



Educação & Realidade

ISSN: 0100-3143

educreal@ufrgs.br

Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Brasil

dos Santos Fontoura, Daniele; Doll, Johannes; Neves de Oliveira, Saulo

O Desafio de Aposentar-se no Mundo Contemporâneo

Educação & Realidade, vol. 40, núm. 1, enero-marzo, 2015, pp. 53-79

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Porto Alegre, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=317232811005>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

 redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

O Desafio de Aposentar-se no Mundo Contemporâneo

Daniele dos Santos Fontoura¹

Johannes Doll¹

Saulo Neves de Oliveira¹

¹Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre/RS – Brasil

RESUMO – O Desafio de Aposentar-se no Mundo Contemporâneo. A aposentadoria é vivenciada de diferentes formas dependendo das trajetórias profissionais, do processo de envelhecimento e de características pessoais. O presente artigo analisa os relatos de 70 sujeitos acima de 45 anos que discorrem sobre suas perspectivas e experiências em relação à aposentadoria. Os resultados da pesquisa sinalizam, por um lado, o impacto da aposentadoria sobre os trabalhadores, desafiando-os a repensarem e reorganizarem suas vidas. Por outro lado, demonstram que existem formas diferentes e divergentes de lidar, influenciadas pela natureza e condições das trajetórias laborais, bem como pelo modo como percebem e vivenciam o processo de envelhecimento.

Palavras-chave: Aposentadoria. Envelhecimento. Trabalho.

ABSTRACT – The Challenge of Retiring in the Contemporary World. Retirement is experienced differently depending on the professional trajectories, on the ageing process and on personal characteristics. This article analyzes the testimonies of 70 subjects with ages above 45 that spoke about their perspectives and experiences regarding retirement. The results of the study point, on the one hand, towards the impact of retirement upon workers, challenging them to rethink and reorganize their lives. On the other hand, they show that there are different and diverging forms of dealing with retirement, influenced by the nature and conditions of work trajectories, as well as by the way people perceive and experience the ageing process.

Keywords: Retirement. Ageing. Work.

Introdução

A aposentadoria é um fenômeno do mundo moderno e das sociedades industrializadas. As novas formas de trabalho, como o emprego assalariado, e as modificações na estrutura social do século XIX, contribuíram para a criação da instituição *aposentadoria*. Pensada inicialmente como um tipo de esmola do Estado, a aposentadoria se transformou em um direito social e em um novo estágio de vida que goza de seu próprio nome, bem como de estrutura legal, ofertas de consumo, revistas e livros e comunidades de vivência relacionadas ao tema.

Como as pessoas enfrentam, hoje, no Brasil esta situação ambivalente da aposentadoria? Quais são as expectativas dos sujeitos que estão se aproximando da idade de aposentadoria? E como foram as experiências de pessoas que passaram pelo processo de aposentar-se? Estas são as perguntas centrais do presente artigo. Para obter respostas, o artigo traz, em um primeiro momento, contribuições de três teorias clássicas da Gerontologia: Teoria do Desengajamento, Teoria da Atividade e Teoria da Continuidade. Em um segundo passo, o artigo discute perspectivas atuais a respeito da aposentadoria, demonstrando a ambivalência presente nos diferentes discursos. Assim, o artigo analisa 70 entrevistas com adultos maiores de 45 anos que procuraram um curso de introdução ao uso do computador, sendo que pouco mais da metade deles já estava aposentada. Os dados demonstram o imaginário sobre a saída do mundo do trabalho para aqueles que ainda estavam trabalhando e a forma como este processo foi vivenciado por quem já havia saído do mundo do trabalho. Além disso, indicam em que aspectos essa experiência correspondeu às expectativas que tinham quando ainda estavam trabalhando.

As entrevistas mostram, por um lado, que a aposentadoria e a saída do mundo do trabalho são, de fato, acontecimentos impactantes nas vidas das pessoas, exigindo uma série de novas aprendizagens e reorganizações. Por outro lado, fica evidente que existem muitas formas diferentes de como este processo é experimentado pelas pessoas. Apesar do grupo dos participantes da pesquisa não ser representativo para a população brasileira em geral, as respostas permitem uma visão diferenciada de como o processo de aposentadoria está sendo vivido hoje no Brasil.

As Teorias Gerontológicas

O trabalho e a aposentadoria sempre foram temas relevantes na discussão gerontológica, como é evidenciado nos primeiros estudos da área. Em 1928, o psicólogo Walter R. Miles desenvolveu o primeiro instituto voltado exclusivamente para os estudos do envelhecimento na Universidade de Stanford, Califórnia. A razão para tal foi o fato de que, nos Estados Unidos dos anos 1920, trabalhadores com mais de 40

anos tinham muitas dificuldades em conseguir emprego. Por isso, o interesse voltou-se para as competências e capacidades de pessoas mais velhas (Lehr, 2000). Além disso, a primeira teoria sociológica específica da Gerontologia, a Teoria do Desengajamento (Cumming; Henry, 1961), focava exatamente o processo de retirada das pessoas da vida profissional para a vida pós-trabalho.

Durante muito tempo, a Gerontologia foi considerada uma ciência emergente, criticada por acumular muitos dados empíricos, porém sem o devido desenvolvimento de fundamentações teóricas (Bengtson; Rice; Johnson, 1999). Mesmo assim, nos anos de 1960 a 1980 surgiram diversas teorias de base gerontológicas, como a Teoria do Desengajamento (Cumming; Henry, 1961), a Teoria da Atividade (Havighurst, 1961) e a Teoria da Continuidade (Atcheley, 1971). Estas três teorias, apesar de serem consideradas clássicas, influenciam até hoje as pesquisas no campo da Gerontologia e principalmente o trabalho prático com pessoas idosas. E as três concepções centrais – a retirada, a atividade e a continuidade – representam, ainda hoje, princípios fundamentais nas discussões teóricas atuais e na análise da relação entre pessoa e ambiente. Apesar de serem contraditórias em alguns aspectos, o entendimento contemporâneo é de que estas teorias não são excludentes entre si, mas complementares (Martin; Kliegel, 2008).

Neste cenário, o psicólogo e gerontólogo alemão Hans Thomae propôs uma classificação das teorias gerontológicas a partir de duas perguntas centrais da Gerontologia: 1. O que se modifica durante o envelhecimento? 2. O que se mantém estável? (Wahl; Heyl, 2004). Seguindo esta lógica, as três teorias aqui apresentadas refletem ambas as perspectivas. A Teoria do Desengajamento se refere a mudanças que acontecem durante o processo de envelhecimento. Enquanto isso, as duas outras teorias, a Teoria da Atividade e a Teoria da Continuidade, destacam aspectos de continuidade durante o processo de envelhecimento, seja pelo viés de manter-se ativo, que continua dando satisfação às pessoas idosas (Teoria da Atividade), seja pela busca da manutenção de estruturas internas e externas (Teoria da Continuidade). Para concluir esta pequena revisão das teorias gerontológicas, encerramos com um debate atual sobre a Teoria de Curso da Vida (*Life Course Theory*), uma perspectiva teórica que reflete o conjunto de continuidades e mudanças no contexto do percorrer da vida na interação entre sociedade e indivíduo.

A Teoria do Desengajamento

A Teoria do Desengajamento foi formulada por Cumming e Henry no seu livro *Growing Old*, de 1961, baseada nos dados de uma pesquisa realizada com 279 moradores de Kansas City e cidades satélites, com idades entre 50 e 90 anos. A teoria representa a primeira tentativa compreensiva, explícita e multidisciplinar de explicar o processo de enve-

lhecimento com base nas mudanças nas relações entre o indivíduo e a sociedade (Marshall, 1999).

O processo de desengajamento é entendido como “[...] um processo inevitável durante o qual muitas das relações entre pessoas e outros membros da sociedade são cortados e aqueles que permanecem são qualitativamente modificados” (Damianopoulos, 1961, p. 211). Esse corte dos vínculos das pessoas mais velhas com os demais membros da sociedade se torna necessário para preparar gradualmente o desengajamento definitivo, que seria a morte. Para tornar mais tolerável a passagem de uma geração para outra, a sociedade realiza um processo gradual de desengajamento, minimizando possíveis tensões. Importante registrar que esta teoria se baseia na sociologia funcionalista de Talcott Parsons, que inclusive escreveu o prefácio para *Growing Old*.

A Teoria do Desengajamento questionou quase todos os pressupostos gerontológicos da época sobre os desejos das pessoas idosas em relação ao trabalho. Enquanto o discurso gerontológico, até hoje, destaca a importância de se manter ativo, a Teoria do Desengajamento critica o ativismo como uma manutenção de valores da meia idade que desconsidera que a velhice possa ter um ritmo diferente. Enquanto o discurso gerontológico, inclusive hoje em dia, luta contra uma imagem negativa da velhice, a Teoria do Desengajamento percebe o envelhecimento como uma retirada ou desengajamento gradual que é mútuo e inevitável, resultando em diminuição nas interações entre a pessoa que está envelhecendo e os membros que compõem seu sistema social.

