

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

DINÉIA CRISTIANE MARQUESI

**TRABALHO E VELHICE: AS IMPLICAÇÕES DA APOSENTADORIA NAS
CONDIÇÕES DE VIDA DOS APOSENTADOS DA ELETROSUL CENTRAIS
ELÉTRICAS S.A.**

FLORIANÓPOLIS

2011

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

**TRABALHO E VELHICE: AS IMPLICAÇÕES DA APOSENTADORIA NAS
CONDIÇÕES DE VIDA DOS APOSENTADOS DA ELETROSUL CENTRAIS
ELÉTRICAS S.A.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Serviço Social da Universidade Federal
de Santa Catarina como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Serviço Social.

Orientadora: Profa. Dra. Ana Maria Baima Cartaxo

FLORIANÓPOLIS, 2011

DINÉIA CRISTIANE MARQUESI

TRABALHO E VELHICE: AS IMPLICAÇÕES DA APOSENTADORIA NAS
CONDIÇÕES DE VIDA DOS APOSENTADOS DA ELETROSUL CENTRAIS
ELÉTRICAS S.A.

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como requisito 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:



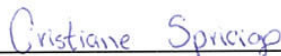
Presidente

Professora Dra. Ana Maria Baima Cartaxo
Departamento de Serviço Social - UFSC



1º Membro

Professor Dr. Ricardo Lara
Departamento de Serviço Social - UFSC



2º Membro

Cristiane Spricigo
Assistente Social - Eletrosul Centrais Elétricas S.A.

FLORIANÓPOLIS, 07 de dezembro de 2011.

Dedico este trabalho aos meus pais, Valdir e Alice, que foram a base para lutar e atingir este objetivo. A vocês minha eterna gratidão!

AGRADECIMENTOS

Com a conclusão desta etapa, que faz parte do processo de término da graduação, posso afirmar que vivenciei os momentos mais desafiadores, difíceis e de superação até o momento. Posso dizer, principalmente, que a vitória existe para quem acredita, e que não podemos desistir dos nossos sonhos, crenças e objetivos. Porém, não realizamos nada sozinhos, fazem parte das conquistas, um grupo de pessoas, seletos no meu entendimento, que nos movem em busca dos nossos sonhos, da felicidade, da amizade, do carinho, do diálogo, da compreensão, e por fim do amor.

A esta conquista, agradeço primeiramente a Deus, que me ilumina e abençoa, que me faz acreditar e sonhar todos os dias, que não me deixa desistir nunca.

À minha família, meus pais Valdir e Alice, às minhas irmãs Andrea e Elis, aos meus cunhados e aos meus sobrinhos, que mesmo distantes, estiveram sempre presentes, através de apoio nos momentos difíceis e por serem exemplos de batalhadores de sonhos, meu muito obrigado. À “minha família de Floripa” Glória, Geraldo e Nina, agradeço por terem sido os responsáveis em me proporcionar o desenvolvimento do meu conhecimento e a querer buscar sempre algo a mais.

Ao meu namorado Jean, agradeço pela paciência em ouvir minhas angústias, por compartilhar comigo momentos prazerosos, pelos carinhos, pelo amor. Obrigada por ser essa pessoa maravilhosa que és e por me fazer imensamente feliz.

À minha amiga, irmã, companheira Tita, que faz parte da minha vida de uma maneira indescritível, agradeço pela paciência, pelas conversas, pelos almoços deliciosos, agradeço simplesmente pela presença nesta conquista, foi muito gratificante conviver durante este período. Sentirei saudades.

À minha grande amiga Micha, agradeço pelo incentivo, carinho, risadas, desabafos, pela vibração nas minhas conquistas, pelos trabalhos que fizemos juntas. Obrigada por participar na realização do meu sonho, sem você não teria graça alguma. Vou levar sempre comigo o seu jeito contagiante e divertido de viver a vida. “Viva e deixa viver”.

Às minhas colegas de graduação, Kelly, Hilda, Késsia, Gabi, Bibi, agradeço por terem proporcionado momentos de descontração, por serem pessoas batalhadoras, que correm atrás de suas metas. Agradeço também por

compartilharem os seus conhecimentos durante as nossas discussões, tanto em sala de aula, quanto nos bares da vida.

À Gorete e a Anne agradeço pela compreensão e incentivo que me proporcionaram nesta fase final do curso. Aprendi muito trabalhando com vocês, obrigada por tudo.

Aos profissionais da DVSS, Katty, Priscila, Crislaine, Consuelo, Ivan, Raul, Dino, agradeço por participarem ativamente do meu processo de aprendizagem, através de suas experiências profissionais, comprometimento, dedicação e disponibilidade de transmitir seus ensinamentos. Em especial, agradeço à Assistente Social Cristiane, pela qual tenho muito orgulho de ter tido a oportunidade de trabalhar e aprender o verdadeiro sentido da profissão, agradeço pelos momentos que me fez pensar mais criticamente diante das situações vivenciadas no estágio. Ao final desta conquista, sei que não és simplesmente a minha supervisora de estágio, e sim uma grande colega de profissão e de vida. Agradecida pela oportunidade de aprender contigo.

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

Agradeço aos demais professores do departamento de Serviço Social, 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.

Aos membros da banca do TCC, agradeço pela disponibilidade e pela colaboração no aperfeiçoamento deste estudo.

Por fim, agradeço aos aposentados da Eletrosul, que se dispuseram a participar desta conquista. Através do relato de cada um, hoje posso dizer que precisamos planejar e vivenciar cada fase e conquista das nossas vidas.

*“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

MARQUESI, Dinéia Cristiane. **Trabalho e Velhice: As implicações da Aposentadoria nas condições de vida dos aposentados da Eletrosul Centrais Elétricas S.A.** Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.

RESUMO

O presente trabalho apresenta reflexões acerca das implicações decorrentes da aposentadoria, no que se refere aos aposentados da Eletrosul Centrais Elétricas S.A. O estudo foi desenvolvido através de uma pesquisa quanti-qualitativa, utilizando o instrumento de questionário aplicado a dez aposentados da Eletrosul. Para auxiliar na compreensão do objeto em estudo, analisamos a categoria trabalho como a principal atividade do homem, uma vez que norteia e é integrante de sua identidade. Nesse contexto, a aposentadoria, por representar a ruptura com o papel profissional formal, se não bem planejada através de programas voltados a este fim, pode ocasionar graves desequilíbrios, tanto biopsicossociais, quanto econômicos e políticos. Buscamos compreender as ações dos Assistentes Sociais junto aos trabalhadores em pré-aposentadoria e visualizamos a importância de um profissional capacitado a interagir diante de aspectos ligados à velhice e a política previdenciária, possibilitando assim ao trabalhador que se encontra em processo de aposentadoria, um melhor planejamento para vivenciar esta nova fase da vida, bem como o acesso às políticas públicas que este segmento populacional tem direito.

Palavras-chave: Aposentadoria. Trabalho. Velhice. Política Previdenciária. Serviço Social.

LISTA DE FIGURAS

Figura 01 – Projeção da população no Brasil por sexo: 1980 – 2050	30
Figura 02 – Evolução da proporção de idosos e mais idosos na população brasileira por sexo: 1920 – 2020	38
Figura 03 – Idade dos pesquisados	75
Figura 04 – Escolaridade dos pesquisados	76
Figura 05 – Fonte de renda dos pesquisados	79

LISTA DE QUADROS

Quadro 01 - Classificação por idade acima de 45 anos segundo a OMS	33
Quadro 02 - Classificação dos segurados do RGPS	52
Quadro 03 – Quantidade de empregados da Eletrosul por faixa de idade	57
Quadro 04 – Relação da profissão e ocupação dos aposentados da Eletrosul	77
Quadro 05 – Faixa salarial do último cargo ocupado	78
Quadro 06 – Benefício recebido com a aposentadoria	80
Quadro 07- Quantidade de anos trabalhados na Eletrosul	80

LISTA DE SIGLAS

ABESS	Associação Brasileira de Ensino de Serviço Social
BNDES	Banco Nacional do Desenvolvimento
BPC	Benefício de Prestação Continuada
CAP's	Caixas de Aposentadorias e Pensões
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
DGP	Departamento de Gestão de Pessoas
DVSS	Divisão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FUNRURAL	Fundo da Assistência e Previdência do Trabalhador Rural
IAP's	Instituto de Aposentadoria e Pensões
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INPS	Instituto Nacional de Previdência Social
INSS	Instituto Nacional de Seguro Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
ISSB	Instituto de Serviço Social do Brasil
LOAS	Lei Orgânica da Assistência Social
LOPS	Lei Orgânica da Previdência Social
MPAS	Ministério da Previdência e Assistência Social
OMS	Organização Mundial da Saúde
PASEP	Programa de formação do Patrimônio do Servidor Público

PIS	Programa de Integração Social
PNI	Política Nacional do Idoso
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PPA	Programa de Preparação para Aposentadoria
POPA	Programa de Orientação para Aposentadoria
PRC	Programa de Repasse de Conhecimento
PREQ	Plano de Readequação do Quadro de Pessoal
PTB	Partido Trabalhista Brasileiro
RGPS	Regime Geral da Previdência Social
SEASF	Setor de Acompanhamento Social e Funcional

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	14
1 – O MUNDO DO TRABALHO E O PROCESSO DE ENVELHECIMENTO	18
1.1 – A Questão do Trabalho no Sistema Capitalista	18
1.2 – As Relações de Trabalho e o Envelhecimento da Força de Trabalho	26
1.3 – Considerações Sobre a Velhice	32
2 – A POLÍTICA PREVIDENCIÁRIA E A QUESTÃO DA APOSENTADORIA NA ELETROSUL CENTRAIS ELÉTRICAS S.A	41
2.1 – Breve Histórico da Política Previdenciária no Brasil	41
2.2 – A Aposentadoria no Regime Geral da Previdência Social	50
2.3 - A Eletrosul e o Contexto Organizacional	54
3 – O PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO PARA APOSENTADORIA E O SERVIÇO SOCIAL DA ELETROSUL	62
3.1 – O Programa de Orientação para Aposentadoria da Eletrosul	62
3.2 – A Ação do Profissional de Serviço Social: Demandas e Respostas	69
3.3 – Identificação dos Aposentados da Eletrosul	74
3.4 - As Implicações da Aposentadoria no que se refere aos Aspectos Biopsicossociais, Econômicos e Políticos	81
CONSIDERAÇÕES FINAIS	93
REFERÊNCIAS	97
APÊNDICE	102
Apêndice 1 – Formulário de Entrevista	103

INTRODUÇÃO

O presente estudo propõe uma reflexão sobre a categoria trabalho e velhice, associadas ao processo que envolve a aposentadoria. Entendemos que, pensar em aposentadoria, significa preparar a população que envelhece, para o processo de transição de sujeito economicamente ativo, para ocupar a posição de aposentado.

Os processos que envolvem o envelhecimento e a aposentadoria ocorrem de maneiras diversas e apresentam múltiplas interfaces. Estas variáveis estão diretamente relacionadas às mudanças na vida social e no mundo do trabalho, na reorganização da vida familiar, no convívio dentro e fora do ambiente de trabalho, nos vários desempenhos sociais, no modo de ser de cada indivíduo, nos projetos de vida, entre outros fatores que envolvem questões biopsicossociais, econômicas e políticas dos sujeitos envolvidos.

A maioria das pessoas tem sua vida vinculada à rotina de trabalho e à estrutura organizacional a qual fazem parte, e quando chega o momento da aposentadoria se vêem perdidas, pois é necessário reconstruir metas, relações sociais, projetos de vida e, principalmente a identidade. Este fato da identificação é algo que requer atenção, pois ao longo da carreira profissional, o trabalhador costuma se beneficiar do prestígio do nome da empresa, sem se dar conta que o sobrenome não é dele, e nesse mecanismo, não desenvolve outras identidades.

Debater sobre o envelhecimento implica não somente falar sobre a aposentadoria, e sim das expressões da questão social que permeiam este segmento populacional. Falar sobre a velhice é entender que os indivíduos que se encontram nesta fase, são sujeitos de direitos e que necessitam de políticas públicas específicas e eficazes.

Considerando que todo trabalho científico tem como finalidade uma análise mais aprofundada sobre um determinado tema, utilizamos a metodologia de pesquisa, que exporemos a seguir, como propósito para esta produção. Primeiramente, fundamentamos as análises utilizando um referencial teórico, embasados em pesquisa bibliográfica e documental que, segundo Gil (1994:65), “é desenvolvida a partir de um material previamente elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. Realizamos a leitura de livros e textos referentes à categoria trabalho, à velhice, a política previdenciária e nela, abordamos

um dos seguros sociais que é a aposentadoria. Contextualizamos também, a Eletrosul e o espaço de ação do Serviço Social voltado à preparação para a aposentadoria, no âmbito empresarial e questões relacionadas à garantia de direitos à população que se encontra na faixa etária acima de 45 anos.

Além das leituras e análises realizadas, a aproximação do tema também se deu através da realidade, que abordou elementos específicos dos aposentados da Eletrosul, por meio de pesquisa empírica. A pesquisa teve caráter exploratório, com análise quanti-qualitativa, tendo em vista a quantificação dos dados e sua sistematização por meio de análise sob a luz da teoria, com a finalidade de explorar alguns conceitos a respeito da temática pesquisada.

O interesse para desenvolver este estudo com os aposentados da Eletrosul surgiu durante a realização do estágio curricular obrigatório, realizado na Divisão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional, inserido no Departamento de Gestão de Pessoas - DGP da Eletrosul Centrais Elétricas S.A. O estímulo em pesquisar os aposentados, partiu do relato dos trabalhadores que se encontravam em processo de aposentadoria durante a participação dos mesmos no Programa de Orientação para Aposentadoria. Através das indagações destes sujeitos a respeito das implicações decorrentes da aposentadoria, levou a delimitarmos o nosso objeto de estudo.

A pesquisa foi realizada pela autora do presente estudo, sob a forma de questionários. De acordo com Marconi (1982:74), “questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas que devem ser respondidas por escrito, e sem a presença do entrevistador”. O instrumento de pesquisa foi aplicado aos aposentados via correio eletrônico, com perguntas abertas e fechadas. Foi enviado aos aposentados, juntamente com a pesquisa, um memorando explicando a natureza e importância da mesma, bem como outros esclarecimentos acerca do sigilo quanto à identificação dos participantes.

O universo da pesquisa compreendeu 120 trabalhadores, que se aposentaram no período de 01 a 30 de maio de 2011 na Eletrosul. A pesquisa foi baseada por uma amostragem de 8% destes trabalhadores, totalizando 10 indivíduos, sendo 8 (oito) do sexo masculino e 2 (dois) do sexo feminino e a escolha desses sujeitos foi de forma aleatória. É importante ressaltar, que na análise do resultado da pesquisa, não citamos os nomes dos aposentados como uma forma de preservar os sujeitos participantes.

A aproximação com os sujeitos pesquisados se deu primeiramente através do Programa de Orientação para Aposentadoria – POPA, no qual foi explanado sobre o interesse do estudo e coletado os endereços eletrônicos desses indivíduos. Após transcorrer três meses de aposentadoria enviamos os questionários aos participantes. No entanto, nossa pesquisa não alcançou 02 (dois) aposentados pré-selecionados para a amostra. Diante desse impasse, escolhemos mais 02 (dois) aposentados aleatoriamente para participar da pesquisa, e obtivemos êxito no processo.

Optamos por este público para desenvolver a pesquisa, por se tratar de aposentados que requereram o benefício da aposentadoria por tempo de contribuição, e que conseqüentemente, tem vivenciado implicações que repercutem na qualidade de vida dos sujeitos envolvidos. Sendo assim, com base nessa pesquisa, desenvolvemos o Trabalho de Conclusão de Curso, sob o título: “Trabalho e Velhice: As implicações da aposentadoria nas condições de vida dos aposentados da Eletrosul Centrais Elétricas S.A.” Os objetivos, que nortearam este estudo, são compreendidos em:

Objetivo Geral:

➤ Identificar os impactos da aposentadoria para os aposentados da Eletrosul Centrais Elétricas S.A, no que tange os aspectos biopsicossociais, econômicos e políticos, através da pesquisa empírica.

Objetivos Específicos:

➤ Compreender as categorias trabalho, velhice e política previdenciária, especificando a aposentadoria por tempo de contribuição;

➤ Analisar a dinâmica organizacional da Eletrosul no que se refere aos trabalhadores em processo de aposentadoria, compreendendo a ação do Serviço Social neste meio;

➤ Visualizar a importância de um programa de orientação para aposentadoria, na tentativa de amenizar os impactos e mudanças que ocorrem com a aposentadoria.

O presente trabalho é composto por três seções, nas quais compreendem categorias diretamente relacionadas à pesquisa aplicada junto aos aposentados da Eletrosul. Devido a isso, a análise dos resultados ocorre ao longo do trabalho, sendo que exporemos os dados de forma mais detalhada ao final da terceira seção.

A primeira seção dessa monografia trata sobre a categoria trabalho, tendo como base de análise a referência marxiana, expressas na obra “O Capital”, e de alguns autores marxistas, bem como de seus interpretadores, que enfatizam a importância do trabalho na construção do ser social. Ainda nesta primeira parte do estudo, realizamos uma alusão às relações de trabalho e o respectivo envelhecimento da força de trabalho, e finalizamos abordando a velhice, de acordo com a classificação da OMS, devido à relação que esta categoria possui com a aposentadoria.

Na segunda parte do trabalho, descrevemos brevemente a conjuntura histórica da política previdenciária, enfatizando as contrarreformas que ocorreram nas décadas de 1990 e 2000. Outro ponto elencado nesta seção é a aposentadoria por tempo de contribuição, na qual se encontram os sujeitos da pesquisa. Também abordamos o contexto organizacional da Eletrosul, enfatizando as políticas internas existentes para os trabalhadores em processo de aposentadoria.

Na terceira seção, descrevemos sucintamente o Programa de Orientação para Aposentadoria existente na Eletrosul, bem como a importância de haver uma preparação para a transição que ocorre quando o trabalhador deixa sua atividade formalmente e se torna um aposentado. Dando continuidade na análise, discorreremos sobre as ações dos profissionais de Serviço Social, no contexto da Eletrosul, no que se refere às demandas dos trabalhadores que se encontram prestes a se aposentar. E por fim, destacamos os resultados da nossa pesquisa empírica, realizada junto aos aposentados da Eletrosul, a fim de identificá-los, e conseqüentemente, abordamos as implicações decorrentes da aposentadoria nas condições de vida dos aposentados.

Nas considerações finais, sintetizamos interpretativamente os argumentos mais relevantes no estudo. Esperamos que este trabalho colabore em outros estudos, na troca de saberes e crescimento profissional, suscitando reflexões e a prática de ações que possam repercutir, aos múltiplos segmentos profissionais comprometidos com proposições geradoras de qualidade de vida e cidadania aos trabalhadores, e respectivamente, aos aposentados.

Seção I - O mundo do trabalho e o processo de envelhecimento

A presente seção irá contemplar primeiramente, a categoria trabalho na sua forma ontológica, ou seja, como uma forma de sociabilidade do ser humano enquanto força de trabalho no mundo capitalista. Posteriormente vamos esboçar o envelhecimento da força de trabalho, bem como as relações de trabalho decorrentes do processo de compra e venda da força de trabalho, denominadas valor de uso e valor de troca. E no último item desta seção, serão analisadas algumas considerações sobre a velhice na contemporaneidade, bem como as suas significações diante do mercado de trabalho atual.

1.1 – A questão do trabalho no sistema capitalista.

Com a perspectiva de trazer presente algumas considerações sobre a categoria trabalho e os seus principais significados partimos do pressuposto que o trabalho é fundamental para a existência humana. De acordo com Engels (1986:35) o trabalho “é a primeira condição básica para toda a existência humana, e isso numa tal extensão que, em determinado sentido, nós temos de dizer que o trabalho criou o próprio homem”.

Durante a Idade Antiga, o trabalho era visto como uma atividade que reprimia a liberdade do ser humano causando sofrimento e infortúnio. Devido a essa conotação, a origem da palavra trabalho vem do latim *tripalium*, que caracterizava um instrumento feito de três paus aguçados, com ponta de ferro, no qual os antigos agricultores batiam cereais para processá-los. Segundo Bueno (1988:25), por vários séculos a palavra trabalho expressou dor, padecimento, cativo e castigo.

A teoria marxiana concebe o trabalho a partir da relação estabelecida entre o homem e a natureza, na qual desencadeia um processo onde a ação do homem sobre a natureza resulta mudanças no próprio homem. Marx vê o trabalho como sendo algo inerente e exclusivo do ser humano, e segundo o mesmo, 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, 1984:202)

Podemos afirmar, assim, que o trabalho é, portanto, uma atividade prático-social que funda a sociabilidade humana, que cria e recria as relações sociais. Essa visão do trabalho, fez com que se tenha a compreensão de que ele tem a finalidade de ser útil, e como afirma Marx, tenha valor de uso. Na obra clássica de Marx, O Capital (1980), é identificado que o processo de trabalho tem como finalidade criar valores de uso e de fazer com que o ser humano necessite de elementos naturais para satisfazer as suas necessidades e vontades, gerando assim a exploração da força de trabalho. E esta exploração de trabalho é realizada, segundo Marx, sobretudo, pelo uso do trabalho como valor de troca, através da mais valia. O trabalhador não vende o seu trabalho, e sim a sua capacidade de trabalho, ou seja, a sua força de trabalho, colocando-a a disposição do capitalista que o faz trabalhar, e o salário é o preço da força de trabalho despendida nas atividades, mas que não atende as reais necessidades do trabalhador.

Analisando ainda esta perspectiva de relação do trabalho desenvolvido pelo homem versus a natureza, é possível compreender que o trabalho é uma necessidade natural e que determina a posição do ser social na sociedade. De acordo com Lukács

O trabalho, como formador de valores de uso, como trabalho útil, é uma condição de existência do homem, independente de quaisquer formas de sociedade, é uma necessidade natural eterna que tem a função de mediar o intercâmbio entre o homem e a natureza, isto é, a vida dos homens[...] No trabalho estão gravadas *in nuce* todas as determinações que, como veremos, constituem a essência de tudo que é novo no ser social. (LUKÁCS, 1981:04)

Através desse pressuposto, entendemos que a força de trabalho é o próprio trabalho, e que tem como características as atividades desenvolvidas pelos homens, o que desencadeia um processo de imediaticidade do homem com a natureza, e, por conseguinte caracterizando-se em uma relação social. Observando ainda esta questão, reportamo-nos a Antunes (2005:136) que afirma: “O trabalho, portanto

pode ser visto como um fenômeno originário, como modelo, protoforma do ser social”.

É pela via do trabalho, que o ser humano satisfaz as suas necessidades, e também se reproduz como ser prático-social. Na medida em que os homens, ao realizarem a reprodução de sua vida material, a partir das condições dos meios de trabalho, estabelecem finalidades, que estão em uma relação entre necessidade e realidade. De acordo com Yamamoto (2006:60), “por meio do trabalho o homem se afirma como ser criador, não só como indivíduo pensante, mas como indivíduo que age consciente e racionalmente”, ou seja, constitui o ser social, e que também o distingue na sociedade a qual está inserido, conseqüentemente o trabalho é uma das formas de sociabilidade e de reconhecimento dos indivíduos perante a sociedade. Esta questão está exposta nos dizeres de Marx quando se refere ao aspecto teleológico do trabalho

Pressupomos o trabalho numa forma em que pertence exclusivamente ao homem. Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e a abelha envergonha mais de um arquiteto humano com a construção dos favos de suas colméias. Mas o que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça, antes de construí-lo em cera. No fim do processo de trabalho obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador e, portanto, idealmente. Ele não apenas efetua uma transformação da forma da matéria natural; realiza, ao mesmo tempo, na matéria natural, seu objetivo, que ele sabe que determina, como lei, a espécie e o modo de sua atividade e ao qual tem de subordinar a sua vontade. (MARX, 1984:142-143)

Diante das relações estabelecidas da efetivação do trabalho como valor de uso, vamos observar que o processo de trabalho é uma atividade de transformação de determinada matéria por meio da atividade humana, através de instrumentos determinados. Ocorre quando uma matéria é transformada em objeto, e, por conseguinte, tem valor de uso, isto é, o trabalho converte-se em utilidade para alguém, tal transformação requer, além da atividade humana, instrumentos aperfeiçoados. Marx (1984) enfatiza que o processo de trabalho é composto por três elementos: o trabalho propriamente dito representado pelas ações humanas que possuam finalidades, o objeto de trabalho ou matéria prima e os meios de trabalho que são os instrumentos, condições materiais necessárias para desenvolver as atividades. Neste sentido, é possível descrever o processo de trabalho como

[...] 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, 1984:209).

Diante do exposto, é visível que o lucro é oriundo da produção da mercadoria que é composta de trabalho concreto e trabalho abstrato¹, e não da compra e venda da mesma, isto é, a força de trabalho é uma mercadoria, que quando colocada em atividade, torna-se trabalho. E é neste meio, que a força de trabalho excedente, que o trabalhador gasta além da necessidade imediata para a manutenção da sua condição vital durante a produção da mercadoria irá gerar a mais-valia².

