

Em relação ao processo de reversão de aposentadoria o E2 justifica da seguinte forma:

Ligava pra cá e tá na mesa de “fulano”, tá na mesa de “sicrano”, tá na mesa de “beltrano”, sempre tava na mesa de alguém. Tá em Brasília, voltou, mas o “fulano”, “sicrano” e “beltrano” eu não conseguia falar, é uma dificuldade falar com o pessoal aqui, é muito difícil. Até quando chegou em setembro do ano passado eu mesmo vim pessoalmente para rever o meu processo, pois desde maio o processo já estava aberto. No fim descobri que o meu processo estava misturado com os processos de progressão funcional. Se eu não viesse, ele ainda estaria jogado dentro do armário. Na semana seguinte, eu liguei e disseram que tinha sido encaminhado para Brasília para poder ser publicado. Quando chegou dezembro falaram que ainda estava em Brasília. Em janeiro disseram que o processo veio de Brasília, pois faltou a assinatura de um médico e que passou na Junta Médica, mas já estava em Brasília de novo. Quando chegou dia 08 de abril o Serviço Social (DiSS) me ligou e deu a notícia que havia saído a publicação da reversão. Então eu liguei para o DDPP e me informaram que eu teria que vir no mesmo dia a tarde. Fizem o ofício e levei para a “F” (chefe do setor) assinar, ela deu o parecer dela dizendo o local que eu ia trabalhar e o dia que eu ia começar. Que era dia 12 de abril às 7h da manhã. Trouxe no DDPP e na segunda-feira eu comecei.

O participante E2 continua:

Soube em 2008 que poderia pedir a reversão, no mês de setembro do mesmo ano pedi a reversão. Só foi dado o parecer final dia 08 de maio de 2010. Soube da reversão pelos colegas de trabalho, então fui à Junta Médica e a doutora informou que eu podia pedir reversão até cinco anos do meu pedido de aposentadoria, como ia fazer cinco anos em março de 2009, daí já entrei com o processo, dei entrada no protocolo, mas foi tudo muito enrolado. Demorou um ano e sete meses para eu conseguir retornar ao trabalho. E se eu não fosse atrás eu ia esperar mais um pouco. Em relação ao pagamento também, se eu não fosse atrás ia receber só em julho e olha lá.

Em relação aos motivos para a demora o participante E2 argumenta que isso ocorre;

Devido à burocracia ou a má vontade deles darem prioridade para algumas coisas em detrimento de outras coisas. O interesse do funcionário de voltar porque ele quer melhorar de vida eles deixam de lado. Eu to pagando para mim vim trabalhar e não era essa a minha intenção. Era trabalhar para receber o meu salário justo, para eu viver dignamente. Não eu tirar do pouco que eu ganho para pegar o ônibus e me alimentar aqui. Vou ficar quase dois meses sem salário e se eu não fosse atrás, ia demorar mais.

No que se relaciona ao participante E1, o processo de reversão de aposentadoria foi diferente. E1 comentou que:

Em 2005 quando surgiu o enquadramento chamaram todas as pessoas e fizeram uma reunião no rol da reitoria. Me convidaram a retornar ao trabalho, disse que com o novo enquadramento teria condição de evoluir mais, teria uma nova estruturação. Então fiz um requerimento, mas não sabia que a Universidade não tinha nada, não tinha uma resolução interna, daí fiz o requerimento em 2005 e só em 2009 me chamaram para retornar ao trabalho. Fui até um tanto chato, procurei o pessoal da Procuradoria, pois não tinha nenhuma resolução interna, só então fizeram. Passaram para o Conselho, depois de aprovado passou pelo Reitor. Dei entrada quando terminou a resolução interna e o processo foi para o Departamento Pessoal e para o MEC. Dependia também de um código de vaga e da Junta Médica. Eu que fui atrás porque se deixar as coisas rolarem, ela demora.

Cabe ressaltar que o “enquadramento”, no qual o E1 se refere, diz respeito à Resolução Normativa nº 017/GR, de 04 de dezembro de 2007.

Após compreender o processo de reversão de aposentadoria é necessário entender o significado e a relação do trabalho e da aposentadoria para os entrevistados que retornaram ao trabalho após estarem na condição de aposentados.

4 O trabalho sempre existiu na humanidade como forma de organização social e, principalmente, como meio para se obter o sustento da sociedade. É uma atividade cuja ação se encontra em todos os espaços e entre todas as pessoas. É visto como fator de coesão social, contribuindo nas relações sociais, pessoais e profissionais.

Quando ao significado do trabalho para E1, o entrevistado responde:

Pra mim significa muita coisa, significa o meu sustento e da minha família, me dá conhecimento, eu me realizo trabalhando. Estou sendo útil a alguma coisa e não há nada melhor do que ser útil a alguma coisa, você gostar daquilo que você faz. Eu me realizo dentro daquilo que eu faço. Por isso, eu também voltei.

O entrevistado E2 apresenta o significado do trabalho, da seguinte forma:

O trabalho pra mim é tudo. Desde criança eu queria cuidar de doente, eu via aquelas pessoas de branco, via aquela dedicação e achava que era essa profissão que eu queria exercer.

Como visto o trabalho é o centro organizador das atividades humanas. Serve como condutor nas relações sociais e afetivas, além de contribuir na auto estima e na motivação para novos aprendizados e experiências e, a aposentadoria, na sociedade moderna, é consequência do período laborativo do homem dentro dessa sociedade.

5 A autora Stucchi *apud* Barros (1998, p. 41), caracteriza a aposentadoria “pela saída do mundo do trabalho, pela entrada no mundo doméstico e pela passagem de um mundo de poder para um mundo em que o poder está nas mãos de outros”. Gonçalves (2006, p. 77) afirma que a aposentadoria é um “ato do trabalhador/a retirar-se da atividade profissional em decorrência de certos riscos ou cumprimento de determinado tempo de serviço, fazendo jus a um pagamento periódico por conta de instituição previdenciária”. Doravante, não se pode negar que a aposentadoria é vista como uma conquista dos trabalhadores, como uma lei social por direito.

