

**APOSENTADORIA NO SERVIÇO PÚBLICO:
ESTUDO DE CASO DOS SERVIDORES PÚBLICOS
EM ATIVIDADE LOTADOS NA SECRETARIA DE
ESTADO DE EDUCAÇÃO DE MINAS GERAIS COM
REQUISITOS LEGAIS PARA APOSENTADORIA**

**RETIREMENT IN THE CIVIL SERVICE: CASE
STUDY OF CIVIL SERVANTS FROM THE MINAS
GERAIS SECRETARIAT OF EDUCATION WHO
REMAIN ACTIVE AFTER HAVING REACHED
RETIREMENT CONDITIONS**

MARÍLIA MARIANO DE LIMA FLECHA

Pesquisadora
Escola de Governo da Fundação João Pinheiro, Brasil
marilia.flecha@fjp.mg.gov.br

MARILUCE DAS GRAÇAS DE LIMA REIS

Analista em Educação
Secretaria de Estado da Educação de MG
mariluceglr@yahoo.com.br

RESUMO: A passagem de uma fase de plena produção para um momento de não trabalho gera conflitos, ansiedades e dúvidas no indivíduo. Estudos apontam que alguns fatores influenciam a resistência à aposentadoria, tais como: a perda da identidade institucional; a preocupação com questão financeira e o despreparo

frente à nova situação. O presente estudo tem por objetivo identificar e analisar os fatores que levam os servidores da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEEMG) com requisitos para aposentadoria resistirem ao afastamento do trabalho. Buscou-se identificar os conflitos presentes na fase de transição do trabalho para a aposentadoria verificando quais fatores dificultam o processo de tomada de decisão para a aposentadoria. Tem-se como público um grupo de servidores da SEEMG que já implementaram tempo e idade para aposentar-se. Os dados revelam que a valorização financeira e a profissional constituem fatores relevantes para a tomada de decisão, sobre afastar-se do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Aposentadoria; servidor público; trabalho; identidade; envelhecimento.

ABSTRACT: The transition from one phase of full production to a period of retirement often generates conflicts, anxieties and concerns for the individual. This study aims at analyzing the theme work and retirement for civil servants of the State of Minas Gerais Department of Education, who already have the right to retire since they fulfill all the legal requirements, but chose to continue working. Within the universe studied, we chose a representative sample of ten respondents. The interviews reveal that the financial gains and professional value help the decision of moving away from the work.

KEY WORDS: Retirement; Civil servant; Work; Identity; Aging.

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Abordagem conceitual da aposentadoria. 2.1. Velhice/envelhecimento. 3. Contextualizando o sentido do trabalho. 3.1. O significado da palavra trabalho. 3.2. O trabalho e seus Sentidos. 4. Trabalho e identidade. 4.1. Trabalho e aposentadoria. 4.2. Trabalho como fonte de prazer. 5. A Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais. 6. Metodologia. 7. Análise e interpretação dos dados da pesquisa. 7.1. Identificação da palavra “trabalho”. 7.2. Sentimento em relação à aposentadoria. 7.3. Motivos que levam a permanecer no trabalho. 7.4. Fatores que contribuíram para auxiliar na tomada de decisão sobre o desligamento do trabalho formal. 8. Considerações finais. 9. Referências bibliográficas.

1. Introdução

O estudo sobre a aposentadoria tem se tornado um assunto de interesse dos servidores que atuam no Setor de Recursos Humanos das organizações. A passagem de uma fase de plena produção para um momento de não trabalho muitas vezes gera conflitos para a pessoa. França (1999) explica:

Aposentadoria significa a saída de um trabalho regular e, normalmente, o termo está associado à idade. Entretanto ser jovem ou velho para o trabalho não diz respeito apenas a uma avaliação da capacidade física, mental ou psicológica para o trabalho, mas também vai depender dos contextos demográfico, histórico, sócio-cultural, econômico e político nos quais o trabalhador está inserido. Muitos se aposentam bem jovens e outros falecem antes de se aposentarem. Alguns têm a possibilidade da livre escolha, outros são escolhidos e temem este momento e suas consequências no futuro. (FRANÇA, 1999).

A definição do tema do trabalho monográfico foi definido levando em conta a vivência/experiência de trabalho no setor de aposentadoria da Secretaria de Estado de Educação, vivenciando no dia a dia a resistência que os servidores têm quando se fala em aposentadoria associada ao termo afastamento permanente ou em se aposentar. Oliveira (2001) esclarece: “É como se eles pudessem, num passe de mágica – certamente é o que todos desejam – passar da juventude à morte sem transitar pela velhice” (OLIVEIRA, 2001).

As pessoas relacionam aposentadoria a velhice ou envelhecimento e desenvolvem o medo da desocupação, do ócio, dos problemas financeiros. Associam também aposentadoria a solidão, velhice e morte. A maioria dos servidores, por motivos diversos, não se preparam para esse momento da vida – a aposentadoria – e esta não é bem recebida porque não havia uma espera antecipada, não se estabeleceram metas para viver a aposentadoria, como se esse momento não existisse na vida.

Contudo, enquanto, para uns, a aposentadoria tem um significado aterrador, para outros, ao contrário, representa um imenso ganho, evidenciado pela liberação do trabalho formal e de todo o complexo de obrigações por ele impostas.

Estudos apontam que alguns fatores podem influenciar a resistência à aposentadoria, tais como a perda da identidade institucional; o receio do retorno ao lar e a preocupação com a parte financeira, uma vez que muitos acreditam que terão dificuldades em manter a atual situação econômica frente ao despreparo da aposentadoria, muitas vezes por identificá-la como fim da etapa produtiva.