O ser social que vende a sua força de trabalho está inserido na “classe-que-vive-do-trabalho”³, e estes indivíduos podem ainda ser subdivididos, em trabalhadores produtivos e improdutivos. Para Marx, o trabalhador produtivo é aquele que gera diretamente a mais-valia e que participa no processo de produção do capital, isto é, o trabalhador é visto como proletariado industrial. Já no que se refere ao trabalhador improdutivo são os indivíduos que desenvolvem suas atividades denominadas como serviços, tanto para o uso do capitalista, quanto para o público, ou seja, não é um trabalho diretamente produtivo e que compreende a maioria dos trabalhadores assalariados. Antunes, trás uma concepção ampliada da classe trabalhadora

Uma noção ampliada da classe trabalhadora inclui, então todos aqueles e aquelas que vendem sua força de trabalho em troca de salário, incorporando, além do proletário industrial, dos assalariados do setor de

¹ Nas palavras de Marx (1984): O processo de trabalho, que descrevemos em seus elementos simples e abstratos, é atividade dirigida com o fim de criar valores-de-uso, de apropriar os elementos naturais às necessidades humanas; é condição necessária do intercâmbio material entre o homem e a natureza; é condição natural eterna da vida humana sem depender, portanto, de qualquer forma dessa vida, sendo antes comum a todas as suas formas sociais. Através disso, entende-se por trabalho concreto quando se manifesta no valor de uso e trabalho abstrato quando se manifesta no valor de troca. A expressão ‘trabalho abstrato’, passa a ser representado pelo dinheiro, uma mercadoria especial (material ou simbólica) que serve de equivalente universal ou expressão única do valor de troca de todas as mercadorias. O valor de toda mercadoria é o ‘trabalho abstrato’, não só direto, mas também indireto empregado na sua produção. Já o ‘trabalho concreto’ é exemplificado na mercadoria força de trabalho, cujo valor de uso é ‘trabalho concreto’.

² A teoria marxista da mais-valia pode ser compreendida da seguinte forma: o prolongamento da jornada de trabalho além do ponto em que o trabalhador teria produzido apenas o equivalente pelo valor de sua força de trabalho, e a apropriação desse mais-trabalho pelo capital – isso é a produção da mais-valia absoluta, ela constitui a base geral do sistema capitalista. (MARX, 1884)

³ O conceito “classe-que-vive-do-trabalho” é uma expressão utilizada por Antunes referindo-se a visão ampliada do ser social que trabalha. (Nogueira, 2006)

serviços, também, o proletariado rural, que vende sua força de trabalho para o capital. Essa noção incorpora o proletariado precarizado, o subproletariado moderno, *part time*, o novo proletariado dos *Mc Donalds*, os trabalhadores hifenizados, os trabalhadores terceirizados e precarizados nas empresas liofilizadas, os trabalhadores assalariados da chamada “economia informal”, que muitas vezes são indiretamente subordinados ao capital, além dos trabalhadores desempregados, expulsos do processo produtivo e do mercado de trabalho pela reestruturação do capital e que hipertrofiaram o exército industrial de reserva, na fase de expansão do desemprego estrutural. (ANTUNES, 2000:103-104)

Neste contexto, é possível evidenciar que a “classe que vive do trabalho”, bem como o mundo do trabalho, vem passando por mudanças significativas ao longo da história, e que irá desencadear mudanças nas relações de produção capitalista.

É através do trabalho nas relações capitalistas, que o trabalhador e o detentor do capital vão chegar aos seus objetivos, uma vez que o trabalhador para sua subsistência necessita vender a sua força de trabalho e o capitalista com o intuito de acumular capital compra a força de trabalho, o que, conseqüentemente, desencadeará a exploração da força de trabalho.

Observando esta questão dialeticamente, nos faz ponderar que o valor de uso, representado por uma mercadoria, só será considerado na medida em que for útil. Já se referindo ao valor de troca, compreendemos que se determinada mercadoria possuir um valor inferior, será substituída por outra, independente da qualidade da mesma. Citando a visão dialética do valor, é possível verificar que o processo que envolve a compra e venda da força de trabalho, tem um valor de uso, pois ao ser trocado por dinheiro, desempenhará um papel de subsidiar as necessidades imediatas do trabalhador, como por exemplo, alimentação, moradia, vestuário, higiene, e por sua vez, possui um valor de troca, que é expresso através da força de trabalho vendida ao detentor do capital. Este processo de compra e venda, será o meio de acumular a mais-valia, ou seja, a forma de adquirir cada vez mais lucro diante do processo de produção.

O que do ponto de vista do capital se apresenta como mais-valia, do ponto de vista do trabalhador se apresenta exatamente como mais-trabalho para além das necessidades do trabalhador, ou seja, além da necessidade imediata para a manutenção de sua condição vital. O grande sentido histórico do capital é o de criar este tempo excedente, trabalho supérfluo do ponto de vista do valor de uso, da mera subsistência. (MARX, 1984:266)

É importante ressaltar que, na sociedade capitalista, o trabalho deixa de ser, uma realização humana fundante do ser social, e passa a ser um trabalho alienado, abstrato, submetido ao capital. Esta questão é representada por Netto que enfatiza

[...] a realização da vida genérica do homem deixa de ser o objeto do seu trabalho, agora, esta atividade descentrou-se, inverteu-se mesmo: é a vida genérica do homem que se torna instrumento para a consecução da sua sobrevivência física, orgânica, animal, natural. (NETTO, 1981:56)

Como já citado anteriormente, é pela atividade produtiva que o homem é visto como ser social. Os meios de sobrevivência do homem estão condicionados pelas leis de mercado e do trabalho, dessa forma, a vida genérica do homem serve de meio para a vida individual, pois a atividade produtiva é o único modo de continuar existindo fisicamente.

Com este pressuposto, é possível afirmar que o indivíduo que trabalha, está subjugado pela divisão social do trabalho, o que irá determinar a ocupação no mercado de trabalho, pois como não possui meios de subsistência, o trabalhador deverá se adaptar às condições impostas pelo empregador.

Diante da exploração da força de trabalho, a economia capitalista, desencadeou uma série de desigualdades socioeconômicas, pois os trabalhadores foram expulsos do campo e expropriados dos meios de subsistência, o que acarretou na venda da força de trabalho ao capitalista sob qualquer preço e condições de trabalho. É condizente afirmar, que o trabalho assalariado foi e ainda está acompanhado por uma miséria aparente e por condições de vida e de trabalho degradantes para a imensa maioria da humanidade. Reforçando este pressuposto, reportamo-nos a Marx, quando se refere ao trabalho assalariado alienado

[...] é exterior ao trabalhador, ou seja, não pertence à sua característica, portanto, ele não afirma no trabalho, mas nega-se a si mesmo, não se sente bem, mas infeliz, não desenvolve livremente as energias físicas e mentais, mas esgota-se fisicamente e arruína o espírito. [...] Assim, o seu trabalho não é voluntário, mas imposto, é trabalho forçado. Não constitui a satisfação de uma necessidade, mas apenas um meio de satisfazer outras necessidades. (MARX, 1984:114)

Enfatizando os dizeres de Antunes, que o trabalho é uma forma de realização do ser social e condição para a sua existência, no modo de produção capitalista, esta visão é contundente, pois o trabalho é submetido ao capital e tem a função de

apenas dar meios de sobrevivência ao trabalhador e de sua família, isto é, a força de trabalho é mercadoria que produz outras mercadorias.

O mercado de trabalho faz com que o trabalhador se adapte às suas exigências, subordinando-se às qualificações condizentes das atividades e segundo Marx

[...] os homens fazem sua própria história, mas não a fazem como querem; não a fazem sob circunstâncias de sua escolha, e sim sob aquelas com que se defrontam diretamente, legadas e transmitidas pelo passado. (MARX, 1987:17)

No início do século XX, surgem novos modelos de organização do trabalho. Primeiramente, através de Frederick Winslow Taylor⁴, que desenvolve os princípios de racionalização do trabalho, o que desencadeou grandes mudanças no mundo do trabalho e na sociedade. Já com o modelo de produção baseado no Fordismo destaca-se a característica da linha de montagem, que tem como objetivo diminuir o tempo de trabalho necessário e aumentar o tempo de trabalho excedente, isto é, uma forma de extrair a mais-valia valorizando o capital. O sistema fordista impõe o tempo pelo ritmo da maquinaria/esteira, fazendo com que haja um fluxo contínuo e progressivo da produção e ao mesmo tempo reduz o tempo ocioso do trabalhador. Um ponto importante a ser destacado diante do binômio taylorismo-fordismo, é que Ford utilizou os princípios administrativos de Taylor.

De acordo com Antunes (1995:25), o taylorismo-fordismo⁵ é “[...] a forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo deste século”, uma vez que, a produção era em massa, de forma verticalizada e homogênea.

Diante dos modos de produção até então existentes, houveram várias reivindicações dos trabalhadores o que desencadeou uma crise estrutural no sistema capitalista em meados da década de 1970, acarretando no esgotamento do modo de produção fordista/keynesiano. Nesse contexto, surge uma nova forma de

⁴ Taylor desenvolve estudos quanto aos tempos e movimentos, baseados em experiências empíricas, a partir da inovação do uso de planilhas e cronômetro.

⁵ Ao contrário de alguns autores que separam os modelos de produção taylorista e o fordista, Antunes sempre se refere ao binômio taylorismo-fordismo, por entender que ambos surgiram de modos diferentes, todavia, formaram um binômio, um casamento perfeito. (Antunes, 1995:25)

produção, o Toyotismo⁶ ou modelo japonês, baseado na reestruturação produtiva na era de acumulação flexível, e segundo Antunes trata-se

[...] de um processo de organização do trabalho cuja finalidade essencial, real, é a intensificação das condições de exploração da força de trabalho, reduzindo muito ou eliminando tanto o trabalho improdutivo, que não cria valor, quanto suas formas assemelhadas, especialmente nas atividades de manutenção, acompanhamento, e inspeção de qualidade. (ANTUNES, 2005:53).

É visível que nas últimas décadas, o mundo do trabalho está passando por transformações significativas, devido à forte crise estrutural do capital e seu sistema de produção, tendo como conseqüências, as crises econômicas, sociais, políticas e ideológicas, principalmente na categoria trabalho dentre as quais, de acordo com Antunes (2005:15) se destacam o enorme desemprego estrutural, o crescimento do trabalho informal e precarizado. Com o exposto, é possível afirmar que várias foram as repercussões no mundo do trabalho, como por exemplo, a desregulamentação dos direitos trabalhistas, aumento da fragmentação da classe trabalhadora, precarização e terceirização da força de trabalho e diminuição do sindicalismo de classes.

Essas formas de produção e organização do trabalho refletem em profundas transformações sociais, e Antunes (2005) destaca as metamorfoses no mundo do trabalho, acarretando na diminuição da classe operária industrial, a expansão do trabalho assalariado no setor de serviços, aumento da terceirização e contratos temporários de trabalho.

As transformações que estão ocorrendo no mundo do trabalho, devido ao processo de acumulação de capital e as flexibilidades existentes nos processos de trabalho, foram às causas da desregulamentação dos direitos trabalhistas e que teve impacto nos direitos previdenciários. Mesmo com a garantia e a conquista de uma carga horária de trabalho que veio sendo reduzida ao longo dos anos, vive-se um momento de flexibilização do trabalho, aonde se exige uma intensificação constante do trabalhador no seu período de trabalho, além de serem atribuídas várias funções que anteriormente eram feitas por outros profissionais. Requer-se uma gama de

⁶ A forma de produção toyotista surge no Japão, no período pós-segunda guerra mundial, especificamente na Toyota, configurando-se como a produção Just in time e a autoativação da produção. (Antunes, 2005:53)

conhecimento e acúmulo de funções de um só profissional que acentua ainda mais as condições de desvalorização e superexploração da força de trabalho, que representam as ofensivas do capital. E segundo Alencar e Granemann (2009:164), “o desemprego e a precarização do trabalho tornam-se armas contra os trabalhadores, com o sentido de debilitar seu potencial de classe”.

Em outras palavras, é evidente que com a extenuação dos processos de produção taylorista e fordista e da crise do capitalismo, o capital tem procurado outras alternativas e formas para manter a sua valorização, que se sobressai nas relações precarizadas de trabalho. De acordo com Nogueira (2006:165) “É através do trabalho que o ser social busca a produção e a reprodução da sua vida societal, que ele cria e renova as próprias condições da sua reprodução”, e é com este pressuposto, que vamos abordar a questão das relações e condições de trabalho, bem como do envelhecimento da “classe-que-vive-do-trabalho”.

1.2– As relações de trabalho e o envelhecimento da força de trabalho

Com a Revolução industrial, o trabalho não é visto mais somente como uma função social e sim, passa também a ser o meio de como as pessoas irão satisfazer as suas necessidades. As transformações que vem ocorrendo no mundo do trabalho têm influenciado também a atividade laboral dos sujeitos, e conseqüentemente, alterou a identidade social do trabalhador, pois é por meio do trabalho que o homem cria e mantém um vínculo social, ou seja, é através das relações no meio em que desempenha o seu trabalho que o ser humano é reconhecido na sociedade.

O trabalho ocupa grande parte do tempo da vida das pessoas, ele impõe um ritmo, rotinas, amigos, normas a seguir, isto é, o trabalhador se organiza de acordo com as suas atividades diárias de trabalho, esta perspectiva é visível em Zanelli

Na perspectiva social, o trabalho é o principal ordenador da vida humana associada. Regras, horários, atividades e interações sociais são dispostas conforme as exigências que as tarefas impõem. Tais características, se por um lado, contemplam a peculiaridade humana de busca por ordem, consistência e previsibilidade, por outro, ao estabelecerem sincronicidade e um ritmo frenético de vida no trabalho, dispõem às pessoas tempo físico e psíquico restrito para que possam pensar e aprimorar suas vidas pessoais. (ZANELLI, 2010:23)

Salientamos que se por um lado, o trabalho trás satisfações e integração social, por outro lado representa a alienação e limitação das pessoas, pois a grande maioria dos trabalhadores transforma a vida pessoal numa extensão do trabalho, e é essa característica que os detentores do capital almejam para os seus trabalhadores, em outras palavras, o homem não vive a sua vida pessoal, e sim reproduz as relações capitalistas.

É notório que o trabalho ocupa um lugar considerável na vida dos indivíduos, pois é uma referência social, é denominador da autoestima e da motivação, bem como, se não fundamental, subsidia condições financeiras. Nesta perspectiva o trabalho tem se apresentado como essência para a vida humana, e Antunes ressalta

O trabalho, é portanto, um momento efetivo de colocação de finalidades humanas, dotado de intrínseca dimensão teleológica. E, como tal, mostra-se como uma experiência elementar da vida cotidiana, nas respostas que oferece aos carecimentos e necessidades sociais. Reconhecer o papel fundante do trabalho na gênese e no fazer-se do ser social nos remete diretamente à dimensão decisiva dada pela esfera da vida cotidiana, como ponto de partida para a genericidade para-si dos homens. (ANTUNES, 2000:168)

Entendemos que a centralidade do trabalho está nas relações sociais, tanto positivas quanto negativas, do meio em que está desenvolvendo a sua atividade. É no decorrer desse processo que são estabelecidas novas necessidades, de acordo com a realidade vigente para o indivíduo envolvido, e diante das novas necessidades, o homem transforma as relações sociais a que está sujeitado a vivenciar. Para Lessa,

[...] todo ato do trabalho resulta em conseqüência 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: 25-26)

É imprescindível abordar neste momento as relações de trabalho no modo de produção capitalista na contemporaneidade, pois devido à reestruturação produtiva, a crise do capital, a adesão ao neoliberalismo e a desregulamentação das leis trabalhistas, vários aspectos modificaram-se nos processos de produção, e cabe

aqui ressaltar o envelhecimento da força de trabalho. Diante das relações trabalhistas, o envelhecimento da classe trabalhadora é vista como uma questão social proeminente nos dias atuais.

[...] o que marca o envelhecimento do trabalhador como expressão da questão social é a vulnerabilidade social em massa dos destituídos de propriedades, principalmente, quando não têm ou perdem o valor de uso para o capital, engendrada por estruturas geradoras de desigualdades e pobreza, e as lutas sociais de classe que atingem novos patamares com a organização da classe operária e rompem com o domínio privado das respostas à questão social, ou seja, com a lógica do cuidado familiar e filantrópico para ser alvo de políticas públicas, uma vez que os conflitos passam a serem administrados pelo Estado. (TEIXEIRA, 2008:63)

É perspicaz enaltecer que, a categoria questão social constituiu o eixo articulador da problemática social do envelhecimento da força de trabalho, e como define Yamamoto (2000:27) a questão social é um “[...] conjunto das expressões das desigualdades da sociedade capitalista madura [...]”, ou seja, podemos concluir que o modo de produção capitalista torna-se cada vez mais coletivo com o acúmulo das riquezas socialmente produzidas, contudo, este coletivo não tem uma parcela desta riqueza, isto é, o capital é restringido a poucos e de forma privada.

Através disso, é possível inferir que a questão social origina-se da produção e reprodução da riqueza, mas é manifestada ao trabalhador pelo sistema de proteção social, pelas desigualdades e vulnerabilidades das relações sociais e pela precariedade, degradação e desvalorização das relações de trabalho. E é neste meio que se encontra o envelhecimento, pois o indivíduo detentor da força de trabalho, ao alcançar uma determinada idade, é considerado velho para o mercado de trabalho, e conseqüentemente, é substituído por uma pessoa mais jovem. Diante deste contexto, suponhamos que este trabalhador mais experiente passa a fazer parte do exército industrial de reserva, e também com condições precárias de sobrevivência. A partir disso, Teixeira enfatiza

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.
(TEIXEIRA, 2008:30)

O envelhecimento da força de trabalho se dá quando o indivíduo perde o valor de uso para o capital. Para o sistema capitalista, o ser humano só interessa como força de trabalho, como fonte de lucro ou como consumidor, o que vem ao encontro da desvalorização social do trabalhador que envelhece, e Haddad (1993:7) afirma “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”.

No mundo capitalista contemporâneo, o idoso é visto como menos produtivo, e por sua vez é substituído por jovens mais preparados. A lei da oferta e procura, desvaloriza o idoso, pois o julga incapaz tanto fisicamente quanto intelectualmente. La Vega mostra essa questão agravada sob duas conseqüências:

1- Ao preparar o homem para a produção, para o trabalho, o processo educacional não prepara para a vida; 2- A educação de pessoas de mais idade não tem um maior objetivo, por isso não é rentável prepará-la para a vida após a aposentadoria. (LA VEGA, 1998:25)

Sendo assim, o indivíduo constrói sua vida em torno do trabalho desde a época escolar, o que causa uma certa dependência estrutural e emocional.

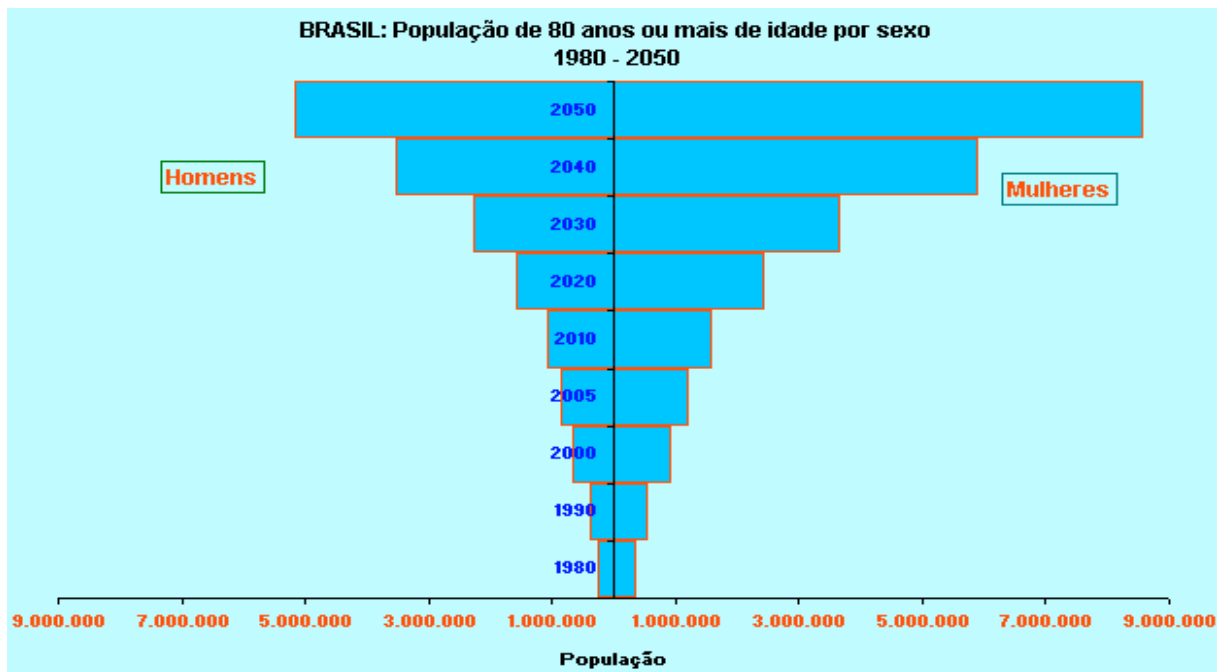
Para entender o processo de envelhecimento, é necessário que haja um estudo particularizado sobre as condições, necessidades e interesses da classe trabalhadora. É imprescindível para compreender o envelhecimento, estar ciente dos aspectos sociais, econômicos, psicológicos, de saúde e as relações sociais que envolvem este segmento populacional.

No processo de transição demográfica que vem ocorrendo mundialmente, segundo estudo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística do ano de 2009, a expectativa de vida dos brasileiros vem aumentando gradativamente. Esta perspectiva se concretiza através da seguinte constatação, de que no ano de 2008 a expectativa de vida era de 72,9, sendo que no ano de 2004, essa média de vida era de 71,7. A proporção de brasileiros idosos aumentou mais de 23% nos últimos dez anos, estimativas do IBGE apontam que esse contingente chegará ao número de 32 milhões de pessoas idosas até 2025 e esse montante fará que o Brasil ocupe a sexta posição no que se refere ao número da população idosa no mundo. Para

ilustrar esses dados até então apresentados, a figura 01 retrata a projeção da população idosa no Brasil por sexo.

Figura 01

Projeção da População Idosa no Brasil por sexo: 1980-2050.



Fonte: IBGE – Projeção da População do Brasil: 1980-2050.

http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/projecao_da_populacao/piramide/piramide.shtm
(Acessado em 29/09/2011)

Com o aumento da expectativa de vida da população, há também um aumento da força de trabalho disponível aos capitalistas, e conseqüentemente, haverá pessoas sem emprego e sem propriedades. Estudos demográficos e a Organização Mundial de Saúde afirmam que o número de idosos aumenta constantemente, bem como a proporção de pessoas idosas nas diversas ocupações também é cada vez maior. Este envelhecimento da população está basicamente, vinculado ao aumento da expectativa de vida, juntamente com o declínio da taxa de fecundidade devido aos avanços da medicina, e as altas taxas de mortalidade da população jovem, dentre outros fatores. Esses dados são confirmados com a taxa

de natalidade no Brasil, que atingiu a média de 1,8 filhos por mulher em 2008, o que era estimado a ser atingido apenas em 2043⁷.

O relatório da Organização Mundial da Saúde – OMS do ano de 1993⁸ mostra que a idade média do trabalhador e a expectativa de vida estão em constante aumento nas últimas décadas, e devido a isso, é necessário que o Estado, as políticas sociais e a sociedade estejam conscientes da interação entre o trabalhador que está envelhecendo com as atividades e o ambiente de trabalho.

Esta análise requer atenção, pois o Brasil não está preparado para atender as demandas das pessoas com mais idade, as políticas sociais ainda são frágeis e insuficientes. Outro fator agravante é que a capacidade de trabalho é incompatível com as exigências do mercado de trabalho, o que provoca tensões, problemas de saúde e alta mortalidade como sendo resultado de doenças cardiovasculares, suicídios e acidentes.

A possibilidade de permanecer no mercado de trabalho até ou para além da idade oficial de aposentar-se, depende, do estado de saúde, bem-estar e ambiente de trabalho. Por este motivo, o local de trabalho deverá ser adaptado às necessidades de uma força de trabalho em envelhecimento, como por exemplo, ter nas normas da instituição, disposições relativas ao horário de trabalho concebidas de modo a satisfazer os requisitos dos trabalhadores de mais idade, ambiente físico adequado e profissionais capacitados a se relacionarem com pessoas idosas.

Com essa perspectiva, é visível que os trabalhadores com mais de 55 anos de idade têm um nível elevado de autonomia no trabalho e níveis de intensidade de trabalho comparativamente reduzidos. Contudo, os trabalhadores de mais idade recebem menos formação do que os trabalhadores mais jovens e têm um menor grau de envolvimento na organização do trabalho.

Uma questão relevante a ser abordada é que existe um paradoxo no que se refere à pessoa idosa e a questão do trabalho, pois de acordo com Jordão Netto

⁷ Dados disponíveis em: www.ibge.gov.br Acessado em: 29/09/2011

⁸ Para efeitos do referido estudo da OMS (1993), consideramos os termos “pessoas de mais idade” e “pessoas que envelhecem” como sinônimos sendo aplicáveis a todos os trabalhadores maiores de 45 anos de idade. Tal delimitação se deu após vários estudos posteriores ao que foi acordado pelas Nações Unidas em 1980, que fixaram em 60 anos a idade de transição para ingresso na etapa de vida denominada “velhice”, conforme relatório da OMS (1989). Entretanto, a partir do ponto de vista da higiene ocupacional, há indícios que os problemas relacionados com a idade aparecem em data anterior.

[...] a mesma sociedade que cria e desenvolve meios capazes de prolongar a vida do ser humano, biologicamente falando, propondo mecanismos de proteção e segurança, esta mesma sociedade, tende a limitar, desestimular ou até impedir a participação das pessoas idosas nos processos socioeconômicos e culturais de produção, nos processos de decisão e integração da sociedade. (JORDÃO NETTO, 1986:42)

As limitações e empecilhos da pessoa idosa são evidenciados nos locais de trabalho, uma vez que os avanços tecnológicos e automatizações do sistema de produção, quase sempre desfavorecem as pessoas com mais idade, principalmente as que não possuem um grau elevado de instrução e qualificação.

