

**VOU-ME APOSENTAR, E AGORA?
PAPEL DO PSICÓLOGO FRENTE AO DESAFIO
DE DESENVOLVER UMA FORMAÇÃO
DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA – ESTUDO DE CASO**

(2010)

Janete Leony Vitorino

Graduada em História pela Universidade de Santa Catarina (UDESC). Psicopedagoga pela Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL). Psicóloga pela Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI) - Brasil.

E-mail:

janetepsicologia@univali.br

RESUMO

Este estudo de caso, parte do pressuposto que a aposentadoria, além de não constituir um campo de conhecimento novo, sofre deslocamentos em seu sentido no dia-a-dia das pessoas, implicando transformações nos modos de ser, pensar e agir coletivos. Além disso, a aposentadoria, como saber constituído e constituinte, é muito mais do que a simples soma de representações individuais de um determinado grupo. Neste sentido este projeto teve como objetivo: Orientar e capacitar funcionários em período de pré aposentadoria, proporcionando uma condição de desligamento definitivo da instituição, onde este processo seja tranquilo e saudável nos aspectos físicos, emocionais e financeiros. Como justificativa foram apresentados as seguintes argumentações: Com a realização o Primeiro Curso de Preparação para a Aposentadoria, realizado no Hospital Governador Celso Ramos, em setembro de 2009, percebemos mediante avaliação do mesmo a necessidade de uma nova edição em 2010; tendo em vista o grande número de profissionais que adoecem após o processo de aposentadoria, este curso visa possibilitar uma reflexão abrangente a respeito deste tema; torna-se relevante apresentar o projeto a esta secretaria uma vez que percebe-se a inexistência de uma programação desta amplitude, onde o mesmo contemplará esta deficiência; vale acrescentar, e na perspectiva de Rodrigues (2009), 'que a política Nacional do Idoso, através da Lei nº 8.842 de 4 de janeiro de 1994, propõe a criação e a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento'. Nesta formação foram trabalhadas questões reflexivas a respeito do processo pessoal que cada servidor público perpassa no momento da aposentadoria, obtendo a partir disso uma melhor qualidade de vida após este período.

Palavras-chave: Aposentadoria, qualidade de vida, preparação, reflexão, psicologia organizacional

Para Rodrigues (2000, p. 26) afirma que "a aposentadoria, antes de tudo, é uma instituição da sociedade industrial moderna", pois é resultado de um longo período de lutas da classe trabalhadora. Segundo a autora, na maioria das legislações trabalhistas a aposentadoria é concedida por idade, neste aspecto, implica na não separação do binômio idade/trabalho, relacionando estreitamente a aposentadoria ao processo de envelhecimento.

O termo aposentadoria está vinculado, segundo Carlos et al. (1998), a duas idéias centrais: a de retirar-se aos aposentos, de recolher-se ao espaço privado de não trabalho – contribuindo para o *status* depreciativo que envolve o abandono e a inatividade –, e a de jubramento, acarretando uma perspectiva otimista, onde há uma conotação de prêmio, recompensa e contentamento. A proposta de Edith Motta ilustra essa idéia quando a autora refere à aposentadoria como:

[...]um *direito* [grifo da autora] adquirido pelo trabalhador após o término de um determinado número de contribuições para um determinado sistema previdenciário e que implica em receber uma importância mensal sem uma correspondente prestação de serviço. (Motta, apud Carlos et al., 1998, p. 24) .

Segundo Rodrigues (2000), há dois pontos fundamentais nas definições de aposentadoria: a inatividade após um tempo de serviço e a remuneração por essa inatividade. Esses dois aspectos são decisivos para a compreensão das conseqüências acarretadas nas vidas daqueles que se aposentam, pois "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 à base da sociedade moderna. A autora ainda destaca que a aposentadoria, como instituição social, apresenta características contraditórias:

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., de outro, outros a consideram como um "tempo de nostalgia", de "enfado" etc. (Rodrigues, 2000, p. 28)

É contraditório, ainda, em relação ao tipo de trabalho realizado: tratando-se de algo penoso, repetitivo, a aposentadoria pode representar uma libertação do sofrimento, do desgosto; ao contrário, sendo um trabalho gratificante e enriquecedor, a cessação da atividade aparece como um tormento e há aspiração para uma liberdade de escolha relativa à época e à idade para

aposentar-se. Nas sociedades ocidentais, segundo França (2003), "O idoso representa, o velho, no sentido pejorativo de ser ultrapassado e descartável.

Neste sentido, e buscando reflexões referentes ao processo de envelhecimento e a aposentadoria que este projeto floresceu. O primeiro deste foi quando, por ocasião da graduação do curso de Psicologia da Universidade do Vale do Itajaí – Univali – Campus B – Biguaçu. No quinto período, tivemos o primeiro contato com a disciplina Psicologia Organizacional e do Trabalho I (POT I). Em 2008/2 apresentamos um trabalho que teve como tema "O papel do psicólogo nas organizações frente ao desligamento dos funcionários em virtude do processo de aposentadoria. Para este trabalho acadêmico realizamos diversas leituras de artigos e obras como as de Zanelli e Silva (1996), bem como revistas de psicologia que discutem este conteúdo.

No entanto, ao realizar este trabalho, foram sendo internalizadas em nós as inquietações e reflexões sobre a instituição em que desempenhávamos nosso trabalho que é um Hospital Público da grande Florianópolis e que não possuía um projeto desta dimensão. Iniciou-se ali uma semente que nos empenhamos em colocar em prática. Continuando as leituras e as pesquisas referentes à preparação de pessoas para o momento da aposentadoria, surgiu então em 2009/1 outra oportunidade de realizar um projeto com este tema, agora na Disciplina Psicologia Organizacional e do Trabalho II (POT II). Sob orientação da professora titular da disciplina, criamos um projeto específico para a Secretaria de Estado da Saúde (SES) de Florianópolis, para a verificação da viabilidade de implantação. No início do semestre 2009/2, recebemos a resposta que o projeto fora aprovado restando apenas à adequação às normas técnicas da SES e sua implantação seriam durante o mês de setembro do mesmo ano. Vale acrescentar, e na perspectiva de Rodrigues (2009), "que a política Nacional do Idoso, através da Lei nº 8.842 de 4 de janeiro de 1994, propõe a criação e a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento". Já o Estatuto do Idoso, através da Lei nº. 10.741, de 1º de outubro de 2003, estimula programas dessa natureza, ressaltando que devem ser realizados preferencialmente com antecedência mínima de um ano, com o intuito de estimular o pré aposentado a realizar novos projetos sociais conforme seu interesse, esclarecendo também seus direitos sociais.

