

CAROLINA FORTES DE JESUS

**APOSENTADORIA COMPULSÓRIA E SEUS REFLEXOS NA VIDA
DOS TRABALHADORES: A EXPERIÊNCIA DO SERVIÇO SOCIAL DA
UFSC NESSE PROCESSO**

**UFSC
2011/1**

CAROLINA FORTES DE JESUS

**APOSENTADORIA COMPULSÓRIA E SEUS REFLEXOS NA VIDA
DOS TRABALHADORES: A EXPERIÊNCIA DO SERVIÇO SOCIAL DA
UFSC NESSE PROCESSO**

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

**UFSC
2011/1**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CAROLINA FORTES DE JESUS

APOSENTADORIA COMPULSÓRIA E SEUS REFLEXOS NA VIDA DOS
TRABALHADORES: A EXPERIÊNCIA DO SERVIÇO SOCIAL DA UFSC NESSE
PROCESSO

Florianópolis, 28 de Julho de 2011

BANCA EXAMINADORA:



Orientadora

Profª. Drª. Eliete Cibeles Cipriano Vaz



1ª Examinadora

Profª. Daiana Nardino Dias
Departamento de Serviço Social – UFSC



2ª Examinadora

Assistente Social Cleide Gessele

AGRADECIMENTOS

Após muitas lutas, fracassos e vitórias, o fim esta chegando, o fim de um grande sonho, um fim esperado e desejado, a conclusão de muito esforço e dedicação.

Foram cinco anos de graduação, no qual posso afirmar que foram os momentos mais desafiadores, difíceis e de superação pelos quais vivi. Momentos de alegrias e de tristezas, de acertos e erros, ganhos e perdas, mas principalmente de ganhos, pois, nesses cinco anos além de concluir a graduação tão esperada, eu ganhei meu maior presente de Deus, minha princesinha amada, motivo da minha alegria e superação! Marina, mamãe te ama muito!

Agradeço á todos que direta ou indiretamente, contribuíram para a concretização do deste sonho. Agradeço em especial, ao meu marido Robson, que foi quem me impulsionou e motivou-me á entrar para a Universidade.

Agradeço á minha sogra por estar sempre me auxiliando em tudo, pois, também contribuiu muito para a conclusão da minha graduação.

Agradeço aos meus irmãos por sempre estarem lá quando precisei, por me ouvirem e me proporcionarem momentos de alegria de belas lembranças de nossa infância.

Agradeço á minha querida amiga Jana, por me acompanhar desde o início de nossa graduação e dividir todas as nossas alegrias, preocupações, angústias e desafios nesses últimos períodos de faculdade. Amizade que Deus colocou no meu caminho faz pouco tempo, mas quando se define sinceridade, disposição, alegria e confiança não há tempo nem estrada que possa mensurar o tamanho da afeição entre nós. Amizade que surgiu na hora certa, mas que não tem hora para acabar.

Agradeço aos meus queridos amigos Schay, Zinho e Scheila por me aturarem e me auxiliarem todas as vezes que precisei principalmente, nesses últimos períodos de faculdade.

Agradeço á todos àqueles que contribuíram para minha graduação do início ao fim, á aqueles que concluíram esta etapa e aqueles que assim, como eu, estão concluindo.

Obrigados meus queridos colegas!

Agradeço aos profissionais da DiSS, que participaram ativamente do meu processo de aprendizagem, através de suas experiências profissionais, comprometimento, dedicação e

disponibilidade de transmitir seus ensinamentos. Em especial, à Assistente Social Lúcia, pela qual tenho muito orgulho de ter tido a oportunidade de trabalhar e aprender o verdadeiro sentido da profissão. Aos estagiários, Marga, Carol, Dani, Bruno e Ilda, Day e cássia, que participaram desse desafio junto comigo e dividiram momentos de aprendizagem, estudos e amizade.

Agradeço, com muito carinho e admiração à minha orientadora prof^a Eliete, pela disponibilidade de dividir seu conhecimento e tempo comigo, comprometimento de estudar e se dedicar em cada etapa do meu trabalho e principalmente, ao seu profissionalismo, como professora e orientadora.

Agradeço também aos demais professores que contribuíram para a minha formação.

Por fim, agradeço a quem também colaborou e me fortaleceu para que eu conseguisse alcançar esse objetivo, ainda é uma sementinha, mas tenho certeza que virá para somar as muitas alegrias futuras.

Mesmo não mencionando todos os nomes, todos os momentos e palavras saibam que todas as pessoas que fazem parte da minha vida, direta e/ou indiretamente, são muito importantes e valiosas pra mim.

Obrigado á todos!

Carolina Fortes de Jesus

**A vida é como um quebra-cabeça,
O importante não é ter todas as peças,
É colocá-las no lugar certo.
Se for para mudar alguma coisa,
Mude pela única Pessoa que
Vale à pena, Você!**

Jô Soares

JESUS, Carolina Fortes. **Aposentadoria Compulsória e seus Reflexos na Vida dos Trabalhadores: A Experiência do Serviço Social da UFSC Nesse Processo.** Trabalho de Conclusão de Curso em Serviço Social. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011,

RESUMO

Quando se pensa nos desafios que a sociedade contemporânea enfrenta, o envelhecimento surge como tema privilegiado. As mudanças ocorridas na passagem do século XIX para o século XX, nos campos previdenciário, legislativo, cultural e econômico, atribuíram a esta categoria contornos próprios, caracterizando-o como grupo demográfico. Essas mudanças, entretanto, estabeleceram uma livre associação entre envelhecimento e aposentadoria, adotando a idade como critério de afastamento da produção de trabalho, baseada na força física. A elaboração do presente trabalho foi motivada pela experiência do Estágio Curricular Obrigatório, desenvolvido na Divisão de Serviço Social – Atenção ao Servidor (DiSS), da Universidade Federal de Santa Catarina, e tem como foco os reflexos do processo da aposentadoria ao trabalhador, especialmente, ao servidor público. Foram delineados como objetivos principais: compreender a inter-relação entre trabalho, envelhecimento e a aposentadoria compulsória dos servidores técnico-administrativos e docentes aposentados da UFSC e analisar as contribuições do Serviço Social, nesse processo. Considerando que a temática aposentadoria compulsória é ampla, atual e de suma importância na compreensão das constantes transformações da realidade social desta categoria, o presente trabalho foi organizado em três seções, sendo que na primeira foram abordadas, em síntese, a Trajetória da Previdência Social e o Sistema Previdenciário no Brasil. Na segunda seção abordamos o trabalho como identidade social na vida do homem; o trabalho frente ao envelhecimento e a aposentadoria; desigualdades entre o homem e a mulher trabalhadora e as perdas relacionadas ao envelhecimento. Na terceira seção, apresentamos a metodologia adotada, Estudo Exploratório, iniciando com uma breve contextualização da UFSC e da Pró-reitoria de Desenvolvimento Humano e Social - PRDHS, especialmente, dos projetos implementados pela DiSS, onde a pesquisa foi realizada. Em seguida, apresentamos os dados da pesquisa e a respectiva análise, finalizando o trabalho com a apresentação dos principais resultados obtidos.

Palavras-chave: Previdência Social; Trabalho; Envelhecimento; Aposentadoria e Aposentadoria Compulsória.

JESUS, Carolina Strong. **Compulsory retirement and their Reflections on the life of workers: the experience of the Social Service of UFSC in the process.** Completion of Course work in Social Service. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011,

ABSTRACT

when you think of the challenges that contemporary society faces, ageing emerges as privileged theme. The changes in passage of the 19th century to the 20th century, in the pension field, legislative, economic and cultural, attributed to this category outlines themselves, characterizing it as demographic group. These changes, however, established a free association between aging and retirement, adopting the age as a criterion for removal of production work, based on physical strength. The preparation of this work was motivated by the Compulsory Internship experience, developed in the Social Service Division – Attention to Server (DiSS), Federal University of Santa Catharina, and focuses on the reflexes of the process of retirement to the worker, especially, to the public server. Were outlined as main objectives: to understand the interrelationship between employment, ageing and the compulsory retirement of technical-administrative servers and teachers retirees from UFSC and analyze the contributions of Social Service, in the process. Whereas the compulsory retirement theme is broad, current, and of paramount importance in understanding the constant transformations of social reality in this category, the present work was organized in three sections, with the first were addressed, in synthesis, the trajectory of Social Welfare and pension system in Brazil. In the second section we discuss the job as social identity in human life; the work ahead to aging and retirement; inequalities between men and women workers and losses related to aging. In the third section, we present the methodology adopted, exploratory study, starting with a brief contextualization of UFSC and Dean of Social and human development-PRDHS, especially, of the projects implemented by DiSS, where the survey was conducted. Then present the survey data and its analysis, finalizing the work with the presentation of the main results obtained.

Keywords: Social Welfare; Work; Ageing; Retirement and pension payments.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 Identificação dos Sujeitos da Pesquisa.....	69
Quadro 2 Profissão e Composição familiar.....	69
Quadro 3 Inserção no mercado de trabalho.....	70
Quadro 4 A UFSC e a aposentadoria.....	70
Quadro 5 A Aposentadoria Compulsória.....	71
Quadro 6 Opinião sobre o Processo de Aposentadoria Compulsória na UFSC.....	71
Quadro 7 Alterações provocadas pela aposentadoria.....	72
Quadro 8 Dinâmica de vida após a aposentadoria.....	72

LISTA DE ABREVIATURAS

CAPs	Caixas de Aposentadoria e Pensões
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CEME	Central de Medicamentos
DDAP	Departamento de Desenvolvimento e Administração de Pessoal
DDAS	Departamento de Desenvolvimento e Atenção Social e à Saúde
DAPE	Divisão de Aposentadorias, Pensões e Exonerações
DDPP	Departamento de Desenvolvimento e Potencialização de Pessoas
DiSS	Divisão de Serviço Social – Atenção ao Servidor
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FUNRURAL	Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural
FUNABEM	Fundação Nacional do Bem Estar do Menor
IAPs	Institutos de Aposentadorias e Pensões
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
INPS	Instituto Nacional de Previdência Social
ISSB	Instituto de Serviços Sociais do Brasil
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
JOS	Junta Oficial em Saúde
LOAS	Lei Orgânica de Assistência Social
LOPS	Lei Orgânica da Previdência Social
PNI	Política Nacional do Idoso
LBA	Fundação Legião Brasileira de Assistência
PRDHS	Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano e Social
PREVI	Fundo de Pensão dos Trabalhadores do Banco do Brasil
PIS	Programa de Integração Social
PASEP	Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público
SESI	Serviço Social da Indústria

SESC	Serviço Social do Comércio
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SIMPAS	Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social
SAMDU	Serviço de Assistência Médica Domiciliar de Urgência
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	14
1 A INTERRELAÇÃO ENTRE TRABALHO, ENVELHECIMENTO E APOSENTADORIA.....	18
1.1 A TRAJETORIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL – SEGURO OU SEGURIDADE?.....	18
1.1.1 O Sistema Previdenciário no Brasil.....	22
2 O TRABALHO FRENTE AO ENVELHECIMENTO E A APOSENTADORIA.....	36
2.1 Desigualdades entre o homem e a mulher trabalhadora.....	38
2.1.1 O trabalho como fonte de identidade.....	40
2.1.2 O Envelhecimento em perspectiva.....	42
2.1.3 As perdas relacionadas ao envelhecimento.....	44
2.1.4 Aposentadoria compulsória do servidor público e o trabalho voluntário.....	48
3 A PESQUISA.....	52
3.1 CONTEXTUALIZANDO A UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA.....	52
3.1 Regimento dos Servidores Públicos Cíveis Federais.....	53
3.1.1 As novas regras de aposentadoria no Serviço Público e o efeito da Reforma da Previdência Social na Previdência dos Servidores Públicos Federais.....	54
3.1.2 A estrutura da Pró-reitoria de Desenvolvimento Humano e Social e o Trabalho realizado pela Divisão de Serviço Social Atensão ao Servidor.....	58

3.2	CAMINHO PERCORRIDO PARA A PESQUISA E OS SUJEITOS PESQUISADOS.....	67
3.2.1	Apresentação e Análise dos Dados.....	69
	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	83
	REFERÊNCIAS.....	85
	APÊNDICES.....	
	APENDICE A: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	
	APENDICE B: QUESTIONÁRIOS DE ENTREVISTA:.....	
	ANEXOS.....	
	ANEXO 1 – ORGANOGRAMA DA UFSC.....	
	ANEXO 2 - ORGANOGRAMA DA PRDHS.....	

INTRODUÇÃO

O trabalho, como categoria, utilizado pelo homem para o provimento de sua subsistência, vem sendo moldado conforme o desenvolvimento da sociedade. E é através do trabalho que o homem se desenvolve financeiramente e socialmente, através disso, o trabalho vem ocupando um espaço significativo na vida deste trabalhador, pois, através do trabalho o homem se sente socialmente produtivo.

De acordo com o Relatório Anual (2009, p. 14) da Divisão de Serviço Social Atensão ao Servidor – DiSS, a Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC completou cinquenta anos de existência em dezembro de 2010. Durante este período, um grande número de servidores técnico-administrativos e docentes que fizeram boa parte da história desta Instituição, chegou ao término de sua jornada laboral, dentre eles, 05 (cinco) foram através de aposentadoria compulsória¹.

Desta forma, surgiu nosso interesse em repensar o momento desta transição, onde há necessidade de maior articulação entre as ações destinadas para a orientação sobre aposentadoria do servidor técnico-administrativo e docente desta instituição, tais como, a preparação e o planejamento, procedimentos de solicitação da aposentadoria, esclarecimentos sobre a tramitação do processo até a comunicação oficial da aposentadoria para o servidor e sua chefia e, principalmente, sobre a notificação da chegada da aposentadoria compulsória para aqueles servidores que estão completando 70 (setenta) anos de idade, em atividade na UFSC.

Instigou-nos a busca em compreender os motivos que ocasionam tais servidores a trabalharem até que a lei os obrigue a parar através da aposentadoria compulsória, na UFSC. Para isso, consideramos imprescindível entender as razões apresentadas pelos sujeitos, a partir do momento em que recebem a notificação sobre a aposentadoria compulsória e seu

¹Aposentadoria Compulsória: previsto na lei nº 8.112/90 CF, é aposentadoria obrigatória do servidor público que completar setenta anos de idade; O servidor não deve aguardar em serviço a publicação do ato de aposentadoria. É obrigado a afastar-se no dia imediato àquele em que completou a idade limite de setenta anos; Os proventos somente serão integrais se, ao completar setenta anos, o servidor contar com tempo de contribuição para aposentadoria integral;

desligamento imediato, antes de completarem 70 (setenta) anos de idade, e apresentamos como hipóteses que as razões dos reflexos negativos, embutidos nesse evento, possam estar atreladas à diminuição dos recursos financeiros, ao rompimento de laços sociais, à perda da interação social conquistada e a devida valorização pessoal, a depreciação da qualidade de vida; razões que interferem, significativamente, na expectativa de projetos para o futuro, após a aposentadoria.

Com a discussão da temática aposentadoria compulsória, consideramos necessário um olhar mais atento ao servidor, em sua totalidade, dentro do contexto no qual está inserido, para que tenhamos um melhor entendimento sobre as dificuldades e os motivos que fazem com que este servidor trabalhe até seus 70 (setenta) anos de idade, e continue querendo trabalhar muito mais, tendo que ser obrigado por lei a cessar suas atividades dentro da instituição onde dedicou tantos anos de sua vida em função do trabalho.

De acordo com Steffen (2010, p. 6), a aposentadoria, por sua vez, é uma das grandes conquistas das relações do trabalho, contudo, representa a retirada da vida produtiva e a redução de rendimentos, associando, muitas vezes, a sua falência como ser produtivo, como sujeito social. Para muitos, a aposentadoria é vivenciada como um direito social, para outros é vista como exclusão social. Essa percepção é peculiar a uma sociedade capitalista, onde o trabalho concede um status que preenche uma função social. Trata-se de uma desigualdade social manifesta nas relações humanas e institucionais, originada pelo avanço do capitalismo, onde a produtividade e a competição regem como valores principais na sociedade.

Através deste contexto, devemos pensar como o profissional de Serviço Social pode contribuir no momento do desligamento, neste “rito de passagem” que, para muitos, só a expectativa de se aposentar gera uma grande euforia, enquanto outros sofrem com a incerteza de não saber o que fazer no amanhã.

Sendo assim, nosso trabalho tem como objetivos gerais: compreender a interrelação entre trabalho, envelhecimento e a aposentadoria compulsória dos servidores técnico-administrativos e docentes aposentados da UFSC, ou aqueles que completarão setenta anos de idade, em 2011; analisar as contribuições do Serviço Social na articulação com os demais serviços da UFSC que visam o preparo do servidor para a aposentadoria compulsória. Objetivos específicos: identificar quais são as principais dificuldades trazidas pela

aposentadoria compulsória aos servidores da UFSC; analisar o processo de envelhecimento sob o ponto de vista dos servidores aposentados, buscando compreender tal fenômeno no contexto da Universidade Federal de Santa Catarina; identificar espaços em que o Serviço Social pode ampliar estratégias de ação e de expansão.

Tendo em vista a atualidade do tema e considerando-se a discussão ainda incipiente, nessa área, com escassas referências bibliográficas, vislumbramos contribuir para potencializar, sobretudo, o trabalho de assistentes sociais que atuam na área do envelhecimento e aposentadoria do funcionalismo público e, mais especificamente, contribuir através de reflexões para as ações profissionais do campo de estágio, a Divisão de Serviço Social – Atenção ao Servidor (DiSS), que nos enriqueceu enquanto ser humano e subsidiou, de modo muito significativo, a nossa formação acadêmica, durante todo o período de estágio, agosto de 2010 a julho de 2011.

O trabalho foi organizado em três seções, iniciando-se pela breve contextualização histórica da Previdência Social no Brasil e no mundo, para uma melhor compreensão do processo de construção da política Previdenciária. Na segunda seção, apresentamos discussão sobre o trabalho como fonte de identidade na vida do homem e seus reflexos no período de envelhecimento, a chegada da Aposentadoria, com ênfase na aposentadoria compulsória e o servidor público e o trabalho voluntário, após a aposentadoria. Na terceira e última seção, fizemos uma breve contextualização da UFSC e da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano e Social - PRDHS, com uma concisa apresentação dos projetos implementados pela DiSS onde a pesquisa foi realizada e, em seguida, apresentamos os procedimentos metodológicos utilizados, qual seja o Estudo Exploratório, de abordagem qualitativa, delineado como pesquisa bibliográfica e empírica, com a utilização de questionário e entrevista como procedimentos técnicos, considerando o universo de 02 docentes e 01 técnico-administrativo, que se aposentaram compulsoriamente no período compreendido entre 2010 e 2011, na Universidade Federal de Santa Catarina.

Para a elaboração do trabalho, adotamos a perspectiva crítica do materialismo dialético, voltada às áreas política, econômica e social, tendo como principais autores: Rita de Cássia Gonçalves, “A Trajetória Laboral de Homens e Mulheres no Processo de Desligamento das Relações de Trabalho pela Aposentadoria”(2006); José Carlos Zanelli-

Doutor em Educação pela Universidade de Campinas, atualmente, Professor do Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina e idealizador do Programa para Preparação de Aposentadoria – PPA/UFSC, Valéria Forti e Iolanda Guerra, na obra, “Serviço Social: Temas, Textos e Contextos(2010), entre outros.

1. A INTERRELAÇÃO ENTRE TRABALHO, ENVELHECIMENTO E APOSENTADORIA

Iniciaremos esta primeira seção contextualizando a trajetória da Previdência Social, seu início, com a Revolução Industrial, e como ela chegou ao Brasil, identificando os benefícios e as principais mudanças no sistema previdenciário e na legislação trabalhista, até então.

Também faremos uma discussão acerca do trabalho como identidade social na vida do homem, destacando sobre a importância e a valorização dada ao trabalho e sobre o envelhecimento da força de trabalho e suas consequências para aqueles que já não têm condições de continuar na vida laborativa.

Faremos uma reflexão sobre o processo de envelhecimento do trabalhador, suas perdas e consequências com o desligamento do trabalho, visando entender esse processo sob o ponto de vista da participação e, em especial, buscando compreender tal fenômeno no contexto da Universidade Federal de Santa Catarina.

1.1 A TRAJETORIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL – SEGURO OU SEGURIDADE?

A Previdência Social constitui um tema amplamente discutido, visto que já foram efetuadas diversas reformas no sentido de assegurar os direitos a esta proteção social.

E, para um melhor entendimento, faremos um conciso resgate histórico, contextualizando as concepções e mudanças do sistema previdenciário desde a sua origem.

De acordo com Moreira, (2000, p. 209), a tendência do homem em proteger a si e à sua família dos riscos da própria existência humana, amadurecida pela evolução do direito, acabou por positivar a criação da proteção social.