A Teoria do Desengajamento causou polêmica quando foi desenvolvida. Seu grande mérito é que a provocação exercida por questionar posições supostamente intocáveis do mundo gerontológico acabou por estimular a pesquisa gerontológica e, assim, contribuiu para o avanço do conhecimento sobre o processo do envelhecimento (Lehr; Thomae, 2003). Do nosso ponto de vista, a importância da teoria, principalmente em relação à aposentadoria, é que ela chama a atenção para as condições sociais em que envelhecimento e o desligamento do mundo do trabalho acontecem. Isso pode ser visto, por exemplo, no postulado cinco, dos nove postulados que formulam as bases da Teoria do Desengajamento¹.

Postulado 5: Quando ambos (indivíduo e sociedade) estão prontos para o desengajamento, isso acontecerá. Quando nenhum está pronto, o engajamento continua. Quando o indivíduo está pronto e a sociedade não está, uma disfunção entre expectativas do indivíduo e dos membros do sistema social acontece, mas usualmente o engajamento continua. Quando a sociedade está pronta e o indivíduo não, o resultado é usualmente o desengajamento (Damianopoulos, 1961, p. 214; trad. J.D.).

Isso significa que geralmente prevalece a posição da sociedade. Na análise dos mecanismos atuais de adaptação das regras da aposen-

tadora, inclusive o fator previdenciário, fica evidente que a vontade do indivíduo, no fundo, conta pouco, comparada a processos institucionais de organização da sociedade. Assim, principalmente analisando relações de trabalho, a teoria permanece até hoje com seu potencial de análise (veja, por exemplo, Caddy; Mortimer; Tannous, 2010).

Ainda, a retirada seria fortemente influenciada pelo gênero. Homens e mulheres vivenciam as etapas finais da vida de forma diferente, formando dois grupos dicotômicos. Enquanto eles teriam mais dificuldades em abandonar as atividades do mundo laboral, em função de seu papel instrumental, para elas seria menos complexo, uma vez que seus papéis principais seriam desempenhados na esfera doméstica e afetiva. Este argumento ainda recebe críticas e é acusado de ser marcado no tempo e no espaço. No entanto, quando se analisam os elementos contemporâneos que pairam sobre o processo de aposentadoria nos dias de hoje, é possível reconhecer que estes aspectos ainda valem, pelo menos, para a geração atual de aposentados.

Teoria da Atividade

Mesmo antes de ser formulada como uma teoria explícita, a Teoria da Atividade orientava o discurso gerontológico. Por isso, Cumming e Henry (1961) chamaram esta teoria de *Teoria Implícita*. Em síntese, a teoria da atividade procura explicar como os indivíduos se ajustam às mudanças relacionadas à idade e sugere, como forma principal e de maior sucesso, a atividade. A partir de pesquisas empíricas, como o estudo de Lemon, Bengtson e Peterson (1972), a teoria recebeu maior consistência conceitual. Em princípio, a Teoria da Atividade tem duas hipóteses: a primeira pressupõe que as pessoas mais ativas são mais satisfeitas e melhores ajustadas do que aquelas que são passivas. A segunda hipótese considera a possibilidade de substituir a perda de papéis no processo de envelhecimento por novos papéis para manter seu lugar na sociedade (Hooyman; Kiyak, 2002).

A Teoria da Atividade, a partir da sua formulação, influenciou comportamentos de pessoas mais velhas e também contribuiu para o surgimento de políticas públicas nos anos 1970, permitindo maior flexibilidade para o surgimento de movimentos sociais, centros de lazer e da educação não formal para adultos maduros e idosos (Siqueira, 2002; Bearon, 1996).

Atualmente, esta teoria tem sido questionada pelos gerontologistas em função de defender um único estilo de vida como o ideal para as pessoas. E, embora tenha impulsionado movimentos para a promoção do bem-estar na velhice, tem limitações em diferentes aspectos. A primeira delas se refere ao uso indiscriminado do conceito atividade. Como os estudos de Lemon, Bengtson e Peterson (1972) e Longino e Kart (1982) demonstraram, são principalmente as atividades informais com amigos que contribuem para uma maior satisfação de vida. Uma

segunda restrição seria quanto ao grau de adesão à realização de atividades que visem preencher o tempo das pessoas aposentadas ou idosas. Em muitos casos, as pessoas irão investir em seus interesses conforme a sua motivação, suas vivências passadas, ou mesmo de acordo com o seu estilo de vida ou nível socioeconômico. Outras limitações da teoria se apresentam ao enfatizar a relação entre atividade e satisfação, não levando em consideração a escolha por um estilo de vida menos ativo, as condições de saúde, de bem-estar ou do status social e econômico (Bearon, 1996; Hooyman; Kiyak, 2002; Siqueira, 2002).

A ênfase na ação, preconizada pela teoria, se torna problemática frente à diversidade de indivíduos e seus processos de envelhecimento. Dessa forma, a teoria parece baseada em um pensamento reducionista, uma vez que há a “[...] proposição de que o idoso controla as atividades e o cenário necessário ao desempenho de novas atividades”. No entanto, existem fatores como o “[...] declínio físico e mental que podem impossibilitar a compensação de seus antigos papéis” (Siqueira, 2002, p. 49).

Outro aspecto limitante se refere ao enfoque dado ao idoso ativo e ao bem-estar que, muitas vezes, acaba por fortalecer uma perspectiva de “antienvelhecimento” (Siqueira, 2002, p. 49), relegando ao segundo plano a abordagem de assuntos também relevantes, como perdas ou a morte, dois temas que dificilmente encontram espaço de debate nessa teoria.

Teoria da Continuidade

A Teoria da Continuidade aproxima-se da Teoria da Atividade. Ela foi formulada por Robert Atchley e apresentada em diversos artigos. Em 1971, Atchley analisou estudos sobre aposentadoria e a participação em atividades de lazer. O subtítulo formulou sua questão central: a aposentadoria e a participação em atividades de lazer devem ser entendidas como uma quebra e crise, ou, existe uma continuidade nas práticas das pessoas? Apesar de os resultados terem sido considerados preliminares em um primeiro momento, Atchley destaca que a Teoria da Continuidade é mais adequada para explicar os resultados.

O artigo de 1989, intitulado *A Continuity Theory of Normal Aging* contém os elementos centrais da teoria. Atchley destaca que as pessoas no seu processo de envelhecimento se esforçam para manter estruturas externas e internas. Os recursos que elas usam para esta manutenção advêm da sua biografia e do mundo social a que pertencem. Mudanças existem e estão vinculadas à percepção do passado, mas as estruturas psicológicas e o comportamento social das pessoas tendem a se manter. Dessa forma, Atchley entende a busca pela continuidade como uma estratégia adaptativa das pessoas, que é estimulada tanto pelas preferências individuais quanto pelo retorno social. Wahl e Heyl (2004) destacam que nesta teoria não se trata de imutabilidade ou homogeneidade

entre pessoas da meia idade e pessoas idosas, mas muito mais de certa coerência e consistência nas estruturas e comportamentos das pessoas.

Discussões Atuais

Frente às possíveis perdas e restrições que podem acontecer durante o processo de envelhecimento, é importante destacar que existem também concepções e teorias gerontológicas que consideram, também, as possibilidades de ganho no processo de envelhecimento, ainda que sejam mais reduzidas que as perdas.

O conceito de *liberdade tardia* do sociólogo austríaco Leopold Rosenmayr chamou a atenção quando este lançou, em 1983, o livro *Die späte Freiheit. Das Alter – ein Stück bewusst gelebten Lebens* (A liberdade tardia. A velhice – um pedaço de vida vivida conscientemente). Nesta obra, Rosenmayr destaca que a falta de orientações, prescrições e papéis claros para a velhice pode representar, também, oportunidades para os idosos. A falta de orientação social sobre o que uma pessoa idosa pode ou deve fazer pode ser interpretado, segundo Rosenmayr, como liberdade. Aliada à diminuição parcial de responsabilidades, esta fase de vida pode ser vivida como experiência bastante positiva (Wahl; Heyl, 2004). A busca de uma perspectiva positiva referente ao envelhecimento encontra-se também em uma teoria mais atual, a da Gerotranscendência, do gerontólogo dinamarquês Lars Tornstam (2003). Esta teoria ressalta o envelhecimento como um estágio que é marcado por uma orientação menos voltada para si mesmo, uma maior seletividade nas atividades sociais, um maior interesse e uma maior afinidade com as gerações anteriores e maior necessidade em relação a valores espirituais e cósmicos.

O Processo de Aposentadoria

A aposentadoria começou a ser introduzida no final do século XIX em países industrializados como uma forma de assegurar o sustento de vida de trabalhadores velhos nos seus últimos anos de vida, tirando-os da mendicidade, situação que muitos deles enfrentaram quando não tinham mais condições de trabalhar. De fato, eram poucos os que chegaram à idade mínima exigida, de 70 anos. Desde então, a situação mudou em vários aspectos e transformou o antigo caráter da aposentadoria, que representava uma esmola do Estado, em um direito dos trabalhadores. Desta forma, a luta dos sindicatos incluiu também o direito e as condições de aposentadoria, melhorando a situação financeira dos aposentados e diminuindo a idade mínima para se aposentar. Outro aspecto relevante foi o aumento da expectativa de vida, de forma que hoje a grande maioria da população chega na idade da aposentadoria com saúde e disposição e ainda consegue usufruir dessa etapa de vida. Assim sendo, a antiga imagem do aposentado como um sujeito velho,

acabado e doente, perto da morte, não se sustenta mais. E, com a mudança das condições da aposentadoria, também se muda a imagem da aposentadoria: agora vista como um tempo liberado das obrigações laborais, que deve ser aproveitado.