Os dois entrevistados são enfáticos em levantar apenas os pontos negativos da aposentadoria. O entrevistado E1 respondeu, ligeiramente, quando perguntado sobre como se sentia enquanto aposentado;

Caminhava, brigava com a mulher. Quando a gente tem uma rotina e pára, a gente sente. A gente tem que fazer alguma coisa.

Perguntou-se para o E2 como ele se sentia enquanto aposentado e o mesmo respondeu:

Me sentia inútil, eu não cai em depressão porque o meu anjo da guarda é muito forte, porque tudo que aconteceu comigo, todas as coisas ruins e mais deles me aposentarem, não fui eu que me aposentei, eu fui imposto a me aposentar, assinar uma aposentadoria. Tanto que eu me dediquei e, de repente, ser jogado fora, e não podia trabalhar em outro local porque eu estava aposentado por invalidez. Aquilo tudo mexeu com a minha cabeça e, quando eu soube que podia pedir reversão eu não via a hora de voltar.

O entrevistado E2 foi aposentado por invalidez, o mesmo explicou os motivos do fato:

A Junta Médica, depois de licença por dois anos e pouco, resolveu me aposentar por invalidez permanente e a perda salarial é bem grande. Fui aposentado por pancreatite crônica. Tu tem âmbito de trabalho, tens tuas amizades, eu fui muito forte por não ter entrado numa depressão daquelas. Mas eu me ocupava, ajudava um, ajudava outro, eu tenho vizinho que são pessoas de idade, tem diabete, e eu procurava ajudar e ocupar o meu tempo. Até eu saber que eu poderia voltar a trabalhar. Depois eu fiz os exames e deu tudo certo, fazia o controle, estava melhor e puder voltar.

Ao definir os prós e contras na aposentadoria, as possibilidades, as dificuldades e as mudanças, os entrevistados responderam simultaneamente a questão da relação social e sua importância na vida das pessoas. O entrevistado E2 explica:

Contra que eu fui obrigado a me aposentar, me afastar de todo o meu círculo de mil e poucos funcionários, eu sempre me dei bem com todo mundo. Prós eu estar continuando a realizar o que eu quero realizar na minha vida, trabalhar, trabalhar e trabalhar até quando der.

O entrevistado E1 analisa os prós e contras da aposentadoria, da seguinte maneira:

No trabalho, você convive com pessoas com idéias. Não são mil maravilhas. Quando eu voltei me senti meio deslocado. Depois de quase dez anos fora voltar para um ambiente praticamente modernizado, com automação e você ter que entrar no ritmo novamente, você tem que ter esforço, tem que ter dedicação. Tem muita coisa que você domina, mas as coisas que são novas você tem que se dedicar, você tem que estudar, voltar a estudar, evoluindo, pesquisando. A convivência com pessoas é bom. Se a pessoa se isolar hoje acabou, ela morre, por depressão ou parecido, como tem muita gente por aí. O lado negativo eu não sei por que eu não tenho um lado negativo, só tem que se deslocar da casa para o serviço, levar a filha para o colégio, que eu já fazia sempre, tem seus inconvenientes no serviço, tem dificuldade não só no serviço, você lida com dificuldades toda hora, tem que ter também bom senso de enfrentar essas coisas, não digo de resolver tudo, mas ir resolvendo aos poucos e a vida vai encaminhando.

Para confirmar a entrevista realizada com a Administração e com a Junta Médica e poder analisar os reais motivos que levam os servidores

aposentados a solicitarem o processo de reversão de aposentadoria, perguntou-se para os entrevistados E1 e E2 qual foi o maior impacto para retornarem ao trabalho após estarem aposentados. O entrevistado E2 descreveu da seguinte forma: foi a saúde e a financeira, uma acompanha a outra. E1 respondeu:

Eu vou ser sincero para você, eu não estaria mentindo, uma das coisas que me fez voltar a trabalhar foi um pouquinho a parte financeira que eu perdi.

Sem dúvida, a condição financeira é um dos maiores motivos para retornar ao trabalho, pois mesmo estando na condição de aposentado, muitas pessoas continuam sendo chefes de família. A maioria, depois de aposentado, retorna ao mercado de trabalho para complementar a renda familiar.

6 Segundo o IBGE¹⁵, quase 20% dos idosos brasileiros – 3,8 milhões de pessoas acima de 60 anos – trabalham mesmo estando na condição de aposentado. Sendo que nem sempre é uma opção pessoal, já que 23,3% são chefes de família com dependentes maiores de 18 anos.

Contudo, nem sempre é fácil. O entrevistado E1 relata um fato enquanto encontrava-se aposentado;

Muita gente tem a ânsia de se aposentar. Eu, por exemplo, quando me aposentei eu achava que ia conseguir um emprego na minha área. Olha, pela experiência que tinha na minha área, eu não consegui nada. Então, eu abri alguma coisa, até para ajudar o próprio filho, mas não deu, foi muito desgastante.

Conforme a tabela 4 e 5 no item 3.2 do presente trabalho, com os servidores aposentados da Universidade não é diferente, a única possibilidade que eles tem em relação aos trabalhadores em geral, serviço privado, é dispor da lei que assegura o retorno do aposentado à atividade, através da reversão de aposentadoria.

Como demonstra a tabela 5 é comum, mesmo tendo filhos maiores de idade, ter dependentes familiares economicamente. E esse, sem dúvida, é um dos motivos para os aposentados retornarem ao trabalho, além da satisfação profissional, da relação social com os colegas de trabalho. A situação

¹⁵ Pesquisa realizada no ano de 2009 pelo IBGE

financeira sobressai muito na decisão de retorno ao trabalho, pois muitos querem manter o mesmo padrão de vida, dispondo de estabilidade e qualidade de vida para si e para sua família.