Alguns não aceitam a aposentadoria por acreditar que ela está ligada às palavras “inativo” e “ociosidade”, ou seja, “sem função” na sociedade. Outros ainda consideram que este é o momento de desfrutar os resultados de seu trabalho, colocar em prática planos que foram deixados de lado em virtude da família, viagens, enfim, tudo aquilo do qual muitas vezes se abriu mão para estruturar a vida. Passa-se a pensar que é hora de colher os frutos.

Diante destas questões este estudo teve como problema de pesquisa investigar por que as pessoas que implementaram os requisitos legais para a aposentadoria ainda permanecem na instituição? Como hipótese a suposição de que a ausência de um programa de preparação para a aposentadoria contribui para a resistência dos servidores da sede da Secretaria de Estado de Educação de MG (SEEMG) em se aposentar.

Diante de tal realidade, esta pesquisa tem por objetivo geral identificar e analisar os fatores que levam os servidores da SEEMG em fase de aposentadoria a resistirem ao afastamento do trabalho, tendo como objetivos específicos identificar os conflitos presentes na fase de transição do trabalho para a aposentadoria, referentes aos aspectos: social, econômico, familiar, psicológico e de saúde; verificar quais os fatores que dificultam o processo de tomada de decisão para aposentadoria e estabelecer a relação entre aposentadoria e envelhecimento saudável e aposentadoria como prêmio ou punição.

Têm-se como questões norteadoras do trabalho: o que leva uma pessoa, depois de completar tempo e idade necessários para a aposentadoria, a não se afastar do trabalho? Existe uma época “certa” para se aposentar? O que é envelhecimento? O que significa envelhecer? Qual a situação vivenciada pelos servidores por ocasião da aposentadoria?

Como público-alvo tem-se um grupo de servidores da sede da Secretaria de Estado de Educação do Estado de Minas Gerais em fase de aposentadoria (que já implementaram tempo e idade para afastar-se do trabalho).

Para este estudo foram utilizadas entrevistas semiestruturadas com uma amostra representativa dos servidores da SEE lotados na sede. Trata-se de estudo de caso no qual os dados foram analisados qualitativamente, através de análise de conteúdos agrupados em categorias e subcategorias.

O trabalho compõe-se de nove seções. Além desta introdução, em que se traçou um panorama do assunto em questão, a seção 2 traz uma abordagem conceitual da aposentadoria. A seção 3 enfoca uma contextualização do sentido do trabalho, destacando o significado da palavra “trabalho”. A seção 4 aborda o trabalho enquanto identidade apontando sua representação na aposentadoria. A seção 5 apresenta a Secretaria de Estado de Educação, objeto de estudo desta pesquisa. A seção 6 detalha a metodologia utilizada e a seção 8 apresenta a análise dos dados obtidos. Por fim, a seção 9 apresenta, à luz das teorias estudadas, as considerações finais sobre os resultados da pesquisa.

2. Abordagem conceitual da aposentadoria

O dia seguinte para quem não tem definido o que fazer, aposentado ou desocupado, é sempre um desatino. É como viver em um só dia as desesperanças de todos os dias. É perder a vida de vista a cada pôr e nascer do sol. É o exercício de negar o que foi para não ser nada. (Extraído da fala de um aposentado – 40 anos de trabalho como engenheiro de uma companhia de mineração).

Aposentadoria, segundo Ferreira (2000), é definida como: 1. Ato ou efeito de aposentar. 2. Hospedagem, albergaria, alojamento. 3. Estado de inatividade de funcionário público ou de empresa particular, ao fim de certo tempo de serviço, com determinado vencimento. 4. Jubilação e 5. Pôr de parte, de lado. Segundo Zanelli e Silva (1996), a palavra “aposentadoria” procede da palavra *aposentos*, que sugere descanso, repouso, quietude, alívio. E, ainda, desaceleração, parada, ruptura com os estilos de vida assentados no trabalho cotidiano e o consequente formalismo que o caracteriza: horários, responsabilidades, hierarquia, disciplina, entre outras regras. Aposentadoria sugere, da mesma forma, a passagem de um ciclo de vida assentada no trabalho formal, compulsório, para outra, orientada pela desocupação, pelo lazer, pelo ócio.

Nesse sentido, a aposentadoria é um momento crucial na vida das pessoas, sobretudo, daquelas que dependem do benefício pecuniário dela decorrente para sobreviver – podendo, em consequência disso, ser marcado, de um lado, por calmarias; de outro, por tempestades devastadoras. A aposentadoria guarda muito do que foi a vida de trabalho das pessoas, daí o motivo de não ter para todas as pessoas o mesmo significado e, menos ainda, a mesma importância.

Fenômenos como a perda do referencial, o declínio físico, a sensação de abandono, a dependência de outras pessoas, a perda de noção do futuro, a necessidade de reacender a memória no resgate do passado como alimento do presente são vivências comuns a todas as pessoas que atingiram as fronteiras da terceira idade, sejam estes aposentados ou não. A terceira idade é conhecida como uma etapa da vida de um indivíduo. A época em que uma pessoa é considerada na fase da terceira idade varia conforme a cultura e o desenvolvimento da sociedade em que vive. Em países classificados como em desenvolvimento, por exemplo, alguém é considerado de terceira idade a partir dos 60 anos. Para a geriatria, somente após alcançar 75 anos a pessoa é considerada de terceira idade.

