



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
ESCOLA DE SERVIÇO SOCIAL

JULIANA EGIPTO CARDOSO

**PROJETO DE VIDA NA VELHICE A PARTIR DO PROGRAMA DE
PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA**

RIO DE JANEIRO

2016

JULIANA EGIPTO CARDOSO

**PROJETO DE VIDA NA VELHICE A PARTIR DO PROGRAMA DE
PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Escola de Serviço Social da
Universidade Federal do Rio de Janeiro,
como parte dos requisitos necessários à
obtenção do grau de bacharel em Serviço
Social.

Orientadora: Prof^a Dr^a Myriam Moraes
Lins de Barros

RIO DE JANEIRO

2016

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente àquele, que me permitiu tudo isso, ao longo de toda a minha vida, e, não somente nestes anos como universitária, é a Ele que dirijo minha maior gratidão. Deus, tu és o maior mestre.

A meus pais, Jane e Luiz Henrique, que me deram força para vencer os obstáculos e me incentivaram a prosseguir, que sonharam junto comigo essa conquista e hoje partilham a realização desta. O meu amor e gratidão a vocês que são meus exemplos de vida.

A meu irmão Pedro Henrique pela admiração e companheirismo.

A minhas avós Clea (in memoriam) e Maria José pela torcida.

A toda minha família, que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

A minha orientadora Myriam Moraes Lins de Barros, pelo empenho dedicado à elaboração deste trabalho, por suas correções e incentivos.

Aos mestres pela dedicação e transmissão de conhecimentos.

À amiga que conquistei através do meu ingresso na Universidade, Samara obrigada por sempre me incentivar quando o desânimo se apresentava e pelo enorme apoio ao longo desta caminhada.

Por fim, agradeço a toda equipe do Serviço Social de Furnas Centrais Elétricas S.A. em especial minha coordenadora de estágio Marisa, minha supervisora de campo Janaina e minhas companheiras Ana Lucia, Lais e Taisa, obrigada pela amizade e ensinamentos.

“ Devo dizer, correndo o risco de parecer ridículo, que o verdadeiro revolucionário é movido por sentimento de amor.”

Che Guevara

RESUMO

Este trabalho tem o objetivo caracterizar a aposentadoria na sociedade brasileira a fim de entender o caminho percorrido pelos trabalhadores de nosso país até que se consolide este direito. A partir disto busco apresentar a realidade vivida pelos velhos aposentados brasileiros explicitando a ineficiência do Estado diante das necessidades destes e a importância da solidariedade familiar apresentada na bibliografia aqui exposta e no Programa de Preparação para Aposentadoria de Furnas Centrais Elétricas S.A neste contexto social. Através realização e análise de entrevistas qualitativas com funcionários da empresa busca-se encontrar significados e práticas pertinentes a aposentadoria e a velhice no interior da camada média de nossa sociedade, a qual os entrevistados pertencem. Ademais, as relações familiares e os projetos de futuro dos entrevistados são tratados a fim de afirmar a ressignificação da velhice que vem sendo imposta e vivenciada pelos velhos, principalmente aposentados na sociedade brasileira.

Sumário

INTRODUÇÃO	1
Capítulo 1. Direitos do trabalho e aposentadoria no Brasil	4
1.1 <i>Breve histórico acerca da luta e consolidação dos Direitos do Trabalho no Brasil</i>	4
1.2 <i>Aposentadoria: significados e práticas sociais</i>	11
1.3 <i>Aposentadoria e a Ressignificação da Velhice</i>	15
Capítulo 2. A velhice aposentada: dilemas acerca do cuidado de si	19
2.1 <i>A Política Nacional do Idoso: avanços e dificuldades</i>	19
2.2 <i>Programa de Preparação para Aposentadoria em Furnas Centrais Elétricas SA</i>	22
Capítulo 3. Composições familiares e perspectivas de futuro: noções individuais	31
3.1 <i>A Pesquisa</i>	31
3.2 <i>Os entrevistados: breve perfil</i>	33
3.3 <i>Analisando as entrevistas</i>	36
Considerações Finais	44
Referências Bibliográficas	48
Anexos	51

INTRODUÇÃO

(...) dizer não à ilusão da transparência dos fatos sociais, recusando ou tentando afastar os perigos da compreensão espontânea. É igualmente tornar-se desconfiado relativamente aos pressupostos, lutar contra a evidência do saber (...) (Bardin 1977, p.28).

Este Trabalho de Conclusão de Curso nasceu a partir de minha participação no Programa de Preparação para Aposentadoria realizado em Furnas Centrais Elétricas S.A e tem como tema impulsionador pensar o processo pelo qual atravessam os trabalhadores de Furnas até que se consolide a aposentadoria e o que estes trabalhadores planejam para suas vidas na fase posterior a consolidação desse direito trabalhista. Para isto foi necessário, primeiramente, entender a aposentadoria a partir do processo histórico de luta dos trabalhadores brasileiros pelos direitos do trabalho.

No primeiro capítulo trato da luta dos trabalhadores brasileiros rurais, e principalmente urbanos por direitos particulares a eles no âmbito do trabalho, e em específico a aposentadoria que, neste capítulo, é baseada nos moldes de nossa sociedade. O significado real da aposentadoria para trabalhadores brasileiros é exposto através das práticas sociais estudadas pelos autores nos quais me ateno para desenvolver este estudo. Como é vista e vivida a aposentadoria pelos cidadãos brasileiros e desvendar quais os motivos que levam grande maioria dos já aposentados a retornarem ao mercado seja ele formal ou informal são os pontos de grande relevância deste primeiro capítulo. Ainda neste primeiro capítulo é apresentado o novo modelo de velhice que vem se instalando com toda força em nossa sociedade: a velhice como um bem a ser consumido, um estilo de vida a ser seguido em favor de si.

Início a segunda parte deste estudo situando o leitor sobre a Política Nacional do Idoso apontando para um de seus objetivos que é a necessidade de encontrar alternativas à institucionalização em asilos para o cuidado social dos idosos.

Em quase sua totalidade, os Programas de Preparação para Aposentadoria, os PPAs, são desenvolvidos por empresas participantes de fundos de pensão e aposentadoria privada (Stucchi 2007, p.36). Este é o caso de Furnas Centrais Elétricas S.A e este é, também, o assunto tratado no segundo capítulo deste estudo. A justificativa da empresa para a realização do PPA, suas características e suas contribuições para o trabalhador preste a se aposentar são as bases que sustentam este capítulo a fim de entender a concreta importância deste programa para o trabalhador para além da obrigatoriedade de realização por parte da empresa.

Enfim, chegado ao terceiro capítulo, a discussão passa então a se apresentar com base nas entrevistas concedidas por onze empregados de Furnas Centrais Elétricas S.A, uns se encontram em processo de aposentadoria e outros já são aposentados, contudo continuam a trabalhar com vínculo ou de forma voluntária na empresa.

Algumas entrevistas foram possíveis devido à proximidade de minha supervisora de campo com alguns funcionários que se enquadravam no perfil pesquisado, já outras foram possíveis a partir de minha busca no interior da empresa, o chamado “boca a boca”.

A partir dos relatos orais de meu universo pesquisado pude me ater a duas principais questões: as relações familiares do grupo e as distintas pretensões de futuro, quais os projetos para o futuro como indivíduo aposentado. As diferentes composições familiares ou a inexistência de vínculo com consanguíneos chamam atenção para a diversidade de formas de convívio e laços de afeto dentro de um grupo aparentemente homogêneo, digo isto, pois, trata-se de indivíduos que fazem parte das camadas médias da sociedade e a esta atribuímos um padrão de família nuclear. Ao longo dos relatos este padrão é desmistificado e amigos são incorporados à composição familiar de forma intensa e corriqueira.

Quanto ao projeto de futuro diante da nova fase de vida, este estudo demonstra a variedade de expectativas que os trabalhadores preste a se

aposentar apresentam. Questões como lazer, finanças, projetos até então não realizados, família, entre outros, protagonizam as dúvidas e anseios dentro deste cenário da vida. Deste modo são observadas as diferenças de projetos de futuro de um grupo que, guardada as devidas proporções, obteve enquanto trabalhador de Furnas oportunidades de crescimento profissional e financeiro.

Capítulo 1. Direitos do trabalho e aposentadoria no Brasil

Neste capítulo é apresentado o processo de construção dos Direitos do Trabalho no Brasil, aí incluído o direito à aposentadoria. Este processo que se inicia no final do século XIX é resultado das relações sociais em nossa sociedade cujos atores principais são os trabalhadores, o Estado e os segmentos sociais representantes dos empregadores. Num segundo momento são apresentados os significados da aposentadoria e as práticas da vida cotidiana que refletem as condições sociais diferenciadas do trabalhador brasileiro e as relações entre o indivíduo em fase de aposentadoria.

1.1 Breve histórico acerca da luta e consolidação dos Direitos do Trabalho no Brasil

Início esta breve análise histórica apoiada no estudo de Angela de Castro Gomes que aborda a concepção de cidadania e a forma como era compreendida em diferentes estágios e cenários históricos, e também trata da ascensão dos Direitos do Trabalho no Brasil.

Pensem os Brasil a partir da Primeira República, iniciada em 1889. Não foi do dia para noite que o país deixou de representar práticas políticas que antes eram vigentes no período imperial, porém não podemos negar que a transição de monarquia para república implicou em transformações políticas e sociais para o país, embora não tenha sido um momento de mudança revolucionária.

O início da luta por direitos do trabalho no Brasil, que tem seu primeiro registro em 1939 quando foi sancionada a lei de sindicalização, requereu uma incessante tentativa de superação do passado escravista do país, além da necessidade de inovação nas formas de tratar e pensar seus trabalhadores.

Criar no país uma tradição de respeito ao trabalhador era de vital importância no sentido de tratá-lo como cidadão e fazê-lo exercer seus direitos e deveres como tal. Buscava-se produzir uma identidade positiva para o trabalhador e a valorização o ato de trabalhar. Tal valorização implicava na afirmação da dignidade dos trabalhadores e concedia importância às demandas por direitos trazidas pelos mesmos. As principais demandas levantadas foram: carga horária de oito horas de trabalho; a regulamentação do trabalho feminino e dos menores; uma lei de acidentes do trabalho.

Apesar das incontáveis diferenças que possuíam os trabalhadores brasileiros tanto em aspectos físicos como cor e idade quanto as diferentes atividades que exerciam um aspecto tinham em comum: se organizavam como categoria. Esta organização se dava de forma corporativa, tendo como exemplo os sindicatos e de forma pública, representadas pelos partidos.

Houve muita resistência patronal em acatar as reivindicações dos trabalhadores e houve eventuais acordos pós-greves, porém mantê-los tornava-se uma tarefa difícil visto que dependia somente da força das organizações de classe.

Vale ressaltar aqui que foi a partir de 1919 que foram votadas algumas leis referentes a assuntos trabalhistas no Brasil, como exemplos: lei de acidentes de trabalho (1919); formação das Caixas de Aposentadoria e Pensões (1923); criação de um Conselho Nacional do Trabalho (1923); lei de férias (1925) e um Código de menores (1926).

Embora esse tenha sido um tempo de organizações de trabalhadores ainda muito frágeis (as atividades industriais se iniciavam e os operários eram pouco numerosos), elas conseguiam disseminar uma experiência de reivindicações, consolidando ideais e práticas de luta entre os trabalhadores. Mesmo que suas conquistas materiais tenham sido pequenas e efêmeras, pode-se dizer que, ao final da Primeira República, existia uma figura de trabalhador brasileiro que lutava por uma ética do trabalho e por direitos sociais que regulamentassem o mercado de trabalho (GOMES, 2002).

Mudando de cenário e avançando na história chegamos a década de 1930 onde durante o Governo Provisório foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Popularmente conhecido como “ministério da revolução” trouxe consigo um ar inovador e fez do Estado um agente regulamentador e fiscalizador das relações entre capital e trabalho no país. Neste contexto o trabalhador brasileiro se via preterido frente aos trabalhadores estrangeiros e de fato era. Para solucionar tal questão criou-se a “Lei dos 2/3”, também conhecida como a lei de nacionalização do trabalho que fazia a exigência de que todas as empresas do país possuíssem 2/3 de trabalhadores nacionais.