Iniciada em meados do século XVIII e se expandindo até meados do século XIX, na Inglaterra, a Revolução Industrial², promoveu significativas mudanças, onde havia escassez com o feudalismo, possibilitando a abundância de produtos e serviços.

Como consequência, abriu-se a porta para o êxodo rural e a urbanização exacerbada, aprofundando as desigualdades sociais. Com isso foram desencadeados sérios problemas de saneamento básico, doenças, epidemias, desemprego, sendo evidenciada a pobreza, resultante da má distribuição de renda.

Esta situação fez com que o Estado tomasse uma posição em relação à sobrevivência da população idosa, que se tornaram mão de obra descartável, pois não podiam continuar vendendo sua força de trabalho.

De certa maneira é através das crises sociais que surge a filosofia do bem-estar social, ou seja, cada indivíduo tem direito à assistência social. Através deste princípio surgiu o que hoje entendemos como direito a condições básicas de subsistência, o que mais tarde viria a formar todos os sistemas previdenciários no mundo.

Essa situação promoveu um potencial aumento da pressão social por parte dos trabalhadores através da organização sindical e partidos políticos.

Diante desta conjuntura, o sistema capitalista passou por vários problemas, como o período da Grande Depressão³

Foi neste cenário que, em 1871, a Alemanha promoveu a unificação dos seus estados e o surgimento do Primeiro Império com Otto von Bismark⁴, objetivando o fortalecimento do capitalismo. Ao mesmo tempo começaram a surgir as contradições entre capital e trabalho, onde os trabalhadores se uniram para exigir um sistema de proteção social.

² A Revolução Industrial teve início no século XVIII, na Inglaterra, com a mecanização dos sistemas de produção. Enquanto na Idade Média o artesanato era a forma de produzir mais utilizada, na Idade Moderna essa predominância mudou. A burguesia industrial, ávida por maiores lucros, menores custos e produção acelerada, buscou alternativas para melhorar a produção de mercadorias. Também podemos apontar o crescimento populacional, que trouxe maior demanda de produtos e mercadorias. Fonte: <http://www.portalsaofrancisco.com.br> – acesso em 21/03/11.

³ A *Grande Depressão*, também chamada de Crise de 1929, foi uma grande depressão econômica que teve início em 1929, e que persistiu ao longo da década de 1930, terminando apenas com a Segunda Guerra Mundial. A Grande Depressão é considerada o pior e o mais longo período de recessão econômica do século XX.

⁴ General Otto Von Bismark, o chamado “General de Ferro” na Alemanha.

Bismark, sendo pressionado, inaugurou o primeiro sistema previdenciário estatal do mundo, fundamentado no seguro comercial privado surgido da criação do seguro das embarcações. Posto isto, o Estado passou de protetor, para um Estado providencial.

Na Inglaterra, entre 1906 e 1914, o governo iniciou amplas reformas que redirecionaram sua intervenção nas questões sociais⁵.

Segundo Araújo (2004, p.68):

No campo dos direitos sociais, a Inglaterra havia avançado em relação a outros países. Encaminhou as políticas sociais voltadas para a educação básica universal, pública e compulsória, a partir de 1870, implementou uma legislação fabril (proteção às mulheres e crianças), proteção contra acidentes do trabalho (criação da Inspetoria das Fábricas, ligadas ao governo central), ações de saúde pública (campanhas de vacinação), etc.

Mas as políticas e mudanças não aconteceram sem a resistência dos conservadores liberais da época, muitos eram grandes proprietários de indústrias, e estas mudanças podiam atrapalhar seus rendimentos.

O século XX se inicia com a Primeira Guerra Mundial (1914 – 1919), que teve seu término impulsionado pelo Tratado de Versalhes (1919), um acordo que tinha como uma das cláusulas a exigência de que os países que o assinassem, implantassem um sistema de proteção social. Paralelamente, também acontecia a Revolução Russa (1917), uma revolução da classe trabalhadora que reivindicava direitos sociais.

Em 1929, a bolsa de valores de Nova York sofre o *crash*, “quebra”, quando também acontece uma saturação no consumo e redução das importações.

Esse conjunto de contingências afeta vários países e toda a economia mundial, fazendo com que, em 1932, Franklin Delano Roosevelt, presidente dos Estados Unidos da América, instituisse uma equipe composta de cientistas e técnicos, (onde se destaca o

⁵ A então chamada *Questão Social*, surgiu na Europa Ocidental do século XIX, designando o fenômeno da pobreza crescente entre os membros da classe operária. A *Questão Social* pode ser definida como: O conjunto das expressões das desigualdades da sociedade capitalista madura, que têm uma raiz comum: a produção social é cada vez mais coletiva, o trabalho torna-se mais amplamente social, enquanto a apropriação dos seus frutos se mantém privada, monopolizada por uma parte a sociedade. (IAMAMOTO, 1999, p. 27).

economista inglês John Maynard Keynes), para enfrentar a crise do capitalismo, criando o *New Deal*, “novo dia”⁶.

Keynes sugere uma forte intervenção estatal, onde é implantada uma política social para aqueles que não pudessem trabalhar e o pleno emprego e infra-estrutura para que o mercado pudesse expandir.

Surge assim, o keynesianismo, que se traduzia numa planificação do Estado, considerado um grande avanço em direção ao Estado Providência.

Entre os anos de 1939 e 1945 acontece a Segunda Guerra Mundial, conflito que causou o maior número de vítimas fatais da história da humanidade e que trouxe terríveis consequências para as sociedades industriais, multiplicando as demandas sociais como aumento da miséria, grande número de mutilados, muitos órfãos e viúvas.

Nesse contexto, em 1941, o deputado liberal inglês, Sir William Beveridge é incumbido de elaborar um relatório sobre o sistema de proteção social da Inglaterra em caráter de transformação e inaugura a concepção de um sistema de segurança social chamado de Seguridade Social baseado nos seguintes princípios:

- Universalidade: todos os cidadãos teriam direito ao acesso (não contributivo);
- Sistema Único: abrangia um grande leque de políticas sociais de proteção (educação, saúde, etc). Onde, quem pudesse pagar tinha direito ao seguro social, quem não pudesse pagar tinha direito à assistência, mediante comprovação da necessidade;
- Fundos Públicos: conformando o estado de bem-estar-social

Esta concepção é apoiada por, além do beveredgianismo, pelo fordismo e pelo keynesianismo, formando um pacto em favor das políticas sociais, que se conforma até meados da década de 1970, quando este modelo se esgota, não por causa do capitalismo, mas pelos altos gastos com políticas sociais.

⁶ Informações retiradas do trabalho **Seguro e Seguridade**, da disciplina de Serviço Social - Seguridade Social - Previdência – DSS 5145, do 5º período do curso de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina.

Para que o sistema capitalista não se acabasse, estrategicamente começam a surgir outros modos de produção, como por exemplo, o toyotismo (polivalência) e um ferrenho ataque às políticas de bem-estar-social; o Estado tem que ser reduzido.

Pierre Rosanvallon, em seu livro, *A crise do Estado-Providência* (1981), propõe um novo pacto, a solidariedade, segundo ele, o público não deve ser circunscrito ao Estado.

Já Francisco de Oliveira traz no seu livro, *O surgimento do antivalor* (1988, p. 12), que as políticas sociais não deram certo porque não produzem valor. Segundo Oliveira, os verdadeiros motivos da crise do Estado de Bem-Estar Social podem estar associados à ultrapassagem dos limites nacionais da produção e à manutenção destes mesmos limites no financiamento público de reprodução da mão-de-obra.

Enquanto os capitais convertem-se em transnacionais, os custos de reprodução da força de trabalho permanecem nacionais, no sentido de serem bancados pelo fundo público estatal. A crise fiscal emergiu da deterioração das receitas fiscais (previdência, por exemplo), levando ao déficit público.

Nesse sentido, afirma Vieira,

A política social expressa e carrega encargos do estado, materializados em serviços e em atividades de natureza pública e geral, encargos estes também voltados à reprodução da força de trabalho de que o capitalismo não pode prescindir. Se assim é, no regime liberal-democrático a política social não deixa de germinar nos interesses e nos embates políticos, de nutrir-se deles. E, no caso, ela acaba por revestir-se de forma legal, prevalecendo em muitas ocasiões às injunções do mercado capitalista. (1992, p. 98)

1.1.1 O Sistema Previdenciário no Brasil

O início da política previdenciária no Brasil se deu na República Velha (1889 – 1929), quando começam a surgir as primeiras medidas de proteção social.

Neste período, a economia era basicamente agro-exportadora e quem comandava eram os oligarcas agrários, haja vista que detinham o poder político, o que se denominou coronelismo.

Como ressalta Barros e Machado (2006 p. 90), as expressões da questão social nesta época eram tratadas como caso de polícia e não era feito o uso de políticas sociais para a resolução dos problemas, a previdência era apenas uma medida isolada, não mantida pelo Estado.

Mas, através de um estudo mais aprofundado entendemos que a mais antiga instituição de previdência no Brasil surgiu em 10 de janeiro de 1835, com a criação do Montepio Geral de Economia dos Servidores do Estado (Mongeral), de caráter privado e com os benefícios cobertos pelas contribuições dos associados.

E foi em 1891 que surgiu a primeira lei de conteúdo previdenciário, salientando que os ferroviários⁷ foram os primeiros a ter cobertura previdenciária, seguidos de um processo de ampliações concêntricas para incluir outras categorias profissionais.

O sistema previdenciário começou a ser estruturado ainda no final do século XIX, com a criação do Plano de Pensões da Marinha. Foi em 1904 que nasceu a PREVI -Fundo de Pensão dos Trabalhadores do Banco do Brasil⁸, a maior entidade de previdência complementar no Brasil, até então, encarregada somente do pagamento de pensões.

Os trabalhadores se organizavam em sindicatos que eram livres e autônomos, sem a regulação do Estado e, em 1903, conforme Silva (1995, p.32), “Esse direito de organização foi reconhecido e legitimado pelo Estado para os trabalhadores da agricultura e indústria rural, e em 1907 para as demais categorias profissionais”.

⁷ Em 1891 surge à primeira lei de conteúdo previdenciário, qual seja a Lei 3.397, de 24 de novembro de 1888, que previa a criação de uma Caixa de Socorros para os trabalhadores das estradas de ferro de propriedade do Estado, acompanhadas, no ano seguinte, de normas que criam seguros sociais obrigatórios para os empregados dos correios, das oficinas da Imprensa Régia e o montepio dos empregados do Ministério da Fazenda. - <http://www.ambito-juridico.com.br> – acesso em 21/03/11

⁸ Art. 1º A Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil – (PREVI), Sociedade Civil que sucedeu à "Caixa Montepio dos Funcionários do Banco da República do Brasil", fundada em 16 de abril de 1904, é uma entidade fechada de previdência privada, sem fins lucrativos, com sede e foro na cidade do Rio de Janeiro (RJ).

Com esta regulamentação os trabalhadores se organizaram e lutaram mais firmemente por seus direitos, através das greves.

Entre os anos de 1904 e 1908 ocorreram várias tentativas de ampliar os direitos em caso de doença e acidente, que foram barradas pelas oligarquias cafeeiras que não tinham interesse algum em pagar qualquer benefício aos seus trabalhadores os quais reagiram devido à inflexibilidade dos patrões e parlamentares. Embora muitas tentativas de regulamentar o acidente de trabalho acabaram frustradas, em 1904 deu-se o primeiro passo para a legislação de proteção ao trabalhador; o jurista Medeiros de Albuquerque apresentou um Projeto de Lei ao Congresso Nacional que dizia respeito aos riscos e acidentes ocorridos no trabalho.

Entre 1917 e 1919, muitos movimentos de trabalhadores foram realizados, os quais buscavam, principalmente, a regulamentação do projeto do Senador Adolfo Gordo que foi apresentado em 1915, sobre acidente de trabalho. O movimento aspirava à garantia de proteção para os trabalhadores, em caso de acidente de trabalho, e devido aos altos riscos em seus setores de trabalho.

Em 1919, ocorreu a regulamentação do Acidente de Trabalho, através do decreto de lei nº 3724, porém, o seguro era privado (seguradoras) e sem a interferência do Estado.

Assim, o segurado só recebia o seguro, se fosse comprovado que ele não tinha culpa pelo acidente e o empregador deveria ser responsabilizado, o que era feito sempre através de um inquérito policial.

De modo geral, o marco histórico para a instalação da Previdência Social no Brasil, remonta com a Lei Elói Chaves (decreto-lei nº 4.682, de 24/01/1923), onde foram criadas as Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAPs) de caráter ainda fechado que congregavam empregados de uma mesma empresa. Em 1933, algumas CAPs foram transformadas em Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPs).

Foi a Lei Eloy Chaves que estabeleceu que os trabalhadores deveriam contribuir para se aposentar.

Para Possas (1981, apud POLIGNANO, 2001, p. 7): “tratando-se de um sistema por empresa, restrito ao âmbito das grandes empresas privadas e públicas, as CAPs possuíam administração própria para os seus fundos, formada por um conselho composto de representantes dos empregados e empregadores.” A comissão que administrava a CAP era

composta por três representantes da empresa, um dos quais assumia a presidência da comissão, e de dois representantes dos empregados, eleitos diretamente, a cada três anos.

O regime de representação direta das partes interessadas, com a participação de representantes de empregados e empregadores, permaneceu até a criação do INPS (1967), quando foram afastados do processo administrativo. (POSSAS, 1981, p. 7)

Esta lei foi posteriormente alterada para estender o direito a todos os trabalhadores, mas, a Constituição Federal de 1934 consagrou esta organização previdenciária corporativista, submetendo-a, todavia, à tutela do Estado, surgindo aí também à concepção de uma receita tripartite (empregados, empresários e governo), onde os recursos gerados da folha de salário dos empregados e empregadores para a previdência, e a parte do governo (contribuições das empresas sobre o lucro, sobre o faturamento e sobre parte do PIS-Pasep, dentre outras), formavam um conjunto de impostos gerais que financiavam os benefícios não contributivos (INSS Rural, Assistência Social e Saúde).

Mas anterior a CF de 1934, em 1928, fazendo parte do processo, criou-se um dispositivo que dava estabilidade ao trabalhador, após 10 anos de trabalho, isto garantiria a permanência no emprego, porém, tal dispositivo durou apenas até 1967, com a criação do FGTS, que derrubou esta estabilidade.

Também, em 1928, começou uma expansão das CAPs para os trabalhadores de serviços telegráficos e radiográficos em 1930, para os empregados dos serviços de força, luz e bondes em 1932, para os empregados em mineração e para os aeroviários em 1934. Segundo CARTAXO (1992, p. 60), ainda em 1928 já existiam 138 CAPs no Brasil.

Aproximadamente em 1930, com a crise econômica, iniciou-se a industrialização no Brasil período em que trabalhadores rurais buscavam trabalho na cidade, porém, mostravam despreparo para o trabalho industrial, uma vez que eram considerados como analfabetos, sem profissionalização e, por outro lado, as cidades, com a falta de estrutura, também apresentavam despreparo para recebê-los.

Esse período foi considerado como um momento de grande institucionalização, com o surgimento do SESI, SESC, SENAI etc. Na era Vargas⁹, as instituições “S” deveriam concorrer para criar um novo “modelo” de trabalhador, ou seja, modelar os indivíduos para que trabalhassem sob a ideologia do capital, obedecer e trabalhar sem se impor as normas estabelecidas pelo empregador.

O Serviço Social também surge nesta conjuntura, com o intuito de controlar e enfrentar as expressões da Questão Social, que seria regulamentado com o surgimento do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, responsável pela regulação da indústria e do comércio.

Neste período, Getúlio Vargas, ao retornar ao poder, tem como estratégia para neutralizar a influência comunista, o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e, entre outras concessões, fixa a jornada de oito horas diárias.

Foi nesta época que surgiu a figura do sindicato atrelado ao Estado e há ainda o advento da previdência social administrada pelo governo. Também foi criado o Ministério do Trabalho, a Carteira de Trabalho e o salário mínimo.

Havia ainda a concessão de direitos e, ao mesmo tempo, a repressão. Nesta contradição, a proteção social ocorria em uma perspectiva não universal, com cidadania regulada¹⁰.

⁹ Em 1930, uma aliança entre oligarquias dissidentes e tenentes revoltosos da revolução de 30, leva Getúlio Vargas ao poder, e se inicia a Era Vargas, que em primeiro momento durou até 1945, contudo uma insatisfação popular diante das ações varguistas se formou, dando início a uma luta por direitos. Neste período ocorreram muitas mudanças na vida dos trabalhadores. Seus quinze anos de governo seguintes, caracterizaram-se pelo nacionalismo e populismo. Sob seu governo foi promulgada a Constituição de 1934. Fecha o Congresso Nacional em 1937, instala o Estado Novo e passa a governar com poderes ditatoriais. Sua forma de governo passa a ser centralizadora e controladora. Criou o DIP (Departamento de Imprensa e Propaganda) para controlar e censurar manifestações contrárias ao seu governo. Perseguiu opositores políticos, principalmente partidários do comunismo. <http://www.suapesquisa.com/vargas> - Acesso em 08/04/11

¹⁰ O padrão brasileiro de políticas sociais baseou-se na cidadania regulada, isto é, tinha acesso à proteção social somente aqueles que detivessem a carteira de trabalho, com profissão e sindicato reconhecidos pelo Estado varguista. Aqueles que não detinham a carteira de trabalho e/ou questionassem a ordem vigente eram tratados com violenta repressão estatal. Este padrão de política social – subjugada à política econômica – atravessou o governo e a ditadura Vargas (1930/1945), o período populista (1946/1963), a longa ditadura militar (1964/1984) e só foi modificado com a promulgação da CF 88. A Assistência Social foi, historicamente, no contexto brasileiro, detida. (<http://www.presidencia.gov.br> – acesso em 17/04/2011).

Através das reações por parte dos trabalhadores, neste período já mais organizados em suas lutas junto com seus sindicatos, contribuíram para que mais tarde com a constituição de 1934, seus direitos se consolidassem.

Mas ainda em 1930, o decreto nº 19.433 (de 26.11) cria o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, o qual deveria supervisionar a Previdência, acabou impulsionando a criação dos IAPs (Institutos de Aposentadorias e Pensões), como concessão de benefício e secundariamente funcionava como assistência médica, os quais se disseminaram por todo o país durante o período compreendido entre 1933 até 1938.

Neste momento, as expressões da Questão Social passam a ser amparadas por Leis e não mais consideradas apenas como caso de polícia. Neste período, para enfrentá-las, foram criadas as políticas públicas, que seriam gerenciadas pelo Estado e por um conselho administrativo e não mais pelas empresas, como eram as CAPs.

Também não podemos deixar de enfatizar o quão importante são os direitos e benefícios trazidos pelas leis trabalhistas ao trabalhador. Esta importância se evidencia e é fundamentada através das muitas lutas para a garantia de direitos. Em 1943, através do Decreto-Lei nº 5.452, foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, sendo a principal norma legislativa brasileira, no que diz respeito aos direitos trabalhistas.

Art. 1º Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas.

Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. (Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943).

Em 1944, através da portaria nº 58, de 22 de setembro, foi criado o SAMDU (Serviço de Assistência Médica Domiciliar de Urgência), como parte dos serviços da Previdência Social.

No ano seguinte (1945), Getúlio Vargas inicia as tentativas de unificação dos diversos institutos previdenciários¹¹, os IAPs se juntariam com o Instituto de Serviços Sociais do Brasil (ISSB), com o objetivo de promover serviços de previdência.

O Estado Novo permanece em vigência até 1945, ano do término do primeiro governo de Getúlio Vargas, que é deportado em 29 de outubro. “Em 1946 foram criados o Conselho Superior da Previdência Social (Decreto-Lei nº 8.738 de 19.09), e o Departamento Nacional da Previdência Social (Decreto-Lei nº 8.742, de 19.06)”. (SILVA, 1977, p 95).

Os acontecimentos políticos nos governos de Gaspar Dutra, Getúlio Vargas e Kubistchek, trouxeram ganhos históricos, porém, não muitos avanços para a Previdência Social. As principais melhorias foram a criação do direito à filiação aos sindicatos por parte de profissionais liberais, como autônomos, com o decreto nº 32.667 de 01.05.1953, e a Caixa Única dos Aposentados Ferroviários e Empregados em Serviços Públicos, sob o decreto nº 34.586 de 12.11.1953).

Em meados dos anos 50, o país é marcado por grandes manifestações populares que lutavam contra o desemprego, a inflação, entre outros motivos, que contribuíram para que fosse aprovada, no governo de Juscelino Kubistchek, a Lei Orgânica da Previdência Social – LOPS, que tentou unificar as contribuições dos vários institutos. Tal iniciativa foi muito importante, pois, normatizou os procedimentos para a concessão de benefícios da previdência.

