

APOSENTADORIA COMO PROPOSTA DE QUALIFICAÇÃO PARA UMA VIDA SAUDÁVEL

Liércio Pinheiro de Araújo¹

Quando analisamos o processo de aposentadoria, precisamos entender os fatores que o envolvem como as questões relacionadas aos sentimentos humanos no momento do desligamento definitivo de um trabalho, e também se faz necessário ter uma compreensão acerca do conceito de trabalho historicamente colocado, seu elo com o mundo contemporâneo, e sobre suas transformações e interferências sociais e quais efeitos elas deixaram, e ainda deixam, no trabalhador diante da possibilidade da perda desse vínculo.

Ao longo dos tempos, a história das civilizações guarda correspondência entre o passado e o presente, o que nos proporciona entender as atuais crises pelas quais passamos e possibilita-nos ainda a busca de mudanças, de transformações da realidade, cada vez mais avançadas, do ponto de vista tecnológico. Esse fator salienta a importância do diálogo na vida do modernismo em curso, e do reportar-se ao passado, pois assim, enquanto o homem recria o passado, refaz-se a si próprio.

Dessa forma, acredita-se também que à medida que entendemos e verbalizamos nossos sentimentos sobre essas mudanças vitais, advindas da organização do trabalho, alcançamos uma melhor clareza e compreensão dos nossos sentimentos, bem como de uma melhor qualidade de vida.

É importante para o acompanhamento humano dessa transformação da realidade a

compreensão da história como a oportunidade para que os homens determinados, em condições determinadas criarem os meios e as formas de sua existência social, de reproduzirem ou transformarem essa existência social, que é econômica, política e cultural (CHAUÍ, 1997).

¹ Doutor em Cognição e Coordenador do Curso de Psicologia do Centro Universitário CESMAC.

O homem é um ser que sofre interferências do meio, mas que também age sobre ele, sendo este um processo indissolúvel. Nessa concepção, a história é aquilo que é real, o vivido, e que nem sempre oferece ao homem as condições ideais para o seu desenvolvimento, no entanto, mesmo sem tais condições ideais de vida, o ser humano é capaz de instaurar um modo de sociabilidade e procurar fixá-lo em instituições determinadas como: a família, as condições de trabalho, relações políticas, instituições religiosas, entre outras. Nesse meio, o indivíduo é capaz ainda de produzir idéias ou representações pelas quais procuram explicar e compreender sua própria vida, nas ordens: individual, social; nas relações com a natureza e com o sobrenatural.

Por sua vez, tais idéias ou representações propendem a esconder dos homens o modo real como suas relações sociais foram produzidas e a origem das formas sociais de exploração econômica e de dominação política, levando, contudo, à não vivência dos sentimentos sobre a passagem das fases da vida, seja ela no trabalho ou em demais instituições vinculadas ao universo humano.

Andrade (1995, p.18) afirma que: “[...] nos primórdios dos tempos não existia a divisão das sociedades em classes, entenda-se na fase pré-histórica (que eram as formas primitivas de vida). Depois vieram as comunidades aldeãs, as comunidades superiores, o regime de terras, o trabalho rural e urbano e o comércio.”

Na época do Renascimento, houve várias transformações importantes e fundamentais cujo conhecimento nos possibilita o entendimento da nossa realidade atual, uma vez que a sociedade pós-feudal foi marcada pela evolução da navegação, do comércio, da manufatura, ou seja, foi caracterizada por acontecimentos preconizantes do sistema capitalista. Além disso, foi a época das grandes descobertas de novas terras que foram incorporadas ao circuito comercial europeu.

Ainda nessa fase, a burguesia manufatureira começava a se afirmar gradativamente como burguesia mercantil, de característica empreendedora. Os burgos começaram a se fortalecer e as cidades portuárias se afirmavam como o lugar de homens livres. Ao tempo de tais evoluções, também as novas culturas, descobertas com as navegações, traziam a novidade do contato com povos até então desconhecidos, desde os menos desenvolvidos (índios americanos), até os de civilizações mais sofisticadas, como os chineses. Outras inovações tecnológicas também foram possíveis a partir daquelas viagens a novos mundos, advindo com isso a aquisição de novas matérias-primas e de máquinas que passaram a proporcionar a agilização da produção,

levando as famílias, que até então se dedicavam ao trabalho doméstico nas antigas corporações e manufaturas, se virem obrigadas, para sobreviverem, a dispor de seus instrumentos de trabalho e passarem a vender sua força de trabalho, fase que vem culminar com a organização do capitalismo, caracterizado pela divisão social do trabalho¹.