Acreditamos achar necessário o registro do momento quando apresentamos este projeto ao Setor de Recursos Humanos, a pessoa responsável nos relatou que o mesmo, já era um dos objetivos do Serviço Social da Instituição, por este motivo, marcamos uma reunião com a Assistente Social responsável pelo setor para, realizamos as adequações ao projeto. Organizamos todo o cronograma do evento, dias horários e a programação específica. Como as datas já estavam próximas, achamos conveniente convidar outros profissionais da instituição para colaborarem nos temas específicos tais como: Assistente Social, Profissional do Setor de Recursos Humanos, Profissional de Educação Física, Voluntariado e funcionários que já se encontravam aposentados. O número de vagas ficou estabelecido em 25 participantes podendo estender-se a 30 no máximo. O critério utilizado para o convite a participação foi que o

funcionário estivesse a no período de pré aposentadoria. As inscrições foram realizadas pelo setor de Recursos Humanos, sendo que, ao preencherem as vagas, seria oferecido uma pré inscrição para o próximo curso a ser realizado em 2010.

A justificativa para esta formação baseou-se em observações e tendo em vista o grande número de funcionários que estão em período de pré aposentadoria e, principalmente por observar a inexistência de um Programa de Capacitação, Reflexão e Preparação para Aposentadoria nesta Secretaria, em específico, nesta Instituição Hospitalar. Considera-se relevante apresentar a esta Unidade da Secretaria de Estado da Saúde, o Projeto de Capacitação com o Programa de Reflexão e Preparação para Aposentadoria.

Desta forma este curso teve como objetivo, orientar, e capacitar funcionários que estão em período de pré aposentadoria, proporcionando uma condição de desligamento da instituição tranqüilo e saudável, nos aspectos físicos, emocionais e financeiros.

A forma de divulgação foram os murais da instituição realizados pelo setor de RH (Recursos Humanos), a ficha de acompanhamento e avaliação de resultados foi fornecida também pelo RH (Recursos Humanos) e os encontros aconteceram nas terças-feiras das 14h00min às 16h00min. Com relação ao conteúdo programático, o mesmo após ampla avaliação entre nós da Psicologia, Serviço Social e RH (Recursos Humanos), ficou assim constituído:

1º Encontro: Integração do grupo; Contrato de Trabalho; Dinâmica: “Linha do Trabalho”.
2º Encontro: Resgate do encontro anterior; Agenda com os temas: Elaboração do luto; Projetos de vida após a aposentadoria.
3º Encontro: Resgate do encontro anterior; Agenda com os temas: Saúde, alimentação e atividades físicas; Dinâmica familiar após aposentadoria.
4º Encontro: Resgate do encontro anterior; Agenda com os temas: Processo de Aposentadoria; Mesa Redonda com o tema: “Trabalho Voluntário”.
5º Encontro: Resgate dos temas do encontro anterior; Agenda com os temas: Auto realização e auto estima Dinâmica: “Para quem você tira o Chapéu”; Sexualidade; Mesa Redonda com depoimentos de funcionários aposentados; Avaliação do evento; Fechamento com a exibição do CD com fotos deste evento; Exibição do documentário sobre a Fundação do Hospital.

Para Rodrigues (2009), “A aposentadoria é uma fase que provoca mudanças e pode gerar ansiedade no indivíduo, considerando-se sua história na relação com o grupo social ao qual pertence”, já para Antunes (2005), “é a partir do dia a dia que o homem se tona um ser social, diferenciando-se de outras espécies”. Zanelli e Silva (1996), uma caracterização fundamental ao qual o funcionalismo público é enquadrado enquanto categoria não funcional: “Não é sem razão

que a categoria dos aposentados é denominada nos registros formais de “inativa”. Sentido oposto à mobilidade ou movimento, essência da própria vida”.

A partir de tais pressupostos teóricos que se deu início a implementação do Programa de Preparação e Reflexão para Aposentadoria. O curso teve início no dia 1º de setembro de 2009 e o conteúdo programado para este dia era a integração do grupo, com as devidas apresentações, contrato de trabalho e a dinâmica “Linha do Tempo”. Iniciamos este momento com nossa apresentação e apresentação do curso. Logo após cada integrante pode se apresentar contribuindo sobre as expectativas em relação ao mesmo. Este momento foi bastante enriquecedor devido às descobertas que ia ocorrendo a partir da apresentação de cada um dos participantes. Observou-se que mesmo trabalhando muitos anos na mesma instituição, as pessoas não se conheciam e iam surpreendendo-se, cada um com a fala do outro. “Foi à primeira vez que alguém me deu a oportunidade de falar de mim diante de um público” (O. 34 anos de trabalho). Este momento foi muito gratificante e surpreendente para todos.

No “Contrato de Trabalho”, os participantes foram conscientizados do sigilo em relação aos temas abordados em cada encontro, principalmente às falas pessoais dos participantes, onde todo e qualquer comentário deveria permanecer no espaço e no momento da realização do curso. O momento do intervalo foi realizado no refeitório da instituição e, ao invés de cada um sentar em mesas separadas, como estavam acostumados, sugerimos que as mesas fossem unidas para uma melhor integração do grupo. Este momento foi integrativo, onde todos conversavam uns com os outros que, de certa forma acabavam de ser conhecer um pouco mais. Todos os momentos do curso foram registrados em fotos, com a devida autorização dos participantes.