Uma questão importante, no que se refere ao envelhecimento da força de trabalho, é o que diz respeito às condições materiais de existência e subsistência, sob o jugo do capital, isto é, as problemáticas sociais envoltas ao envelhecimento dos trabalhadores.

Nesta perspectiva, o ser humano envelhece sob determinadas condições de vida, oriundas do lugar que ocupa nas relações de produção e reprodução social. E segundo Borges (2003), “a velhice nunca será uma generalidade, no singular, mas ‘velhices’, dada à pluralidade de manifestações, dentro de uma mesma formação social relacionadas às condições de vida e de trabalho das pessoas”.

1.3– Considerações sobre a velhice

Diante das análises apresentadas, e com os dados que vamos apresentar da pesquisa realizada junto aos aposentados da Eletrosul, observamos que estes aposentados não são classificados, de acordo com a OMS, como velhos e ou idosos, e sim pertencentes à meia idade. Contudo, vamos abordar a velhice, como uma categoria que possui uma intensa relação com a aposentadoria, sendo preponderante para compreendermos as implicações que a aposentadoria representa para o ser humano, uma vez que a sociedade em geral, estigmatiza a pessoa aposentada como velha e pertencente ao grupo etário da terceira idade. Juntamente com a categoria velhice, é impossível deixarmos de falar sobre as pessoas idosas, bem como questões referentes à terceira idade, pois essas

categorias, apesar de suas particularidades, possuem em comum, aspectos que envolvem um indivíduo em processo de aposentadoria.

Com o intuito de ilustrar os parâmetros que classificam os indivíduos de acordo com a idade, é importante trazermos neste momento, a classificação que a OMS faz das pessoas de acordo com a idade, isto é, da ação do tempo, em quatro categorias, após os 45 anos. Devido à classificação da OMS, o presente trabalho, está posicionado na categoria da meia idade, pelo fato dos sujeitos pesquisados pertencerem a este grupo de faixa etária.

Quadro 01

Classificação por idade de pessoas acima de 45 anos – OMS

De 45 a 59 anos	Meia Idade
Mais de 59 a 74 anos	Idoso
Mais de 74 a 85 anos	Velhice
Mais de 85 anos	Velhice avançada

Fonte: Organização Mundial da Saúde – OMS (2001)

A partir dessa classificação nos reportamos a Beauvoir (1990), em sua obra “A velhice”, afirmando que é a sociedade que impõe ao homem o *status* da velhice. A sociedade lhe destina um lugar e um papel, e o indivíduo que envelhece é condicionado pela atitude prática e ideológica da sociedade em relação a ele. A autora menciona que a velhice se diferencia de acordo com o contexto social em que viveu e vive o indivíduo. E em relação ao envelhecimento, Beauvoir (1990) aponta que o homem não vive nunca em estado natural, e que na sua velhice, como em qualquer idade, seu estado lhe é imposto pela sociedade à qual pertence.

É de praxe dizer que a idade determinante da velhice é quando a pessoas chegam aos 60 anos para mulheres, e 65 anos para os homens, ou quando se encerra a fase economicamente ativa da pessoa e começa a aposentadoria. Contudo a Organização Mundial da Saúde, através de estudos e levantamentos estatísticos mundiais, elevou a idade que determina se um indivíduo é velho ou não para 75 anos, essa elevação na idade deve-se ao aumento progressivo da longevidade e da expectativa de vida.

Em muitas culturas e civilizações, principalmente as orientais, o velho, o idoso é visto com respeito e veneração, representando uma fonte de experiência, do valioso saber acumulado ao longo dos anos, da prudência e da reflexão. Enquanto em outras, o idoso representa "o velho", "o ultrapassado" e "a falência múltipla do potencial do ser humano". Segundo Haddad

A característica fundamental da ideologia da velhice nas sociedades tradicionais e contemporâneas, repousa em sua a-historicidade, em ocultar e desconhecer os diferentes modos de viver, sofrer e suportar a velhice. (HADDAD, 1993:24)

Nos séculos passados, a velhice tinha uma conotação diferente, pois as pessoas, através de suas características demonstravam com mais ênfase as consequências orgânicas da passagem do tempo, por viverem em condições precárias, sem dispor de recursos médicos. Contudo, por outro lado, sustentava-se um lado compensador, isto é, socialmente os idosos não representavam uma questão grave ou até mesmo um peso para as famílias, os idosos eram vistos como exemplos para os mais jovens, fontes de inspirações e de aprendizado. A partir dessa perspectiva, reportamo-nos a Beauvoir

Das mitologias, da literatura e da iconografia destaca-se uma certa imagem da velhice, variável de acordo com os tempos e os lugares. Mas que relação essa imagem sustenta com a realidade? É difícil determinar. A imagem da velhice é incerta, confusa, contraditória. [...] É uma categoria social, mais ou menos valorizada segundo as circunstâncias. É, para cada indivíduo, um destino singular – o seu próprio. (BEAUVOIR, 1990:109)

Com o advento da revolução industrial e da revolução burguesa, não houve somente mudanças no mundo trabalho, e sim também impregnaram características negativas acerca da velhice. Para o modo de produção da época, só era interessante as pessoas economicamente ativas, ou seja, os indivíduos que tinham condições de participar diretamente na produção e reprodução do capital. E, é a partir desta conjuntura que a população idosa passou a ser excluída do mercado de trabalho e da sociedade, pois como não podiam participar do processo de produção devido à idade, eram considerados velhos, ultrapassados, o exército industrial de

reserva⁹.

A situação dos velhos, em todos os setores da sociedade, aparece, portanto, como extremamente desfavorecida. Tanto entre os nobres, quanto entre os camponeses, a força física prevalecia: os fracos não tinham lugar. (BEAUVOIR, 1990:162)

Diante do contexto exposto, é evidente que a velhice tem consequências que influenciam diretamente na sociedade, na família e no indivíduo que chega à terceira idade¹⁰. O envelhecimento faz parte dos aspectos naturais da vida do ser humano, isto é, todo homem, um dia deverá chegar à velhice seguindo a sua natureza biológica. Porém, o envelhecimento é singular a cada pessoa, a maneira como será encarada pelo indivíduo, depende de como a pessoa viveu e vive as condições da velhice. De acordo com Neri, o envelhecimento individual é uma experiência heterogênea e depende de três fatores:

Primeiramente, a maneira peculiar como cada pessoa organiza seu curso de vida, a partir de suas circunstâncias histórico-culturais; por conseguinte, a incidência de diferentes patologias durante o envelhecimento normal; e por fim, a interação entre fatores genéticos e ambientais. (NERI, 1993:37)

Os fatores que mencionamos acima vêm corroborar com o processo de envelhecimento, envolvem modificações nos aspectos sociais, políticos, psicológicos, e principalmente no aspecto biológico do indivíduo. A concepção de velhice geralmente está associada à idade cronológica da pessoa, o que irá acarretar na sua parte física e biológica modificações visíveis, contudo, não se pode dizer que um indivíduo é velho somente pela sua aparência ou questões relacionadas à saúde.

⁹ Exército industrial de reserva é um conceito desenvolvido por Karl Marx em sua crítica à economia política, e refere-se ao desemprego estrutural das economias capitalista. O exército de reserva corresponde à força de trabalho que excede as necessidades da produção, tanto por idade, como por saúde e condições físicas e psíquicas. (MARX, 1984)

¹⁰ O termo Terceira Idade é uma construção das sociedades contemporâneas e vem sendo empregado por acreditar-se que é isento de conotações depreciativas e, como destacou Debert (1999), para atender a interesses de um mercado de consumo emergente. Refere-se, em geral, àqueles idosos que ainda não atingiram a velhice mais “avançada”, estão na faixa dos 45 aos 70 anos, e inclui, fundamentalmente, indivíduos que ainda têm boa saúde e tempo livre para o lazer e para novas experiências nessa etapa da vida. (SIQUEIRA, 2002)

A velhice entendida sob o prisma cronológico é definida com base na passagem do tempo, e tem como parâmetro para conceituação um considerável número de anos que as pessoas vivem. Todavia, a idade cronológica torna-se inconveniente, quando fica comprovado que a diferença do impacto de tempo na vida de cada pessoa varia conforme o modo de viver de cada sujeito. Por exemplo: Um trabalhador braçal de um país em vias de desenvolvimento pode morrer por excesso de trabalho e de desnutrição aos quarenta anos, enquanto com a mesma idade, um cidadão de uma nação desenvolvida está quase no início da vida profissional. (SOUZA, 2001:02)

A partir desse pressuposto, podemos afirmar que, existem duas concepções de velhice, isto é, a funcional e como uma etapa vital, onde cada qual possui facetas e conceitos existentes no processo de envelhecimento. Quando enfatizamos a velhice funcional, estamos nos reportando à associação da incapacidade funcional, devido aos agravos que o organismo vem sofrendo ao longo dos anos, o que ocasiona ao indivíduo ter uma vida com limitações. No que se refere à velhice como uma etapa vital, é de nosso entendimento que todo ser humano passará por essa etapa, com condições únicas e distintas de cada indivíduo, como a serenidade, experiências, perspectivas de vida pessoal e social. Diante dessas duas concepções de velhice, é necessário que a pessoa ao envelhecer seja inserida na sociedade a qual convive, porém as suas individualidades devem ser respeitadas.

O relatório da Organização Mundial da Saúde - OMS (2001) caracteriza a velhice como “o prolongamento e término de um processo representado por um conjunto de modificações fisiomórficas e psicológicas ininterruptas à ação do tempo sobre as pessoas”. Diante das modificações inerentes à pessoa em processo de envelhecimento, a Constituição da República Federativa do Brasil (1988), vem corroborar, no sentido de garantir às pessoas da terceira idade, o seu direito como cidadão brasileiro. O Artigo 230 determina que

Art. 230 - A família, a sociedade e o Estado tem o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando a sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida. (Constituição Federal de 1988)

Observando as conjeturas expostas, é possível analisar a legislação brasileira no que se refere à pessoa idosa, pois conforme a Lei 8.842/93, que dispõe sobre a Política Nacional do Idoso – PNI e o Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/2003) é considerado idoso a pessoa com idade igual ou superior a 60 anos. E o referido estatuto garante:

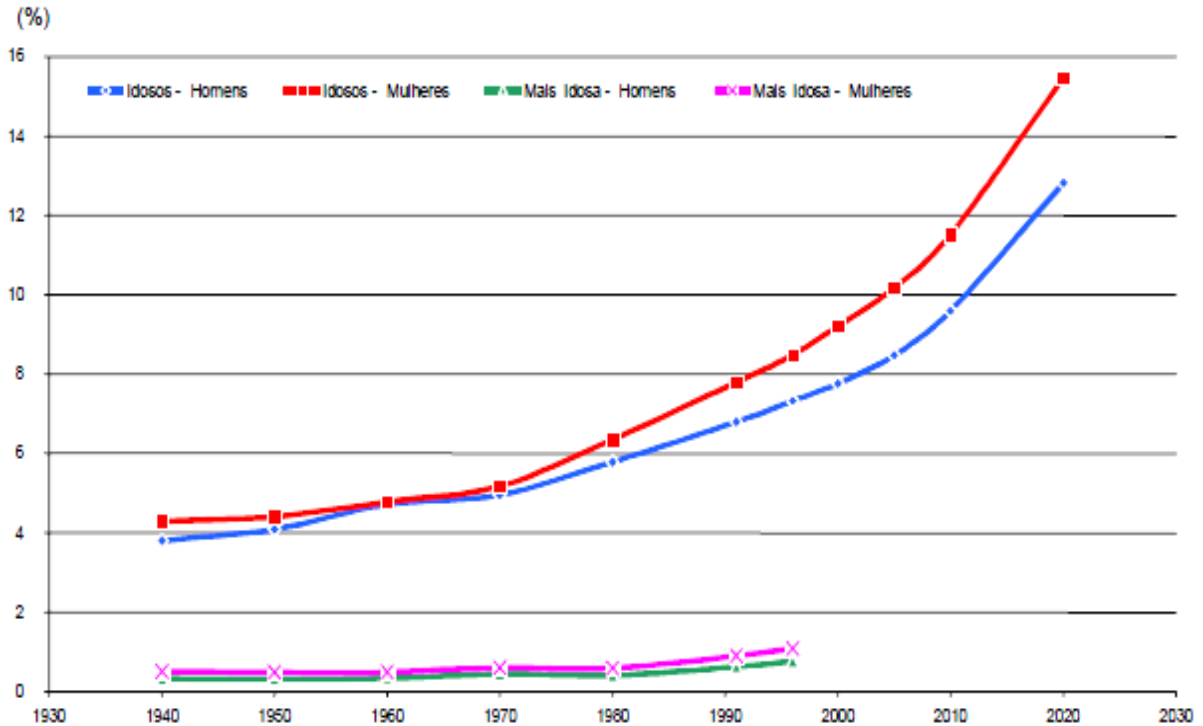
Art. 3.º É obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do Poder Público assegurar ao idoso, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária. (Lei nº 10.741/2003)

Uma questão inerente e perceptível aos nossos olhos, é que o mundo, dia após dia está ficando cada vez mais grisalho, este fato é decorrente do aumento da expectativa de vida, pois em décadas anteriores o ser humano não conseguia atingir uma idade avançada. Segundo estatísticas do IBGE referente ao ano de 2010, o número de idosos no Brasil, aumentou 29 vezes desde 1940. Atualmente a população mundial é de aproximadamente seis bilhões de pessoas, das quais, cerca de 580 milhões (9,8%) têm mais de sessenta anos.

Estima-se que a população brasileira com mais de 60 anos seja da ordem de 15 milhões de habitantes. Projeções recentes do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, datada do ano de 2002, mostram que esse segmento poderá ser responsável por quase 15% da população brasileira no ano 2020. Isso se deve à alta fecundidade observada nos anos 50 e 60 e à queda da mortalidade que beneficiou todos os grupos populacionais. Já no que se refere às proporções da população “mais idosa”, ou seja, a de 75 anos ou mais no total da população brasileira, também estão aumentando e em ritmo bastante acelerado. Esse tem sido o segmento populacional que mais cresce, embora ainda apresente um contingente pequeno.

Figura 02

Evolução da Proporção de Idosos e mais Idosos na População Brasileira por Sexo:
1920-2020



Fontes: IBGE, vários censos demográficos. Projeções populacionais IPEA - 2002.

Este aumento na população de idosos, bem como a expectativa de vida, de acordo com Pereira (2005) é oriundo do desenvolvimento da medicina moderna, tanto no que se refere ao processo curativo, quanto à prevenção de doenças, e também ao fato da queda da taxa de natalidade, principalmente nos últimos 30 anos.

O constante e 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. É fundamental ressaltar a importância da efetivação dos direitos constantes do capítulo I, artigo 9º, do Estatuto do Idoso: “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”. E de acordo com Berzins

As políticas e programas oficiais devem contemplar os direitos, as necessidades, as preferências e a capacidade dos idosos, reconhecendo a importância das experiências individuais dos sujeitos idosos. O desafio é e será incluir na agenda de desenvolvimento socioeconômico dos países

políticos para promover o envelhecimento ativo, possibilitando qualidade aos anos adicionados à vida. (BERZINS, 2003:20)

Diante da realidade brasileira, como aponta o IBGE, há um contingente de cerca de 15 milhões de pessoas idosas e devido a este fato, visualizamos que se faz necessário elencar, três fatores que requerem políticas públicas mais eficazes. O primeiro fator está relacionado à transição demográfica, o que requer das políticas previdenciárias alterações para acompanhar o aumento da população idosa, em contrapartida da diminuição dos contribuintes. O segundo fator refere-se à questão epidemiológica, é necessário políticas de saúde mais eficientes para atender as pessoas da terceira idade, principalmente porque o índice de doenças sexualmente transmissíveis nesta fase da vida tem aumentado alarmantemente. E, por último, o fato relacionado ao aspecto socioeconômico, pois devido aos novos arranjos familiares percebe-se a necessidade de políticas sociais voltadas a assistência das famílias.

Analisando o contexto referido anteriormente, é necessário que haja ações em prol dos indivíduos que estão envelhecendo, é preciso que órgãos públicos, gestores de políticas sociais e a sociedade entendam as dificuldades e concepções que envolvem este segmento populacional, auxiliando-os no processo do envelhecimento, dando aos indivíduos subsídios para garantir uma qualidade de vida digna de cidadão.

Através dos dados do censo demográfico do ano de 2010, em relação às pessoas com mais de 60 anos que sustentam um domicílio, fica visível que a conjuntura atual do Brasil referente ao idoso é preocupante, uma vez que o Estado, a sociedade e a família não dão conta de amparar as pessoas idosas como assegura a Constituição no art. 230

Outro agravante, é que o sistema previdenciário está envolto por questões obscuras como, por exemplo, desvios de dinheiro da previdência para outras finalidades que não envolvem a seguridade social¹¹, desencadeando um processo de exclusão das pessoas idosas e com condições mínimas de sobrevivência. É necessário que seja desenvolvido serviços básicos, que envolvem desde as questões referentes à aposentadoria, até programas referentes ao lazer do idoso.

¹¹ Informação baseada na Revista ANFIP – Seguridade Social e Tributação. Abril/Junho de 2011, p. 16.

Essas questões relativas à aposentadoria, conseqüentemente, à previdência são consideradas desafios a serem enfrentados, pois diante dos números e estatísticas já apresentados, se faz necessário uma reformulação do sistema da previdência social, no sentido de garantir melhorias aos cidadãos que dela necessitam, porém é um campo extremamente complexo, porque incide sobre direitos e interesses de todos os setores da sociedade. É contundente enaltecer os dizeres de Bulla (2003:06) “Medidas eficazes se fazem necessárias para garantir os benefícios dos aposentados”, e estas medidas ocorrem através de discussões da problemática que envolve os idosos, nos conselho de direito do idoso e na participação democrática da população, de acordo com Areosa

[...] cabe ao governo, implementar políticas abrangentes, não só no que diz respeito à infra-estrutura de saúde e assistência social ao segmento idoso, como de uma aposentadoria mais digna e oportunidades para melhor explorar suas potencialidades, seja no trabalho ou no desempenho de novas papéis. (AREOSA, 2008:143)

Sabemos que muito já foi feito em relação à pessoa idosa, contudo, esta questão ainda é um desafio a ser enfrentado, pois necessita de ações amplas e articuladas entre vários órgãos do governo, bem como com as organizações não-governamentais com o intuito de diminuir as conseqüências que a velhice trás para vida do ser humano, e também como uma forma de estabelecer parâmetros de ação da seguridade social.

Seção II – A política Previdenciária e a Questão da Aposentadoria na Eletrosul Centrais Elétricas S.A.

Nesta parte do trabalho, no primeiro momento, vamos dar ênfase a política previdenciária do sistema de seguridade social do Brasil, e através disso compreender os aspectos relevantes do passado histórico e as alterações que ocorreram a partir da Constituição Federativa de 1988. Por conseguinte, abordaremos a aposentadoria no Regime Geral da Previdência Social, enfocando os tipos, aspectos legais e conceituais. Vamos abordar também, os aspectos que envolvem a aposentadoria no contexto institucional da Eletrosul, elucidando as questões legais e particularidades da empresa. Explanaremos sobre a instituição referente, trazendo dados correspondentes aos aposentáveis, bem como exemplificar os planos e programas existentes na empresa voltados aos trabalhadores em processo de aposentadoria.

2.1- Breve Histórico da Política Previdenciária no Brasil

Para abordar esta temática, partimos do pressuposto que o sistema previdenciário, como uma política social no Brasil formou-se a partir de diversos movimentos sociais e, ao mesmo tempo constitui-se como estratégia do Estado no enfrentamento da questão social e, em razão da própria reprodução e manutenção do sistema capitalista. A previdência é uma política que se constitui como direito de proteção social ao trabalho e ao trabalhador, sob a forma de seguro social. Através desta conjuntura, vamos resgatar a construção histórica do direito à previdência social no país.

No Brasil, os primeiros modelos previdenciários que se tem registro, são do ano de 1888, quando foi criada a Caixa de Socorro para os empregados da Estrada de Ferro do Estado. No ano seguinte 1989, os funcionários da Imprensa Nacional criaram o seu Fundo de Pensão, que tinha o mesmo objetivo da Caixa de Socorro, garantir um pequeno auxílio em caso de doença, idade avançada ou morte. Com o decorrer dos anos, em 1903, é reconhecido e legitimado o direito dos trabalhadores

de se organizar e formar sindicatos livres, e com essa organização sindical, originaram-se as primeiras lutas por direitos trabalhistas e previdenciários, e que por sua vez, desencadeou em greves nas décadas de 1900 a 1920.

Como fruto das greves, obteve-se a conquista do reconhecimento do acidente de trabalho, responsabilizando o empregador sobre o fato, e fazendo que o mesmo arque com os gastos. Mas esta conquista, só tem caráter de seguro em 1967, com a aprovação do Instituto Nacional de Previdência Social – INPS. De acordo com Silva

Uma grande conquista desse ano (1919) foi a regulamentação do Acidente de Trabalho, através do Decreto-Lei nº 3724. O Decreto responsabilizava o empregador pelos acidentes ocorridos no trabalho, cabendo às empresas privadas (seguradoras) cobrir os gastos. No início o sistema funcionava como uma espécie de indenização, passando a assumir o caráter de seguro somente em 1967, quando foi incorporado à Previdência Social através da Lei nº 5.316. (SILVA, 1995:33)

No ano de 1923, através do Decreto-Lei nº 4.682, o deputado Eloy Chaves, regulamenta as Caixas de Aposentadorias e Pensões¹² – CAP's, com o intuito de atender os empregados de empresas ferroviárias em situações de doença, idade avançada e aos dependentes dos segurados no caso de morte, e em 1926, estende-se para os trabalhadores portuários e marítimos. A partir da data de regulamentação deste Decreto-Lei até o ano de 1927, isto é, num período de quatro anos, segundo Cartaxo (1992:60) já existiam 138 CAP's no Brasil, abrangendo diversos segmentos profissionais.

A expansão das Caixas de Aposentadorias e Pensões estava ligada ao momento político que o país vinha passando, com a insatisfação da classe média devido à crise econômica da época. O período da década de 1920, também foi marcado pelo início da industrialização, que se expandiu na década seguinte no país, acentuando o trabalho assalariado nas grandes indústrias, uma vez que antes da industrialização, a produção era basicamente agro-exportadora. De acordo com Silva (1995), essa conjuntura da época, fez com que a previdência ocupasse o centro das reivindicações dos trabalhadores. E Cartaxo enfatiza que

A questão social assim acirrada pelas contradições do sistema capitalista, numa conjuntura marcada pela emergência urbano – industrial, passou a

¹² A caixa de Aposentadoria e Pensões dos empregados da Great Western do Brasil foi a primeira instituição previdenciária criada no país, em 29 de março de 1923. (Silva, 1995)

exigir um novo enfrentamento pelo Estado e classes empresariais/administrativas através de um arcabouço jurídico – institucional e por meio de políticas sociais. Entre estas tem relevo a política previdenciária em face de sua importância econômico-social e como necessária ao novo perfil do trabalhador exigido pela conjuntura Getúlio Vargas. (CARTAXO, 1992:64)

Diante desse contexto, compreende-se, a partir de 1933, a razão pela qual a previdência social torna-se uma política pública. Relacionado a este momento, sob o governo mencionado, na década de 1930, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e os Institutos de Aposentadorias e Pensões¹³ – IAP's. Todavia, apesar dos avanços, a Era Vargas, foi marcada pelo populismo centralizador, que dava o direito de participar nos IAP's somente aos trabalhadores vinculados aos sindicatos fundados pelo governo. Com a expansão da indústria e o aumento do trabalho assalariado, o número de segurados aumentou significativamente, e diante da inadimplência do Governo, a Previdência Social tem a sua primeira crise. Diante desta questão Malloy salienta que

Desde 1934, todas as CAP's e IAP's tinham sido financiadas de acordo com o princípio de contribuição tripla, segundo o qual o empregador e o governo contribuíam com uma parcela igual à do segurado. Na prática, contudo, os governos muito raramente pagavam sua parte, e o Estado acumulou um débito astronômico ao sistema. (MALLOY, 1986:117)

Com a intenção de reparar os efeitos da crise, Vargas, em 1943, aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, incorporando a estabilidade no emprego após dez anos de trabalho, e em 1945, tenta unificar as CAP's e os IAP's no Instituto de Serviços Sociais do Brasil – ISSB, tendo como objetivo melhorar os serviços previdenciários, como saúde, alimentação, educação entre outros. Contudo essa tentativa de unificação não foi implantada por razões de interesses corporativos de diversos segmentos profissionais.

No final do governo Kubistchek, em 1960, foi aprovada a Lei Orgânica da Previdência Social – LOPS (Lei nº 3.807/60) na tentativa de uniformizar as contribuições, prestações e os critérios de acesso aos benefícios e serviços oferecidos pelos IAP's. Segundo Malloy

¹³ Os institutos de Aposentadorias e Pensões – IAP's eram organizados por categorias profissionais, e as Caixas de Aposentadorias e Pensões – CAP's eram organizadas pelas empresas. Legalmente, as CAP's e os IAP's foram estabelecidas como entidade públicas autárquicas, sob a supervisão direta do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. (Malloy, 1986)

A aprovação da Lei Orgânica, depois de treze anos de luta legislativa foi conseguida pelo PTB, como uma grande conquista para as classes trabalhadoras do Brasil. Contudo, das metas originais inerentes à imagem tecnocrata da reforma, apenas uma, a padronização das contribuições e benefícios foi alcançada. (MALLOY,1986:109)

Segundo Silva (1995) a LOPS foi muito importante, pois se deu o início ao processo de unificação da Previdência Social, através da uniformização de normas, critérios de concessão de benefícios e prestação de serviços.