Pode-se dizer, ainda, que o renascimento possibilitou a formação dos Estados Nacionais, a posterior centralização do poder e a conseqüente afirmação das línguas nacionais. Em face de tantas transformações, fica claro perceber que também houve uma evolução, inerente à situação, na forma de se conduzir e de pensar da sociedade européia ocidental. Em tal sociedade, até então predominava a cultura teocêntrica, com o predomínio da Igreja e, aos poucos, foi se enraizando uma cultura antropocêntrica, predominando, por sua vez, a presença de intelectuais leigos. O que caracteriza o século XVI, portanto, é o humanismo, isto é, a idéia de que o homem se faz por si mesmo.

Diante dessa evolução o homem passa pelo processo de transição da escravidão e caminha gradativamente para a libertação da servidão, fase esta marcada pela valorização humana da aquisição do poder político e prestígio social como recompensa de seu esforço pessoal, de sua capacidade de trabalho e de poupança e não mais por seu sangue ou família (CHAUÍ,1997, p.14).

Com essa evolução, o conceito de trabalho começou a ter outras dimensões, apesar de continuar sendo diferenciado, pois o burguês (atualmente o patrão) tinha para ele bem claro a finalidade do trabalho livre, porém, o trabalhador não tinha a clareza sobre os fins a que se destinava o seu trabalho.

Com a revolução industrial, ocasionada pelo desenvolvimento do setor de metalurgia, o modo de economia é afetado, passando da agrícola (primário) para a economia industrial (setor secundário). No entanto, predominava uma discrepância com relação ao trabalho, visto que o progresso material atingiu grandes dimensões e as condições de execução do trabalho não eram valorizadas, pois ocorriam jornadas de trabalho com 16 ou 18 horas diárias; mulheres e crianças serviam de mão-de-obra barata, sem contar na insalubridade sempre presente no trabalho.

No entanto, a respeito dessas transformações fica evidente que, apesar dessas condições adversas, houve uma valorização do trabalho, o que viabilizou também a modificação completa de todo um modo de pensamento e comportamento humano, predominante antes de tais acontecimentos. O estilo de vida, até então contemplativo,

adquire uma dimensão ativa, tida como a maneira fundamental de inter-relacionamento com o mundo, evidenciando-se ainda o início de uma fase em que o homem não está mais voltado apenas para contemplar a natureza, mas disposto a transformá-la, a ser um agente interventor nela.

Diante dessa concepção, em meados do século XIX, acontece uma nova complexidade das organizações e a evolução tecnológica amplia, por sua vez, os serviços, que irão compreender o setor terciário, é a chamada revolução pós-industrial. Já no início do século XX, surge a invenção do sistema de linha de montagem na indústria automobilística iniciado por Henry Ford que, para a manutenção desse sistema, adotou a teoria elaborada por Frederick Taylor, que concebia o trabalhador como preguiçoso e insuficiente na execução do trabalho, o que conseqüentemente gera desperdício de tempo e produção nas empresas.

Partindo dessa perspectiva o modo de execução do trabalho teria que ter o controle do tempo e dos movimentos necessários à fabricação de unidades de produtos, só assim a produtividade seria satisfatória, porém, o modelo taylorista-fordista propiciou a intensificação da divisão social do trabalho. Em decorrência desse modelo, acontece a desqualificação do trabalhador que começou a se sentir subutilizado e cada vez mais distante da possibilidade de acesso ao conhecimento. Não eram estimulados sua criatividade, nem sentimentos e desejos, enfim, não existia a possibilidade de realizar-se pessoalmente através do trabalho. Nessa concepção, o que predominava era a produção e não o lado humano do trabalho.

Prosseguindo nessa linha de evolução, não se pode esquecer que o homem é um ser complexo e que vários matizes ideológicos norteiam sua vida, dentre eles a religião, que paralelamente às mudanças supracitadas, sofreu também suas transformações, que foram de grande importância para a atualização do conhecimento humano, e para isso, diga-se de passagem, houve a influência do movimento da reforma e o da contra-reforma.