Para concluir, perguntou-se para os entrevistados: qual o maior impacto na sua vida hoje com a solicitação da reversão de aposentadoria. O entrevistado E2 respondeu rapidamente:

Minha realização. É indescritível. Até os meus vizinhos olham e dizem assim: parece que tu renovou, teu olho brilha. Eu digo que é a felicidade. Ocupo o tempo, a cabeça, revejo os meus colegas. Me sinto valorizado trabalhando, em casa eu me achava inútil.

Sem dúvida, é plausível descrever que o trabalho é tido como ato fundamental na vida das pessoas, expressando um valor positivo.

Segundo Gonçalves (2006, p. 58),

O trabalho é uma atividade essencial para homens e mulheres cuja ação se encontra em todo o tempo e em todo lugar, representando fonte de vida, de riqueza, de sobrevivência como trajetória de autoconstituição. Através dele, são conquistados, desenvolvidos e manifestados desejos, criações, satisfações econômicas, prazer e realizações.

Através do trabalho criam-se vínculos e elos nas relações sociais, pessoais e econômicas. O trabalho possibilita, transforma e desenvolve a capacidade das pessoas de estarem sempre em atividade, se sentindo útil e importante no seu meio.

Quando ocorre a aposentadoria, se a pessoa não estiver preparada emocionalmente, economicamente, socialmente, entre outros, ela poderá encontrar-se mais vulnerável a discriminações e estigmas, além da possível falta de preparo para lidar com questões vinculadas a rotulações como pessoas incapazes, desatualizadas e descartáveis. É fundamental a devida compreensão da pessoa quanto a condição de aposentada e o devido preparo para enfrentar possíveis preconceitos. Dessa forma, acredita-se que a orientação para a aposentadoria, estimulado pelo poder público e inserido nas organizações, é de suma importância para fortalecer a auto estima, a autonomia e a identidade do trabalhador após a aposentadoria. Sem a devida orientação para a aposentadoria os aposentados podem encadear problemas

relacionados à saúde física e emocional, que afetam ele próprio, a família e a sociedade em geral.

As pessoas precisam encontrar o verdadeiro sentido para sua vida. É necessário ter o equilíbrio. Para se realizar profissionalmente, pessoalmente, economicamente é necessário encontrar o ponto de equilíbrio. Esse equilíbrio somente cada um sabe onde encontrar. Por isso, uns aceitam tão bem a aposentadoria, outros nem tanto. Sem dúvida existem muitos fatores que influenciam essa questão, principalmente a financeira. Contudo, é necessário que o trabalho signifique muito mais que o dinheiro e sim uma realização pessoal.

Uma possibilidade para essa realização é a reversão de aposentadoria, onde o servidor após estar aposentado voluntariamente ou por invalidez consegue retornar ao trabalho. Essa condição apresenta ao aposentado a oportunidade de retornar as atividades laborais, participando ativamente do processo de trabalho no qual está envolvido, possibilitando novas amizades, novos aprendizados, novos sentidos e novas condições financeiras. Assim como se sentindo capaz, feliz, motivado e, principalmente, realizado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta da pesquisa constitui-se em compreender as relações de trabalho e aposentadoria, assim como suas consequências na vida dos trabalhadores. Consequências que se evidenciam nos motivos que levaram os servidores da Universidade Federal de Santa Catarina a solicitarem o processo de reversão de aposentadoria.

Sob a ótica do assistente social, a temática da pesquisa se interliga em questões como: trabalho, envelhecimento, aposentadoria e, conseqüentemente, a reversão de aposentadoria. Pesquisa, cujo tema é complexo, atual e pluridimensional, possibilitando aprofundamento em futuros estudos e pesquisas, pois estas questões estão em constantes transformações.

A pesquisa evidencia que o trabalho consiste em algo fundamental para o desenvolvimento humano, representa um papel regulador e de referência para as pessoas. A maneira como o homem se relaciona com o trabalho influencia o meio em que vive, formando e transformando seu contexto histórico, político, econômico e social.

Os entrevistados do presente estudo foram precisos em afirmar que o trabalho é primordial nas suas vidas, sendo fator condicionante para a realização pessoal, construção das redes sociais, bem estar, meio de sobrevivência, entre outros.

Porém, na categoria trabalho existe um processo natural que é a aposentadoria, um direito conquistado pelos trabalhadores. Contudo, nem sempre esse direito, um marco dos trabalhadores, é visto como positivo.

Diferente de um período onde se almejava a aposentadoria para desfrutar de descanso, hoje a aposentadoria passa para um nível de preocupação. Devido as constantes mudanças econômicas e as transformações nas relações de trabalho, principalmente com o sistema capitalista, a aposentadoria, que deveria representar uma garantia de futuro, passa a representar insegurança, improdutividade e empobrecimento.

Dessa forma, ao invés de usufruir da aposentadoria, as pessoas vem solicitando cada vez mais o contrário: o retorno ao trabalho. A aposentadoria, em geral, significa perda de rendimentos, o que impõe a necessidade de reinserção no mercado de trabalho para garantir sua sobrevivência e de sua família.

No caso do presente estudo, tendo como base os servidores docentes e técnico-administrativos da UFSC, o retorno dos aposentados ao trabalho denomina-se reversão de aposentadoria. Garantia prevista na Lei 8.112/90, que regula o retorno à atividade do servidor aposentado, mais especificamente, o estudo condiciona-se a Resolução Normativa nº 017/GR, que versa sobre a reversão de aposentadoria dos servidores da UFSC.

Os motivos que levam os servidores a solicitarem o processo de reversão de aposentadoria foram abordados no questionário para o presente estudo, e no levantamento das respostas constatou-se que, não diferente do que acontece em âmbito geral, com os servidores docentes e técnico-administrativos da UFSC, a condição financeira é relacionada como fator primordial na decisão de retornar ao trabalho após a aposentadoria. Evidenciando a instabilidade, a insegurança, a exclusão e a vulnerabilidade que o sistema capitalista proporciona para as pessoas, sobretudo para as pessoas idosas.

