

Previdência Social no Serviço Público e os Programas de Preparação para a Aposentadoria: uma relação necessária?

/ Social Security in the Public Service and the Programs to Prepare for retirement: a necessary relation?

THIAGO BAZI BRANDÃO*

Resumo: Este texto tem por finalidade discutir a relação entre a previdência social no serviço público e os programas de preparação para a aposentadoria. Para tanto, analisa a trajetória e a atual conformação da aposentadoria e da burocracia estatal brasileira. Em seguida, reflete sobre os programas de preparação para a aposentadoria para analisar o relato de uma experiência de aplicação destes programas no contexto de uma organização. O estudo identifica que as sucessivas reformas da previdência social ocasionaram a opção pela aposentadoria precoce por parte de muitos trabalhadores que sentiram os efeitos de uma aposentadoria sem preparação.

Palavras-chave: Aposentadoria, Previdência Social e Serviço Público

Abstract: This paper aims to discuss the relationship between social security and public service programs to prepare for retirement. It analyzes the history and current conformation of retirement and the Brazilian state bureaucracy. Then reflect on the programs of preparation for retirement to consider the report of an experience in implementing these programs within an organization. The study identifies that the successive reforms of social security led to the choice of early retirement by many workers who felt the effects of a retirement without preparation.

Key words: Retirement, Social Security and Public Service

* Assistente Social e Mestre em Política Social – UnB. E-mail: thiagobazi@terra.com.br

Introdução

Em um cenário no qual a pirâmide etária brasileira muda suas feições sinalizando para o aumento da população idosa, é mister dedicar uma atenção especial ao processo de aposentadoria destes sujeitos de direitos, que têm uma sobrevivência cada vez maior no período pós-aposentadoria, bem como cuidar das necessidades sociais que precisam ser atendidas. Com essa perspectiva, este texto pretende analisar a aposentadoria no contexto das organizações burocráticas estatais brasileiras. Adotou-se como metodologia a pesquisa bibliográfica junto a fontes que tratam da temática da aposentadoria, da burocracia, com destaque para o caso brasileiro. Além disso, foi realizada análise documental de relatório de pesquisa de programa de preparação para a aposentadoria de organização pública, do tipo legislativo.

O trabalho está dividido conforme as seguintes seções: a primeira trata das principais características apontadas pela literatura sobre as organizações burocráticas e da formação sócio-histórica da burocracia estatal brasileira; a segunda seção discute o direito à aposentadoria no serviço público e as transformações que esse direito vem sofrendo; na terceira seção há a descrição e a avaliação da trajetória dos programas de preparação para a aposentadoria, o lugar que ocupam e as possibilidades e desafios colocados na realidade.

Perscrutando a Burocracia Estatal no Brasil

A aposentadoria é um direito que foi conquistado pelos trabalhadores, ainda no século XIX, emergindo a partir das Caixas Previdenciárias que deram origem ao primeiro Seguro Social Público, encampado na Alemanha, de Bismarck. Desde então, o direito à aposentadoria foi sendo paulatinamente transformado, na medida em que a ética do trabalho sobrepujou toda a ideia de

ócio ou deleite da vida. As condições objetivas e a redução do direito à aposentadoria, também, contribuíram para criar uma névoa de incertezas e preconceitos que ronda essa etapa da vida. Em sendo assim, a aposentadoria passou a significar inatividade, marasmo, (des)socialização, ou seja, aposentar do trabalho tornou-se sinônimo de aposentar da vida.

O direito à aposentadoria foi consagrado nas organizações burocráticas, especialmente as estatais. Assim, dentre as características do corpo burocrático, enfatizadas na literatura, que a distinguem de outros grupos sociais está o direito à aposentadoria e às pensões, que, em conjunto com a estabilidade no cargo e com as políticas de promoção na carreira, fomenta no funcionário o interesse pelo desempenho e o compromisso com os deveres do cargo que ocupa.

As bases da burocracia estão assentadas no corpo profissional, que, segundo Weber (1999), apresenta características essenciais para a prevalência da sua superioridade técnica e para o cumprimento das normas estatuídas. O fato é que a organização burocrática está ancorada em uma estrutura extremamente rígida e, além disso, a provisão de recompensas e incentivos, como a estabilidade e a remuneração fixa, reforçam o vínculo com os funcionários, que resulta na fidelidade ao cargo e aos estatutos legais da administração pública.

A organização burocrática fomenta nos seus servidores a sensação de possuir uma identificação para com ela, na execução correta do seu trabalho, no prestígio de vincular-se ao Estado, na ocupação de um cargo dentro da organização, em suma, o *status* angariado por ser parte do órgão de dominação. Esse pertencimento remete à aceitação das regras da organização por parte dos seus integrantes e pode levar à submissão. Essa situação de desequilíbrio de poder do indivíduo em relação à organização deriva também de outro fator, que reside na possibilidade de

perder o seu meio de sobrevivência, caso descumpra as exigências da organização. O controle na organização burocrática pode se basear também no exercício da força, uma vez que esse poder é exercido porque ela pode tomar medidas de sanção.