A presença da igreja também afetava o modo de trabalho na vida das pessoas, pois, ao defender expressões como “comerás o pão com o suor do teu rosto”, interferia muito nos conceitos humanos e na sua desenvoltura diante do trabalho, uma vez que apareciam na doutrina cristã como promessa de castigo que o homem teria de carregar, em virtude do pecado praticado por Adão e Eva. Depois, a doutrina evoluiu e optou pela defesa de uma ordem trabalhista humana, denunciando as injustiças sociais introduzidas pela revolução industrial. O trabalho passou a ter uma interpretação oposta. A idéia de

completude: Deus havia criado o mundo como obra inacabada, a fim de que o homem, a partir do trabalho, a completasse.

Nessa mesma fase, surge, na Europa, uma etapa na vida do trabalhador denominada aposentadoria, como mais uma conseqüência de toda a evolução da industrialização e da construção da classe trabalhadora. A repercussão, a princípio, sobre a criação da aposentadoria é que ela fora implantada como forma de condicionamento dos trabalhadores, por parte dos patrões, para obtenção de mão-de-obra dócil e econômica ou como meio de substituição dos funcionários considerados improdutivos. Apesar de ter surgido como um sistema previdenciário, a aposentadoria sofreu grandes pressões por parte da burguesia liberal e da igreja, que alegavam ser ela a responsável pela desestruturação da família do trabalhador, onde o idoso, tido como improdutivo, não poderia mais contribuir para a família e conseqüentemente se constituindo em um problema, já que a manutenção desse idoso passaria a ser de estrita responsabilidade familiar. Assim, passa a aposentadoria a ser encarada como fonte de amarguras para o trabalhador e sua família, com seus dissabores variando da doença à invalidez. Dessa forma instalou-se a problemática da responsabilidade sobre o idoso: seria a família ou a empresa responsável pela manutenção do aposentado? Só em meados do século XIX é que os sindicatos começaram a rediscutir o sistema de aposentadoria, estabelecendo, através de conquistas frente ao patronato e ao Estado, as questões de seguridade ao trabalhador mais velho, a jornada de trabalho e o salário, entre outras questões.

A partir dessas transformações, a aposentadoria passa a ser assimilada como um programa que visa manter a família operária na forma de grupo. Com tais conquistas os privilegiados a princípio foram os funcionários públicos civis e militares e só por volta de 1945 é que elas se estenderam a todos os trabalhadores. No entanto, a implantação do sistema de aposentadoria surgiu como uma forma de distinção entre os grupos sociais, vinculada, portanto, à população pobre. Mesmo com suas conquistas e a expansão a todas as classes de trabalhadores, ela continua carregando o estigma de invalidez e pobreza.

Diante de tanta evolução, no plano do conhecimento, da ciência e tecnologia, cada vez mais, atualmente, as inovações tecnológicas acontecem numa velocidade quase incalculável. No mundo contemporâneo, vivemos sob uma constante crise de paradigmas, paradigmas esses da evolução da tecnologia (informática, marco da modernidade), mas também da evolução das teorias sociológicas, como o

estruturalismo, a fenomenologia, a hermenêutica, entre outras (ANDRADE, 1995, p.29). Paralelo a esses conceitos, o mundo segue um rumo em que, a partir da 2ª Guerra Mundial, o Estado mostrou-se como grande opção à paz nas democracias capitalistas desenvolvidas, e, por outro lado, legitima os sindicatos através do seu papel formador nas negociações coletivas e quanto ao processo de formação da vontade política.

Nessa fase, é favorecida a busca de novos modelos de gerenciamento da produção, passa-se a adotar o fenômeno da oligopolização de mercados e globalização da economia, objetivando também a melhor forma de transformação do trabalho. Dessa maneira elevaram-se dois aspectos até então desvalorizados que são a divisão social do trabalho e a exigência da melhor qualificação do trabalhador. Tais aspectos surgem como resgate da auto-estima e da percepção do trabalho como um meio de realização pessoal e social.