Corroborando a instabilidade enfrentada no processo de aposentadoria, ocorre também o enfrentamento de preconceito relativo ao processo de envelhecimento, cujo entendimento desses dois processos origina-se do afastamento do trabalho. Assim, pode-se afirmar que a pessoa idosa enfrenta preconceito por ser idoso, e também, por estar aposentado.

Com a Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988, as políticas públicas e a garantia dos direitos passaram a ser não somente responsabilidade da sociedade, mas também do Estado. A política social, materializada no conjunto da Seguridade Social, compreendendo a Saúde, a Previdência e a Assistência, passa a ampliar as possibilidades de atendimento à população, conseqüentemente a população de pessoa idosa. Contudo, visto o crescente número da expectativa de vida dos brasileiros e a precariedade das relações de trabalho, o processo de

envelhecimento carece de novos benefícios e atenções que atendam essa parcela da população.

Segundo a Lei Orgânica de Assistência Social – Lei nº 8.742, de dezembro de 1993 – “a assistência social tem por um dos objetivos, a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice”, ou seja, é necessário criar estratégias de enfrentamento contra o preconceito à pessoa idosa, para que essas pessoas tenham condições de enfrentar as dificuldades impostas pelo atual sistema socioeconômico do país.

Visto que nem todos os trabalhadores tem a possibilidade de retornar ao trabalho através da reversão de aposentadoria, já que essa possibilidade é garantida somente para trabalhadores do serviço público, muitos se submetem a vulnerabilização do trabalho, caracterizado pela terceirização dos serviços, pelas relações informais e pela desregulamentação dos direitos do trabalho. Reprimem-se a essa instância, pois a aposentadoria não supre suas necessidades, não proporciona uma condição de vida estável, digna e necessária por todos os anos que dedicou de sua vida ao trabalho.

A aposentadoria, enquanto excludente dos espaços de realização pessoal e profissional, torna-se objeto de intervenção do Serviço Social, que irá responder às demandas desse segmento populacional no processo de construção da sociedade e na efetivação de seus direitos sociais.

Dentro da temática sobre a reversão de aposentadoria, relacionada aos servidores docentes e técnico-administrativos da UFSC, acredita-se que a atuação do Serviço Social é de extrema importância no referido assunto.

Compreende-se que o Serviço Social como profissão - que tem como especificidade a intervenção direta na realidade, que atua na autonomia e na efetivação dos direitos, que compreendem de recursos técnicos instrumentais desenvolvidos para analisar e intervir - procede pertinentemente na mediação de atuar na realidade sócio-institucional dos servidores que solicitam o instituto da reversão.

Nas entrevistas realizadas através do presente estudo, percebeu-se a falta de informação e compreensão na possibilidade de retornar ao trabalho após a aposentadoria. Sendo que essa possibilidade, ou melhor, essa garantia prevista em lei, é uma realidade para poucos servidores aposentados, já que

são poucos os servidores aposentados que tem acesso à efetivação desse direito.

A garantia da reversão de aposentadoria é uma condição que se apresenta ao Serviço Social como demanda essencial, visto que o assistente social é um operacionalizador de políticas, uma profissão interventiva, que formula propostas e executa programas. Essa intervenção pode, de sobremodo, fortalecer e garantir que os servidores aposentados retornem ao trabalho, contribuindo na realização, na autonomia e na satisfação para uma melhor qualidade de vida e bem estar dos mesmos nessa fase da vida.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** : ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez. 1995.

BARROS, Myriam Moraes Lins de. **Velhice ou terceira idade?** Estudos antropológicos sobre identidade, memória e política. / Organizado por Myriam Moraes Lins de Barros. – Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1998.

BORGES, Maria Claudia. Os idosos e as políticas públicas no Brasil. In: SIMSON, Olga (Org.). **As múltiplas faces da velhice no Brasil**. Campinas – SP: Alínea, 2003. p. 79 – 104.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988 – Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2006a.

BRASIL. **Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994**. Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Disponível em:< <https://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 24 de abril de 2010.

BRASIL. **Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003**. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Brasília, 2003.

CATTANI, Antônio David. Trabalho e Tecnologia. **Dicionário Crítico**. Petrópolis, 1997.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Promulgada em outubro de 1988. Disponível em <<http://www.senado.gov.br>> Acesso em: 19 de março de 2010.

DEBERT, Envelhecimento e curso da vida. **Revista de Estudos Feministas**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 3, p. 33 – 51, 1994.

_____. **Estatuto da UFSC**. Disponível em: http://www.ccb.ufsc/estatuto_ufsc_2004.pdf . Acesso em: junho de 2010.

FRANÇA, Lúcia. **O Desafio da Aposentadoria**: o exemplo dos executivos do Brasil e da Nova Zelândia. Rio de Janeiro: Rocco, 2008.

GALINDO, W.C.M. **A construção da identidade profissional docente**. *Psicol. Ciênc. Prof.* 2004; 24(2):14-23.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

GIRARDI, Armelino. **Desaposentado melhor agora**. Saiba como transformar a aposentadoria na melhor fase da sua vida. Edição da Editora Clube dos desaposentados. Curitiba, 2009.

GONÇALVES, Rita de Cássia. **A trajetória Laboral de Homens e Mulheres no Processo de Desligamento das Relações de Trabalho pela Aposentadoria**. Tese de Mestrado em Serviço Social. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2006.

HADDAD, Eneida G. **O direito à velhice**: os aposentados e a previdência social. São Paulo: Cortez, 1993.

HAREVEN, Tâmara K. **Novas imagens do envelhecimento e a construção social do curso da vida**. IN. Debert, Guita G. (org.) *Cadernos Pgu*. Campinas: Unicamp nº 13, p. 11 – 35, 1999.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **O Serviço Social na Contemporaneidade**: trabalho e formação profissional. 13. ed. São Paulo: Cortez, 2000.