As mudanças no campo da aposentadoria tiveram um profundo impacto na imagem da velhice em geral. Como Guita Debert (1999) destaca no seu livro *A Reinvenção da Velhice*, a forma como esta etapa da vida é tratada pela sociedade, ao dar uma idade inicial legalmente marcada (60 anos), atribuindo direitos específicos (passagem livre) e buscando uma nova nomenclatura para escapar das conotações negativas da determinação anterior (Terceira Idade em vez de Velhice), tem uma forte relação com a instituição da aposentadoria.

Mas a aposentadoria não é só um direito do trabalhador individual, também se transformou em uma medida de gerenciamento do mercado de trabalho. Em um contexto laboral em que não há emprego para todos, a discussão sobre a aposentadoria e o envelhecimento se faz ainda mais evidente. Segundo Barreto e Ferreira (2011), o paradigma da produtividade no mundo organizacional se alia, em certa medida, a valores como juventude e dinamismo, fazendo com que os funcionários que possuem idade mais avançada deixem de ser interessantes para as empresas.

Observa-se, portanto, que o discurso nesse posicionamento empresarial é o de que não há lugar – no ambiente empresarial – para o velho e para a inatividade e que este só interessa enquanto rende (Beauvoir, 1990). Entretanto, esses mesmos indivíduos mais velhos são reconhecidos como parte de um mercado consumidor potencial (Barreto; Ferreira, 2011). Aqui fica evidente o potencial ambíguo de *aposentadoria*. No discurso empresarial, trabalhadores velhos são considerados um fardo para a empresa, do qual se deve livrar e, a aposentadoria, mais cedo possível, é uma forma de realizar isso. Aqui se apela à imagem negativa da velhice, vinculando a idade avançada à improdutividade, à falta de atualização e ao obsoleto. Por outro lado, o discurso gerontológico – e cada vez mais também o midiático – aponta para as potencialidades da velhice. Termos como a *velhice ativa* e a *velhice produtiva* dominam hoje os discursos sobre o envelhecimento, ambos fortemente inspirados na Teoria da Atividade.

As contradições que envolvem a aposentadoria ficam mais fortes ainda em um país que é repleto de desigualdades sociais, como o Brasil. A forma como o sujeito aposentando e aposentado vive a aposentadoria irá depender de seu envolvimento com o seu trabalho e do significado que lhe atribui, da sua história de vida e de como deseja viver seus próximos anos, suas expectativas e suas limitações (França, 2002). Aliás, as contradições da aposentadoria resultam dos diferentes significados que a mesma já recebeu durante sua história². O que era pensado como medida para tirar os velhos trabalhadores da mendicidade na Alemanha de Bismarck, tornou-se um prêmio e um ponto importante nas so-

licitações dos sindicatos. Mesmo assim, não perdeu sua outra conotação, advinda do meio rural, em que a retirada aos *aposentos* significava a passagem e, com isso, a perda do controle e do poder sobre decisões importantes na vida profissional e, muitas vezes, também na organização familiar.

Mesmo sendo um fenômeno recente – assim como a intensificação do envelhecimento da população que confere ainda maior importância ao tema – o conceito traz em si uma série de ambiguidades. Usa-se o termo aposentadoria para referir-se a dois processos distintos: 1) a aposentadoria legal, ou seja, como direito adquirido à pensão, após determinado período de contribuição previdenciária, independentemente da saída do mercado de trabalho; 2) aposentadoria concreta, ou seja, o rompimento com determinada carreira laboral e/ou a saída do mundo do trabalho remunerado, geralmente depois de adquirida aquela de base legal. Ambos os momentos podem ou não coincidir na trajetória laboral.

Além disso, a aposentadoria via Seguridade Social não mais representa necessariamente o desligamento da esfera do trabalho, pois como as pessoas estão vivendo mais tempo e com saúde há maiores chances de que não queiram sair do mundo produtivo por não conseguirem se desvincular do trabalho, ainda que a aposentadoria lhe conceda uma boa renda. Ademais, para uma parte considerável de trabalhadores, é o valor recebido de aposentadoria que faz com que o indivíduo siga trabalhando formal ou informalmente (Soares; Costa, 2011).

A saída do mundo do trabalho é uma marca relevante na vida das pessoas, com fortes implicações não só para sua organização temporal da vida, mas também para sua autoimagem e suas relações sociais. Reorganizar a vida, após a saída do mundo do trabalho, envolve questionamentos, enfrentamentos, exige processos de aprendizagem, de adaptação a um novo estilo de vida e enseja certa contradição: por um lado desejada, por outro, temida.

Com o aumento da expectativa de vida, os indivíduos têm possibilidade de viver de 20 a 30 anos após a aposentadoria via Seguridade Social, o que pode representar um terço da vida (Soares; Costa, 2011). Sendo assim, a aposentadoria pode funcionar como um momento de diferenciação e de adoção de novos papéis sociais. Não seria apenas um momento de adaptação, mas de desenvolvimento, pois tem chegado para as pessoas ainda saudáveis e, portanto, em condições de continuar trabalhando e buscar outras atividades profissionais (Tavares; Neri; Cupertino, 2004; França; Soares, 2009). Esta ideia vai de encontro a um discurso que ainda é forte em nossos dias, o da aposentadoria como momento de afastamento e desligamento do trabalho com consequente rompimento com uma série de vínculos sociais.

Outro ponto importante a se considerar é que o direito legal à aposentadoria por tempo de serviço permite uma aposentadoria preco-

ce, ou seja, antes de atingidas as idades mínimas para homem e mulher, o que resulta em que o aposentado tenha condições físicas e/ou mentais de seguir trabalhando por mais tempo após ter se aposentado (Camarano, 2001), contribuindo para que o período após a aposentadoria legal seja vivido de formas diferenciadas.

Contudo, cabe salientar, trabalhadores que estejam aposentados (seja pelo tempo suficiente de contribuição ou aposentadoria antecipada) podem desejar ou precisar seguir no mercado de trabalho. A saída do mundo do trabalho deve ser de livre escolha ao trabalhador. A aposentadoria, legalmente falando, não representa necessariamente a saída do mercado de trabalho, uma vez que muitos desejam ou precisam exercer atividades remuneradas (Camarano, 2001; França; Soares, 2009).

Para França e Soares (2009), os aposentados via Seguridade Social podem e devem seguir no mercado de trabalho, se tiverem saúde, desejo, e investir em sua atualização. A aposentadoria pode representar uma mudança profissional para um trabalho mais prazeroso ou mesmo reafirmar o desejo de seguir na mesma atividade. As autoras consideram, contudo, que é importante trabalharem em horário reduzido para dispor de tempo para outras atividades.

Tudo isso demonstra que o processo de saída e de adaptação à nova condição é um processo complexo no qual uma série de fatores intervêm: pessoais, sociais e culturais, com resultados totalmente opositos, como a liberdade tardia ou a morte do aposentado. Não há uma forma consensual de lidar com a aposentadoria. Algumas pessoas tendem a inventar ou apoderar-se de metáforas que possam tornar a passagem mais leve: *férias* para aqueles que antecipam a liberdade; uma *sentença* para aquelas que não a desejavam, mas não conseguiram escapar dela; pode, também, ser considerada como uma nova *adolescência*, na qual dominam os medos e expectativas de uma fase ainda desconhecida de vida ou, também, de um *começar tudo de novo*.

Além da diversidade de elementos que enseja o fim da vida laboral, a temática da aposentadoria está relacionada a um assunto ainda incômodo ao ser humano: o envelhecimento. Tornar-se velho pode representar uma fonte de angústia para o sujeito que se depara constantemente com sua finitude (Barreto; Ferreira, 2011), sendo algo que deve ser evitado e silenciado (Beauvoir, 1990).

Para dar ideia da dimensão do tema no Brasil, havia 15.500.985 aposentados no País, em 2010, dos quais a maioria adquiriu o benefício por idade (8.171.820) e, dentre os demais, 4.415.784 aposentaram-se por tempo de contribuição e 2.913.381 por invalidez (MPS, 2010). Na última metade do século XX, verificou-se em quase todo o mundo uma redução do tempo passado pelos homens na atividade econômica e um incremento no tempo de recebimento dos benefícios de aposentadoria. Em linhas gerais, em 2008, um homem vivia, em média, 70 anos, passava

40,3 anos nas atividades econômicas, 12,0 na condição de aposentado, 5,6 trabalhando e aposentado e 2,6 anos com alguma incapacidade. Já as mulheres podiam esperar viver aproximadamente 78 anos, dos quais 29,0 anos no mercado de trabalho, 11,2 na condição de aposentadas, aproximadamente 2,0 como aposentadas e trabalhando e 3,8 com limitações para a vida diária (Camarano; Kanso; Fernandes, 2012).