Autores como Santos (2006) atribuem ao advento do Governo Vargas a instituição de um corpo profissional e técnico, que participou do processo de legitimação de um novo bloco de poder no Brasil, ligado à burguesia industrial. Defende que a instituição de uma burocracia civil e militar possibilitou a centralização do poder nas mãos do Governo Central, que, com a criação de agências governamentais e com o aporte de pessoal, conseguiu montar um novo esquema de poder para administrar o país. O discurso da racionalidade técnica tornou-se hegemônico e foi adotado para se contrapor ao discurso de cunho político-patrimonial vigente. Segundo Prestes, “a burocracia estatal, apelando para o autoritarismo, a centralização e o corporativismo, buscava formas de autonomizar-se das pressões dos grupos tradicionais, no esforço para a construção da unidade nacional, ou seja, para garantir o desenvolvimento nacional em novas bases, industrializadas” (PRESTES, 1999:10). Então, consolidou-se, a partir da década de 1930, o entendimento de que o Estado seria o elemento central na promoção do desenvolvimento econômico e social.

A administração pública federal no Brasil se desenvolve efetivamente após 1930, na medida em que o Estado assume definitivamente as funções financeira, distributiva, produtiva e de investimento estatal, conforme assinala Santos (2006). Schwartzmann (1987) aponta a criação de aproximadamente 200 organizações governamentais entre 1964 e 1977. O incentivo ao concurso público como forma de ingresso na carreira, somado às medidas de capacitação continuada dos servidores públicos, deu a tônica de um movimento pela profissionalização do corpo funcional estatal.

Outro momento marcante da constituição da administração pública brasileira foi a Constituição de 1988, que institucionalizou princípios básicos de gestão da coisa pública e um tratamento específico a ser dado aos servidores desta máquina. No entanto, em idos da década de 1990, com a influência desestatizante do neoliberalismo, a gestão do Governo Fernando Henrique Cardoso lança o “O Plano Diretor da Reforma do Estado” que defendia a adoção de um modelo gerencial de administração da “coisa pública”. A referência utilizada foi a da iniciativa privada que se ancora nos preceitos da produtividade, da avaliação de desempenho, do *accountability* (busca por resultados) e governança (eficiência na gestão). Tencionava-se transferir para o mercado funções estatais, de modo a incrementar o lucro dos representantes do capital interessados em prestar serviços sociais e coletivos.

O nascedouro deste movimento no Brasil pode ser observado no Governo do ex-Presidente Fernando Collor de Mello que extinguiu inúmeras empresas públicas, demitiu funcionários, eliminou funções dos servidores públicos acarretando um prejuízo às pessoas e ao Estado brasileiro, que reconheceu os equívocos cometidos por esta gestão e já reintegrou mais de 100.000 servidores afastados da máquina pública ilegalmente.

Em função disso, a burocracia estatal reduz drasticamente suas funções e seu tamanho, proporcionalmente à taxa de emprego total da população. Como parte da manobra política para fortalecer o projeto neoliberal, foi desenvolvida uma argumentação para justificar a diminuição do contingente de servidores públicos, que estava pautada nos preceitos do gigantismo do Estado brasileiro, pela repercussão desses gastos na produção (impostos) e pela ineficiência da administração pública. Assim, com as reformas executadas pelo governo, o número de servidores e empregados públicos federais diminuiu substancialmente, aproximadamente 50% da força de trabalho, desde a Constituição de 1988. Isso pode ser atribuído ao processo de privatização das empresas estatais,

que trouxe em seu bojo a política de demissão em massa, associada ao repasse das atribuições estatais de prestação de serviços para o “setor privado, porém público”, o fenômeno da publicização¹. Além disso, a escassez de concursos e seleções públicas implicou esse processo de minimização da burocracia estatal, ilustrado pela queda significativa do contingente de servidores públicos federais no período pós-Constituição de 1988.

A estabilidade garantida no artigo 41 da Constituição de 1988 aos servidores públicos é um direito que contrasta com as agruras por que passam os trabalhadores que não podem usufruir desse direito na disputa acirrada por postos de trabalho no mercado capitalista. Contudo, esse direito foi flexibilizado pela aprovação da emenda constitucional nº 19, de 1998, que indicou a possibilidade de demissão do servidor caso, na avaliação periódica, seu desempenho seja considerado insatisfatório.