Já em 1961, no governo de João Goulart, foi criado o FUNRURAL (Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural) e, para amenizar os conflitos e avanços das lutas populares, em 1964 foi criada uma Comissão Interministerial para propor a reformulação do sistema previdenciário.

Em 1967, foi inaugurado o INPS (Instituto Nacional de Previdência Social) reunindo as instituições de aposentadorias e pensões então existentes. Seu principal objetivo era racionalizar os gastos e centralizar o regime previdenciário, porém, a criação do INPS trouxe como consequência, a expansão do setor privado de saúde. Modifica-se a lógica da

¹¹ As propostas de unificação do sistema previdenciário surgiram com o Instituto de Serviços Sociais do Brasil - ISSB. (LEITE; VELLOSO, 1963, p. 188).

prestação de serviço de saúde que, de caráter coletivo, passa a ser individualizado. A previdência passa a comprar serviço médico privado¹².

A última ampliação da cobertura, a mais significativa em números absolutos, ocorreu na década de 70, com a inclusão dos trabalhadores rurais (através de um regime chamado Prorural-Funrural, em 1971), e dos trabalhadores domésticos (que foram incorporados ao INPS, em 1972).

Em 1974 foi criado o Ministério da Previdência e Assistência Social, congregando não apenas o INPS, mas também a CEME (Central de Medicamentos) a Dataprev (Empresa de Processamento de Dados da Previdência Social), a LBA (Fundação Legião Brasileira de Assistência) e outros órgãos de assistência social.

Em meio a essa conjuntura, em 1974, nasce a FUNABEM (Fundação Nacional do Bem Estar do Menor) que, posteriormente, é incorporada ao SIMPAS (Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social). Com esta incorporação nasce uma articulação entre as áreas de saúde, previdência e assistência – conhecidas como tripé da seguridade social, o embrião da seguridade social no Brasil.

A partir da década de 80, muitos governos dos países então chamados “em desenvolvimento” ou “subdesenvolvidos” insatisfeitos com os resultados econômicos e a intervenção do Estado, abandonaram as políticas de inspiração estruturalista para adotar parcial, ou totalmente as chamadas teorias neoliberais e admitir mais fortemente a atuação das forças de mercado. Segundo a doutrina liberal, a busca pelo lucro e a motivação pelo interesse próprio, estimulam a livre atuação do mercado e dos agentes individuais. (DITTICIO, 2007 p. 21)

Em 1980, período que advém a crise do desenvolvimento, com a expansão industrial, ocorre o chamado “Milagre Brasileiro”. Essa crise ocasionou a fissura da Ditadura ao lado dos movimentos sociais, que lutavam pela democracia e se tornou recessão. Internacionalmente, o mundo tem uma crise do sistema capitalista em meados da década de

¹² Vários instrumentos foram criados para implantação de uma política privatista, desde o financiamento a hospitais privados, através do Fundo de Apoio ao Desenvolvimento Social (FAZ), criado em 1974, com recursos das loterias e saldos operacionais da Caixa Econômica Federal, nos empréstimos a baixos juros, que, além de beneficiar o setor privado, proporcionou a remodelação da rede implantada, até o credenciamento para compra de serviços e convênios com empresas. Vale registrar que os serviços contratados entre 1969 e 1975 representavam cerca de 90% da despesa geral do INPS (OLIVEIRA et all, 1985).

70, com aumento do desemprego e da pobreza, esta crise também repercutiu na política previdenciária. Entre 1980 e 1984, houve a abertura do processo eleitoral para as eleições com a campanha: Diretas Já.

A nova república inicia-se com as eleições de 1984, no final da Ditadura. Em 1985, começa a Nova República, com a redemocratização do país.

Assim, antes da Constituição Federal de 1988, havia o SIMPAS, com objetivo restrito à proteção de serviços de reabilitação e social. A finalidade básica da Previdência era a concessão de benefícios, porém, era beneficiado somente aquele que contribuía por um tempo anterior à concessão do benefício. Os benefícios oferecidos eram: Auxílio-doença; Acidente de trabalho; Morte; Reclusão; Natalidade; Maternidade; Família; Funeral.

As aposentadorias eram concedidas por tempo de serviço, por idade, invalidez e as especiais eram concedidas apenas para trabalho de desgaste exacerbado.

O amparo previdenciário era feito através da Renda Mensal Vitalícia, hoje, conhecido por Amparo Social Lei nº 8.742/1993 que garante um salário mínimo mensal à pessoa com deficiência, comprovada através de perícia médica do INSS, e ao idoso a partir dos 65 anos, que comprovar não possuir meios de prover sua manutenção ou ser provido por sua família.

O seguro por acidente de trabalho era concedido àqueles que comprovassem estar trabalhando no dia do acidente e possuir vínculo empregatício, pois receberiam de acordo com o valor do seu salário.

O seguro por morte possuía algumas características: apenas a mulher recebia em caso de morte do cônjuge ou companheiro, porém, se o contrário ocorresse, o homem não tinha direito a receber pensão, salvo em caso de comprovação de invalidez, passando por perícia médica e provando sua dependência da mulher falecida.

Já o auxílio-natalidade que as gestantes recebiam era concedido uma única vez durante a gestação, e muito procurada na época.

A Constituição Federal de 1988 trouxe algumas mudanças para a Previdência, uma delas foi para o auxílio-funeral que era destinado aos dependentes da pessoa que faleceu, e através da lei 8.742, de 7/12/93, a chamada Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, este benefício foi transferido da Previdência Social para a Assistência Social.

O salário-maternidade era concedido à gestante até que o bebê completasse três meses de nascimento. E o salário-família só beneficiava as famílias que tinham filhos até a idade de 14 anos, e esta família teria que comprovar que não ganhava o suficiente para o seu sustento.

E para receber as aposentadorias oferecidas por tempo de serviço, era necessário comprovar 30 anos de serviço para a mulher e 35 para o homem, além de cinco anos de contribuição previdenciária.

Para receber a aposentadoria por invalidez, deve-se apresentar laudo expedido por perícia médica, constando o nome e a natureza da moléstia grave, contagiosa ou incurável, especificada em lei e a incapacidade para o trabalho (invalidez), tenha sido motivada por doença profissional ou acidente no trabalho.

E a aposentadoria por idade, era concedida para homens com idade superior a 65 anos e para mulheres com mais de 60 anos.

As aposentadorias especiais eram destinadas a determinadas categorias de trabalho, por ter trabalhado em situações desgastantes, insalubres e que fizeram a saúde do deste trabalhador.

A Renda Mensal Vitalícia foi implementada em 1974, para aqueles que não tinham direito à previdência.

A primeira condição era nunca ter contribuído para a previdência, a segunda, ter trabalhado, contribuído e ter perdido o direito de receber os benefícios e a terceira, era para aqueles que começaram a contribuir após os 60 anos ou que apresentassem idade superior a 70 anos.

A previdência tinha duas exigências básicas: primeiro - ter vínculo de trabalho considerado pela previdência, lembrando que foi em 1972, que os profissionais autônomos entraram nesta lista e, em 1973, empregada doméstica também; segundo - ninguém poderia começar a pagar apenas a partir dos 60 anos de idade. Além do que, para receber, precisava comprovar que a renda era de $\frac{1}{2}$ salário mínimo, o chamado de atestado de pobreza.

Um marco importante nesse processo de universalização centralizadora do sistema previdenciário estatal encontra-se na Carta Constitucional de 1988, onde a previdência, a saúde e a assistência social passam a fazer parte da Seguridade Social, compreendida como

um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos a estas três áreas.

Com a Constituição de 1988, a universalidade da previdência significou que todos teriam a possibilidade de usufruir da previdência, só era preciso prestar a contribuição necessária. Estudantes, donas de casa e síndicos não remunerados passaram a poder contribuir também.

Foi incluída uma alta seletividade com a Constituição. A base de corte é a linha de pobreza. Há também a irredutibilidade dos benefícios, significando que os benefícios só poderiam ser superiores a um salário-mínimo. A seguridade é financiada pelo Estado, sociedade e através de concurso de prognóstico. Outro aspecto é a democratização, como está descrito no art. 4º do Decreto nº 3.048, sobre os princípios e objetivos da previdência social:

- I** - universalidade de participação nos planos previdenciários;
- II** - uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;
- III** - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios;
- IV** - cálculo dos benefícios considerando-se os salários-de-contribuição corrigidos monetariamente;
- V** - irredutibilidade do valor dos benefícios, de forma a preservar-lhe o poder aquisitivo;
- VI** - valor da renda mensal dos benefícios substitutos do salário-de-contribuição ou do rendimento do trabalho do segurado não inferior ao do salário mínimo; e
- VII** - caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do governo nos órgãos colegiados. (Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999).

E segue com o tipo de cobertura da previdência, sobre a finalidade do atendimento:

- I** - cobertura de eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada;
- II** - proteção à maternidade, especialmente à gestante;
- III** - proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;
- IV** - salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda; e
- V** - pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes. (Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999).

Sobre o seguro de morte, tanto o homem quanto a mulher tem direito ao seguro de morte, independente de a(o) viúva(o) trabalhar ou estar inválida(o). A aposentadoria por tempo de serviço passou a ser com 15 anos de contribuição. Com a Constituição de 88, o salário-maternidade passou a ser de 120 dias e foi conquistado o direito de licença paternidade de 5 dias. Só tem direito ao salário-família e o auxílio-reclusão (para aqueles que forem presos) a pessoa que receber até cinco salários-mínimos, diminuindo os direitos conquistados anteriormente, tendo em vista que antes da Constituição, todos tinham acesso a esses benefícios, independente do salário.

E ainda foram extintos dois benefícios: o auxílio-maternidade e o auxílio-funeral, que são realocados na Assistência Social, mas, que até hoje, não foram operacionalizados.

Outro benefício surge com a Constituição de 1988, a possibilidade de redução do tempo de serviço em cinco anos, no entanto, feito isso o benefício também diminui.

Em 1990 o Ministério da Previdência Social (MPAS) é extinto e suas atribuições repartidas entre os Ministérios do Trabalho, da Saúde e do recém-criado Ministério da Ação Social. No governo do Presidente Itamar Franco ressurgiu o Ministério da Previdência Social.

Estas alterações no sistema previdenciário têm sofrido modificações desde o seu nascimento precoce ou em suas formas legais. Tais transformações ocorreram devido a influência do pensamento conservador que varreu a América Latina, promovendo reformas privatizantes e da clara dominância de políticas econômicas ortodoxas, nos últimos anos.

O sistema de seguridade social foi criado com a estrutura de financiamento, com sólidas e diversificadas bases de arrecadação.

Segundo Bravo (2001) a sociedade brasileira, nos anos 80, ao mesmo tempo em que vivenciou um processo de democratização política superando o regime ditatorial instaurado em 1964, experimentou uma crise econômica que ainda se faz presente, no entanto, temos que ressaltar um aspecto muito importante que é o processo constituinte e a promulgação da Constituição Federal de 1988, que introduziu avanços na tentativa de corrigir injustiças sociais do passado.

Como ressalta Vianna,

A opção pela expressão Seguridade Social, na Constituição brasileira de 1988, representou um movimento concertado com vistas à ampliação do conceito de proteção social, do seguro para a seguridade, sugerindo a subordinação da concepção previdenciária estrita, que permaneceu a uma concepção mais abrangente, seguridade indica um sistema de cobertura de contingências sociais destinado a todos os que se encontram em necessidade; não restringe benefícios nem a contribuintes nem a trabalhadores; e estende a noção de risco social, associando-a não apenas à perda ou redução da capacidade laborativa - por idade, doença, invalidez, maternidade, acidente de trabalho - como, também, à insuficiência de renda, por exemplo. (VIANNA, 2003, p.2).

É importante ressaltar que a Constituição Federal de 1988, estabelece, portanto, que o governo deve participar com recursos do orçamento fiscal para atender as necessidades da Previdência Social. O inverso, porém, não é verdadeiro. Estabelecido o comando principal da relação entre o homem e o Estado e o campo das proteções sociais que devem ser garantidas por ele, e que fundamentam sua própria existência, o conceito de seguridade social, conforme definido pelo constituinte originário, expandiu e unificou o leque da proteção social, informando que a ele têm direito todos os que se encontrarem sob a proteção do Estado. Desse comando, decorrem os princípios e objetivos da prestação pelo Estado dos serviços de Assistência à Saúde, da Previdência Social e da Assistência Social, não mais como um poder-fazer do Estado, mas sim como um dever-fazer socialmente contratado.

Com todo esse movimento de mudança das políticas previdenciárias e dos aparatos governamentais, a intervenção estatal das expressões da questão social daquela época ficou esquecida. Na visão do sistema previdenciário, a historicidade está incorporada ao pensamento conservador hegemônico, a partir da década de 80. Como consequência, os sistemas de proteção social vêm passando por processos variados de mudanças, que têm implicado erosão gradual dos níveis de benefícios e serviços.

Como destaca Faleiros, (1998, p. 30); “[...] a previdência social não constitui somente um arcabouço técnico, de seguro social, de caráter contributivo, mas um referencial de proteção social de um povo e de uma nação”.

Os direitos da política de assistência social, previstos constitucionalmente, reforçam o Estado Social, pois garantem direitos objetivos, sistemáticos e planejados;

entretanto, a fragmentação e focalização de ações e a pulverização de recursos em ações descontínuas e sem critérios claros fragilizam o Estado Social e fortalecem o clientelismo. Esta tendência coloca em risco a própria concepção de Seguridade Social, chegando a infringir a democracia e os princípios fundamentais de dignidade da pessoa humana. O sistema de Previdência Social brasileiro, embora tenha alcançado um razoável grau de universalização, continua reproduzindo as estruturas de desigualdade que marcaram a formação da sociedade brasileira e do Estado Nacional pós-30.

Através desta breve contextualização histórica, conseguimos perceber que desde o seu nascimento, a Previdência Social teve várias modificações e através disso se percebe que a seguridade social está intrinsecamente ligada ao sistema capitalista e seus emergentes problemas causados pela desigualdade social. Os sistemas de seguridade social estão diretamente ligados ao acúmulo de capital; as políticas criadas para os trabalhadores podem ser consideradas avanços, já que fornecem uma melhor qualidade de vida. Mas, o mais contraditório para nós é perceber que este conjunto de políticas públicas sociais, como modo de intervenção, nasce como um conjunto de necessidades e mazelas do mundo da produção causado pelo próprio interventor que objetiva, com isso, regular e reproduzir esta força de trabalho. No entanto, o reconhecimento das desigualdades sociais, geradas a partir da intensa concentração de riqueza, preocupa-se com a manutenção e reprodução da força de trabalho em relação aos direitos sociais.

Nesse sentido, no próximo item, vamos discorrer sobre a intensa relação entre o trabalho e sua relação com o homem.

2. O TRABALHO FRENTE AO ENVELHECIMENTO E A APOSENTADORIA

O trabalho faz parte da vida humana desde os tempos mais remotos. No início, por meio do trabalho, o homem assegurava a sua sobrevivência, utilizando-se da caça, da pesca, da disputa com outros homens e animais, da interação constante com a natureza.

O trabalho evoluiu muito até os dias atuais, muitas mudanças aconteceram desde então, permitindo ao homem estabelecer outro tipo de interação com esta natureza, com o mundo e com os demais seres existentes.

A capacidade do homem de criação, inovação e adaptação possibilitaram criar outros vínculos com o trabalho e com os seus semelhantes.

Segundo Carmo (1997, p.15),

Podemos definir trabalho como toda atividade realizada pelo homem civilizado que transforma a natureza pela inteligência. Há mediação entre o homem e a natureza: domando-a ele o seu desejo, visa a extrair dela sua subsistência. Neste conceito, o homem é um agente de transformação e o trabalho, a sua obra. A subsistência seria o objetivo e o fim da sua intervenção.

De acordo com Gonçalves, (2006, p. 46), é nessa perspectiva, que a força do trabalho é o próprio trabalho, caracterizando como uma atividade exclusivamente humana. Com esse movimento, a relação imediata do homem com a natureza, como objeto de labuta e do desprendimento metabólico do organismo humano, como meio natural, converte-se em relação social.

Hoje se pode verificar a centralidade do trabalho e sua importância em relação a outras áreas da vida humana (família, lazer, religião e comunidade, etc). Esta importância e valorização dada ao trabalho pelo homem, em nosso entendimento, decorre do fato de que o trabalho se constitui como parte de sua identidade dentro do contexto social.

As relações que o indivíduo estabelece com a sociedade estão demarcadas pelas possibilidades e perspectivas originadas da posição ocupada no contexto social e na forma pela qual consegue exercer sua ação no respectivo contexto e, em especial, no ambiente profissional. (KANAANE, 1995, p.24).

O trabalho tem assumido inúmeras formas na vida do homem, tanto como fonte de sobrevivência para sua família ou até mesmo como fonte de ocupação, de realização profissional, de autoconhecimento, de prestígio e de enfrentamento de desafios em sua vida como um todo.

A principal característica do trabalho para o homem de hoje, é a sua necessidade e importância, a ponto de identificar o homem como ser social.

Para Marx (apud ALBORNOZ, 2000, p. 69), “a essência do ser humano está no trabalho. O que os homens produzem é o que eles são. O homem é o que ele faz”.

O trabalho é parte integrante da vida do homem, enquanto ser produtivo e social, o trabalho lhe confere respeito, dignidade, estabilidade, *status*.

Não podemos deixar de enfatizar o quão importante é o trabalho, e que o “dever” de trabalhar é visto como disciplina e moral dentro da sociedade. Porém, por trás da moral e da honra de cada indivíduo, existe a necessidade de trabalhar a qualquer preço e qualquer condição para sobreviver. É a reprodução do capital, alimentada pelo discurso da igualdade dos cidadãos e pela dependência que cada cidadão tem com o trabalho, seja como meio de sobrevivência ou disciplina diária.

De acordo com Albornoz, a Revolução Industrial ocorrida no final do século XVIII, trouxe grandes transformações para o mundo do trabalho. O desenvolvimento da tecnologia, neste período, fez modificações no modo de trabalho e novas relações de trabalho surgiram, juntamente com mudanças na “própria condição humana” que “estaria assim se transformando pelos processos desencadeados pelo trabalho” (ALBORNOZ, 2006, p. 23).

Citando Steffen,

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

desse aporte será caracterizada pelo salário, como sua fonte de sobrevivência e também o centro de sua identidade social (STEFFEN, 2010, p. 20).

Ainda parafraseando a autora, as transformações na forma de trabalho trazidas pela Revolução Industrial têm influenciado de forma significativa as atividades de trabalho na atualidade e, principalmente, a identidade do trabalhador.

Este sistema de trabalho trouxe consequências para a vida do trabalhador até os dias de hoje, pois de acordo com Harvey (2005),

O modo como o sistema fordista se estabeleceu constitui uma longa e complicada história que se estende por meio século. O que gerou todo este novo sistema de trabalho e de acumulação flexível foram afastamentos nas relações de produção, assim como nas relações sociais e pessoais. O individualismo foi “criado” também para vender segurança, ou seja, tudo no capitalismo tem que gerar riqueza, pois do contrário é extinto pela “máquina moedora de carne”, que esmagou as manufaturas e os processos de produção artesanais, que por um lado podiam até gerar lucro, mas o capital nunca se contentou com pouco. (HARVEY, 2005, p.122)

O autor nos mostra fragilidade nas relações, tanto de produção, quanto social e pessoal que gerou o sistema em que vivemos. A flexibilidade é a palavra da moda, onde se perdem direitos ou se lutam para manter o que já foi conseguido, pois, conquistar novos direitos nos dias atuais está difícil.

Um exemplo de conquista e direitos reconhecidos está nas relações de trabalho entre o homem e a mulher, ou seja, a mulher no mercado de trabalho. Discutiremos as concepções entre direito e igualdade no trabalho entre homens e mulheres a seguir.

2.1 Desigualdades entre o homem e a mulher trabalhadora

Diante das alterações no mundo do trabalho, refletimos que uma das maiores mudanças e conquistas foi o reconhecimento da mulher como trabalhadora não só em casa

como fora dela também, considerando-se que vivemos em uma sociedade em que a hierarquia masculina sempre teve destaque, nas relações sociais, políticas, culturais e entre os sexos, enfim, forma de poder explícita, exercida com autoridade por quem está dominando, e a aceitação e submissão por aquele que é dominado.

Porém, hoje percebemos que esta hierarquia se dá de forma diferenciada ou menos explícita, isso não quer dizer que ela não exista, mas é mais difícil percebê-la, justamente porque parte significativa da sociedade aceita a lógica do sistema a que está submetida, talvez, porque não encontre saída para mudá-lo.

Hoje as mudanças no mundo do trabalho aparecem de diversas formas, uma delas é através da hierarquização que ocorre nas diferenças salariais entre o homem e a mulher, através dos postos de trabalho e da qualificação profissional. Apesar da mulher ter conquistado seu lugar no mundo do trabalho, esta conquista muitas vezes aparece de forma velada.