Após o retorno deste intervalo, iniciamos a dinâmica “Linha do Trabalho”, que foi uma adaptação para esta capacitação, da dinâmica “Linha da Vida”. Cada participante foi orientado a construir uma linha, onde seria enumerado cada fato importante da trajetória profissional. Acontecimentos estes que poderiam ser agradáveis ou não, porém que tivessem importância dentro da trajetória profissional dentro da instituição. Este momento de socialização foi uma outra oportunidade que os integrantes tiveram para se expressar sobre sua trajetória de vida relacionando-a com a atividade profissional. Podemos perceber que cada um dentro de sua compreensão de vida e de mundo pode definir seu trabalho e sua função como parte integrante de uma engrenagem funcional que sugere um Hospital Público de grande porte..

O vínculo com a instituição passa ser muito significativo que para Rodrigues (2009) “A perda do vínculo, com tudo o que ele representa “estar trabalhando”, pode ter influência na identidade pessoal, uma vez que a aposentadoria acarreta modificações nas relações instituídas entre o indivíduo e o sistema social”. Desta forma Zanelli e Silva (1996, apud Martin-Boró, 1985), citam que “a socialização é um processo de desenvolvimento histórico – seu caráter é definido pelas circunstâncias próprias de cada situação concreta. É um processo de desenvolvimento da identidade pessoal – o modo pelo qual o indivíduo vai se configurando como pessoa e firmando-se perante a sociedade como ser único – e da identidade social – a vivência de

uma pessoa supõe necessariamente a existência de uma sociedade que a influenciou em sua formação”.

Existe uma grande insegurança apresentada pelos participantes em perder sua identidade profissional. Isso é claro nas falas dos mesmos: “Eu sou o “O”, da Ortopedia e eu me aposentando não vou mais ser chamado assim...”, E eu que sou o C. do Raio X, vou me tornar o C. aposentado? “Ainda não consigo pensar sobre isso! (C. 34 anos de trabalho). Ainda em Zanella e Silva (1996), vamos encontrar uma definição para estes momentos de angústias. “Se aceitarmos que a pessoa é reconhecida socialmente pelas atividades que desempenha o desligamento do trabalho, na transição da aposentadoria, afeta a identidade pessoal”.

Uma das contribuições para que as reflexões possam existir é a utilização nestes espaços de dinâmicas que intensifiquem estas discussões a respeito do processo de aposentadoria como a “Linha de Trabalho” que, nesta formação, foi contemplada com a simbiose entre fatos pessoais e profissionais que ocorreram concomitantemente com o desempenho das funções. Fatos estes que estavam relacionados a casamentos, nascimentos de filhos, divórcios, perdas de entes queridos, ascensão profissional, decepções entre outros. Ao transcorrer dos encontros pode-se perceber que estes foram os momentos de humor e emoção, de certa forma, estávamos nos sentindo em casa, haja vista o tempo de convivência. Estas emoções oscilavam entre grandes alegrias e irreparáveis perdas. O contrato de trabalho realizado no início dos trabalhos teria o grande momento de ser contemplado, pois as revelações que ocorreram não sofreram nenhuma repercussão na instituição durante a semana após este encontro. Fechamos este encontro de forma muito positiva, convidando a todos para estarem na semana seguinte.

No segundo encontro, conforme cronograma, os temas abordados foram: “Elaboração do luto pelo término da atividade laboral” e no segundo momento, “projetos de vida após a aposentadoria”. Em relação à elaboração do luto, podemos citar que para Marchadour, (1995, p. 5) “Na medida em que a consciência da morte não pode ser evitada em sociedade alguma, as justificativas da realidade do mundo social frente à morte são absolutamente indispensáveis em todas as sociedades. Falar de morte dos outros conduz inevitavelmente cada um à sua própria finitude”. Este tema tem uma urgência em ser debatido neste curso de formação devido à dificuldade que as pessoas têm encontrado em ter contato com o mesmo. Em se tratando de uma ambientação hospitalar, a morte e a finitude que se conhece é a da morte do corpo físico presenciando na maioria das vezes por diversas pessoas de uma equipe de atendimento. Com surpresa percebemos que a maioria dos integrantes desconhecia a existência de outro tipo de luto que não fosse aquele manifestado fisicamente pela falência dos órgãos vitais. Nosso papel foi fundamental em relatar com propriedade que o que os integrantes estavam sentindo por deixarem a instituição de forma definitiva também era um processo de enlutamento.

Na perspectiva de Bowlby (2004), “Embora saibamos que depois de uma perda, o estado agudo do luto abrandará, sabemos também que continuaremos inconsoláveis e não encontraremos nunca um substituto. Não importa o que venha preencher a lacuna e, mesmo que

esta seja totalmente preenchida, ainda assim alguma coisa permanecerá”. “É a única maneira de perpetuar aquele amor que não desejamos abandonar”. Rebelo (2009), na obra, “Desatar o nó do luto: fala sobre a perda de entes queridos e dos processos inerentes ao luto”. Enfatiza a questão dos laços afetivos como essenciais para a nossa vida emocional e debruça-se essencialmente no que acontece quando estes são quebrados de forma inesperada. Ora aqui a questão da crise e do trauma assume um papel preponderante, mas mais inquietante ainda é a questão do aparelho psíquico para pensar os pensamentos, pois tal como estes funcionários, todos estão de alguma forma angustiados com este novo processo de mudança e muitos deles ainda não sabem como fazer este desligamento definitivo de uma forma saudável e enriquecedora para si.

O trauma proveniente do desligamento institucional e a sua gravidade dependem da (in) capacidade para fazer face às exigências impostas, neste caso, é importante elaborar o luto e ultrapassá-lo para ter um processo de aposentadoria considerado prazeroso e saudável. O conceito de luto "fazer o luto" aplica-se a várias situações da nossa vida, querendo dizer que é a necessidade do indivíduo em viver uma crise, em viver sentimentos confusos, contraditórios, que oscilam entre apatia, decepção, raiva, para posteriormente ultrapassá-la, e isto depende inevitavelmente das condicionantes internas de cada um. Tal como nos relata Rebelo (2009), "Todo o processo que medeia entre a perda e a reabilitação para a vida exige um período de demora: é o tempo do luto. Este terá que ser percorrido até que a realidade predomine, até que aceitemos que todos os vínculos que estabelecemos com alguém ou com algo tão querido, só podiam ser usufruídos em sua presença. Só assim poderemos recuperar a paz de espírito, uma tranquilidade íntima, indispensável para prosseguir a vida na sua plenitude". A partir das emoções que iam surgindo em relação ao tema exposto, cada qual pode falar de suas perdas, de suas elaborações ou não e da forma como observará seus sentimentos de hoje em diante.