Behring (2003) observa o cenário apresentado como fruto da reestruturação produtiva do capital, que ocasionou o incentivo às políticas neoliberais focadas na ampliação da rentabilidade econômica, via redução dos custos de manutenção do trabalho, incluindo a repartição do fundo público que se dá de forma restrita no campo das políticas sociais. As ações desenvolvidas no Plano Diretor da Reforma do Estado consolidam, portanto, o movimento de redirecionamento das políticas públicas para as organizações não governamentais e para o mercado, ao mesmo tempo em que azeitam a máquina pública com conceitos e práticas gerenciais importadas da administração de empresas capitalistas com feições toyotistas. A burocracia brasileira passou, então, no final do século XX, por um processo de enxugamento, desestruturação, flexibilização das relações de trabalho e redução

¹ O Plano Bresser postulou a criação de um Programa Nacional de Publicização, que propunha a transferência para o setor público não estatal da produção dos serviços não exclusivos do Estado, estabelecendo-se um sistema de parceria entre Estado e sociedade para seu financiamento e controle, realizado com as Organizações Sociais por meio de convênios.

de direitos, dado esse que mobilizou os servidores a buscarem a aposentadoria de forma precoce e sem a preparação devida.

Diante das reflexões apresentadas acerca da burocracia brasileira, importa discutir as mudanças, características e questões acerca do direito à aposentadoria no serviço público do Brasil.

Considerações sobre o direito à aposentadoria no serviço público brasileiro

A Constituição de 1988 conformou o modelo de proteção social garantido aos servidores públicos nos seus artigos 37 a 41, especialmente pela instituição do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS). A Lei nº 8.112/1990 avançou ao detalhar e regulamentar elementos da constituição no que tange a deveres e direitos dos servidores públicos, dentre esses se destacam: as formas de provimento, vacância, remoção, redistribuição, os direitos e vantagens, o regime disciplinar e a seguridade social do servidor.

As primeiras iniciativas com foco na constituição de um sistema de proteção social específico para os servidores podem ser encontradas nas prerrogativas do DASP presentes no Decreto nº 11.101/1942: “VI. estudar os problemas de assistência e previdência social relativos aos servidores públicos”. A Lei nº 3.373, de 1958, tratou do Plano de Assistência ao Funcionário e sua Família e criou o Instituto de Previdência e Assistência ao Servidor do Estado (IPASE). No Decreto nº 200, de 1967, encontramos tópicos que ressaltam a importância das políticas sociais dirigidas ao servidor público, como: “VIII - promover medidas visando ao bem-estar social dos servidores civis da União e ao aprimoramento das relações de trabalho” (DASP, 1971, p. 07).

Os servidores públicos consagraram sua condição de agentes do Estado a partir da instituição do Estatuto dos Funcionários

Públicos, aprovado na Lei nº 1.711, de 1952. Esta normativa foi aperfeiçoada no pós-Constituição de 1988 com a Lei nº 8.112, de 1990, que no seu artigo 185 apresenta os benefícios a que os servidores e seus familiares têm acesso, dentre esses destacam-se: o previdenciário que prevê a aposentadoria, as pensões, os auxílios natalidade, funeral, reclusão; a saúde que contempla a assistência à saúde e as licenças para tratamento de saúde, acidente em serviço, e outro grupo que contempla a garantia de condições de trabalho adequadas.

Conquanto, no bojo do processo de (contra)reforma do (contra)Estado, nos termos de Behring (2003), o direito à aposentadoria foi um dos pilares do servidor público transformado. As principais mudanças tencionavam: o estabelecimento de idade mínima (55 anos mulher e 60 anos homem), a permanência de tempo mínimo no cargo (10 anos no serviço público e 5 anos no cargo), tempo de contribuição (30 anos mulher e 35 homem), a proibição de contagem do tempo ficto, o estabelecimento de regras de transição para o acesso à aposentadoria integral e proporcional e a criação da isenção previdenciária para aqueles que preencherem todos os requisitos.

Na reforma de 2003, protocolada pela emenda constitucional nº 41/2003 e realizada no começo da gestão do Governo Lula, foi criada uma regra geral e algumas regras de transição. A regra geral atinge os servidores que ingressaram no serviço público depois da promulgação da emenda constitucional. O cálculo da aposentadoria é realizado a partir das médias das contribuições (80% maiores depois de 1994). O reajuste da aposentadoria será baseado nos índices do RGPS. Não há mais paridade entre ativos e inativos. Os servidores que ingressaram no serviço público antes de 2003 que se aposentarem por invalidez e compulsoriamente.

A instituição da previdência complementar, a ser realizada a partir da criação das entidades fechadas – fundos de pensão -,

consiste em um processo de abertura da concorrência pelos recursos da previdência social para o capital financeiro. Diante dos limites da acumulação capitalista, os direitos sociais são percebidos como nova fonte de geração e concentração de riqueza.