De acordo com a Pesquisa Salarial e de Benefícios, desenvolvida pelo Grupo Catho¹³, no período de 2005 a 2007, com o objetivo de esclarecer as diferenças salariais entre homens e mulheres, os resultados mostraram que apesar da aparente igualdade entre os sexos, ainda há muita diferença entre os ganhos salariais entre o homem e a mulher até hoje. No ano de 2005 a diferença salarial era de aproximadamente 52% a mais para o salário dos homens. Em 2007, até o mês de junho, essa diferença alcançou 75,38%.

A hierarquia nos cargos também evidencia esta diferença, o nível de escolaridade aparece como fator importante para que o homem tenha um maior salário nas empresas de grande porte, pois, a mulher ao escolher casar-se e ter filhos, muitas vezes, acaba abandonando os estudos e dedicando-se a família. Mesmo quando inserida no mercado de trabalho, sua responsabilidade como mulher, mãe e administradora do lar não diminui. Justamente devido aos diversos papéis desempenhados na sociedade, por ela, a decisão de participar do mercado de trabalho acaba sendo mais complexa que a masculina.

Conforme Probst (2003, p. 2), a inserção da mulher no mundo do trabalho vem sendo acompanhada, ao longo desses anos, por elevado grau de discriminação, não só no que tange à qualidade das ocupações que têm sido criadas tanto no setor formal, como no informal

¹³ <http://www.catho.com.br> - As diferenças salariais entre Homens e Mulheres - acesso em 25/04/11

do mercado de trabalho, mas principalmente no que se refere à desigualdade salarial entre homens e mulheres.

Compreender que as desigualdades econômicas, políticas e sociais existentes entre homens e mulheres não são simplesmente produtos de suas diferenças biológicas, mas sim, construções resultantes das relações sociais, ou seja, das relações entre as pessoas e delas com a natureza, no desenvolvimento de cada sociedade. Essas relações vão construindo a história e as culturas dos povos (RABen, 2007, p. 422).

Contudo, se percebe que muitas mudanças e conquistas em relação ao trabalho feminino já estão acontecendo no mundo do trabalho.

Hoje o perfil das mulheres é muito diferente daquele do começo do século. Além de trabalhar e ocupar cargos de responsabilidade assim como os homens, elas aglutinam as tarefas tradicionais: ser mãe, esposa e dona de casa [...] Trabalhar fora de casa é uma conquista relativamente recente das mulheres. Ganhar seu próprio dinheiro, ser independente e ainda ter sua competência reconhecida é motivo de orgulho para todas [...] Apesar da evolução da mulher dentro de uma atividade que era antes exclusivamente masculina, e apesar de ter adquirido mais instrução, os salários não acompanharam este crescimento. (PROBST, 2003, p. 7)

Mas em nossa sociedade mudar totalmente é difícil, pois sempre irão reaparecer algumas ideias e concepções retrógradas que defendem o homem como especial trabalhador e provedor da família.

2.1.1 O trabalho como fonte de identidade

Na sociedade em que vivemos o trabalho já faz parte de nossas vidas e nos identifica como sujeitos que somos. Em sua trajetória profissional, muitos já são conhecidos

pelo seu cargo ou função dentro das empresas e são chamados pelos apelidos em relação à função ou cargo que exercem e não pelo nome próprio.

De acordo com Zanelli e Silva (1996, apud COSTA 2009, p. 25), é por meio do trabalho que o indivíduo reconfigura a percepção de si mesmo e do seu ambiente, possibilitando, com isto, seu crescimento e desenvolvimento pessoal. O trabalho é, pois, considerado como central não somente para a organização da vida social, mas também na dimensão psicológica, pois é fundamental para os processos de auto-identidade e auto-avaliação.

A concepção do trabalho como um elemento imprescindível para a construção da identidade do sujeito deve ser, portanto, repensada à luz das várias transformações no mundo produtivo, examinando-se quais articulações ainda são possíveis de serem estabelecidas entre os conceitos de identidade e trabalho, em um contexto no qual, inegavelmente, são modificadas as construções identitárias. Em outras palavras, como as trajetórias profissionais constituem parte de expressivo significado no processo de viver dos trabalhadores, seja pelo tempo a elas dedicado, seja, pela sua importância, fragmentações neste percurso laboral se mesclam, inevitavelmente, à própria trajetória de construção identitária, que precisará ser retomada. (COUTINHO et al., 2007, p. 34-35).

No mundo do trabalho submetido à ordem do capital, o homem torna-se força de trabalho e principal mercadoria de troca. Dessa forma, o envelhecimento deste trabalhador é percebido como um estágio de decadência, de fragilidade e de dependência; os “velhos trabalhadores” são rotulados como objetos de cuidados. Os grupos etários mais velhos estão perdendo sua participação na população ocupada.

Os grupos de 40 (quarenta) há 49 (quarenta e nove) anos, segundo o senso de 2000, perderam 5 (cinco) mil postos de trabalho, e aqueles entre 50 (cinquenta) e 64 (sessenta e quatro) anos de idade, perderam 12 (doze) mil empregos; os idosos de 65 (sessenta e cinco) anos ou mais, já de reduzida participação no emprego formal perderam 3 (três) mil vagas¹⁴.

O capital ao comprar a força de trabalho, procura retirar o maior proveito possível desta mercadoria, sempre encontrando formas para sua exploração e quando não tem mais

¹⁴ LOUREIRO, Edvania, NAVARRO, Vera, BERTANI Iris, SILVA, Jose F.S, SANT'ANA, Raquel. *Avesso do Trabalho II – trabalho e precarização e saúde do trabalhador – São Paulo, 2010. p. 146-148*

valor, esta mercadoria é descartada. E os principais prejudicados nesta rotatividade de mercadorias, no mundo do capital, são aqueles que chegam à idade acima de quarenta anos.

O trabalho permite ao homem expressar-se e identificar-se ao longo de sua vida. Desse modo, o que se percebe neste processo de valorização e dependência em relação ao trabalho, é que quando chega à etapa da aposentadoria, o trabalhador sente um grande “baque” em sua vida, pois percebe que o tempo se torna longo e não sabe como preenchê-lo. O que acaba refletindo em seu aspecto emocional, ocasionado as chamadas depressões da idade.

Ainda parafraseando Zanelli, [...] o significado particular e social que o trabalho representa para cada pessoa está diretamente relacionado ao processo contínuo de socialização a partir de um contexto sócio-histórico, constituindo assim sua identidade. Ao afastar-se da atividade profissional, ocorre a ruptura da pessoa com o ambiente social proporcionado pelo trabalho. Esta ruptura, de convívio, hábitos e costumes possivelmente influenciará na identidade pessoal do indivíduo.

No mundo atual, a rotatividade no trabalho é resultado da ação do homem. E aquele que permanecer grande parte de sua vida num mesmo emprego, além de criar vínculos afetivos com seus colegas, o local de trabalho torna-se sua segunda casa. O que, muitas vezes, torna mais difícil sua saída para a aposentadoria.

A objetivação sob condições em que o trabalho se torna exterior ao homem assume a forma de um poder alheio que confronta o homem de uma maneira hostil. Esse poder exterior, a propriedade privada, é ‘o produto, o resultado, a consequência necessária, do trabalho exteriorizado [alienado], da relação externa do trabalhador com a natureza e consigo mesmo’. Assim, se o resultado desse tipo de objetivação é a produção de um poder hostil, então o homem não pode realmente ‘contemplar a si mesmo num mundo criado por ele’, mas, submetido a um poder exterior e privado do sentido de sua própria atividade, ele inventa um mundo irreal, submete-se a ele, e com isso restringe ainda mais a sua própria liberdade. (MÉSZÁROS, 2006, p. 146)

2.1.2 O Envelhecimento em perspectiva

Conforme Lobato (2010, p. 216), ao longo da década de 1960 e 1970 percebemos que as ações do Estado, em relação aos idosos, foram pontuais em leis esparsas que, de modo geral, tratavam principalmente da questão das aposentadorias. A percepção da velhice como etapa da vida de recolhimento, ou no caso dos aposentados, de inativos, pela saída da esfera de produção, justificam o destino dos idosos às instituições asilares que, em sua maioria, são de caráter filantrópicas e religiosas.

Mas a partir da década de 1980, iniciaram as mobilizações e discussões acerca do envelhecimento, onde aconteceu em Viena – Áustria, a 1ª Assembleia Mundial sobre o Envelhecimento, promovida pela Organização das Nações Unidas (ONU), e participaram 124 países, dentre eles o Brasil. Onde, foi propiciada grande discussão acerca das implicações médicas, econômicas e sociais desta parcela da população. Este evento foi considerado o marco inicial de referência às políticas públicas para a população idosa, com ênfase nas questões relacionadas ao envelhecimento humano.

O envelhecimento humano é um fenômeno mundial e considerá-lo como conquista significa garantir políticas para idosos que lhe possibilitem viver a velhice com dignidade. Nos países desenvolvidos, o processo de envelhecimento é tratado com o aparato do estado através das políticas para idosos. Mas o crescimento da população de idosos nas últimas décadas vem gerando preocupação, principalmente, na garantia de dois direitos já conquistados, a aposentadoria e os sistemas públicos de financiamento das pensões.

De acordo com a Revista Brasileira de Enfermagem (REBen), o Brasil precocemente entrou na rota do envelhecimento populacional, sendo cada vez maior o número de caminhantes grisalhos e, frequentemente, é afirmado sobre as disparidades entre os sexos; as mulheres constituem a maior parte da população mundial idosa. E no processo do envelhecimento feminino desde 1980, havia uma escala de três homens de 65 anos para cada quatro mulheres, relação que se mostra ainda mais forte nos países desenvolvidos, em razão do grande número de homens mortos durante a Segunda Guerra Mundial. Com base nos estudos desta mesma revista, percebemos que quanto maior a idade, mais numerosa é a população feminina, o envelhecimento passa a ser um fenômeno que se conjuga, antes de tudo, no feminino. (REBen, 2007, p. 422)

O Brasil sendo considerado como país em desenvolvimento, conforme estudos de Veras e Camargo (1995), no ano de 2025 estaremos com um contingente de idosos de aproximadamente 32 milhões de pessoas e o país deverá ocupar o sexto lugar no mundo, em população idosa. Porém, o processo de envelhecimento no país vem acompanhado da entrada no mundo da globalização, gerando altos níveis de desempregos e o descompromisso do Estado na garantia da proteção social.

Conforme Lobato (2010, p. 214),

Pensar em condições dignas de vida para os idosos é enfrentar o desafio de respeitá-los como ex-trabalhadores que, embora não participando mais da produção, ajudaram a construir a riqueza de nosso país. Mas muitas vezes, o desrespeito parte dos próprios governantes, que vêem os aposentados e pensionistas como causadores do déficit da previdência pública.

Assim, no próximo item, faremos uma avaliação sobre as perdas relacionadas ao envelhecimento e a necessidade de continuar trabalhando, mesmo após a aposentadoria. E quais as políticas relacionadas aos idosos estão vigência e sendo acessadas pelos mesmos.

2.1.3 As perdas relacionadas ao envelhecimento

O Brasil é um país que está envelhecendo e não podemos fechar os olhos para esta realidade. Contudo, é preciso mudar algumas atitudes e atividades para garantir a qualidade de vida e o bem-estar dos novos idosos que, além da expectativa de vida aumentada, sua vida intelectual continua ativa.

Segundo Motta (1999), é difícil reconhecer-se como velho, porque a velhice é sempre associada, muito mais que às propaladas sabedoria e experiência, à decadência física, mental e social. Nesse caso, a modificação desfavorável do indivíduo é socialmente transformada em estigma. Mas os idosos que têm saúde e, de certa forma, se sentem

participantes do cotidiano, não se sentem velhos. Reconhecem que "a velhice" existe, mas não é aquilo que está neles. "Velho é sempre o outro" (DEBERT, 1999, p. 45).

Citando Litvoc e Brito (2004, apud MAGGI, 2006, p. 21), envelhecer não significa adoecer. "Envelhecer é seguir sendo, seguir existindo, realizando, criando vida". É superar os limites dos que nos antecederam e de nossa própria geração, não há dúvida. Mas a população brasileira, os profissionais de saúde, o sistema de saúde e toda a engrenagem social e econômica ainda estão despreparados para tamanha façanha, tamanha audácia.

Mesmo não sendo sinônimo de doença, quando se envelhece os cuidados com a saúde aumentam. E é por isso que um novo saber de saúde deve ser específico e avançado e faz-se necessário tendo como foco, a prevenção e a promoção da saúde.

O envelhecimento é um processo natural que pode ocorrer da maneira mais saudável possível, desde que haja contribuições positivas, dentre as quais a participação em atividade que lhes dêem prazer e satisfação. Ao mesmo tempo é difícil, pois, o envelhecimento, muitas vezes, está associado a várias perdas, dentre elas, a de mobilidade, a de autonomia, a de sociabilidade. Essa situação se agrava nas classes mais baixas, pois há a falta de uma assistência médica e hospitalar de qualidade, bem como de investimentos e recursos humanos do setor público que não atendem as necessidades específicas dessa parcela da população. Há poucas possibilidades de lazer, baixos valores de pensões e de aposentadoria, que comprometem a qualidade de vida do idoso. Somado a isto há o desrespeito, o preconceito aos idosos, a desinformação, e o medo da violência que colocam os idosos, a cada ano, numa maior subalternidade.

Segundo Peixoto (1998, p. 72), a velhice é marcada pela saída do indivíduo de mais idade do processo de produção. A autora traz que, "a noção de *velho* é, pois fortemente assimilada à decadência e confundida com incapacidade para o trabalho: ser velho é pertencer à categorização emblemática dos indivíduos idosos e pobres".

A velhice é reconhecida a partir do momento que o trabalhador se aposenta e sai do mercado de trabalho. Esta saída pode ocasionar perdas na vida do trabalhador, tanto financeira, quanto social.

Dentre todas as perdas, destacamos a perda da sociabilidade que se reflete no momento da aposentadoria. O afastamento do trabalho provocado pela aposentadoria gera

consequências negativas imediatas, como a diminuição de parte da renda familiar e o rompimento de vínculos de amizade criados durante anos de trabalho, além da grande ansiedade frente ao vazio, frente a não ter mais uma rotina. Sem contar os rótulos que são dados às pessoas que se aposentam, como, inativos, inúteis, desocupados, velhos e aí por diante. Chamar o aposentado de “velho” ou de qualquer outro apelido pejorativo é adotar o mesmo tratamento para todo aposentado, é falta de conhecimento sobre a temática e desrespeito para com a singularidade de cada um.

Portanto, o processo de envelhecimento pode ser condicionado não só pela classe social, mas também ao gênero, etnia e raça, e implica a garantia de melhores condições de vida que justificam a ampliação dos anos de vida¹⁵. Então envelhecer com dignidade não é uma responsabilidade individual, mas, coletiva, não só na criação das políticas públicas, mas na garantia de acesso ao idoso a essas políticas.

É necessário que a sociedade reavalie suas idéias e concepções sobre envelhecimento, eliminando posturas e atitudes preconceituosas que menosprezam essa etapa de vida. Precisam ser criadas estratégias de enfrentamento, que dêem oportunidade para que esses idosos participem da vida social, sejam valorizados e respeitados. Assim, apontamos que as políticas públicas voltadas para esse segmento podem ser ferramentas para serem alcançados esses objetivos.

Segundo Silva (2005), no Brasil, o surgimento de um sistema legislativo de proteção às pessoas idosas é recente, haja vista que a Política Nacional do Idoso (PNI) é datada de 1994. Antes da implantação da mesma, o que houve, em termos de assistência a essa faixa etária, consta em alguns artigos do Código Civil (1916), do Código Penal (1940), do Código Eleitoral (1965) e de inúmeros decretos, leis, portarias. Dentre esses documentos, merecem destaque: a Lei nº 6.179 de 1974, que cria Renda Mensal Vitalícia e a Constituição de 1988, que contempla os idosos, sobretudo, nos aspectos relacionados à aposentadoria

¹⁵ Atualmente, percebe-se uma proliferação dos termos utilizados para se referir às pessoas que já viveram mais tempo ou à fase da vida anteriormente chamada apenas de velhice. Entre os termos mais comuns estão: terceira idade, melhor idade, adulto maduro, idoso, velho, meia-idade, maturidade, idade maior e idade madura (NERI; FREIRE, 2000, p.12).

proporcional por tempo de serviço, à aposentadoria por idade e a pensão por morte, para viúva.

Como ressalta a mesma autora, antes da década de 1970, o trabalho realizado com idosos no Brasil era de cunho caritativo, desenvolvido especialmente por ordens religiosas ou entidades leigas e/ou filantrópicas.

Todavia, vale salientar que a velhice não torna um ser humano menos ou mais importante que os demais cidadãos, porém, o caráter débil e a falta de respeito para com os direitos humanos e sociais no Brasil, colocam os idosos numa situação crítica, haja vista os cuidados específicos exigidos nesta faixa etária da vida.

(MENDES e MUNIZ, 2006 p. 12, apud SILVA, 2006)

Temos, então, no Brasil duas grandes referências com relação a políticas públicas para atenção à pessoa idosa, uma é a Lei Federal nº 8.842 de 1994, que apresenta a Política Nacional do Idoso e a outra é a Lei Federal 10.741 de 2003 que instituiu o Estatuto do Idoso.

A Política Nacional do Idoso (PNI) prevê a garantia de direitos sociais de forma ampla, defendendo a causa do idoso nos mais diversos parâmetros.

Quanto ao Estatuto pode-se afirmar que está centralizada em suas normas gerais a “proteção integral”, que prevê a preservação do bem-estar físico, mental e espiritual dos idosos e identificam a existência de instrumentos que assegurem esse bem-estar, explícitos em seu artigo 2º que versa,

O idoso goza de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se-lhe, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, para preservação de sua saúde, em condições de liberdade e dignidade.
(ESTATUTO DO IDOSO Lei 10.741/2003)

Desta forma, o Estatuto do Idoso preocupa-se com a execução dos direitos que promovam o bem estar dos idosos, também se volta para a vigilância e defesa dos mesmos, por meio de instituições públicas. Aborda também determinações a respeito da profissionalização e do trabalho, em seu Artigo 28, afirmando que

O Poder Público criará e estimulará programas de: I – profissionalização especializada para os idosos, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas; II – preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania; III – estímulo às empresas privadas para admissão de idosos ao trabalho. (Estatuto do Idoso – Lei 10.741/2003)

Contudo, ainda são necessárias mais ações que venham concretizar essas determinações. Com relação à aposentadoria, é preciso rever suas implicações negativas e transformar esse momento na construção de um projeto de vida pensando no investimento em si mesmo. É necessário que o aposentado busque novos entusiasmos e motivações e que desenvolva novas competências e aproveite as já existentes. Pois, parafraseando Zanelli¹⁶, ”sair do trabalho não significa sair da vida”.

Muitos não vêem a aposentadoria como um novo entusiasmo, entre esses aposentados, há aqueles que mesmo chegando aos seus 70 (setenta) anos de idade e tendo que se aposentar compulsoriamente, obrigados pela lei, ainda assim, preferem continuar trabalhando. E o voluntariado é tido como uma solução para suprir esta necessidade de continuar sendo reconhecido como trabalhador.

Através do próximo item saberemos um pouco mais sobre a aposentadoria compulsória, seus reflexos na vida deste trabalhador e a opção pelo trabalho voluntário para suprir a necessidade de continuar trabalhando, esta avaliação sobre o voluntariado poderá auxiliar na compreensão mais detida do objeto deste estudo.

2.1.4 Aposentadoria compulsória do servidor público e o trabalho voluntário

¹⁶ Professor José Carlos Zanelli- Doutor em Educação pela Universidade de Campinas (1992), Professor do Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina e idealizador do Programa para Preparação de Aposentadoria – PPA/UFSC.

Muitos desses trabalhadores, simplesmente não conseguem se desligar do trabalho, para não sair e não se desvincular tão bruscamente das relações de amizade que conquistaram durante o tempo em que exerceram suas atividades laborais, esse trabalhador que vê o trabalho como fonte de vida, muitas vezes, dedica-se na busca por meios para continuar exercendo suas atividades, após sua aposentadoria. Essa necessidade de continuar trabalhando é mais forte do que qualquer outra possibilidade em sua vida seja, de descansar ou de passar um tempo maior com a família. Alguns optam por continuar trabalhando após a aposentadoria quando há possibilidades legais para isso, outros quando chegam ao limite do que a lei possibilita, no caso da “aposentadoria compulsória”¹⁷, onde a lei nº 8.112/90 CF, específica que a aposentadoria é obrigatória do servidor público que completar setenta anos de idade; O servidor não deve aguardar em serviço a publicação do ato de aposentadoria. É obrigado a afastar-se no dia imediato àquele em que completou a idade limite de setenta anos; Os proventos somente serão integrais se, ao completar setenta anos, o servidor contar com tempo de contribuição para aposentadoria integral.