Na época contemporânea, surgem as dificuldades referentes à automatização, que acarreta a diminuição da força de trabalho necessária à produção direta, criando uma crescente demanda por outros múltiplos serviços que passariam a absorver recursos humanos com alta qualificação científica e tecnológica (ANDRADE, 1995, p.36). Entretanto, esse modelo de flexibilidade da administração do trabalho favorece ao trabalhador desenvolver sua criatividade, autonomia, participação no desenvolvimento da empresa e aumentar sua força de coesão social, fenômenos considerados de suma importância para a qualificação e respeito do trabalho, subseqüentemente do trabalhador.

É, portanto, a era moderna do trabalho repetindo o velho estilo de mudanças em que, à medida que evolui o lado do trabalho, o lado humano está evoluindo intrinsecamente, além disso, é importante lembrar uma característica marcante da nossa época atual, a terceirização, que vem favorecer a eliminação de vários postos de trabalho, a emergência de trabalhadores sem carteira assinada, subempregados ou desempregados. Tudo isso atribuímos ao processo de evolução do trabalho e da transformação social, o que não deixa de possuir uma correlação com épocas passadas e que também, conseqüentemente, servirá de embasamento para épocas futuras, quando forem analisadas essas relações.

Diante dessa perspectiva da evolução do trabalho dentro da história, em suas várias instâncias, é importante para o homem a tomada de consciência de seu papel de agente transformador da realidade e da importância da compreensão de todos os

fenômenos que ocorreram para a sua existência, bem como os que estão ocorrendo ao seu redor.

A aposentadoria também passa por transformações, adquire novas conquistas do ponto de vista social e surge a instauração da idéia de pré-aposentadoria bem como uma redefinição da idade apropriada para seu estabelecimento. Por sua vez, hoje, são considerados obsoletos trabalhadores cada vez mais jovens, visando à substituição de mão-de-obra cada vez mais jovem e de menos custos para as empresas. Por ser este contingente de aposentados cada vez mais jovem é que são reforçadas as categorias dos subempregados, dos terceirizados ou jovens aposentados, e o trabalho vai deixando de ser o fator primordial que ocuparia quase todo o tempo de vida do trabalhador.

Os processos de transformação da vida são influenciados pelos padrões biográficos mutáveis existentes nos sistemas sociais, que são por sua vez suscetíveis a modificações. Visto dessa forma, fica mais clara a compreensão das relações entre a pessoa e o trabalho, a família e a sociedade, relações essas que transcendem as diferenças entre as gerações no tocante a manutenção e percepção de relacionamentos recíprocos no tempo.

Ao falarmos do trabalho como fonte de transformações sociais, inevitavelmente estamos falando do homem trabalhador como um sujeito que passa por modificações profundas no que diz respeito ao seu modo de sentir e experimentar as etapas da vida, entre elas o envelhecimento. A partir do curso de vida atual, o trabalhador passa a compreender melhor a capacidade de superar o rótulo de que velhice é o marco do recolhimento, é o momento das perdas, e passa a assimilar que velhice é o marco de uma etapa de privilégios, propícia para a realização pessoal, como por exemplo, a possibilidade de exercer outra profissão.

A sociedade atual possibilita o entendimento do nosso modo de vida a partir de um estilo uni-etário. Para isso Meyrowitz (apud Stucchi, 1994) diz que a mídia eletrônica tenderia a integrar mundos informacionais antes estanques, valorizando novas formas de comportamento que apagam o que era previamente considerado como adequado a uma determinada faixa etária. Além disso, as alterações na estrutura familiar – o casamento de divorciados, mulheres optando por ter o primeiro filho aos quarenta anos, pais solteiros, etc. – e no mercado de trabalho – aposentadorias ocorrendo em idades cada vez mais precoces, mulheres retornando à universidade ou à carreira na meia idade – mostram que as experiências não se organizam mais em função da idade cronológica. Nesse processo, diluem-se as etapas pré-fixadas de comportamentos,

linguagem, gosto, estilo, etc., para cada faixa etária, assim o que vem prevalecer são as diferenças relativas da era pós-moderna, surgindo a criação de etapas da vida como a menopausa, terceira idade e assim sucessivamente.