LESSA, Sergio. **O Mundo dos Homens, Trabalho e Ser Social**. Boitempo Editorial: São Paulo, 2002.

_____. Leis e etc. **Previdência Social, legislação, completa e atualizada:** Leis nº 8.212 e 8.213/91 e decreto nº 3.048/99. Brasília: Fundação ANFIP, 2002.

MARX, Karl; 1867. **O Capital:** crítica da economia política. São Paulo: Difel, v I e II, 1982. Tradução: Reginaldo Sant'Anna .

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **Regime dos servidores da administração direta e indireta:** (direitos e deveres). 3. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo : Malheiros, 1995. p. 40.

NETTO, José Paulo; BRAZ, Marcelo. **Economia Política:** Uma Introdução Crítica. São Paulo. Cortez, 2006.

_____. **Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas e Federais.** Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

PEREIRA, Potyara A. P. **Formação em Serviço Social, Política e o Fenômeno do Envelhecimento.** Comunicação apresentada, em Mesa Redonda, no Seminário sobre Educação Superior e Envelhecimento Populacional no Brasil, realizado nos dias 11 e 12 de maio de 2005, sob os auspícios do Ministério da Educação (MEC) – SESu / CAPES. Brasília, 12 de maio de 2005.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social:** métodos e técnicas; colaboradores José Augusto de Souza Peres. São Paulo: Atlas, 1985.

RODRIGUES, M.; AYABE, N.H.; LUNARDELLI, M.C.F.; CANÊO, L.C. **A preparação para a aposentadoria:** o papel do psicólogo frente a essa questão. Rev. Brasileira Orientação Profissional. 2005; 6(1):53-62.

RODRIGUES, Flávio Martins. **A Responsabilidade Civil dos Gestores de Fundos de Pensão**. Revista de Previdência da UERJ nº 1. Rio de Janeiro: Gramma. 2004. p. 106.

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

SINGER, Paul. **O capitalismo: sua evolução, sua lógica e sua dinâmica**. São Paulo: Moderna, 1987.

SIMÕES, Júlio Assis. Solidariedade intergeracional e reforma da Previdência. **Revista de Estudos Feministas**, Rio de Janeiro, 169 – 181, 1997.

TEIXEIRA, Solange Maria. **Envelhecimento e trabalho no tempo do capital: implicações para a proteção social no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2008.

VECCHIA, R.D.; RUIZ, T.; BOCCHI, S.C.M.; CORRENTE, J.E. **Qualidade de vida na terceira idade: um conceito subjetivo**. Rev. Bras. Epidemiol. 2005; 8(3):246-52

VERAS, R. P. **País jovem com cabelos brancos: a saúde do idoso no Brasil**. Rio de Janeiro: Relume Dumará, UERJ, 1994.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal. **Programa de preparação para a Aposentadoria**. Florianópolis: Editora Insular, 1996.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal; SOARES, Dulce Helena Penna. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: Construção de projetos para o pós-carreira**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

Disponível em: <<http://www.neves.mg.gov.br/ribeiraodasneves/modulos/documentos/Aposentadoria.pdf>>. Acesso em: 10 de maio de 2010.

Disponível em:<http://www.direh.fiocruz.br/manual/beneficios/aposentadoria/aposentaria_corpo.htm>. Acesso em: 10 de maio de 2010.

Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/suspensao_aposentadoria.htm> Acesso em: 10 de maio de 2010.

ANEXOS

Anexo A – Resolução Normativa nº 017/CUn, de 04 de dezembro de 2007.

O **PRESIDENTE DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO** da Universidade Federal de Santa Catarina, no uso de suas atribuições estatutárias e regimentais, tendo em vista o disposto no art. 25, incisos I e II, da Lei nº 8.112/90, com a redação dada pela Medida Provisória nº 1964- 27/2000 – mantida pelas Medidas Provisórias nº 2.008-35 e nº 2.171-42 e suas reedições e pela Medida Provisória nº 2.225-45/2001 – no Decreto nº 3.644/2000 e na Portaria nº 1.595/MEC/2002 e o que deliberou este Conselho em sessão realizada nesta data, conforme Parecer nº 016/CUn/2006, constante do Processo nº 23080.007189/2007-07, **RESOLVE:**

Estabelecer as normas e os procedimentos aplicáveis ao processo de reversão de servidores aposentados na Universidade Federal de Santa Catarina.

TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º A reversão é o retorno à atividade de servidor aposentado no mesmo cargo, nível, classe e padrão ou no cargo resultante da sua reorganização ou transformação, podendo ocorrer nas seguintes situações:

I – no interesse da Administração, desde que seja certificada pela Junta Médica da Universidade a aptidão física e mental do servidor para o exercício das atribuições inerentes ao cargo;

II – quando cessada a invalidez, por declaração da Junta Médica da Universidade, que torne insubsistentes os motivos da aposentadoria.

Art. 2º O servidor que retornar à atividade perceberá, em substituição aos proventos da aposentadoria, a remuneração do cargo que voltar a exercer, inclusive com as vantagens de natureza pessoal que percebia anteriormente à aposentadoria.

Art. 3º O servidor aposentado que já tiver completado 70 (setenta) anos de idade, não poderá reverter à atividade.

Art. 4º Ao servidor que reverter à atividade são garantidos os mesmos direitos, garantias e vantagens aplicáveis aos servidores em atividade.

Parágrafo único. O servidor que reverter à atividade sujeitar-se-á aos mesmos deveres a que estão submetidos os servidores em atividade.

Art. 5º O tempo em que o servidor estiver em exercício será considerado para concessão da aposentadoria.

TÍTULO II

DA REVERSÃO NO INTERESSE DA ADMINISTRAÇÃO

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 6º A reversão voluntária no interesse da administração poderá ser requerida pelo servidor técnico-administrativo ou docente aposentado, desde que preencha os seguintes requisitos:

- I – tenha se aposentado voluntariamente;
- II – tenha sido estável quando na atividade;
- III – tenha se inativado nos cinco anos anteriores à data da protocolização da sua solicitação;
- IV – não tenha sofrido penalidades de advertência ou suspensão decorrentes de processos administrativos disciplinares;
- V – não exerça outro cargo inacumulável com o cargo a ser revertido.