No governo de João Goulart, na década de 1960, foi criado o Fundo de Assistência e Previdência do Trabalhador Rural – FUNRURAL, com o propósito de garantir aos trabalhadores rurais a assistência médica e social. Porém, a aposentadoria para este segmento populacional, é legitimada somente em 1971. Todavia esse período de conquistas para os trabalhadores é interrompido pelo Golpe Militar de 1964¹⁴.

Durante o período militar, com um regime autoritário, houve importantes transformações no sistema trabalhista e previdenciário, destacando-se a unificação dos IAP's no Instituto Nacional de Previdência Social – INPS, sob a gestão do Estado, e mantido com contribuições dos empregadores, dos empregados e do próprio Estado. Outro fato marcante é a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço¹⁵ - FGTS, e a mais expressiva mudança foi a criação do INPS com a finalidade de racionalizar gastos e centralizar o regime previdenciário, incorporando as CAP's, IAP's e a Superintendência dos Serviços da Previdência Social.

Na década de 1970, o INPS perde a função de poupança interna da previdência passando-o para o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, e em seguida para o Programa de Integração Social – PIS e ao Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público – PASEP. Ainda na década de 1970, foi criado o Ministério da Previdência e Assistência Social - MPAS e o DATAPREV¹⁶. No decorrer da década de 1970, houve uma ampliação nos benefícios do INPS,

¹⁴ O golpe militar foi decorrente da insatisfação da burguesia nacional aliada a burguesia internacional. (MALLOY,1986)

¹⁵ Segundo Haddad (1993), o FGTS é criado como forma de compensar os trabalhadores pela perda da estabilidade aos dez anos de trabalho.

¹⁶ Empresa de Processamento de Dados da Previdência Social, operando na Previdência com o objetivo de agilizar os serviços e, acima de tudo, exercer o controle para evitar a corrupção do sistema. (SILVA, 1995)

instituindo o salário maternidade, a cobertura por acidente de trabalho aos trabalhadores rurais. Em 1974, é criada a renda mensal vitalícia¹⁷ aos idosos com mais de 70 anos de idade e inválidos que não possuíssem condições de sobrevivência e que não tivessem direito à previdência social. É contundente ressaltar, que este benefício só foi substituído em 1996, com o Benefício de Prestação Continuada – BPC, que no Artigo 20 da Lei Orgânica da Assistência Social define,

Art. 20 - O benefício de prestação continuada é a garantia de um salário mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família. (LOAS, 1993)

Em outras palavras, podemos afirmar que, a previdência social, antes mesmo da Constituição Federal de 1988, adquiriu a responsabilidade de manter os trabalhadores que atingiam uma idade na qual não pudessem mais trabalhar, isto é, os idosos contavam com alguns direitos previdenciários, desde as CAP's até os avanços da Legislação Previdenciária na década de 1980, com a Constituição Federal de 1988 que trataremos em seguida.

Diante dos avanços no sistema previdenciário, ocorridos na década de 1970, a questão dos aposentados sofre alterações em meados da década de 1980, devido aos reajustes salariais abaixo do salário mínimo. Neste contexto se tem uma crise de redução salarial dos aposentados, que desencadeou em lutas de garantia de direitos aos idosos e dependentes da previdência social, bem como os movimentos sociais começam a ser reconhecidos, através de reivindicações para melhorias nas condições de vida da população, que vivenciavam um período de baixos salários e altos índices de desemprego.

Frente aos embates que o Brasil enfrentava na década de 1980, com crises e conflitos, é formulada a Constituição Federal de 1988, numa nova conjuntura, após vinte anos de ditadura militar. Era necessária uma nova Carta Magna para dar sustentabilidade política ao processo de redemocratização do país. É neste contexto que surge o sistema de Seguridade Social, ampliando os direitos da população e

¹⁷ O acesso à renda mensal vitalícia dava-se de acordo com critérios como: ter setenta anos ou mais de idade ou ser inválido; não ter contribuído para a Previdência, mas ter exercido função reconhecida por pelo menos cinco anos; ou ter contribuído e perdido a condição de segurado; ou ter iniciado as contribuições à Previdência após os sessenta anos de idade.

alterando significativamente o sistema de proteção social no qual, o previdenciário apresenta modificações significativas no país.

Especificamente no campo previdenciário, o texto constitucional avançou no sentido da universalização, participação social e na gestão e diminuição das desigualdades socioeconômicas. No art. 201, da Constituição Federal de 1988, reafirma a cobertura previdenciária de caráter contributivo aos principais riscos socialmente definidos – idade, invalidez, morte, acidentes de trabalho, reclusão e proteção à família -, bem como, assegura a manutenção do valor real dos benefícios estabelecendo como piso mínimo para todos os benefícios previdenciários o valor equivalente a um salário mínimo. O texto constitucional pouco menciona a questão da previdência privada, vedando a subvenção e auxílio do poder público às entidades de caráter privado com fins lucrativos, mencionando apenas, que estas teriam caráter complementar e facultativo, devendo ser custeada por contribuições adicionais.

Outras alterações que tem relevância, no que tange as mudanças no sistema previdenciário a partir da CF 1988, são a uniformidade e equivalência dos benefícios entre trabalhadores urbanos e rurais, a redução de cinco anos na idade mínima necessária para a aposentadoria por idade dos trabalhadores rurais, o aumento do salário maternidade de 90 para 120 dias, inclusão da pensão por morte para o companheiro (a) ou cônjuge, a licença paternidade de cinco dias e a aposentadoria proporcional por tempo de serviço que poderia ser reduzida em cinco anos.

A década de 1990 é marcada com a contrarreforma previdenciária¹⁸. que acarretou em medidas que alteraram a CF 1988, com o intuito de promover uma mudança estrutural, adaptando-se à realidade econômica do país, pois o país estava envolto a crise da dívida externa, impedindo o acesso a novas linhas de crédito, a deterioração das finanças públicas e, conseqüentemente, o aumento da inflação orientaram a implementação de políticas de ajustes econômicos. Estas contrarreformas cujas discussões são iniciadas no governo Collor, não foram consolidadas em razão do impeachment desse governo, ocorrendo somente em 1998, no governo de Fernando Henrique Cardoso.

¹⁸ Seria uma forma de restringir o gasto público preconizado pelos ditames do Consenso de Washington de 1989, quando impôs exigências aos países do terceiro mundo ou em vias de desenvolvimento como o Brasil. (CARTAXO e CORDEIRO, 2008:04)

O primeiro movimento da contrarreforma previdenciária da década de 1990, no então governo Collor de Melo, ocorreu com a constituição de uma comissão de estudos sobre a Previdência, cujo relatório conclusivo, denominado de Brito, recomendava que a previdência deveria ser reformada, e apresentava como pauta a revisão da aposentadoria por tempo de serviço, a adoção de critérios mais rígidos na concessão de benefícios, redefinição das aposentadorias especiais e o estabelecimento de igualdade entre homens e mulheres na concessão de benefícios. Contudo, o que estava em jogo era a necessidade de reforma do Estado devido às crises financeiras, e como alternativa, foi alterar a previdência social.

Em março de 1995, no governo de Fernando Henrique Cardoso, foi enviada ao Congresso Nacional, pelo Poder Executivo, a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 33 com o objetivo de alterar o Sistema Previdenciário brasileiro. O debate do setor previdenciário à época foi bastante visado pela necessidade imposta após o Plano de Estabilização Monetária de reequacionamento das contas do sistema via controle das despesas. As principais questões propostas residiam no estreitamento dos vínculos contributivos e na criação de mecanismos capazes de restringir a concessão de aposentadorias precoces – com idades muito inferiores ao limite estabelecido para a aposentadoria por idade. Após três anos de longa e tumultuada tramitação no Congresso Nacional, foi aprovada em 1998 a Emenda Constitucional nº 20. Vale ressaltar as seguintes medidas aprovadas pela EC nº 20:

- substituição do critério de tempo de serviço pelo critério de tempo de contribuição;
- extinção da aposentadoria por tempo de serviço proporcional para ambos os regimes (RGPS e RJU) e estabelecimento de limite de idade para aposentadoria por tempo de serviço integral para os servidores públicos;
- eliminação da aposentadoria especial dos professores universitários;
- desconstitucionalização da fórmula de cálculo dos benefícios;
- unificação das regras previdenciárias para União, estados e municípios; e
- previsão de criação de regimes complementares para os servidores públicos voltados para a reposição dos proventos superiores ao teto de benefícios vigente para o RGPS. (EC nº 20/1998)

A principal mudança ocorrida foi à substituição da aposentadoria de tempo de serviço, por tempo de contribuição, sendo considerada fundamental para imprimir o necessário caráter contributivo ao regime, impondo, assim, uma nova cultura em relação ao seguro social. Já a extinção da aposentadoria proporcional não se deu

imediatamente, uma vez que foi prevista uma transição, mantendo-se sua concessão para os segurados já filiados ao regime geral de previdência social (INSS). Contudo, foram impostas exigências quanto à idade (48 anos, para as mulheres, e 53 anos, para os homens no que diz respeito aos servidores públicos), e quanto ao cumprimento de um tempo adicional de 40% aplicado ao que faltava, em dezembro de 1998, para que os segurados fizessem jus ao benefício. Essa alteração permite vincular o recebimento de benefício à realização efetiva de contribuições. Também contribui para uma redução na evasão do regime, já que a previdência apenas pagará o benefício para aqueles que comprovarem o tempo mínimo de contribuição. Anteriormente, o trabalhador que apresentasse documentação comprovando 30 ou 35 anos de serviço e o tempo mínimo de contribuição de 5 anos antes da CF 1988, tinha assegurado o benefício, após a Constituição o período de contribuição passou para 15 anos de contribuição, sendo que, com a reforma, este benefício se extingue.

Com essas mudanças ocorridas no sistema previdenciário, principalmente com a desconstitucionalização da fórmula de cálculo dos benefícios pela Emenda Constitucional nº20, foi aprovado através da Lei nº 9.876, em 1999, o Fator Previdenciário¹⁹, no qual se constitui como uma nova regra de cálculo para os benefícios concedidos²⁰ pelo Regime Geral da Previdência Social, sendo uma estratégia do governo de incluir uma idade mínima para as aposentadorias por tempo de contribuição, para os indivíduos com menos de 60 ou 65 anos. Todavia, a reforma não obteve sucesso neste aspecto, pois não conseguiu aliar o tempo de contribuição a uma idade mínima para obter a aposentadoria. Em outras palavras, se um indivíduo do sexo masculino, contribuir por mais de 35 anos e não atingir a idade mínima para a aposentadoria, o fator faz com que este sujeito contribua por mais tempo diminuindo o tempo que falta para atingir a idade mínima, uma vez que reduz o valor do benefício.

¹⁹ O fator previdenciário é uma fórmula matemática que inclui no cálculo para a aposentadoria os elementos: tempo de contribuição, alíquota de contribuição, expectativa de sobrevivência do trabalhador na data da aposentadoria e idade do trabalhador na data da aposentadoria. (Disponível em: www.guiatrabalhista.com.br . Acessado em: 22/10/2011)

²⁰ Este fator é aplicado para as pessoas que não possuem idade superior a 60 anos para mulheres, e 65 anos para os homens e solicitam aposentadoria por tempo de contribuição. (Disponível em: www.guiatrabalhista.com.br . Acessado em: 22/10/2011)

A introdução desse fator buscou homogeneizar variáveis demográficas e estabelecer uma correlação entre contribuições e benefícios para fins da determinação de seus valores. Em outras palavras, o resultado do fator previdenciário, foi na prática, o mesmo da instituição do limite de idade para requerer a aposentadoria, isto é, nenhum trabalhador consegue se aposentar, com o valor integral do benefício antes de atingir 60 anos de idade. É importante salientar que o fator previdenciário se aplica apenas às aposentadorias por tempo de contribuição e por idade, sendo que somente a primeira pode sofrer redução significativa nos valores dos benefícios.

A conjuntura do Brasil na década de 2000 estava centrada no final do governo FHC, e a eleição a presidente da República de Luis Inácio Lula da Silva, com o “Plano Brasil para Todos”. A vitória de Lula foi evidenciada em razão do agravamento da questão social em suas manifestações, como o desemprego, fome e com políticas públicas defasadas, bem como em razão da aliança partidária e do apoio da classe média e da burguesia. Segundo Cartaxo, o então presidente da república consegue mediar tanto a classe média, quanto a grande massa popular.

A classe média tem seus interesses contemplados ao poderem desfrutar de melhores salários, emprego e proteção social privilegiada numa perspectiva de cidadania dual em que a proteção básica e pública é garantida [...] E a grande massa popular foi beneficiada primeiramente como o Programa Fome Zero e depois com o Bolsa Família. (CARTAXO e CORDEIRO, 2008:07)

Com políticas sociais focalizadas e a previdência social em constantes alterações, fez com que o princípio da seguridade social de uma certa forma fosse reformulado. Diante desse pressuposto, o governo Lula, aprovou duas emendas constitucionais que tinham como objetivo a reforma no sistema previdenciário. A Emenda Constitucional nº41/2003 e a Emenda Constitucional nº47/2005 alteram questões mais relativas aos funcionários públicos.

A reforma da política previdenciária, através das emendas constitucionais, foi realizada de forma contínua e lentamente, tendo em vista o momento político e econômico vigente no país. De acordo com o discurso do governo, este processo de reformas está basicamente voltado às questões que envolvem o crescimento da expectativa de vida dos brasileiros, em razão, da diminuição de contribuintes para o sistema previdenciário, ou seja, é uma tentativa de amenizar as consequências que

este fato trás para a economia brasileira. Por outro lado, o Estado vem desresponsabilizando-se pelo acesso do cidadão aos bens essenciais e a serviços públicos, passando a idéia de que o déficit público está associado à produção de bens sociais de caráter público e atendimento coletivo.

Atrelada, aos dois mandatos do governo de Lula, a presidenta da república, Dilma Rousseff, propõe dar continuidade às propostas e programas do governo anterior, contudo o início do mandato de Dilma está sendo pautado em uma realidade de correlação de forças, entre o Estado e os trabalhadores, evidenciado pelos protestos e greves de funcionários públicos, que reivindicam melhorias nos salários e reposição do quadro de funcionários, devido às aposentadorias.

Com o exposto anteriormente sobre a previdência social e suas nuances, vamos nos reportar na próxima seção do trabalho, aos aspectos legais e conceituais que envolvem a aposentadoria, dando enfoque para a aposentadoria por tempo de contribuição, representando a realidade dos aposentados da Eletrosul Centrais Elétricas S.A.

2.2 – A Aposentadoria no Regime Geral da Previdência Social

Anteriormente, já foi explicitado a origem da aposentadoria, com a criação das CAP's e dos IAP's e nesta parte do trabalho vamos nos ater as questões da aposentadoria no RGPS, trazendo os tipos, os aspectos legais e conceituais que envolvem esta temática, enfatizando a aposentadoria por tempo de contribuição. Também vamos expor alguns dados dos contribuintes, de forma a explicitar o percentual das contribuições e dos benefícios que atualmente estão em voga no país.

Primeiramente, é contundente ressaltar que a política previdenciária no Brasil, tem como pressuposto na sua concepção originariamente, segundo Malloy (1986), referência aos programas governamentais com objetivos de proteger determinados grupos do impacto de problemas que interferissem na capacidade de trabalho de um chefe de família.

Com a intenção de conceituar o tema que está sendo abordado e elucidar a questão da aposentadoria, reportaremos ao trabalhador, como enfatizado

anteriormente, em Antunes e Marx, como um ser social que vende a sua força de trabalho, vivenciando as condições impostas pelo trabalho em função do capital.

Para adentrar ao tema proposto, partimos do pressuposto que um trabalhador adquire a qualidade de segurado do RGPS, quando realiza a sua primeira contribuição. Em dezembro de 1998, foi estipulado que a idade mínima de filiação ao RGPS é de 16 anos, com exceção para os indivíduos na condição de menores aprendizes, a filiação se dá aos 14 anos. Observando a análise feita, partimos do pressuposto que a Previdência Social tem como finalidade garantir e proteger os trabalhadores nos momentos nos quais, temporária ou permanentemente, perdem a capacidade de trabalho, devido à ocorrência de fatores como reclusão, maternidade, doença, acidente, idade avançada, invalidez parcial ou total e morte.

Todo contribuinte, por sua vez, é segurado do RGPS e são classificados, de acordo com o Regulamento da Previdência Social, em dois grupos: obrigatórios e facultativos. Fazem parte do grupo dos segurados obrigatórios os empregados, trabalhadores avulsos, empregados domésticos, contribuintes individuais sendo os trabalhadores autônomos e empresários, e segurados especiais que abarca os índios, o pescador artesanal e os trabalhadores rurais que produzem em regime de economia familiar, sem utilização de mão de obra assalariada, incluindo nesta categoria cônjuges, companheiros e filhos maiores de 16 anos que trabalham com a família em atividade rural. Já no que se refere aos segurados facultativos, esta classificação está relacionada às diferentes formas de contribuição ao Regime Geral da Previdência Social, e fazem parte deste grupo, as donas de casa, estudantes, estagiários, desempregados, síndicos não remunerados.

A contribuição dos segurados especiais é em cima da receita bruta da comercialização dos produtos rurais²¹. Já para os demais segurados, o montante da contribuição está relacionado ao salário que o indivíduo recebe, isto é, um trabalhador pode mudar de categoria de segurado de acordo com a inserção no mercado de trabalho, o que vai influenciar diretamente, no tipo de aposentadoria (por idade, tempo de contribuição ou invalidez). No quadro a seguir, vamos expor as

²¹ Os mesmos poderão não contribuir para a previdência, neste caso a carência para a aposentadoria é a comprovação de 15 anos em atividades de trabalho rural e tem como direito somente, a aposentadoria por idade, no valor de um salário mínimo. (Disponível em: www.inss.gov.br Acessado em: 22/10/2011)

definições das categorias de segurado do RGPS, segundo o Anuário Estatístico da Previdência Social 2002.

Quadro 02

Classificação dos Segurados do RGPS.

Segurado	Definição
Empregado	“Aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural à empresa, em caráter não eventual, sob sua subordinação e mediante remuneração”.
Trabalhador Avulso	“Aquele que presta serviços de natureza urbana ou rural a uma ou mais empresas, sem vínculo empregatício, com intermediação de sindicatos ou órgãos gestores de mão de obra”.
Empregado Doméstico	“Aquele que presta serviços de natureza contínua às pessoas ou famílias, em atividades sem fins lucrativos, mediante remuneração mensal”.
Contribuinte Individual	“Aquele que presta serviços de natureza urbana ou rural a uma ou mais empresas, em caráter eventual e sem relação de emprego; ou aquele que exerce, por conta própria, atividade econômica remunerada de natureza urbana, com fins lucrativos ou não”.
Segurado Facultativo	“É o maior de 16 anos que se filia ao RGPS mediante contribuição, mas que não exerce atividade remunerada que o enquadre como contribuinte obrigatório. Entre os facultativos encontram-se os estudantes e donas de casa”.
Segurado Especial	“É o produtor, o parceiro, o meeiro e o arrendatário rurais, os pescadores artesanais e assemelhados, que exerçam estas atividades individualmente ou em regime de economia familiar, ainda que com auxílio eventual de terceiros e também seus cônjuges ou companheiros e filhos maiores de 16 anos de idade desde que trabalhem com o grupo familiar.”

Fonte: Anuário Estatístico da Previdência Social, 2002.

Com as definições expostas anteriormente, é possível nos reportarmos aos tipos de aposentadoria, uma vez que, a aposentadoria será definida pelo grupo de segurado a que o indivíduo pertence. O sistema previdenciário atual do Brasil define

quatro tipos de aposentadoria: por invalidez, por tempo de contribuição, especial e por idade. A seguir vamos fazer um breve esboço de cada uma delas, com algumas de suas particularidades, realçando a aposentadoria por tempo de contribuição em razão do nosso estudo ter incidido nos aposentados desse tipo.

A aposentadoria por invalidez é concedida aos trabalhadores que, por doença ou acidente, forem considerados pela perícia médica da previdência, incapacitados para o exercício de suas atividades ou outros serviços que lhes garantam o sustento. O segurado que recebe este benefício é reavaliado pela perícia médica a cada dois anos, a fim de ser verificado se persistem os motivos de sua aposentadoria. Para ter direito a aposentadoria por invalidez, é exigido a carência²² de no mínimo 12 meses, exceto nos casos de acidentes de qualquer natureza ou em casos de certas doenças previstas em lei²³. Já se for acidente, o prazo de carência não é exigido, mas é necessário estar inscrito no RGPS. Normalmente, o trabalhador que adoece ou sofre um acidente recebe primeiro o auxílio-doença, e caso não tenha condições de retornar às atividades, é aposentado por invalidez.

No que se refere a aposentadoria especial, é devida ao segurado que tenha trabalhado durante 15, 20 ou 25 anos, conforme cada caso, sob condições que prejudiquem a saúde ou a integridade física, sendo que não há idade mínima para a concessão deste benefício. A aposentadoria especial atende os segurados que são expostos a agentes físicos, químicos e biológicos²⁴, que vem desencadear a perda

²² É o tempo mínimo de contribuição que o trabalhador precisa comprovar para ter direito a um benefício previdenciário, e varia de acordo com o benefício solicitado: Auxílio-doença e aposentadoria por invalidez 12 contribuições mensais; aposentadoria por idade, por tempo de contribuição e especial 180 contribuições; auxílio-acidente, salário-família, pensão por morte e auxílio-reclusão não tem carência. (Disponível em: www.inss.gov.br. Acessado em: 22/10/2011)

²³ De acordo com a Instrução Normativa INSS/PRES nº 20, de 10/10/2007, no Art. 67, item III independe de carência: o auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, nos casos de acidente de qualquer natureza, inclusive decorrente do trabalho, bem como nos casos em que o segurado, após filiar-se ao RGPS, for acometido de alguma das doenças ou afecções, relacionadas em: tuberculose ativa; hanseníase; alienação mental; neoplasia maligna; cegueira; paralisia irreversível e incapacitante; cardiopatia grave; doença de Parkinson; espondiloartrose anquilosante; nefropatia grave; estado avançado da doença de Paget (osteíte deformante); Síndrome da Imunodeficiência Adquirida-AIDS; contaminação por radiação com base em conclusão da medicina especializada; e hepatopatia grave. (Disponível em: www.inss.gov.br Acessado em: 22/10/2011)

²⁴ Na definição do INSS os agentes nocivos são os seguintes: I – Físicos: ruídos, vibrações, calor, pressões anormais, radiações ionizadas; II – Químicos: os manifestados por névoas, poeiras, fumos, gases, vapores de substâncias nocivas presentes no ambiente de trabalho, absorvido pela via respiratória, bem como aqueles que forem passíveis de absorção por meio de outras vias; III – Biológicos: os microorganismos como bactérias, fungos, parasitas, bacilos, vírus. (Disponível em: www.inss.gov.br Acessado em: 22/10/2011)

da integridade física e mental. Esta aposentadoria somente é concedida aos trabalhadores com carteira assinada, exceto o empregado doméstico, o trabalhador avulso e o contribuinte individual.

A aposentadoria por idade é concedida aos trabalhadores que comprovaram um tempo mínimo de contribuição de 15 anos, e que possuam a idade para requerer o benefício. Para os trabalhadores urbanos do sexo masculino a idade é de 65 anos, e para as mulheres a partir dos 60 anos. Já para os trabalhadores rurais, a idade para os homens é de 60 anos, e para as mulheres 55 anos.

E por fim, a aposentadoria por tempo de contribuição, que pode ser integral ou proporcional. No aspecto integral, a exigência é do tempo mínimo de contribuições dos trabalhadores, para os homens 35 anos, e para as mulheres 30 anos. Já no que se refere, ao aspecto proporcional, o trabalhador deverá combinar o tempo de contribuição e a idade mínima. Para os homens 53 anos de idade e 30 anos de contribuição; para as mulheres, 48 anos de idade e 25 anos de contribuição.²⁵

Com a emenda constitucional nº 20/1998 a aposentadoria proporcional é extinta para os ingressos no sistema a partir da data da Emenda, porém, para os trabalhadores que já estavam inscritos na previdência a regra acima citada prevalece. É neste contexto que os aposentados da Eletrosul se encontram, como beneficiários do RGPS, aposentados por tempo de contribuição, conforme exporemos. Na próxima seção do trabalho, vamos adentrar no contexto organizacional da Eletrosul Centrais Elétricas S.A. nos aspectos relacionados à aposentadoria dos trabalhadores, visualizando os programas existentes na empresa voltados aos sujeitos que se encontram em processo de aposentadoria.

2.3 - A Eletrosul e o seu Contexto Organizacional

A Eletrosul Centrais Elétricas S.A. foi constituída no dia 23 de dezembro de 1968, e autorizada a funcionar pelo Decreto nº. 64.395, de 23/04/1969, conforme publicação no Diário Oficial da União nº 7, de 24/04/1969. É uma sociedade de

²⁵ Os dados acima mencionados possuem como fonte: Previdência Social. Guia do Trabalhador. Brasília: MPS, 2003.

economia mista de capital fechado e atua nas áreas de transmissão e geração de energia em alta e extra-alta tensão. A Eletrosul foi criada, a princípio, para fortalecer a geração e a transmissão de energia no Sul do país a partir do comando estatal, vivendo um período de intenso crescimento. Contudo, na década de 1980, com a crise econômica, foi privatizada por uma empresa multinacional belga - Tractebel, ocasionando a suspensão de geração da energia elétrica, realizando somente a transmissão.

No ano de 1970, se deu início às obras da primeira hidrelétrica sob responsabilidade da Eletrosul, a hidrelétrica de Salto Osório, no Rio Iguaçu/PR. Também é neste momento, que se inicia um trabalho pioneiro e sistemático para a redução dos impactos ambientais e a preservação dos recursos naturais. Passado três anos, em 1973, foi construído um sistema de transmissão interligando os três estados da Região Sul.