E é baseada na etapa da terceira idade, onde estão classificadas as pessoas de faixa etária entre 40 e 65 anos, e que se encontram próximas da saída de um vínculo empregatício, que surgem os estigmas e preconceitos relacionados à produtividade, é o fator cronológico ainda exercendo influência na avaliação da atividade ou inatividade do ser humano. No entanto, essa visão está perdendo espaço para a nova concepção sobre a atuação do trabalhador, que aos poucos começa a passar por um processo de valorização de sua individualização dentro do processo produtivo, sendo tal avaliação decorrente da modernidade que vem superando a visão de idade cronológica associada a produtividade e assume o fator idade como sendo um sentido essencial na organização social. A respeito disso, Stucchi (1994, p.13) defende que:

A pré-aposentadoria é, portanto, a invenção de um novo período na vida ou, pelo menos, na carreira do trabalhador cujos significados não são uniformes. Sua criação corresponde ao delineamento de um novo mercado consumidor que visa preencher as lacunas das representações contraditórias sobre a carreira do trabalhador, sobre o envelhecimento, sobre a juventude e sobre a produtividade no trabalho.

Dessa forma, reforçamos a idéia de que cada etapa da vida e do trabalho influencia e é influenciada pela transformação do tempo como consequência natural do curso da vida e que de acordo como são vivenciados tais acontecimentos é que vão ser assimilados o comportamento e a compreensão, os processos vitais, dentre eles o envelhecimento no qual se encontra inserida a fase da pré-aposentadoria.

O aumento da população idosa no Brasil vem adquirindo, desde os anos oitenta aproximadamente, uma progressão considerável, de modo que estatísticas realizadas pelo IBGE afirmaram que o índice de habitantes idosos no Brasil a partir do ano 2000 seria de mais ou menos 8,3% do total de habitantes do país. Decorrente dessa modificação no curso de vida da população, os comportamentos e atividades modificam-se dando lugar a novas concepções e compreensão a respeito dessa população dentro do todo. Ao dividirmos a população adulta cronologicamente encontraremos as classes do jovem adulto, o adulto de meia idade e o aposentado, sendo essa classificação parte de um processo suscetível a mudanças advindas do contingente

social. Esse processo faz emergir também um vasto campo para a atuação de profissionais das áreas afins, que objetivam favorecer um melhor ajuste na vida do ser humano à fase na qual se encontra inserido, levando-o a superar cada etapa para uma melhor vivência das subseqüentes.

Atualmente, estamos passando por um processo muito dinâmico de transformações no modo de vida adulta. Sendo ela caracterizada pelos novos estilos, comportamentos, pensamentos, os gêneros, as experiências de trabalho, a maneira de vivenciar o cotidiano, entre outras. Partindo desse pressuposto surge a necessidade, na classe trabalhadora, da implantação de uma fase denominada pré-aposentadoria, caracterizada de significados da mais diversa natureza, por tratar-se de um período crítico na vida do trabalhador quando, apesar de toda evolução dos conceitos acerca da relação entre aposentadoria e produtividade, ele começa a assimilar o estigma de pré-improdutivo, ou começa a condicionar sua velhice à aposentadoria, sendo este um comportamento existente quando da ausência de um programa de educação permanente ou de preparação para a aposentadoria.

Tal comportamento surge, mesmo quando o indivíduo tem conhecimento da sua realidade e do seu potencial de atividade, inclusive da possibilidade de realização dos seus sonhos ou mesmo da execução de uma nova carreira.

A pré-aposentadoria engloba todo um contexto atual a respeito das reais necessidades dos trabalhadores, do surgimento de um novo mercado consumidor que seria impossível não voltar a atenção para essa demanda.

As empresas públicas e privadas começam a voltar suas atenções para a implantação de programas que visam preparar seus funcionários para a pré-aposentadoria, através de seus setores de recursos humanos, estudando as melhores maneiras de auxiliar seus colaboradores a compreender melhor as perdas e ganhos provenientes do envelhecimento e a melhor maneira de lidar com eles, sempre objetivando sua superação. Esses programas são realizados com a presença de profissionais das mais diversas áreas de atuação, desde contadores, advogados e médicos, psicólogos, assistentes sociais, etc., sempre buscando enfocar de maneira pró-ativa questões universais da vida do trabalhador.