Em 1931 ficou estabelecido através do Decreto 19.770 que as associações deveriam se organizar por ramos de produção e tornava os sindicatos legalmente reconhecidos. Apesar dos avanços o Decreto representava um modelo doutrinário e definia o sindicato como órgão consultivo e de colaboração do Estado. Merece enfatizar que este decreto estabelecia a sindicalização como facultativa porém só teriam direito aos benefícios da legislação social que era implementada aqueles que fossem sindicalizados.

Podemos resumidamente caracterizar este tempo histórico no que diz respeito aos anseios do governo segundo Gomes (2002, p. 24):

Marcada pelos princípios do corporativismo da época, uma nova tradição começava então a ser fundada no Brasil, o que implicava tanto o “esquecimento” da experiência anterior quanto um esforço de convencimento e repressão da classe trabalhadora pelos governos pós-1930.

A instituição da Carteira de Trabalho em 1932 significou maior controle do ministério sobre a população trabalhadora. Entre os anos de 1932 e 1937 foram sancionadas inúmeras leis que cobriam tanto aspectos trabalhistas como previdenciários, assegurando interesses tanto trabalhadores que se encontravam na ativa quanto aqueles que estavam temporário ou permanentemente afastados das atividades trabalhistas. No que tange a relação conflituosa existente entre capital e trabalho foram pensados mecanismos de enfrentamento a estes conflitos, foram

então criadas as Comissões Mistas de Conciliação e as Juntas de Conciliação e Julgamento, ambas compostas por representantes dos empregadores e dos empregados e coordenadas por um bacharel em Direito que representava o Estado.

Foi também durante o Governo Provisório que se estenderam para diversas categorias profissionais os benefícios previdenciários como estabilidade, pensões e aposentadoria, cabia aos Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPs) a função de cobrir estes benefícios.

Mesmo que voltada apenas para os trabalhadores urbanos, a proteção social, trabalhista e previdenciária que se estabelecia, ganhava rigidez e a luta contra a repressão e o radicalismo do Governo acerca direitos do trabalho se mostrava intensa nos sindicatos, partidos, ruas e outras frentes.

Chegamos ao Estado Novo. É neste período que a ideia de cidadania vincula-se intrinsecamente a existência de direitos sociais, e estes são extremamente valorizados, principalmente os direitos trabalhistas. Já os direitos políticos passam a ser desqualificados e tachados como ineficientes, custosos e corruptores. Essa ideia ganha força por ser bem aceita por grande parte da população, inclusive a massa trabalhadora, e também devido a ser muito bem estruturada no que diz respeito aos recursos financeiros que possuía e a divulgação em massa em canais de comunicação. Em suma, a ideologia que é construída nesta época, é de supervalorização da legislação trabalhista e da imagem do então presidente Getúlio Vargas.

O Estado Novo objetivava atrair os trabalhadores através de políticas públicas e alcançar a legitimidade que até então não tinha sido consolidada. Foi neste período que as mais importantes ideias acerca dos direitos sociais foram formuladas e implementadas. Podemos aqui destacar a instituição do salário mínimo em 1940 e a fundação da Justiça do Trabalho em 1941.

O Estado Novo trouxe consigo uma nova lei de sindicalização que proibia greves e concedia ao Estado poder de intervir nos assuntos financeiros e administrativos dos sindicatos. Porém segundo Gomes esta medida fez com que os sindicatos perdessem a força participativa. “...a despeito do clima coercitivo vigente,

segundo os diagnósticos de funcionários do próprio ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, a organização corporativa de sindicatos não deslanchou, nem entre empregados, nem entre empregadores. No caso dos primeiros, o que se observou foi que, embora o número de sindicatos oficiais registrados crescesse (pois essa condição era necessária para se ter acesso e reclamar direitos), diminuía o número de trabalhadores que os frequentavam, isto é, que eram realmente associados”.

Este “problema” deveria ser enfrentado e solucionado, visto que era preciso fazer com que os trabalhadores se vissem estimulados a participarem dos sindicatos, houve então a campanha pela sindicalização em 1943 onde foram propagadas as vantagens que se tinha ao ser sindicalizado. Vale destacar que no ano anterior foi criado o imposto sindical, era obrigatória a contribuição referente a um dia de um dia de trabalho aos sindicatos de todos os trabalhadores que por ele fossem representados. Neste mesmo ano foi anunciado que o país já possuía uma Consolidação das Leis de Trabalho. A este respeito Gomes (2002, p.39) diz:

A CLT, como ficou conhecida, reunia e sistematizava toda a legislação até então elaborada no campo do Direito do Trabalho, passando a ser nomeada como a “bíblia do trabalhador”.

Enfatizo aqui que estavam cobertos por estas leis que compunham a CLT somente os trabalhadores urbanos, ou seja, a minoria dos trabalhadores da época.

Tendo em vista a duração da herança do Estado Novo, é preciso entender que quando ele foi derrubado, em outubro de 1945, havia se formado uma nova cultura de direitos sociais no Brasil, uma nova representação da autoridade política, bem como uma nova proposta de comunicação entre autoridade política e povo. Gomes (2002, p.46)

Em 1946 tivemos a nova Constituinte, porém a mesma não trouxe nenhuma inovação no que diz respeito aos direitos do trabalho, com isto a CLT continuou sendo o principal documento que orientava a todos. Segundo Gomes, após 1946 a cidadania, entendida tanto como direito de voto quanto como participação política através dos sindicatos, expandiu-se.

Dois fatos de grande importância ocorrem aqui. O direito a greve que em 1937 tinha sido negado agora passa a ser legal e a Justiça do Trabalho integrou-se ao Poder Judiciário conservando seu poder normativo.

Entre os anos de 1951 e 1964 houve um enorme crescimento tanto em número quanto em força do movimento sindical, as formas de luta destes sindicatos eram as greves e os recursos à Justiça do Trabalho. De acordo com Gomes: *“Esses foram anos em que a presença dos sindicatos se afirmou no curso das negociações trabalhistas, com suas lideranças ganhando visibilidade”* (2002, p.50). Outro aspecto relevante é a elevação de 100% do salário mínimo ocorrida neste governo Vargas (1951-1954). Não se pode deixar de mencionar que no ano de 1960 foi aprovada a Lei Orgânica da Previdência Social, com ela os sindicatos passam a ter 1/3 dos lugares de representação na execução e fiscalização dos IAPs. Contudo esta lei não alcança a uniformização dos serviços previdenciários, esta façanha só se tornou possível com a criação do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) em 1966.

Apesar das tentativas não houve êxito em conseguir com que a legislação trabalhista também cobrisse os trabalhadores rurais devido a forte resistência dos proprietários rurais. Durante o governo de João Goulart, em 1963 foi aprovado o Estatuto do Trabalhador Rural, foi a partir deste estatuto que o trabalhador rural pôde ser visto como partícipe da proteção social do Estado. Porém assim como os autônomos e domésticos estes trabalhadores ainda encontravam-se excluídos dos benefícios trabalhistas. Também neste ano foi sancionada a lei que cria o 13º salário.

Com a ascensão dos militares ao poder a partir de 1964 o movimento sindical passou a ser rigidamente reprimido, com isto enfraqueceu e o Estado passou a ser o legislador de questões relacionadas ao trabalho. Apesar deste retrocesso, na área dos direitos do trabalho há um processo de uniformização. Em 1966 foi criado o INPS (Instituto Nacional de Previdência Social) instituição que uniformizava os serviços previdenciários. Neste mesmo ano foi criado o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), acerca do FGTS como explica Gomes (2002, p.58):

Extinguia a estabilidade no emprego (após dez anos) (...) não se revelou um substituto eficaz à estabilidade, elevando muito a taxa de rotatividade da mão-de-obra e golpeando a segurança de renda.

Outro setor de trabalhadores, os “esquecidos” trabalhadores rurais ganham papel no cenário ao qual eram excluídos, os projetos voltam-se para estes e em 1971 é criado o Fundo de Assistência Rural (FUNRURAL). Finalmente os trabalhadores rurais são incluídos na previdência social e logo adiante nos anos de 1972 e 1973 os empregados domésticos e trabalhadores autônomos passam a integrar o INPS. Lembrando que o FUNRURAL se tratava de uma instituição distinta em todos os aspectos do INPS.

Durante o período em que Ernesto Geisel (1974-79) esteve no poder foi criado o Ministério da Previdência e Assistência Social, salienta Gomes: *“envolvia direitos dos trabalhadores e de suas famílias, pois abarcava questões vinculadas ao afastamento temporário do mercado (por doença, licença maternidade etc.), ou afastamento definitivo (por invalidez ou morte).”* Vê-se que a criação desse Ministério fez daqueles que não tinham qualquer vínculo trabalhista fossem protegidos socialmente. Conforme explica Gomes (2002, p.60):

Isso significava a inclusão de segmentos sociais definidos “fora” do mundo do trabalho, “fora” das categorias profissionais regulamentadas e reconhecidas legalmente (...) o novo ministério estabelecia com seu objetivo a universalização da proteção social garantida pelo Estado, expandindo o escopo dos direitos sociais sob responsabilidade pública e desvinculando-se do “mundo do trabalho”.

Chegamos então a um ponto de crucial importância: a Constituição de 1988. Conhecida como “Constituição-cidadã” esta consagrou o alargamento dos direitos políticos e a manutenção dos civis e sociais. A partir daqui o movimento sindical passou a ser autônomo e a contribuição sindical continuou sendo obrigatória. Não se pode deixar de citar que a partir da década de 80 surgiu o fenômeno chamado reestruturação produtiva que trouxe consigo o desemprego estrutural e a flexibilização das relações de trabalho.

1.2 Aposentadoria: significados e práticas sociais

Segundo o dicionário Houaiss o termo aposentadoria significa: *“afastamento (de uma pessoa) do serviço ativo, após completar os anos estipulados em lei para exercício de atividade ou, antes deste prazo, por invalidez”*.

Aposentar-se significa uma ruptura com o dia a dia corporativo, com horários e obrigações e mais além, trata-se de transformar o trabalhador em improdutivo. A mesma sociedade que por um lado considera a aposentadoria como um direito e uma conquista do trabalhador depois de muitos esforços e de trabalho, por outro desvaloriza o sujeito depois de aposentado, este passa a ser visto como improdutivo e, portanto, inútil.

De fato, a primeira ideia que nos vem a cabeça quando escutamos a palavra aposentadoria é que esta é realização de um direito pelo qual os trabalhadores lutaram e conquistaram. Porém a realidade brasileira no que concerne este tema acaba por lhe retificar o significado acima exposto. Antes de me ater a esta contradição vou aqui caracterizar o sistema de aposentadoria brasileiro.

Trata-se de um sistema regido em regime de repartição simples, onde as cotizações são divididas entre os assalariados e os empregadores. Isto explica a grande preocupação que se tem atualmente por parte do governo com a diminuição da proporção da população jovem (aquela considerada ativa e em sua maioria inserida no mercado de trabalho) e o aumento do contingente de idosos que vivem por mais tempo e conseqüentemente por mais tempo se beneficiam da aposentadoria. Isto significa um crescimento acentuado da parcela populacional considerada inativa ou dependente em contraposição ao encolhimento da parcela da população em idade ativa. Assim, instaura-se o medo de uma grande crise da Previdência Social hoje já vivida em nosso país devido a este déficit existente no sistema previdenciário.

Existem quatro tipos de aposentadoria, atualmente, como descritas: a aposentadoria por idade, por exemplo, é concedida aos homens com 65 anos de idade e às mulheres com 60 anos. Os trabalhadores rurais do sexo masculino se aposentam por idade aos 60 anos e as mulheres, aos 55. O tempo mínimo de

contribuição é de 15 anos para os inscritos após 25 de julho de 1991. Se o trabalhador começou a contribuir antes desta data, são necessárias 144 contribuições.