Procedimentos Metodológicos

Para melhor compreender como pessoas vivenciam hoje a situação da aposentadoria no Brasil, foram analisadas 70 entrevistas com pessoas a partir de 45 anos. As entrevistas são oriundas de uma pesquisa sobre inclusão digital de pessoas adultas maduras e idosas e foram realizadas no contexto de seis cursos de inclusão digital para pessoas acima de 45 anos, entre 2006 e 2008. Os cursos, realizados na Faculdade de Educação de uma universidade federal, eram abertos à comunidade e foram divulgados via jornais de grande circulação. Em razão da grande procura, as inscrições foram realizadas pela ordem de chegada. Dessa forma, trata-se de uma amostra por conveniência, cujos dados sociodemográficos dos 74 participantes, com idades entre 46 e 76 anos (média de 58,6 anos), demonstram que o grupo não é representativo para a população brasileira em geral. O conjunto era majoritariamente feminino, 55 mulheres e 19 homens. Apesar de a oferta do curso ter sido aberta a todos, observou-se uma concentração de pessoas com alto grau de escolaridade. Dez pessoas possuíam Ensino Fundamental (3 incompleto, 7 completo), 26 pessoas tinham cursado o Ensino Médio (9 incompleto, 17 completo) e 38 tinham feito Ensino Superior (8 incompleto, 30 completo). A renda familiar dos participantes variava bastante: 11 pessoas recebiam entre um e três salários mínimos, 19 pessoas entre quatro e seis salários mínimos, e 19 pessoas entre sete e dez salários mínimos. Em torno de um terço (25 pessoas) recebia uma renda familiar acima de dez salários mínimos. Em relação à aposentadoria, pouco mais do que a metade (39 pessoas) já estava aposentada.

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas. O roteiro das entrevistas abrangeu quatro partes: dados gerais da pessoa, questões a respeito da informática, biografia de aprendizagens durante a vida e biografia de trabalho. Nos dados gerais foram levantados, além de dados sociodemográficos como idade, escolaridade e renda, dados sobre a família (pais, irmãos). Em relação à informática, questionou-se sobre experiências anteriores com o computador, motivação para realizar o curso e expectativas a respeito do mesmo. Referente à biografia de aprendizagens durante a vida, foram levantadas informações sobre o processo de escolarização, bem como memórias e lembranças dessa época e sobre atividades formativas durante a vida profissional. Em relação à biografia do trabalho, procurou-se saber da trajetória profissional, das atividades de lazer e das perspectivas a respeito da saída do mundo do trabalho. As entrevistas foram realizadas por entrevistado-

res treinados e gravadas. Posteriormente, foram transcritas e, assim, constituem a base deste artigo.

Desse material, o presente estudo visa analisar de que forma pessoas hoje vivenciam suas aposentadorias. As 70³ entrevistas semiestruturadas fornecem uma base abrangente de dados para uma análise diferenciada desta vivência. Mesmo assim, em função do grupo entrevistado, esta análise tem certas restrições. Por se tratar de um grupo constituído por conveniência, não representa a população. Desse modo, os dados não podem ser generalizados e devem ser analisados considerando essas limitações. Isso se refere principalmente ao desequilíbrio em relação ao sexo (52 mulheres, 18 homens), a escolaridade (mais que 50% com Ensino Superior) e a renda familiar (mais que 50% acima de 7 salários mínimos). Em função dessas limitações, o presente estudo tem mais um caráter exploratório e, como tal, pode fundamentar estudos futuros.

Uma primeira revisão das entrevistas demonstrou que os participantes relataram experiências diferentes e até contraditórias em relação à aposentadoria, fato já esperado a partir da revisão da literatura específica. Para melhor organizar os dados, foi feita uma primeira classificação em pessoas que se aposentaram e saíram do mercado de trabalho – ou pretendem fazer isso – e pessoas que continuam trabalhando, mesmo após a aposentadoria. Essa classificação encontra sua justificativa, por um lado, nas teorias gerontológicas. A Teoria do Desengajamento (Cumming; Henry, 1961) destaca a importância do corte dos vínculos das pessoas mais velhas com os demais membros da sociedade para preparar o desengajamento definitivo, a morte. Nesta perspectiva, a aposentadoria e a saída do mundo do trabalho seriam importantes para minimizar possíveis tensões. Mesmo assim, a teoria aponta para a possibilidade de existir divergência entre a perspectiva individual – por exemplo, querer continuar trabalhando – e a perspectiva da sociedade – retirar os trabalhadores mais velhos para facilitar a entrada de novos trabalhadores no mercado de trabalho. Assim, mesmo focalizando na saída do mundo do trabalho, a Teoria do Desengajamento prevê a possibilidade de conflitos nesse processo.

Já as teorias da Atividade e da Continuidade reforçam muito mais a continuidade entre a vida adulta e a vida das pessoas idosas, dessa forma apontando para o provável desejo de permanecer no mercado de trabalho, mesmo após ter alcançado as condições para se aposentar. É certamente correto que as duas teorias não postulem uma permanência eterna no trabalho, pois uma pessoa pode se manter ativo também fora do mundo do trabalho, através de atividades de lazer ou do voluntariado. Mesmo assim, o mundo do trabalho representa para muitas pessoas a forma mais garantida de manter contatos sociais, realizar atividades consideradas socialmente produtivas e manter seu status social. Assim, as tendências das teorias da Atividade e da Continuidade reforçam mais a ideia de permanência no mercado de trabalho.

A classificação entre permanecer ou sair do mercado de trabalho após a aposentadoria também encontra sustento nos estudos demográficos que demonstram que, especialmente no Brasil, a aposentadoria não coincide necessariamente com o fim da vida profissional (Camaraño, 2001; França; Soares, 2009). Assim, existe um grupo que encerra sua permanência no mercado de trabalho com a aposentadoria, enquanto outros se aposentam e continuam trabalhando ou até iniciam uma nova carreira profissional.

Na análise das entrevistas, ficou evidente que podem existir diferentes razões para se manter no mercado de trabalho. Às vezes, por questões extrínsecas, como a necessidade de ganhar mais dinheiro, às vezes por questões intrínsecas como não se imaginar como alguém que não trabalha. De forma parecida, a saída do mundo do trabalho pode ter várias razões, seja de forma externa, como a demissão, seja por decisão própria por querer fazer outra coisa. Por questões analíticas, dividimos as entrevistas em dois grandes grupos, como já apontado, um com o foco na permanência no mundo do trabalho, outro com a saída do mesmo. Depois, cada grupo foi classificado em subgrupos, segundo as diferentes motivações. Em questão numérica, os dois grupos eram quase iguais, enquanto 38 pessoas se mantiveram no mercado de trabalho, ou pelo menos pretendiam continuar, 32 participantes tinham saído da atividade laboral ou planejavam isso.

Após essa primeira classificação, foi realizada uma análise de conteúdo na qual foi possível identificar diferentes subgrupos, baseados principalmente nas motivações para a questão da permanência ou saída do mundo do trabalho.

A pesquisa aqui apresentada não tem um cunho quantitativo, até pelo fato de a amostra não ser representativa nesses termos. Mesmo assim, é interessante a distribuição numérica dos participantes nos diferentes grupos e subgrupos.

A primeira divisão é entre pessoas que permaneciam no mundo do trabalho (38) e aquelas que saíram do mundo do trabalho (32) ou tinham esta pretensão. Dentro de cada um dos dois grupos, havia grandes divergências, principalmente em relação à motivação para permanecer ou sair. No grupo dos que continuaram no mercado de trabalho, foi feita a distinção entre as pessoas que queriam permanecer no mundo do trabalho por vontade própria e aquelas que indicavam a continuidade por obrigação e não por vontade própria. Um terceiro subgrupo foi estabelecido, pois, diferentemente das duas classificações anteriores, havia uma parte das pessoas que pretendia continuar, mas redirecionar suas atividades profissionais.

O segundo grande grupo, referente às pessoas que saíram do mercado de trabalho, foi separado em subgrupos a partir das consequências que o fim da vida profissional representava. Para uma parte do grupo, a saída representava um choque com grandes dificuldades de adaptação,

enquanto para a outra parte do grupo, o fim da vida laboral foi entendido como uma chance para experiências novas. Além dessas categorizações, foi feita uma diferenciação a partir da própria situação dos entrevistados, pois 52 pessoas já tinham se aposentado, enquanto 18 pessoas ainda não. Isso obviamente traz perspectivas diferentes, enquanto as 18 pessoas não aposentadas estão falando sobre expectativas futuras, os já aposentados estão relatando experiências já vivenciadas.

As diferentes categorias e subcategorias serão discutidas em seguida.

Tabela 1 – Categorias e Subcategorias dos Entrevistados

Categoria	Subcategoria	Aposentado	Não aposentado	Total
Permanência no mundo do trabalho	Continuar	18	6	24
	Continuar por obrigação	0	3	3
	Redirecionar	7	4	11
Saída do mundo do trabalho	Choque	6	0	6
	Chance	21	5	26
Casos não considerados				4
Total		52	18	74

Fonte: elaboração dos autores com base na pesquisa realizada, 2013.

Permanência no Mundo do Trabalho

Diversos são os fatores que podem levar os indivíduos a seguir trabalhando após a aposentadoria. Complemento de renda, custo de oportunidade elevado pela saída precoce da atividade econômica, boas condições de saúde e autonomia são alguns fatores que devem explicar a permanência do aposentado no mercado de trabalho (Camarano; Kanso; Fernandes, 2012).

Por outro lado, existem outras razões para buscar permanecer no mercado de trabalho. Há, também, diversas razões vinculadas ao sentido do trabalho, como compromisso, produtividade, responsabilidade etc.