Art. 7º A reversão voluntária de servidor aposentado no interesse da Administração poderá ser concedida quando:

- I – houver cargo vago;
- II – houver dotação orçamentária e financeira para o seu custeio;
- III – a Junta Médica da Universidade certificar a sua aptidão física e mental para o exercício das atribuições inerentes ao cargo;
- IV – restar caracterizado o interesse da Administração.

Art. 8º O servidor que reverter à atividade no interesse da Administração somente terá nova aposentadoria com os proventos calculados com base nas regras atuais, se permanecer em atividade por, no mínimo, cinco anos.

§ 1º Caso o servidor não permanecer em atividade pelo tempo previsto no caput deste artigo, deverá retornar à sua antiga situação de inativo, não lhe sendo assegurada nenhuma vantagem decorrente do cumprimento do tempo de serviço com base nas regras vigentes de aposentadoria.

§ 2º Caso o servidor venha a ser acometido de doença grave, especificada em lei, será aposentado por invalidez dentro das novas regras.

Art. 9º O requerimento a que se refere o artigo anterior, disponível no endereço eletrônico www.prdhs.ufsc.br, devidamente assinado e protocolado pelo servidor junto ao Serviço de Protocolo Geral, deverá ser dirigido ao Pró-Reitor de Desenvolvimento Humano e Social (PRDHS), instruído com a seguinte documentação:

- I – cópia da portaria de aposentadoria publicada no Diário Oficial da União;
- II – cópia do contracheque relativo ao mês anterior à solicitação;
- III – laudo emitido por médico assistente há, no máximo, 30 (trinta) dias, se houver, e exames complementares, se realizados;
- IV – declaração de acumulação de cargos, disponível no endereço eletrônico www.prdhs.ufsc.br.

CAPÍTULO II
DO PROCESSO DE REVERSÃO DE SERVIDOR TÉCNICO-
ADMINISTRATIVO E
DOCENTE POR INTERESSE DA ADMINISTRAÇÃO

Seção I

Do Processo de Reversão de Servidor Técnico-Administrativo

Art. 10. Nos casos de reversão solicitada por servidor técnico-administrativo, o Pró-Reitor de Desenvolvimento Humano e Social (PRDHS) encaminhará o processo:

I – ao Departamento de Desenvolvimento de Administração de Pessoal (DDAP) para:

a) verificação quanto ao preenchimento dos requisitos previstos no art. 6º;

b) instrução do processo com a planilha de custos contemplando à remuneração do requerente como se em atividade estivesse;

II – ao Departamento de Desenvolvimento de Potencialização de Pessoas (DDPP) para verificação quanto à existência de cargo vago igual ao ocupado pelo requerente quando em atividade ou no cargo correspondente, quando tiver ocorrido reorganização ou transformação;

III – à Pró-Reitoria de Orçamento, Administração e Finanças (PROAF) para manifestação quanto à disponibilidade de dotação orçamentária e financeira para o custeio da reversão pretendida;

IV – ao Departamento de Desenvolvimento de Atenção Social e à Saúde (DDAS) para verificação quanto à aptidão física e mental do requerente, mediante a remessa do processo para realização de perícia médica pela Junta Médica Oficial da Universidade;

V – ao Departamento de Desenvolvimento de Potencialização de Pessoas (DDPP) para análise quanto ao interesse da Instituição na reversão requerida.

Art. 11. Para fins de análise quanto ao interesse da Administração na reversão requerida, a que se refere o inciso IV do artigo anterior, o Departamento de Desenvolvimento de Potencialização de Pessoas (DDPP) levará em conta:

I – a avaliação funcional do requerente nos último 5 (cinco) anos no exercício do cargo;

II – as ocorrências funcionais (remoção, faltas, entre outras);

III – as atividades de capacitação e educação formal realizadas nos último 5 (cinco) anos no exercício do cargo;

IV – o resultado da entrevista realizada com o requerente com o objetivo de averiguar os interesses de lotação para o desenvolvimento de suas atividades, observadas obrigatoriamente as necessidades institucionais.

Seção II

Do Processo de Reversão de Servidor Docente

Art. 12. Nos casos de reversão solicitada por servidor docente, o Departamento de Desenvolvimento de Potencialização de Pessoas (DDPP) procederá à remessa do processo:

I – ao Departamento de Desenvolvimento de Administração de Pessoal (DDAP) para:

a) verificação quanto ao preenchimento dos requisitos previstos no art. 6º;

b) instrução do processo com a planilha de custos contemplando à remuneração do requerente como se em atividade estivesse;

II – a Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (PREG) para manifestação quanto:

a) à existência de cargo vago igual ao ocupado pelo requerente quando em atividade;

b) à disponibilidade de dotação orçamentária e financeira para o custeio da reversão pretendida, mediante a remessa do processo à Pró-Reitoria de Orçamento, Administração e Finanças (PROAF) para manifestação;

c) ao interesse da Instituição na reversão requerida, mediante a remessa do processo ao departamento de ensino ou ao colégio indicado pelo requerente para a sua lotação após a reversão.

Parágrafo único. Para fins de análise quanto ao interesse da Administração, o departamento de ensino ou o colégio levará em conta, além de outros indicadores que julgar convenientes, o desempenho funcional do requerente quando se encontrava em atividade, considerando as informações a que se referem os incisos **I** a **III** do **art. 11**.

Art. 13. Na hipótese de inexistência de vaga no departamento de ensino ou colégio indicado pelo requerente, este poderá solicitar que seja analisada a possibilidade de que a reversão venha a ocorrer para outro departamento ou colégio que disponha de vaga, ficando vedado, para este fim, o pagamento de ajuda de custo para deslocamento, caso se faça necessário.