Vividos dois terços da vida, não há como deixar de cogitar sobre o seu destino final, a fronteira derradeira da caminhada: a morte. E, nesse resgate, a aposentadoria, principalmente quando

malsucedida, transforma-se numa fiel e inseparável parceria. Nessa perspectiva, a aposentadoria, como qualquer situação de mudança, pode ser um evento desencadeador de ansiedade e ameaçador de equilíbrio psicológico da pessoa. Embora não exista unanimidade, os autores citados a seguir, preocupados com esta problemática, buscaram elencar quais as variáveis que mais estão relacionadas a este desequilíbrio.

Léon (2000) afirma que o comprometimento da aparência pessoal, da saúde e do desempenho em relação à execução de algumas tarefas, mesmo que não atinja todos os indivíduos, pode reforçar alguns preconceitos em relação aos aposentados, podendo assim a aposentadoria ser visualizada como um demarcador temporal do envelhecimento. Para Bruns e Abreu (1997), o envelhecer pode significar tornar-se descartável, como se fosse algo que possui uma duração programada e que, após um período de uso, vai para o lixo. Deste modo, parece que a sociedade capitalista estabelece um tempo útil de vida para as pessoas e que a aposentadoria possui um papel de dispositivo legal que o sistema criou para estabelecer este limite. Em outras palavras, a aposentadoria concretiza esses limites do corpo que sofre as consequências de não ser reconhecido como produtor de mais valia, assim como uma mercadoria que tem seu tempo de uso vencido. deve ser retirada de circulação.

Segundo Bosi,

[...] o velho sente-se um indivíduo diminuído, que luta para continuar sendo homem. O coeficiente de adversidade das coisas cresce: as escadas ficam mais duras de subir, as distâncias mais longas a percorrer, as ruas mais perigosas de atravessar, os pacotes mais pesados de carregar. (BOSI, 1994, p. 79).

Além do comprometimento físico, a aposentadoria pode também representar perdas materiais, psicológicas e sociais, como a queda dos rendimentos financeiros, desligamento dos colegas de trabalho, perda do *status* social que o trabalho proporcionava, entre outros, o que pode incidir na diminuição da autoestima e da motivação, ocasionando adoecimento mental que se reflete em crises depressivas, ansiedade, alcoolismo e até mesmo no suicídio.

Um fator de extrema importância que reforça o caráter aversivo da aposentadoria, afetando a qualidade da transição, é, como aponta Ekerdt (1989 *apud* LEON, 2000), a falta de planejamento do futuro, seja pela falta de consciência da necessidade de planejar o futuro e a velhice, ou pela crença de que não há como controlar o futuro, o que pode ser considerado uma forma ineficaz de enfrentar a nova situação.

Uma pesquisa realizada por Bruns e Abreu (1997) reforça a variável falta de planejamento como causadora de angústia e solidão na pós-aposentadoria, ao concluir que a realização pessoal fica sempre como um esboço de projeto para ser concretizado após a aposentadoria e, quando esta chega, as pessoas sentem-se surpresas e desencantadas por não saberem gerenciar criativamente e com prazer a existência sem uma ocupação profissional, mesmo quando a atividade antes exercida era executada com insatisfação. A confrontação com o vazio deixado pelas horas antes dedicadas ao trabalho e o tédio do tempo desocupado, o afastamento ou a perda de relacionamento social com os colegas de trabalho, o medo do ócio, o papel social que a ocupação desenvolvida representava e a perda de reconhecimento que dela advinha e, ainda, as dificuldades de adaptação a um convívio mais extenso com a família, podem constituir um período de ameaça ao equilíbrio mental do indivíduo.

Com a autoconfiança diminuída e com um baixo grau de planejamento de vida pós-aposentadoria, além de preocupações financeiras e com a saúde, o período que antecede a aposentadoria pode vir a ser enfrentado com ansiedade e desencadear desequilíbrios tanto no aposentado como na estruturação de sua família e de seus demais vínculos. Segundo Zanelli e Silva (1996), na iminência da aposentadoria, os sentimentos se misturam e, por vezes se contradizem, pois a possibilidade concreta de parar de trabalhar conflita-se com o medo do tédio, da solidão, da instabilidade financeira e de doenças. Em decorrência de todos esses aspectos, com os quais o indivíduo depara nessa fase de transição, alguns podem enfrentar essa ruptura com o trabalho formal de uma maneira saudável. Porém, muitos, em decorrência de não saberem lidar com as mudanças dessa nova etapa da vida, podem adoecer.

2.1. Velhice / envelhecimento

Em muitas culturas e civilizações, principalmente as orientais, o velho, o idoso é visto com respeito e veneração, representando uma fonte de experiência, de valioso saber acumulado ao longo dos anos, da prudência e da reflexão. Em outras, o idoso representa “o velho”, “o ultrapassado” e “a falência múltipla do potencial do ser humano”. A velhice, segundo França (2007), é um processo pessoal, natural, indiscutível e inevitável, para qualquer ser humano, na evolução da vida. Nessa fase sempre ocorrem mudanças biológicas, fisiológicas, psicossociais, econômicas e políticas que compõem o cotidiano das pessoas. Há duas formas básicas de ocorrerem essas mudanças, de maneira consciente e tranquila ou ser sentida com grande intensidade; tudo dependerá da relação da pessoa com a velhice. De acordo com França (2007), os sinais característicos dessas mudanças são nítidos por conta da ação do tempo e social: *Mudanças Físicas*: gradual e progressiva; aparecimento de rugas e progressiva perda da elasticidade e viço da pele; diminuição da força muscular, da agilidade e da mobilidade das articulações, aparição de cabelos brancos e perda dos cabelos entre os indivíduos do sexo masculino; redução da acuidade sensorial, da capacidade auditiva e visual; distúrbios do sistema respiratório, circulatório; alteração da memória e outras. *Mudanças Psicossociais*: modificações afetivas e cognitivas; efeitos fisiológicos do envelhecimento; consciência da aproximação do fim da vida; suspensão da atividade profissional por aposentadoria; sensação de inutilidade; solidão; afastamento de pessoas de outras faixas etárias; segregação familiar; dificuldade econômica; declínio no prestígio social, experiências e de valores e outras. *Mudanças Funcionais*: necessidade cotidiana de ajuda para desempenhar as atividades básicas. *Mudanças Socioeconômicas*: acontecem quando a pessoa se aposenta.