De acordo com a lei não é permitido que o servidor continue exercendo suas funções por meio de remuneração, onde, alguns optam pelo trabalho sem remuneração, ou seja, o trabalho voluntário dentro da instituição.

Em 1998, o trabalho voluntário foi reconhecido e legitimado por meio da lei do voluntariado que o define como a atividade não remunerada, prestada por pessoa física à entidade pública de qualquer natureza ou instituição privada sem fins lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive, mutualidade. (Lei nº 9.608, Diário Oficial da União, 18/02/98).

O trabalho voluntário já é um fenômeno mundial, no entanto consideramos que para compreender as diversas facetas utilizadas pela ideologia neoliberal, é preciso que o voluntário seja um ator crítico e consciente, que compreenda o significado social de suas

¹⁷ A aposentadoria compulsória foi instituída pela Constituição Federal de 1988, cujas regras sobre aposentadoria dos servidores públicos sofreram sucessivas modificações pelas Emendas Constitucionais (EC) n. 20, de 1998, n. 41, de 2003 e n. 47, de 2005.

ações frente ao papel do Estado, pois, muitos trabalhadores não vêm o voluntariado desta forma, mas como uma brecha na lei para que ele satisfaça sua necessidade de continuar trabalhando, e para que não precise quebrar aquele vínculo de anos com colegas e instituição.

Nesse sentido, se faz necessário uma preparação por parte da instituição onde o trabalhador fez sua trajetória laboral. Pois, a partir do momento em que o servidor não tem vontade de sair da instituição e acaba trabalhando até os seus setenta anos, ou após, como voluntário, um programa de orientações e preparação, é importante para que quando chegar o momento da comunicação da “aposentadoria compulsória”, o servidor não a encare como uma baixa em sua qualidade, em sua capacidade como trabalhador, mas como um lembrete de que ele pode viver outros momentos em sua vida fora da instituição, e que após tantos anos de trabalho, de contribuições, ele merece um tempo para aproveitar sua vida de outras formas.

Assim sendo, o contexto de um programa de preparação para aposentadoria, deve estar sempre condicionado à instituição, ao indivíduo e à sociedade na qual será implantado. Precisa ser estruturado de forma a atender a grande diversidade dos envolvidos.

Segundo Zanelli, (2010, p.79),

Adentrar a temática da aposentadoria depende de vários campos de atuação profissional e é, portanto, obrigatoriamente interdisciplinar. Exige trocas, integração e cooperação entre profissionais, em torno da especificidade do programa. Envolve a participação de psicólogos, médicos, nutricionistas, administradores, advogados, sociólogos, assistentes sociais, economistas e outros profissionais.

Uma das muitas preocupações do trabalhador de hoje em relação à sua aposentadoria é o que fazer em seu tempo livre logo que se desligar do trabalho. E muitos simplesmente, não se aposentam e não têm ideia de quando irão se aposentar, até que recebem a notícia de que a lei os obriga a se aposentarem.

Conforme a Lei nº 8.112/90 do RJU - art. 186 a 192, o servidor que completar setenta anos de idade em exercício do trabalho, a Aposentadoria Compulsória é obrigatória. E este servidor não deve aguardar em serviço a publicação do ato de aposentadoria. É obrigado a afastar-se no dia imediato àquele em que completou a idade limite de setenta anos, os

proventos somente serão integrais se, ao completar setenta anos, o servidor contar com tempo de contribuição para aposentadoria integral;

As muitas mudanças na legislação previdenciária do servidor público geraram muitas dificuldades de compreensão, referentes aos requisitos necessários para aposentadoria. Alguns servidores públicos não têm nem idéia de como serão calculados os proventos e de que forma se aposentaram. Isto tem feito com que alguns servidores sejam aposentados em circunstâncias que, talvez, não fossem as mais adequadas.

Em alguns casos, tem haver, com os servidores aposentados compulsoriamente aos 70 anos, que tinham tempo de serviço suficiente para aposentadoria voluntária, mas não sabiam como agir ou sequer sabiam que deveriam se aposentar obrigatoriamente.

Discutiremos, mais detidamente, esse assunto na próxima seção, apresentando a pesquisa e os seus resultados.

Para isto, apresentaremos uma breve contextualização da Universidade Federal de Santa Catarina, com ênfase nas ações da Pró-reitoria de Desenvolvimento Humano e Social, para situar a Instituição onde se desenvolveu a prática do estágio obrigatório em Serviço Social, experiência que resultou na pesquisa que segue.

3. A PESQUISA

3.1 CONTEXTUALIZANDO A UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

A Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) é uma Instituição de Ensino Superior, de caráter público federal, foi criada pela Lei nº 3.849, de 18 de dezembro de 1960 e sancionada pelo presidente Juscelino Kubitschek. Reunindo-se primeiramente os cursos de Direito, Medicina, Farmácia, Odontologia, Filosofia, Ciências Econômicas, Serviço Social e Engenharia Industrial, assim como outras universidades patrocinadas pela União, a Universidade de Santa Catarina ganhou a denominação de Universidade Federal pela Lei 4.759, de 20 de agosto de 1965. (UFSC 50 anos, 2010).

A UFSC é pessoa Jurídica de Direito Público, de natureza autárquica, especial para ensino, pesquisa e extensão. É vinculada ao Ministério da Educação, regida pelo Estatuto e Regimento Geral; seus servidores são regidos pelo Regime Jurídico dos Servidores Públicos Cíveis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas e Federais (UFSC, 2009).

A Universidade Federal de Santa Catarina trabalha com a finalidade de "produzir, sistematizar e socializar o saber filosófico, científico, artístico e tecnológico, ampliando e aprofundando a formação do ser humano para o exercício profissional, a reflexão crítica, solidariedade nacional e internacional, na perspectiva da construção de uma sociedade justa e democrática e na defesa da qualidade de vida" (UFSC, 2009).

Através da reforma universitária de 1969 (Decreto 64.824, de 15/07/1969), a Universidade adquiriu a estrutura administrativa atual: Conselho Universitário; Conselhos Curadores; Reitor e Vice Reitor; Campus de Araranguá, Curitibanos e Joinville; Secretarias e Pró-Reitorias; e Unidades Universitárias.

A UFSC hoje, conta com seis Pró-Reitorias e três Secretarias, são elas:

- Pró-Reitoria de Graduação (PREG);
- Pró-Reitoria de Pesquisa e Extensão (PRPE);
- Pró-Reitoria de Pós-Graduação (PRPG);

- Pró-Reitoria de Infra-Estrutura (PROINFRA);
- Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE);
- Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano e Social (PRDHS).
- Secretaria de Cultura e Arte (SECARTE)
- Secretaria de Planejamento e Finanças (SEPLAN)
- Secretaria de Relações Institucionais e Internacionais (SINTER)

Segundo dados coletados do Departamento de Desenvolvimento Atenção à Saúde (DDAS), para seu funcionamento, a UFSC conta hoje com 4.850 servidores ativos. Dentre eles, 1.983 são docentes, e 1.538 são técnico-administrativos na UFSC. Já o HU conta com 1.329 servidores ativos.

Todos esses servidores são regidos pela Lei nº 8112/90 que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Federais. É importante ressaltar que contabilizando os servidores inativos e ativos da UFSC e do HU, a soma ficaria em torno de 7.419 servidores que trabalharam e, ou trabalham na UFSC até o momento. Mesmo assim, a soma será muito maior se forem contabilizados os professores temporários e os trabalhadores terceirizados que também contribuem para o funcionamento desta instituição. Mas na pesquisa em questão, serão levados em conta apenas os servidores regidos pelo RJU.

E no próximo item, discorreremos um pouco mais sobre o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Federal (RJU).

3.1– Regimento dos Servidores Públicos Civis Federais

No período anterior à Constituição Federal de 1988 os servidores públicos podiam ser contratados por regimes diferenciados, ser estatutário através da Lei 1.711/52 – Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, ou pelas normas da Consolidação das Leis do

Trabalho – CLT. Essa situação causava certa dificuldade no gerenciamento da administração pública, além do custo elevado na manutenção dos cargos, muitos obtidos através dos chamados “favorecimentos”, muitas vezes, comuns no Serviço Público. Com o intuito de racionalizar a administração pública e regularizar tais deficiências, a Constituição Federal de 1988 – CF/88 trouxe em seu texto o *art.39* que versa:

A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e fundações públicas.

O texto não elege o regime a ser aplicado a cada ente, mas obriga a optar por um dos regimes, seja de caráter estatutário ou pelo da CLT. Nesse sentido, no âmbito federal criou-se a Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990 que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas e Federais.

Citando Gomes (2008, p. 37), o regime jurídico dos servidores públicos civis, da administração, das autarquias e das fundações foi instituído pela Lei n.º 8.112/90. Esta lei define os direitos, deveres e demais parâmetros que devem regular o relacionamento entre empregado e empregador. A este regime se incorporaram funcionários públicos que eram regidos pelo Estatuto dos Funcionários Civis da União, lei n.º 1.711/52 e os empregados públicos que eram regidos pelo regime celetista. “Anterior a esta data, os servidores das universidades federais eram regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com regime contratual de trabalho e sem vínculo empregatício estável”, ao qual passam a fazer parte todos os funcionários públicos, agora chamados de servidores.

Com a mudança na lei do funcionalismo público, também ocorreram mudanças nas aposentadorias para esses servidores. Mudanças essas que foram reforçadas com a Proposta de Emenda à Constituição n.º 33, de 1995, que veremos logo em seguida.

3.1.1 As novas regras de aposentadoria no Serviço Público e o efeito da Reforma da Previdência Social na Previdência dos Servidores Públicos Federais.

De acordo com Antônio Augusto de Queiroz¹⁸, muitas mudanças ocorreram na previdência dos servidores públicos até os dias de hoje. E desde a Constituição 1988 já foram aprovadas três emendas à Constituição (20/98, 41/03 e 47/05), com alterações substantivas na previdência dos servidores públicos, conforme segue.

Antes da Emenda 20/98, as regras previdenciárias dos servidores eram absolutamente simples. Além das aposentadorias compulsórias (aos 70 anos) e por idade (aos 65 anos, os homens e, aos 60 anos, as mulheres), havia a aposentadoria por tempo de serviço, que poderia ser proporcional ou integral, e as aposentadorias especiais (professores, magistrados, etc). As aposentadorias compulsórias, por idade e por tempo incompleto (com 5 anos a menos de contribuição) eram sempre proporcionais, enquanto a aposentadoria por tempo de serviço completo (35 anos para o homem e 30 anos para a mulher) e as especiais, assim como a aposentadoria por invalidez decorrente de acidente de trabalho ou moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, eram integrais.

A atualização das aposentadorias (integrais e proporcionais), concedidas com base nas regras anteriores à Emenda 20 (16/12/98), era paritária, ou seja, o que fosse concedido aos ativos era estendido aos aposentados e pensionistas (QUEIROZ, 1998)

Os principais efeitos destas mudanças, sobre o Regime do Servidor Público esta descrito nas Emenda 20, Emenda 41 e Emenda 47, que segue conforme comentários de Queiroz:

Emenda 20

Com a Emenda 20, além da substituição do tempo de serviço por tempo de contribuição, também passou a ser exigida idade mínima, tanto na parte permanente do texto (artigo 40), quanto na regra de transição. No primeiro caso, respectivamente, de 60 e 55 anos para homens e mulheres e, no segundo, de 53 e 48.

¹⁸ **Antônio Augusto de Queiroz** é Jornalista, analista político e diretor de Documentação do Diap – Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar. – Notícia tirada do site <http://www.fenaprf.com.br>. Acesso em 28/05/2011.

Emenda 41

A Emenda 41 aprofundou as mudanças da Emenda 20 ao eliminar a aposentadoria proporcional, adotar o redutor na pensão, instituir o caráter solidário e a contribuição dos aposentados e pensionistas, quebrar a paridade da aposentadoria por invalidez, ampliar a idade mínima e o tempo de permanência no serviço público como condição para fazer jus à paridade e integralidade na regra de transição, bem como instituir aposentadoria voluntária sem paridade e proporcional, com exigência de pedágio sobre o tempo de contribuição exigido (35 e 30 anos, respectivamente homem e mulher) e idade mínima a partir de 53 anos para homem e 48 para mulher, porém com redutor sobre cada ano que faltasse para completar, respectivamente, 60 e 55, para aposentadoria sem paridade.

Foi a partir de 31 de dezembro de 2003, data do início da vigência da Emenda 41, que desapareceu a possibilidade de aposentadoria proporcional, aquela concedida com cinco anos a menos no tempo exigido, respectivamente de 35 e 30 anos de homens e mulheres, desde que o segurado tivesse 53 ou 48 anos, se homem ou mulher. Apenas os servidores que já haviam completados os requisitos para obtenção desse direito poderão fazer uso dele a qualquer tempo com base nas regras da Emenda 20. (artigo 2º da Emenda 41)

A Emenda 41 também instituiu a contribuição dos aposentados e pensionistas, no percentual de 11%, igualmente com incidência sobre a parcela dos proventos¹⁹ que excedesse ao teto do regime geral, porém alcançando a todos e não apenas aos que viessem a usufruir dos benefícios previdenciários mencionados depois da vigência da referida Emenda Constitucional. (artigo 4º da Emenda 41)

Outro requisito da regra de transição da emenda 41, além da idade mínima (60 e 55 homem/mulher) e do tempo de contribuição (35 e 30), foi à exigência de 20 anos de serviço público para fazer jus às regras de transição que asseguram a integralidade e paridade. Essa regra é válida apenas para os servidores que ingressaram no serviço público até 31/12/03. (artigo 6º da Emenda 41).

¹⁹ Vale esclarecer que proventos é a designação técnica dada aos valores pecuniários devidos aos inativos, como os aposentados.

O abono de permanência também foi instituído pela Emenda Constitucional nº 41, de 19/12/2003, publicada no Diário Oficial da União de 31/12/2003, e consiste no pagamento do valor equivalente ao da contribuição para o plano de seguridade social do servidor público que completou os requisitos para aposentadoria e que opte por permanecer em atividade. Este bônus será pago pelo Tesouro do Estado e corresponderá ao valor descontado a título de contribuição previdenciária. Assim, o servidor continua contribuindo para o regime próprio de previdência a qual está vinculado, ficando aos cofres públicos o encargo de pagar-lhe o abono de permanência no mesmo valor da contribuição.

O abono de permanência tem a finalidade de motivar o servidor que já preencheu os requisitos para a aposentadoria voluntária, a continuar na ativa, até a compulsória, bem como diminuir os gastos de pessoal, pois com a permanência do servidor na ativa, adiará a despesa do Estado em pagar dois salários, ou seja, proventos ao que iria se aposentar e remuneração ao que o substituirá.

Por fim, admitia a aposentadoria voluntária antes da nova idade mínima (60 e 55 anos), sem paridade e proporcional, e desde que o servidor: 1) tivesse ingressado no serviço público até 15.12.1998, 2) tivesse idade superior a 53 anos, no caso do homem, e 48, no caso da mulher, 3) tivesse 35 anos de contribuição ou 30 anos, se homem ou mulher, mais pedágio de 20% sobre o tempo que faltava para cumprir essa exigência em 16/12/98 4) redutor de 3,5% para cada ano que faltava para a nova idade mínima, para que completasse a idade até 31 de dezembro de 2005, ou de 5% de redutor para cada ano, para aqueles que só viessem a completar a nova idade mínima a partir de 1º de janeiro de 2006. (artigo 2º da Emenda 41)

Emenda 47

A principal mudança introduzida pela Emenda 47 foi à fórmula “95” para os homens e “85” para as mulheres, por intermédio da qual permite que o servidor que ingressou no serviço público até 15/12/98 possa trocar o tempo de contribuição excedente por idade, desde que comprovasse pelo menos 25 anos efetivos de serviço público.

O servidor que contasse mais de 35 anos de contribuição, se homem, ou mais de 30 anos de contribuição, se mulher, poderia abater esse tempo excedente na idade mínima, de tal sorte que a soma do tempo de contribuição com idade somasse 95, no caso do homem, ou

85, no caso da mulher. O servidor nessa situação fará jus a aposentadoria integral e com paridade. Como para cada ano excedente na contribuição poderá abater um na idade mínima, um servidor do sexo masculino, por exemplo, que contasse com 38 anos de contribuição ele poderia aposentar-se aos 57 de idade, já que a soma do tempo de contribuição com a idade atingiria a fórmula 95.

Tendo em vista a grande quantidade de modificações que foram surgindo em relação à aposentadoria dos servidores públicos, as formas de contribuição à Previdência Social e aos proventos que aparecem nas próprias emendas constitucionais, se percebe como essas mudanças foram muitas, além de complexas para se entender de imediato.

3.1.2 A estrutura da Pró-reitoria de Desenvolvimento Humano e Social e o Trabalho realizado pela Divisão de Serviço Social Atenção ao Servidor

Nesse item cabe destacar a importante atuação do Serviço Social, da UFSC, nomeada de Divisão de Serviço Social - Atenção ao Servidor, nas orientações e acompanhamento do processo de aposentadoria dos servidores, dentre outras.

Revendo a estrutura da UFSC, encontramos a Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano e Social (PRDHS) onde está vinculada a Divisão de Serviço Social - Atenção ao Servidor (DiSS). A PRDHS foi criada para atender às demandas dos servidores da Universidade, mostrando uma nova visão das relações humanas na Instituição.

A PRDHS é um órgão executivo central da administração superior da Universidade. Seu objetivo é auxiliar o Reitor em suas tarefas executivas na área de gestão de desenvolvimento humano e social, destinada à melhoria do nível de qualidade de vida no trabalho dos servidores docentes e técnico-administrativos. Seu compromisso é preparar os Servidores Técnico-Administrativos em Educação e Docentes para o enfrentamento dos desafios internos, de forma capaz e contributiva, visando prestar o melhor desempenho de

suas atividades no atendimento com presteza e competência no crescimento e desenvolvimento das demandas emanadas da comunidade universitária. (PDI-UFSC, 2009).

De acordo com estudos de Kato (2009, p. 20), a criação do Serviço Social da UFSC ocorreu na década de 1970, visando à melhoria das condições de vida dos trabalhadores e estudantes da instituição. Nessa época, o Serviço Social era subordinado à Pró-Reitoria de Assuntos da Comunidade Universitária (PRAC). Em 2004, a PRAC foi extinta e a partir dela foram criadas duas Pró-Reitorias: Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE) e *Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano e Social* (PRDHS) (UFSC, 2009).

Hoje dentro da PRDHS encontram-se três departamentos, que são:

O Departamento de Desenvolvimento e Potencialização de Pessoas (DDPP) que tem por objetivo desenvolver processos de qualificação continuada destinados aos servidores técnico-administrativos e docentes, a partir de uma política de desenvolvimento voltada para um melhor nível de qualidade de vida no trabalho, que visem a potencialização destes agentes de transformação social na Universidade Federal de Santa Catarina.

Departamento de Desenvolvimento e Administração de Pessoal (DDAP) que objetiva desenvolver ações de administração de pessoal e gerenciar o processo de trabalho.

Departamento de Desenvolvimento de Atenção Social e à Saúde (DDAS) que trabalha na perspectiva de desenvolver e implementar políticas de promoção à saúde e a segurança do trabalho, otimizando o processo de interação no trabalho, bem como de políticas de assistência social.

Vinculada ao Departamento de Desenvolvimento de Atenção Social e à Saúde (DDAS) e da Pró-Reitoria de desenvolvimento Humano e Social (PRDHS) está a Divisão de Serviço Social – Atenção ao Servidor (DiSS).

A DiSS desenvolve suas atividades voltadas ao atendimento das demandas sociais apresentadas pelos servidores técnico-administrativos e docentes da UFSC, tendo como princípios o respeito à cidadania e a atenção integral ao servidor. Suas ações estão centradas na temática de trabalho e saúde, visando à proteção social, a garantia de direito e acesso aos bens e serviços.

Seu objetivo é desenvolver programas sociais de assistência, prevenção e promoção à saúde do servidor, pautada nos direitos sociais dentro de uma concepção

ampliada de saúde, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida dos servidores técnico-administrativos e servidores docentes. (Relatório Anual, 2010)

De acordo com estudos de Gomes (2008, p. 71), o foco de trabalho da DiSS é a saúde do trabalhador, para tanto, as ações vem sendo centradas nos processos sociais que envolvem a área da saúde e situações de trabalho.

Segundo o relatório anual de (2009), as demandas chegam de três maneiras: Através de encaminhamentos dos setores da Universidade, como; as chefias; a Junta Oficial em Saúde; espontaneamente, onde o próprio servidor procura o Serviço Social, ou pela família do servidor.