Além das questões sociais, que permeiam a vida do trabalhador pré-aposentado, especialistas desenvolveram estudos relacionados aos sentimentos e comportamentos que podem surgir nos trabalhadores inseridos nessa fase. Assim, foram pesquisados os conflitos que são gerados a partir da representação social do trabalhador

mais novo com o mais velho e vice-versa, uma vez que o envelhecimento aqui está vinculado à incapacidade de produção e à inabilidade emocional, podendo esse comportamento vir a comprometer a produção no trabalho, o que leva muitas vezes os empresários a justificarem a chamada “oxigenação” em seu quadro de trabalhadores, que é a substituição dos trabalhadores antigos por uma mão-de-obra jovem e menos onerosa. Ainda existem funcionários que adotam a postura de retraimento diante de sua condição ou de negação da mesma, que muitas vezes os leva a ocultar o desligamento ou optar pela continuidade na empresa, mesmo após a aposentadoria.

A aposentadoria, desde sua criação, é um programa de caráter previdenciário, tido como um direito adquirido pelo trabalhador após longos anos de dedicação ao trabalho ou por incapacidade de executá-lo, entre outros requisitos. No entanto, o mundo do trabalho é muito complexo e torna-se difícil especificar uma peculiaridade e definição do que realmente é a carreira do trabalhador, vindo a impossibilitar a estruturação de meios politicamente bem definidos de aposentadoria, o que acarreta, muitas vezes, a possibilidade de a aposentadoria se transformar em uma ação contrária ao que seria um benefício para o trabalhador.

Por essa razão a aposentadoria começa a seguir um rumo mais personalizado, dando margem para que o trabalhador venha a decidir qual a melhor idade para se aposentar. Nesse processo, a empresa assume o papel de parte preparadora para tal decisão, atendendo bilateralmente às necessidades surgidas, pois se de um lado a empresa favorece, ao funcionário, a possibilidade de reflexão sobre essa nova fase e melhores formas para efetivá-la, por outro lado, a própria empresa adota um procedimento encarado como um dos mais modernos em termos de gestão de recursos humanos, aliando a isso a questão produtiva e o cumprimento das metas da empresa.

Ao adotar essa preparação para a aposentadoria, a instituição visa quebrar a velha concepção de correlação da velhice à aposentadoria, evidenciando o envelhecimento como uma fase propícia para a tomada de consciência do que foi vivido, de geração de meios onde o indivíduo possa se articular para prosseguir a vida intensivamente, vivenciando as experiências etárias e seus significados.

Compreendida dentro de uma cultura que privilegia o trabalho e a produtividade como parâmetro para a evolução ou declínio etário, a aposentadoria adquire um estereótipo prejudicial, causador de desajustes aos indivíduos a ela submetidos. Assim sendo, o senso comum incentiva, através dessa crença, um processo de alienação onde só serão percebidos como membros socialmente ativos os indivíduos

que se encontram dentro de uma esfera de produtividade, independência e eficiência. A respeito disso Tornstan (apud STUCCHI, 1994) afirma que a sociedade ocidental impregnou esse mito de classificação de capacidade produtiva das pessoas ou suas incapacidades a partir da aposentadoria e vai ainda além, o autor diz que nas pesquisas realizadas “dados empíricos contrariam o mito do trauma da aposentadoria”, como, por exemplo, um aposentado relatar satisfação com essa condição serve de base para os teóricos enfatizarem “que o tempo de aposentadoria não foi suficientemente grande para que o drama se instalasse”. Assim esses teóricos assumem uma postura alienada de forma que preferem acreditar na idéia tradicional de negatividade da aposentadoria a compreender o sentimento descrito pelos aposentados sobre sua experiência.

Esse tipo de atitude nos leva cada vez mais a compreender a necessidade da modificação sobre os conceitos estabelecidos para o trabalho e a aposentadoria, bem como, sobre as concepções de lazer e atividades paralelas, alegando, para essa transformação, a realidade do estilo de vida globalizado no qual nos inserimos e qual o valor que tem o trabalho (livre de pré-conceitos) para a vida dos indivíduos. Seguindo essa linha, surge a denominação de aposentadoria ativa e aposentadoria passiva em que esta será constituída pelas pessoas da terceira idade, voltadas para desfrutar o descanso, enquanto que na aposentadoria ativa estariam classificadas aquelas que optaram e sentem-se capacitadas para continuar uma vida produtiva do ponto de vista sócio-econômico.