No caso da aposentadoria por tempo de contribuição são necessários 35 anos de contribuição para o trabalhador do sexo masculino e 30 anos para as mulheres. Algumas categorias, como a dos professores, têm um tempo de contribuição diferenciado (30 anos para os homens e 25 para as mulheres).

Já a aposentadoria por invalidez é concedida quando a perícia médica do INSS considera a pessoa totalmente incapaz para o trabalho, seja por motivo de doença ou acidente. Existe ainda a aposentadoria especial, destinada aos trabalhadores expostos a agentes nocivos à saúde, sejam físicos, químicos ou biológicos (brasil.gov.br).

Em setembro de 2015 foi aprovada pela Câmara dos Deputados a medida provisória que institui uma regra para aposentadoria que varia progressivamente de acordo com a expectativa de vida da população brasileira. Sendo assim, para que receba 100% do benefício da aposentadoria em 2018, os homens deverão somar em tempo de contribuição e idade 95 anos e as mulheres 85. Os parlamentares também aprovaram uma emenda que autoriza a chamada "desaposentadoria", o aposentado que continuou a trabalhar poderá pedir um "recálculo" do benefício depois que tiver feito 60 contribuições ao INSS, posteriores à primeira aposentadoria.

O Brasil entrou no século XXI não sendo mais considerado um país de jovens. De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2010 10,8% da população total brasileira era idosa e em 2012 o país tinha 21 milhões de pessoas com idade igual ou superior a 60 anos. A estimativa da Organização Mundial da Saúde (OMS) é que o País seja o sexto em número de idosos em 2025, quando deve chegar a 32 milhões de pessoas com 60 anos ou mais.

O fato é que no ano de 2012, 27% dos idosos aposentados continuavam na ativa, ou seja, não se desvincularam das atividades trabalhistas. São distintos, mas não excludentes os fatores que levam os indivíduos já aposentados a retornarem a

prática de atividades que exerciam anteriormente à aposentadoria ou a exercerem uma nova função no mercado de trabalho, seja ele formal ou informal. Cabe aqui ressaltar que os aposentados portadores de diploma universitário e qualificação profissional têm mais chances de permanecer no mercado de trabalho formal após a aposentadoria, fato que não ocorre com os trabalhadores com baixo nível de escolaridade que pela dificuldade de se reinserirem no mercado formal tendem a migrar para o informal. Há também aqueles que já pertencentes ao mercado informal continuam ali a trabalhar.

Dados do IBGE constataam que apenas 58% das pessoas em idade de aposentadoria gozam plenamente desse direito e são distintas as razões para tal fato. Segundo Peixoto (2004, p.57):

As razões são claras: idade precoce da aposentadoria e aumento da longevidade mas, principalmente, de pensões de aposentadoria muito baixas – que não permitem aos aposentados usufruir o tempo de repouso – e, de um sistema de previdência social precário, incapaz de atender convenientemente a população concernente.

No trecho destacado acima Peixoto remete a necessidade de complementação da renda familiar como fator primordial justificador da reinserção dos aposentados ao mercado de trabalho. De fato este é um fator de grande relevância na sociedade brasileira sob este contexto visto que muitos dos aposentados brasileiros coabitam com filhos já adultos mas dependentes financeiramente e necessitam de uma complementação salarial para manter o mesmo nível de vida que detinham antes da aposentadoria. A dificuldade apresentada hoje em comprar um imóvel ou não ter como alugar um espaço para viver e constituir sua própria família é também outra razão para os filhos continuarem a morar com os pais ou retornarem à casa paterna e materna. As separações de casais e a gravidez na adolescência também vêm se somar a essa realidade (LINS DE BARROS, 2002).

O que vivenciamos é o não acolhimento da população idosa por parte do poder público, diante da precária e ineficiente ação do Estado em relação à parcela da população que se encontra aposentada, cabe então à família acolher e ser

acolhida por estes indivíduos. Surge então um novo conceito: a solidariedade familiar. Segundo Peixoto (2004, p.74):

A solidariedade familiar é assim importante e diversificada na sociedade brasileira, onde os apoios se efetuam em função da situação social dos doadores e recebedores.

Vemos assim que a aposentadoria não implica necessariamente em saída do mercado de trabalho, nem a entrada dos filhos na idade adulta cessa ou diminui a responsabilidade com a provisão da casa pelos mais velhos (LINS de BARROS, 2014).

Entretanto não é somente este o motivo que levam indivíduos aposentados continuarem a exercer atividades no tempo que deveriam estar usufruindo do chamado “descanso merecido” após anos de trabalho.

A ausência de obrigações, responsabilidades, horários e uma rotina imposta pela existência do trabalho quando este não existe causa em alguns aposentados o sentimento de inutilidade, normalmente são indivíduos que trabalham desde muito cedo e vêem o trabalho como uma referência indissolúvel de suas vidas. Optam por voltarem ao mercado com a perspectiva de “ocuparem a cabeça” e não mais se sentirem ociosos.

A idade precoce de aposentadoria também citada por Peixoto culmina no desejo do indivíduo de continuar produtivo, de modo que isto mantenha seu reconhecimento diante da família e da sociedade. Estes não desejam ficar inativos, uma vez que são jovens e produtivamente úteis ao mercado.

Há também aqueles que procuram preencher o tempo livre da aposentadoria devido à dificuldade em suportar as longas jornadas e a ausência de um ritmo regulado pela rotina do trabalho. São aposentados que recusam a sociabilidade nos espaços públicos ou as atividades propostas pelas associações de “terceira idade”. Para eles, é preferível estar nos locais de trabalho do que fechados em lugares reservados para a “terceira idade”, onde só terão pessoas de mais idade como parceiros (PEIXOTO 2004, p.73).

Deste modo, os aposentados, principalmente aqueles pertencentes às camadas médias da sociedade continuam a trabalhar, porém em condições menos favoráveis e mais precárias como afirma Peixoto. Se alguns sentem a necessidade de estar ativos para evitar o vazio social, a maioria deles procura manter o mesmo nível de vida que tinham antes da aposentadoria, para preservar o circuito da solidariedade entre gerações, um dos elementos básicos da reprodução familiar (PEIXOTO 2004, p.74).

1.3 Aposentadoria e a Ressignificação da Velhice

O envelhecimento é um processo natural e contínuo, desde que nascemos estamos envelhecendo e a velhice é uma etapa da vida negativamente estigmatizada que faz parte do processo de envelhecimento. Associamos à velhice e, logo, os velhos e as velhas, à ausência de sinais positivos ou à sua perda, como a perda de saúde, da capacidade de produzir, do vigor sexual, da beleza e da força física e mental. E mais do que isso, fazemos a ligação entre as imagens da velhice e da morte (LINS DE BARROS, 2002).

Quem é considerado velho na sociedade brasileira? Segundo o Estatuto do Idoso e a Política Nacional do Idoso pertencem a população idosa aqueles que possuem 60 anos ou mais, já a sociedade entende o idoso como indivíduo pertencente a parcela da população que vive a última fase da vida e este é visto por ela como incapaz e inútil. Devido a esta estigmatização, os velhos e velhas sofrem com a perda do respeito e do prestígio perante a sociedade. Camarano (2011, p.2) em seu estudo acerca da população idosa brasileira afirma:

Não há uma ideia clara do que marca a transição para essa fase. Pode-se falar em processos biológicos, aparência física, surgimento de doenças crônicas, perda de capacidades físicas e mentais e de papéis sociais, nascimento de netos, entre outros. Muitos desses processos caracterizam essa fase, mas a delimitação do seu início é difícil, pois é afetado por condições sociais, econômicas, regionais, culturais, étnicas e de gênero.

Na sociedade brasileira é a idade cronológica que marca a transição da vida adulta para a velhice, buscando assim que o segmento idoso passe a exercer seus direitos e deveres como tal. Quanto à velhice, a legislação em vigor define diferentes idades para garantia de direitos: aos sessenta anos, o direito à meia-entrada nas salas de espetáculo; aos sessenta e cinco, a gratuidade nos meios de transporte coletivo urbano e aos setenta anos, a aposentadoria compulsória para os servidores (LINS DE BARROS, 2014). Contudo este não é o único mecanismo a ser levado em conta se o que se pretende é entender a velhice brasileira, porquanto ao abranger pessoas com 60 anos ou mais, o segmento idoso da população brasileira explicita a enorme heterogeneidade existente dentro de si.

As particularidades sociais, culturais e históricas devem ser estudadas a fim de obter efetividade quanto à caracterização dos velhos e das velhas em nossa sociedade. Dentro deste grupo etário devemos nos ater igualmente as categorias étnicas, raciais e de gênero, assim como as diferentes trajetórias de vida dos indivíduos que a compõem que resultam em distintas condições sociais, econômicas e regionais. De acordo com Lins de Barros e Alves (2012) é importante perceber as diferentes gerações de velhos visto que isto coloca em foco formas diferenciadas de interação social na velhice, não apenas distinguidas pelas faixas etárias, mas também pela emergência de formas de interação “fabricadas” por agentes da gestão da velhice, como os grupos de convivência ou os programas para idosos. A respeito disto Camarano (2011, p. 3) diz:

As políticas sociais podem reforçar essas desigualdades ou atenuá-las, bem como mitos, estereótipos e preconceitos em relação à população idosa.

O que de fato tem ocorrido é a responsabilização do indivíduo por sua velhice, este é culpabilizado por sua saúde, se a mesma encontra-se debilitada a doença é entendida por falta de cuidado, negligência do indivíduo para com sua saúde. Os problemas relativos à velhice são agora de responsabilidade pessoal. Acerca disto explica Debert 2010, p.66:

O envelhecimento tende a ser visto como consequência do descuido pessoal, da falta de envolvimento em atividades motivadoras, da adoção de formas de consumo e estilos de vida inadequados (...) Ora é um problema

de consumidores incapazes de adotar estilos de vida para garantir a eterna jovialidade, ora é algo que se idealiza exclusivamente para os pobres.

Como já dito neste capítulo, as palavras velho, velha e velhice englobam em seu significado aspectos negativos e exacerbam o medo da chegada da morte. Com o intuito de desmistificar essa imagem negativa atribuída à velhice, termos como “terceira-idade”, “melhor-idade” e “feliz-idade”, por exemplo, surgem de modo a mudar o significado desta fase da vida. A velhice antes entendida como etapa em que as capacidades físicas e mentais do indivíduo se perdem, entre outros aspectos, agora é tida como um momento da vida repleto de possibilidades positivas de vivência. Segundo Debert (2011), este é o momento propício para a satisfação pessoal, para a realização de sonhos que foram abandonados em outras etapas da vida, para a exploração de novas formas de auto-expressão e identidade.

O surgimento dos termos mencionados acima se dá primeiramente pelo significativo prolongamento da vida, ou seja, pela constatação de que os brasileiros estão vivendo mais. A expectativa de vida do brasileiro segundo o IBGE é hoje de 74,9 anos e o número de brasileiros que a ultrapassam sobe a cada ano. Todavia a “nova velhice” não está somente ligada ao prolongamento da vida, sobretudo está intrinsecamente vinculada à posse do benefício da aposentadoria. Ser aposentado significa ter uma determinada idade para sair do mundo do trabalho, no entanto, essa saída não engloba o sentido da velhice (LINS DE BARROS E ALVES, 2012)

É a partir da existência de um grande número de recém-aposentados que dispõe de saúde e independência financeira que o mercado busca então atraí-los impondo a ideia da juventude não mais como uma etapa da vida e sim como um valor a ser atingido e vivido através da adoção de novas formas de consumo de bens e serviços considerados adequados que resultem na recuperação do prestígio social e do bem estar pessoal. A aposentadoria assim deixa de ser compreendida como um marco de passagem para velhice e deixa de ser um momento de descanso para ser um período de realização de atividades e preenchimento do tempo ocioso com lazer e satisfações pessoais.

Apesar da construção de um bom envelhecimento aliado a auto preservação do corpo e da existência de mecanismos que o possibilitem (o avanço da medicina, a recorrência aos cosméticos, o culto à juventude, entre outros) este novo padrão não se mostra capaz no que tange o controle de sinais negativos indissolúvel da velhice que é a perda do controle físico e mental, quando o corpo e a mente não respondem mais a anseios do indivíduos. Os sinais do envelhecimento são apenas amenizados, porém é necessário descobrir um mecanismo capaz de detê-los. Esta perda interfere diretamente nas relações sociais e na autoestima.