Em meio a todo este crescimento surge a Fundação Eletrosul de Previdência e Assistência Social – ELOS²⁶, com o objetivo de promover a suplementação salarial aos trabalhadores afastados do serviço ativo por aposentadoria entre outros benefícios. Atualmente, os empregados que se aposentam na Fundação ELOS podem ser classificados em dois grupos: (i) aposentadoria com conversão de tempo de serviço vinculado à atividade de risco elétrico em tempo de contribuição/serviço normal, através do chamado SB 40, e, (ii) aposentadoria por tempo de contribuição/serviço em atividade normal.

A partir de 15 de dezembro de 2000, a contribuição para a Fundação ELOS passou a ser paritária entre a Eletrosul e os trabalhadores que aderiram a este benefício. O valor das contribuições varia entre 60,00 a 8.000,00 mil reais, ficando a critério do trabalhador o montante das contribuições.

²⁶ A Fundação Eletrosul de Previdência e Assistência Social - ELOS é uma Entidade Fechada de Previdência Complementar, também chamada de Fundo de Pensão, sem fins lucrativos, com autonomia administrativa e financeira, de caráter assistencial e social. É responsável pela gestão de planos de previdência complementar para um grupo específico de pessoas, no caso empregados de suas patrocinadoras Eletrosul Centrais Elétricas S.A e Tractebel Energia S.A, e a própria ELOS. Criada em 1973 pela Eletrosul Centrais Elétricas visando ofertar a seus empregados o benefício de uma previdência complementar, a ELOS possibilita a seus participantes a constituir uma poupança previdenciária ao longo da vida laborativa a ser revertida em renda mensal de benefício de aposentadoria. (Disponível em: www.elos.org.br)

Por ser uma empresa de caráter misto a Eletrosul conta com os recursos financeiros da seguinte forma: 99% das ordinárias nominativas da holding Eletrobras e 1% oriundos dos acionistas da empresa. A missão da Eletrosul é “atuar nos mercados de energia de forma integrada, rentável e sustentável”, e possui uma visão para 2020 em ser o maior sistema empresarial global de energia limpa, com rentabilidade comparável as das melhores empresas do setor elétrico. E define os seus princípios como: “Responsabilidade social, respeito e valorização do ser humano, atuação com inovação e liderança, respeito ao meio ambiente, atuação com ética, atuação com agregação de valor”. (ELETROSUL, 2009).

Atualmente, a Eletrosul é uma empresa subsidiária das Centrais Elétricas Brasileiras S.A. – Eletrobras e vinculada ao Ministério de Minas e Energia. O mercado de atuação da Eletrosul é formado pelos estados do Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná, Mato Grosso do Sul e Rondônia, os quais abrigam um contingente de 30,1 milhões de pessoas, representando 15,7% da população brasileira. A região é responsável pela geração de, aproximadamente, 18,8% do Produto Interno Bruto brasileiro e por cerca de 20% do consumo total de energia elétrica do país.

Para atender este contingente populacional, a instituição conta com um quadro de 1.605 empregados²⁷, distribuídos na sede, localizada em Florianópolis - SC, e nas áreas descentralizadas²⁸. Conta também com aproximadamente 150 funcionários terceirizados, com cerca de 90 estagiários e 40 alunos de ensino médio que participam do programa primeiro emprego.

Com o intuito de ilustrar a preocupação em relação à evasão do conhecimento, no que se relaciona ao conhecimento prático de atividades que requerem profissionais capacitados e experientes nas funções, pois desenvolvem atividades de risco tanto para o trabalhador, quanto para a sociedade, abaixo apresentamos a realidade pela qual a Eletrosul está passando, uma vez que, se

²⁷ O termo empregado utilizado na Eletrosul compreende o conjunto de trabalhadores homens e mulheres que compõe o quadro funcional da empresa. Esta nomenclatura está prevista no manual de gestão empresarial da Eletrosul, e devido a isto utilizaremos o termo para representar os trabalhadores ativos da empresa.

²⁸ Áreas em outros municípios/estados que possuem subestações, hidrelétricas, termelétricas e usinas que envolvem empregados da Eletrosul Centrais Elétricas S.A. (ELETROSUL, 2009)

observarmos, no período que compreende os próximos 10 anos, 58% do total de empregados estarão em condições de se aposentar, de acordo com as regras do RGPS.

Quadro 03
Quantidade de empregados da Eletrosul por faixa de idade

Faixa de Idade	Quantidade de Empregados
Até 20 anos	01
Mais de 20 a 30 anos	217
Mais de 30 a 40 anos	452
Mais de 40 a 50 anos	496
Mais de 50 a 60 anos	405
Acima de 60 anos	34
Total de empregados	1.605
Idade média	41 anos

Fonte: Eletrosul: esulerp.eletrosul.gov.br – Acessado em 14/10/2011

Ocupando a posição de uma das maiores empresas estatais de energia elétrica do Brasil, a Eletrosul, através de uma gestão de médio a longo prazo, verificou a possibilidade de ocorrer uma evasão de conhecimento em função da saída em massa dos empregados aposentáveis. De acordo com as regras da Previdência Social e da Fundação de previdência complementar da própria Eletrosul, esses trabalhadores aposentáveis, foram assim considerados por possuírem condições de se aposentar num período que compreende cinco anos até o momento em que atingissem os requisitos para a aposentadoria por tempo de contribuição. Com a saída desses trabalhadores, conseqüentemente, acarretaria na saída dos empregados sem ter a substituição em tempo hábil, de maneira que iria evadir com eles os seus conhecimentos e vivências já adquiridos. Diante deste pressuposto, a empresa posiciona-se da seguinte forma:

A Eletrosul, por ser uma empresa que presta, sob concessão, um serviço público de caráter ininterrupto e que exige qualidade e confiabilidade rítmicas sob condições contratuais que se não satisfeitas podem implicar irreparáveis danos à sociedade além de pesadas multas à empresa, há que dispor de mecanismos eficazes e permanentes para gerenciar e manter um

quadro de empregados quantitativo e qualitativo condizente com tais características e responsabilidades. (...) Os novos empregados antes de assumirem as atividades dos empregados desligados necessitam de forte e longo treinamento, grande parte do tempo *in loco*. Assim, os empregados remanescentes, além das suas funções normais, suprem a falta do colega desligado e ainda têm que se dedicar ao treinamento dos novos. Esta situação deixa a empresa refém da necessidade de absoluta normalidade no sistema elétrico e vulnerável, portanto, a qualquer falha ou incidente elétrico, o que não é compatível com os níveis de qualidade e de confiabilidade exigidos na prestação do serviço público de energia elétrica. (ELETROSUL, 2005:02 e 03)

Diante do contexto acima exposto, foi identificado, através do Relatório de Gestão da Eletrosul do ano de 2009, que aproximadamente um quarto dos empregados ativos da empresa, ocupa atividades técnicas e complexas, as quais demandam não só de conhecimento específico, como também de um certo período de experiências para executá-las adequadamente. Com isso houve a necessidade de instituir um programa que garantisse a transição de conhecimentos do empregado em processo de aposentadoria para os novos trabalhadores.

Analisando essa perspectiva, a Eletrosul, no acordo coletivo de trabalho 2003/2004 tal preocupação ficou evidente quando a administração comprometeu-se a implantar, “um Plano de Preparação da ELETROSUL para a Aposentadoria de seus empregados”. Diante desse pressuposto fica evidente que há uma preocupação da empresa, primeiramente, em se manter como referência do setor elétrico, que se dará através do repasse de conhecimento dos aposentáveis aos novos trabalhadores. E em segundo plano, a empresa preocupa-se com a nova condição de vida do trabalhador em processo de aposentadoria, pois ocorre um momento de transição, com a saída do mercado de trabalho, para a condição de aposentado.

Para solucionar o impasse que vinha ocorrendo com as aposentadorias, a empresa desenvolveu o Plano de Readequação Programada do Quadro de Pessoal – PREQ²⁹, visando atenuar os efeitos da saída dos empregados aposentáveis. O

²⁹ O PREQ tem por objetivo principal manter e disseminar internamente os conhecimentos imprescindíveis ao pleno cumprimento da Missão da Eletrosul, ao mesmo tempo que dinamizará seu quadro de pessoal permitindo o acesso de novos empregados em face da programação dos desligamentos por aposentadoria daqueles que já se encontram nesta situação. Manter a *expertise* necessária à gestão dos negócios não significa “reter” os que a detêm até o ocaso das suas produtividades, mas sim fazer com que cada empregado repasse-na àquele que o substituirá nas suas atividades. Para tanto, a cronologia dos desligamentos será definida pela Eletrosul conjugada com um Programa de Repasse de Conhecimentos (PRC). (ELETROSUL, 2005:01 e 02)

referido plano tem como proposta realizar a saída ordenada e programada dos empregados em processo de aposentadoria, visando o repasse, e, por conseguinte, manter o conhecimento necessário para o desenvolvimento da empresa. O PREQ é composto por ciclos, que se estendem por um determinado período até atender todos os empregados que se inscreveram no ciclo correspondente. De acordo com o relatório de exposição de motivos da empresa a preocupação era vista da seguinte maneira

No intuito de salvaguardar a sua massa crítica de empregados treinados e com experiência, necessários ao cumprimento da sua Missão, e para poder admitir, treinar, planejar e programar a sua adequada reposição num programa de sucessão ajustado ao cronograma de desligamento por motivo de aposentadoria, a Eletrosul implantou, na condição de instrumento permanente de recursos humanos, um plano para a aposentadoria programada de seus empregados. (ELETROSUL, 2005:01 e 02)

O sentido maior da instituição do PREQ é constituir-se em uma estratégia de gestão de recursos humanos, como um instrumento para preservar e potencializar o conhecimento adquirido dos empregados. Com esta ferramenta, foi possível “programar a sucessão quantitativa (número de empregados) e qualitativa (conhecimentos) dos empregados em processo de aposentadoria” (Eletrosul, 2005).

Para corroborar na estratégia traçada, o PREQ é composto por três programas, cada qual com suas especificidades, porém um interligado ao outro. Ilustrando esta questão, se tem o Programa de Repasse de Conhecimento – PRC, que visa possibilitar a retenção, aumento e disseminação dos conhecimentos inerentes aos negócios da empresa. O Programa de Orientação para a Aposentadoria – POPA proporciona aos empregados inscritos no PREQ e seus respectivos cônjuges, informações a respeito da nova fase da vida que é a aposentadoria, contemplando aspectos sociais, previdenciários, financeiros, de saúde, entre outros, considerados necessários para que essa transição ocorra de forma mais natural possível. E por fim o Programa de Bônus para o Desligamento Voluntário por Cumprimento de Metas – PCM, que habilita o empregado a receber um bônus, referente a verbas rescisórias e por dedicação à empresa, ao assinar o seu desligamento voluntário, contudo este programa é voltado somente aos que cumprirem as etapas do PREQ, ou seja, repassar o conhecimento aos novos.

Em síntese, no contexto do PREQ, a cronologia das aposentadorias é definida pela empresa devendo atender às necessidades de repasse de

conhecimento e de preenchimento da função, bem como a preparação psicológica e social dos empregados e cônjuges para a aposentadoria que é de responsabilidade da Divisão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional, na qual estão inseridos profissionais de Serviço Social, psicologia, medicina e de enfermagem. Com o cumprimento das metas preceituadas no PREQ, o empregado passa a fazer jus a um bônus financeiro, como incentivo à sua aposentadoria.

Somente poderá aderir ao Programa de Incentivo ao Desligamento Voluntário da Eletrosul, e conseqüentemente receber o bônus de incentivo a aposentadoria, o trabalhador aposentado por tempo de contribuição pelo INSS; o trabalhador aposentável durante a vigência do ciclo do PREQ, sendo que no momento do desligamento tenha contribuído ao RGPS 25 anos ou mais para mulheres e de 30 anos ou mais para homens; o trabalhador com mais de 20 anos de vínculo empregatício com a Eletrosul.

O valor do bônus financeiro que o trabalhador em processo de aposentadoria recebe como incentivo a deixar suas atividades laborativas, é composta por uma parcela de até R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) e uma parcela variável equivalente a 50% da remuneração mensal média por ano trabalhado, limitada há 24 anos e, ainda, limitada ao valor de R\$ 222.310,00 (duzentos e vinte e dois mil, trezentos e dez reais). No cálculo da parcela variável, como já explicitado, também incide o adicional por tempo de serviço, que é pago sob a forma de anuênio e calculado em função do tempo de serviço prestado à empresa e a aplicação da taxa de juros, corrigidos pelo SELIC³⁰. O aposentado tem a opção de receber o montante desse bônus em 18 ou 36 parcelas mensais após o desligamento do trabalhador na empresa.

A razão pelo qual a empresa oferece o bônus de incentivo à aposentadoria está pautada no fato de que, o envelhecimento é inerente ao ser humano, e conseqüentemente, a força de trabalho também passar por esse processo. Outro fator vinculado a esse bônus é o fato que não há uma data limite para o trabalhador se aposentar, e com a perda da capacidade laborativa, é evidente que a substituição da mão de obra se concretize. Diante desse pressuposto faz necessário que haja uma renovação do quadro de trabalhadores, especificamente da Eletrosul.

³⁰ A taxa SELIC é um índice pelo qual as taxas de juros cobradas pelo mercado se balizam no Brasil. É a taxa básica utilizada como referência pela política monetária. (Disponível em: http://pt.wikipedia.org/wiki/Taxa_SELIC Acessado em: 21/11/2011)

De acordo com o contexto e a realidade que a empresa vem vivenciando com as aposentadorias em massa, o PREQ é visto como uma forma de sedimentar as bases técnicas, criando oportunidades para a revitalização do quadro de pessoal. O repasse de conhecimentos para os novos trabalhadores é visto como um treinamento sobre as atividades inerentes ao posto de trabalho ocupado na empresa. Já o Programa voltado aos aposentáveis, mais precisamente, o programa de Orientação para Aposentadoria – POPA é visto como uma forma de ação para abordar questões relativas aos aspectos biopsicossociais, econômicos e políticos que envolvem o trabalhador em processo de aposentadoria. De uma forma mais detalhada, na próxima seção, vamos apresentar o programa desenvolvido na Eletrosul, a sua criação, objetivos e resultados obtidos através das ações dos profissionais envolvidos neste processo. Também vamos nos reportar a visão que os aposentados possuem sobre o programa, evidenciando a percepção que os mesmos têm sobre o profissional de Serviço Social inserido neste meio.

Como o objetivo da pesquisa é verificar as implicações que a aposentadoria representa para os aposentados, e diante do que já foi abordado anteriormente, temos a compreensão que o programa de orientação para a aposentadoria da Eletrosul, é um espaço de demandas e respostas para profissionais de Serviço Social, uma vez que, compreende a totalidade de um indivíduo, que necessita de ações continuadas, bem como, profissionais qualificados nas questões previdenciárias que envolvem estes sujeitos. É importante trazer para a discussão desse trabalho, os significados que a preparação para a aposentadoria representa para os sujeitos envolvidos neste processo, bem como as ações dos assistentes sociais neste campo de atuação, no contexto institucional da Eletrosul.

Seção III – O Programa de Orientação para Aposentadoria e o Serviço Social da Eletrosul.

Na presente seção vamos abordar o Programa de Orientação para a Aposentadoria da Eletrosul Centrais Elétricas S.A., bem como os significados que a preparação para a aposentadoria possui diante do momento de ruptura com o mercado de trabalho. Por conseguinte, analisaremos o papel dos profissionais de serviço social em questões referentes à aposentadoria e a população acima de 45 anos. Por fim apresentaremos dados advindos da pesquisa empírica realizada junto aos aposentados da Eletrosul Centrais Elétricas S.A, com o intuito de dar consistência ao estudo realizado, analisando as implicações da aposentadoria, no que se refere aos aspectos biopsicossociais, econômicos e políticos que envolvem os sujeitos aposentados.

3.1 - O Programa de Orientação para Aposentadoria da Eletrosul

Uma evidência que tem penetrado as instituições empresariais nos últimos anos é a questão da responsabilidade social. Este aspecto elenca no âmbito da Eletrosul a preocupação com os empregados e familiares que se encontram em processo de aposentadoria, na tentativa de contribuir para a melhoria da qualidade de vida desses sujeitos. Em vista disso, a política social da empresa tem por base o atendimento das necessidades expressas de seus empregados. O processo de envelhecimento dos empregados da Eletrosul tem despertado interesse no desenvolvimento de iniciativas voltadas aos aposentáveis, ou seja, empregados que atendam os requisitos de aposentadoria por tempo de contribuição.

Com a implementação de um novo ciclo do PREQ teve como resultado um número significativo de pedidos de aposentadoria. No último ciclo do PREQ, que compreende o período de 2006 a 2011, inscreveram-se neste plano 405 empregados, sendo que deste montante houve 44 desistências e 03 falecimentos, totalizando em 358 empregados aposentáveis, representando 18% do total dos trabalhadores da Eletrosul.

Observando os dados acima ressaltados vamos abordar mais especificamente o programa de orientação para aposentadoria da Eletrosul, uma vez que se trata de um instrumento que auxilia o empregado a vivenciar o momento de ruptura com o trabalho e propicia novas experiências como aposentado.

A preparação adequada da força de trabalho em função do afastamento das atividades pelo fato da aposentadoria requer uma função social que muito vem despertando interesse nas organizações. Há registros de que os programas de orientação ou preparação para aposentadoria tiveram origem nos Estados Unidos, a partir da década de 1950. E referindo-se a Zanelli (2010:27), no “início estes programas limitavam-se a prestar informações sobre o sistema de aposentadorias e pensões”. Com o decorrer do tempo, estes programas passaram a contemplar outros aspectos que envolvem o afastamento das atividades formais do trabalho, como questões relacionadas a saúde, projetos de pós-carreira, relações pessoais e sociais, direitos previdenciários, bem-estar, entre outros pontos relevantes que envolvem a aposentadoria.

A experiência brasileira voltada a esta temática ainda é recente. A Secretaria de Assistência Social promoveu em 1976, seminário sobre a situação do idoso na realidade brasileira, culminando no Seminário Nacional sobre estratégias da Política Social para o idoso no Brasil, cujas conclusões no ano de 1977, continham, entre outras, a implementação de programas de pré-aposentadoria. O SESC do estado de São Paulo, no ano de 1980, sob supervisão dos profissionais de Serviço Social, iniciou experiências com um programa de formação de agentes para a preparação para a aposentadoria, representando o trabalho pioneiro na realidade brasileira.

Mais especificamente, compreendendo o setor elétrico, no período de 01 a 02 de julho de 1987, no Rio de Janeiro, foi aprovado o projeto intitulado Preparação para Aposentadoria, através da reunião ordinária do Conselho Deliberativo do Comitê de Gestão Empresarial – COGE³¹. O presente projeto estava fundamentado na avaliação das experiências dos profissionais do grupo de trabalho envolvido neste processo, no levantamento bibliográfico disponíveis sobre o tema e em pesquisas de campo, com o intuito de conhecer experiências desenvolvidas em

³¹ O comitê de Gestão Empresarial era composto pelas seguintes instituições: ELETROBRÁS, ELETRONORTE, CHESF, FURNAS, ELETROSUL, CESP, CEMIG, LIGHT, CPFL, ELETROPAULO, CEEE, COPEL, CELESC, COELBA, CERJ, ESCELSA, CELG, CEB, CELPE, COELCE, CELPA, CEMAR, CEPISA, COSERN, SAELPA, CEAL, ENERGIPE, ENERSUL, CEMAT, CERON, CER, ELETROACRE, CEAM, CEA. (COGE:1987)

torno desta temática em empresas do setor elétrico, órgãos públicos e entidades privadas.

O objetivo geral do projeto se destinava a

Desenvolver um trabalho de orientação, possibilitando às empresas proporcionar aos empregados condições de enfrentar a situação de aposentadoria e, paralelamente, se prepararem para a substituição desses empregados. (COGE:1987)

contudo este objetivo estava restrito a heterogeneidade do setor elétrico, pois cada empresa que compunha o comitê possui uma cultura, contexto e políticas particularizadas. Desta forma, as empresas puderam aderir ao programa na época a qual tinham interesse e o projeto poderia ser adaptado às especificidades de cada instituição.

A aposentadoria constitui-se num período de tempo que poderá atuar como propulsora de uma renovação do projeto de vida de cada pessoa. O momento em que ocorre a aposentadoria é um momento individual, influenciada pelos aspectos sociais, políticos e econômicos vigentes no país. De acordo com o estudo realizado pela Abrapp³²- Aposentadoria com qualidade, responsabilidade social da empresa - do ano de 2004, aproximadamente 80 instituições do país desenvolveram algum tipo de trabalho com trabalhadores que se encontravam perto da aposentadoria. Porém, no início dos anos 1990, estes trabalhos desenvolvidos com os aposentáveis sofreu um baque por conta da instabilidade econômica da época no Brasil, pelo aumento das privatizações, e como consequência um grande número de demissões com o propósito de enxugar o contingente de trabalhadores.

Em março de 1988, realizou-se na sede da Eletrosul, o I Encontro de Reflexões sobre Aposentadoria. A partir desse encontro viu-se a necessidade de aprofundar o assunto devido a sua complexidade, todavia, devido à indisponibilidade de profissionais para atuar nessa área nenhum trabalho foi realizado. Como a Eletrosul participou na elaboração do Projeto de Preparação para Aposentadoria, juntamente com o Comitê de Gestão Empresarial do Setor de Energia Elétrica no ano de 1987 e diante das evidências que foram expostas por pré-aposentados no I Encontro de Reflexões sobre Aposentadoria, no dia 22 de janeiro de 1991, a

³² Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar.

Diretoria Executiva das Centrais Elétricas do Sul do Brasil S.A. – Eletrosul aprovou o “Programa de Preparação para Aposentadoria – PPA.”

A justificativa para a implementação do referido programa estava pautado em argumentos que envolvem questões referentes à aposentadoria como um momento de renovação de projetos de vida, impelido pela exclusão social que a aposentadoria representa em certos meios de convivência. Também estava pautado na questão do envelhecimento da população e na substituição da força de trabalho, bem como o repasse dos conhecimentos adquiridos que o futuro aposentado possui. Para sintetizar a justificativa de implementação do programa explicitamos o seguinte discurso:

Adotando medidas concretas que contribuam para redimensionar os rumos que a sociedade tem imposto aos aposentados, a Eletrosul estará cumprindo a parcela que a ela cabe nesse compromisso político, econômico e social. É na harmonização do relacionamento entre as gerações, em todas as etapas de formação e da carreira do profissional e ainda, em cada ato de administração, que se acredita como ético, oportuno e adequado uma ação nesse sentido. Somente dessa forma se poderá realizar a missão presente da Empresa, integrando o seu amanhã às conquistas do passado, sem retrocessos. Diante do exposto, justifica-se o presente PPA. (ELETROSUL - Correspondência Interna do dia 26/12/1990)

O PPA visa atingir todos os empregados da empresa e a metodologia a ser empregada é composta por quatro fases. A primeira etapa é identificada como o cadastramento de tempo de serviço, que compreende na análise da documentação que os empregados possuem para comprovar o tempo de contribuição para a Previdência Social e levantamento de trabalhos executados sob condições insalubres, que habilita ao empregado usufruir da aposentadoria especial. Já a segunda fase está voltada na sensibilização para a problemática da aposentadoria, envolvendo todos os empregados, independente de idade e tempo de contribuição, esta sensibilização será efetuada através de seminários abordando temas relacionados à aposentadoria. A terceira fase do programa consiste num seminário de preparação para a aposentadoria, proporcionando ao aposentado e cônjuge um espaço de discussão ao abranger assuntos relacionados à política previdenciária, à saúde, lazer, aos aspectos psicológicos, sociais e culturais e a importância de planejar o momento da aposentadoria. E, por último, a quarta fase compreende o acompanhamento e avaliação do programa, que se dará periodicamente, através de reuniões, mesas redondas e consultorias.

A centralidade do Programa de Preparação para a Aposentadoria está evidenciado no objetivo geral que é

Proporcionar aos empregados oportunidades de reflexão sobre a questão da aposentadoria, oferecendo-lhes condições e alternativas para que os mesmos possam se preparar para as possíveis mudanças de vida que irão ocorrer após o desligamento de suas atividades profissionais. (ELETROSUL, 1991:02)

As atividades propostas pelo programa são desenvolvidas sob responsabilidade do setor de acompanhamento social e funcional, mais especificamente dos Assistentes Sociais da empresa que contam também com auxílio de demais profissionais, como psicólogos, técnicos em enfermagem, médicos do trabalho, técnicos e engenheiros de segurança do trabalho, que estão diretamente envolvidos na área de recursos humanos. Um dos fundamentos do PPA está centrado no argumento que a responsabilidade social da empresa deve ir além do relacionamento formal de prestação de serviços, e proporcionar continuamente ações voltadas às especificidades dos empregados.

O programa de preparação para aposentadoria da Eletrosul desde a sua implementação até o ano de 2009 não sofreu alterações, contudo diante das avaliações realizadas, tanto pelos aposentados, quanto por profissionais envolvidos, houve a necessidade de readequação do programa, uma vez que, a realidade em torno dessa temática vem se modificando constantemente. Devido a necessidade de reestruturação foi realizada uma consultoria junto a profissionais especializados no assunto, da Universidade Federal de Santa Catarina, envolvendo professores do curso de psicologia.

As mudanças se deram principalmente na nomenclatura do programa e no objetivo geral, devido ao fato de que não é possível preparar um trabalhador para o pós-carreira, e sim orientá-lo. A identificação original do programa foi alterada para Programa de Orientação para Aposentadoria - POPA e objetivo foi subdividido em dois, sendo o seguinte: “Construir espaços de suporte psicossocial às múltiplas dimensões da aposentadoria” e “Estabelecer relações de ajuda à (re)construção de projetos de vida na aposentadoria” (ELETROSUL, 2009)

A característica peculiar do POPA é de ser reconhecido como um instrumento de gestão de pessoas e de sucessão profissional, oportunizando aos empregados um processo de orientação para a nova etapa de vida, que é de estar aposentado.