Uma geração só vai se preocupar com o envelhecer quando sentir que esta nova fase de vida está se aproximando, produzindo sensações de desconforto, ansiedade, temores e medos fantasiosos. Pesquisas apontam que frequentemente essa ansiedade gera a falta de motivação levando o indivíduo a uma depressão, repercutindo organicamente e acelerando o envelhecimento ou provocando

distúrbios e dificuldades de adaptação a um novo contexto social. Contudo, estudos recentes comprovam que o avanço da idade não determina a deterioração da inteligência, pois ela está associada à educação, ao padrão de vida, a vitalidade física, mental e emocional. Também é preciso perder o preconceito sobre a idade cronológica das pessoas. Pode-se perceber que há jovens com 20, 40 ou 90 anos de idade, tudo dependerá da postura e do interesse de cada um.

Para Vargas (1983), é a velhice uma etapa do desenvolvimento individual, cuja característica principal é a de acentuada perda da capacidade de adaptação, com diminuição da vitalidade e aumento da vulnerabilidade de todas as funções do indivíduo. Como assevera Beauvoir (1983), a velhice não é acidente mecânico tal qual a morte, parecendo que cada organismo contém logo de saída sua velhice, consequência inelutável de sua evolução. Neste sentido, segundo Vargas (1983) velhice e envelhecimento não são termos sinônimos, pois ambos possuem características diferentes. A velhice, na qualidade de fenômeno personalíssimo, variável no tempo e espaço, é produto de fatores exógenos e endógenos. O envelhecimento, como um processo biopsíquico de degeneração orgânica, também é resultante do contexto social. O envelhecimento é o processo vital no qual a velhice está inserida.

Na perspectiva de Todd (2007), a velhice “é um estado de vida no qual a característica principal é o desgaste mental e corpóreo”. Dry (2007) considera a senescência como “a evolução que conduz o organismo desde o nascimento até a morte”. Daí porque a maior parte dos trabalhos sobre o envelhecimento humano concentra-se sobre as modificações sofridas pelo organismo total, ou em uma de suas partes entre o fim do crescimento e a morte.

O envelhecimento é um fenômeno biopsicossocial que atinge o homem e sua existência na sociedade. Nos dias atuais, reveste-se não só de características biopsíquicas, como também sociais e culturais. Afirmar Beauvoir (1983) que o envelhecimento “tem uma dimensão existencial, como todas as situações humanas: modifica a relação do homem com o tempo, seu relacionamento com o mundo e com sua própria história”. Neste sentido, Vargas (1983) afirma

que envelhecimento, assim, só poderá ser compreendido em sua totalidade: ele não representa somente a ação ou efeito biológico ou psicológico, é também um efeito sociocultural. Para Vargas (1983) as características mais marcantes do envelhecimento são: diminuição progressiva e irreversível da energia livre disponível no organismo; perdas celulares; enfermidades degenerativas próprias da velhice, como consequência geral, e diminuição gradual da capacidade de adaptação do indivíduo ao meio ambiente.

Ainda, de acordo com Vargas (1983), no contexto psicossocial do velho, verifica-se que sua atenção encontra-se concentrada no passado; o presente é vivido como se estivesse detido ou estancado e o futuro é percebido como um bloqueio para todos os seus desejos. Essa incapacidade de experimentar um futuro imediato se traduz numa incapacidade para planejar a vida, e a perda do projeto existencial produz desesperança em descobrir um novo sentido existencial. O autor ressalta que se torna importante destacar também o envelhecimento populacional – entendido como o aumento proporcional de pessoas de sessenta anos, em diante, no contexto geral da população. Atualmente, pesquisas indicam que esta questão está se tornando o objeto primordial de estudo de grande número de cientistas sociais que hoje focalizam o aumento da percentagem dos velhos na população e sua repercussão nos diferentes setores socioculturais e econômicos das comunidades.

Ressalta-se que o envelhecimento da população é um processo normal, inevitável, irreversível e não uma doença e precisa ser acompanhado pelos governantes. O crescimento da população idosa no Brasil tem chamado a atenção de diversos setores sociais. Dados do IBGE (PNAD 2005) indicam que o Brasil está entre os 10 países do mundo com população superior a 60 anos e, segundo a *Economic and Social Affairs* (ESA), a estimativa para 2020 é de que a população idosa no Brasil tenha uma expectativa de vida de 71,2 anos (homem) e 74,7 anos (mulher), chegando a representar quase 13% da população; serão cerca de 32 milhões de habitantes na faixa etária acima de 60 anos. No Brasil pouca atenção tem sido dada aos reflexos do aumento da população idosa, especialmente, na área do trabalho, saúde, previdência, educação, lazer, enfim, nas políticas públicas de maneira em geral.