Para se contrapor às restrições de direitos, ainda em 2003, foram definidas novas regras de transição firmadas na emenda constitucional nº 47/2003. Esta emenda reconheceu a paridade total e, pelo artigo 6º da EC nº 4, criou-se a possibilidade da redução da idade mínima desde que o servidor tivesse 25 anos de tempo de serviço público, 15 anos na carreira e 5 anos no cargo. Por exemplo: homem com 36 anos de contribuição pode se aposentar com 59 anos de idade e mulher com 31 anos de contribuição pode se aposentar com 54 anos de idade.

Destaca-se que o artigo 2º da EC nº 41/2003 estabelece a primeira regra de transição, que prevê a idade mínima de 48 anos para mulher e 53 anos para homem. Exige-se pelo menos 5 anos no cargo, 30 anos de contribuição para a mulher e 35 anos para o homem, o pedágio de 20% e o redutor pela antecipação da aposentadoria. Já o artigo 6º da EC nº 41/2003 assinala a idade mínima de 55 anos para mulher e 60 homem, o tempo de contribuição (30 anos mulher e 35 homem), 20 anos de serviço público, 10 anos na carreira e 5 no cargo, paridade total e proventos integrais e o direito ao abono de permanência.

A tônica da reforma da previdência, ensejada pela emenda constitucional 41/2003, foi a de reduzir despesas e não necessariamente assegurar a sustentabilidade da previdência a médio e longo prazo e a proteção social dos trabalhadores. Nesse sentido, constata-se uma iniciativa de restrição de direitos aos servidores públicos que gerou um duplo movimento, a saber: a procura imediata e não planejada pela aposentadoria precoce para não cair nas novas regras e o adiamento da aposentadoria dos servidores que não tinham pré-requisitos para se aposentar.

Observa-se na atualidade que os chamados “pré-aposentados”, somados aos aposentados e aos pensionistas, constituem o maior contingente de trabalhadores na administração pública federal² e têm se tornado usuários frequentes dos serviços sociais prestados nas organizações burocráticas, solicitando encaminhamento e orientações quanto ao plano de saúde, ao processo de aposentadoria e quantos às questões diversas relativas ao tratamento e a prevenção da saúde.

Considerando que, com o advento das reformas da previdência social, houve uma evasão de servidores, que optaram pela aposentadoria precoce. Esse grupo de servidores tem sido acompanhado por profissionais especializados, como assistentes sociais e psicólogos, em algumas organizações, na medida em que se percebe a necessidade de mantê-los em contato com a vida organizacional e de não deixá-los à margem da sociabilidade garantida pela inserção no mundo do trabalho. Essa atividade é desafiadora para o profissional, porquanto não há um histórico nas organizações de práticas de resgate da memória e de aprendizado com aqueles que de fato participaram da história da burocracia estatal brasileira, pois ultrapassaram gestões e estratégias temporárias do governo e se mantiveram cativos nos seus postos para levar adiante a missão da organização.

Destacamos que está na raiz das questões que perpassam a preparação para a aposentadoria o grau de valorização da organização em relação a esse trabalhador, que pode ser incentivado a se aposentar ou pode receber orientações quanto aos seus direitos e quanto às perspectivas pós-aposentadoria, no sentido de tomar a decisão mais apropriada em relação aos seus interesses.

² Se considerarmos como pré-aposentados os servidores com mais de 50 anos de idade, já há mais de 30% dos trabalhadores da ativa (aproximadamente 250.000 servidores) e 514.678 aposentados e 425.175 pensionistas, que conformam um público potencial da prática do assistente social bastante expressivo. Dados extraídos da tabela 2.1 - Quantitativo de Servidores Federais da União, por Poder, de 1991 a 2005, segundo a situação de vínculo (Boletim Estatístico de Pessoal, 2006), em que foram considerados os valores dos servidores do Poder Executivo federal, administração direta e indireta.

Tendo em vista que a mão de obra majoritária do serviço público não vem sendo reposta à medida que há aposentadorias ou cargos vagos, observa-se um contingente de trabalhadores com idade superior a cinquenta anos (33,7% dos ativos)³ que estão em vias de se aposentar. A corrida para a implantação de Programas de Preparação para a Aposentadoria surge para atender a essa demanda, no sentido de prover esclarecimentos e orientações, atendendo as solicitações de informações relativas aos impactos das reformas da previdência, que tornaram o sistema multifacetado e confuso para o servidor público, bem como sobre a vida pós-aposentadoria (V.V. A.A, 1996).

Programas de Preparação para a Aposentadoria

Os Programas de Preparação para a aposentadoria surgiram nos EUA na década de 1950, com o fito de implementar uma política social dirigida aos trabalhadores na fase de desengajamento do processo produtivo. No Brasil, os primeiros projetos iniciaram-se, com reconhecimento pelos bons resultados, por volta da década de 80, porém o foco das atividades estava apenas nas informações sobre o sistema previdenciário oficial.