CAPÍTULO III

DO QUANTITATIVO E DA ESPECIFICAÇÃO DOS CARGOS VAGOS

Art. 14. Caso reste caracterizado o interesse da Administração na reversão requerida, preenchidos os demais requisitos exigidos nesta Resolução Normativa, o Departamento de Desenvolvimento de Potencialização de Pessoas (DDPP) encaminhará o processo ao Ministério da Educação para publicação no Diário Oficial do quantitativo e da especificação do cargo vago que se destina à reversão.

Parágrafo único. A solicitação de que trata este artigo deverá ser instruída com demonstração da existência de dotação orçamentária e financeira para o seu custeio.

Art. 15. Após a publicação de que trata o artigo anterior, o Departamento de Desenvolvimento de Potencialização de Pessoas (DDPP) divulgará por edital, publicado no Diário Oficial da União, o cargo vago disponível para reversão, fixando o prazo e as condições para a efetivação do ato, observado o disposto nesta Resolução Normativa.

CAPÍTULO IV DO PROCESSO SELETIVO

Art. 16. Havendo mais de um candidato à reversão para um mesmo cargo vago, o Departamento de Desenvolvimento de Potencialização de Pessoas (DDPP) promoverá a abertura de processo seletivo simplificado, mediante a publicação no Diário Oficial da União de edital que deverá conter as seguintes informações:

- I – número de vagas disponíveis;
- II – o período e o local de inscrição;
- III – os requisitos e as condições;
- IV – os critérios de desempate.

Parágrafo único. Para os fins do disposto no inciso IV deste artigo, deverá ser considerado, primeiramente, o critério de maior idade.

Art. 17. O processo seletivo simplificado a que se refere o art. 16 será constituído de duas etapas de caráter exclusivamente eliminatório.

§ 1º A primeira etapa compreenderá a avaliação funcional dos candidatos quando se encontravam em atividade, considerando os elementos de informação constantes do art. 10.

§ 2º A segunda etapa compreenderá a análise da qualificação e experiência profissional dos candidatos, mediante a apresentação dos currícula vitae.

Art. 18. Nos casos de reversão de servidor técnico-administrativo aposentado, a avaliação funcional de que trata o artigo anterior será efetuada por banca examinadora constituída pelo Diretor do Departamento de Desenvolvimento de Potencialização de Pessoas (DDPP).

§ 1º A banca examinadora a que se refere o caput deste artigo será composta por 3 (três) servidores efetivos da Universidade, ocupantes de cargo do mesmo nível de classificação para a qual se realiza o processo seletivo e possuidores de titulação igual ou superior ao requisito do cargo destinado à reversão.

§ 2º Um dos membros da banca examinadora a que se refere o parágrafo anterior deverá ser servidor lotado no Departamento de Desenvolvimento de Potencialização de Pessoas (DDPP).

Art. 19. Quando se tratar de reversão de servidor docente aposentado, o colegiado do departamento de ensino ou do colégio envolvido no processo indicará os membros para comporem a banca examinadora.

Parágrafo único. A banca examinadora a que se refere o caput deste artigo será composta por 3 (três) servidores docentes efetivos, ocupantes do mesmo cargo e da mesma classe para a qual se realiza o processo seletivo e possuidores de titulação igual ou superior ao requisito do cargo destinado à reversão.

Art. 20. Caso o departamento de ensino ou colégio não tenha interesse na reversão, a Pró-Reitoria de Ensino de Graduação poderá analisar a possibilidade de reversão do requerente para outros departamentos de ensino ou colégio, observado o disposto no art. 13 e os procedimentos estabelecidos nesta Resolução Normativa.

Art. 21. As bancas examinadoras deverão elaborar relatório do processo seletivo, acompanhado da pontuação de cada candidato em ordem decrescente de classificação.

§ 1º Para fins de pontuação nos casos de reversão de servidores técnico-administrativos aposentados, a banca examinadora deverá utilizar a tabela anexa a esta Resolução Normativa.

§ 2º Para fins de pontuação nos casos de reversão de servidores docentes aposentados, a banca examinadora deverá utilizar as tabelas de pontuação adotadas para os concursos públicos para as respectivas carreiras do magistério.

CAPÍTULO V DO ATO DE REVERSÃO

Art. 22. O Departamento de Desenvolvimento de Potencialização de Pessoas (DDPP), concluídos os procedimentos a que se referem os artigos anteriores, solicitará à Coordenação Geral de Gestão de Pessoas/MEC a expedição do ato de reversão e a sua publicação no Diário Oficial da União.

Parágrafo único. O ato de reversão será tornado sem efeito se a entrada em exercício não ocorrer no prazo de quinze dias, contados da data da publicação do ato no Diário Oficial da União.

Art. 23. Efetivada a reversão, o servidor técnico-administrativo será lotado conforme as necessidades de serviço da Universidade, de acordo com o parecer do DDPP, observada, sempre que possível, a opção apresentada em seu requerimento de reversão.

TÍTULO III DA REVERSÃO POR RECUPERAÇÃO DA CAPACIDADE LABORATIVA

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 24. O servidor aposentado por invalidez que recuperar a plena capacidade laborativa, devidamente atestada por laudo emitido pela Junta Médica da Universidade que declare insubsistentes os motivos da aposentadoria, poderá retornar à atividade.

Parágrafo único. Encontrando-se provido o cargo que ocupava antes da aposentadoria por invalidez, o servidor exercerá suas atribuições como excedente até a ocorrência de vaga.

CAPÍTULO II DO PROCESSO DE REVERSÃO

Art. 25. O servidor aposentado por invalidez que tenha recuperado a sua capacidade laborativa deverá postular a reversão da sua aposentadoria mediante requerimento dirigido ao Pró-Reitor de Desenvolvimento Humano e Social, disponível no endereço eletrônico www.prdhs.ufsc.br, devidamente protocolado junto ao Serviço de Protocolo Geral, instruído com a seguinte documentação:

- I – cópia da portaria de aposentadoria publicada no Diário Oficial da União;
- II – cópia do contracheque relativo ao mês anterior à solicitação;
- III – laudo emitido por médico assistente há, no máximo, 30 (trinta) dias, se houver, e exames complementares, se realizados.