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), o envelhecimento ativo está apoiado em três princípios: 1) saúde; 2) participação; e 3) segurança. Para alcançar estes objetivos, é necessária a implantação de programas e políticas públicas que promovam melhor qualidade de vida das pessoas que estão envelhecendo. A palavra “ativo” refere-se à participação contínua nas questões sociais, econômicas, culturais, espirituais e civis e não somente à capacidade física ou a fazer parte da força de trabalho. A velhice vem se tornando um grave problema de natureza social e econômica com o crescente envelhecimento da sociedade moderna, provocando complicações, como a reestruturação social e a redistribuição de renda nacional. É, antes de tudo, um grande problema social, fruto do envelhecimento crescente da população, mas, sobretudo, é um sério problema humano, resultante da marginalização a que é condenado o idoso na sociedade atual.

Nessa perspectiva o envelhecimento populacional tem sido um tema recorrente nas pesquisas socioantropológicas que procuram desvendar os múltiplos aspectos desse processo. A maioria delas aponta para o deslocamento contínuo das fronteiras que delimitam essa etapa da vida, promovido pelo progresso da medicina, que permitiu o prolongamento da vida e pela criação de sistemas de aposentadoria, que possibilitam o cessar da atividade profissional e pelo surgimento de representações que se definem em oposição à velhice, como “terceira idade” e, mais recentemente, “sênior”.

O homem brasileiro nem sempre tem sabido envelhecer. Segundo Salgado (1982), influenciado, possivelmente, pela propaganda que tanto cultua as qualidades e o vigor dos jovens, procura manter-se eternamente nessa faixa de idade. Não costuma pensar na velhice, no envelhecimento. Entretanto, é fato que o ser humano não possa evitar o envelhecimento, apesar de todos os avanços científicos na área médica, mas é possível que ele exerça influência sobre o modo como ocorre esse processo, pois envelhecer não significa, necessariamente, redução da capacidade de trabalho, diminuição da atividade e outros eventos, mas pode significar enriquecimento pessoal e uma vida ativa e saudável.

Enfim, o envelhecimento não pode ser visto pela sociedade, pela família e pelo empregador sob os olhos da discriminação. Não só as pessoas envelhecem, as gerações também envelhecem, sem dar conta dos segundos, minutos, dias, semanas, meses e anos.

3. Contextualizando o sentido do trabalho

Comerás o pão com o suor do teu rosto. (Gênesis, III, 19).

Ser alguém está intimamente associado a fazer algo. (Erickson, 1976).

Trabalho, mais do que sobrevivência, é uma das mais expressivas manifestações do ser humano. É algo semelhante à arte, atividade em que o homem transforma e é transformado. Ocupa um importante e inegável espaço na existência humana, dá significado a ela, é uma referência fundamental para o ser humano, para o desenvolvimento pessoal e o reconhecimento social, é essencial em sua vida; as pessoas se realizam através do trabalho. Trabalhar significa exercer a criatividade, relacionar-se com outras pessoas, desenvolver-se, é uma condição fundamental para o acesso à dignidade e à cidadania.

No plano econômico, por meio do trabalho, garantimos a sustentação material de nossas vidas e dos nossos. No plano sociológico, o trabalho é um instrumento de ajustamento social. No plano psicológico, por meio do trabalho desenvolvemos nosso potencial e nos realizamos enquanto pessoas e é uma fonte de identificação e autorrealização. Sem dúvida, o homem evoluiu através do trabalho. Conseguiu impor-se à natureza, ampliou sua expectativa de vida e adquiriu conhecimento sobre si e sobre o mundo que o cerca. Mas, será o trabalho igual para todos? O homem passa a maior parte de sua vida trabalhando e, no decorrer desse tempo, o trabalho para ele adquire inúmeros significados, bons ou maus, em decorrência daquilo que esteja vivenciando em determinado momento da sua vida.

3.1. O significado da palavra trabalho

Na linguagem cotidiana a palavra trabalho tem muitos significados. Às vezes, carregada de emoção, lembra dor, tortura, suor do rosto,

fadiga. Noutras, mais que aflição e fardo, designa a operação humana de transformação da matéria natural em objeto de cultura. Em quase todas as línguas da cultura europeia trabalhar tem mais de uma significação. O grego tem uma palavra para fabricação e outra para esforço, oposto a ócio: por outro lado, também apresenta pena, que é próxima da fadiga. O latim distingue entre *laborar*, a ação de labor, e *operare*, o verbo que corresponde a *opus*, obra. Em francês é possível reconhecer pelo menos a diferença entre *travailler* e *ouvrer ou oeuvrer*; sobrando ainda o conteúdo de *tâche*, tarefa. Assim também *lavorare* e *operare* em italiano; *trabajar* e *obrar* em espanhol. No inglês, salta aos olhos a distinção entre *labour* e *work*, como no alemão, entre *Arbeit* e *Werk*. *Work*, como *Werk*, contém a ativa criação da obra, que está também em *Schaffen*, criar, enquanto em *labour* e *Arbeit* se acentuam os conteúdos de esforço e cansaço. (ALBORNOS, 1986).

Segundo Albornos (1986), em português, apesar de haver *labor* e *trabalho*, é possível encontrar na mesma palavra “trabalho” ambas as significações: a de realizar uma obra que expresse a pessoa, que lhe dê reconhecimento social e permaneça além da sua vida; e a de esforço rotineiro e repetitivo, sem liberdade, de resultado consumível e incômodo inevitável.

No dicionário da língua portuguesa aparece em primeiro lugar o significado de aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar determinado fim: atividade coordenada de caráter físico ou intelectual, necessária a qualquer tarefa, serviço ou empreendimento; exercício dessa atividade como ocupação permanente, ofício, profissão. Já no dicionário filosófico encontra-se que o homem trabalha quando põe em atividade suas forças espirituais ou corporais, tendo em mira um fim sério que deve ser realizado ou alcançado. (ALBORNOS, 1986).