Após o intervalo, o tema em pauta era os possíveis projetos que podem ser iniciados e refletidos a partir da ocupação do tempo que agora será ministrado pelo próprio sujeito, não mais com o compromisso diário de “bater o ponto”, mas o deligamento

[...] do trabalho parece estar ocorrendo de forma atabalhoada e acuada. Os sentimentos gerados a partir dessas situações, em muitos casos são marcados por conflitos que se manifestam da seguinte forma: de um lado existe a pressão para consolidar o ato; de outro ocorre o desconforto por ter que precipitar o processo de aposentadoria”. (Zanelli e Silva (1996, p. 47).

É relevante ressaltar que o programa apresentado por Zanelli e Silva (1996), é realizado para o Serviço Público Federal e para tanto são programados dez encontro onde são capacitados grupos de formação continuada. A realidade de Serviço Público Estadual, em específico nesta Instituição Hospitalar, foi possível, nesta primeira formação, um total de cinco encontros e sem uma concretização de uma formação continuada, porém com a possibilidade de um encontro

mensal para ex participantes que já estejam aposentados para troca de experiências. O espaço para estes encontros foi cedido pelo Grupo de Voluntários desta Instituição que possui uma sala com mesa ampla, onde seriam realizados os encontros mensais.

Em relação a projetos de vida para após aposentadoria, é relevante que seja enfatizado a importância destes para cada um individualmente, sem que isso se torne uma exigência homogênea. A ocupação do tempo após a aposentadoria é uma escolha individual que para Zanelli e Silva (1996), “É a etapa da vida de escolhas prazerosas do uso do tempo”. É neste momento da vida que a pessoa tem oportunidades para os sonhos, eliminando a obrigatoriedade. É neste momento da vida que a pessoa tem oportunidades para os sonhos, eliminando as obrigatoriedades incômodas e de renovar prioridades. Neste momento do encontro foram sugeridas algumas possibilidades possíveis de ocupação, lazer e participação social como: trabalho voluntário, trabalho recreativo, educativos e culturais. Trabalhos espirituais e religiosos, ecológicos, artísticos e sociais. Para os autores Zanelli e Silva (1996), é fundamental para a pessoa aposentada “manter o corpo e o espírito ativos e que este processo deve ser visto como uma etapa propícia, uma vez que o tempo livre é maior, permitindo a atenção à qualidade de vida, de maneira ampla”. Muitos dos integrantes puderam expor seus futuros projetos e até mesmo atividades paralelas que já desempenham durante sua função na instituição. Houve falas de participantes que disseram; “ Eu nunca pensei nisso, vou começar a pensar daqui por diante”. Este tipo de reflexão é muito significativa, pois faz com as pessoas iniciam seus próprios processos reflexivos a respeito de suas atitudes e desejos, incluindo seus projetos e controle do tempo ocioso. Encerrando este encontro sugerimos que cada integrante refletisse sobre o que deseja realizar após sua aposentadoria e este tema seria abordado no início do terceiro encontro.

O terceiro encontro a proposta era que as pessoas poderiam então, relatar sobre seus projetos para depois da aposentadoria. “Foram diversas as falas entre elas: “Vou comprar um barco e pescar”, “ Vou fazer aula de canto”, “Vou caminhar todos os dias”, “Vou fazer um curso para ser contadora de história”, “Não vou fazer mais nada. Já trabalhei demais”. Muitos não quiseram se manifestar o que demonstrou que o tema ainda é mobilizante e recente para ser amadurecido e concluído apenas e tão somente nesta formação.

Dando seqüência ao terceiro encontro, este tinha como programação os temas: Saúde, alimentação e atividade física e Dinâmica familiar após aposentadoria. Para o primeiro tema o palestrante convidado foi um profissional da Educação Física e funcionário da instituição. O palestrante manteve o enfoque na importância dos bons hábitos alimentares, adotando uma dieta balanceada, sob orientação de um profissional da Nutrição. Foi reforçada a idéia de que, segundo Zanelli e Silva (1996), que “a redução da atividade profissional, conforme for vivenciada, poderá representar uma ameaça a integridade do trabalhador”. A importância do acompanhamento regular de um profissional da medicina e da realização de exames periódicos, com vistas a prevenção de possíveis doenças. Um dos momentos de maior integração do grupo foi a atividade prática de exercícios laborais. A participação foi unânime e todos foram orientados para

realizarem estes exercícios durante o dia e em suas atividades na instituição em fora dela. Cada participante recebeu uma ficha com a seqüência dos exercícios, distribuído pelo palestrante.

O tema para após do intervalo deste encontro foi em relação à dinâmica familiar após aposentadoria. Para este tema foi convidada a Assistente Social que desempenha suas funções na mesma instituição hospitalar. Este momento da formação foi muito importante por se tratar de enfatizar a importância da família no processo de preparação da nova etapa de vida que iniciará com o processo de aposentadoria. Para Zanelli e Vieira (1996), “É na família que se estabelecem os primeiros relacionamentos do ser humano”. É neste momento que se busca enfatizar o quanto a família é importante na vida de qualquer pessoa. Muitos valores são repassados no núcleo familiar sendo que muitos destes se estendem por toda vida. A palestrante enfatizou a importância da influência que a família possui na vida do indivíduo e explica também o caráter relacional desta. É neste momento da vida que o relacionamento com o(a) cônjuge, sem dúvida merece uma nova atenção. Neste sentido Zanelli e Silva (1996), referem que, “Através do tempo a pessoa passa a estabelecer relacionamentos que extrapolam o âmbito da família”.