Estudos mostram que a perda do papel profissional pode acarretar ao sujeito despreparado conflitos de toda a ordem, decorrentes de sentimentos de perda de *status* e prestígio social e da insegurança frente a uma mudança no ritmo e estruturação da vida. Por outro lado, pode representar a oportunidade de desenvolvimento das potencialidades do indivíduo, antes secundarizadas em função do trabalho, afora a possibilidade de aprimorar e ampliar os cuidados de si mesmo.

³ Fonte: Tabela 2.25 - Quantitativo (força de trabalho) dos Servidores Públicos Federais Civis Ativos do Poder Executivo, por sexo, segundo os grupos de idade (Faixa Etária) – SIAPE. Boletim Estatístico de Pessoal Nº 122, junho de 2006. Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento.

A aposentadoria é um dos acontecimentos que marcam mais a vida do trabalhador, pois, além da mudança da vida ativa levada há pelo menos 30 anos, a aposentadoria e o envelhecimento se encontram na vida do ser humano. Logo, esta etapa da vida, como qualquer outra, necessita de preparação, de orientação, de reflexão e de mobilização. A Lei nº 8.842, de 04/01/1994, cap. IV, artigo 10 da Política Nacional do Idoso prevê “criar e estimular a manutenção de Programas de Preparação para a Aposentadoria nos setores públicos e privados, com a antecedência mínima de dois anos de afastamento.”

O objetivo dos PPAs, atualmente, é contribuir para que a fase da aposentadoria do trabalho não represente a aposentadoria da vida e que esses sujeitos tenham pleno acesso às informações sobre o direito e possibilidades de reclamá-lo quando necessitar. Por isso, hoje, percebe-se que houve uma evolução dos seus conteúdos que, além de prestar informações sobre a aposentadoria, no que tange a valores dos benefícios a serem recebidos, direitos e deveres, ampliam seu leque no sentido de orientar a reflexão da passagem da vida ativa para a aposentadoria como nova fase da vida.

Algumas organizações que têm implementado os PPAs assinalam a relevância desse projeto, tanto para a organização como para o trabalhador. Para as organizações, os programas se justificam pela redução de fatores determinantes da ansiedade e mesmo de conflitos nos grupos de trabalho, pela redução de perdas de horas de trabalho em busca de informações isoladas, pelo aumento da produtividade com o posicionamento do pré-aposentado como transmissor de conhecimento e, ainda, a preocupação com o trabalhador e o seu bem-estar futuro.

Através do PPA, as organizações passam a encarar a aposentadoria não mais como uma questão de simples direito ou dever, mas com respeito, reconhecimento e responsabilidade social. Os PPAs devem então ser colocados à disposição do

servidor na ativa, visando a dar condições de discernimento para que o trabalhador planeje, ele próprio, a melhor forma de conduzir o seu processo de aposentadoria.

Em síntese, os benefícios e vantagens dos PPAs para a organização são:

- Valorização do indivíduo, gerando um efeito psicológico positivo sobre os demais empregados.
- Valorização e resgate da experiência profissional do aposentado, mesmo após o desligamento.
- Aproveitamento técnico e integração da equipe multidisciplinar da organização.
- Preservação e valorização da experiência do servidor que vai se aposentar.
- Amenização de conflitos e tensões pré-aposentadoria.
- Planejamento e preparação para a promoção de qualidade de vida e bem-estar dos servidores.
- Chefias mais bem preparadas para lidar com os servidores pepeandos (ou seja, que se acham no PPA).

Para os servidores, o PPA é importante, pois:

- Possibilita a criação de um novo ou a revisão do projeto de vida baseado em fatos e não em preconceitos.
- Oferece apoio psicossocial no período de transição.
- Promove orientação para questões do cotidiano, tais como: administração do orçamento doméstico, relacionamento com a família e outras.
- Tenta promover a conscientização para a valorização de suas experiências de vida.
- Ameniza as tensões pré-aposentadoria.

- Contribui para a preparação para a nova fase da vida.
- Cria um espaço para a reflexão sobre si e sua vida e sobre a redefinição de papéis.

Outros estudos revelam os benefícios do PPA para a sociedade, como a prevenção de problemas psicossomáticos, tais como alcoolismo, problemas intrafamiliares, entre outros, além de possibilitar a integração do aposentado à sociedade como agente partícipe da organização societária.

O PPA não visa ao aconselhamento do servidor para sair ou ficar na organização, mas pretende realizar todo um trabalho de reflexão e vivência quanto aos caminhos a serem percorridos pelo servidor, para atingir os objetivos traçados pelo programa.