Ainda de acordo com o autor citado, em língua portuguesa a palavra trabalho se origina do latim *tripalium*, embora outras hipóteses a associem a *trabaculum*. *Tripalium* era um instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes ainda munidos de pontas de ferro, no qual os agricultores bateriam o trigo, as espigas de milho, o

linho, para rasgá-los e esfiapá-los. Na linguagem coloquial registra-se *tripalium* apenas como instrumento de tortura, o que teria sido originalmente, ou se tornado depois. A *tripalium* se liga o verbo do latim vulgar *tripaliare*, que significa justamente torturar.

Muitos autores afirmam que o trabalho é o que nos diferencia dos animais e o que distingue o trabalho humano dos outros animais é que neste há consciência e intencionalidade, enquanto os animais trabalham por instinto, programados sem consciência. Ao modificar a natureza, o homem se tornou humano. Primeiro foram as ferramentas simples que permitiram ao homem caçar, plantar e defender-se num ambiente inóspito. Depois vieram as construções, as artes, os esportes, a ciência. Algo que definitivamente distingue o trabalho humano do esforço dos animais, embora para ambos a primeira motivação possa ser a sobrevivência, é que no trabalho do homem há liberdade: “posso parar de fazer o que estou fazendo, embora seja um servo, embora não me seja reconhecido o direito de greve, e embora eu venha a sofrer por causa deste meu gesto”. (ALBORNOZ, 1986).

3.2. O trabalho e seus sentidos

Quando estudamos o trabalho, é importante saber o que os indivíduos pensam quando falam dele. De fato o trabalho pode ser definido de várias maneiras. Segundo Brief e Nord (1990), o único elemento que reúne os múltiplos significados é uma atividade que tem um objetivo. Geralmente, essa noção designa um gasto de energia mediante um conjunto de atividades coordenadas que visam produzir algo de útil. (FRYER; PAYNE, 1984; SHEPHERDSON, 1984).

O trabalho pode ser agradável ou desagradável; ele pode ser associado ou não a trocas de natureza econômica. Ele pode ser executado ou não dentro de um emprego. De acordo com Fryer e Payne (1984), o trabalho seria uma atividade útil, determinada por um objetivo definido além do prazer gerado por sua execução. Nessa perspectiva, o trabalho é essencial na vida das pessoas, permite a sobrevivência, permite exercer a criatividade, desenvolver seus talentos, possibilita a autonomia e a independência, relacionar-

se com outras pessoas e fazer parte de um grupo, contribuir para melhoria da qualidade de vida de uma comunidade, dá um sentido à vida (MORIN, 2001).

Por outro lado, o trabalho também é visto como um castigo de Deus, quase uma maldição, um jeito de ganhar a vida e ter um dinheiro no final do mês para poder pagar as contas e, ainda, como um dever, não é um castigo, mas não chega a ser exatamente bom, ligando-se ao sentido de compromisso, de obrigação (MORESCO e STAMOU, 2004). Para Hackman e Oldham (1976), o trabalho precisa ter seis características para ter sentido: ter variedade e ser desafiador; possibilitar aprendizagem contínua; permitir autonomia e decisão; possibilitar reconhecimento e apoio; trazer uma contribuição social e permitir um futuro desejável. Segundo Marx (*apud* ALBORNOZ, 1998) o trabalho é a única fonte criadora da vida humana; é pelo trabalho que o homem se torna homem, isto é, por meio do trabalho o homem se transforma a si mesmo. Para Angers (1998), o que fornece significado ao trabalho é o propósito pelo qual ele é executado. É individual e intransferível, sendo, portanto, claramente específico para cada ser humano. O que diferencia uma simples atividade do trabalho em si é a razão de sua realização. O trabalho deve preencher um porquê, uma finalidade e um valor. Codo (1997) observa que o trabalho é uma atividade humana por excelência e, enquanto atividade criadora e de transformação, modifica não apenas o mundo, mas também o homem que o executa. O trabalho enriquece o homem, que se reconhece através dele. Portanto, o trabalho está ligado à identidade e ao reconhecimento social. Dejours (1993) conclui que o trabalho é um fator essencial de nosso equilíbrio e de nosso desenvolvimento. Trabalhar é um ato imprescindível para as pessoas, pois se refere à própria sobrevivência e ao condicionamento social do indivíduo.

4. Trabalho e identidade

O indivíduo moderno encontra dificuldade em dar sentido à sua vida se não for pelo trabalho. (ALBORNOZ, 1986, p. 24).

Segundo Heller, 1989 (*apud* JACQUES, 2002), os temas identidade e trabalho têm em comum interpretações controvertidas de ordem conceitual, extensivas às suas origens etimológicas. O vocábulo “identidade” (do latim *idem*, o mesmo, a mesma) propõe uma noção de estabilidade que se contrapõe à processualidade e ao caráter de construção permanente que lhe são próprios. Sugere, ao mesmo tempo, o igual e o diferente, o permanente e o mutante, o individual e o coletivo. Sua tradição teórica se circunscreve, prioritariamente, no campo da filosofia, revelando uma diversidade de posições em acordo com diferentes princípios filosóficos nos quais se fundamenta. A tendência atual é de concebê-la como uma síntese lógica e ontológica e facultar às relações sociais papel de destaque na sua constituição. O termo trabalho propõe, também, uma associação controvertida relacionada a sofrimento e a transformação da natureza através da atividade humana. A articulação entre identidade e trabalho vem de uma tradição que confere ao papel social expressividade na constituição da identidade.