As principais demandas apresentadas à DiSS, segundo o Relatório Anual de 2009, tratam-se de questões relacionadas à saúde do servidor ou da família, licenças médicas prolongadas, absenteísmo, doenças e acidentes de trabalho, *aposentadorias*, dúvidas sobre legislação, benefícios, solicitação de tratamentos suplementares, troca de setores (remoção, redistribuição), dependência química, transtornos afetivos diversos com interfaces nas relações sociais (depressão, stress, transtorno bipolar etc), dificuldades de relacionamento interpessoal no trabalho, entre outros.

Nos últimos anos, além das questões supracitadas, a DiSS tem observado o advento de novas demandas que, ainda de acordo com o Relatório Anual de 2009, apresentam-se como:

Um maior número de docentes que buscam atendimento; servidores em início de carreira com afastamentos prolongados relacionados à saúde; a inclusão de servidores portadores de deficiência; solicitações de reversão de aposentadoria; aumento do número de servidores com problemas de saúde que interferem no trabalho e um maior número de servidores em processo de aposentadoria, e vice-versa. (Relatório Anual de 2009, p 03).

As profissionais de Serviço Social da DiSS atuam de acordo com a política institucional, ou seja, conforme a disponibilidade orçamentária da PRDHS para atender as demandas sociais dentro da UFSC. Os servidores atendidos pela DiSS, apresentam características bastante diferenciadas, desde sua escolaridade, que se estende do Ensino

Fundamental ao pós-doutorado, até a diversidade de profissões. Através disso, um dos desafios que se apresenta para estas profissionais, é atender uma gama diferenciada de demandas dentro de um mesmo contexto sócio-ocupacional. (Relatório anual, 2009).

Conforme Kato (2009, p. 22), as atribuições do Assistente Social na DiSS consistem em: orientar servidores (técnico-administrativos e docentes), suas famílias e gestores da Universidade Federal de Santa Catarina, sobre legislação (direitos e deveres do Regime Jurídico Único), rotinas da instituição e outros direitos do servidor enquanto cidadão (saúde, habitação, etc); articular os recursos necessários à garantia dos direitos dos servidores intra ou extra UFSC; elaborar programas e projetos sociais que viabilizem o acesso aos bens e serviços sociais; pesquisar a realidade social, ou seja, levantamento das demandas sociais dos servidores, pesquisas bibliográficas e documentais, avaliação e elaboração de projetos sociais, entre outros; documentação entendida como registro de atendimentos, estudo sócio-econômico, pareceres técnicos relativos às questões do serviço social, relatórios; participação em equipes multidisciplinares.

Com base no Relatório Anual (2010), alguns projetos já foram colocados em práticas pelas profissionais da DiSS, através das seguintes ações:

- **Projeto de Inclusão dos Servidores com Deficiência na UFSC**

Trata-se de Equipe Multiprofissional de Acompanhamento do Ingresso e Permanência de Servidores Portadores de Deficiência, que visa promover ações para melhoria da qualidade de vida dos servidores com deficiência dentro da UFSC, fazendo com que todos possam perceber as pessoas com deficiência como sujeitos potenciais para desenvolverem-se em vários espaços.

- **Projeto Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família**

Tem por objetivo desenvolver ações que possibilitem promover o acesso ao direito dos servidores à Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família e que este Projeto seja um espaço de promoção de saúde junto aos servidores, tendo como público alvo: servidores técnico-administrativos e docentes que solicitam a Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família.

- **Projeto Resgate Histórico do Serviço Social de Atenção ao Servidor da UFSC**

O referido projeto foi proposto no ano de 2008 no curso de capacitação “Instrumentalização em Serviço Social”, curso ministrado pelo Prof. Dr. Helder Boska de Moraes Sarmiento e orientado aos profissionais da Divisão de Serviço Social – Atenção ao Servidor - DiSS. É um dos projetos mais novos da DiSS, que implica na realização do resgate histórico do Serviço Social na UFSC, através de pesquisa documental referente às mudanças na trajetória do Serviço Social da UFSC, até os dias atuais.

- **Equipe multiprofissional (Junta Oficial em Saúde)**

Os encaminhamentos de saúde se dão através de parcerias com profissionais de medicina, psicologia e terapias complementares. Na UFSC, já havia a Equipe Multiprofissional dando suporte ao trabalho da Junta Oficial em Saúde²⁰. No entanto, após implementação do Sub-Sistema Integrado de Saúde do Servidor (SIASS) observou-se uma quebra nos trabalhos anteriormente realizados, sendo composta uma equipe, prioritariamente para o SIASS, por profissionais da psicologia, do serviço social e da enfermagem.

- **Dependência química**

Esta demanda chega à DiSS, através de atendimentos realizados às chefias, que procuram pela referida Divisão quando percebem que o problema de dependência química do servidor já está afetando a dinâmica do trabalho, em seu setor. Logo, encaminham o servidor ao Serviço Social para que seja atendido pelas profissionais e feito os devidos encaminhamentos necessários para uma possível internação.

- **Chefias**

²⁰ Equipe Multiprofissional composta por profissionais do DDAS (médica, enfermeira, psicóloga, assistente social) e um representante do DDAP, do DDPP e do DAP/HU. Nomenclatura adotada pela Pró-Reitoria após monografia realizada por Lilian M. Silva Bodenmuller, enfermeira, integrante desta equipe.

O trabalho com as chefias é realizado no sentido de discutir as situações trazidas pelos servidores desde lotação, processo de trabalho, relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho, questões familiares que interferem no trabalho ou vice-versa, entre outros. Esta Mobilização com as Chefias tem como finalidade conscientizar a chefia para o desligamento do servidor no setor, conseqüentemente na universidade. O objetivo é criar uma iniciativa por parte das chefias dos setores para formalizar a saída do servidor para a aposentadoria. Esse processo pode ser feito através de uma conversa de agradecimento, uma homenagem, uma lembrança da equipe, entre outros. A grandeza maior está no fato de reconhecer e valorizar o servidor no seu momento de aposentadoria.

- **Subsistema Integrado de Atenção Saúde do Servidor (SIASS)**

O Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) faz parte da Política de Atenção à Saúde do Servidor nos eixos de Perícia Oficial em Saúde, Vigilância, Prevenção e Promoção à saúde, numa perspectiva multiprofissional. Desde setembro de 2010, o SIASS faz parte dos trabalhos desenvolvidos pela DiSS.

A UFSC hoje também compõe uma das unidades SIASS do Estado de Santa Catarina onde, atende os servidores da UFSC, do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), da Polícia Rodoviária Federal, da Polícia Federal e da Procuradoria Federal.

- **Projeto Cuidar**

Este projeto pauta-se na concepção do ato de cuidar como um estilo de vida baseado no tripé formado pelo cuidar de si, cuidar do outro e cuidar do ambiente, contribuindo no processo de promoção da saúde dos servidores da PRDHS.

- **Atendimentos por demanda espontânea**

O atendimento às demandas na DiSS, é feito através de orientação e encaminhamentos aos servidores e seus familiares quanto a procedimentos administrativos referentes ao Regime Jurídico Único como licenças médicas, licenças para tratamento de pessoa da família, prorrogação de licença maternidade, aposentadorias, remoções, etc, além

do planejamento e execução de projetos específicos para atendimentos das demandas apresentadas no cotidiano profissional.

Tais ações surgem no cotidiano profissional da DiSS e servem como ferramenta para conhecer e identificar as prioridades de intervenção, elaborando e propondo novas formas de trabalho articuladas com a garantia de direitos e de acessibilidade em uma perspectiva de proteção social integral ao servidor (Relatório Anual, 2009).

- **Projeto de Aposentadoria**

Visa desenvolver ações de reconhecimento e valorização dos servidores em fase de pré-aposentadoria e servidores aposentados da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), através de uma “Solenidade”, realizada todos os meses, objetivado agradecer e reconhecer os Servidores Técnico-administrativos e Docentes que estão se aposentando dentro da UFSC.

Por compor o núcleo do presente trabalho, faremos uma apreciação mais cuidadosa do Projeto Aposentadoria.

Este Projeto foi idealizado e criado pela assistente social, Lúcia Gorete Gobatto Junkes, juntamente com suas estagiárias, Gabriela Cristhine Steffen e Margarete Quint, com o apoio das demais assistentes sociais da DiSS, no decorrer de 2009, cujo objetivo principal é valorizar o processo de aposentadoria dos servidores técnico-administrativos e docentes da UFSC, com ações relativas ao momento de Pré-Aposentadoria e Aposentadoria.

Segundo os relatórios anuais da DiSS, no início da elaboração do Projeto Aposentadoria, o Serviço Social realizou uma pesquisa com os servidores que participavam do Programa de Preparação para a Aposentadoria - Aposenta-ção²¹, para identificar quais as principais dificuldades no momento da aposentadoria.

Entre as principais dificuldades levantadas, uma delas foi a necessidade de maior articulação entre as ações já desenvolvidas, de forma que os serviços estejam interligados desde o período que antecede a aposentadoria, com ações de preparação e planejamento para

²¹ Curso de Capacitação oferecido pela Divisão da Capacitação – DCAF / DDPP que tem como objetivo possibilitar uma reflexão sobre a aposentadoria enquanto uma nova fase da vida, bem como, acerca do trabalho a ser desenvolvido na UFSC até o momento da aposentadoria.

o momento de solicitação da aposentadoria, na tramitação do processo, e ao momento da comunicação oficial da aposentadoria para o servidor e sua chefia. (Relatório Anual, 2009)

Através dos dados colhidos nesta pesquisa, algumas ações deste projeto já foram colocadas em prática, desde o segundo semestre de 2009, tais como a entrega do “Kit Aposentadoria”, a Mobilização com as Chefias, entre outras.

Mas a necessidade de repensar o projeto, ampliar e efetivar novas ações estão sempre sendo cogitadas pelas profissionais de Serviço Social da DiSS.

Contudo, a Divisão já havia montado um “kit aposentadoria”, contendo uma carta de agradecimentos assinada pelo reitor em exercício, um livro “Terapia para uma Aposentadoria Feliz” com uma carta explicando o propósito do livro e uma lista de possibilidades de atividades para o servidor desenvolver após a aposentadoria. Este kit era enviado para a casa do servidor logo que ele se desligava da instituição, através da aposentadoria.

Mas, imbuída da necessidade de valorizar cada vez mais este período do “rito de passagem” na vida do servidor, a DiSS, propôs um novo projeto, em complementação ao anterior, com novas ações de respeito e valorização ao servidor que estará saindo da Universidade para uma nova etapa de sua vida.

Como contribuição, enquanto estagiária da Divisão de Serviço Social – Atenção ao Servidor, elaboramos um projeto de intervenção, componente das disciplinas de Supervisão Pedagógica de Estágio Curricular Obrigatório, no período de Agosto de 2010 a Junho de 2011. Assim, organizamos mensalmente, uma Solenidade de valorização e agradecimento às contribuições prestadas à instituição pelo servidor e, juntamente com esta homenagem, é entregue uma pasta-kit, contendo cópia do Diário Oficial da União, alusiva à aposentadoria dos servidores; uma carta de agradecimentos assinada pelo Reitor, um livro “Terapia para uma Aposentadoria Feliz” com uma carta explicando o propósito do livro, uma lista de possibilidades de atividades para o servidor desenvolver após a aposentadoria, um calendário da UFSC, um boné, uma caneta, um DVD com um debate com todos os Pró-reitores da UFSC e um PIN, todos com a identidade visual da UFSC.

Este primeiro evento aconteceu em Fevereiro de 2011 e contou com a participação do Magnífico Reitor em exercício, Prof. Álvaro Toubes Prata, o Pró-reitor em exercício da

Pró-reitoria de Desenvolvimento Humano e Social, Luiz Henrique da Silveira, com a chefia imediata do setor em que o servidor aposentado trabalhava, da Chefia da DiSS, a assistente social e também responsável pelo projeto, as estagiárias envolvidas no projeto, entre outros convidados. Assim, mensalmente esta Solenidade é organizada para homenagear os servidores que estão se aposentando na UFSC.

E através disso, veremos como é feito a articulação entre os serviços nos setores responsáveis pelas aposentadorias dentro da UFSC.

3.2 CAMINHO PERCORRIDO PARA A PESQUISA E OS SUJEITOS PESQUISADOS

A partir do foco de estudo direcionado para o processo de aposentadoria compulsória e seus reflexos na vida do trabalhador, esta pesquisa tem como objetivo compreender a interrelação entre trabalho, envelhecimento e aposentadoria compulsória, especialmente, dos servidores técnicos administrativos e docentes aposentados na UFSC. E através deste, identificar quais as principais dificuldades trazidas pela aposentadoria compulsória, e qual a contribuição do Serviço Social na articulação com os demais serviços da UFSC, que visam o preparo do servidor para a aposentadoria.

Alinhado com os objetivos propostos, para a análise dos dados utilizaremos o estudo exploratório, de abordagem qualitativa, delineado como pesquisa bibliográfica e empírica, com a utilização de questionário e entrevista. Este método tem a possibilidade de entender um fenômeno específico com profundidade, sem empregar instrumental estatístico de análise, regras e generalizações. Além do que, a pesquisa qualitativa permite uma maior participação dos sujeitos envolvidos, portanto, menos controlável, menos óbvio e com probabilidade de maior interação entre pesquisador, pesquisado e conteúdos afins.

A pesquisa qualitativa procura ir além do dado concreto que podemos observar, de acordo com Minayo (1994, p.22),

A diferença entre qualitativo-quantitativo é de natureza. Enquanto cientistas sociais que trabalham com estatísticas apreendem dos fenômenos apenas a região [visível, ecológica, morfológica e concreta], a abordagem qualitativa aprofunda-se no mundo dos significados das ações e relações humanas, um lado não perceptível e não captável em equações, médias e estatísticas.

Continuando com o mesmo pensamento da autora, ela afirma que a abordagem qualitativa não pode pretender o alcance da verdade, com o que é certo ou errado, mas deve ter como apreensão inicial a compreensão da lógica que permeia a prática que se dá na realidade.

Para contemplar as exigências teórico-metodológicas utilizou-se como técnica de coleta de informações a entrevista individual semi-estruturada e um roteiro de entrevista para as profissionais envolvidas no processo de aposentadoria. (APÊNDICE A e B).

A coleta dos dados foi realizada com 5 (cinco) sujeitos, sendo:

- 01 (um) servidor lotado no Departamento de Desenvolvimento e Administração de Pessoal (DDAP), que atua com os processos de aposentadoria;
- 01 (um) assistente social da Divisão de Serviço Social Atensão ao Servidor (DiSS);
- 03 (três) servidores aposentados através da aposentadoria compulsória na UFSC, sendo 01 (um) técnico-administrativo e 02 (dois) docentes.

A escolha dos sujeitos se deu de modo aleatório, considerando-se como critério servidores técnico-administrativos e docentes da UFSC, aposentados compulsoriamente, no período de Agosto de 2010 á Julho de 2011, e a respectiva disponibilidade para participação na pesquisa e também contamos com a participação de representantes dos departamentos da UFSC diretamente envolvidos nos processos de aposentadoria dos servidores.

Coletamos as informações dos servidores aposentados na sala de atendimento da Divisão de Serviço Social – Atensão ao Servidor (DiSS) e as informações dos representantes da DiSS e do DDAP, em seus respectivos locais de trabalho.

As entrevistas com os servidores aposentados foram gravadas em áudio com algumas anotações feitas em papel. Garantimos, em absoluto, a privacidade e o sigilo ético

dos depoimentos fornecidos²², através da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido autorizando a gravação e a utilização dos dados da entrevista (APÊNDICE C).

Os servidores aposentados foram identificados como E1, E2 e E3, e os representantes dos departamentos que participam do processo de aposentadoria, foram identificados como AD1 e AD2.

As entrevistas, em sua totalidade, duraram em torno de 20 (vinte) a 40 (quarenta) minutos. Todos, sem exceção, foram prestativos e demonstraram interesse na participação, afirmando a importância de se pensar esta temática e assim, poder participar deste processo que é visto como novo e recente na UFSC.

Para a análise dos dados, elegemos as seguintes categorias:

GRUPO 1: Dos servidores aposentados compulsoriamente:

- Perfil socioeconômico;
- Processo de trabalho;
- Processo de aposentadoria.

GRUPO 2: Dos representantes de departamentos da UFSC envolvidos em processos de aposentadoria de servidores:

- Articulação dos setores da UFSC nos processos de aposentadoria;
- Avaliação

3.2.1 Apresentação e Análise dos Dados

GRUPO 1

²² Segundo o código de ética em pesquisas, um dos procedimentos utilizados para realização de entrevistas com seres humanos, é, anteriormente a aplicação da entrevista, deverá ser encaminhado aos participantes, os Termos de Consentimento Livre e Esclarecido, bem como deverá ser submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH), da UFSC.

PERFIL SOCIOECONÔMICO

QUADRO 1– Identificação dos sujeitos

Nome fictício	Idade	Sexo	Naturalidade e	Escolaridade	Profissão
E1	70	Masc.	Cairo - Egito	Doutorado	Professor
E2	70	Masc.	Fpolis/SC	Doutorado	Professor
E3	70	Fem.	Fpolis/SC	Ensino Médio	Recepcionista

Elaboração: da Autora

QUADRO 2 – Profissão e Composição familiar

Nome fictício	Profissão	Composição familiar
E1	Professor	Esposa e 2 (dois) filhos
E2	Professor	Esposa e 3 (três) filhos
E3	Recepcionista	5 (cinco) filhos e 1 (um) neto

Elaboração: da Autora

PROCESSO DE TRABALHO

QUADRO 3 – Inserção no mercado de trabalho

Nome fictício	Idade de início da vida profissional	Primeira função profissional	Instituição com maior tempo de serviço
E1	24 anos	Engenheiro mecânico.	32 anos - UFSC
E2	12 anos	Carpinteiro (Fábrica de móveis).	25 anos - UFSC
E3	40 anos	Auxiliar de serviços gerais.	25 anos - UFSC

Elaboração: da Autora

PROCESSO DE APOSENTADORIA

QUADRO 4 – A UFSC e a aposentadoria

Nome fictício	Percepção de diferenças salariais entre os sexos	Motivos que geraram a aposentadoria
E1	Como professor da UFSC, não percebo.	Aposentadoria Compulsória.
E2	Como professor da UFSC, não há diferença.	Aposentadoria Compulsória.
E3	Na UFSC não há diferenças salariais, só com os servidores antigos que ganham um pouco mais.	Aposentadoria Compulsória.

Elaboração: da Autora

QUADRO 5– A Aposentadoria Compulsória

Nome fictício	Conhecimento prévio sobre a Aposentadoria Compulsória	Recebimento da notificação
E1	Sim.	Sim.
E2	Sim.	Sim.
E3	Sim.	Sim.

Elaboração: da Autora

QUADRO 6– Opinião sobre o Processo de Aposentadoria Compulsória na UFSC

Nome fictício	Decisão pessoal pela Aposentadoria Compulsória	Opinião sobre a lei do desligamento automático para o servidor que completar 70 anos em exercício profissional
E1	Sim.	Deveriam estender este tempo na UFSC.
E2	Não tinha tempo de serviço e de contribuição como docente, para a aposentadoria voluntária.	70 anos é cedo para se considerar uma pessoa inválida para o trabalho.
E3	Não tinha tempo de serviço e de contribuição para a aposentadoria voluntária.	Não deveria existir esta lei, a pessoa que deveria decidir quando parar de trabalhar.

Elaboração: da Autora

QUADRO 7 – Alterações provocadas pela aposentadoria

Nome fictício	Áreas afetadas pela aposentadoria	Significado de estar aposentado
E1	Não.	Não me sinto aposentado.
E2	Somente financeiramente, no início.	Ainda não me sinto aposentado.
E3	Sim, no início foi muito difícil, abalou o lado emocional, a saúde e o financeiro.	Estou aposentada das funções que exercia na UFSC, não das outras atividades.

Elaboração: da Autora

QUADRO 8 – Dinâmica de vida após a aposentadoria

Nome fictício	Interesse de continuidade no mercado formal ou na UFSC	Projetos pós-aposentadoria
E1	Sim. Continuo trabalhando como professor na UFSC.	Não, ainda estou trabalhando como professor voluntário na UFSC.
E2	Sim, acho que os servidores da UFSC deveriam iniciar as atividades laborais com carga mínima, e ir aumentando no decorrer do tempo e depois diminuindo até a aposentadoria.	Ainda me considero um trabalhador, pois, além de trabalhar como voluntário na UFSC, também trabalho como professor em outra instituição de ensino.
E3	Sim, acho que o meu trabalho ainda poderia ser útil no meu setor.	Sim, gostaria de viajar pelo Brasil.

Elaboração: da Autora

PERFIL SOCIOECONÔMICO

Conforme mencionado, o Grupo 1 é composto pelos servidores aposentados compulsoriamente, na UFSC, no período de Agosto de 2010 á Julho de 2011, sendo participantes 2 (dois) docentes e 1 (uma) técnica-administrativa.