Na medida em que isso ocorre, o indivíduo começa a entrar no processo de socialização secundária, onde se destacam duas outras importantes instituições: a escola e o mundo do trabalho. A partir daí, valores anteriormente internalizados são confirmados ou confrontados, gerando crises em algumas circunstâncias. Com estas socializações secundárias o tempo do indivíduo fica dividido diminuindo consideravelmente sua presença em família. Em tese a aposentadoria o tempo para estar com a família retorna, porém esta família não é mais a mesma. Outras famílias foram construídas, os filhos cresceram, foram morar com as famílias que construíram ou foram estudar fora, alguns entes já não estão mais presentes em virtude de falecimentos, outras pessoas foram incorporadas às famílias como os netos e os avós e assim por diante. É preciso que a família que está em casa aguardando a chegada deste aposentado saiba também que ele está em processo de adaptação a nova situação de atuação. Por este motivo orienta-se que as conversas em família sejam francas para que possa fluir a retomada de projetos “engavetados” que não foram possíveis de realizar por motivo de falta de tempo, como passeios em família, por exemplo.

O tempo deve ser planejado também para que este aposentado não fique o tempo todo no ambiente da casa, pois a família não está acostumada com esta presença, podendo gerar alguns conflitos. O tempo deve ser planejado em relação a viagens, passeios, visitas, sem esquecer de incluir agora, a família. Algumas falas nos chamaram atenção como, por exemplo: “Meu filho me disse que agora pode terminar a faculdade, pois eu vou poder auxiliá-lo nos trabalhos”, “Minha filha me disse que agora já pode ter outro filho pois eu vou estar em casa para cuidar deles”, “Meu marido também vai se aposentar e eu não sei o que vamos fazer o dia inteiro juntos? Não estou mais acostumada com isso!”. Percebe-se que em alguns modelos de famílias, o tempo do aposentado já está sendo ocupado por alguns de seus membros, uma vez que já planejaram a própria vida em função disso. O palestrante orientou para que o futuro aposentado

deixe as coisas claras no ambiente familiar em relação ao planeamento de seu tempo, fato este que somente diz respeito a ele. Sobre este tema foi solicitado aos participantes que iniciassem uma conversa com seus familiares a respeito de como estão percebendo esta nova fase de vida do servidor.

O quarto encontro teve como foco de abordagem os temas: Processo de Aposentadoria e no segundo momento uma mesa redonda com o tema “Trabalho Voluntário”. Em relação à legislação referente ao processo de aposentadoria, convidamos um profissional responsável por este departamento no setor de Recursos Humanos da mesma instituição. Este profissional foi orientado para fornecer as informações mais solicitadas pelos participantes como: A Lei que rege as atuais regras de aposentadoria para o Serviço Público Estadual, tipos de aposentadoria, tempo de serviço, licença prêmio, perdas e ganhos monetários com a aposentadoria. Todas estas informações se fazem necessárias, uma vez que os modelos de aposentadoria podem diferir no todo ou em partes do Serviço Público Federal, Municipal e Privado.

O mediador informou sobre os procedimentos que devem ser adotados para requerer a aposentadoria. O tema foi bastante polêmico, pois cada um em particular tinha suas dúvidas em virtude das diversas modalidades de aposentadoria existentes no Serviço Público Estadual. Considerando que as Leis foram sendo modificadas no decorrer dos anos. Este tema foi recebido e concluído com bastante expectativa e satisfação sendo que o espaço ficou aberto onde cada um dos integrantes pudesse realizar seus questionamentos. Percebemos nas manifestações destes que, além de existir a expectativa da aposentadoria existe uma grande ansiedade em relação remuneração, pois ninguém quer se aposentar recebendo valores inferiores aos que já recebe normalmente.

Para Rodrigues (2009) “A confrontação com o vazio deixado pelas horas antes dedicadas ao trabalho e o tédio do tempo desocupado, o afastamento ou a perda de relacionamento social com os colegas de trabalho, o medo do ócio, o papel social que a ocupação desenvolvida representava e a perda do reconhecimento que dela advinha e, ainda, as dificuldades de adaptação a um convívio mais extenso com a família, podem constituir um período de ameaça ao equilíbrio mental do indivíduo”. Sabe-se também que o modo de enfrentamento diante da necessidade de reestruturação da vida pode variar de indivíduo para indivíduo, não podendo então de forma alguma existir e ou, considerar generalizações.

Foi a partir deste pressuposto de Rodrigues (2009), que se deu início aos trabalhos do segundo momento do encontro com uma mesa redonda referente ao trabalho voluntário, atividade esta, já exercida por diversas pessoas em diferentes segmentos da sociedade. A mesa foi constituída por representantes de cinco instituições que oferecem trabalho voluntário e aos palestrantes foi solicitado que respondessem a duas questões específicas: Em que época (idade) da vida iniciou o trabalho voluntário e o significado deste.. Cada integrante da mesa realizou sua explanação num tempo determinado por nós, para que, logo após as falas fosse aberto para questionamentos. Este momento da formação foi de grande emoção, tanto para os que assistiram

como para os integrantes da mesa. Cada um falou com muita emoção do significado deste trabalho para sua vida e o quanto se sente realizado em fazê-lo. Ao final cada convidado se colocou à disposição para fornecimento de informações, bem como distribuição de materiais como folders, jornais, telefone para contato, sites, emails etc. Ainda neste momento, foi entregue aos participantes do evento uma folha contendo todos os dados de cada instituição para que, se houvesse interesse em iniciar um trabalho desta natureza, o contato estaria com cada um.

O trabalho voluntário, como outro projeto que se possa pensar para após a aposentadoria se constitui para os participantes desta formação, uma visão de que é possível trabalhar de maneira a preencher o tempo indo de encontro ao outro que muito necessita de nossas habilidades adquiridas ao longo da vida. Isso pode ser realizado ocupando o tempo de forma planejada e consciente para não fazer deste trabalho uma obrigação e tomar todo tempo do aposentado. Desta forma foi informado também que todas estas instituições realizam o trabalho organizado na forma de escalas de trabalho para justamente não sobrecarregar os voluntários que necessitam de tempo livre, pois afinal, já cumpriram com sua parcela para o mercado de trabalho. Ainda, neste tema, foi sugerido pelos palestrantes que, caso a pessoa tenha intenção de realizá-lo em instituição hospitalar, que estão não seja a mesma que se aposentou, pois acaba por confundir as pessoas e surgem os questionamentos: “Você não tinha se aposentado? O que está fazendo aqui?”; “Você está com algum parente internado aqui?”; “Olha só, se aposentou, não agüentou ficar em casa e pediu para voltar!”. Comentários deste tipo levam o servidor a constantes explicações de sua função na instituição e isso passa ser desgastante e desnecessário, uma vez que é muito importante conhecer a realidade de outras instituições, outras pessoas, outros grupos e, principalmente outras demandas sociais.