Entre os entrevistados que desejavam se manter ativos no mercado de trabalho, destacavam-se os relatos daqueles que ainda não estavam aposentados e, portanto, não se imaginam sem trabalhar. Imaginavam que não conseguiriam ficar em casa sem fazer nada, alegando que não suportavam a ideia da aposentadoria tradicional, isto é, a ida aos aposentos ou a dedicação exclusiva ao cuidado de familiares. Esta postura revelou dois aspectos importantes. Ficou evidente o alto valor do trabalho para a constituição da sua identidade, ao ponto em que,

sem o mesmo, não sobraria nada, pelo menos no imaginário dos entrevistados. Esta postura, que se encontrou ainda mais forte entre os homens, levou a um movimento de fazer tudo para não sair do mundo do trabalho, como fica evidente neste pronunciamento.

Não penso isso. Porque eu vou estar de bengalinha, velhinha trabalhando, vou estar trabalhando, estudando. Essa palavra aposentado não existe para mim (C., 54 anos).

Mas não é somente a vontade de querer ser produtivo. Outro aspecto que apareceu, mesmo de forma indireta, foi uma imagem negativa da velhice. Pois quem trabalha não é velho, e não cai na categoria do imaginário negativo da velhice, marcado de perdas, solidão, inutilidade e morte. Notou-se, nos depoimentos, uma forte associação entre parar de trabalhar e a incidência de um malefício, como uma doença, um mal oculto, ou uma desvalorização moral, que pode recair sobre o sujeito que se afasta do trabalho. Pôde-se perceber também a necessidade de afirmação do papel instrumental de trabalhador, suas responsabilidades, bem como a busca pela manutenção desse *status*, especialmente por parte dos homens, pois, conforme a Teoria do Desengajamento, o papel do trabalho na vida do homem é central.

Não... eu, eu sempre penso assim ó... enquanto eu puder trabalhar, eu vou trabalhar porque aposentar... aposentado pra não fazer nada, né... aí eu acho que não... não vou conseguir, né... porque todos os... quase todas as pessoas que eu conheço que são aposentadas, aí eu... aí eu, quando vou dar uma caminhada na rua que eu passo pela frente do boteco lá, elas estão... assim, muitas vezes não estão... só estão lá, né... não vou dizer que elas estão lá bebendo ou coisa parecida, mas elas estão lá conversando, né... pra sair um pouco de casa, então por isso que eu acho que não vou conseguir... parar de trabalhar... vou me aposentar, mas vou continuar sempre, sempre trabalhando (J., 65 anos).

Agora, a continuidade no mundo do trabalho pode se dar por diferentes formas. Uma das formas é a continuidade na mesma instituição e/ou na mesma atividade, o que se observou em muitos casos, especialmente quando se trata de pessoas bem integradas no seu ambiente de trabalho. Em certas áreas, especialmente quando se tem a falta de mão de obra jovem para substituí-los, é comum aposentarem-se e continuarem trabalhando na mesma vaga.

Por outro lado, apesar da vontade de continuar trabalhando, a pressão e a carga do trabalho podem começar a incomodar. Assim, uma das formas de lidar com isso é optar pela mudança no tipo de atividade que se exerce, como ficou evidente nos pronunciamentos destes participantes:

Nunca vou parar de trabalhar, eu acho que não, até morrer. Não vou conseguir, eu quero só sair mais do atendimento direto com o atendimento com o cliente (Cl., 54 anos).

O Desafio de Aposentar-se no Mundo Contemporâneo

Vai ficar mais light, mais leve, mas nem penso em parar, não me vejo parado em casa, nunca parei. Não sei, e parece que vai me fazer mal (E., 71 anos).

De fato, notou-se, em muitos dos entrevistados que ainda não se aposentaram, a vontade de continuar trabalhando, mas com menos horas ou uma ligeira mudança na natureza do trabalho, substituindo atividades mais estressantes por outras menos. Esse desejo de continuar no exercício da sua profissão, mas em condições um pouco menos estressantes ou com horário reduzido, constitui uma forma interessante de saída gradual do mundo do trabalho, inclusive coaduna-se a uma proposta internacionalmente sugerida para uma melhor transição entre trabalho e não trabalho (Lehr, 2000). A prática dessa proposta, porém, é ainda muito reduzida e depende, em primeiro lugar, do interesse das empresas em oferecer lugares de trabalho adequados às condições de profissionais com mais idade.

Outra forma de lidar com a aposentadoria, mantendo-se no mundo do trabalho, é buscar novos campos de atuação, redirecionar sua vida profissional, viver novas experiências. Dessa forma, a aposentadoria pode se transformar na chance para a descoberta ou retorno à vocação, ou a uma atividade laboral mais fácil, menos sacrificada e mais agradável do que a anterior (França, 2002).

O redirecionamento na carreira é uma possibilidade e/ou realidade, tanto pelos aposentados (7), quanto pelos não aposentados (4). Entre os não aposentados, o redirecionamento de carreira aparece como algo planejado, um sonho que está sendo gestado e que alguns já começaram a realizar discretamente, como procurar um curso na área em que pensam em atuar ou ir conhecendo aos poucos o novo mercado. Delinieia-se, para eles, como uma conversão natural.

Meus planos, tá. Eu vou começar agora em agosto um curso de acupuntura. Então eu gostaria... é dois anos esse curso... eu gostaria depois de me dedicar ainda nas atividades da odonto, com tempo pra isso, porque eu quero fazer esse curso. E depois quem sabe, futuramente, quando eu me aposentar, trabalhar só com isso. Me aposentar pela área de odonto e continuar só com a acupuntura se puder. Por enquanto, é isso. Outra parte seria retomar essa parte de manuais, artesanato que gosto. E eu não sei se só por lazer ou se poderia juntar a parte financeira, pra tirar as duas coisas junto (F., 53 anos).

Para o grupo dos aposentados, em alguns casos foram desejos que sobreviveram por muitos anos, mesmo tendo realizado a trajetória profissional em outra profissão. Também, para alguns entrevistados, foi o fato de não adaptar-se a ficar sem trabalhar que fez com que buscassem uma nova atividade remunerada.

Eu pensava, eu pensava em ficar parada sem fazer nada. Mas, achei o fim da picada, não me adaptei, não consegui. Fiquei assim... quase que tive que fazer um tratamento psiquiátrico de tão abalada que fiquei de não

fazer nada. Aí, comecei a sondar vários... áreas, várias áreas assim de trabalho e aonde eu me encaixei eu fui na corretora (M., 55 anos).

A experiência desses aposentados, especialmente aqueles trabalhadores que chegaram a sair do mercado de trabalho e não se adaptaram ao buscarem novas oportunidades ocupacionais podem ser analisadas à luz da Teoria do Desengajamento. Se por um lado a sociedade estava pronta para o desengajamento daqueles indivíduos, eles próprios não estavam e, apesar do peso do social que impôs as suas saídas de determinadas carreiras, os adultos encontraram outra forma de engajarem-se. Em âmbito individual, não deixa de ser uma estratégia adaptativa coerente com a centralidade que o trabalho tinha em suas vidas, segundo a teoria da continuidade.

Recorrendo às teorias gerontológicas, notam-se relações interessantes. De forma geral, a vontade de se manter no mundo do trabalho encontra sustento na Teoria da Continuidade, que destaca a manutenção de valores e de estruturas externas e internas. Especialmente em relação à estruturação da vida, o trabalho tem grande importância, pois regula praticamente toda a vida, desde tempos de sono, das refeições, até a organização durante o ano com a sequência de dia de trabalho, fim de semana e férias. A perda desse elemento estruturante significa um grande desafio para as pessoas que saem do mundo do trabalho.

A Teoria da Atividade também respalda elementos das entrevistas, principalmente pela vontade de continuar na atividade da profissão. A que recebe aparentemente menos respaldo é a Teoria do Desengajamento, porque a maior parte dos participantes deseja permanecer no mundo do trabalho. Se analisarmos em nível individual é correto e foi também um dos pontos de crítica à própria teoria (Lehr, 2000). Por outro lado, o possível conflito entre a vontade individual de se manter e a pressão social de sair do mundo do trabalho é muito bem explicado na Teoria do Desengajamento e, por isso, ela provavelmente tem mais poder explicativo em nível sociológico.

Apesar da importância de motivações internas para se manter no mundo do trabalho, existem muitos casos em que há necessidade financeira de continuar trabalhando. Ao longo da vida, muitos trabalhadores não tiveram meios de economizar recursos, considerando que os salários eram (e ainda são) baixos, raramente ofereciam (oferecem) condições de obter itens de primeira necessidade e, menos ainda, preparar-se financeiramente para o desligamento do trabalho. Somado a isso, à medida que a pessoa envelhece seus gastos podem ser maiores do que em outras etapas da vida, principalmente aqueles relacionados à manutenção da saúde (França, 2002).

Parte dos entrevistados demonstrou em seus depoimentos uma necessidade de manter-se trabalhando para garantir seu sustento e/ou complementar o rendimento oriundo da aposentadoria, visando uma melhoria de suas condições – uma permanência *forçada* pela necessidade financeira.