Habermas, 1990 (*apud* JACQUES, 2002), propõe que a uma “identidade natural” se segue uma “identidade de papel”, que se constitui pela incorporação das unidades simbólicas mediadas pela socialização dos papéis sociais através da igualdade e da diferença em relação aos outros. A importância e a exaltação máximas conferidas ao trabalho na sociedade ocidental concedem ao papel de trabalhador lugar de destaque entre os papéis sociais representativos do eu. Arendt (1981), referindo-se à importância do *homo faber* no mundo contemporâneo, assinala que, ao tentar dizer “quem é”, a própria linguagem induz a dizer “o que alguém é”, reservando um lugar privilegiado à função de trabalhador. A identidade é uma expressão subjetiva e refere-se a tudo aquilo que é vivenciado como eu em resposta à pergunta quem és, sendo apreendida através da representação de si mesmo. Inscreve-se em um contexto conceitual amplo, o que implica abordagens diferenciadas. Constitui-se como um sistema de representações diversas ou como múltiplos personagens que ora se conservam, ora se sucedem, ora coexistem, ora se alternam, mas com aparência unívoca e estável (COSTA, 1989; CIAMPA, 1984).

Ainda segundo Ciampa (1986) a identidade pode ser definida como “um traço estatístico que define o ser”, pode ser representada pelo nome próprio, por atividades que se realizam e por características, ou seja, um conjunto de elementos que permitem saber o que uma pessoa é. A própria etimologia da palavra remete a *idem*, do latim, *o mesmo*. No entanto, o conceito de identidade como é usualmente focado implica processualidade, metamorfose. Sob esse enfoque, a identidade é um constante “estar sendo”, embora se represente com aparência de “se”. Refere-se a movimentos que dizem respeito tanto à singularidade humana quanto a particularidades de grupos, segmentos, estratos, classes, culturas. É um conceito cujo entendimento exige que se superem dicotomias, pois sua compreensão envolve, ao mesmo tempo, o igual e o diferente, o permanente e o mutante, o individual e o coletivo. (SEGABINAZZI, 2007).

Atribuindo à *categoria identidade* uma dimensão histórico-social, Martinelli (1991) defende que ela não pode ser concebida senão dialética e historicamente:

Identidade e consciência social não podem ser pensadas, portanto, à distância da totalidade social, como abstrações em generalidades ou como categorias isoladas: é preciso pensá-las dialeticamente, como categorias plenas de movimento e historicidade. (MARTINELLI, 1991, p. 19).

Dejours (1993) reforça a importância do reconhecimento do grupo social na formação da identidade, dizendo que “no mundo subjetivo, o sentido dado ao trabalho depende de jogos de identidade e participação: o que o indivíduo espera de seu trabalho é também uma retribuição moral: o reconhecimento”. O autor destaca a importância do reconhecimento de utilidade (utilidade social, econômica e técnica das contribuições particulares e coletivas à organização) e do julgamento de beleza (validade ética, estética), ambos conferidos pela hierarquia, pelos pares ou pelo grupo social e que influem na percepção que os indivíduos desenvolvem sobre o valor social de seu trabalho e no conceito que desenvolvem de si próprios.

O sujeito dispõe de um passado cultural, de hábitos adquiridos através dos processos de identificação característicos de sua socialização primária e secundária, mas o universo social do trabalho, onde ele arrisca “aqui e agora”, pode representar para ele uma realidade totalmente diferente de sua realidade passada. O perigo do presente obriga-o a confrontar as características de percepção, análise e julgamento que ele desenvolveu no decorrer de sua história passada com as aptidões necessárias à sua sobrevivência na situação presente. Os valores anteriores, adaptados à sua realidade passada, podem não assegurar mais o sucesso nas relações presentes, e a aprendizagem de novas capacidades estratégicas através das relações de trabalho pode levá-lo a tomar consciência de outras lógicas de ação e realidades que não correspondem necessariamente à sua lógica ou ao seu meio de socialização. Os recursos intelectuais, afetivos e cognitivos por ele desenvolvidos no passado, os seus valores e a sua visão de mundo podem não ser mais suficientes para ajudá-lo a compreender, decidir e agir na situação presente. (DEJOURS, 1993).

Nesta perspectiva, segundo Dejours e Abdoucheli (*apud* SEGABINAZZI, 2007), o trabalho aparece, definitivamente, como um operador fundamental na própria construção do sujeito, revelando-se também como um mediador privilegiado, senão único, entre inconsciente e campo social e entre ordem singular e ordem coletiva. Não é apenas um teatro aberto ao investimento subjetivo, mas um espaço do sentido e, portanto, de conquista de identidade, da continuidade e da historicização do sujeito. Por intermédio do trabalho, o sujeito engaja-se nas relações sociais, para as quais transfere questões herdadas de seu passado e de sua história afetiva.

Segundo Enriquez (*apud* SEGABINAZZI, 2007), a primeira formação da identidade é feita pela família, que tem o papel de transmitir noções éticas e o amor natural. A escola, de sua parte, deve favorecer o confronto com os semelhantes e o desenvolvimento do pensamento. O trabalho toma as pessoas que têm certo grau de personalidade e as remodela, estabiliza suas personalidades e seus desejos, colocando-as na realidade, possibilitando que se instaure a temporalidade na qual o ser humano se desenvolve. O trabalho

pode constituir-se num fator de equilíbrio e desenvolvimento. A possibilidade de isso acontecer está vinculada a um trabalho que permita a cada indivíduo aliar o desejo de executar a tarefa às necessidades físicas (DEJOURS *apud* SEGABINAZZI, 2007).