Em suma, essa forma de experiência do envelhecer é elaborada na sociedade moderna quando a aposentadoria se faz presente como direito social nas nações modernas, quando aumenta a expectativa de vida e quando a ideologia individualista está implicada em todos os níveis da vida (...). Neste contexto, a representação da velhice negativa é substituída por uma imagem positiva no discurso de especialistas no envelhecimento na área médica e psicológica e, hoje, na sociedade como um todo. (LINS DE BARROS, 2002)

Capítulo 2. A velhice aposentada: dilemas acerca do cuidado de si

Neste capítulo a Política Nacional do Idoso é apresentada de modo a exprimir os limites existentes nas políticas públicas destinadas aos idosos no Brasil e salientar sobre as conseqüências negativas da cultura da institucionalização de idosos vivente em nossa sociedade demarcando medidas a serem tomadas para a extinção desta. Aqui também é apresentado e caracterizado o Programa de Preparação para Aposentadoria, em particular o de Furnas Centrais Elétricas S.A a qual também é apresentada neste momento do estudo.

2.1 A Política Nacional do Idoso: avanços e dificuldades

No ano de 1996 foi regulamentada a Política Nacional do Idoso (PNI) com intuito de promover o “cuidado social” e criar uma política que enfatizasse os direitos da população idosa, sendo esta política de responsabilidade do Estado. Seus alicerces são: a intersetorialidade, a interdisciplinaridade e a intergeracionalidade.

A PNI é construída a partir da articulação de várias áreas e setores, como, por exemplo, a assistência social, a saúde e a educação que através de suas ações, as chamadas “Ações Integradas” buscam possibilitar que a população idosa viva dignamente, seja detentora de direitos e capaz de lutar pelos mesmos, desta maneira atua diretamente nas expressões da questão social. A PNI também objetiva a criação de estratégias que possibilitem que a população idosa detenha sua autonomia, assuma papel de protagonista nas questões a ela inerentes e participe de maneira efetiva na sociedade, mantendo assim preservadas suas relações sociais.

Prevenir a institucionalização é uma das bases da PNI, busca-se preservar o convívio do idoso com sua família e sociedade a fim de proporcionar melhorias na qualidade de vida deste idoso, além da possibilidade de garantir a este idoso, maior troca de experiência com outras gerações. Em suma, pretende-se evitar o asilar, o isolar e o exilar (ELIAS, 1989).

A institucionalização causa na maioria dos casos segundo Paz “(...) sofrimentos, quebra de vínculos familiares e sociais, isolamento, afastamento das relações e do convívio, em abandono, violência e morte social (...)”. A não institucionalização também não significa uma melhor qualidade de vida do idoso quando este vive com sua família, visto que em alguns casos há por parte dos familiares atitudes negligentes, maus-tratos e agressões, sendo assim o idoso vítima de violência familiar. No Brasil observa-se a cada ano o aumento da institucionalização tal fato deixa clara a ineficiência da PNI. Acerca disto explicita Paz (2013, p.29):

A ausência de políticas públicas, ou a precária realização de serviços e ações de atendimento de demandas de idosos, estimula a institucionalização, o desrespeito à cidadania e a violação de direitos – violência estatal.

É preciso considerar os fatores que contribuem para institucionalização e analisá-los a fim de responder a essas fraquezas governamentais de forma eficiente, almejando a diminuição da institucionalização. Uma justificativa para a ocorrência da institucionalização é o real aumento da expectativa de vida do cidadão brasileiro que faz dessa um “mal necessário”. Também destaco aqui a dificuldade de muitas famílias que, por terem baixos salários, necessitam que todos os seus membros trabalhem para que seja possível a manutenção do lar e por consequência disto o idoso, membro da família, tende ser institucionalizado pois não há condições de mantê-lo, de prover cuidados e atenção.

Os espaços públicos de participação social voltados para os idosos, tais como Centros de Convivência e Centros de Cuidado Diurno tendem a colaborar na luta contra a institucionalização, porém a realidade brasileira expressa a baixa

participação desta parcela da população nestes espaços. Causada evidentemente pelo desinteresse do Estado em relação à velhice e conseqüentemente a falta de investimentos e efetivação de políticas públicas, esta baixa participação dos idosos nos espaços a eles destinados acarretam nas mais diversas conseqüências, destaco aqui a impossibilidade de ampliação da cidadania emancipatória da população idosa.

Quando voltamos nossos olhares e buscamos entender a atual situação dos idosos brasileiros percebemos que agravada pela grande desigualdade social e pobreza existente no país, esta população é incessantemente discriminada, desrespeitada e tem a todo momento seus direitos violados. Por se tratar de uma sociedade capitalista explica-se a não efetivação de direitos já que estes caminham na direção contrária dos projetos político-econômicos do Estado. Acerca do envelhecimento em países capitalistas afirma Paz (2013, p.33):

(...) o envelhecimento e a velhice em sociedades capitalistas assumem características reais e concretas, como construção social como produto das expressões da questão social originada do sistema produtivo capitalista com a exclusão dos considerados improdutivos.

Outro fator que vem agravando a conjuntura da velhice em nosso país é o incentivo ao consumo de uma “terceira idade jovem” que tende a transformar a velhice em uma demanda do setor filantrópico e não mais de responsabilidade do Estado.

No Brasil existe uma diferenciação quanto a velhice, ou seja, as desigualdades se apresentam de formas distintas de um idoso para o outro. Há aqueles que são independentes economicamente, têm acesso a medicamentos e podem usufruir de atendimento médico particular, entre outros aspectos. Estes são capazes de garantir sua autonomia, já a maioria da parcela da população idosa do país não possuem tais privilégios e vivem à mercê da precária “ajuda” do Estado, sendo assim estes vivem em constante situação de risco social. O idoso pobre

acaba por ser culpabilizado por suas próprias carências, este é tido como responsável por sua saúde, renda e sobrevivência.

O enfrentamento desta realidade é necessário e urgente e dar-se-á somente através da efetiva participação de idosos e aposentados no cenário político como sujeitos de luta. É preciso superar o distanciamento existente desses indivíduos com o ser social, é imprescindível a construção de um “sujeito social” que para além de somente refletir os direitos sociais, seja capaz de lutar coletivamente pela real consumação destes. Tão somente quando isto de fato ocorrer os idosos brasileiros poderão superar o estigma que carregam de serem vistos pela sociedade como improdutivos e inúteis e a velhice deixará de ser tida como uma fase má. Assim diz Paz (2013, p.32):

Essas mudanças somente serão alcançadas quando o cidadão se tornar verdadeiramente a(u)tor protagonista – sujeito testemunha – de sua própria história, e com a co-participação de toda sociedade.

2.2 Programa de Preparação para Aposentadoria em Furnas Centrais Elétricas SA.

Criada em 28 de fevereiro de 1957, pelo Decreto nº 41.066, para construir e operar a primeira usina hidrelétrica de grande porte no Brasil, Furnas Centrais Elétricas S/A é uma sociedade anônima de economia mista¹ de capital fechado, que tem como principal acionista a Centrais Elétricas Brasileiras S.A. – Eletrobrás, vinculada ao Ministério de Minas e Energia.

1

Sociedade de economia mista é uma das espécies de sociedade anônima, conhecida pela sigla S/A ou S.A., tem como elemento fundamental a participação do Estado e dos particulares no fundo social. As espécies desta sociedade poderão ser de capital aberto ou fechado, sendo regido pela Lei nº 6.404/76, que é a lei das S/As.

Nasceu com o desafio de sanar a crise energética que ameaçava, em meados da década de 50, o abastecimento dos três principais centros socioeconômicos brasileiros - São Paulo, Rio de Janeiro e Belo Horizonte.

A sede de Furnas é no Rio de Janeiro (RJ) e a empresa está presente em Minas Gerais, Goiás, Mato Grosso, Espírito Santo, Distrito Federal, Tocantins, Paraná, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Rondônia, São Paulo e, mais recentemente no Rio Grande do Norte. Atuando nas áreas de geração, transmissão e comercialização de energia elétrica.

De acordo com os documentos organizacionais de Furnas Centrais Elétricas S.A encontrados em seu site afirmo que a empresa tem como missão principal atuar com excelência empresarial e responsabilidade socioambiental no Setor de Energia Elétrica, contribuindo para o desenvolvimento da sociedade. A visão Furnas de futuro é ser o maior e mais bem sucedido agente brasileiro no Setor de Energia Elétrica e em termos de seus valores, sua atuação e gestão devem seguir os seguintes preceitos:

- Valorização das Pessoas, reconhecendo que nossa força de trabalho é um de nossos mais valiosos ativos;
- Trabalho em Rede, com pluralidade e cooperação;
- Foco em Resultados, levando em conta, em todas as ações, o impacto na Empresa;
- **Adaptabilidade**, desenvolvendo capacidade para as mudanças do nosso ambiente de negócio;
- **Sustentabilidade**, atuando com responsabilidade econômica, social e ambiental;
- **Transparência**, através da interação permanente com a sociedade para atendimento de suas necessidades e divulgação dos resultados empresariais;
- **Empreendedorismo**, atuando proativamente para superar os desafios.

A governança corporativa da empresa é representada pelos relacionamentos da Administração Superior, constituída pela Assembléia Geral de Acionistas, Conselho de Administração, Diretoria Executiva, Conselho Fiscal e Auditoria Interna.

Devido ao realinhamento de Furnas resultante na clara de redefinição dos papéis e responsabilidades, ocorreram fusões que se concentraram na área técnica da empresa, o que facilitou a interface entre áreas afins. Então, foi criada a Diretoria de Planejamento, Gestão de Negócios e de Participações, responsável pelo planejamento empresarial, gestão, prospecção e avaliação dos negócios da Empresa, gestão das atividades de pesquisa e desenvolvimento e inovação e a comercialização dos serviços de produção e transmissão de energia elétrica. Nessa lógica de reestruturação, compreende-se que o processo do trabalho coletivo em Furnas é realizado para afirmar sua missão, visão e valores.

Conforme minha observação durante o tempo que fui estagiária da empresa percebi que o trabalho coletivo na empresa se dá por diversas maneiras: uma delas é a forte divisão em setores, causando uma segmentação no processo de trabalho; a outra é a verticalização das decisões, o que dificulta a implantação de qualquer projeto ou medida que se queira tomar e a lógica burocrática. E isto não é diferente para o Serviço Social que, atualmente, está subordinado ao setor GSS. A (Gerência de Segurança do Trabalho e Saúde).

Entretanto, não obstante a lógica assinalada anteriormente na organização do processo de trabalho coletivo, o Serviço Social encontra-se fragmentado na medida em que trabalha em objetos e objetivos diferentes. O Serviço Social dividiu-se em Responsabilidade Social, Qualidade de Vida e Saúde do Trabalhador. Portanto, estas profissionais por estarem realizando trabalho em setores diferentes, lidando com objetivos diferentes, acabam se distanciando uma das outras, não havendo articulação entre elas.

A Responsabilidade Social tem a função de contribuir de forma inovadora para melhorar a condição de vida da população, articulando empregados, consumidores, comunidades, acionistas, fornecedores, setor elétrico e governo em torno de iniciativas que promovam desenvolvimento humano, visando uma sociedade mais justa em equilíbrio com a natureza, sustentável e solidária.

Na Qualidade de Vida e Saúde do Trabalhador, o objeto organizacional determinado para o Serviço Social e outros saberes é a Saúde do trabalhador, com o propósito maior de garantir a sua produtividade. Será deste modo que se efetuará o

processo de trabalho coletivo. O Serviço Social inserido nesse processo direciona seu envolvimento na ação interdisciplinar, compartilhando o espaço e direcionando sua prática através da troca com os outros saberes do ambulatório. Fazem parte da equipe do ambulatório as seguintes profissões: a Medicina, a Enfermagem, a Fisioterapia, o Serviço Social, os técnicos de enfermagem, administrativos e além destes profissionais, os estagiários.