Envelhecer não é fácil, mas, no mínimo, fica menos difícil quando o pré-aposentado encara a nova fase da vida que se aproxima não como uma queda, mas como chance para a descoberta de novos caminhos, ou seja, é mister discutir o binômio aposentar do trabalho e aposentar da vida. Esse entendimento deve ser esclarecido e socializado de antemão para os servidores participantes.

Postula-se como objetivo central destes projetos o estabelecimento de um vínculo entre a organização e os servidores em fase de aposentadoria, buscando orientá-los quanto ao processo de aposentadoria, passando a concebê-la como fato social presente nesta etapa da vida. Ressalta-se também a necessidade de estimular o envolvimento dos servidores no projeto, favorecendo a remoção de barreiras e preconceitos com relação às pessoas em condições de se aposentar; discutir com os servidores a elaboração de metas futuras e aquisição de novos papéis sociais, como também formas alternativas de ocupação após a aposentadoria; promover a discussão com os servidores sobre os aspectos positivos da aposentadoria, considerando-a uma oportunidade de se dedicar

à manutenção da atividade física, mental e social; favorecer aos servidores o amadurecimento para a tomada de decisão de se aposentar de maneira mais tranquila e consciente; possibilitar a discussão na organização sobre os aspectos referentes ao processo de aposentadoria.

Estes projetos centram-se, em geral, no trabalho em quatro dimensões que são intervenientes no processo de aposentadoria, a saber: direitos e deveres na aposentadoria, saúde, aspectos econômicos e psicossociais. Parte-se do suposto que a aposentadoria é um direito conquistado e que está na base da seguridade social do servidor, lhe garantindo proteção na fase da vida em que este se desengaja do processo produtivo. Sendo assim, para tomar a decisão de aposentar ou não, o trabalhador deve conhecer os seus direitos, os tipos e regras de aposentadoria, a questão das contribuições, das pensões e dos benefícios a que tem acesso. Reforça-se nesse polo a necessidade do engajamento sociopolítico dos trabalhadores junto às instâncias sindicais e as entidades de representação dos aposentados e pensionistas, no sentido de manter-se na luta pela defesa e efetivação dos direitos.

Em geral, a abordagem na área de saúde leva em conta a análise dos seguintes fatores: idade biológica e idade cronológica; envelhecimento biológico, social e psicológico; etapa natural da vida; medidas e ações preventivas à saúde; nutrição e aspectos e hábitos alimentares e outras questões geriátricas e gerontológicas que resultem em ações preventivas.

No tocante aos aspectos econômicos assinala-se a necessidade de trabalhar na perspectiva da educação financeira, tendo em vista inclusive o aumento de despesas com medicamentos e assistência à saúde e uma provável redução da remuneração decorrente da aposentadoria.

Do ponto de vista psicossocial trabalha-se a questão simbólica do desengajamento do trabalho, os aspectos favoráveis e desfavoráveis, os mitos e fatos impostos pela sociedade aos aposentados, a questão do tempo livre, da reprofissionalização, da educação continuada, das relações afetivas e familiares, bem como os projetos de vida pós-aposentadoria.

Os programas de preparação para a aposentadoria revelam potencial para contribuir com os servidores e trabalhadores de uma forma geral, na medida em que se criam espaços públicos de discussão, nos quais é possível estabelecer mediações e estratégias para fazer valer os interesses desse grupo social que apresenta necessidades específicas de forma acentuada.

A mobilização dos aposentados passa também pela possibilidade de, ainda na fase de preparação, formar uma rede de contatos e trocas simbólicas em que a temática da garantia de direitos continue na agenda dos sujeitos. No caso brasileiro, a previdência social tem sido pouco a pouco transformada, logo a presença de grupos organizados como o Movimento dos Servidores Públicos Aposentados e Pensionistas – MOSAP⁴ – constitui uma das referências para a filiação dos servidores neste momento em que a percepção da desfiliação de que trata Castel (1998) se apresenta de formas variadas, sendo a principal caracterizada pela precarização da condição de aposentado.

Uma análise empírica da aposentadoria sem preparação

Para compreender, de perto, a aplicação dos programas de preparação para a aposentadoria foi feita a análise de um

⁴ O Mosap moveu uma ação contra a violação de direitos humanos junto à Organização dos Estados Americanos para derrubar a taxa de 11% imposta pela reforma da previdência de 2003.

relatório resultante de pesquisa exploratória realizada com 38 servidores públicos aposentados de uma organização pública, do tipo legislativo, no ano de 2007. O relatório que subsidiou a implantação de um Programa de Preparação para a Aposentadoria nesta organização revela que as mudanças implantadas no direito à aposentadoria, bem como a fragilização dos sujeitos nessa etapa da vida, demandam a existência de um suporte institucional para, junto às redes sociais, possibilitar a garantia dos direitos de cidadania.