No Quadro 01 (um), pudemos observar que a idade dos sujeitos é a mesma, pois todos se aposentaram através da aposentadoria compulsória aos 70 (setenta) anos de idade.

As profissões também são distintas, o que percebemos é que na área da docência é onde predomina escolha pela aposentadoria compulsória, talvez pela dificuldade de contratação de professores nesta área, ou, pela necessidade desses profissionais de continuar sendo reconhecidos em suas respectivas funções.

PROCESSO DE TRABALHO

Nos quadros 2 (dois) e 3 (três), foi possível observar a diferença na idade de cada participante, quanto ao início de sua vida profissional. Os dois participantes docentes iniciaram sua vida profissional muito cedo e puderam completar sua formação e pós-graduação nas áreas que gostariam, onde conseguiram exercer funções de grande prestígio em suas vidas. Já a nossa participante técnica-administrativa, iniciou sua vida profissional mais tarde e foi seu primeiro trabalho remunerado, pelo que consta na pesquisa. E como foi mencionada no decorrer deste trabalho, a mulher tem mais dificuldade no ingresso ao mercado de trabalho, pois primeiramente vem o casamento a família e depois o trabalho.

Contudo, como foi visto no quadro 4(quatro) e 5 (cinco), a diferença de idade não foi fator importante para a aposentadoria de cada integrante desta pesquisa, E todos tinham conhecimento sobre a aposentadoria compulsória e optaram por permanecerem em suas atividades, até completar a idade limite para a aposentadoria compulsória. Alguns por vontade

própria como o participante E1, já os participantes E2 e E3, por não obter tempo de serviço completo para a aposentadoria voluntária nas suas respectivas áreas de atuação.

O trabalho é um importante elemento na construção da identidade pessoal e social, uma vez que a identidade profissional está atrelada ao auto-reconhecimento.

Segundo Steffen, (2010, p. 36), “esta identidade profissional está envolta por valores subjetivos e valores socialmente compartilhados, sendo que esta ligação entre trabalho e meio social se revela em uma relação dialética, ou seja, ao mesmo tempo em que o trabalho contribui para a formação do ser social, o social, entendido nas relações interpessoais e na interatividade, contribui para a formação do ser profissional”.

Através desta perspectiva, identificamos a necessidade do trabalhador continuar sendo reconhecido como trabalhador e não como aposentado.

PROCESSO DE APOSENTADORIA

Os dados constantes nos Quadros 6, 7 e 8, expressam dificuldade, medo do incerto, ou, simplesmente, falta de interesse dos servidores, no que concerne a sua aposentadoria, pois todos, sem exceção, manifestaram o interesse em permanecer exercendo suas funções laborais na UFSC, Alguns até continuaram exercendo o voluntariado na própria Universidade.

O que se percebeu, através da entrevista individual com cada servidor, centrados na questão da Aposentadoria Compulsória, foi que a aposentadoria é um período de difícil adaptação, ocasionando a perda da rotina laborativa, perda de relações sociais, perda salarial e, principalmente, a perda da identificação como trabalhador.

Segundo Aranha (apud ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010, p. 32),

O rompimento das relações de trabalho tem impacto indiscutível ainda que varie de pessoa para pessoa, no contexto global da vida. A aposentadoria implica bem mais que um simples término de carreira. A interrupção de atividades praticadas durante muitos anos, o rompimento dos vínculos e a

troca dos hábitos cotidianos representam imposições de mudanças no mundo pessoal e social. Quando as relações de trabalho são compostas de modo que o trabalhador se aproprie do processo de criação, ele se sente valorizado, desenvolve a autonomia e a consciência de cidadania. Ou seja, humaniza-se por meio do que é feito. Por outro lado, quando as relações de trabalho são construídas com base na mecanização do fazer humano, e não do seu pensar e participação ativa, aloja-se um processo de coisificação, no qual o trabalhador se sente depreciado, inerte, vendo-se como ator social de segunda categoria. Portanto, o trabalho, como a atividade desenvolvida por meio e no contexto das interações humanas, constitui determinante essencial da formação da identidade pessoal, ocupacional e social do ser humano, bem como de sua autoestima e consciência de dignidade.

Através das falas, percebemos o quanto o trabalho é importante na vida dos servidores aposentados. E foi possível verificar qual a percepção de cada sujeito referente à aposentadoria em questão, todos tinham conhecimento da lei nº **8.213, de 24 de Julho de 1991**, referente á aposentadoria compulsória, antes de receberem a notificação, mas quando chegou o momento da comunicação, suas reações foram parecidas, nenhum deles gostaria de sair da UFSC, ou mesmo aceitou a aposentadoria, de imediato. Há uma necessidade, por parte do servidor, em continuar sendo reconhecido como trabalhador, e este reconhecimento está atrelado à área profissional e social, pois o sentido da vida ainda mostra-se circunscrito ao trabalho. E contraditoriamente, a aposentadoria vem interromper ou diluir este reconhecimento.

Segundo ALENCAR, 2007, apud RODRIGUES 2000

A aposentadoria requer um condicionamento mental e social que a maior parte das pessoas não possui, e isso porque a cessação da atividade profissional constitui uma exclusão do mundo produtivo, que é a base da sociedade moderna [...].Se, de um lado, alguns a vivem como um tempo de ‘liberdade’, de ‘desengajamento profissional’, de ‘possibilidade de realizações’ de ‘fazer aquilo que não teve tempo de fazer’ durante a vida ativa, de ‘aproveitar a vida’, de ‘não ter mais patrão, horários obrigatórios’ etc. Outros a consideram como um ‘tempo de nostalgia’, de ‘enfado’ etc. (RODRIGUES, 2000, p.27-28).

No cenário atual, muitos aposentados continuam envolvidos nas relações de trabalho, seja informalmente ou através do voluntariado, como também podemos identificar essa situação no Quadro 8.

Com o avanço da discussão da temática aposentadoria compulsória, consideramos necessário uma efetiva integração dos serviços no processo de aposentadoria dos servidores, para que o servidor em questão, não sinta-se prejudicado ou desprezado pela instituição pela qual, dedicou tantos anos de sua vida no cumprimento de seus deveres, e para que não saia com a sensação de estar sendo excluído desta instituição, por estar envelhecendo, como fica evidenciado na fala da entrevistada E3, no Quadro 8.

GRUPO 2

ARTICULAÇÃO DOS SETORES DA UFSC NOS PROCESSOS DE APOSENTADORIA DOS SERVIDORES

Através do relato da AD1, representante da DiSS, podemos entender como é feita a articulação entre os setores responsáveis pelas aposentadorias, na UFSC:

Esta articulação na verdade está apenas começando, ao meu entender. Até pouco tempo atrás não se tinha nada muito articulado. De 2008 para cá o Serviço Social (DiSS), verificou a necessidade de iniciar as discussões sobre este tema e pensar em algo a este respeito, tendo em vista a demanda apresentada. De lá para cá temos construído articulações com a Divisão de Capacitação (DCAF), que faz o curso de Preparação para a Aposentadoria (PPA), articulamos com o DDAP, em relação aos processos de aposentadoria, formulários, disponibilidade na WEB, tramitações, enfim, iniciamos um processo de criar fluxos destes processos onde a DiSS também se faria presente. Agora criamos um folder onde publicizamos todas estas informações.

Esta participante também menciona sobre o processo de comunicação referente à aposentadoria compulsória para o servidor que está próximo de completar 70 (setenta) anos de idade na UFSC:

Atualmente, este processo acontece no DDAO/DAPE/PRDHS. Pelo que eu sei, este setor encaminha uma comunicação ao servidor e a chefia, comunicando que determinado professor/servidor terá aposentadoria compulsória em tal data e solicita ao servidor que venha trazer a documentação necessária. Penso que isso ainda precisa ser melhorado. Não tenho certeza de qual caminho seguir. Ainda mais agora com a Implementação do SIASS²³, onde a DiSS atende também outros órgãos, inclusive relativo a aposentadoria.

Pode-se confirmar este fluxo dos serviços, através da fala da AD2, representante do Setor de Aposentadorias, Pensões e Exonerações.

São verificados no sistema todos os meses, para ver se há algum servidor completando 70 (setenta) anos de idade na UFSC. E através disso, é enviado um ofício para o servidor em questão, para que compareça no DDAS/DAPE, trazendo a documentação necessária.

Através de um levantamento dos dados através dos documentos e da fala da representante do DDAP, foi constatado que é realizado periodicamente, o levantamento e emissão de relatório contendo os nomes dos servidores que completarão 70 (setenta) anos de idade na UFSC. Este levantamento tem periodicidade anual.

E a Divisão de Análise Funcional (DAF), com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, procederá à abertura de processo para aquele servidor que irá completar 70 (setenta) anos de idade. Posteriormente, o processo será encaminhado ao servidor visando à complementação dos documentos necessários à concessão da aposentadoria.

A aposentadoria compulsória será automática, com vigência a partir do dia imediato àquele em que o servidor atingir a idade-limite de permanência no serviço ativo,

²³ O Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) faz parte da Política de Atenção à Saúde do Servidor nos eixos de Perícia Oficial em Saúde, Vigilância, Prevenção e Promoção à saúde, numa perspectiva multiprofissional. Desde setembro de 2010, o SIASS faz parte dos trabalhos desenvolvidos pela DiSS.

independente da data de publicação da portaria no DOU. E caberá a chefia imediata informar ao servidor, com antecedência, que um dia após completar 70 (setenta) anos de idade não mais poderá exercer suas atividades na Instituição.

Quando proporcional ao tempo de contribuição, os proventos na aposentadoria compulsória não serão inferiores a 1/3 (um terço) da remuneração da atividade. O servidor aposentado com provento proporcional, se acometido posteriormente de doença especificada em lei, terá direito a receber provento integral.

Com isso, foi percebido que a parte burocrática funciona, mas como a lei específica, o servidor não pode permanecer em suas atividades laborais após completar 70 (setenta) anos de idade. Mesmo que não tenha reunido a documentação completa para a aposentadoria, e é obrigado a aguardar em domicílio a comunicação de sua aposentadoria no Diário Oficial da União.

AVALIAÇÃO DO PROCESSO

A AD1 representante da DiSS, faz a seguinte avaliação sobre a articulação dos setores da UFSC, nos processos de aposentadoria dos servidores:

Em relação à aposentadoria compulsória, penso que deveríamos pensar em algo mais direcionado para este público, como também para as aposentadorias por invalidez. Ter um curso direcionado para eles, garantir reuniões com estes servidores, inclusive, envolvendo outros profissionais do DDAS, como Psicologia talvez. Como são poucas pessoas que se aposentam na compulsória, poderia juntar com outros servidores dos órgãos partícipes da unidade SIASS/UFSC.

A AD2 representante do DDAP/DAPE manifesta-se da seguinte forma:

O processo é justo, e tem dois lados, o da instituição e o do servidor, mas deve-se dar lugar para outros trabalharem. Quando o servidor vem até o

DAPE, alguns estão nervosos e agitados, mas a gente vai conquistando ele durante a conversa, pois, não há o que fazer em relação à lei.

Como foi percebido na fala da representante do DDAP/DAPE, que vê o processo como justo, no que concerne à lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991, referente à aposentadoria compulsória, onde diz que este processo tem dois lados; de um lado está a Instituição que é obrigada a cumprir a lei, de outro, está o servidor que diz que a lei é injusta para o servidor público, pois considera 70 (setenta) anos muito cedo para ser obrigado a parar de trabalhar.

Estas informações coletadas evidenciam que a aposentadoria compulsória não é somente uma opção do servidor em decidir permanecer exercendo suas atividades laborais até os 70 (setenta) anos de idade na UFSC. Mas também mostra a falta de uma melhor articulação entre os setores envolvidos, uma vez que não dispõem, até o momento, de um projeto com ações direcionadas para o preparo de servidores que estarão submetidos a esse tipo de aposentadoria.

Pois, se percebe que há uma necessidade por parte do servidor em continuar sendo reconhecido como trabalhador, e este reconhecimento está atrelado à área profissional e social, pois o sentido da vida ainda mostra-se circunscrito ao trabalho. E Contraditoriamente, a aposentadoria vem interromper ou diluir este reconhecimento.

Contudo, entendemos que, através de uma efetiva integração entre os setores, possa haver maior facilidade na identificação das dificuldades e os motivos que fazem com que este servidor trabalhe até que a lei o obrigue a parar. Pois, o trabalho é um importante elemento na construção da identidade pessoal e social, uma vez que a identidade profissional está atrelada ao auto-reconhecimento.

Para tanto, os profissionais envolvidos nas ações relacionadas à preparação do servidor para aposentadoria compulsória, deveriam apropriar-se de seus conhecimentos teórico-metodológicos para interpretar, com uma visão crítica, o contexto de trabalho dos sujeitos envolvidos nesta temática.

No que tange ao Serviço Social, devemos pensar como o profissional pode contribuir no momento do desligamento, neste “rito de passagem” que, para muitos, só a

expectativa de se aposentar gera uma grande euforia, enquanto outros sofrem com a incerteza de não saber o que fazer no amanhã.

Assim, sugerimos que a “humanização” e preparação para a chegada da aposentadoria compulsória, contando com o rico arcabouço teórico-metodológico, técnico-operativo e ético-político do Serviço Social, seja feita efetivamente de forma articulada com os demais setores.

Segundo Yamamoto, (2000),

Conhecer a realidade dos sujeitos é conhecer o próprio objeto de trabalho junto ao qual se pretende induzir ou impulsionar um trabalho. O assistente social para exercer sua função precisa acionar os recursos que essencialmente a formação profissional lhe oferece, que são as bases teóricas, metodológicas, éticas e políticas. O conhecimento é um meio pelo qual é possível decifrar a realidade e clarear a condução do trabalho a ser realizado. (2000, p. 62),

A autora faz uma reflexão sobre o mercado de trabalho que se apresenta para o profissional de Serviço Social e os desafios propostos, sem que para isso tenha que desconsiderar suas ideologias e princípios éticos, pelo contrário, a possibilidade de crescimento desta categoria está em assumir novas possibilidades de trabalho pautadas sempre na qualificada formação e visão crítica da realidade, no compromisso ético com a demanda atendida e na responsabilidade e defesa de direitos.

Ainda citando Yamamoto, (2000),

hoje se exige um trabalhador qualificado na esfera da execução, mas também na formulação e gestão de políticas sociais, [...] um profissional propositivo, com sólida formação ética, capaz de contribuir ao esclarecimento dos direitos sociais e dos meios de exercê-los, dotado de uma ampla bagagem de informação, permanentemente atualizada. (2000, p 113).

Desta forma, torna-se necessária a atuação de um profissional qualificado para trabalhar nesse enfoque, partindo de uma concepção ampliada do processo de desligamento e a aposentadoria no serviço público.

Assim, entendemos que o Serviço Social participa “tanto do processo de reprodução do capital quanto das respostas às necessidades de sobrevivência dos que vivem do trabalho”. Esta relação contraditória entre classes sociais e seus interesses permite a reprodução e a continuidade da sociedade de classes e, simultaneamente, cria possibilidades para sua transformação.

Contudo, ressaltamos que é imprescindível, na construção da verdadeira parceria entre instituição e profissional, o trabalho efetivo do assistente social com foco na busca pela participação conjunta da sociedade, nessas ações.

No contexto em que vivemos, e com a participação direta dos profissionais de serviço social em projetos que visam à garantia de direitos e do bem estar dos sujeitos envolvido nesta pesquisa, o tema aposentadoria compulsória ganha significância para a instituição, pois em geral, as análises propostas e publicações não privilegiam o aspecto subjetivo que lhe é inerente. Além disso, a questão do idoso vem ganhando representatividade visto o crescimento desse segmento populacional no mundo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme mencionado no decorrer do trabalho, a expectativa de vida dos idosos vem crescendo cada vez mais e o debate sobre o envelhecimento está cada vez mais ganhando notoriedade mundial e um dos assuntos em questão é que no país há um grande contingente de idosos que continuam inseridos no mercado de trabalho formal ou informalmente. Contudo, aquele que acaba saindo do trabalho pela aposentadoria, procura soluções para continuar trabalhando, seja para o sustento da família ou para suprir suas necessidades de trabalhador.

E alguns desses trabalhadores, optam pelo voluntariado, tendo-o como uma solução para suprir esta necessidade. No entanto, a prática do trabalho voluntário não deve ser encarada como algo que possa preencher o tempo livre dos aposentados, e sim, como uma contribuição importante, na vida social.

Na sociedade em que vivemos, completamente transformada pela lógica capitalista, o trabalho não se constitui apenas como uma fonte de renda para o homem, mas como forma de reconhecimento pois, é por meio desta atividade que o sujeito organiza a sua vida, sua rotina, seus planos, metas e aspirações, constrói seus laços afetivos e expressa sua produtividade.

Sendo o trabalho reconhecido como fonte de vida e reconhecimento, como pensar na aposentadoria como um momento de descanso, sem vê-la como uma ruptura em seus relacionamentos profissionais e sociais?

Conforme Junkes, Pereira e Santos, “o trabalho ocupa espaço privilegiado na vida dos sujeitos, colocando-se entre as atividades mais importantes e indispensáveis. Seu inegável significado faz com que o trabalhador sinta-se reconhecido e dignificado para a sociedade. Os sujeitos articulam-se ao redor das atividades laborativas e, do ponto de vista social e financeiro, o trabalho aparece como principal regulador da organização da vida humana. Os horários, as atividades e os relacionamentos pessoais são determinados conforme as exigências do trabalho, e quanto mais estreitas essas relações, mais difícil é o processo para a aposentadoria”. (JUNKES, PEREIRA, SANTOS, 2010, p. 2)

Portanto, “refletir sobre a aposentadoria é analisar mais uma etapa do desenvolvimento do homem no contexto em que ele se encontra. E a preparação para a aposentadoria, como processo educativo e contínuo deve estar relacionada a um planejamento de vida remanescente, atual ou a ser reformulado” (FRANÇA, 1999, p. 21).

Para tanto, a presente pesquisa constituiu-se em compreender as relações de trabalho, envelhecimento e a aposentadoria, assim como suas conseqüências na vida dos trabalhadores, servidores públicos. Conseqüências estas, que se evidenciam nos motivos que levam alguns dos servidores da UFSC, a trabalharem até que a lei os obrigue a parar, tendo que aposentar-se, obrigatoriamente, aos 70 (setenta) anos, através da aposentadoria compulsória. Contudo, o envelhecimento e a aposentadoria andam juntos no serviço público, mas há uma grande dificuldade de aceitação por parte desses servidores.

Sob o olhar do assistente social, esta temática se inter-relaciona em questões como: trabalho, envelhecimento, aposentadoria e, conseqüentemente, a aposentadoria compulsória. O presente estudo indicou que o tema é complexo, atual, e requer um aprofundamento em futuros estudos e pesquisas, pois estas questões estão em constantes transformações.

Os resultados obtidos evidenciaram o trabalho como algo fundamental para o desenvolvimento humano, e que representa um papel regulador e de referência para os sujeitos, na sociedade em que vivemos. 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. Porém, na categoria trabalho existe um processo natural que é a aposentadoria, um direito conquistado pelos trabalhadores. Contudo, nem sempre esse direito, é visto como positivo.

Os sujeitos da pesquisa foram precisos em afirmar que o trabalho é primordial nas suas vidas, sendo fator condicionante para a realização pessoal, construção das redes sociais, bem estar, meio de sobrevivência, entre outros, confirmando nossas hipóteses.

Neste aspecto, analisar de que forma se dá a articulação dos serviços no processo de preparo para a aposentadoria compulsória dos servidores técnico-administrativos e docentes da UFSC, levando em conta as dificuldades de aceitação por parte dos servidores da

referida aposentadoria, é relevante, pois com este novo enfoque busca-se uma melhor aceitação por parte do próprio servidor, de que a aposentadoria é para viver e não envelhecer.

Para tanto, o Serviço Social, deve ser parte indispensável em um programa de preparação para aposentadoria. Contudo, o contexto deste programa deve estar sempre condicionado à instituição, ao indivíduo e à sociedade na qual será implantado. Precisa ser estruturado de forma a atender a grande diversidade dos envolvidos.

E uma das atuações do profissional de serviço social é trabalhar na elaboração de projetos, tendo como finalidade, ser um profissional propositivo, que saiba fazer um estudo das necessidades dos indivíduos e elaborar propostas, programas e planos no âmbito de políticas sociais, para a melhoria dos serviços prestados aos cidadãos, no caso da UFSC, aos servidores técnico-administrativos e docentes.

Através disso, a categoria pode avançar na consolidação e implementação do projeto profissional e construir um trabalho profissional no horizonte da autonomia, justiça social e cidadania.

De acordo com a Lei 8.662, que regulamenta a profissão de Serviço Social, em seu Artigo 4º, inciso I, versa que compete ao assistente social “elaborar, implementar, executar e avaliar políticas sociais junto a órgãos da administração pública, direta ou indireta, empresas, entidades e organizações populares”, reforçando, com isto, a relevância de sua participação num programa para aposentadoria.