Estou me aposentando agora em julho, fevereiro. Mas só que não dá pra parar né, o dinheiro do INPS é desse tamanho, não dá pra parar [...] Vou continuar trabalhando [...] É, mas o meu sonho é de que a aposentadoria desse o suficiente pra parar de trabalhar. Esse é o meu sonho. Talvez um pouco do desemprego é isso, se eles dessem uma aposentadoria digna pra gente poder parar de trabalhar, abriria vaga pro pessoal que está começando (S., 52 anos).

A fala do Sr. S. (52 anos) é bastante emblemática do que afirma a Teoria do Desengajamento, pois revela uma visão assentada no social e no equilíbrio do sistema, pois, conforme a teoria e conforme o entrevistado, os mais velhos liberariam espaço para os mais jovens em um processo de mutualidade, no qual o indivíduo e sociedade almejam aquela solução.

Para França (2002), além de garantir a sobrevivência básica, as economias pessoais podem facilitar a realização dos desejos. Entretanto, ressalta que mesmo entre os aposentados que se precaveram financeiramente há a incerteza em relação ao futuro. A poupança que cada um teve oportunidade de fazer é muito importante, mas parece não ser suficiente para o ajuste e o bem-estar na aposentadoria.

Sair do Mundo do Trabalho

Muitos continuam no mundo do trabalho após a aposentadoria, mas também um considerável grupo acaba saindo e não exerce mais atividades remuneradas. Entre os participantes que deixaram o trabalho remunerado, observaram-se duas consequências totalmente opostas: (1) os que sofreram ou ainda sofrem com o afastamento do mundo do trabalho e (2) os que viram na saída da atividade laboral possibilidades para fazerem coisas que não tinham tido oportunidade e de vincularem-se a atividades de outra natureza que não aquelas remuneradas.

O grupo de indivíduos que vivenciou a aposentadoria como algo traumático é relativamente pequeno. Do grupo total de 70 entrevistados, foram quatro mulheres e dois homens. Há que se chamar atenção que nesse grupo encontraram-se apenas indivíduos que já haviam saído do mundo do trabalho, pois nenhum dos entrevistados que ainda exercia atividades laborais imaginou sua futura saída do mercado de trabalho com consequente momento de choque. Aqueles que ainda trabalhavam, e que percebiam o desligamento do mundo do trabalho como algo negativo, tenderam a manifestar-se quanto a seguir trabalhando enquanto tivessem saúde ou até a morte.

Assim como ocorreu com aqueles indivíduos que não se imaginavam sem trabalhar e, portanto, seguiam trabalhando, estes não se planejaram ou se prepararam emocionalmente para a saída do mundo do trabalho e tiveram dificuldades de adaptar-se à nova fase, percebendo-a como algo negativo.

Estes indivíduos descreveram a situação vivida com palavras de significados fortes: horrível, terrível, morte, vazio. Houve relatos inclusive de pessoas que ficaram doentes após o desligamento do trabalho.

Sr. F. (74 anos) passou pelo afastamento da empresa em que trabalhava e, a partir de então, passou a se dedicar ao ensino em uma Universidade. Ele relatou que não se *esvaziou* completamente por poder atuar na Universidade, mas, quando precisou se desligar também dessa atividade, o vazio se instalou.

A aposentadoria é sempre um vazio. Você tá em casa, eu era chefe de um grupo lá, viajava para tudo quanto é canto, tinha importância, no momento em que você se aposenta, você fica vazio. É terrível se aposentar (F., 74 anos).

Assim como ocorreu com o Senhor F. (74 anos), a Senhora S. (76 anos) também relatou que não havia se preparado para o momento da aposentadoria, apesar de ela ter trabalhado com pessoas mais velhas e saber da importância de se preparar para esta fase.

Apesar de eu ser professora, de eu ter me formado em lazer e recreação e trabalhar com velhos eu sabia da importância da preparação para a aposentadoria. Eu sempre soube, desde que eu fiz o curso de lazer e recreação na PUC. Mas, eu não me preparei para a aposentadoria, eu não planejei. E, quando eu me aposentei eu fiquei doente, com depressões profundas e tive que tomar remédios que eu tenho que tomar até hoje e eu me trato com um analista (S., 76 anos).

Para a Senhora M. (59 anos), a saída do mercado de trabalho chegou de forma abrupta e sem que tivesse se planejado. Por sugestão de uma colega de trabalho, que percebeu que ela teria o tempo necessário de contribuição para requerer a aposentadoria, ela acabou entrando com o pedido e desligou-se do trabalho logo depois.

Nem pensei, me aposentei muito rápido, não esperava me aposentar [...] Foi muito rápido, até hoje eu não gosto. Mas agora já são oito anos, no começo eu não me acostumava, muito difícil (M., 59 anos).

Quais são os fatores que levam a tornar essa situação tão dramática? Parece que não existe um único fator. Por um lado, encontram-se pistas no passado, no decorrer da vida profissional. A falta de preparo, a falta de pensar sobre o assunto ou se preparar para a aposentadoria foram mencionados. Também existiu a queda brusca entre um trabalho altamente instigante e uma aposentadoria sem graça, mas com um impacto negativo. Ser demitido, apesar de já ter uma aposentadoria, pode ser a razão para perceber a saída do mundo do trabalho como um choque. Como conta a Senhora M. (60 anos):

Eu fui demitida da escola, sou aposentada pelo estado e trabalhei doze em escola particular. Só que eu ia entrar em estabilidade em agosto agora e a escola cortou todo mundo que estava entrando em estabilidade... Eu digo que puxaram o tapete (M., 60 anos).

Essa situação remete às condições do mundo de trabalho de hoje. A flexibilidade do mercado dos empregos e a facilidade com que se contrata e demite trabalhadores apontam para um cenário hostil, que afeta principalmente pessoas com mais idade, perto da aposentadoria ou já aposentadas. Assim sendo, as desregulações do mercado de trabalho afetam de forma mais grave as pessoas com mais idade (Beck, 1999).

De que forma os participantes lidaram com a situação? Uma das formas foi tentar voltar ao trabalho. E isso pôde ser percebido como uma nova vida, como relata a Senhora M. (60 anos):

Agora eu já estou até me acostumando com a ideia, até porque eu não parei total eu dou aula particular. Ontem um pai me ligou pedindo aula, então... Me faz reviver de novo (M., 60 anos).

Esse dado lembra também do grande grupo que se procura manter, de qualquer forma, no mundo do trabalho. Outras formas foram frustração frente à situação, como reagiu a Senhora M. (59 anos):

Foi muito rápido, até hoje eu não gosto. Mas agora já são oito anos, no começo eu não me acostumava, muito difícil (M., 59 anos).

Ou, ainda, existia a alternativa de buscar novos campos de ação, como o Senhor F. (74 anos), que, após várias tentativas frustradas de se reestabelecer no mundo profissional, investiu em um antigo *hobby*:

Então, desisti e fui para música (F., 74 anos).

Chamou a atenção nesse grupo a falta de planejamento e de preparação emocional para a nova fase. Nesse contexto, os Programas de Preparação para Aposentadoria (PPAs) promovidos pelas empresas, por instituições de ensino ou outras entidades adquirem importância. Segundo França e Soares (2009), os PPAs podem facilitar o bem-estar de futuros aposentados por enfatizarem os aspectos positivos e oportunizarem a reflexão sobre os aspectos negativos da transição, bem como a discussão de alternativas para lidar com eles. É a oportunidade para receber informações e para a adoção de práticas e estilos de vida que promovam a saúde. É também o momento para (re)construir o projeto de vida a curto, médio e longo prazos, priorizando os seus interesses e as atitudes que precisam ser tomados para adaptarem-se à transição e ao período após desligarem-se do trabalho.

O segundo grupo que se afastou do mundo do trabalho percebeu esse desligamento como a oportunidade para realizar novas atividades na vida (26). Eram indivíduos que pensavam em diversas possibilidades. Entendiam o afastamento de uma atividade laboral remunerada como uma chance de realizar atividades que antes não puderam: dedicar-se a atividades prazerosas e significativas.

Importante pontuar que havia nesse grupo tanto indivíduos que efetivamente saíram do mundo do trabalho (21) quanto aqueles que

seguem trabalhando, mas imaginam o afastamento do trabalho como oportunidade (5).

Os cinco trabalhadores que ainda estavam inseridos no mercado de trabalho referiram-se à aposentadoria como um momento aguardado com ansiedade que iria permitir realizar sonhos antigos, como viajar, dedicar tempo a si próprio, à família, a atividades de lazer e descanso que não tinham tempo de realizar enquanto ainda vinculados ao trabalho ou atividades em que se sentiam muito cansados para realizarem concomitantemente com o seu emprego. Para esse grupo, os aspectos positivos da aposentadoria foram exaltados.

Entre aqueles que se desligaram do trabalho, alguns entrevistados relataram que tinham medo do período da aposentadoria, pois não se imaginavam parados ou, como alguns mencionam, não se imaginavam em casa somente vendo televisão. Porém, houve um grupo que mesmo sem ter se planejado para a aposentadoria encontrou atividades prazerosas para se manter ocupado. Entre as atividades sistemáticas que mais se destacaram estão a realização de trabalho voluntário ou cursos de curta duração, como artesanato, costura, informática.

Independentemente de ser entre os aposentados ou entre os não aposentados, a ação que mais apareceu na fala dos entrevistados foi viajar. Aqueles que não se aposentaram almejavam o período de aposentadoria para realizar viagens, e aqueles já aposentados relataram que se ocupavam e distraíam-se com excursões e passeios, desde viagens curtas até viagens longas com familiares ou amigos mais próximos.