Considerando que a aposentadoria da maior parcela dos servidores foi impulsionada pelas Reformas da Previdência, estas foram acompanhadas de muitos desafios. A falta de preparação e planejamento contribuiu para a existência de dificuldades no curso do processo de adaptação à vida pós-aposentadoria. Todavia, é preciso ressaltar que, para alguns servidores, a aposentadoria foi considerada como um processo natural e tranquilo, mas mesmo assim foi fundamental a intervenção dos técnicos no sentido de esclarecê-los quanto ao direito à aposentadoria.

A possibilidade de realizar atividades, de ter tempo para concretizar os seus sonhos, incluindo tarefas produtivas ou não, a disponibilidade de tempo para atenção à família, bem como a perspectiva de viajar e de ditar o ritmo das atividades que pretende realizar constituíram aspectos motivadores para o enfrentamento dos desafios colocados pela mudança de rotina.

Como atividades regulares que estão praticando os servidores apontaram a participação em atividades culturais (coral, teatro, literatura, etc), em atividades físicas (caminhada, natação, hidroginástica, etc), administração de empreendimentos, atividades domésticas, qualificação profissional (cursos de idiomas, informática, graduação, pós-graduação, entre outros), atividades profissionais (consultorias, cargos de gerência, etc) e práticas de voluntariado e projetos sociais.

Dentre os aspectos negativos relacionados à aposentadoria apontados estão: o envelhecimento, a dificuldade de reinserção na família e de criação ou adaptação a novas rotinas, afora o desligamento dos colegas e da solidariedade do grupo.

A questão dos cuidados da saúde foi um dos desafios significativos enfrentados, pois os cuidados deveriam ser redobrados e as preocupações se concentravam nesse problema, por isso, foi fundamental a participação da família, de acompanhamento médico, bem como da assistência da CLDF. A aposentadoria por invalidez é a situação mais complexa e impactante para o servidor, e por isso suscita mais atenção, estudo e reflexão sobre as necessidades sociais desse grupo, além de maior envolvimento do grupo familiar.

A opção por continuar trabalhando em outro órgão foi bastante comum, até porque a redução da remuneração foi incisiva para os optantes pela aposentadoria proporcional, o que, em certa medida, protelou o impacto da aposentadoria (as mudanças não foram sentidas), mantendo o vínculo com uma atividade laborativa, já que estavam em condições e tinham interesse em continuar trabalhando. A ocupação com trabalhos voluntários, com trabalhos domésticos e o apoio dos familiares constituíram mecanismos de adaptação à vida pós-carreira.

Nos casos em que a aposentadoria foi planejada antecipadamente, com uma perspectiva de ação estabelecida, os efeitos das perdas de vínculos e da mudança de rotina não foram sentidos com tanta intensidade. A vivência de alguns servidores de períodos de licença, férias acumuladas ou de uma aposentadoria anterior contribuíram para a adaptação na aposentadoria, bem como a programação de viagens que resgatassem o interesse pelo deleite das “coisas da vida”.

Os relatos de insatisfação com a vida após a aposentadoria foram comuns, especialmente nos momentos em que não havia

uma programação diária pré-determinada. O fato da fase da aposentadoria coincidir com perdas na família, com o advento de problemas de saúde, fez com que as dificuldades fossem maiores.

O impacto da Reforma da Previdência de 2003 que implicou na taxaço dos aposentados foi um dos fatores que geraram a insatisfaço destes quanto à aposentadoria. O aspecto financeiro se destacou nas análises realizadas pelos servidores sobre os pontos negativos relacionados à aposentadoria, porquanto, além da contribuição ao Plano de Seguridade Social, há perda de acesso aos benefícios (alimentação, pré-escolar e transporte).

A manutenção dos vínculos com os colegas de trabalho foi um aspecto complicador, com mais força nos casos em que a rede de amizades e laços estava limitada a esse meio, fazendo com que o servidor sentisse mais falta. O distanciamento, a ausência de informações atualizadas sobre a realidade do ambiente de trabalho, bem como as questões macrosociais geraram uma situação de isolamento. Por outro lado, a vinculação com o sindicato e com a associação dos trabalhadores permitiu a mobilização e manutenção da identidade funcional.

É interessante constatar que a maior parte das aposentadorias foi proporcional ao tempo de serviço, o que corrobora a tese do impacto das mudanças na legislação previdenciária que antecipou a decisão pela aposentadoria. Outro desafio do período pós-aposentadoria refere-se ao preconceito com relação ao aposentado, presente na busca por uma identidade profissional, nas brincadeiras, comentários e tratamentos dados aos aposentados pelos servidores que estão em exercício, e das pessoas de forma geral. Além disso, vigora uma percepção distorcida sobre o idoso, perpetuada nas instituições e práticas sociais.

Essas informações revelam que a função cumprida pelo trabalho deve ser analisada quando na fase da aposentadoria, no

sentido de permitir que o sujeito tenha condições de avaliar outros significados para a vida, para além do trabalho.