Porém, devido à função de gerenciar este setor ser de incumbência do administrativo, isto provoca algumas tensões no trabalho desenvolvido, pois são estabelecidas obrigações para determinados profissionais que não são de sua competência. E esta é a realidade que permeia o assistente social, quando lhe são determinadas atribuições que o afasta das proposições de sua formação; quando restringem suas formas de intervenção, burocratizando assim a sua prática. Uma vez que, “a burocratização se manifesta como forte mecanismo de controle e a sua racionalidade tende a se impor sobre qualquer trabalhador” (BARBOSA et. ali, 1998, p.118). Assim sendo, para que na sua prática cotidiana o assistente social possa realizar qualquer intervenção, terá que se submeter às normas do estabelecimento e a saberes institucionais. A este respeito COSTA (2008, p.306) sentencia:

O trabalho dos assistentes sociais não se desenvolve independentemente das circunstâncias históricas e sociais que o determinam, de fato. A inserção do Serviço Social nos diversos processos de trabalho encontra-se profunda e particularmente enraizado na forma como a sociedade brasileira e os estabelecimentos empregadores do Serviço Social recortam e fragmentam as próprias necessidades do ser social e a partir desse processo como organizam seus objetivos institucionais que se voltam à intervenção sobre essas necessidades (idem).

O ano de 2011 foi marcado por transformações estruturais na Empresa, sobretudo pela necessidade de se adequar e assegurar sua presença mais fortalecida no novo mercado de energia elétrica. Em Assembléia Geral Extraordinária, foram aprovadas a reforma do Estatuto Social, resultando em novo texto adaptado às disposições legais e normativas da *Holding Eletrobrás*, e as

alterações no Regimento Interno, visando a adequação da estrutura da Empresa ao modelo de negócios que vem sendo praticado no Setor Elétrico Brasileiro.

Seguindo a lógica neoliberal, mais especificamente da Reestruturação Produtiva, quando ocorre a maximização da precarização do trabalho, a empresa atualmente apresenta uma nova reorganização de sua produção.

O Programa de Readequação do Quadro de Pessoal – PREQ é a nova organização na estrutura da empresa e prevê reduzir o quadro de funcionários em 28% com programa de desligamento voluntário até 2013 e não voluntário até 2018. Conforme este programa, a demissão voluntária, coincidentemente com as metas da empresa, será por parte de funcionários que já estão aposentados ou em idade de se aposentar, assim como os terceirizados contratados após o ano de 1993.

De acordo com a “nova” política da empresa, na qual o mandante é o Estado, a meta é estar completamente alinhada às exigências de modernidade, flexibilidade, valorização do empreendedorismo e efetividade de resultados que o momento atual exige do setor elétrico brasileiro, em “prol” do desenvolvimento mais vigoroso do Brasil e do povo brasileiro. Esse realinhamento de Furnas resultou também na redefinição clara dos papéis e responsabilidades.

É nesta situação conflituosa de interesses, capital x trabalho, que está inserido o assistente social. Que além do fato de ser um trabalhador inserido na divisão sociotécnica do trabalho, assim como os usuários com suas questões que compõem a demanda e, que vende sua força de trabalho por um salário, é requisitado para atender tanto as necessidades do estabelecimento como as do trabalhador.

A existência do programa de preparação para aposentadoria fundamenta-se a partir da Política Nacional do Idoso (lei nº 8.842), que diz em seu artigo décimo: “criar e estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento.” (BRASIL, 1994) e no Estatuto do Idoso (lei nº 10.741/03) em seu artigo 28 diz que o Poder Público criará e estimulará programas:

Preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania.(BRASIL, 2003).

Constata-se no Brasil um aumento do número de empresas, em especial aquelas participantes de fundos de pensão e aposentadoria privada, que inserem em suas políticas de recursos humanos os programas de preparação para a aposentadoria. Visam através dessa inserção, oferecer aos trabalhadores em final de carreira uma transição da condição de trabalhador a inativo de forma mais adaptada, buscam também o desmonte do significado da velhice e da aposentadoria como algo negativo.

Com base no texto de Stucchi (2007, p.36) a aposentadoria que antes era compreendida como um problema individual, familiar e filantrópico passa a constituir-se como questão pública, visto que o trabalhador ao firmar contrato com o seu empregador o mesmo adquire a aposentadoria como direito, ao mesmo tempo em que a velhice passa a ser também uma questão de alcance público.

Os PPAs são uma manifestação concreta das novas práticas e concepções envolvidas nas formas contemporâneas de entender o processo de envelhecimento, o trabalho e a aposentadoria. Stucchi (2007, p.36)

Através desses programas de preparação para aposentadoria há uma ressignificação da velhice, uma transformação da velhice que antes era vista como negativa em algo positivo e uma transferência para o trabalhador da decisão da aposentadoria. Os PPAs também se caracterizam por demonstrar aos trabalhadores participantes o lado positivo da vivência coletiva nessa nova fase de vida em que os mesmos entrarão que é a aposentadoria.

Deborah Stucchi, em sua pesquisa acerca do curso da vida, contextualiza a aposentadoria dentro da lógica empresarial, tratando de partes que compõe o curso

da vida como juventude, maturidade e produtividade até chegar a definição de pré-aposentadoria. E o que seria pré-aposentadoria? Segundo Stucchi (2007, p.40):

Momento em que os indivíduos devem começar a planejar uma nova etapa na vida e decidir, em função dela, a melhor hora de se aposentar.

Qual a importância dos Programas de Preparação para Aposentadoria? Segundo Stucchi (2007, p.37):

Esses programas caracterizam-se por transformar o significado da velhice de algo negativo em um momento potencialmente positivo e da aposentadoria em uma decisão individual do trabalhador.

De acordo com Stucchi (2007, p.36):

Os Programas de preparação para aposentadoria se constroem a partir da especificidade da empresa que o utiliza, sustentam-se a partir das particularidades existentes no âmbito corporativo. Direitos, fidelidade do empregado e benefícios concedidos pela empresa são os principais alicerces de legitimação desses programas, além é claro, do que o justifica: a necessidade de substituição dos quadros funcionais.

Em função da realidade que se apresentava para o setor elétrico no ano de 1993, bem como a existência, em Furnas, de um número significativo de empregados com possibilidade de aposentadoria e considerando as orientações da *Holdings Eletrobrás*, a empresa liberou o aditamento e a reabertura do PBDV (Plano de Bônus para o Desligamento Voluntário) e do PREQ (Plano de Readequação do Quadro de Pessoal) como forma de “oxigenação” da empresa, este último teve sua reabertura mais recente no ano de 2011. Além do plano de reestruturação organizacional que previa reduzir o quadro de funcionários em 28% com programa de desligamento voluntário até o ano de 2013, há também a previsão que outros 1.300 terceirizados deixarão os cargos até 2018. Em função desta realidade justificou-se a introdução do PPA (Programa de Preparação para Aposentadoria) no âmbito da empresa. O elemento central dos argumentos legitimadores do PPA é a necessidade de substituir o trabalhador mais velho por um mais jovem, já que as perdas são crescentes em função do acúmulo de idade (Stucchi 2007, p.42).

Em FURNAS CENTRAIS ELÉTRICAS S.A o PPA fundamenta-se na ideia de inclusão, reconhecimento e satisfação, tendo como objetivo: estimular a reflexão sobre a importância de um projeto de vida engajado e comprometido com a realidade e contribuir para o bem estar dos empregados em processo de desligamento. Também visa proporcionar aos seus empregados aposentáveis e aposentados momentos de reflexão sobre a vida pós-carreira com suas possibilidades e alternativas de realização de novos sonhos, buscando o equilíbrio físico, emocional, social, familiar e econômico com foco na qualidade de vida do aposentado.

Os empregados são convidados a participar de *workshops* realizados por módulos, informativos e formativos, executados em períodos definidos pela equipe responsável, que abordam temas como: previdência e plano de saúde onde concedem informações sobre os planos de previdência complementar e o plano de saúde da Fundação Real Grandeza²; aspectos financeiros e econômicos na aposentadoria e planejamento orçamentário; relações familiares e sociais tratando das responsabilidades domésticas, projeto familiar, convivência familiar, afetividade, bem estar, crise de identidade, projetos individuais e familiares, síndrome do ninho vazio x retorno dos filhos adultos, ócio, trabalho e amizades; empreendedorismo e qualidade de vida coletiva tendo ênfase a responsabilidade social e o voluntariado; felicidade como qualidade de vida abordando aspectos filosóficos e socioculturais; saúde e qualidade de vida onde são discutidos conceitos como: envelhecimento, tabagismo, alcoolismo, promoção da saúde, alimentação, ações preventivas e atividades físicas; importância do repasse de conhecimentos na empresa, objetivando sensibilizar o colaborador para a importância de se repassar os conhecimentos adquiridos, ensinar o que se aprendeu e estimular o relacionamento entre as equipes intergeracionais e por fim discute-se o relacionamento profissional

2 Caixa de Assistência dos Empregados de FURNAS e ELETRONUCLEAR é uma associação civil de fins assistenciais e não econômicos que tem como finalidade institucional desenvolver ações de cunho assistencial voltadas para a preservação e melhoria da qualidade de vida dos participantes ativos e assistidos da REAL GRANDEZA Fundação de Previdência e Assistencial Social, dos empregados de Furnas Centrais Elétricas S.A., da Eletrobras Termonuclear S.A. – Eletronuclear.

e projeto de vida. Estes temas foram pontuados por mim juntamente com a Assistente Social responsável pelo programa em âmbito nacional durante uma breve conversa que tivemos visto que não existem documentos que normatizem e descrevam as atividades que ocorrem e os assuntos tratados com os participantes durante a realização do Programa de Preparação para Aposentadoria na empresa.

As inscrições no PPA são realizadas diretamente com as assistentes sociais da Gerência de Segurança do Trabalho e Saúde – GSS. A.

Capítulo 3. Composições familiares e perspectivas de futuro: noções individuais

Em um primeiro momento exponho os motivos pelos quais fui motivada a realizar este estudo e quais meios foram utilizados para que o mesmo se concretizasse, além de apresentar ao leitor o universo no qual me ative para desenvolver este estudo. Após isto é descrito um breve perfil do universo pesquisado de forma a atribuir características peculiares de cada trabalhador entrevistado com o objetivo de melhor situar o leitor. Por fim utilizo-me das narrativas de meus entrevistados para tratar de temas como relações familiares e projeto de futuro.

3.1 A Pesquisa

Durante minha vivência como estagiária do Serviço Social subordinado à Gerência de Segurança do Trabalho e Saúde de Furnas Centrais Elétricas S.A tive a oportunidade de conhecer e participar como ouvinte do Programa de Preparação para Aposentadoria - PPA que é realizado na empresa. Este fato aguçou meu interesse em entender o processo pelo qual os trabalhadores em tempo ou idade para aposentar-se passam até que se consolide sua aposentadoria.

Tendo como ponto de partida o Programa de Preparação para Aposentadoria surgiram, então, categorias-chave que precisavam ser entendidas e estudadas para melhor aproveitamento do conteúdo das entrevistas que ocorreram posteriormente. Estas categorias são: família e projeto de futuro.

Explorar o tema com o qual se pretende estudar é o primeiro passo que o pesquisador deve tomar visando o êxito de seu projeto, portanto para realização desta pesquisa busquei, em primeiro plano, realizar uma pesquisa bibliográfica utilizando-me de textos e trabalhos que tratavam de assuntos pertinentes ao tema e categorias tratados nesta, além de ater-me ao arcabouço teórico acumulado durante

toda a graduação. A análise de conteúdo enriquece a tentativa exploratória, aumenta a propensão à descoberta (BARDIN 1977, p.30).

Para além do olhar da empresa em relação a seu funcionário, objetivou-se nesta pesquisa apreender e analisar o olhar do indivíduo prestes a se aposentar ou aposentado em relação a nova etapa de vida que o mesmo está prestes a entrar ou que já esteja vivenciando. Busca-se ampliar o olhar para questões que envolvam as particularidades existentes no âmbito pessoal, familiar e social daqueles que irão vivenciar um novo cenário em suas vidas.