Outro fator que influencia o comportamento e os sentimentos dos pré-aposentados é o medo de ingressar e se adaptar a um universo em que, até então, ele era apenas visitante, isto é, o universo doméstico, ou outro mundo de dominação alheia à sua, culminando assim a fantasia de que todo o poder e sabedoria que o indivíduo possui de nada lhe servirá.

Por outro lado, o pré-aposentado sofre ainda interiormente, seu próprio pré-conceito uma vez que ao reencontrar seu antigo colega de trabalho, atual aposentado, sente-se desestimulado e com receio de se ver naquela condição futuramente, e esse fator o persegue de tal forma que, mesmo com vários projetos preestabelecidos, essa possibilidade ainda encontra espaço em seus pensamentos.

O trabalhador pré-aposentado começa a ser tomado por um bombardeio de conceitos indefinidos a respeito de sua condição, por ser esta uma fase intermediária na sua vida, visto que, ao mesmo tempo em que lhe é atribuído um desligamento do quadro funcional, é ele mesmo a pessoa mais indicada para a transmissão de seus

conhecimentos profissionais para um novo membro do quadro funcional, resultando mais uma vez em contradições sobre o momento certo para a aposentadoria, e salientando a importância da tendência atual de o empregado decidir o momento exato para sua aposentadoria, o que nós já vimos anteriormente, juntamente com a preparação para essa decisão.

Ao falarmos em processos contraditórios dentro da pré-aposentadoria, enquadraremos também as formas de políticas governamentais de desvantagens para o aposentado, idéia que atualmente o sistema previdenciário reforça para o trabalhador que irá aposentar-se, levando-o, muitas vezes, a protelar essa decisão, visto que, ao passar por todo um contexto de perdas, ele ainda passará pela perda financeira e terá que se submeter à redução de sua qualidade de vida, caso não exerça outra atividade remunerada.

Do ponto de vista psicológico, atribuímos a aceitação da aposentadoria ao modo como o indivíduo reage às suas expectativas e estímulos, ao seu tipo de personalidade, visto que estes fatores norteadores são importantíssimos para a conduta da pessoa diante das fases vitais e na superação de suas dificuldades como, por exemplo, para uma pessoa que é otimista, sua forma de encarar as fases da vida será conseqüentemente otimista, da mesma forma acontece com o pessimista e assim por diante. Sendo importante, dentro dessa compreensão, atinarmos para a quantificação e a qualificação com que o indivíduo lida com suas dificuldades, como um termômetro de seu modo de vivenciar os processos transitórios da vida.

Podemos afirmar que o fim do trabalho está associado à perda dos vínculos sociais, por outro lado, ao analisarmos essas perdas junto ao curso atual da vida do trabalhador, quando encontramos uma grande população com pouca idade cronológica de pré-aposentados e que possuem bem concebido a sua própria capacidade produtiva, compreendemos que essa perda torna-se parcial, visto que favorecerá o início de um novo ciclo vital também com produtividade, reforçando o distanciamento da associação de aposentaria à velhice inativa, e ainda focalizando a capacidade de produtividade vinculada ao envelhecimento, mesmo que esta se dê através de formas de lazer.

Com o preparo para a aposentadoria, a qualidade de vida tende a evoluir, o que favorece ao indivíduo adaptar-se às transformações da vida que decorrerão com a ruptura do seu meio funcional, profissional.

Atribuir qualidade de vida à aposentadoria e à terceira idade implica na percepção do efeito produzido pelas atitudes e habilidade supracitadas, ou mesmo quando a preparação para a aposentadoria esteja vinculada a novas maneiras de experimentação da vida na terceira idade, em que o investimento no auto desenvolvimento deveria ser a meta principal a ser alcançada pelo pré-aposentado. Assim sendo, a qualidade de vida deste estaria proporcionalmente voltada para a modificação na introjeção da fase denominada aposentadoria, que assume o papel de um momento priorizado para o aprendizado de novas diligências que lhe sejam agradáveis, e que estas venham a favorecer o redescobrimto de atividades sociais que fujam ao padrão de meros passatempos inúteis. De acordo com Salgado (apud STUCCHI, 1994, p.136):