Considerações Finais

As organizações burocráticas e o direito à aposentadoria historicamente estiveram associados. As transformações que buscam flexibilizar os processos de trabalho, a administração pública e os direitos partem de uma lógica que desconsidera o atendimento das necessidades humanas e prioriza a lógica do capital. Refletir sobre a condição do servidor aposentado nesta conjuntura implica considerar as vulnerabilidades desses sujeitos, bem como as suas potencialidades que reforcem a criação de mecanismos de superação das fragilidades impelidas pela dinâmica societal.

A terceira idade pode ser vista como um momento de oportunidade e de reinvenção e não de descanso e inatividade. Em todo o mundo as pessoas desejam que sua aposentadoria inclua períodos de atividade profissional, instrução e lazer. Vigem concepções múltiplas sobre a terceira idade na contemporaneidade que se distanciam, cada vez mais, da noção de inatividade, de aposentadoria, no sentido literal do termo (retirar-se aos aposentos). Isso não exclui a prevalência do preconceito contra idosos que enxergam essa etapa como o fim da vida. Assinalam-se perspectivas diferenciadas a respeito da terceira idade, que transitam da ideia de oportunidade, preparo, apoio dos filhos, descanso, dedicação a atividades comunitárias entre outras. O que está por trás disso é o aumento da expectativa de vida e a possibilidade da melhora da qualidade de vida desses sujeitos. Mas isso vai depender dos direitos garantidos a esse segmento da sociedade e das políticas engendradas para a efetivação desses direitos.

Importa considerar também que, em função da provável disponibilidade de tempo, esses sujeitos podem participar de

forma mais contundente da vida comunitária e política, além de trabalhar junto às novas gerações a ideia de que é preciso assegurar e ampliar os direitos dos idosos e dos aposentados, já que a tendência em vigor fortalece a ótica da proteção social individualizada e mercadorizada.

Submetido em 12 de janeiro de 2011 e aceito para publicação em 9 de julho de 2010

Referências

BRASIL, Presidência da República. *Estatuto dos Funcionários Públicos*, Lei nº 1.711, de 1952, publicada no Diário Oficial da União em 1º de novembro de 1952.

_____. Departamento Administrativo do Serviço Público. *Dasp e a política de pessoal: Documentação básica(o)*. Brasília, 1971.

_____. Constituição: República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.

_____. Presidência da República. Lei nº 8.112, de 1990, que dispõe sobre o funcionalismo público, publicada no Diário Oficial da União em 12 de dezembro de 1990.

BEHRING, Elaine Rossetti. *Brasil em contra-reforma: desestruturação do Estado e perda de direitos*. São Paulo: Cortez, 2003.

CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes, 1998.

DIAS, José de Nazaré Teixeira. *Administração de pessoal: Algumas sugestões para o aperfeiçoamento do serviço civil*. Rio de Janeiro: Dasp, 1955.

FAORO, Raymundo. *Os donos do poder: formação do patronato político brasileiro*. Vol. 1. 10ª edição. São Paulo: Globo, Publifolha, 2000.

MARCONI, Nelson. A evolução do perfil da força de trabalho e das remunerações nos setores público e privado ao longo da década de 1990. In: *Revista do Serviço Público*, Ano 54. nº 1 – Jan- Mar 2003.

PEREIRA, Potyara Amazoneida Pereira. *Necessidades humanas: Subsídios a crítica dos mínimos sociais*. São Paulo: Cortez Editora, 2000.

PRESTES, Anita Leocádia. Anos 30 no Brasil: a formação de uma burocracia civil e militar em crescente conflito com as oligarquias agrárias. In: *Revista Eletrônica de História do Brasil*, Juiz de Fora, UFJF, v. 3, nº 1, jan./jul. 1999.

MARTINS, Luciano. *Estado Capitalista e Burocracia no Brasil pós-64*. 2ª edição. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1985.

NETTO, José Paulo. *Capitalismo Monopolista e Serviço Social*. São Paulo: Cortez, 1992.

SANTOS, Wanderley Guilherme dos. *O Ex-Leviatã Brasileiro. Do Voto disperso ao clientelismo concentrado*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.

SCHWARTZMANN, Simon. A abertura política e a dignificação da função pública. In: *Estado e Administração Pública: reflexões*. Brasília: Funcep, 1987.

WEBER, Max. *Economia e Sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva*. V. 1. Tradução de Regis Barbosa e Karen Elsabe Barbosa. Revisão Técnica de Gabriel Cohn. Brasília/DF: Editora da UnB: 3ªEd. UnB, 1999.

V. V. A. A. Preparação para a aposentadoria e os programas nesta área. *Revista Serviço Social e Sociedade* nº 52, ano XVII, dezembro de 1996. São Paulo: Cortez Editora, 1996.