Compreender a trajetória de vida corporativa e as relações familiares desse indivíduo levará a elementos que justificarão seu projeto de vida, daí a importância desse conhecimento, de enxergar o indivíduo em processo de aposentadoria para além do ambiente corporativo, adentrando ao seu ambiente familiar. Segundo Queiroz (1988, p.20): “ a história de vida é definida como relato de um narrador sobre sua existência através do tempo, tentando reconstruir os acontecimentos que vivenciou e transmitir a experiência que adquiriu”.

Posteriormente à análise do conteúdo bibliográfico foi elaborado um roteiro de entrevista semi-estruturado. A realização das entrevistas tornou-se possível mediante contato com funcionários da empresa que se encontram em condições de se aposentarem ou já aposentados e seus respectivos consentimentos em concedê-las. Foram realizadas dentro da empresa onze entrevistas, todas gravadas e transcritas posteriormente.

O universo estudado constitui-se de onze funcionários de Furnas Centrais Elétricas S.A que se encontram em condições de se aposentarem ou que já estejam aposentados, estes partilham com os demais o aspecto de ainda estarem desenvolvendo atividades corporativas, seja ela de caráter remunerado ou voluntário. São nove homens e duas mulheres com idade entre 55 e 89 anos e experiência como funcionário da empresa entre 45 e 14 anos.

A diversidade do grupo entrevistado pode ser dimensionada, entre outros aspectos, pelo gênero, pela escolaridade, pelo estado civil e principalmente pelo projeto de futuro de cada um. A forma como se dá a composição das relações

familiares e os projetos de futuro diante da chegada ou já vivenciada aposentadoria foram os aspectos escolhidos para recortar a análise das entrevistas. Sobretudo vale ressaltar que os entrevistados são inseridos nas camadas médias da sociedade e possuem, como funcionários da empresa, diversos benefícios que complementam seus salários e/ou seu benefício aposentadoria.

Segundo Gotman e Blanchet (1992) a análise desse material proveniente das entrevistas nos leva a identificar a mensagem e o sentido daí depreendido, uma vez que o discurso é uma produção e não um dado por si só, ele é pré-fabricado e construído nas diversas interações que o sujeito atravessa.

3.2 Os entrevistados: breve perfil

Antonio A. A. Tem 65 anos, é formado em Economia, trabalha há 42 anos na empresa e exerce atualmente a função de assessor técnico. Não se sente pronto para desvincular-se das atividades corporativas e nunca pensou em planejar sua aposentadoria. É o provedor de sua casa onde mora com sua esposa, sendo esta própria. Antonio não tem filhos e conseqüentemente não tem netos, essa foi uma escolha sua e uma condição imposta a sua esposa para que se casassem. Segundo Antonio, além de sua esposa, tem somente sua irmã e um sobrinho como parte de sua família, porém não tem bom relacionamento com os mesmos.

Bento B. B. Tem 62 anos, possui ensino superior em Contabilidade e trabalha há 14 anos na empresa. Bento acredita que está pronto para se desvincular das atividades corporativas, apesar de dizer que nunca planejou sua aposentadoria Bento relatou que há cinco anos vem se preparando mentalmente para parar de trabalhar. Juntamente com sua esposa mantém sua casa, tem dois filhos, porém apenas a mais nova reside com eles, além de ter dois netos. Em função da correria do dia a dia Bento diz não ter muito tempo para visitar seu filho e netos, já que os mesmos residem em outra cidade.

César C. C. Tem 89 anos, é formado em Administração de Empresas e trabalha na empresa há 23 anos. Este já é aposentado por outro vínculo. César relata não estar pronto para se aposentar por Furnas e diz nunca ter planejado sua o momento de cessar a vida corporativa. Está em seu quarto casamento, teve uma filha que já é falecida e tem dois netos que segundo ele são como filhos e tem ótima relação com os mesmos.

Daniel D. D. Tem 56 anos, possui o ensino médio completo, exerce a função de assistente administrativo e trabalha na empresa há 35 anos. Daniel encontra-se em seu segundo casamento, sendo este uma união estável. Tem um filho e um neto, com os quais tem um relacionamento ótimo e muita proximidade. Tem também convivência com suas duas irmãs e reside com sua companheira e sua sogra. Diz sempre ter pensado em sua aposentadoria, mas nunca ter feito um planejamento. Sente-se pronto para se desvincular das atividades corporativas por não querer ter compromisso com pessoas e horários.

Eduardo E. E. Tem 56 anos, trabalha na empresa há 35 anos e exerce atualmente a função de técnico em eletricidade. Possui ensino superior incompleto em Engenharia e Economia. É casado e tem dois filhos estudantes que residem com ele e, segundo Eduardo, todos vivem em harmonia. Tem relacionamento frequente com seus familiares e os de sua esposa. Eduardo diz ter que arrumar alguma coisa para fazer ao se aposentar pois não está pronto para ficar em casa sem qualquer compromisso.

Fernando F. F. Tem 55 anos, possui ensino médio técnico, exerce atualmente a função de técnico operacional e trabalha há 26 anos na empresa. É casado e tem dois filhos, todos residem juntos. Além de sua família, tem também convívio com

seus cinco irmãos e pais, além de se relacionar também com a família de sua esposa. Fernando gostaria de ter tido orientação quanto a planejar sua aposentadoria e deseja se aposentar, porém, não parar de trabalhar.

Gabriela G.G. Tem 70 anos, possui ensino superior incompleto, trabalhou na empresa por 15 anos como técnica de raio X e atualmente exerce a função de Diretora Social voluntária da CAEFE. É solteira, não tem filhos nem netos. Desde que começou a trabalhar pensou na aposentadoria, sempre juntou dinheiro e com isso conseguiu ter certo conforto e segurança no que diz respeito ao aspecto financeiro. Não se desvinculou de atividades corporativas, visto que ao se aposentar logo se candidatou ao trabalho voluntário que realiza atualmente.

Henrique H. H. Tem 66 anos, possui ensino superior completo em Contabilidade e Administração de empresas. Em Furnas exerceu a função de contador e atualmente trabalha como diretor social voluntário da CAEFE, totalizando 45 anos de serviço para a empresa. É casado, tem dois filhos e uma neta. Reside com sua esposa e filha, tem convivência com quatro irmãos, mantém contato telefônico com seu irmão que vive na Itália. Quando jovem Henrique economizou para comprar sua casa e guardou economias para sua aposentadoria. Não se sente pronto para se desvincular das atividades corporativas.

Isabel I.I. Tem 64 anos, trabalha há 34 anos na empresa e exerce a função de bioquímica. Isabel é pós-graduada em Auditoria para sistemas de saúde. Não tem filhos nem netos, sua convivência familiar baseia-se no contato com sua irmã, sobrinha e sobrinha-neta, além de alguns primos. Seus pais são falecidos. Sempre pensou em planejar sua aposentadoria, no que diz respeito ao aspecto financeiro fez poupança para estar preparada quando a data chegasse. Não se sente preparada para se desvincular das atividades corporativas.

3.3 Analisando as entrevistas

A concepção de família difere conforme a categoria social a qual o indivíduo/grupo pertence, porém para todas as camadas de nossa população “família” é um valor. Como já mencionado anteriormente, os entrevistados pertencem à segmentos das camadas médias de nossa sociedade e ao saber desta particularidade logo remetemos a constituição de famílias nucleares, ou seja, aquelas formadas por pai, mãe e filhos. Segundo Fonseca as camadas médias abraçam em espírito e prática a família nuclear (2005, p.51). Contudo, ao longo dos relatos orais, os entrevistados demonstram a diversidade de construções familiares existentes, desmistificando a característica atribuída à camada social à qual pertencem.

Dentre os nove homens entrevistados, sete são casados, um possui união estável com sua companheira e César, o mais velho e autodenominado experiente, encontra-se no quarto casamento, porém não se define como casado pois diz se tratar de uma união meramente contratual. Cinco deles possuem filhos e destes cinco, três tem netos. Antônio fez a escolha de não ter filhos e César teve uma única filha já falecida que deixou netos e segundo ele são como filhos.

“Estou no quarto casamento. Hoje posso dizer que sou viúvo, divorciado e estou à procura de uma noiva.”- César, 89 anos.

“Eu optei para não ter filhos, eu só casaria nesta condição. Me acovardei por medo de criar expectativas em cima de filhos e eles me decepcionarem das mais diversas formas, como ser gay ou não ser dedicado aos estudos. Eu não sinto falta de ter filhos.”- Antônio.

Já Gisele e Isabel, as únicas mulheres do grupo são solteiras, nunca foram casadas e não possuem filhos nem netos. Nestes casos partiu delas a opção por não ter descendentes. Isabel foi direta ao dizer que fez a escolha de não ter filhos, não se ateve a nenhum detalhe ou explicação. Já Gisele quanto a isto disse: *foi uma opção minha não ter filhos, eu trabalhava com raio X então foi por isso que não tive, pois filhos do Raio X tem problema por mais que você tenha cuidado.*

Ao analisar a concepção que os entrevistados têm acerca da composição familiar, percebi que para todos, a família acaba por ultrapassar os limites dos laços de parentesco. Não há sequer um que não mencione um amigo que considera como membro de sua família, mais chegado até que um irmão. Fica clara a sobreposição dos laços afetivos sobre os laços de consanguinidade, a meu ver, sobretudo para aqueles que não possuem filhos a exemplo de Antônio, Gisele e Isabel. Dentro deste contexto reflete Lins de Barros (1987, p.80):

(...) a ideia da família como símbolo da união e do amor faz com que determinados amigos sejam considerados como parentes simbólicos. Os limites da família são claramente baseados nas noções amplas de união, amor, irmandade.

“O amigo você escolhe, a família você não escolhe, você briga. Muitos amigos que fiz aqui, dentro da empresa são mais chegados a mim e minha esposa do que parentes, eles frequentam nossa casa sempre.”- Antônio

“Tenho contato com minhas irmãs e com meu pai de criação mas no dia a dia quem me cerca são meus amigos, eles são muito mais próximos de mim do que meus parentes. Meu lazer é sempre com meus amigos da vida e aqueles que trouxe do trabalho.” - Gisele

“Tenho amigos de longa data que para mim são como se fossem da minha família. Amigos são a família que você escolhe, são muito importantes para mim.”- Isabel

Percebe-se que a constituição de família na atual sociedade brasileira parte do princípio de escolha individual, são os próprios indivíduos que escolhem com quem vão partilhar lembranças, histórias de vida e sentimentos. Além de ser também uma questão de escolha entre os entrevistados ter ou não filhos, construir ou não uma família. A priori é a afinidade que dita o início de uma relação de afeto, não mais os laços de parentesco. A respeito disto diz Lins de Barros (1987, p.81):

Aspectos como afinidade, carinho e união, por exemplo, separa aqueles que podemos ou não considerar membros de nossa família e com os quais intencionamos manter relações mútuas de afeto. Essa escolha refere-se mais à reciprocidade do que à obrigatoriedade dos laços de parentesco.

Ao tratar das particularidades das famílias em camadas médias, Fonseca expõe que pensando no bem do núcleo pai e filhos, aqueles pertencentes a estas camadas sociais tenderiam a cortar os elementos estranhos e potencialmente perturbadores (2005, p.52). Fato este presente no relato de Antônio que mesmo não possuindo filhos demonstra que ao cortar o convívio com sua irmã e sobrinho (seus únicos parentes vivos) busca manter a “harmonia” em sua família.

Na minha família só tem três pessoas: eu, minha irmã e meu sobrinho sendo que eu não me dou com minha irmã, ela compete comigo o tempo todo, em tudo!/ Prefiro não estar junto com meu sobrinho, não faço questão de ter contato até porque quando minha irmã morrer não quero sustentá-lo, não quero ter esta obrigação. Só mesmo se ele estiver passando fome que irei ajudá-lo – Antônio.