As demais características do programa não foram alteradas, contudo houve uma reciclagem nos temas abordados e nas ações desenvolvidas.

Na pesquisa realizada junto aos aposentados um ponto abordado foi se as atividades desenvolvidas pelo Programa de Orientação para Aposentadoria contribuíram ou não ao processo individual de aposentadoria. O resultado da pesquisa foi satisfatória, sendo que 80% dos aposentados responderam positivamente, que o programa é essencial neste processo, 10% responderam que não auxiliou no momento vivenciado, pois não foi abordado especificamente as dificuldades que os aposentados encontram após a ruptura do mundo do trabalho e 10% não responderam a questão.

“Os assuntos abordados foram muito bons, auxiliaram a compreender alguns aspectos desse processo.” (Entrevistado 02)

“Muitas das coisas que foi explicitado na época estou passando agora. Não fui pego de surpresa, aprendi e me preparei.” (Entrevistado 03)

“Participei em todas as etapas em que fui convidada, para mim foi muito proveitoso, tanto no aspecto informativo da parte financeira e saúde, como no aspecto psicológico. Só tenho a agradecer a nossa empresa.” (Entrevistado 07)

“É um bom programa se comparado a outras empresas, contudo com o tema e o momento da aposentadoria são muito complexos, poder-se-ia investir mais tempo na discussão do assunto.” (Entrevistado 09)

Visualizando as respostas acima elencadas, compreendemos o quão fundamental se faz um programa desta natureza, tanto para os trabalhadores inseridos em uma determinada instituição, bem como para a instituição em si, uma vez que a aposentadoria não se limita apenas ao indivíduo e sim ao meio que o envolve, isto é, família, amigos, ambiente de trabalho, enfim toda a sociedade faz parte deste processo, é sob este patamar que a preparação para a aposentadoria assume diversas significações.

Diante do pressuposto acima expressado, compreendemos que a aposentadoria acarreta grandes mudanças na vida das pessoas, sendo necessário um planejamento prévio para encarar essas mudanças, contudo, no âmbito das empresas é indispensável também uma preparação para a saída desses profissionais. Quando falamos em preparação para aposentadoria, indiretamente estamos analisando uma importante etapa na vida de cada indivíduo envolvido neste processo. A preparação para a aposentadoria inicia-se quando a empresa decide proporcionar aos seus trabalhadores uma oportunidade para que essa nova fase da

vida seja mais sustentável. O principal objetivo do processo de preparação é a possibilidade de transformar a aposentadoria em uma fase da vida feliz, produtiva e realizadora.

Quando a aposentadoria é vista e refletida sob o aspecto social e psicológico assume uma conotação um tanto assustadora, ao mesmo tempo, possui uma sensação de liberdade e um sentimento de exclusão, podendo levar a depressão e outros agravos à saúde do aposentado. A ausência de uma preparação adequada dos trabalhadores para a aposentadoria se traduz na redução da qualidade de vida desses sujeitos que ingressam na inatividade.

Esta questão ao longo dos anos se tornou significativa e é evidenciada no artigo 28 do Estatuto do Idoso, que prevê a criação e o estímulo do programas de “profissionalização especializada para os idosos, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas”. E ainda no mesmo artigo, está previsto que a preparação para a aposentadoria deve ser feita com “antecedência mínima de um ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania”.

Diante do exposto, que corrobora no sentido da amplitude que os programas de preparação para aposentadoria representam para os indivíduos envolvidos no processo de aposentadoria, nos reportamos a Zanelli (2010:45)

A adaptação do trabalhador ao novo ritmo de vida, após a aposentadoria, deve ser o objetivo de qualquer programa junto ao pré-aposentado, na busca de alternativas para ocupar o seu tempo livre sensivelmente aumentado. (ZANELLI, 2010:45)

Neste sentido, podemos verificar a analogia que a aposentadoria possui em relação às atividades desenvolvidas durante a inserção no mercado de trabalho, pois as atitudes dos trabalhadores no pós-carreira estão vinculadas diretamente com a satisfação atribuídas ao trabalho e cargo ocupado. Segundo França (2002), uma forma de analisar a probabilidade de adaptação à aposentadoria, é analisar como os trabalhadores distribuem o tempo entre seus interesses e quais são as suas expectativas para o futuro sem desempenhar atividade remunerada.

É significativo no âmbito da preparação para o momento da aposentadoria, que as ações sejam de forma continuada, englobando uma visão multidimensional

dos aspectos biopsicossociais, econômicos e políticos dos sujeitos envolvidos. É evidente que a preparação para a aposentadoria deve ser assumida como uma responsabilidade pública por parte das organizações e do Estado, e como responsabilidade individual por parte dos aposentados. Os setores da sociedade envolvidos em políticas públicas condizentes a esta população devem atuar como agentes facilitadores, fornecendo estímulos e apoio ao trabalhador em função do planejamento de seu futuro como aposentado.

3.2 - A ação do profissional de Serviço Social: demandas e respostas.

Diante da realidade de desrespeito que envolve os direitos e políticas públicas para os aposentados, fica evidente que ações para reverter esta situação sejam realizadas. Frente a esta evidência, o Serviço Social, em seu projeto profissional, fundamenta seu trabalho pela defesa intransigente dos direitos humanos e, decorrente disso se opõe ao arbítrio e autoritarismo. E é neste contexto que o profissional de Serviço Social da Eletrosul está inserido, com a tarefa de lutar pela participação social, emancipação, autonomia, desenvolvimento dos sujeitos sociais e principalmente, pela ampliação dos direitos sociais e da cidadania, investindo nas potencialidades dos usuários.

Desde a década de 1940 o Assistente Social é requisitado a trabalhar nas empresas, contudo é na década de 1980 que houve um crescimento deste campo de trabalho, pois ocorreram mudanças nos modelos de administração das organizações, ou seja, os modelos antigos marcados pela burocracia acabaram cedendo lugar aos novos modelos que são embasados por conceitos como: flexibilidade, qualidade, eficiência, eficácia, inovação e melhoria contínua, que empregam as organizações. Observando a perspectiva em vista dos trabalhadores, evidenciamos em Menegasso, que se faz necessário adotar medidas em busca de melhorias para a qualidade de vida dos trabalhadores, bem como, a efetivação dos direitos sociais inerentes a estes sujeitos.

O Serviço Social na esfera empresarial, trata-se de um espaço que vai além das meras atividades na esfera da execução, formulação e gestão das

políticas sociais. Cabe ao profissional de Serviço Social a tarefa de identificar as mediações e mudanças em curso nas organizações e realizar a leitura e análise dessa realidade, pois as solicitações individuais, esparsas, casuais ou institucionalizadas podem se constituir em demandas coletivas potencializadoras de novas conquistas e direitos sociais ou de novos serviços e projetos voltados ao interesse da população atendida. (MENEGASSO, 2001:34)

O Serviço Social inserido no setor empresarial requer um profissional qualificado e flexível frente às demandas dos empregados e dos interesses da empresa, visando sempre o bem-estar e a qualidade de vida do trabalhador e relacionando-os com os determinantes organizacionais. No âmbito da Eletrosul os profissionais de Serviço Social não executam somente as ações tradicionais³³ e inerentes da profissão, e sim assumem novas atribuições, conquistam cada vez mais novos espaços na empresa, o que irá influenciar positivamente na ação desempenhada por estes profissionais. De acordo com Iamamoto

[...] um dos maiores desafios que o assistente social vive no presente é desenvolver sua capacidade de decifrar a realidade e construir propostas de trabalho criativas e capazes de preservar e efetivar direitos, a partir de demandas emergentes no cotidiano. (IAMAMOTO, 1999:113)

Os profissionais de Serviço Social da Eletrosul estão cada vez mais afirmando a importância das suas atividades diante dos programas, projetos e planejamentos que vem desenvolvendo no setor elétrico. Na Eletrosul, o Serviço Social está presente desde 1968, ou seja, desde a criação da empresa. Os profissionais de Serviço Social, dentro da empresa, são reconhecidos como

[...] um profissional com especialização na área do trabalho, a qual busca intervir nas diversas questões que afetam a qualidade de vida do empregado, visando à promoção, capacitação e desenvolvimento de seu bem estar. (IAMAMOTO, 2006:64).

³³ No caso do Serviço Social, a profissão vem desempenhando historicamente sua função social na regulação dos conflitos entre as classes, no âmbito do Estado, setor privado e sociedade civil, através do desempenho específico de suas funções profissionais na formulação e gestão das políticas sociais, predominantemente na área da assistência social, através de suas práticas. (Módulo 04, p.95-110, do Curso de Capacitação em Serviço Social e Política Social - CFESS-ABEPSS-CEAD/NEDUNB)

Atualmente, o Serviço Social da Eletrosul está inserido no Departamento de Gestão de Pessoas (DGP), na Divisão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional (DVSS), no setor de Acompanhamento Social e Funcional (SEASF). Conforme Lima, o profissional de Serviço Social inserido no Departamento de Gestão de Pessoas tem características peculiares

[...] são profissionais que reconhecem suas fragilidades e buscam complementação e inovação. Essa busca constante por capacitação profissional, acrescida de experiências adquiridas no cotidiano de trabalho, enfrentamento de contradições, mutações e, principalmente, aliado à formação profissional em Serviço Social, garante a habilidade dos assistentes sociais em gerenciar pessoas, trabalhar com as diferenças, ter visão e ação estratégica, capacidade de integrar e negociar, enfim, habilidades para o planejamento, organização, direção, avaliação e controle. (LIMA, 2005:245)

É com esta visão de enfrentamento do cotidiano e das diversas situações vivenciadas pelos profissionais de Serviço Social na empresa, que vamos nos ater mais precisamente nas questões referentes ao processo de aposentadoria e envelhecimento, visualizando as demandas que chegam a estes profissionais, e conseqüentemente analisar as respostas e encaminhamentos que se realizam.

O fato de uma pessoa estar aposentada pode representa uma situação de vulnerabilidade e risco social, o que remete em demandas para o assistente social, como por exemplo, a violência contra o idoso, a exclusão, preconceito, discriminação e enfraquecimento dos vínculos familiares e comunitários. Diante desse contexto, requer pensarmos em condições dignas de vida para os aposentados, isto é, respeitá-los como ex-trabalhadores, como cidadãos de direitos que fazem parte da sociedade na qual estão inseridas.

E é neste meio que o Assistente Social assume o compromisso profissional de lutar contra a lógica do capital, visando o reconhecimento e afirmação dos direitos sociais dos cidadãos, através do aparato teórico-metodológico, ético-político e técnico-operativo, específicos da profissão, que vão dar sustentabilidade na operacionalização das ações que venham atender aos referidos ideais e legais a esse segmento populacional.

Analisando o trabalho do assistente social na área de aposentadoria, Lobato (2006:301) considera que a atividade de assessoria é de fundamental importância para o assistente social neste campo, sendo que a capacitação na construção de projetos pessoais se torna um princípio a ser realizado por estes profissionais. Esta

questão é visível no processo de aposentadoria dos aposentados da Eletrosul, uma vez que, os profissionais de serviço social envolvidos coordenam o programa de orientação para aposentadoria, realizam atendimentos individuais e familiares, prestam informações a respeito da política previdenciária e demais benefícios aos quais os aposentados têm direito.

Com o pressuposto acima, podemos nos reportar à pesquisa realizada junto aos aposentados, no que se refere ao trabalho desenvolvido pelos assistentes sociais da empresa nos aspectos que envolvem a aposentadoria. O resultado apontou que 90% dos aposentados avaliam como necessário um profissional de Serviço Social nesta etapa peculiar que é a aposentadoria, e 10% não respondeu a questão.

“São profissionais que conhecem as leis trabalhistas e que são voltados ao lado humano da empresa”. (Entrevistado 01)

“Durante as atividades dos programa, em vários momentos foi possível tirar dúvidas a respeito de benefícios e de como consegui-los”. (Entrevistado 04)

“Ele está capacitado para melhor nos orientar na resolução (ou compreensão) dos diversos problemas que podem ocorrer com cada um que está nesta situação (aposentadoria)”. (Entrevistado 05)

“Conseguem ver as coisas não só pelo lado da empresa, e sim se importam com os empregados, o que é uma característica não só dos assistentes sociais, e sim de toda a equipe”. (Entrevistado 08)

Analisando os dizeres acima explanados, compreendemos que o fazer profissional do assistente social neste meio se dá através da socialização das informações, na atualização constante sobre os aspectos legais que envolvem os trabalhadores, e acima de tudo, no posicionamento perante as normas empresariais, evidenciando questões ligadas ao trabalhador e ao aposentado. Diante disso, nos reportamos a Vasconcelos, enfatizando que o fazer profissional do assistente social envolve

[...] a responsabilidade e o dever de trazer para o espaço profissional o desconhecido, a informação inacessível e diferente, o saber, o conhecimento impossível de ser produzido pelos diferentes segmentos da população, exatamente pela inserção que têm na realidade social. (VASCONCELOS, 1997:139)

É preciso destacar também a importância da atuação do assistente social, sempre que possível, com demais profissionais, numa ação interdisciplinar, congregando esforços no fazer profissional cotidiano, e na aliança de parceiros na

consolidação dos direitos dos aposentados, principalmente os da seguridade social, ampliando a rede de proteção social.

Um profissional de Serviço Social inserido no setor empresarial, que desenvolve ações junto aos trabalhadores e aposentados, deve trabalhar com a singularidade do sujeito, contudo observando-o na sua totalidade, identificar as verdadeiras necessidades dos indivíduos, trabalhar a auto-estima, a cultura, a atividade física, aspectos relacionados à saúde, a garantia de direitos, entre outros valores que são essenciais para proporcionar o bem estar desses sujeitos. O Serviço Social nesse contexto aparece como uma profissão propositiva no âmbito das demandas que chegam a estes profissionais, pois trabalham com valores postos no projeto ético-político profissional, como a equidade, justiça social, garantia de direitos, autonomia e emancipação dos sujeitos postos em questão.

Dentro desse contexto é fundamental pensarmos em ações para o trabalhador em processo de aposentadoria no âmbito organizacional que impeçam sentimentos de inutilidade, evitando que a falta de reflexão faça com que a aposentadoria seja vivida sobre o prisma do adoecimento, inutilidade e ociosidade. Como profissional da saúde, o assistente social, em equipe multiprofissional (psicólogos, enfermeiros, médicos do trabalho) pode propor e implementar políticas que contribuam para a promoção da qualidade de vida do trabalhador, e exemplificando essa questão, citamos o programa de orientação para aposentadoria da Eletrosul.

Tendo em vista as discussões já realizadas no presente estudo e diante das experiências vivenciadas no campo de estágio, sugerimos que as ações dos profissionais de Serviço Social, não fiquem centradas na particularidade de cada indivíduo, e sim trabalhar numa perspectiva mais ampla, no sentido de ampliar as políticas sociais dentro do âmbito empresarial, bem como perante o Estado.

A aposentadoria e, por conseguinte, a velhice é um processo natural e social que caracteriza uma etapa de vida do ser humano, do qual se constitui em mudanças físicas, psicológicas, econômicas e sociais do indivíduo. Diante dessa visão, compreendemos o envelhecimento como parte integrante e fundamental no curso da vida de cada sujeito. Portanto, há que se compreender que o processo de envelhecimento, não se resume apenas nas condicionalidades da classe social, gênero, etnia, raça, e sim implica na garantia de melhores condições de vida dos sujeitos envolvidos, implicando não só a criação de políticas públicas, como também

a garantia de acesso a essas políticas, e é neste meio que o assistente social desenvolve as suas ações.

Na próxima seção, vamos adentrar mais especificamente, nos dados obtidos com a pesquisa aplicada junto aos aposentados da Eletrosul, inicialmente identificando-os, no que se refere à faixa etária, tempo de trabalho na Eletrosul, sexo, situação civil, renda, ocupação na empresa, formação profissional e escolaridade.

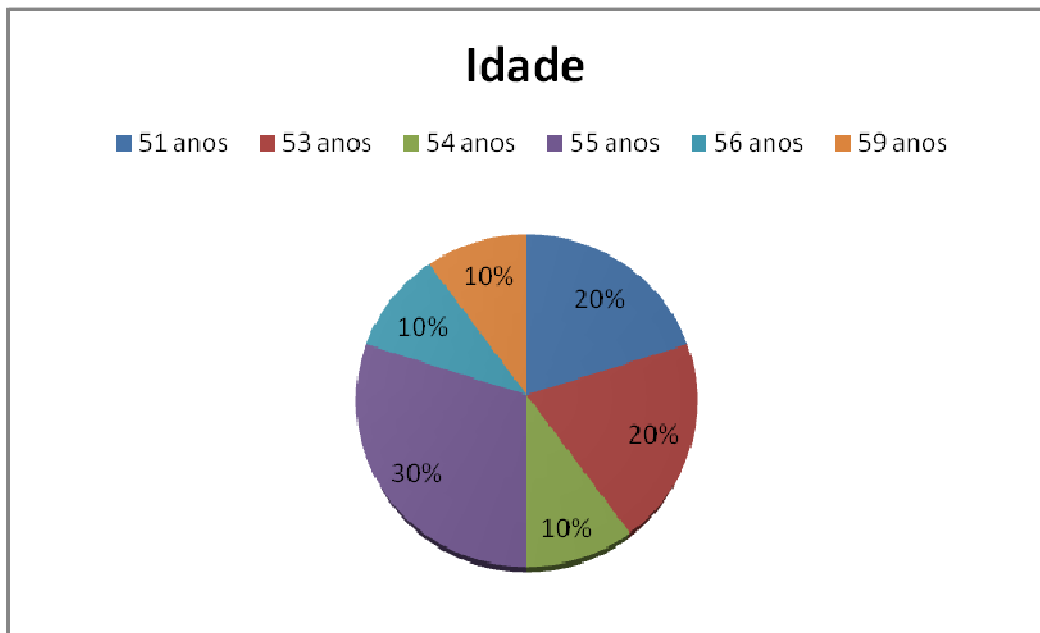
3.3 – Identificação dos Aposentados da Eletrosul

Vamos expor os dados de uma forma que possamos identificar o perfil dos entrevistados, com o intuito de compreendermos e visualizarmos mais precisamente os aspectos até então abordados, e, por conseguinte, realizarmos a análise da pesquisa, vinculando-a com as implicações que a aposentadoria representa para um indivíduo aposentado, enfatizando a necessidade de preparação que este processo necessita.

Conforme a pesquisa realizada, os aposentados pesquisados não se classificam como idosos, de acordo com a legislação brasileira e a classificação da OMS, e sim, pertencentes à meia idade. Contudo, como analisamos anteriormente, a aposentadoria possui relação diretamente com a velhice, mesmo que a idade não corresponda de fato. O senso comum que se tem da aposentadoria e velhice faz com que a sociedade estigmatize o trabalhador que se encontra na fase de aposentadoria como velho, como o exército industrial de reserva.

Em relação à idade dos aposentados pesquisados, apresentamos na figura 03 o percentual dos mesmos de acordo com a idade.

Figura 03
Idade dos Pesquisados

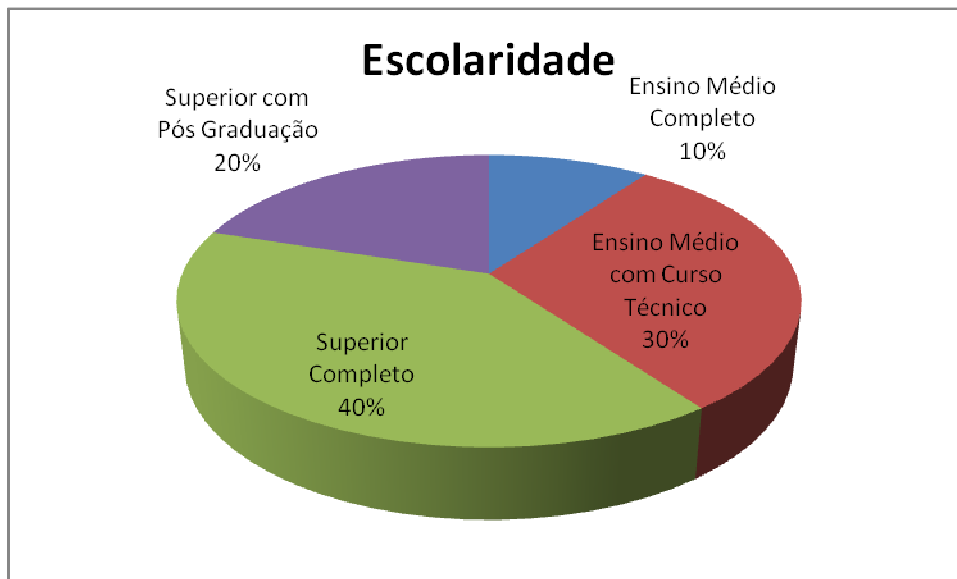


Fonte: Produção própria – Dados obtidos através da pesquisa realizada junto aos aposentados da Eletrosul no período de 25 de agosto a 10 de setembro de 2011.

No que se refere ao estado civil, o resultado da pesquisa aponta que 80% dos entrevistados são casados. Deste percentual 40% compartilham a residência com a esposa, 30% com esposa e filhos e 10% com esposa, filhos e netos. E 20% são divorciados e moram sozinhos.

No que se relaciona a questão da escolaridade dos entrevistados, constatamos que 60% dos aposentados possuem um curso de graduação. Esta questão é relevante, pois mostra que, mesmo com as dificuldades de acesso e ingresso em instituições de ensino superior, na década de 1970 e 1980, a maioria dos aposentados conseguiram concluir um curso superior. Na figura 04 vamos visualizar o percentual de aposentados de acordo com a escolaridade, diferenciando os níveis.

Figura 04
Escolaridade dos pesquisados



Fonte: Produção própria – Dados obtidos através da pesquisa aplicada junto aos aposentados da Eletrosul no período de 25 de agosto a 10 de setembro de 2011.

Dando continuidade ao aspecto relacionado à escolaridade, é fundamental analisar a profissão que estes indivíduos possuem e o cargo ocupado na Eletrosul, uma vez que a atividade desempenhada durante a vida laboral desencadeia fatores emocionais, psicológicos e sociais, ou seja, é pela atividade desenvolvida que o indivíduo se reconhece e é reconhecido perante a sociedade. Com os dados que vamos apresentar a seguir, fica evidente que a profissão e a ocupação dos aposentados pesquisados é compatível ao cargo desempenhado na Eletrosul. O resultado da pesquisa mostra que 60% dos aposentados, no último cargo ocupado na Eletrosul, desenvolveram suas funções em departamentos relacionados à sua formação acadêmica. Esta relação profissão versus ocupação dos aposentados na Eletrosul é esboçada no quadro 04.

Quadro 04
Relação da profissão e ocupação dos aposentados da Eletrosul

	Profissão	X	Ocupação
E1	Eletrotécnico	⇒	Técnico em Manutenção
E2	Técnico em Eletrônica	⇒	Operação de Subestação
E3	Motorista	⇒	Motorista
E4	Ciências Sociais	⇒	Administrativa
E5	Engenheiro Eletricista	⇒	Engenheiro
E6	Engenheiro Eletricista	⇒	Gerência
E7	Licenciatura em Matemática	⇒	Área de Informática
E8	Eletrotécnico	⇒	Setor de coordenação em proteção
E9	Economista	⇒	Recursos Humanos
E10	Engenheiro Eletricista	⇒	Engenheiro de manutenção

Fonte: Produção própria – Dados obtidos da pesquisa realizada junto aos aposentados da Eletrosul no período de 25 de agosto a 10 de setembro de 2011.

Um fator importante a ser esboçado, é que a Eletrosul incentiva através do benefício educacional a continuação na formação profissional, como por exemplo, universitária, de pós graduação e formação técnica aos empregados independente do cargo que ocupa na Empresa, de modo a incentivar o desenvolvimento na formação.

Outro aspecto considerável no resultado da pesquisa está pautado na visão que o aposentado tinha em relação ao trabalho que desempenhava. Sendo que 70% dos aposentados consideravam-se realizados nas atividades que desenvolviam, 10% sentiam-se frustrados e 20% elencaram outros sentimentos, como um bem-estar na função ocupada. Nas respostas dos 70% que se sentiam realizados, uma questão eminente, é o fato de relacionarem o trabalho em razão do salário como a garantia de manter um patamar estável de vida. Este fato de relacionar o trabalho com o salário vem caracterizar o que já foi exposto anteriormente, o trabalho como força de valor de uso e valor de troca. É conveniente elencar aspectos indicativos que os aposentados vincularam a esta questão.

“Mesmo não atuando na área da minha formação, me sentia realizado, pois via que o meu trabalho era valorizado e que me dava condições de manter um bom nível de vida”. (Entrevistado 04)

“Não posso dizer que me sentia realizado, pois sempre almejamos mais para a nossa carreira, e frustrado também não posso dizer, pois a empresa sempre valorizou o meu trabalho. Eu me sentia bem, gostava do que eu fazia e via as minhas atividades como uma forma de me garantir economicamente”. (Entrevistado 08)

“Sempre gostei do que fiz, e era através do meu trabalho que eu me sustentava e sustentava a minha família”. (Entrevistado 10)

Com o exposto, visualizamos a analogia que os aposentados fazem em relação ao trabalho e a renda obtida. A partir desse pressuposto, baseados nos formulários que os aposentados preenchem no momento do desligamento da empresa, apresentamos no quadro a seguir a faixa salarial que estes sujeitos recebiam quando trabalhadores, como uma forma de elucidar o que foi ressaltado pelos pesquisados no aspecto relacionado a visão que possuíam sobre o trabalho como a forma de garantia econômica.