O quinto e último encontro foi contemplado com os temas: Auto realização, auto estima e sexualidade, Mesa Redonda tendo como convidados funcionários que já estavam aposentados para prestarem seus depoimentos referentes ao processo de aposentadoria e como se sentiam atualmente. Foi neste encontro que ocorreu o fechamento do evento e realização da avaliação do mesmo. Este encontro teve início com a colocação de um espelho na porta de entrada da sala de treinamento, sendo que todos os integrantes tinham a oportunidade de visualizar-se antes de entrar na sala. Após todos estarem em seus lugares foi questionado aos presentes que relatassem sobre o que observaram refletidos no espelho. As respostas foram bastante diversificadas entre elas algumas que mais chamaram atenção como: “Percebi como o tempo passou!”; “Percebi que estou envelhecendo!”; “Percebi que meu jaleco está muito comprido!”.

As conversações foram variadas, porém, observamos que nenhuma delas se referia a si próprio de uma forma positiva, pois a maioria das falas apenas se referiu os aspectos externos devido à dificuldade e/ou resistência das pessoas em falarem de si próprias. A importância para que estes encontros de reflexão aconteçam é fundamental para que as pessoas possam perceber que não estão sozinhos e que existem outros em situação semelhante. A socialização das emoções faz com que as pessoas percebam que estas são comuns a todos. Em contra partida, falar

sobre si, sobre o que pensa e desejam, como, projetos, sonhos, angústias, medos entre outros, é parte integrante do ser humano e em especial deste momento da vida e que esta formação se propôs a realizar. Foi proporcionado espaço para integração das discussões a respeito do tema inerente, desta forma, cada integrante pode se posicionar sobre suas emoções. O indivíduo precisa estar bem consigo e estar bem psiquicamente é sinônimo de saúde mental ou seja, qualidade de vida.

Partindo deste pressuposto, para Rodrigues (2009), “Qualidade de vida envolve bem estar no domínio social, saúde física no âmbito da medicina e satisfação no domínio psicológico”. Para esta autora, qualidade de vida diz respeito à maneira pela qual o indivíduo interage com o mundo externo, através de sua individualidade e subjetividade, ou seja, a maneira como o sujeito é influenciado e como influencia seu ambiente. Esta influência foi observada quando ouvimos frases como: “Ainda bem que não estou sozinho nesta...”; “Pensei que só eu estava sentindo isso!”, “Agora me sinto mais tranqüila e aliviada...”. Desta maneira, para que o pré aposentado possa refletir sobre sua futura condição, é necessário refletir também sobre que tipo de qualidade de vida pode-se proporcionar a estes servidores ainda enquanto estão desempenhando suas funções. Constata-se que muitos servidores encontra-se com baixa auto estima e de certa forma concordando com Rodrigues (2009), onde relata que “a aposentadoria é frequentemente vivenciada como a perda do próprio sentido da vida”, pois ao valorizar apenas aqueles que produzem, segundo Santos (1990), “deprecia-se o sujeito aposentado”. E isso surge de forma muito intensificada pelos altos índices de depressão, suicídio e alcoolismo. Mesmo observando que no Serviço Público Estadual a média de idade das pessoas que se aposentam é bastante reduzida, os índices dos sintomas anteriormente apresentados são significativos.

Assim, deve-se pensar em ações conjuntas e direcionadas à qualidade de vida do servidor aposentado e, para tanto, se faz necessário compreender o significado de se aposentar. Qual o significado deste termo para cada pessoa e para sua vida? Ainda, as discussões também necessitam esclarecer aos participantes deste evento que o processo de aposentadoria faz parte do processo de trabalho e que ele se constitui dia após dia de trabalho e não somente quando falta pouco tempo para a aposentadoria.

O tema que deu seqüência a estas reflexões foi “Sexualidade”. O mesmo foi discutido de forma bastante madura e esclarecedora. A palestrante enfatizou como algumas doenças podem influenciar no desempenho sexual e que é pontual, a busca por esclarecimentos e tratamento é necessário, pois a sexualidade é própria de todo ser humano e as doenças são inerentes a esta. Foi esclarecido sobre as mudanças do corpo em relação aos ciclos da vida, como gestação, menopausa, andropausa e que o amadurecimento trás muitas vantagens para o indivíduo que agora não precisa mais se cobrar tanto como anos atrás, pois se conhece e conhece melhor seu parceiro. O momento da aposentadoria é também de reflexão neste campo, pois agora existe mais tempo para estar com a outra pessoa uma vez que um bom desempenho sexual pode ser alcançado em qualquer idade, tanto para mulheres quanto para os homens.

Várias falas surgiram bem como questionamentos tais como: “Agora não temos mais desculpas em dizer que estamos cansadas”; “Que desculpa agora, eu vou inventar para o meu marido?”. Observam-se com isso muitos relacionamentos desgastados pela rotina do dia a dia e pelo afastamento pelo desempenho de funções de trabalho. Foi orientado para que iniciassem conversas com seus parceiros em relação a este tema, uma vez que ter uma vida sexual equilibrada e ativa é bem estar. Para concluir um dos participantes comentou: “Minha mulher que me aguarde!”. Durante o intervalo, a conversa era sobre o tema sexualidade, todos tinham algo a relatar. Com isso percebemos que o tema é atual e que foi internalizado pelos participantes de forma unânime. Após o intervalo, retornamos ao local do evento e iniciamos a mesa redonda que foi constituída por cinco servidores da instituição, já aposentados. Solicitamos que cada servidor relatasse como foi seu processo de aposentadoria e como está se sentindo atualmente.