Ainda assim, há dentre os entrevistados aqueles que mesmo considerando amigos partícipes de suas famílias, mais se aproximam do modelo de família nuclear. A família de Eduardo, por exemplo, é composta por ele, sua esposa e seus dois filhos com 27 e 22 anos, estes estudam e trabalham, entretanto moram na casa dos pais. *Minha convivência familiar é com meus filhos e minha esposa.*

Da mesma maneira também é a composição familiar de Fernando, este é casado e possui dois filhos adolescentes. Tanto Eduardo quanto Fernando têm suas famílias construídas nos moldes de família nuclear, porém os laços de parentesco se evidenciam não somente a este núcleo para Fernando, suas relações abrangem os demais membros de sua família, como seu pai, sua mãe e seus irmãos, assim como com parentes de sua esposa. Há aqui uma extensão do que é considerado família.

Minha família é muito unida, estamos sempre juntos. Meus pais são vivos, minha mãe tem 81 anos e meu pai 85 (...) tenho boa convivência com a família que restou da minha esposa, basicamente só sobrou meu cunhado e uma prima dela (esposa) os pais dela já morreram. - Fernando

A ideia de família como um conjunto de emoções e sentimentos permite representá-la como uma instituição que amplia os quadros biológicos e legais de parentesco (LINS DE BARROS, 1987). Definir o que é família torna-se uma tarefa difícil diante grande diversidade de arranjos existentes em nossa sociedade. Até

onde os laços de parentesco fazem do indivíduo considerar e ser considerado parte de determinada família? Até onde os laços de afeto fazem do indivíduo apenas um amigo? Quando e como este amigo passa a ser considerado parte da família? Segundo Fonseca é preciso ter compartilhado uma experiência particularmente intensa para que amigos se sintam membro da família e sejam acolhidos por ela como parte integrante (2005, p.54).

A expressão de que família é algo inexprimível por palavras, dado o caráter positivo das emoções que a descrevem, lhe confere a conotação de uma instituição superior às outras, não apenas pela sua positividade como também pelo fato de poder ser definida pelos sentimentos que provoca em seus membros (LINS DE BARROS, 1987).

“Minha relação com meu filho é a coisa mais perfeita, mais gostosa em termos de amor. Só de estar perto dele já mexe muito comigo.”- Daniel.

Por possuir grande relevância no contexto da vida do indivíduo a família tende a ser um dos elementos a ser avaliado quando é tomada a decisão de aposentar-se. Assim como Bento, muitos trabalhadores mesmo já aptos a aposentadoria continuam a trabalhar visando o bem estar de seus familiares, buscam proporcionar condições favoráveis para que os filhos possam ter oportunidades de estudo melhores que eles mesmos tiveram.

Tenho um filho já casado que trabalha viajando e netos adotivos dele, eles moram em outra cidade e por isto pouco os vejo mas tenho contato telefônico direto com eles. Coloquei até um chip da VIVO no meu celular só para falar com eles (...) tenho também uma filha de 9 anos, é mais por ela que ainda trabalho. Preciso dar a ela as oportunidades que dei ao outro né – Bento.

Considero que ter filhos dependentes financeiramente traz uma preocupação a mais para os que possuem quando chegada a hora de aposentar-se mas também um desejo de compartilhar mais do seu tempo de com seus filhos, tempo este em grande parte ocupado pelo advento do trabalho.

Até minha filha já falou para eu me aposentar para cuidar dela, levar elas pros canto que ela quer ir – Bento.

Chegado o tempo de se desvincular das atividades que exercem meu universo pesquisado se julga quase em sua totalidade despreparado para findar a vida corporativa. Dentre os onze entrevistados apenas Daniel, 56 anos e 35 como funcionário da empresa e Bento, 62 anos e 14 de empresa se consideram preparados para adentrar a uma nova etapa de vida, a aposentadoria.

Trabalho desde garoto, tive uma infância muito sofrida onde perdi meu pai aos 10 anos então tive de trabalhar bem cedo. Trabalhei em feira, vendi bala no trem, bati na casa dos outros pra capinar então acho que já dei minha contribuição. Me sinto preparado para me desvincular. Não quero ter compromisso com pessoas e horários (...) eu quero dormir até acordar, quero aproveitar a vida de outra maneira que não seja trabalhando (...) tô a fim de sair fora mesmo e descansar. Daniel

Eu acredito que estou preparado para me desvincular das atividades que exerço porque eu, mais ou menos, me preparei mentalmente. De uns cinco anos pra cá minha cabeça sempre foi virada nessa possibilidade de parar, parar com o trabalho de vínculo. Eu ainda pretendo e ainda estou me preparando para fazer trabalhos esporádicos ou sem rotina, sem compromisso de horário. (...) Estou contando os dias para chegar lá. Bento

Embora Daniel represente a vontade de não exercer qualquer atividade após concretizada sua aposentadoria, este relata a vontade de poder ajudar sua esposa no que diz respeito ao afazeres do lar. *Minha sogra mora comigo ela é bem velhinha e é bom ter alguém por perto sempre quando se tem alguém com mais idade em casa (...) o quintal da minha casa é gramado, comigo em casa já poderemos economizar com o jardineiro porque eu posso cortar a grama – Daniel.* Igual é o discurso de Bento quanto aos cuidados do lar e necessidades rotineiras do mesmo após se aposentar, assim diz ele:

Minha esposa trabalha e minha filha estuda e todas duas ficam falando “e aí quando você vai se aposentar?” me cobrando isto para que eu possa fazer para elas coisas que elas não conseguem por falta de tempo. Eu posso passar a ir ao supermercado, fazer algumas tarefas que já faço e ir para cozinha – Bento.

Seja de forma autônoma, voluntária ou o retorno a atividades com vínculo é certo que com ressalva de Daniel e Bento os demais pretendem exercer algum tipo

de atividade após se aposentarem ou a exemplo de Gisele, Isabel e Henrique que já são aposentados pretendem continuar oferecendo sua contribuição à empresa na qual se aposentaram. *Pretendo continuar exercendo meu trabalho como voluntário até quando minha saúde e produtividade permitirem - Henrique.*

A mesma sociedade que atribui à aposentadoria um aspecto positivo como tempo de descanso depois de anos de contribuição passa a enxergar o indivíduo aposentado como inútil. Deixar para trás as obrigações e responsabilidades impostas pelo trabalho, a rotina de horários e a convivência diária com amigos para se tornar inativo e obter tempo ocioso em demasia, além do fator financeiro são os entraves assolam os demais pesquisados. Considero que por serem dotados de formação qualificada, e em sua maioria possuir diploma universitário e, sobretudo, o fato de se beneficiarem de um regime de aposentadoria complementar faz com que a preocupação com a questão financeira não ser a que mais os atormentam. Apenas Gisele, 70 anos, já aposentada e voluntária evidenciou o aspecto negativo da aposentadoria em relação ao financeiro, quanto a isto disse: *O financeiro acabou né, o financeiro já era. O aposentado vive de teimoso – Gisele.*

Dentre os onze pesquisados dez possuem casa própria, apenas César, 89 anos vive atualmente de aluguel. Este diz que já possuiu muitos imóveis e decidiu após três separações conjugais não comprar mais imóveis pois acabava que estes ficavam em posse de suas ex companheiras mediante o divórcio.

Eu ficava com uma mão na frente e outra atrás nas separações, deixei todas as minhas ex-esposas em situações maravilhosas. A mãe da minha filha, por exemplo, ficou com minha cobertura na Niemeyer. Abri uma exceção quando comprei um apartamento para meus netos porque queria deixar um presente para eles, mas pra mim não comprei mais imóvel, nenhum” – César.

Esses aposentados desejam, em primeiro lugar, continuar produtivos para manter um lugar de reconhecimento no núcleo familiar e na sociedade (PEIXOTO, 2004). Com efeito, quando julgam não estar preparados para cessarem as atividades que exercem o receio pelo tempo ocioso que terão é o fator que mais os preocupam. Não ter uma ocupação que os façam se sentirem úteis para a família,

para a sociedade e principalmente satisfeitos com si próprios sobrepõe outros aspectos relacionados à saída do mercado de trabalho.

Sou muito inquieto e não consigo ficar sem fazer nada, justamente por isso me propus a ser voluntário para ocupar meu tempo. - Henrique

Olha, eu tenho que arrumar alguma coisa para fazer caso contrário ficarei em casa sozinho o dia todo olhando para televisão e isto com certeza vai me fazer mal porque meus filhos estudam e passam o dia todo fora e minha esposa trabalha. - Eduardo

Eu vou ter que arrumar alguma coisa que me ocupe, não é vir aqui (na empresa) sempre. Eu não vou poder sentar e ficar vendo aquele papagaio da Ana Maria de manhã, não vou conseguir isto, seria um martírio. - Antônio

Eu sou muito versátil entendeu? Então se eu sair daqui, vou fazer artesanato, posso customizar roupas como já fiz um dia (...) parada, parada só se eu estiver doente e não movimentar nada. - Gisele

Pensar na vida depois da aposentadoria é o que o grupo entrevistado é impulsionado a fazer durante a participação no Programa de Preparação para Aposentadoria- PPA e pensando nisto busquei apreender as pretensões dos entrevistados diante da nova fase que vivenciam ou estão prestes a vivenciar. Tanto para aqueles que já a vivenciam a aposentadoria quanto os que ainda não se aposentaram, busco entender como estes vêem sua vida após se desligarem das atividades corporativas que exercem. Trata-se de conceber os projetos de futuro do grupo e distingui-los quanto a isto.

Para uns, a chegada da aposentadoria significa uma mudança tanto de hábitos quanto de propósitos. Adentrar neste novo e até então desconhecido momento da vida requereu da maioria dos entrevistados planejamento, o que causou grande apreensão. Passar de trabalhador para inativo faz-se necessário pensar como será preenchido o tempo que antes dava lugar ao trabalho. Todavia são diversificadas as maneiras que os integrantes da pesquisa pretendem resolver esta questão.

Isabel, 64 anos e farmacêutica aposentada relatou que logo após se aposentar fez uma viagem de um mês à Europa e ao retornar de imediato voltou a

empresa para exercer uma nova função. Para esta não existem projetos que deseja realizar no futuro. *Não tenho nenhum plano específico, quero apenas ajudar as pessoas na medida em que for dando para ajudar (...) o que eu queria fazer, eu consegui que era viajar.* - Isabel

Não tenho mais nada para realizar não. Espero viver ao lado da minha mulher com saúde e só. Quero ficar no meu cantinho sem perturbar ninguém.
- Antônio

Contudo há aqueles que esperam ansiosamente a chegada da aposentadoria para realizar projetos e sonhos. A partir dos relatos evidencio esta afirmação.

Eu gostaria de realizar a construção de uma casa de velinhos onde eu pudesse viver com minhas colegas. Tenho este projeto há muito tempo e busco constantemente recursos para que este desejo se realize apesar de saber que é difícil (...) já tenho até o projeto de arquitetura pronto, só aguardo a doação de um local (...) Meu sonho é a ilha da fantasia para os velinhos. - Gisele

Sempre gostei muito de comércio sabe e gostaria de abrir algo para mim, quero trabalhar de forma autônoma e chamar meu irmão para ser meu sócio. Acho que seria uma ótima maneira de complementar minha sobrevivência. - Fernando.

Considerações Finais

O assistente social tem no aparato legal uma ferramenta profissional eficiente para orientar os idosos rumo à construção de um projeto que lhes possibilite usufruir direitos e deveres rumo à cidadania, dando-lhes as condições para que possam lutar e serem sujeitos de suas histórias, compatibilizando-se, assim, também com o Projeto Ético-Político do Serviço Social pelo Código de Ética de 1993 (Goldman 2006, p.170)

Dado o final dos capítulos e a apresentação dos conteúdos relativos a estes penso que as discussões tratadas neste estudo foram surgindo conforme as entrevistas foram sendo realizadas. Simultaneamente com as entrevistas pude adentrar em novos conteúdos e enxergar novas perspectivas baseando-me nas questões trazidas pelos entrevistados ao mesmo tempo em que me atinha ao referencial bibliográfico estudado inicialmente. Não há dúvidas do poder de enriquecimento que os relatos orais trouxeram para este estudo, eles foram primordiais para que um novo olhar surgisse e se desenvolvesse conjuntamente com o ideário a ser trazido pensado inicialmente.