[...] a aposentadoria, seja lei social, seja lei econômica é um princípio dos homens, feito em função dos homens. Então, nós temos o compromisso ético, o compromisso moral de alertarmos a todos de que a vida é prerrogativa de todos aqueles que estão vivos, na sociedade não vale mais o que tem menos idade. Qual é o gole de café mais saboroso? O primeiro que queima a boca ou o último que já tem a temperatura ideal e o gosto ideal? Nas obras literárias, nas obras artísticas a apoteose é no princípio? Não. Têm os enredos, a gente vai se envolvendo até chegar ao clímax que é a parte final. [...] Se nós temos a competência para vivermos 60, 70, 80 anos ou mais por que a qualidade de vida tem que estar apenas nas existências anteriores.

Entendemos assim, que o verdadeiro significado da vida encontra-se na medida em que vivemos plenamente cada processo de nossa existência e que dentro desse conceito, sentir-se pré-aposentado implica em visualizar-se como um ser que está no mundo desfrutando da oportunidade de refletir sobre o que foi vivido até então e planejar o que realizar a partir da aposentadoria, de forma que a experiência possa tornar-se prazerosa, construtiva, e positiva dentro desse novo contexto.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho: ensaios filosóficos**. São Paulo: LTR, 1995.

CELSONO, A. **Manual de técnicas de dinâmica de grupo, de sensibilização e de ludopedagogia**. Petrópolis: Vozes, 1993.

CHAUÍ, M. **Conformismo e resistência**. São Paulo: Brasiliense, 1996.

STUCCHI, D. **Os programas de preparação à aposentadoria e o remapeamento do curso da vida atual do trabalhador**. 1994. Dissertação de Mestrado. Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP, Campinas.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

BORGES, M. M. **Princípios básicos de análise do comportamento**. Porto Alegre: Artmed, 2007.

CAMPOS, D. C. **Atuando em psicologia do trabalho, psicologia organizacional e recursos humanos**. Rio de Janeiro: LTC, 2008.

CODO, Wanderley. **Por uma psicologia do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Psicologia e direitos humanos: desafios contemporâneos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

FORGHIERI, Y C. **Psicologia Fenomenológica: fundamentos, métodos e pesquisa**. São Paulo: Pioneira, 1993.

GOMES, W. B. (org.). **Fenomenologia e pesquisa em Psicologia**. Porto Alegre: Ed. Universidade/UFRGS, 1998.

KAHHALE, E. M. P. (org.). **A diversidade da psicologia: uma construção teórica**. 3. Ed. São Paulo: Cortez, 2008.

LANER, A. **Psicologia e trabalho na história: da apropriação do tempo à busca da felicidade**. Ijuí-RS: Unijui, 2005

LANE, S. T. M. **Psicologia Social Comunitária**. 10 ed., Petrópolis/RJ: Vozes, 2007.

LEMONS, H. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004

MOTTA, J. **A psicologia e o mundo do trabalho no Brasil**. São Paulo: Ágora, 2005

OLIVEIRA, M. de. **Ética e racionalidade moderna**. 3. e ed. São Paulo: 2002.

RAPPAPORT, C. R. **Psicologia do Desenvolvimento**. São Paulo: E.P.U., 2004.

REIS, S. J. **Qualidade de vida no trabalho e psicologia social**. 2. ed. São Paulo: Casa Do Psicólogo, 2004.

SAMPAIO, Jader dos Reis (org.). **Qualidade de vida, saúde mental e Psicologia Social: estudos contemporâneos II**. São Paulo: Casa do psicólogo, 1999.

SEVERO, M. C. **Estratégias em psicologia institucional**. São Paulo: Loyola, 1993

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

VALLE, E. R. M. **Psicossomática e a psicologia da dor**. São Paulo: Pioneira, 2001

Notas:

¹ “A divisão social do trabalho trata-se da distribuição das tarefas próprias à produção de acordo com as diferenças de conhecimento, habilidade e força física necessários à sua execução. Essa divisão na sociedade moderna se faz segundo o princípio da diferenciação entre o fazer e o pensar, da distinção entre os trabalhadores que concebem e aqueles que executam a produção” (ANDRADE, 1995).