O tempo foi determinado para cada fala, uma vez que seria aberto para questionamentos após as falas. Cada participante comentou sobre como foi seu desligamento da instituição e as conseqüências deste fato para sua vida. Nenhum deles recebeu orientações e nem fez parte de qualquer reflexão a respeito do tema aposentadoria, relatando que ainda hoje sente falta do trabalho, dos colegas e da própria rotina institucional. Três integrantes encontraram uma forma de estar sempre em contato com a instituição, ou seja, iniciaram uma atividade comercial onde revendem produtos, comparecendo à instituição pelo menos duas vezes ao mês.

Um dos momentos mais interessantes deste dia foi a alegria dos convidados em estarem contribuindo com este evento e agradeceram pela iniciativa. Fala como: “Se eu tivesse feito este curso talvez eu não tivesse ficado doente...”. A alegria recíproca dos convidados aposentados com os funcionários que estão para se aposentar foi muito expressiva. Todos queriam se cumprimentar e ficaram felizes em rever os colegas que a tempo não reviam. As falas foram bastante diversificadas e cada um contribuiu consideravelmente, principalmente com dicas e conselhos para os que estão a caminho da aposentadoria. A ocupação do tempo é muito importante, pois a pessoa se sentindo produtiva constrói novos laços de relacionamentos e não se sente tão sozinho, abandono e improdutivo. Em relação ao sentimento de abandono, a Revista Ciência de Profissão traz uma reportagem que tem como título: “O preparo para o fim da carreira”, onde

[...] após anos de trabalho, de um dia para o outro tudo muda. “No dia seguinte à festa de despedida, a pessoa não levantará da cama com a cabeça ocupada com as tarefas do trabalho, não terá recompensas nem reclamações externas ao ambiente doméstico, não haverá a mesma rotina. a Revista Ciência de Profissão (n. 5, dez, 2007, p. 49).

É esta sensação que a maioria dos integrantes desta formação está sentindo, observada também na grande procura por uma formação específica, como esta. Parar completamente e se

dedicar a alguma atividade pessoal, normalmente postergada em função dos afazeres com o trabalho são dúvidas constantes e a psicologia pode contribuir de forma significativa esclarecendo sobre as emoções do indivíduo neste momento da vida.

É preciso que o aposentado reflita no sentido que o trabalho irá adquirir após a aposentadoria e que seja promovida reflexão sobre como pretende se desenvolver nessa nova fase. A psicologia tem muito a contribuir neste sentido, no trabalho realizado nas organizações, como na clínica e nas instituições educacionais. Não podemos deixar de considerar que além da psicologia o trabalho precisa ser realizado de forma multidisciplinar, pois cada profissional relacionado ao cuidado com o outro tem algo a contribuir para que o mesmo se sinta melhor, promovendo a saúde e o bem estar do novo aposentado.

Considerações Finais

Pensar e colocar em prática uma formação reflexiva sobre a preparação para a aposentadoria é de fundamental importância, por considerar que o objetivo principal deve ser de criar condições concretas, de maximização do enriquecimento pessoal. Desta forma, uma formação pensada nestes moldes é fundamental, no sentido de prevenir que a ausência de planejamento cause possíveis conflitos emergentes com o término da atividade laboral. Devemos orientar os futuros aposentados que as possibilidades de ação não se esgotam com o fim da rotina de trabalho e sim, segundo Rodrigues (2009), “A partir desses elementos, torna-se possível a construção da díade qualidade de vida e aposentadoria”. Por este ângulo concordamos com a autora e acreditamos na contribuição da psicologia no sentido de ousar em suas funções dentro da organização criando programas de qualidade de vida já no ambiente de trabalho, para que ao aposentar-se este funcionário possa sentir-se emocionalmente bem.

Os palestrantes, na avaliação dos participantes deste evento receberam notas que variaram entre 8,0, 9,0 e 10,0, concluindo assim que por ser um primeiro evento, as escolhas dos ministrantes foram considerada acertiva de nossa parte, pois cada um dentro de sua especialidade conseguiu atingir os objetivos propostos que foi a conscientização acerca de todos os momentos que fazem parte do processo de aposentadoria. Em relação ao local do evento, a avaliação foi unânime na nota 10,0, o que nos deixou bastante satisfeita, pois os equipamentos tecnológicos que estavam a disposição para o evento também em boas condições de uso, o que favoreceu para que todos os palestrantes iniciassem e concluíssem suas falas no tempo estipulado. Em nossa opinião, o espaço deveria proporcionar condições para trabalho em círculo, o que não foi possível, devido ao grande número de cadeiras para acomodar os participantes, fato este que será observado no próximo evento.

Em relação às sugestões foram observadas as que seguem: Mais cursos, com a mesma dinâmica deste; Este curso deveria proporcionar mais encontros; Carga horária maior; Mais representantes de trabalhos voluntários que não sejam da área hospitalar; Maior enfoque no tema “depressão após aposentadoria”; Que o curso seja realizado a cada seis meses. Todas estas sugestões estão sendo avaliadas pela equipe da Instituição Promotora, da Secretaria de Estado da Saúde bem como a nova programação do conteúdo a ser ministrado no próximo evento. Como o setor de Recursos Humanos elabora uma escala de eventos anual, e são muitos os cursos ministrados nesta instituição, a sala de treinamento (que é apenas uma), também passa por esta escala, por este motivo este evento será ministrado apenas uma vez no ano de 2010. Como ponto negativo do evento, foi destacado que foram poucas horas de curso, devendo estender-se pelo menos ao dobro, ou seja, 40h/a.

Ousamos na criação deste programa de formação dentro da Secretaria de Estado da Saúde e conseguimos alcançar os objetivos iniciais, bem como na avaliação do evento realizado pelos participantes, obtivemos consideráveis sugestões e elogios, que serão colocados em prática neste ano de 2010. Nossa avaliação sobre este evento sobressai às expectativas iniciais, onde pensávamos que a participação não seria tão intensa por parte dos servidores, uma vez que estes buscam cursos, para progressão funcional basicamente. Chamou atenção, o fato da participação efetiva por parte dos integrantes, nas reflexões e nas dinâmicas de grupo. Observamos com significativa clareza, que todos em sua subjetividade estão sofrendo um processo transformador em sua vida e que dividir isso com os demais foi muito importante para cada um em particular. É assim que acreditamos na Psicologia que faz refletir e que promove transformações nos indivíduos, a partir de sua subjetividade.