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

Nesse contexto, consideramos que o Serviço Social da DiSS, na UFSC, cumpre com muita competência suas determinações, respondendo tanto às necessidades imediatas quanto às necessidades mediatas, assumindo compromissos com todos os servidores que buscam por atendimento.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, Maria L. Silva de. **APOSENTADORIA E VELHICE: representações sociais de idosos aposentados e pensionistas Belém-PA** – Universidade Federal do Pará Centro Sócio-Econômico - Mestrado em Serviço Social, 2007

ALBORNOZ, Sofia Inês S. **O que é trabalho?** São Paulo: Brasiliense, 2000

ANFIP. **Previdência Social Legislação Completa e Atualizada Leis nº 8212 e 8213/91.** Fundação ANFIP de Estudos da Seguridade Social. Brasília, 2002.

BARROS, Aparecida Vânia P.; MACHADO, Maria Cristina Gomes - **A Questão Social e Política no Brasil em 1919: A visão de Rui Barbosa**, Curso de Direito da Universidade Estadual de Maringá – Paraná – Brasil 2006 –
<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ActaSciHumanSocSci/article/viewFile/185/135> - Acesso em 17/04/2011.

BRASIL. **Constituição Federal do Brasil.** Capítulo da Ordem Social. Senado Federal, 1988.

BRAVO, Maria Inês Souza. **Política Social e Democracia: Gestão Democrática na Saúde: O potencial dos conselhos.** São Paulo: Cortez, 2002.

BALTHAZAR, Ana Paula; JUNKES, Lúcia Gorete G.; PEREIRA, Maria Alice. **Atuação do Assistente Social junto aos Servidores da UFSC.** Trabalho apresentado e publicado na Semana do Serviço Social – UFSC. Florianópolis, 2009.

BASSO, Karine Andrea; **O TRABALHO VOLUNTÁRIO NA TERCEIRA IDADE: Um estudo sobre os motivos que conduzem esta prática na Orionópolis Catarinense.** Florianópolis, agosto, 2003 – UFSC. Site da ONU – **Organização das Nações Unidas**, Acesso em 24/05/2011

BRASIL. Conselho Federal de Serviço Social. **Código de Ética Profissional do Assistente Social.** Brasília, CFESS, 1993.

BRASIL. Lei nº 8.662. **Lei de Regulamentação da Profissão de Assistente Social**. Brasília, 1993.

BRASIL. **Lei Federal nº 10.741 - Estatuto do Idoso**. Brasília, 2003.

COSTA, Aline Bogoni, **Projeto de Futuro na Aposentadoria**: Dissertação de Mestrado em Psicologia da UFSC, Agosto, 2009.

CARTAXO, Ana Maria Baima. **Estratégia de Sobrevivência: a previdência e o Serviço Social**. São Paulo: Cortez, 1995.

CAETANO, Patrícia da Silva; EVANGELISTA, Katiúscia Z. dos Santos; JESUS, Carolina Fortes; JUNQUEIRA, Simone Martins; SILVEIRA, Daniele G. MIRANDA, Juliana. **SEGURO E SEGURIDADE SOCIAL**, Trabalho referente à disciplina de Serviço Social - Seguridade Social - Previdência, do 5º período do curso de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina. Setembro de 2008.

DEBERT, G. G. **A reinvenção da velhice**: socialização e processos de reprivatização do envelhecimento. São Paulo: FAPESP, 1999, p.45.

FALEIROS, Vicente de Paula. **Previdência Social: conflitos e consensos**. In: FALEIROS, Vicente de Paula; CÉSAR, Maria Auxiliadora. **Ser Social 11**. Brasília: Ser Social Unb, 1998.

FORTI, Valéria; GUERRA, Yolanda, (Org.), **SERVIÇO SOCIAL: Temas, Textos e Contextos – Coletânea Nova de serviço Social** – Ed. Lumen Juris. Rio de Janeiro. 2010

GONÇALVES, Rita de Cássia. **A trajetória laboral de Homens e Mulheres no processo de desligamento das Relações de Trabalho pela Aposentadoria**. Dissertação (Mestrado)- Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

GOMES, Adriana Aparecida Oliveira. **Serviço Social e as Demandas dos Servidores da UFSC: a universidade brasileira em questão**. 2074. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Serviço Social). Universidade Federal de Santa Catarina, 2008.

GENTIL, Denise Lobato. **A falsa crise do Sistema de Seguridade Social no Brasil**

HARVEY, David. **Transformações político-econômicas do capitalismo**. In: *Condição Pós-moderna: uma pesquisa das origens da mudança cultural*. São Paulo: Loyola, 2005. pp.117-162.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>
Acesso em: 28/03/2011.

IAMAMOTO, M. V. et.al. Metodologias e técnicas do Serviço Social. Brasília: Sesi-DN, 1996. (Caderno Técnico nº 23).

IAMAMOTO, M. V. **O Serviço Social na Contemporaneidade: trabalho e formação profissional**. 3 ed. São Paulo: Cortez, 2000.

ISKANDAR, Jamil Ibrahim. **Normas da ABNT comentadas para trabalhos científicos**. Curitiba: Champagnat, 2000

IAMAMOTO, M. V. **Renovação e conservadorismo no Serviço Social: ensaios críticos**. 4ª edição. São Paulo: Cortez, 1997.

KANAANE, R. **Comportamento Humano nas Organizações**. São Paulo: Atlas, 1994.

LEITE, Celso Barroso (org.). **Um Século de Previdência Social**. Rio de Janeiro, Ed. Zahar, 1983.

LA VEGA, Marina Batista; **Reflexão Sobre a Vida e a Aposentadoria** – Educação para a vida, Ed. Papa Livro, Florianópolis, 1997

LOUREIRO, Edvânia, NAVARRO, Vera, BERTANI Iris, SILVA, Jose F.S, SANT´ANA, Raquel. (Orgs) **AVESSO DO TRABALHO II: Trabalho e precarização e saúde do trabalhador**. Ed. São Paulo, 2010.

MINAYO, M. C. de S. (org.) DESLANDES, Suely Ferreira, NETO, Otavio Cruz, GOMES, Romeu. Pesquisa Social: **Teoria, método e criatividade**. 2º ed. Petrópolis: Vozes, 1994.

MOTTA, A. B. As dimensões de gênero e classe social na análise do envelhecimento. *Cadernos Pagu*, Campinas, n. 13, p. 191-221, 1999.

MOTA, Ana Elizabete. Seguridade Social. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 50, p.191-195, 01 abr. 1996.

MOREIRA, Vânia Coelho, **A PENSÃO POR MORTE E O DIREITO DOS DEPENDENTES INSCRITOS**, Themis, Fortaleza,- v 3, n. 1, p, 201 - 246, 2000.

MAGGI, Andréa Rodrigues, **Importância da Flexibilidade na terceira idade Univer. Paulista – Faculdade de Educação Física. 2009**. <http://psicologia.unime.zip.net> – acesso em 20/05/11

NERI, A. L. (org). **Maturidade e velhice: Trajetórias individuais e socioculturais**. São Paulo: Papirus, 2002.

NERI, A. L.; FREIRE, S. A. (org). **E por falar em boa velhice**. São Paulo: Papirus, 2000.

NETO, M. P. O velho livro novo. *Seminário da disciplina Qualidade de Vida do mestrado*. Unimep, 2001.

OLIVEIRA, Vitor Marinho de. et al. As teses da faculdade de medicina do Rio de Janeiro: origens da relação educação física e saúde na escola. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS DO ESPORTE, XII., 2001, Caxambu, MG. Sociedade, ciência e ética: desafios para a educação física/ciências do esporte. **Anais...** Caxambu, MG: DN CBCE, Secretarias Estaduais de Minas Gerais e São Paulo, 2001

PROBST, Elisiana Renata, Instituto Catarinense de Pós-Graduação **A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO, Florianópolis, 2003** – www.icpg.com.br 1

POSSAS, Cristina A. **Saúde e trabalho – a crise da previdência social**. Rio de Janeiro, Graal, 1981, 324 p.

POLIGNANO, Marcus Vinícius. Histórias das Políticas de Saúde no Brasil: Uma Pequena Revisão. **Cadernos do Internato Rural** - Faculdade de Medicina/UFMG, 2001.

PEIXOTO, C. Entre o estigma e a compaixão e os termos classificatórios: velho, velhote, idoso, terceira idade. In: BARROS, Mýrian Lins de (Org.). **Velhice ou Terceira Idade?** Estudos antropológicos sobre a identidade, memória e política. Rio de Janeiro: FGV, 1998. p. 69 – 85.

QUIN, Margarete, **Serviço Social e a Preparação para a Aposentadoria**. Trabalho de Conclusão de Curso em Serviço Social. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010.

Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas e Federais. Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990. Departamento de Desenvolvimento de Potencialização de Pessoas da Universidade Federal de Santa Catarina.

REBEn, Revista Brasileira de Enfermagem - As diferenças de gênero na velhice, Brasília 2007– Florianópolis.

Revista; **Serviço Social e Sociedade**, Ed. Cortez, São Paulo, abril 1995

SILVA, Maria Lucia Lopes. **Previdência Social: um direito a ser conquistado**. Brasília, Editora gráfica Agnus, 1977 Capítulo I e II.

SANTOS, W. G. Cidadania e Justiça. 2ª edição – Rio de Janeiro: Campus, 1987.
Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em <http://www.presidencia.gov.br> 7

Ser Social: Revista do Programa de Pós-Graduação em Política Social- **Artigo Previdência Social: conflitos e consensos**. Universidade de Brasília. Departamento de Serviço Social – v. 1, n. 1(1º semestra). Brasília, 1998.

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

SILVA, R. P. Estatuto do Idoso: em direção a uma sociedade para todas as idades?. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 898, 18 dez. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp>>. Acesso em: 29 jun. 2006.

SILVA, M. C. **Políticas sociais para a terceira idade no Brasil contemporâneo.** Disponível em:<<http://www.portaldovoluntario.org.br/site/pagina>>. Acesso em: 20 junho. 2011.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Estatuto da UFSC.** Disponível em: <http://www.ufsc.br/paginas/downloads/EstatutoUFSC_062008.pdf>. Acesso em: 09 de março de 2010.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Relatório Anual 2009.** Divisão de Serviço Social – Atenção ao Servidor/DiSS. Florianópolis, 2010.

ZANELLI, José Carlos. **Orientação para Aposentadoria nas Organizações de Trabalho: construção de projetos para o pós-carreira.** José Carlos Zanelli, Helena Penna Soares. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ZANELLI, Vânia - **INFLUÊNCIAS DA APOSENTADORIA NA IDENTIDADE PESSOAL,** – Trabalho de conclusão de curso em Psicologia - Universidade do Sul de Santa Catarina, 2007

APÊNDICES

Apêndice A

Roteiro de entrevista (usuários)

Nome fictício: _____

Idade: _____

Sexo: () Feminino () Masculino

Data de Nascimento: ____/____/____

Naturalidade: _____ Estado: _____

Escolaridade (estudou até que ano?)

() Ensino Médio Incompleto

() Ensino Médio Completo

() Superior Incompleto

() Superior Completo

() Pós-graduação

() Outros

Estado civil:

() casado, () solteiro, () separado, () viúvo () Outros

Filhos/as:

() sim () não

Qual o número de pessoas que residem em seu domicílio? _____

Número de dependentes? _____

Qual a situação dos familiares no mercado de trabalho? _____

Processo de trabalho:

Com que idade começou a trabalhar? _____

Qual foi seu primeiro trabalho remunerado? _____

Qual a sua profissão? (qual sua ocupação atual?) _____

Quais as principais atividades profissionais que desempenhou? _____

Em qual instituição teve o maior tempo de serviço? Por quais razões? _____

Sente-se valorizado através de sua remuneração? _____

Percebe diferença nas faixas salariais, entre homens e mulheres, numa mesma atividade e instituição? _____

Como considera sua participação em reivindicações por melhores condições de trabalho?

Quais os principais motivos que geraram o seu desligamento do trabalho?

Transição das relações de trabalho:

Como foi o processo de desligamento; você pediu ou foi notificado sobre a aposentadoria compulsória: _____

Você tem (tinha) conhecimento sobre o processo da Aposentadoria Compulsória do Servidor Público, na UFSC? Se positivo, de que forma obteve a informação? _____

Como foi esta decisão? Você optou pela aposentadoria voluntária antes de completar (70) setenta anos de idade, ou aceitou a aposentadoria compulsória? Como ocorreu esse processo?

Você foi informado sobre a Lei nº 8.112/90 CF do desligamento automático do Servidor que completar 70 anos de idade em exercício das funções laborais? Se positivo, qual a sua opinião sobre ela? _____

Transição das relações sociais:

O seu desligamento do trabalho afetou de alguma maneira sua vida? Em quais as condições:

() Financeira? Como? _____

() Emocionais? Como? _____

() Saúde? Como? _____

E nas relações familiares ocorreu alguma mudança? _____

Há algum projeto pessoal em vista com a aposentadoria? _____

O que significa para você a condição de aposentado/a? _____

Você acha que deveria continuar trabalhando na UFSC? E por quê? _____

Obrigado pela sua participação!

Apêndice B

Roteiro de entrevista (Profissionais)

Nome fictício: _____

Setor: _____

Formação Profissional

() Superior Completo

() Pós-graduação

() Outros

Como profissional, qual sua opinião sobre o processo de Aposentadoria Compulsória, na UFSC?

Como é feita a articulação dos serviços e quais setores participam no processo de preparo para a aposentadoria do Servidor Público da UFSC?

Como se dá o processo de comunicação referente à aposentadoria Compulsória ao servidor que está próximo de completar setenta (70) anos, na UFSC?

Há algum projeto relacionado à Aposentadoria, em andamento?

Quais projetos referentes à temática aposentadoria foram desenvolvidos com suas contribuições?

Como você avalia este processo e de que forma poderia aprimorar o seu trabalho para a redução do impacto negativo desta lei para o servidor?

Obrigado pela sua participação!

Apêndice C



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

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você foi escolhido para ser entrevistado por compor o universo de sujeitos que possuem relação com a temática proposta.

Por este documento você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa que integrará o Trabalho de Conclusão de Curso em Serviço Social que traz como título: Aposentadoria Compulsória e os reflexos desse processo para os servidores técnico-administrativos e docentes da Universidade Federal de Santa Catarina, orientado pela Profa. Eliete Cibele Cipriano Vaz. Esta pesquisa tem como objetivo compreender as relações entre trabalho, gênero, envelhecimento e os reflexos do processo de aposentadoria compulsória para os servidores técnicos administrativos e docentes aposentados da UFSC.

Este trabalho consiste numa pesquisa desenvolvida pelo Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina. Acredita-se que o presente estudo disponibilizará dados de fundamental importância para pesquisas posteriores, bem como para ações estratégicas de outros profissionais inseridos neste espaço sócio-ocupacional, possibilitando uma intervenção crítica e um comprometimento real com os usuários deste serviço e auxiliando o planejamento de novos projetos e programas nesta área.

O presente termo assegura os seguintes direitos:

- a) Garantia de esclarecimentos antes e durante o curso da pesquisa, sobre todos os procedimentos empregados em sua realização;
- b) Liberdade de se recusar a participar ou retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa;
- c) Garantia de sigilo quanto aos dados confidenciais envolvidos na pesquisa, assegurando absoluta privacidade;
- d) Opção de solicitar que determinadas falas e/ou declarações não sejam incluídas em nenhum documento oficial, o que será prontamente atendido.
- e) Garantia, aos participantes únicos da pesquisa, de cuidado especial para não identificá-los na divulgação dos resultados.

Você receberá uma cópia deste termo em que constará o telefone dos pesquisadores, podendo tirar suas dúvidas, a qualquer momento, sobre o projeto e sua participação.

“Eu _____ portador do RG nº _____, declaro que, após conveniente esclarecimento prestado pelos pesquisadores e ter entendido os objetivos da pesquisa, consinto voluntariamente em colaborar para realização desta. Fico ciente também de que uma cópia deste termo permanecerá arquivada com os pesquisadores do Departamento de Serviço Social, da Universidade Federal de Santa Catarina, responsáveis por esta pesquisa, sendo que os dados obtidos durante a pesquisa ficarão em arquivo pessoal do pesquisador principal pelo período de 5 anos”.

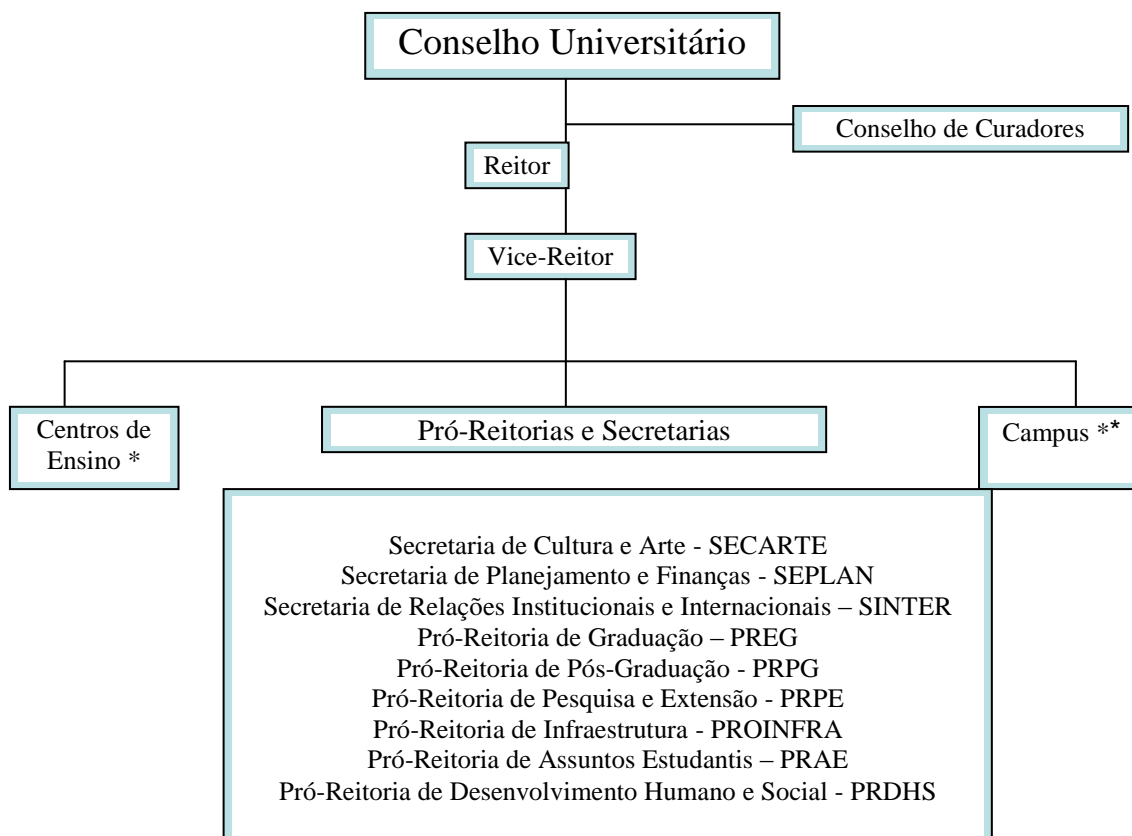
Florianópolis, de de 2011.

Assinatura do participante

Pesquisadora principal: Carolina Fortes de Jesus
Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano e Social (PRDHS),
Departamento de Desenvolvimento e Atenção Social à Saúde (DDAS),
Estagiária da **Divisão de Serviço Social - Atenção ao Servidor (DiSS)**.
Fone: (48)3721-9611. Cel.8804-0176 carolfj26@gmail.com
Pesquisadora responsável (Professor Orientador do Trabalho de Conclusão de Curso - TCC) – Profª, Dra. Eliete
Cibele Cipriano Vaz
Departamento de Serviço Social - UFSC
Fone: (48)3721- 9540 eliete@cse.ufsc.br

ANEXOS

ANEXO I – ORGANOGRAMA DA UFSC:

Estrutura administrativa UFSC

* Centro de Ciências da Saúde - CCS
 Centro de Desportos – CDS
 Centro de Ciência da Educação – CED
 Centro Sócio Econômico – CSE
 Centro Tecnológico – CTC
 Centro de Comunicação e Expressão – CCE
 Centro de Ciências Jurídicas – CCJ
 Centro de Ciências Biológicas – CCB
 Centro DE Ciências Físicas e Matemática – CFM
 Centro de Filosofia e Ciências Humanas - CFH

** Araranguá (ARA)
 Curitibanos (CUR)
 Joinville (JOI)
 Florianópolis (FLO)

ANEXO II - ORGANOGRAMA DA PRDHS E DDAS

Estrutura Administrativa PRDHS