O longo e árduo caminho percorrido até que a aposentadoria se consolidasse como um direito do trabalhador aqui exposto acaba por demonstrar ao longo dos capítulos que mesmo após tantas lutas e reivindicações ainda hoje grande parcela dos trabalhadores brasileiros precise retornar ao mercado de trabalho ao invés de vivenciar o direito de descanso após longos anos de contribuição. A aposentadoria brasileira não faz jus ao seu real intento e não há políticas públicas que abarquem e proponham solucionar esta questão que exponho. Acontece o contrário, parte de nossa sociedade vê com maus olhos aquela minoria que vivencia sua aposentadoria, estes são taxados de inúteis.

O Programa de Preparação para Aposentadoria propõe preparar o trabalhador agora aposentado para enfrentar os percalços que virão sobre uma nova perspectiva de vida desprovida da cobertura dos benefícios que antes estes trabalhadores possuíam por serem funcionários da empresa e tendem o amadurecimento dos

intentos quanto ao financeiro de cada indivíduo, porém esta abordagem é claramente tardia e conseqüentemente pouco eficiente. Mesmo se tratando de indivíduo pertencentes a camada média da sociedade e de unanimemente possuírem renda de aposentadoria complementar o fato de tornar-se aposentado trará impacto financeiro a cada um dos entrevistados e se não por pretensão individual tenham se programado para este momento não será a partir da participação no programa e aconselhamento dos consultores que estes poderão se planejar e preparar financeiramente de forma a obterem sucesso. É preciso tornar este assunto pauta entre os trabalhadores desde o início de sua vida corporativa e cabe não somente ao trabalhador esta preocupação mas também à empresa tendo em vista a valorização do profissional.

Este programa também reforça a ideia do cuidado de si propagando a responsabilização do velho aposentado pelo seu sustento, por sua saúde, enfim, pelo processo natural do envelhecimento e seus desdobramentos. Da mesma forma que o trabalhador passa a não ter mais vínculo com a empresa e portanto deixa de ser sua responsabilidade, assim também comporta-se o Estado em relação ao idoso que ao alcançar certa idade precisa recorrer à família ou a meios particulares em prol de seu cuidado e bem estar.

No decorrer desta pesquisa evidenciou-se que um bom convívio familiar é importante para o bem estar do trabalhador e isto contribui diretamente para seu bom desempenho profissional. Enquanto trabalhador ativo, a empresa valoriza o fato de existir uma boa relação familiar de seus trabalhadores tendo em vista os benefícios que esta acarreta na produtividade do trabalhador.

Com a chegada da aposentadoria, como já dito, a empresa assim como o Estado insere a família no contexto da aposentadoria como esta sendo a base na qual o empregado aposentado deve buscar apoio seja ele de qualquer natureza. Esta idéia é infiltrada já no Programa de Preparação para Aposentadoria que acontece no estágio anterior a concretização da aposentadoria. Sendo assim, podemos perceber que durante sua jornada como funcionário da empresa, a esta importa valorizar a família de modo a obter melhor desempenho de seu funcionário,

é somente sobre esta perspectiva que a família ganha centralidade no âmbito de Furnas Centrais Elétricas S.A.

O fato de a empresa idealizar a família como ponto de apoio para a fase do trabalhador como aposentado explicita mudança de responsabilidade para com o trabalhador. Antes importava seu bem estar para a empresa, visto seu vínculo e importância de sua mão-de-obra, contudo após a aposentadoria faz-se necessário requerer da família o comprometimento de se solidarizar com o indivíduo aposentado.

Esta nova realidade impacta diretamente naqueles que entrevistei e que não têm filhos. É claro que família não se resume aos descendentes, porém quando pensamos possíveis cuidadores logo remetemos aos filhos que neste caso são a maioria dos cuidadores em nossa sociedade, visto a atribuição desta responsabilidade ser atribuída à família e “esquecida” pelo Estado. Gisele e Isabel, por exemplo, são idosas que não têm filhos, mesmo que não tenha sido questionado isto no decorrer da entrevista, penso que estas quando necessitarem, estarão à mercê da solidariedade dos parentes próximos, amigos ou terão que arcar com o pagamento de cuidadores de idosos ou passarem a residir em asilos. Creio que há esta preocupação pelo menos por parte de Gisele que menciona projetar uma casa para os velinhos como já descrito durante o estudo, para que ela e seus amigos possam viver o fim da vida.

Considero também que as escolhas individuais feitas ao longo de toda uma vida influenciam os projetos de futuro que hoje são apresentados pelos entrevistados. Por exemplo, o fato de não ter filhos faz Antônio almejar para sua aposentadoria um contínuo momento de lazer e investimentos, enquanto Bento almeja participar mais da rotina familiar, e principalmente estreitar os laços de afeto com sua filha.

O fato é que descobertos pelo poder público e agora pelos benefícios corporativos, estes aposentados representam a decadência da grande maioria dos aposentados com relação ao consumo de bens e serviços e isto faz dos mesmos desimportantes diante da sociedade que supervaloriza a aquisição. Esta é outra

característica da chamada nova velhice que pude observar ser presente dentre os pesquisados. A não ser pelo fato de consumo para a sobrevivência não existe interesse pela obtenção de bens nesta fase da vida, o que almejavam concretizar como, por exemplo, a compra de um imóvel esta já ocorreu durante a trajetória profissional e agora seria inviável em função da abrupta mudança do padrão financeiro.

Podemos concluir que tornar-se velho aposentado na sociedade moderna requer planejamento prévio e um conjunto de fatores que envolvem oportunidades e relações de afeto, mas não só, que possibilitem um envelhecimento saudável e proveitoso. A tendência é a responsabilização do idoso consigo próprio tornar-se cada dia mais profundo e o do mesmo modo o descaso do Estado com relação a população idosa e aposentada alcançar níveis inimagináveis.

Referências Bibliográficas

- BARDIN, Laurence. *Análise de Conteúdo*. Lisboa, Portugal; Edições 70, LDA, 2009.
- CAMARANO, Ana Amélia. *Envelhecimento da população brasileira: continuação de uma tendência*. Revista Coletiva 2011; Acesso em: 24 out, 2015.
- DEBERT, Guita Grin. (2010). *A dissolução da vida adulta e a juventude como valor*. Horizontes Antropológicos, 16(34), 49-70.
- DEBERT, Guita Grin. *Velho, terceira idade, idoso ou aposentado? Sobre diversos entendimentos acerca da velhice*. Revista Coletiva 2010; Acesso em: 24 out, 2015.
- FONSECA, Claudia. *Concepções de família e práticas de intervenção: uma contribuição antropológica*. Saúde e Sociedade v. 14, n. 2, p. 50-59, 2005.
- GOLDENBERG, Mirian. *A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais*. 2ª ed. Rio de Janeiro, 1998.
- GOLDMAN, Sara Nigri. *Terceira idade e Serviço Social*. In: CAVALCANTI, L.F. & REZENDE, Ilma (Orgs.). Serviço Social e Políticas Sociais. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2006.
- GOMES, Angela Maria de Castro, 1948 – *Cidadania e Direitos do Trabalho / Angela de Castro Gomes*. – Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed. 2002 (Descobrimo o Brasil).
- GOTMAN, A. BLANCHET, A. *A enquete e seus métodos: a entrevista*. Paris, Éditions Nathan, 1992.
- IBGE. *Síntese dos indicadores sociais*. Rio de Janeiro. IBGE, 2010.
- LINS DE BARROS, Myriam Moraes. *Autoridade e Afeto. Avós, filhos e netos na família brasileira*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1987.
- LINS DE BARROS, Myriam Moraes (2003), *Testemunho de vida: um estudo antropológico de mulheres na velhice*. In: M. M. Lins de Barros (org.), *Velhice ou*

Terceira Idade? Estudos Antropológicos sobre Identidade, Memória e Política (3.^a ed.), Rio de Janeiro, FGV Editora, pp. 113-168.

LINS DE BARROS & ALVES, Myriam Moraes e Andréa Moraes. *Aprender com as velhices*. In: As máscaras da intolerância. Comunicações do ISER. No. 66, ano 31, 2012, p. 31-38.

LINS DE BARROS, Myriam Moraes. *Envelhecimento humano: dignidade nas diferentes velhices*. In: NovAmerica, no. 143, jul-set 2014. (p.18-21).

LINS DE BARROS, Myriam. *Antropóloga analisa situação de idosos sob o ótica dos próprios*. <http://www.comciencia.br/entrevistas/envelhecimento/Myriam.htm>. SBPC/Labjor. 10/09/02. Acesso em 18/08/2015.

LINS DE BARROS, Myriam Moraes. *Pesquisando Fotografias e Lembranças: os guardiões da memória*. In: GOLDMAN Sara N. E PAZ, Serafim F. (org) *Cabelos de Neon*. Editora Talento Brasileiro, 2001.

PAZ, Serafim F. *A Política Nacional do Idoso: considerações e reflexões*. In: A Terceira Idade: Estudos sobre Envelhecimento. São Paulo v. 24, n. 58, p.23 – 35, Nov. 2013.

PEIXOTO, Clarice E. *Aposentadoria: retorno ao trabalho e solidariedade familiar*. In: Peixoto, C. E. (Org.). *Família e envelhecimento*. 1.ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2004, p. 57-84.

STUCCHI, D. *O curso da vida no contexto da lógica empresarial: juventude, maturidade e produtividade na definição da pré-aposentadoria*. In: BARROS, M. (Org.). *Velhice ou terceira idade?* Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1998, p. 35-46.

VELHO, Gilberto. *Observando o familiar*. In: _____. (Org). Individualismo e Cultura: notas para uma Antropologia da Sociedade Contemporânea. Rio de Janeiro: Zahar Editores. p. 123-132.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N. *Programa de preparação para aposentadoria*. Florianópolis: Insular, 1996.

Legislação, Normas, Regulamentos e afins

BRASIL, Estatuto do Idoso. Lei nº 10.741 de 2003, que dispõe sobre o Estatuto do idoso. Brasília (DF): Senado Federal, Secretaria Especial de Editoração e Publicações; Câmara dos Deputados, Coordenação de Publicações; 2003.

Sites

www.furnas.net

<http://www.opovo.com.br/app/opovo/cotidiano/2013/09/28/noticiasjornalcotidiano,3137628/brasil-tera-32-milhoes-de-idosos-aponta-estudo-do-ibge.shtml>

www.brasil.gov.br

Anexos

Roteiro de entrevista

FURNAS CENTRAIS ELÉTRICAS S.A

I - Identificação

1 - Nome

Idade:

Data de Nascimento:

Sexo:

II - Dados Econômicos e Sociais

2- Há quantos anos trabalha em Furnas?

3- Que função exerce na empresa?

4 – Você contribui na manutenção da renda familiar?

5 - Condição de moradia - Se mora em casa própria, alugada, dos filhos, cedida, ou outro?

6 - Qual seu estado Civil?

7 - Tem filhos? Quantos? Vive com eles? Como é a convivência com eles?

8.1 – Tem netos? Como é a convivência com eles?

8 – Como é seu relacionamento com a família?

9 – Como foi a sua vida laborativa ?

III – Aspecto Cultural / Educacional

10 – Qual o grau de escolaridade?

11 – Costuma ler? Que tipo de leitura?

12 – Assiste telejornais? Qual?

13 – O que gosta de fazer na hora do lazer?

14 - Você se sente velho (idoso)?

15 - Qual seu vínculo empregatício com FURNAS CENTRAIS ELÉTRICAS S.A?
(Contratado/Efetivo)

16 - Como foi sua experiência como funcionário de FURNAS CENTRAIS ELÉTRICAS S.A?

17 - Conhece seus direitos ao se tornar aposentado da empresa?

18 - De que forma você acha que a aposentadoria irá impactar em sua vida para além do aspecto financeiro?

19– Quando mais jovem pensou em planejar sua aposentadoria?

20- Você pensa em trabalhar de forma autônoma ou voltar ao mercado de trabalho após se aposentar pela empresa?

21 – O que você espera/ quer para o seu futuro?