REFERÊNCIAS:

- MARCHADOUR, A. **Morte e Vida na Bíblia**. São Paulo: Paulinas, 1985.
- REBELO, José Eduardo. **Desatar o nó do luto**. Portugal, 2009
- Antunes, R. (2005). **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho (7^a ed.). São Paulo: Boitempo.
- Antunes, R. (1997). **Adeus ao trabalho?**: Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho (4^a ed.). Campinas: Cortez.
- Ballesteros, R. F. (1996). **Qualidade de vida: Conceito e acesso**. Montreal: Vídeo.
- Bastos, A. V. B. & Martins, A. H. (1990). O que pode fazer o psicólogo organizacional. *Psicologia, Ciência e Profissão*, 1, 10-18.
- Bergamini & R. Coda. (Orgs.), **Psicodinâmica da vida organizacional** (pp. 108-129). São Paulo: Atlas.
- Borges-Andrade, J.E. & Zanelli, J.C. (2004). **Psicologia e produção do conhecimento em organizações e trabalho**. Em J.C. Zanelli, J.E. Borges-Andrade & A.V.B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp.492-517). Porto Alegre: Artmed.
- Bosi, E. (1994). **Memória e Sociedade: Lembranças de velhos** (3a ed.). São Paulo: Cia das Letras.
- Bowlby, J. **Apego e perda: perda: tristeza e depressão**. 3^o ed. São Paulo: Martins Fontes, 2004.
- BRASIL. Lei 8842/94, de 04/01/1994. **Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências**. Diário Oficial (da República Federativa do Brasil), Brasília, p.77, 5 jan.1994.
- Bruns, M. A. de T. & Abreu, A. S. (1997). **O envelhecimento: Encantos e desencantos da aposentadoria**. *Revista da ABOP*, 1(1), p.5-33.
- Cardoso, W. L. C. D. (2000). **Qualidade de vida e trabalho**: Uma articulação possível. Em L. A. M. Guimarães & S. Grubits (Orgs.), *Saúde Mental e Trabalho* (pp. 73-93). São Paulo: Casa do Psicólogo.

CARLOS, Sérgio Antonio et al. **Identidade, aposentadoria e terceira idade**. In: BARRILLI, Heloisa Salvador et al. **O saber construído sobre o processo de envelhecimento**. Porto Alegre, RGS/UNISINOS/PUCRS, Relatório de Pesquisa, 1998. p. 18-39.

Debert, G.G. & Néri, A. L. (Orgs.) (2004). **Velhice e sociedade**. Campinas: Papirus.

Feliciano, M. & Lopes, J. (2000). **Sentimentos e cognições de funcionários da Unesp-Bauru sobre a iminência da aposentadoria**. Em L.C. Canêo, L.C., E. Goulart Júnior & M.C.F. Lunardelli (Orgs.), *Psicologia Organizacional e do Trabalho: Relatos de experiências de estágio* (pp. 156-173). Bauru: Produção Independente.

França, L. S. (2003). **Quando o entardecer chega... o envelhecimento ainda surpreende muitos**. Bahia: UFLA. Retirado em 06/05/2003 no World Wide Web: ufla.br/imprensa/not2003/mar/24.

Merzberg, F. (1997). **Novamente: Como se faz para motivar funcionários**. Em C.W.

León, L. M. (2000). **Pensando na qualidade de vida ao aposentar**. Em L. A. M. Guimarães & S. Grubits (Orgs.). *Saúde Mental e Trabalho* (pp. 95-105). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Limongi-França, A.C. (2003). **Qualidade de vida no trabalho – QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo. Atlas.

Martins, A. C. R. & Rocha, S. A. (2003). **Programa de preparação para a aposentadoria: Construindo possibilidades de re-significação**. Em L.C. Canêo, E. Goulart Júnior & M.C.F. Lunardelli (Orgs.). *A construção de Práticas Profissionais em Psicologia Organizacional* (pp. 19-51). Bauru: Produção Independente.

Revista Ciência e Profissão – **Diálogos. O preparo para o fim da carreira**. N.5, dez 2007: DF.

RODRIGUES, Milena, AYABE, Noelle Harumi, LUNARDELLI, Maria Cristina Frollini *et al.* **A preparação para a aposentadoria: o papel do psicólogo frente a essa questão**. *Rev. bras. orientac. prof.* [online]. jun. 2005, vol.6, no.1 [citado 26 Janeiro 2010], p.53-62. Disponível na World Wide Web: http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902005000100006&lng=pt&nrm=iso. ISSN 1679-3390.

RODRIGUES, Nara Costa. **Aspectos sociais da aposentadoria**. In SCHONS, C. R. & PALMA, L. S. (org.). *Conversando com Nara Costa Rodrigues: sobre gerontologia social*. Passo Fundo, RS: UPF, 2000. p. 21-25.

Santos, M. F. S. (1990). **Identidade e Aposentadoria**. São Paulo: EPU.

Uvaldo, M.C.C. (1995). **Relação homem-trabalho: Campo de estudo e atuação da Orientação Profissional**. Em A.M.B. Bock, *A escolha profissional em questão* (pp.215-235). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Zanelli, J.C. & Bastos, A.V.B. (2004). **Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho**. Em J.C. Zanelli, J.E. Borges-Andrade & A.V.B. Bastos (Orgs.). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp.466-491). Porto Alegre: Artmed

Zanelli, J.C. (1994). **Movimentos emergentes na prática dos psicólogos brasileiros nas organizações de trabalho**: Implicações para a formação. Em R. Achcar (Org.), *Psicólogo Brasileiro: Práticas emergentes e desafios para a formação* (pp. 81-156). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Zanelli, J.C. & Silva, N. (1996). **Programa de Preparação para a Aposentadoria**. Florianópolis: Insular.

Zanelli, J.C., Borges-Andrade, J.E. & Bastos, A.V.B. (Orgs.). (2004). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil** . Porto Alegre: Artmed.