Quadro 05
Faixa salarial do último cargo ocupado

Faixa salarial (Em salário mínimo)*	Trabalho Assalariado
De 5 a 10 salários	4
Mais de 10 a 15 salários	3
Mais de 15 a 20 salários	2
Acima de 20 salários	1

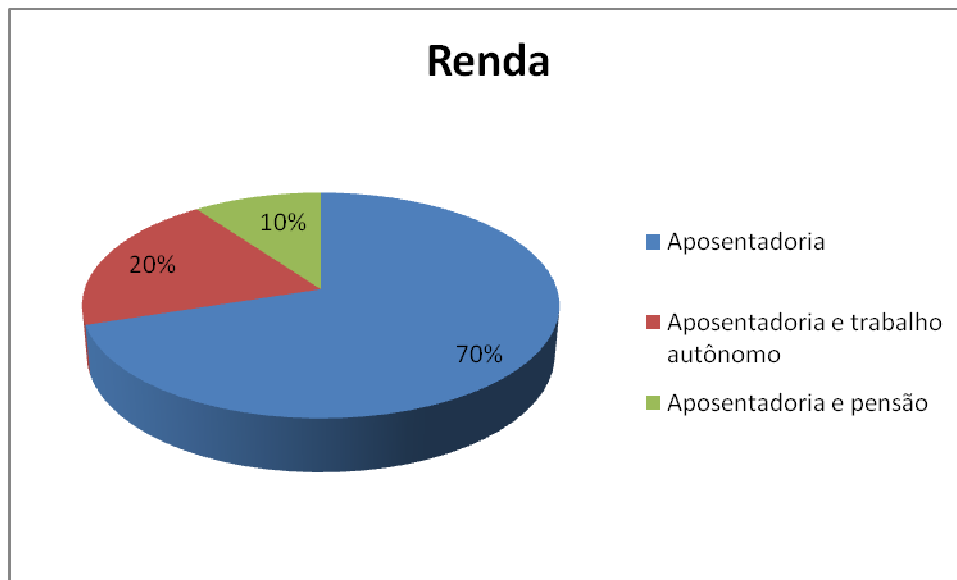
Fonte: Produção própria – Dados obtidos dos formulários de desligamento dos aposentados da Eletrosul.

* O cálculo da faixa salarial foi baseada sobre o salário mínimo vigente no Brasil, no valor de 545,00 reais em 22 de outubro de 2011.

A partir do quadro acima, evidenciamos uma média salarial alta, o que garantiu a estes trabalhadores um certo conforto econômico, sendo que o provento máximo corresponde a um valor acima de R\$ 12.535,00. A partir dessa visualização, vamos nos reportar à questão da aposentadoria, refletindo sobre o benefício que estes sujeitos tem direito.

O resultado da pesquisa, no aspecto vinculado à renda, alcançou uma porcentagem de 70% dos indivíduos que possuem como fonte de renda somente a aposentadoria, 20% a aposentadoria e trabalhos autônomos e 10% aposentadoria e pensão.

Figura 05
Fonte de renda dos pesquisados



Fonte: Produção própria – Dados obtidos através da pesquisa realizada junto aos aposentados da Eletrosul no período de 25 de agosto a 10 de setembro de 2011.

Ponderando os dados obtidos através da pesquisa, podemos afirmar que o percentual de 10% recebe pensão pelo fato de ser divorciada, e os 20% alegam trabalhar em outras atividades como uma forma de manter a estabilidade econômica da família, e que estas atividades autônomas são esporádicas e ligadas à profissão de eletricitistas.

Um ponto de destaque é que 100% dos aposentados da pesquisa realizada receberam o bônus financeiro recebido pelo PREQ, e que também contribuíram para a Fundação ELOS, o que repercute na complementação da aposentadoria. Porém, 100% dos aposentados ressaltam que sair do mercado de trabalho e aposentar-se tem grandes impactos no aspecto financeiro.

Com o intuito de visualizar o que foi explicitado, a respeito dos proventos dos aposentados, no quadro 05, apresentaremos a faixa salarial correspondente ao

benefício recebido com a aposentadoria, acrescido da complementação recebida pela previdência complementar privada. É importante destacar que o teto do Regime Geral da Previdência Social, utilizado para realizar os cálculos é de 3.684,00 reais.

Quadro 06
Benefício recebido com a aposentadoria

Faixa salarial (em salário mínimo*)	Aposentadoria do RGPS	Complementação - ELOS
De 4 a 5 salários	2	7
Mais de 5 salários	8	3

Fonte: Produção própria – Dados obtidos dos formulários de desligamento dos aposentados da Eletrosul.

* O cálculo da faixa salarial foi baseada sobre o salário mínimo vigente no Brasil, no valor de 545,00 reais em 22 de outubro de 2011.

É importante salientar que em vista da faixa salarial que o trabalhador recebia quando em atividade laboral, o benefício recebido com a aposentadoria reduz significativamente, sendo que o valor máximo recebido com a aposentadoria e a complementação ficam em torno do montante de 6.884,00 reais. Contudo, essa redução ainda não está sendo sentida pelos aposentados, uma vez que, o bônus financeiro de incentivo a aposentadoria, no valor de até R\$ 222.310,00, e que é recebido em 18 ou 36 parcelas mensais, amenize temporariamente essa diminuição salarial.

Para finalizar a identificação dos indivíduos pesquisados, versamos sobre os anos trabalhados na Eletrosul, apresentado no quadro 07.

Quadro 07
Quantidade de anos trabalhados na Eletrosul.

Anos trabalhados	Aposentados da Eletrosul
De 28 a 29 anos	3
Mais de 29 a 31 anos	4
Mais de 31 a 33 anos	3

Fonte: Produção própria – Dados obtidos através da pesquisa realizada junto aos aposentados da Eletrosul no período de 25 de agosto a 10 de setembro de 2011.

Diante dos dados apresentados, um ponto a ser ressaltado é que três entrevistados trabalharam em outras instituições³⁴ antes do ingresso na Eletrosul, fazendo com os anos trabalhados na Eletrosul seja um pouco menor.

Observando a percepção dos aposentados, diante da relação aposentadoria e velhice, e com os dados da pesquisa, em relação à idade em que ocorreu a aposentadoria os aposentados entrevistados afirmam que estão dispostos a empreender esforços em novas áreas, como voltar a estudar, exercícios físicos, aprimorar a prática do esporte e até voltar para o mercado de trabalho.

Como a nossa proposta de análise estava pautada na identificação dos aposentados da Eletrosul, enfatizando as particularidades e relações existentes no resultado da pesquisa, na próxima seção do trabalho vamos abordar mais implicitamente os impactos decorrentes da aposentadoria, abarcando as mudanças que ocorrem na vida dos sujeitos aposentados, uma vez que a aposentadoria representa bem mais que um simples término de carreira.

3.4 – As implicações da Aposentadoria no que se refere aos aspectos biopsicossociais, econômicos e políticos.

Abordar a questão da aposentadoria e suas implicações na vida do indivíduo que vivencia este momento requer pensarmos que a aposentadoria é uma mudança real e concreta na vida do trabalhador até então assalariado. Essa mudança irá fazer com que o indivíduo vivencie novas experiências, como por exemplo, reorganizar a vida familiar, construir novas relações afetivas, conhecer novos espaços de convívio e relacionamentos fora do ambiente de trabalho, estar preparado a novas rotinas. De acordo com Zanelli e Silva

A aposentadoria é um momento de mudança na vida das pessoas. Este período será resultante da maneira como foi organizada a vida do

³⁴ Dos três entrevistados que trabalharam em outras instituições, dois especificaram que desenvolveram atividades remuneradas trabalhando em empresas que prestavam serviços para a Eletrosul na usina hidrelétrica de Salto Osório/PR em implementação na década de 1970. O terceiro entrevistado não especificou a instituição a qual trabalhou antes de entrar na Eletrosul.

profissional, da importância dada ao trabalho e dos vínculos estabelecidos com o sistema social. Cada pessoa investe na vida profissional segundo suas necessidades, suas motivações e suas aspirações. A aposentadoria é o momento de reestruturação da identidade pessoal e o estabelecimento de novos pontos de referência. (ZANELLI e SILVA, 2006:49)

Este momento de mudanças representado pela aposentadoria, relacionado a novos aprendizados que o trabalhador até então assalariado está imposto a vivenciar, geralmente, desencadeiam crises existenciais e problemas de saúde, principalmente a depressão. Segundo Zanelli (2010)

Na iminência da aposentadoria, os sentimentos se misturam e, por vezes, se contradizem, pois a possibilidade concreta de parar de trabalhar conflita-se com o medo do tédio, da solidão, da instabilidade financeira e de doenças. (ZANELLI, 2010:28)

Em decorrência desses aspectos elencados diante do momento de aposentadoria, alguns enfrentam a ruptura com o trabalho formal de uma maneira saudável, já, a grande maioria dos trabalhadores não sabe lidar com as mudanças inerentes a este momento e podem adoecer. Zanelli (2010) ressalta que a transição de assalariado para aposentado, pode ser facilitada, quando se promovem trabalhos grupais no contexto organizacional, através de programas voltados aos indivíduos que estão em processo de aposentadoria. Contribuindo para este pressuposto, Penna (2011) enfatiza que “aposentar-se pode ser mais fácil se tivermos projetos para realizar. Muitas vezes é mais difícil deixar o mundo do trabalho do que entrar nele”.

No questionário aplicado aos aposentados da Eletrosul, um ponto abordado foi se a perspectiva em deixar a atividade, ou cargo ocupado na empresa, teve algum significado. Como podemos observar nos dizeres abaixo, o momento de transição, representado pelo advento da aposentadoria, é envolto por questões pessoais, econômicas e sociais.

“Perder de uma certa forma a minha identidade de empregado da Eletrosul, e também mudar a rotina diária que possuía, foi preciso me adaptar a nova fase de vida pela qual estou passando”. (Entrevistado 01)

“Sempre me perguntei se ao deixar as minhas atividades na empresa eu teria como manter o padrão de vida, e também como seria o contato com os meus colegas de trabalho”. (Entrevistado 04)

“Foi um momento de refletir que eu não seria mais um dos engenheiros da Eletrosul, e que através disso eu também não serviria mais para o mercado de trabalho, o que me ocasionou um certo desconforto emocional”. (Entrevistado 06)

“Sinto falta das viagens, estradas, ver pessoas diferentes no dia a dia e da convivência com os colegas”. (Entrevistado 03)

Devido a relação que a aposentadoria possui com a velhice, questionamos os aposentados no sentido de evidenciar, o posicionamento dos mesmos frente a este fator que classifica um indivíduo perante a sociedade. O resultado da pesquisa mostrou que os aposentados, não se consideram velhos e ou idosos, e sim como sujeitos que estão vivenciando uma nova fase de vida. A pergunta relacionada às respostas abaixo abordou a aposentadoria como sinônimo de velhice.

“A aposentadoria é sim sinônimo de experiência, amadurecimento e não de velhice. Só estaremos velhos quando começarmos a pensar que estamos velhos”. (Entrevistado 01)

“A aposentadoria não é sinônimo de envelhecimento, pois é um novo tempo que é nos dado para novas experiências e aprendizagens, sem a obrigação de mostrar resultados imediatos e sim o prazer de praticar o que bem entender para o meu próprio bem e dos meus semelhantes mais próximos”. (Entrevistado 02)

“Na minha opinião a aposentadoria não tem nenhuma relação com envelhecimento. Ambas podem até seguir juntas, mas em alguns casos o trabalhador aposentado começa outra atividade, outro curso, pode viver outras possibilidades”. (Entrevistado 09)

É significativo ressaltar que as mudanças ocorridas com a aposentadoria estão entrelaçadas com perdas e ganhos ocorridos com esse processo. Está questão é visível nas respostas dos aposentados, contudo podemos observar uma oscilação referente à aposentadoria, pois no aspecto que abordamos anteriormente, referente à perspectiva de deixar a atividade desempenhada, os aposentados enalteceram como algo negativo, que irá incidir no aspecto financeiro e emocional. Já nas respostas referente a aposentadoria como um sinônimo de velhice, os aposentados, vêem este momento como algo positivo. E a partir desse pressuposto, nos reportamos a Zanelli e Silva (1996) enfatizando que o processo de aposentadoria possui seis fases específicas: “pré-aposentadoria, lua-de-mel, desencantamento, re-orientação, estabilidade e término”.

De acordo com os autores acima citados, vamos retratar brevemente as seis fases que compreendem a aposentadoria, contudo, é preponderante ressaltar que nem todos os aposentados passam por todas as fases desse processo, bem como alguns possuem visões diferenciadas de aspectos abordados abaixo. A pré-aposentadoria está vinculada ao momento em que o sujeito percebe a

aposentadoria como positiva e sabe que ela ocorrerá um dia, é um momento repleto de fantasias, reais ou irreais, que podem contribuir ou não para o processo de aposentadoria. Já a fase de lua-de-mel é composta pelo momento da aposentadoria de fato, o sujeito vivencia as fantasias do período anterior. Na fase do desencantamento, o indivíduo precisa reestruturar a sua vida, baseado na nova realidade de aposentado, é o momento que mais desencadeia doenças e agravos emocionais. No período de re-orientação, é a fase de desenvolver novas possibilidades adequadas com o momento de aposentadoria. Em relação ao momento de estabilidade, o indivíduo realmente se reconhece como uma pessoa aposentada, ciente das capacidades e limitações. E por fim, a fase de término, configurada com o abandono da vida de aposentado devido a doenças incapacitantes.

É evidente salientar que alguns aposentados não passam por todas as fases que compõem o processo de aposentadoria, em alguns casos, quando a preparação e ou orientação para este momento é realizada no ambiente organizacional, gera uma autoconfiança no aposentado, bem como, faz com que o mesmo planeje a sua aposentadoria, tendo um projeto de vida para o pós-carreira. De acordo com Santos

O modo como o indivíduo vivenciará a aposentadoria pode ser compreendida a partir da relação que o indivíduo estabeleceu, ao longo de sua vida, entre o papel profissional e o tempo livre, sendo que este, quando o sujeito se aposenta, pode ser direcionado para o crescimento individual ou apenas encarado como um tempo vazio e, possivelmente, um espaço para a ociosidade. (SANTOS, 1990:34)

Em relação ao aspecto de planejamento da aposentadoria, e respectivamente, a elaboração de um projeto de pós-carreira, é evidente que cada indivíduo tem suas expectativas e afinidades diante de determinadas situações as quais pretende vivenciar. Esta questão fica enaltecida com a pesquisa realizada, onde 20% dos entrevistados não planejaram a aposentadoria, pois queriam que este momento chegasse naturalmente, e 80% responderam que planejaram este momento participando dos eventos que a empresa disponibilizou para os empregados em processo de aposentadoria.

“Participando do programa oferecido pela empresa e em conversas com colegas já aposentados, de uma certa forma fui me preparando, mas vejo que faltou algo, tive dificuldades de me adaptar a nova rotina”. (Entrevistado 01)

“Planejando a independência financeira, adquirindo imóveis ao longo desses anos”. (Entrevistado 03)

“De certa forma, sempre pensei na aposentadoria, mas comecei a planejar um ano antes, e as atividades do POPA auxiliaram neste planejamento, a palestra de reeducação financeira foi muito boa e significativa neste momento”. (Entrevistado 09)

Quando reportamos ao planejamento da vida pós-carreira, estamos nos referindo à reorganização do tempo livre, para abarcar novas experiências na vida familiar, social e questões voltadas ao lazer e à saúde. A ausência de planejamento, por sua vez, pode indicar dificuldade na adaptação a novas circunstâncias ligadas a aposentadoria, ocasionando ao indivíduo problemas relacionados à angústia, decepção frente à realização pessoal que tanto almejou.

Como mencionamos anteriormente, cada indivíduo possui expectativas, perspectivas e anseios em relação à aposentadoria, de acordo com o que espera e planeja para este momento. Geralmente, as expectativas estão voltadas para o lazer e para a família, com o intuito de possuir mais tempo para desfrutar destes elementos significativos na vida do ser humano. Quando abordamos as expectativas em relação à aposentadoria, 90% dos aposentados tiveram pontos em comuns.

“Mais tempo para o lazer com a minha família, e também a oportunidade para aprender coisas novas, como por exemplo, fazer um curso de dança e aperfeiçoar o inglês”. (Entrevistado 02)

“Quero aprimorar o meu esporte, que é jogar tênis, descobrir novos hobbies, voltar a estudar”. (Entrevistado 04)

“Em ter e poder aproveitar mais tempo livre com a minha família e cuidar da minha casa”. (Entrevistado 07)

“Ter mais tempo livre para a minha família, para o lazer e atividades físicas”. (Entrevistado 10)

Observamos que neste aspecto um entrevistado tem como expectativa voltar para o mercado de trabalho, pois se considera jovem e com disposição para desenvolver atividades voltadas a sua profissão. Este aspecto é relevante, no sentido que muitos aposentados continuam trabalhando para garantir uma melhor condição de vida, pois o provento recebido muitas vezes não supre as necessidades pessoais e familiares. Outra perspectiva relevante nesta questão de retorno ao trabalho assalariado é de manter a identidade profissional, uma vez que, com a aposentadoria isto se perde e faz com que o aposentado se estigmatize como inútil.

As atividades profissionais, ou seja, o trabalho desenvolvido durante os anos de vida laboral é fundamental na construção da identidade humana, e é onde o

indivíduo se afirma perante a sociedade. É possível definir que a identidade profissional é a auto-percepção que o trabalhador tem de si mesmo, e a percepção que os outros têm sobre o indivíduo que desenvolve suas funções e em determinado local. Essa questão é visível na seguinte resposta da pesquisa realizada: “Para mim o que mais dificulta é a questão da identificação, foi muito difícil deixar a Eletrosul, pois eu era conhecida e me identificava como a ‘Terezinha da Eletrosul e ou Terezinha da informática’, e agora isso não é mais possível”. (Entrevistado 07)

Diante do aspecto abordado, temos a visão de quanto o trabalho é importante na construção da identidade de um sujeito economicamente ativo. É contundente também acrescentar que através da identidade que se constrói ao longo dos anos, muitos fatores se entrelaçam, como as relações sociais, tanto dentro do ambiente de trabalho como fora dele, formando grupos com propósitos em comum. Segundo Zanelli (2010:26), “as pessoas passam grande parte de suas vidas trabalhando e convivendo com os mesmos grupos, então a mudança ocorrida com a aposentadoria, na maioria dos casos, poderá não ser uma experiência tranquila.” Nesse contexto, no período de aposentadoria, além das mudanças que ocorrem na vida diária do indivíduo, é necessário que o mesmo pense em uma nova inserção em grupos sociais que possuem interesses em comum.

É importante destacarmos que a aposentadoria é envolta por perdas e ganhos, o que conseqüentemente, gera impactos advindos desse momento. Conforme o resultado da pesquisa, dentre as perdas apontadas pelos aposentados da Eletrosul, as que mais se acentuam, estão relacionadas ao aspecto financeiro, aspectos emocionais, a perda do plano de saúde e benefícios e o convívio com os colegas de trabalho. Já no que se refere aos ganhos desse momento, o que mais ficou evidenciado, é em ter mais tempo livre para fazer atividades físicas, para o lazer e para o convívio com a família.

Analisando as respostas dos aposentados, a respeito das mudanças que ocorreram no cotidiano com a aposentadoria, podemos visualizar no que diz respeito ao ambiente familiar, que as relações se intensificaram tanto positivamente quanto negativamente, pois há um maior tempo de convívio. Outro fator está na mudança da rotina também da família, e não somente do aposentado, o que requer uma adaptação de todos os membros da família.

“Estou tendo mais tempo para conviver com eles, estou participando ativamente nos afazeres domésticos, auxiliando a minha esposa, isso eu vejo como positivo, mudanças para melhor”. (Entrevistado 01)

“A rotina diária que eu possuía durante os anos que eu estava na empresa acabou e com isso também mudou a rotina de casa, pois agora eu almoço todos os dias em casa, o que antes não acontecia, e isso gera um estresse nos demais membros da minha família, pois não foi somente a minha rotina que alterou e sim de todos”. (Entrevistado 08)

“Maior disponibilidade para estar com eles”. (Entrevistado 05)

“Com a mudança do dia a dia, a rotina da minha família também mudou, e no início houve um pouco de dificuldade de relacionamento”. (Entrevistado 02)

Através dos dizeres acima retratados, podemos constatar que a família é um ponto de referência em todas as situações. É por meio da convivência familiar que os indivíduos desenvolvem relações de bem-estar psíquico e físico, e no momento da aposentadoria, este ambiente é considerado um refúgio para os aposentados, que necessitam de apoio e compreensão, uma vez que, com a aposentadoria instituída, os indivíduos se vêem diante do desconhecido, das inseguranças e incertezas da condição de aposentado. O fato de estar aposentado faz com que o sujeito fique mais em casa, ou seja, há um “retorno ao lar”, alterando significativamente a dinâmica familiar, necessitando de flexibilidade dos membros da família para reorganizar os arranjos e papéis familiares.

Outro ponto abordado na pesquisa está relacionado aos impactos que a aposentadoria representa nas relações sociais adquiridas ao longo dos anos de trabalho. É contundente ressaltar que as relações afetivas entre amigos, estão pautadas no âmbito da compreensão, confiança, reconhecimento e convívio. Através destas relações o indivíduo ocupa um lugar na sociedade, e é reconhecido através do grupo ao qual faz parte.

Nas respostas dos aposentados, há uma diferenciação entre colegas de trabalho e de verdadeiros amigos. Enfatizam que as amizades continuam e os colegas de trabalho se perdem com a falta de convívio. Contudo, na maioria das respostas, os mesmos, afirmam que não houve muitas alterações, pois a troca de e-mails e telefonemas é constante, o que faz com que as relações sejam alimentadas e mantidas com o passar do tempo.

“Os amigos de verdade continuam, mas muitos colegas e as relações com eles se perdem, como por exemplo, tomar um café na lanchonete da empresa”. (Entrevistado 01)

“A aposentadoria faz com que em muitas vezes pensamos que vamos perder os amigos, mas as relações continuam, não como eram antes, mas

continuam, a troca de e-mails e telefonemas é um meio de manter as amizades”. (Entrevistado 04)
“Não houve alterações, os verdadeiros amigos continuam sempre”.
(Entrevistado 06)

Fica visível que com o advento da aposentadoria há uma interrupção do convívio com os colegas de trabalho, ou seja, não haverá mais os habituais encontros sociais no espaço sócio-ocupacional da organização no contexto do aposentado, o que irá desencadear a diferenciação entre colegas de trabalho e amizades, uma vez que, com os amigos os encontros sociais se dão fora do ambiente empresarial. No que se refere a esse espaço da organização envolvida, há também uma necessidade de reorganização, pois é necessário o preenchimento do espaço ocupado pelo profissional até então.

É imperativo analisar a situação financeira do aposentado, bem como, a situação social política e econômica do país, pois a condição financeira pessoal está diretamente atrelada à conjuntura econômica pelo qual o país está passando. Um ponto fundamental nesta questão para os aposentados é a necessidade de haver um plano pessoal considerando as possibilidades de rendimentos futuros, bens, dívidas e investimentos, com o objetivo de manter o mesmo padrão de vida quando em atividade assalariada. O aspecto financeiro na aposentadoria está respaldado na perda de benefícios, como por exemplo, os abonos salariais, a participação nos lucros e rendimentos da empresa, e mais especificamente, no caso dos aposentados da Eletrosul a perda também se dá no plano de saúde e no vale alimentação.

Quanto ao plano de saúde que a Eletrosul oferece aos seus trabalhadores, no momento de desligamento da empresa, tanto pela aposentadoria, quanto por outros motivos, a perda se dá totalmente. De acordo com a norma de gestão empresarial – NG 18, a Eletrosul contribui com 80% do que é utilizado no plano, sendo que os 20% restantes fica a cargo do trabalhador³⁵.

Na pesquisa ficou ainda evidenciado, no que se refere às mudanças ocorridas no aspecto financeiro, que a perda dos benefícios e, principalmente do plano de saúde foram significantes. Assim foi possível constatar que 40% dos aposentados, ressaltaram que ainda não sentiram nenhum impacto em relação às finanças até o

³⁵ A empresa disponibiliza uma rede credenciada de clínicas, hospitais e especialistas das mais diversas áreas, sendo que quando utilizado esses serviços, o percentual de 20% do total dos serviços utilizados é incidido na categoria de desconto sobre a folha de pagamento do trabalhador.

momento, uma vez que os aposentados estão gozando do abono recebido pelo incentivo a aposentadoria, e também pelo fato de que a pesquisa foi desenvolvida quatro meses após a saída desses sujeitos do mercado de trabalho. Todavia, por outro lado, os aposentados enfatizaram que futuramente terão alterações neste sentido.

“Os gastos, despesas são maiores, você tem que se preparar, muitos benefícios você perde”. (Entrevistado 03)

“Acredito que neste aspecto as mudanças foram as mais significativas, pois com a perda do plano de saúde me sinto um pouco desamparada, também quando menciono as mudanças neste aspecto, vejo que a perda dos abonos e participação no PLR fazem grande diferença ao final do ano no orçamento, o que faz com que os gastos sejam mais planejados”. (Entrevistado 04)

“Muitas são as mudanças, pois perde-se o plano de saúde que é muito bom, não se tem mais os abonos salariais e a participação nos lucros, também não se pode fazer hora extra, isso tudo gerava uma maior estabilidade e conforto econômico, e agora só se pode contar com o salário da aposentadoria, que não é ruim, mas se tem perdas e os gastos continuam”. (Entrevistado 08)

“Ainda não deu para sentir as perdas salariais, mas o plano de saúde, esse sim faz muita falta, a Eletrosul deveria manter o plano de saúde para os aposentados, pois é nessa fase da vida que vamos mais precisar dele”. (Entrevistado 10)

Ainda com relação às perdas do aspecto financeiro, um aposentado diz que não está muito preocupado, pois está trabalhando como eletricista autônomo, e que através do seu trabalho conseguirá manter o padrão de vida e o orçamento da família estável. Outro aspecto que se sobressai nesta questão de voltar a trabalhar é a possibilidade de reinserção em novos grupos sociais, o que irá desencadear na adaptação a uma nova realidade psicossocial, ou seja, a aposentadoria é vivenciada como a conclusão de uma etapa e não a cessação de atividades.