A vontade de viajar pode ser interpretada tanto pela Teoria de Atividade quanto pela Teoria do Desengajamento. A Teoria de Atividade focalizaria no aspecto da atividade, pois quem viaja sai da sua casa, ou seja, dos aposentos, demonstra engajamento, planejamento, atividade. Por outro lado, em nível social, conforme a Teoria do Desengajamento, houve um rompimento importante do indivíduo com o mundo laboral – o desengajamento – que tem a funcionalidade tanto de preparar esse mesmo indivíduo para o desengajamento final quanto proporcionar que o próprio sistema social siga em funcionamento, uma vez que aqueles que saíram do mercado de trabalho tiveram seus postos ocupados por outros indivíduos que, segundo esta teoria, têm habilidades e conhecimentos. Essa teoria também ajuda a explicar a mudança nos vínculos sociais, pois as relações deixam de ser verticais e passam a ser horizontais, com companheiros de viagem e de trabalho social.

Outro elemento interessante de análise é a diferença do processo de desengajamento para homens e mulheres. A adaptação à aposentadoria difere entre homens e mulheres. Geralmente, a mulher parece se dividir melhor entre as suas várias funções na sociedade (como esposa, avó, mãe e filha) e a ausência de uma atividade laboral poderá não ser tão significativa. Entretanto, quando se refere a um trabalho que envolva realizações intelectuais, a perda pode ser tão drástica para a mulher quanto para o homem (França, 2002).

Entre os indivíduos já aposentados, há um pequeno grupo – exclusivamente mulheres – que após a aposentadoria dedicou-se à família. Algumas entrevistadas, ao desligarem-se do trabalho, assumiram funções de cuidado de parentes, quer seja ascendentes (pais ou tios) ou descendentes (filhos e netos). O caso de Sra. J. pareceu ser reflexo dessa diferença entre homens e mulheres. J. relatou ter medo da aposentadoria após anos de atividade laboral, porém, como ao sair do trabalho estava com a filha ainda pequena, com 10 anos de idade, relata que pôde envolver-se em diversas atividades com a filha e acompanhar de perto seu desenvolvimento.

Eu tinha medo de me aposentar, como eu trabalhei muitos anos eu não me imaginava parada, o que eu ia fazer? Então eu tinha medo da aposentadoria. Então, foi uma mudança boa. Eu tinha medo, mas quando aconteceu eu consegui preencher meu tempo. Não fiquei em casa vendo televisão, isso aí eu acho que eu não ia me adaptar (J., 55 anos).

Se, por um lado, permitia que essa trabalhadora aposentada se mantivesse ocupada, por outro lado, impunha-lhe um senso de responsabilidade semelhante àquele imposto pelo mercado de trabalho. Três entrevistadas, embora já estivessem afastadas do mundo do trabalho, descreveram como desejavam viver a aposentadoria num tempo futuro, assim como aqueles que ainda estavam no mercado de trabalho, pois, por estarem como cuidadoras de entes familiares, não tiveram a oportunidade de viver a aposentadoria como imaginavam.

Mesmo para o grupo que conseguiu se adaptar à inatividade, havia o receio de como seria sua vida devido ao significado atribuído ao trabalho. A forma encontrada por muitos foi a de ocupar-se em uma série de atividades que assumiam o caráter de importância antes atribuído somente ou preponderantemente ao trabalho e, inclusive, não lembrar de que se está aposentado/a.

Sra. M. F., semelhante ao que ocorreu com Sra. M. L., tomou a decisão de sair do trabalho de forma brusca, sem refletir previamente em como seria a vida após a aposentadoria. Em função da iminência da mudança na lei para a aposentadoria durante o governo do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso, a Sra. M. F. decidiu aposentar-se e, em questão de dois meses, já havia saído do trabalho. Ao contrário da Sra. M. L., que teve muita dificuldade de se adaptar, Sra. M. F. contou que, desde a saída, procurou vincular-se a uma série de atividades que a impedissem de lembrar da vida laboral, tendo procurado atividades que lhe permitiram criar novos laços sociais e também manter a mente ocupada.

Não senti nem saudades, eu me acostumei rápido com a ideia. Até porque eu saí fazendo cursinhos, nos grupos, novas pessoas, cabeças diferentes. Então, eu me ocupei muito para não ficar pensando em trabalho, por isso que eu me envolvi com outras coisas para me desligar mais rápido. E desliguei mais rápido (M. F., 57 anos).

Nesse grupo predominou a associação do período sem trabalho a *aproveitar a vida*, discurso bastante difundido na mídia e que pode, inclusive, exercer uma pressão sobre os indivíduos para participarem da sociedade do consumo e do lazer. Conforme Marques e Carlos (2006), a Teoria da Atividade da década de 1960 influencia até hoje os movimentos sociais de idosos e orienta projetos na área de lazer e educação não formal, baseando-se na ideia de que o ativismo está relacionado à satisfação, de forma que atividade física e mental seja o meio pelo qual o idoso atingiria uma melhor qualidade de vida. Para os autores, esse entendimento coloca os idosos num ideal de ação e velocidade, motivando o engajamento, que muitas vezes pode ser alienado, o que, de certo modo, reflete a lógica da produtividade, da eficácia presente no mundo organizacional, na qual o sujeito tem o seu comportamento condicionado pelo objetivo de produzir, ou seja, de não ficar parado.

Neste sentido, Bitencourt et al. (2010) buscam compreender o sentido conferido ao trabalho por profissionais que estão se preparando para a aposentadoria e atuais aposentados vinculados ao fundo de pensão de uma empresa de capital misto do estado do Rio Grande do Sul. Entre os resultados, destacou-se a importância do trabalho para os entrevistados, sendo algo fundamental para a vida e constituição do sujeito e dos laços sociais. Em termos gerais, os entrevistados apresentaram reações positivas em relação à aposentadoria, porém alguns trechos de entrevista deixam transparecer que aqueles recém aposentados procuraram outras atividades para ocupar o tempo e sentirem-se *produtivos*, o que denotou a centralidade do trabalho em suas vidas e o sentimento de utilidade que daí decorre, fruto do que Marques e Carlos constatam, ou seja, a importância de não ficar parado.

No âmbito individual, alguns desses indivíduos buscaram se manter bastante ocupados, intercalando uma série de atividades, transformando-as em compromissos e atribuindo a elas o *status* de responsabilidade atribuído ao trabalho remunerado, o que as teorias da atividade e da continuidade ajudam a explicar. Apesar dos seus aspectos universalizantes, foi possível identificar a postura de alguns entrevistados em direção ao ativismo preconizado pela Teoria da Atividade, segundo a qual o *ficar parado* e o *ver televisão* são socialmente mal vistos ou atrelados à doença.

Enquanto isso, Atchley e sua Teoria da Continuidade contribuem para entendermos a estratégia adaptativa das pessoas frente à aposentadoria, que é estimulada tanto pelas preferências individuais quanto pelo retorno social, pois aqueles indivíduos que tendem a adotar uma postura de ativismo e de busca de valor instrumental para o período pós-aposentadoria são geralmente aquelas que, em seu percurso laboral, conferiam centralidade ao trabalho e à instrumentalidade das atividades.

Considerações Finais

Analisar as falas sobre aposentadoria de 70 adultos mais velhos, à luz das teorias gerontológicas clássicas, permite reconhecer o potencial explicativo que estas ainda têm nos dias de hoje. As tão criticadas e questionadas Teorias do Desengajamento, da Atividade e da Continuidade encontram respaldo no relato de muitos dos entrevistados que, quer por pressão do social ou por estratégias adaptativas, viveram a sua aposentadoria – ou sonharam com ela – desta ou daquela maneira.

Em sendo a economia baseada no lucro e estando toda a civilização subordinada a ele, o ser humano só interessa enquanto produz, depois é descartado. Embora haja um entendimento no qual a aposentadoria é colocada como momento de lazer e de descanso, na prática a sociedade impõe à maioria dos mais velhos um nível de vida miserável (Beauvoir, 1990).

Apesar de a preparação para a aposentadoria precisar ser assumida como uma responsabilidade individual, diversas instituições podem atuar como agentes facilitadores, fornecendo estímulo e apoio ao trabalhador no planejamento de seu futuro (França, 2002).

Conforme França e Soares (2009), tanto para aquele que deseja continuar no mercado como para aquele que vislumbra a sua saída, é preciso que a gestão de pessoas dispense atenção especial para com aqueles trabalhadores obcecados pelo trabalho e com dificuldades para sequer imaginar o tempo livre que têm agora e terão no futuro. Para França (2002), uma forma de analisar as probabilidades de adaptação à aposentadoria é investigar como o grupo de trabalhadores, homens e mulheres, distribuem o tempo entre seus interesses, atividades e relacionamentos e quais são as suas expectativas para o futuro sem o trabalho.