Art. 26. O requerimento de que trata o artigo anterior será encaminhado pelo DDPP ao Departamento de Desenvolvimento de Atenção Social e à Saúde para realização de perícia médica pela Junta Médica Oficial visando à certificação da aptidão física e mental do servidor aposentado por invalidez para o exercício das atividades inerentes ao cargo.

Parágrafo único. O laudo que concluir pela insubsistência dos motivos determinantes da aposentadoria do servidor expressará, com clareza, que houve recuperação plena da capacidade física e mental para o exercício do cargo em que se deu a inativação ou no cargo resultante de sua transformação.

TÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 27. Os servidores cujas reversões forem efetivadas deverão ser submetidos a processos de capacitação que permitam a sua reintegração total às atividades normais de seu cargo nos parâmetros atuais.

Art. 28. O recurso de decisão administrativa cuja apreciação requeira revisão do resultado de inspeção médica será dirigido ao Diretor Departamento de Desenvolvimento de Atenção Social e à Saúde, no prazo de 48 (quarenta e oito horas) contadas da ciência no respectivo processo.

§ 1º O Diretor Departamento de Desenvolvimento de Atenção Social e à Saúde encaminhará o processo à Junta Médica que deverá manifestar-se no prazo máximo de 5 (cinco) dias.

§ 2º A Junta Médica poderá submeter o recorrente a novo exame médico, caso se faça necessário.

Art. 29. Do resultado do processo seletivo caberá recurso ao Reitor, no prazo de 10 (dez) dias contados da publicação dos resultados no mural do DDPP e no endereço www.prdhs.ufsc.br.

Art. 30. Os casos omissos serão resolvidos pelo Pró-Reitor de Desenvolvimento Humano e Social, juntamente com o Pró-Reitor de Ensino de Graduação, quando se tratar de servidor docente.

Art. 31. Esta Resolução Normativa entrará em vigor na data de sua publicação no Boletim Oficial da Universidade.

Prof. Lúcio José Botelho

ANEXO À RESOLUÇÃO NORMATIVA Nº. 017/CUn/2007.

TABELA DE VALORIZAÇÃO DOS TÍTULOS PARA OS CARGOS INTEGRANTES DA CARREIRA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UFSC DESTINADOS À REVERSÃO.

GRUPO 1 – TEMPO DE SERVIÇO

1.1 Efetivo exercício na UFSC - 1,0 ponto por ano

GRUPO 2 - CAPACITAÇÃO

Treinamentos ou Cursos, realizados durante o período de exercício na UFSC, promovidos por Instituição reconhecida e que sejam compatíveis com o cargo e ambiente organizacional.

2.1 – de 20 a 60 horas 2,0 pontos por curso

2.2 – de 61 a 90 horas 3,0 pontos por curso

2.3 – de 91 a 150 horas 4,0 pontos por curso

2.4 – superior a 150 horas 5,0 pontos por curso

GRUPO 3 – EDUCAÇÃO FORMAL

3.1 Titulação que exceda à exigência do cargo 5,0 pontos por curso.

APÉNDICES

Apêndice A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



Universidade Federal de Santa Catarina
Centro Sócio Econômico
1 Departamento de Serviço Social

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pelo presente documento, estando devidamente esclarecido quanto aos objetivos e procedimentos que serão utilizados na pesquisa, consinto a Srta. Gabriela Cristhine Steffen, estagiária da Divisão de Serviço Social – Atenção ao Servidor (DiSS), graduanda em Serviço Social pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), todos os direitos de uso e divulgação que me corresponderem, quanto ao conteúdo das gravações e transcrição literal da mesma, produzidas durante a entrevista semi-estruturada, que integrará seu Trabalho de Conclusão de Curso.

Você foi escolhido (a) para ser entrevistado (a) por compor o universo de pessoas que solicitaram o processo de reversão de aposentadoria na Universidade Federal de Santa Catarina. O objetivo principal desta entrevista é tomar conhecimento dos motivos e evidências que levaram a solicitar o processo de aposentadoria, em suma, o retorno ao trabalho.

Declaro também que, pela natureza do trabalho apresentado, o conteúdo das gravações tem caráter sigiloso, sendo acessado somente pela pesquisadora principal (graduanda) e sua orientadora Profa. Dra. Eliete Cibele Vaz Cipriano.

Florianópolis - SC, _____ de _____ de 2010.

Entrevistado

Gabriela Cristhine Steffen
Pesquisadora Principal

Apêndice B – Questionário

Dados do entrevistado

Nome:

Data de Nascimento:

Local:

Escolaridade:

Estado Civil:

Número de Filhos / as:

Quem reside com você?

Quantos dependentes?

Processo de trabalho

Com que idade começou a trabalhar?

Em que ano começou a trabalhar na UFSC?

Lotação:

Cargo:

Em que ano se aposentou na UFSC?

Qual o motivo da aposentadoria (voluntária, invalidez ou compulsória)?

Qual o significado do trabalho para você?

Transição das relações de trabalho

O que significa a condição de aposentado para você?

Quanto tempo ficou aposentado?

Quais foram os maiores impactos na condição de aposentado na sua vida (saúde, financeira, familiar, pessoal).

Como você se sentia enquanto aposentado. Definir os pós e contras na aposentadoria (possibilidades, dificuldades, mudanças).

Qual o motivo da solicitação do processo de reversão da sua aposentadoria na UFSC?

Como você avalia o processo de reversão (trâmites, tempo do processo, burocracia)?

Qual o maior impacto na sua vida hoje com a solicitação da reversão da aposentadoria (positivos e negativos)?