Precisamos considerar também que à medida que a pessoa envelhece seus gastos, conseqüentemente, são maiores, principalmente relacionados à manutenção da saúde. Outro fator que devemos nos ater é que a aposentadoria é um período de realização de muitos sonhos e desejos adquiridos na juventude e na vida adulta, e que por falta de tempo e ou dinheiro não foram possíveis de realizar. Contudo podemos observar que a importância de uma orientação e preparação para a aposentadoria é fundamental, uma vez que é preciso visualizar perspectivas a médio e longo prazo, engendrando uma segurança financeira para garantir a sobrevivência básica do indivíduo, e facilitar a realização dos desejos.

Um fato preponderante de análise, é que a aposentadoria, diante do senso comum, representa a saída do mercado de trabalho, sendo que o indivíduo não mais produz para o sistema capitalista, isto é, há um certo descarte do trabalhador, o que lhe proporciona o sentimento de inutilidade e de ser um peso para o sistema.

De acordo com Girardi (2009:126) “a aposentadoria não significa nem velhice nem doenças, estas podem surgir em qualquer fase da vida”. Muitas doenças adquiridas na fase da aposentadoria são oriundas da falta de atividades e de ocupações úteis e que dêem prazer. Ainda segundo o autor, as doenças relacionadas à aposentadoria estão diretamente ligadas à queda da auto-estima, a perda da identidade profissional, resultando em doenças psíquicas, como a depressão, e também, ligados a fatores que influenciam no sistema biológico do indivíduo, como por exemplo, males relacionados ao sistema cardiovascular, além dos vícios como o alcoolismo, a drogadição e os jogos de azar, entre outros problemas.

Outro ponto abordado na pesquisa em relação às mudanças adquiridas com a aposentadoria está envolto à questão da saúde do aposentado. No aspecto biológico todos responderam que não houve mudanças no sentido negativo, contudo, enfatizam que estão com mais tempo para praticar atividades físicas, o que gera uma melhor qualidade de vida.

“Continua na mesma. Agora estou indo na academia, talvez melhore ainda mais o meu condicionamento físico”. (Entrevistado 01)

“No momento minha saúde continua na mesma, mas sempre há uma preocupação, pois os anos vão se passando e o corpo não reage como quando se tinha 30 anos”. (Entrevistado 04)

“Estou com mais tempo para praticar atividades físicas.” (Entrevistado 09)

“Foi possível estabelecer medidas para uma melhor qualidade de vida com tempo disponível para a prática de atividades físicas, lazer, etc”. (Entrevistado 10)

Já as mudanças no aspecto psicológico, as respostas variam entre os fatores de perda da identidade, o fato de se sentir inútil para a sociedade e a questão das relações familiares. De acordo com Zanelli (2010) fica evidente que o lado emocional e psicológico do indivíduo que se aposenta sofre relativamente mais o que o biológico, contudo, é no biológico que podemos observar mais claramente as mudanças adquiridas nesta fase da vida. Ainda segundo o autor, podemos evidenciar que a saúde está intimamente ligada ao estilo de vida individual de cada

aposentado, uma vez que, cada qual possui crenças, valores e atitudes que se manifestam no seu cotidiano, impactando fundamentalmente na saúde.

Quando questionamos os aposentados sobre outras situações que desejassem relatar sobre as mudanças ocorridas com a aposentadoria, obtivemos um percentual de 60% sem resposta. Os 40% que responderam, elencaram que a identidade adquirida ao longo dos anos com a empresa e o gosto pelas atividades que desenvolviam, foram fatores preponderantes nas mudanças que ocorreram com a aposentadoria.

“O que mais teve impacto para mim foi a questão de deixar a Eletrosul, a questão da identidade que a gente cria com o local de trabalho, com os colegas há uma certa cumplicidade que deixamos para trás”. (Entrevistado 01)

“No aspecto psicológico fiquei muito abalado com o momento da aposentadoria, pois estava desenvolvendo um bom trabalho na empresa, e me identificava com as atividades que eu desenvolvia, e o fato de sair me abalou um pouco”. (Entrevista 06)

“Uma questão que para mim teve muito significado, foi à identidade que ao longo dos anos se cria numa empresa, é como se eu perdesse o meu sobrenome”. (Entrevistado 10)

Estudos recentes realizados pelo IPEA, no ano de 2008 relacionados “a fatores que envolvem a adesão a aposentadoria” indicam que para os homens, as mudanças resultantes da aposentadoria são mais impactantes do que para as mulheres. Esta dificuldade está relacionada à cultura “machista” que assola a realidade dos aposentados, pois os homens são vistos como responsáveis pela subsistência própria e da família e o retorno ao lar, na condição de aposentado, é algo complexo e difícil de ser aceito. Segundo Girardi

[...] enquanto no mundo corporativo os homens só têm olhos, ouvidos e pensamentos direcionados para o trabalho, as mulheres conseguem conciliar os papéis de profissional, mãe e de esposa. (GIRARDI, 2009:129)

Este fator de diferenciação na aceitação da aposentadoria está vinculado ao fato de que as mulheres dedicam maior atenção às atividades com a casa e com a família, o que lhes mantém um senso de utilidade e responsabilidade perante si própria e para o grupo social ao qual está engajada.

Os sentimentos de insegurança e ansiedade se propagam simplesmente pela vivência do momento de transição para a aposentadoria. A tentativa de conjecturar sobre esse período gera o medo do desconhecido, do novo, atitude própria dos chamados acontecimentos balizadores, isto é, acumula-se o receio da quebra da

estabilidade tanto financeira quanto psicológica, e a necessidade de um processo de orientação para esse período de incertezas e questionamentos dos papéis, até então estabelecidos e reconhecidos, se faz evidente para os trabalhadores que se encontram nesse período. Cabe às organizações e profissionais capacitados nos assuntos relacionados à aposentadoria a desenvolver meios que visam a totalidade dos sujeitos envolvidos, repensando políticas públicas eficazes e ações que concretizem estes indivíduos como seres sociais e inclusos nos espaços sociais vivenciando um novo momento da vida, que é o momento da aposentadoria.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta do presente estudo constituiu-se em compreender as implicações da aposentadoria, embasado na pesquisa realizada junto aos aposentados da Eletrosul Centrais Elétricas S.A. Com o intuito de fundamentar teoricamente, realizamos uma reflexão da categoria trabalho como fundante do ser social, bem como as relações de trabalho e a questão da velhice como um processo em constante crescimento. Juntamente a estas análises, abordamos a questão previdenciária e o contexto da Eletrosul, no que se refere à aposentadoria.

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, identificação pessoal e profissional, bem estar, meio de sobrevivência, entre outros. 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, e conseqüentemente o momento da aposentadoria.

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 às constantes mudanças econômicas e as transformações nas relações de trabalho, a aposentadoria que deveria representar uma garantia de futuro, passa a representar insegurança, improdutividade e empobrecimento.

Uma nova sensibilidade capaz de valorizar o ser humano, inclusive o ser social que envelhece como destaca Antunes (2001), só é verdadeiramente possível por meio da demolição dos obstáculos impostos pela ordem do capital existentes entre tempo de trabalho, que produz a mais-valia, e tempo de não-trabalho que é representado pela aposentadoria. Com o fim da divisão hierárquica que subordina o trabalho ao capital, que classifica os trabalhadores como produtivos ou não, se terá bases inteiramente novas e fundadoras de uma nova sociabilidade, capaz de gerar atividade vital cheia de sentido, ou seja, não mais excluído o trabalhador que ao longo dos anos perde a sua força de trabalho.

Corroborando com 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 o indivíduo enfrenta preconceito por ser idoso, e também, por estar aposentado.

Com a Constituição da República Federativa do Brasil 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 Social, passa a ampliar as possibilidades de atendimento à população. Contudo, diante da elevação da expectativa de vida dos brasileiros e da precariedade das relações de trabalho, o processo de envelhecimento necessita de novos benefícios e atenções que atendam essa parcela da população.

Constatamos, através das análises, que as lutas dos movimentos sociais para garantir os direitos previdenciários e a sua melhoria que culminaram na política firmada na CF 88, começam a ser desconstruídos logo nos primeiros anos de sua vigência e, na década de 1990 e 2000, são gradativamente desmontados por meio de Emendas Constitucionais, que extinguíram direitos e criaram mecanismos dificultadores para o acesso aos benefícios previdenciários.

A valorização do trabalhador, em especial dos envelhecidos, requer que a sociedade e o Estado assumam uma nova postura, perante a exclusão que há para este segmento populacional. Para que haja realmente uma mudança eficaz em relação aos aposentados, é necessário que ações em prol destes indivíduos se concretize. Diante das análises realizadas, é impossível obter mudanças políticas e estruturais através de algumas reformas pontuais de uma política social, como por exemplo, a política previdenciária. É preciso rever todo o sistema que engloba o bem estar dos cidadãos, os direitos e benefícios a eles garantidos.

Com a análise do estudo realizado, evidenciamos que o processo de envelhecimento é um fenômeno mundial. É de fundamental importância começar a repensar os conceitos referentes à aposentadoria e/ou pós-carreira. As estatísticas apresentadas sinalizam o aumento do tempo de vida da população, e isto reflete nas organizações, e em particular, a Eletrosul, não está fora desse contexto.

A aposentadoria acarreta mudanças na vida dos sujeitos envolvidos, tanto para o aposentado, quanto para familiares e organização. Para enfrentar essas

mudanças, se faz necessário um planejamento prévio, isto é, refletir sobre a aposentadoria é, antes de qualquer coisa, analisar uma importante etapa na vida de cada indivíduo. E é neste sentido, que os programas de orientação para a aposentadoria cumprem um papel fundamental de redefinir projetos pessoais e orientar os sujeitos em relação ao futuro no pós-carreira. Contudo, vemos que o papel desses programas deve ir além da orientação e preparação para aposentadoria, e sim assumir, no contexto da organização, um espaço de conscientização, reflexão e reivindicações de direitos, no sentido de construir meios para que o aposentado tenha consciência e acesso às políticas públicas a que tem direito.

No setor elétrico, mais especificamente, a Eletrosul, a aposentadoria de profissionais com experiência em setores específicos, causa grandes prejuízos e descontinuidades no processo empresarial, como a perda da memória organizacional, da experiência e do conhecimento. Por outro lado, para quem se desvincula sem o preparo devido, faltam condições emocionais e para criar novas oportunidades produtivas. Portanto, o processo de preparação para a aposentadoria é importante para a empresa e para o trabalhador.

Pensar num programa de orientação para a aposentadoria, se deve ter em mente o objetivo principal, que é criar condições concretas de potencialização do enriquecimento pessoal do aposentado, tanto no sentido individual do aposentado, quanto na totalidade que engloba o fato de estar aposentado. Desse modo, um programa dessa natureza, é fundamental, no sentido de prevenir a falta de planejamento e os impactos que a aposentadoria apresenta no término da carreira profissional, bem como a luta por garantir políticas públicas eficazes, como o acesso à saúde, a assistência social, habitação, educação, previdenciária, entre outras.

É neste sentido que visualizamos o assistente social inserido na Eletrosul, com o compromisso de desenvolver ações que proporcione a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, melhoria nas condições de trabalho, e acima de tudo a efetivação dos direitos sociais, além de propiciar a consciência enquanto classe trabalhadora, para que estes possam lutar e conquistar novos direitos.

Portanto, frente às adversidades causadas pelo crescimento acelerado da população idosa, entendemos que o trabalho do assistente social no âmbito do envelhecimento e da aposentadoria, deve estar pautado na luta pela garantia e ampliação de políticas sociais. E concluímos que, um caminho para o

desenvolvimento dessa proposta, é na socialização das informações e nos programas voltados para este segmento populacional, como instrumentos de potencialização da participação, mobilização e organização social.

Sob a ótica do Serviço Social, a temática dessa pesquisa se interliga em questões pautadas no trabalho, no envelhecimento, na política previdenciária, na aposentadoria e nas ações dos assistentes sociais frente às demandas relacionadas aos aposentados e da população acima de 45 anos. A pesquisa realizada, cujo tema é complexo, atual e pluridimensional, possibilitarão o aprofundamento em futuros estudos e pesquisas, pois estas questões estão em constantes transformações e requerem atenção.

Por fim, podemos dizer que a percepção do fenômeno de envelhecimento populacional, tratado em sua integralidade e de forma equânime, pode auxiliar uma intervenção comprometida com a manutenção dos direitos desse segmento. Desta forma, a intervenção do profissional de Serviço Social se faz importante para garantir a este segmento populacional o direito de gozar de seus direitos e benefícios, com a finalidade de garantir a plena participação destes indivíduos na sociedade.

REFÊRENCIAS

ABESS. **A produção do conhecimento no Serviço Social**. Cadernos ABESS, nº. 05, 1992.

ABRAPP. Aposentadoria com qualidade, responsabilidade social da empresa. **Fundos de Pensão**, nº 292, ano XXIII, p. 41-44, Mar.2004.

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. 3ª.ed. São Paulo: Brasiliense, 1988.

ALENCAR, Mônica Maria Torres de; GRANEMANN, Sara. Ofensiva do capital e novas determinações do trabalho profissional. **Katálysis**, Florianópolis, v.1 12, nº 2, p. 161-169, jul./dez. 2009.

ANFIP. Previdência Social Legislação Completa e Atualizada Leis n.ºs 8212 e 8213/91. Fundação ANFIP de Estudos de Seguridade Social. Brasília, 2002.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho. Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 2 ed. São Paulo: Cortez, 1995.

_____. **Os sentidos do trabalho, ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2000.

AREOSA, Silvia Virginia Coutinho; AREOSA, Antonio Luiz. Envelhecimento e dependência: desafios a serem enfrentados. **Revista Textos & Contextos**, Porto Alegre, v. 7, nº. 1, p.138-150, 2008. Jan./jun.

BAPTISTA, Myrian Veras. **A produção de conhecimento social contemporâneo e sua ênfase no Serviço Social**. Cadernos ABESS. São Paulo, nº 5, p.84-95, 1992.

BEAUVOIR, Simone. **A velhice**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1990.

BERZINS, Marília Anselmo Viana da Silva. Envelhecimento Populacional: uma conquista para ser celebrada. **Revista Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 75, p.19-34, set. 2003. Quadrimestral.

BORGES, M. C. M. O idoso e as políticas públicas e sociais no Brasil. In: NERY, A. L. ET al. **As múltiplas faces da velhice no Brasil**. Campinas-SP: Editora Alínea, p.79-104, 2003.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. 4º ed. São Paulo: Saraiva, 1990.

_____. **Estatuto do idoso**. Redação final do Projeto de Lei da Câmara nº 57, de 2003.

_____. Lei 8.842 de 04 de janeiro de 1994. **Política Nacional do Idoso**. Poder Executivo, Ministério da Justiça, obra impressa pela Imprensa Nacional, Brasília, DF, 1998.

BRASIL. **Política Nacional de Saúde do Trabalhador**. Proposta para consulta pública. Brasília, 2004.

BUENO, Francisco da S. **Grande dicionário etimológico-prosódico da língua portuguesa**. São Paulo: Lisa, 1988.

BULLA, Leonia Capaverde; KAEFER, Carin Otilia. **Trabalho e Aposentadoria: as repercussões sociais na vida do idoso aposentado**. *Textos & Contextos*, Porto Alegre, v. 2, n. 1, p.1-8, dez. 2003. Semestral. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/fass/ojs/index.php/fass/article/viewFile/957/737>>. Acesso em: 28/08/2011.

CARTAXO, Ana Maria Baima. **Análise da Política Previdenciária Brasileira na conjuntura nacional – da Velha República ao Estado Autoritário**. *Serviço Social e Sociedade*, n. 40, 1992, p. 58-80.

CARTAXO, Ana Maria Baima; CORDEIRO, Juciara Ramos. **Considerações preliminares das determinações sócio-históricas da reforma da Previdência Social brasileira: Um estudo comparativo entre as décadas de 1990 e 2000**, Florianópolis, 2008.

COGE, Comitê de Gestão Empresarial do Setor Elétrico. **Preparação para Aposentadoria**. Rio de Janeiro, 1987.

ELETROSUL. **Exposição de motivos: Plano de Readequação Programada do Quadro de Lotação (PREQ)**. Relatório enviado ao DEST/MP. Florianópolis, 2005.

_____. **Documento interno: Políticas e Diretrizes**. Florianópolis, 2007.

_____. **Programa de Preparação para Aposentadoria – Documento Interno**. Florianópolis, 1991

_____. **Programa de Orientação para Aposentadoria**. Florianópolis, 2009.

ENGELS, Friedrich. *Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem*. In: **Karl Marx & F. Engles, Obras escolhidas**. São Paulo, Alfa-Omega, vol.2, 1986, 267-280.

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

GIRARDI, Armelino. **Desaposentado melhor agora**. Curitiba: Editora Clube dos desaposentados, 2ª Ed., 2009.

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

_____. **A ideologia da velhice**. São Paulo, Ed. Cortez, 1986.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **O Serviço Social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional**. 10 ed. – São Paulo, Cortez, 2006.

_____. **O serviço Social em Tempo de Capital Fetiche: Capital Financeiro, Trabalho e Questão Social.** São Paulo: Cortez, 2008.

_____. O trabalho do assistente social frente às mudanças do padrão de acumulação e de regulação social. In: **Capacitação em Serviço Social e Política Social.** Brasília, UNBCEAD/ CFESS/ABEPSS, 1999. Módulo I.

IBGE. **O perfil dos idosos responsáveis pelos domicílios no Brasil.** Rio de Janeiro, 2002 (Estudos e pesquisas – informação demográfica e sócioeconômica nº9).

_____. **Censo demográfico 2000.** Rio de Janeiro, 2002. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>> Acesso em: 01/09/2011.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE (1996); Brasil em números 1995/1996.

LA VEGA, Marina Batista de. **Reflexão sobre a vida e a aposentadoria: Educação para a vida.** 2º ed. Florianópolis: Papa Livro, 1998.

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

LIMA, Maria José de Oliveira. **Serviço Social na Empresa.** In: Revista Katalysis, v. 8, nº 2. Florianópolis, 2005.

LOBATO, Alzira Tereza G. A prática de assessoria e desenvolvida na área do envelhecimento. In: BRAVO, Maria Inês de Souza; MATOS, Maurílio Castro de (Orgs.). **Assessoria, Consultoria e Serviço Social.** Rio de Janeiro: 7 letras, 2006. p. 296-301.

LUKÁCS, Georg. 1885 - 1971. **O Trabalho / In: Georg Lukács: Cap.I, V. II da Ontologia do Ser Social.** [tradução Ivo Tonet]. Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP. Campinas, 2007.

MALLOY, James M. **Política de Previdência Social no Brasil.** Rio de Janeiro: Edições Graal, 1986.

MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados.** São Paulo: Atlas, 1982.

MARX, Karl. *Manuscritos econômico-filosóficos: e outros textos escolhidos.* /trad. José Carlos Bruni In: **Os pensadores** (coleção). São Paulo: Abril Cultural, 1974.

_____. **O Capital – crítica da economia política.** Livro I, tomo 2, 2ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1984.

MARX, Karl & ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã.** /trad. José Carlos Bruni e Marco Aurélio Nogueira. São Paulo: Hucitec, 1987.

MENEGASSO, Maria Esther. **Organizações e Serviço Social**. Florianópolis: Revista Katalysis. 2001.

Ministério da Previdência Social-MPS. **Anuário Estatístico da Previdência Social**. Vários números, 2003.

Ministério da Previdência Social-MPS. **A Previdência Social e a Revisão Constitucional**: vários volumes, 1993.

NAJBERG, Sheila e IKEDA, Marcelo (1999); "Previdência no Brasil: desafios e limites"; in Giambiagi, Fabio e Moreira, Maurício (organizadores), *A Economia Brasileira nos Anos 90*, BNDES, páginas 261/290.

NERI, Anita Liberalesso (Org.) **Qualidade de vida e idade madura**. Campinas: Papyrus, 1993.

NETTO, A. Jordão. Universidade aberta para a maturidade: avaliação crítica de uma avançada proposta educacional e social. In: KACHAR, Vitória (org.) **Longevidade – um novo desafio para a educação**. São Paulo: Cortez, p. 45-61, 2000.

NETTO, José Paulo. **Capitalismo e reificação**. São Paulo: Ed. Ciências Humanas, 1981.

_____. **Capitalismo Monopolista e Serviço Social**. São Paulo: Cortez, 2001.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **O trabalho duplicado: a divisão sexual no trabalho e na reprodução: um estudo das trabalhadoras do telemarketing**. 1 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

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.

SANTOS, Maria F. **Identidade e Aposentadoria**. São Paulo: EPU, 1990.

SILVA, Maria Izabel da. **A centralidade da categoria trabalho e o trabalho docente voluntário na UFSC**. Florianópolis, SC, 2007. 1 v. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio-Econômico. Programa de Pós-graduação em Serviço Social Disponível em : <<http://www.tede.ufsc.br>

SILVA, Maria Lúcia Lopes da. **Previdência Social um direito conquistado: resgate histórico, quadro atual e propostas de mudanças**. 1ª Ed. Brasília, 1995.

SIQUEIRA, Renata Lopes de; BOTELHO, Maria Izabel Vieira e COELHO, France Maria Gontijo. **A velhice: algumas considerações teóricas e conceituais**. *Ciênc. saúde coletiva* [online]. 2002, vol.7, n.4, pp. 899-906. ISSN 1413-8123.

SOARES, Dulce Helena Penna. **Aposentação: aposentadoria para a ação.** Florianópolis: Vetor, 2011.

SOUZA, Maria Socorro Alves de. **A ação educativa com idosos e a perspectiva interdisciplinar.** Trabalho apresentado na 10ª ABEPSS, [c.a.2001]. Disponível em: <www.abepss.org.br/co_velhice.html >.

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

VASCONCELOS, Ana Maria de. **Serviço Social e Prática Reflexiva. Em Pauta.** Revista da Faculdade de Serviço Social da UERJ, Rio de Janeiro: Editora da UERJ, nº 10, p. 131-181, jul. 1997.

ZANELLI, José Carlos. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira / José Carlos Zanelli, Narbal Silva, Dulce Helena Penna Soares.** Porto Alegre: Artmed, 2010.

_____; SILVA, Narbal. **Programa de preparação para a aposentadoria.** Florianópolis: Insular, 2006.

Sites consultados:

www.eletrosul.gov.br

www.esulerp.eletrosul.gov.br

www.elos.gov.br

www.guiatrabalhista.com.br

www.ibge.gov.br

www.inss.gov.br

APÊNDICES

Apêndice 01

Questionário aplicado aos empregados aposentados na Eletrosul no período de 01 a 30 de maio de 2011.

Os impactos da aposentadoria no pós-carreira.

I) Identificação:

1.1-Sexo: () Feminino () Masculino

1.2-Idade: _____

1.3-Estado Civil: () Solteiro (a) () Casado (a) () Divorciado (a)
() Viúvo (a) () Outro: _____

1.4-Escolaridade:

1.5-Profissão:

1.6-Ocupação na Eletrosul:

II) Trabalho:

2.1- Quando em atividade, como você se sentia com o trabalho que desempenhava?

Realizado ()

Frustrado ()

Outras Situações () – Especifique: _____

Justifique a resposta: _____

2.2- A perspectiva de deixar a atividade teve algum significado?

Sim () –Quais

Não () – Por quê?

III) Velhice:

3.1- A aposentadoria é sinônimo de velhice?

Sim ()

Não ()

Justifique a sua resposta: _____

IV) Aposentadoria:

4.1- Idade em que ocorreu a aposentadoria:

4.2- Quantos anos você trabalhou na Eletrosul:

4.3- Tinha alguma expectativa com relação à aposentadoria?

Sim ()

Não ()

4.3.1- Em caso afirmativo explicita qual era: _____

4.4- Fonte de Renda:

Aposentadoria ()

Aposentadoria e Pensão ()

Aposentadoria e trabalho autônomo ()

Outros ()

4.5- Você planejou a sua aposentadoria?

Sim () - De que forma: _____

Não () - Por quê? _____

4.6- O fato de estar aposentado implicou em mudanças no seu cotidiano?

Sim ()

Não ()

4.6.1- Em caso positivo especifique nos aspectos abaixo, quais foram às mudanças

No ambiente familiar: _____

Nas relações sociais/Amigos: _____

No aspecto financeiro: _____

Em relação à saúde: _____

Outras situações () Quais? _____

V) Programa de Orientação para a Aposentadoria – POPA

5.1- As atividades desenvolvidas pelo Programa de Orientação para a Aposentadoria auxiliaram no seu processo de aposentadoria?

Sim ()

Não ()

Justifique a sua resposta: _____

5.1.2- No caso de resposta negativa, o que poderia ser abordado para auxiliar melhor este processo?

5.2- Como você avalia a equipe responsável por desenvolver as atividades do Programa de Orientação para a Aposentadoria?

Positivo ()

Negativo ()

Explicita a sua resposta: _____

5.3- Como você avalia o trabalho do Assistente Social no Programa de Orientação para a Aposentadoria?

Necessário ()

Desnecessário ()

Justifique a sua resposta: _____

Outras considerações

6.1- Você possui outras considerações sobre os assuntos abordados?

Sobre o trabalho: _____

A respeito da velhice: _____

Em relação à Aposentadoria: _____

Sobre o Programa de Orientação para a Aposentadoria – POPA: _____