Para as autoras, o desafio está em identificar aqueles que desejam, precisam e têm condições de continuar no mesmo tipo de trabalho, que desejam um trabalho diferente ou mesmo que queiram se aposentar definitivamente, e apoiá-los nessa fase. A chave para esse desafio está na *educação ao longo da vida (lifelong learning)* – processo que prevê a educação tanto para a continuidade quanto para a saída do mercado de trabalho (França; Stepansky, 2005 apud França; Soares, 2009). É um processo que engloba o aprendizado formal (escolas, instituições de treinamento, universidades), o aprendizado não formal (treinamento no trabalho) e o treinamento informal (família e comunidade), estendendo-se da infância à aposentadoria (França; Soares, 2009), possibilitando que o indivíduo possa encontrar seu próprio caminho conforme o sentido do trabalho e da aposentadoria na sua trajetória profissional.

Recebido em 19 de março de 2014
Aprovado em 29 de setembro de 2014

Notas

- 1 Para uma tradução dos nove postulados, veja Doll; Gomes; Hollerweger; Pecoits; Almeida, 2007.
- 2 Como lei, a aposentadoria foi introduzida no contexto das leis sociais (Sozialgesetzgebung) de Bismarck em 1891. Como prática da retirada e de suporte aos mais velhos, a aposentadoria – a retirada aos aposentos – já existia na Idade Média, seja no meio rural (passagem do comando ao filho), seja nas corporações.
- 3 No total, foram realizadas 74 entrevistas mas 70 foram analisadas. Em dois casos, as pessoas nunca tinham entrado no mercado de trabalho; em um caso, a pessoa estava desempregada e não foi feita a pergunta; e, em um caso, as respostas não demonstraram conexão e a entrevista foi descartada.

Referências

- ATCHLEY, Robert C. A Continuity Theory of Normal Aging. *The Gerontologist*, v. 29, n. 2, p. 183-190, 1989.
- ATCHLEY, Robert C. Retirement and Leisure Participation: continuity or crisis? *The Gerontologist*, v. 11, n. 1, p. 13-17, 1971.
- BARRETO, Raquel de Oliveira; FERREIRA, Lucas. “Luto e Melancolia”: contribuições psicanalíticas para o entendimento dos reflexos da aposentadoria na subjetividade dos indivíduos. In: ENANPAD, 35, 2011, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.
- BEARON, Lucille B. Sucessful Aging: what does the “good life” look like? *Concepts in Gerontology*, North Carolina, v. 1, n. 3, Summer 1996. Disponível em: <<http://www.ncsu.edu/ffci/publications/1996/v1-n3-1996-summer/successful-aging.php>>. Acesso em: 27 mar. 2007.
- BEAUVOIR, Simone de. *A Velhice*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1990.
- BECK, Ulrich. *Schöne neue Arbeitswelt*. Frankfurt/Main: Campus, 1999.
- BENGSTON, Vern L.; RICE, Cara J.; JOHNSON, Malcolm L. Are Theories of Aging Important? Models and Explanations in Gerontology at the Turn of the Century. In: BENGSTON, Vern L.; SCHAIE, Warner (Org.). *Handbook of Theories of Aging*. New York: Springer, 1999. P. 3-20.
- BITENCOURT et al. Para Além do Tempo de Emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. In: XXXIV ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, Rio de Janeiro, 2010. *Anais...* Rio de Janeiro, 2010. 1 CD-ROM.
- CADDY, Ian; MORTIMER, Dennis; TANNOUS, Kathy. Linking Long-term Unemployment and the Theory of Disengagement: A Preliminary Investigation Using Australian Bureau of Statistics Labour Force Data [online]. *Employment Relations Record*, v. 10, n. 2, p. 1-19, 2010. Disponível em: <<http://search.informit.com.au/documentSummary;dn=110581979841303;res=IELNZC>>. Acesso em: 29 out. 2013.
- CAMARANO, Ana Amélia. *O Idoso Brasileiro no Mercado de Trabalho*. Texto para discussão n. 830. Rio de Janeiro: IPEA, 2001. Disponível em: <www.ipea.gov.br>. Acesso em: 24 ago. 2007
- CAMARANO, Ana Amélia; KANSO, Solange; FERNANDES, Daniele. Saída do Mercado de Trabalho: qual é a idade? *Mercado de Trabalho: conjuntura e análise*, v. 17, n. 51. Brasília: IPEA/MTE, 2012.

O Desafio de Aposentar-se no Mundo Contemporâneo

- CUMMING, Elaine; HENRY, William E. **Growing Old: the process of disengagement**. New York: Basic Books, 1961.
- DAMIANOPOULOS, Ernst. A Formal Tratement of Disengagement Theory. In: CUMMING, Elaine; HENRY, William E. **Growing Old: the process of disengagement**. New York: Basic Books, 1961. P. 210-218.
- DEBERT, Guita Grin. **A Reinvenção da Velhice**. Socialização e processos de reprivatização do envelhecimento. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo; FAPESP, 1999.
- DOLL, Johannes; GOMES, Angela; HOLLERWEGER, Leonéia; PECOITS, Rodrigo M.; ALMEIDA, Sionara Tamanini de. Atividade, Desengajamento, Modernização - teorias sociológicas clássicas sobre o envelhecimento. **Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento**, Porto Alegre, v. 12, p. 7-33, 2007.
- FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho. **Repensando Aposentadoria com Qualidade**: um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria. Rio de Janeiro: UnATI/UERJ, 2002.
- FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; SOARES, Dulce Helena Penna. Preparação para Aposentadoria como parte da Educação ao Longo da Vida. **Psicologia, Ciência e Profissão**, v. 4, n. 29, p. 738-751, 2009.
- HAVIGHURST, Robert J. Successful aging. **The Gerontologist**, Washington DC, v. 1, n. 1, p. 8-13, 1961.
- HOOYMAN, Nancy; KIYAK, Asuman. **Social Gerontology**: a multidisciplinary perspective. 6. ed. Boston: Allyn and Bacon, 2002.
- LEHR, Ursula. **Psychologie des Alterns**. 9. Aufl. Wiebelsheim: Quelle und Meyer, 2000.
- LEHR, Ursula; THOMAE, Hans. **Psicología de la Senectud**: proceso y aprendizaje del envejecimiento. Barcelona: Heder, 2003.
- LEMON, Bruce; BENGTON, Vern; PETERSON, James. An Exploration of the Activity Theory of Aging: activity types and life satisfaction among in-movers to a Retirement Community. **Journal of Gerontology**, Washington, v. 27, n. 4, p. 511-523, 1972.
- LONGINO, Charles; KART, Cary. Explicating Activity Theory: a formal replication. **Journal of Gerontology**, Washington DC, v. 37, n. 6, p. 713-722, 1982.
- MARQUES, Priscila Zazyki; CARLOS, Sérgio Antonio. A Cultura da Atividade e o Trabalho com Idosos. **Revista Brasileira de Ciências do Envelhecimento Humano**, Passo Fundo, p. 61-69, jul./dez. 2006.
- MARSHALL, Victor W. Analyzing Social Theories of Aging. In: BENGTON, Vern L.; SCHIAIE, K. Warner (Org.). **Handbook of Theories of Aging**. New York: Springer, 1999. P. 434-455.
- MARTIN, Mike; KLIEGEL, Matthias. **Psychologische Grundlagen der Gerontologie**. 2. ed. Stuttgart: Kohlhammer, 2008.
- MPS. Anuário Estatístico da Previdência Social/Ministério da Previdência Social, Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social, v. 19. Brasília: MPS/DATAPREV, 2010.
- SIQUEIRA, Maria Eliane Catunda. Teorias Sociológicas do Envelhecimento. In: FREITAS, Elizabete Viana et al. (Org.). **Tratado de Geriatria e Gerontologia**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2002. P. 47-57.
- SOARES, Dulce Helena Penna; COSTA, Aline Bogoni. **Aposent-Ação**: aposentadoria para ação. São Paulo: Votor, 2011.

TAVARES, Samila Sathler; NERI, Anita Liberalesso; CUPERTINO, Ana Paula. Saúde Emocional após a Aposentadoria. In: NERI, Anita Liberalesso; YASSUDA, Mônica Sanches (Org.); CACHIONI, Meire (colab.). *Velhice Bem-sucedida: aspectos afetivos e cognitivos*. Campinas: Papirus, 2004. P. 91-110.

TORNSTAM, Lars. Gerotranscendence from Young Old age to Old old Age. *The Social Gerontology Group*, Uppsala, 2003. Disponível em: <<http://www.soc.uu.se/publications/fulltext/gtransoldold.pdf>>. Acesso em: 28 out. 2013.

WAHL, Hans-Werner; HEYL, Vera. *Gerontologie: Einführung und Geschichte*. Stuttgart: Kohlhammer, 2004.

Daniele dos Santos Fontoura é bacharel e mestre em Administração. Doutora em Administração (UFRGS) e doutora em Sociologia Econômica e das Organizações (Universidade de Lisboa). Professora de Administração CNEC/FACOS.

E-mail: danielasantosfontoura@gmail.com

Johannes Doll é pedagogo, teólogo, gerontólogo. Possui mestrado em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul/UFRGS e doutorado em Educação pela Universitat Koblenz Landau. Atua como docente da graduação e pós-graduação em Educação na UFRGS. Tem experiência na área de Educação, com ênfase em Educação, atuando principalmente nos seguintes temas: envelhecimento, educação, gerontologia, trabalhadores mais velhos e informática.

E-mail: johannes.doll@ufrgs.br

Saulo Neves de Oliveira é professor de Educação Física. Mestre em Educação (UFRGS). Doutorando em Educação.

E-mail: sauloneves@ibest.com.br