Enfim, como afirma Segabinazzi (2007), o trabalho constitui-se numa atividade decisiva para o equilíbrio psíquico do indivíduo e para o desenvolvimento da comunidade que ele integra, exercendo sua influência através de uma rede complexa de sentimentos e representações em constante movimento.

Reforçando essa teoria para Dejours (1994), “trabalhar é um ato imprescindível para o ser humano, pois se refere à própria sobrevivência e ao seu condicionamento social”. É através do trabalho que o indivíduo pode criar a cultura, a linguagem, a história e a si mesmo. Marx se expressa de maneira totalmente direta quando diz que o trabalho é a propriedade fundamental do homem, que este é, em certa medida, criado pelo trabalho e não mais criado por Deus. Pois é justamente o trabalho, isto é a possibilidade de mudar as coisas, de transformar o mundo e de fazer objetos, que vai diferenciar, fundamentalmente, o animal do homem. É claro que Marx não se refere ao tipo de trabalho alienado, presente na sociedade que está se desenvolvendo a sua época. Ele sonha com uma sociedade em que cada um pudesse trabalhar de maneira verdadeiramente livre e com certo modelo de associação com os outros. (SEGABINAZZI, 2007).

4.1. Trabalho e aposentadoria

É velho o sonho dos homens com uma terra abençoada onde não seja preciso trabalhar. (ALBORNOZ, 1986, p. 23).

A sociedade é contraditória; por um lado considera a aposentadoria como um direito e uma conquista do trabalhador, depois de muitos esforços em anos de trabalho. Por outro lado desvaloriza o aposentado, que passa a ser visto como improdutivo e, portanto, inútil. O idoso aposentado necessita muitas vezes permanecer

trabalhando por necessidade financeira, considerando-se que, para a grande maioria dos brasileiros, os valores recebidos como aposentadoria não cobre as suas necessidades de manutenção e de seus dependentes, principalmente quando cabe ao idoso o papel de mantenedor do grupo familiar. Os motivos que levam o aposentado a continuar ou não a trabalhar são muito complexos. Busca-se entender, então, os motivos e as repercussões dessa opção no cotidiano dos indivíduos. Devem se levar em conta os aspectos econômicos da vida dos aposentados, uma vez que, quanto menor a renda, tanto maior será a sua preocupação quanto à aposentadoria. Aposentados com problemas econômicos, no momento em que se aposentam, podem ter renda insuficiente para a sobrevivência.

Por outro lado, o trabalho é fundamental para o desenvolvimento pessoal e reconhecimento social, tendo o aposentado dificuldades de desvincular-se dessa atividade. O trabalho representa o papel de regulador da organização da vida humana, sendo fundamental na vida social. Para Marxs:

[...] o trabalho, numa visão filosófica, é realização humana, é uma forma de o homem objetivar, expressar sua condição humana. É o homem na sua relação com a natureza, modificando-a para atender suas necessidades. (MARXS *apud* SANTOS, 1990, p. 18)

Segundo Cecílio (2008) são diversos os significados de aposentadoria segundo o lugar do trabalho na vida de cada trabalhador e as vantagens ou desvantagens decorrentes da vida profissional. Os trabalhadores dos grupos socioeconômicos mais privilegiados chegam à aposentadoria tendo o trabalho como fonte de realização profissional e de estabilidade financeira. Para eles, aposentar-se não é velhice. Já para os trabalhadores menos qualificados e desfavorecidos econômica e socioculturalmente, aposentar-se é o início do fim. Também para os que não puderam ter na profissão um encontro consigo mesmos, sair do trabalho obrigatório significa a liberdade.

Portanto, o trabalho pode ser fonte de saciação e fator de envelhecimento, apenas quando associado às condições negativas

de desenvolvimento pessoal e do ambiente em que o profissional se encontra.

A aposentadoria não é observada como direito conquistado e sim como o momento da mudança de papel social – quase sempre estigmatizado. A ausência do trabalho muitas vezes é o que dá concretude ao envelhecimento/velhice. Atrelado à aposentadoria temos o risco do isolamento. Antes da morte física, o idoso vive a morte social. (SOUZA *et al.*, 2007).

4. 2. Trabalho como fonte de prazer

Seria o trabalho uma fonte de prazer ou de sofrimento? Para Mendes e Ferreira (2008), o prazer é um dos objetivos do trabalhar. Ele resulta do sentir-se útil, produtivo e aparece inseparável dos sentimentos de valorização e reconhecimento. O prazer no trabalho é vivenciado pelo sujeito quando este percebe que o trabalho que realiza é significativo e importante para a empresa e a sociedade. Ainda, quando ele sente que é aceito e admirado pelo que faz; quando o trabalho constitui-se em modo de imprimir sua marca pessoal, não sendo visto como um mero objeto.

Assim, segundo Mendes e Ferreira (2008) o desafio gerencial em agregar prazer ao trabalho, transformá-lo em fonte predominante de prazer e não de sofrimento, impõe operacionalizar no contexto de trabalho três princípios interdependentes: flexibilidade organizacional; cooperação e solidariedade nas relações socioprofissionais; expressão da subjetividade.

Para os autores em referência, o desenvolvimento do prazer no trabalho implica atuação nos campos físicos, psicológico e social exigindo uma intervenção interdisciplinar em parceria com as áreas de saúde e gestão de pessoal. Isto significa que o prazer é vivenciado individualmente e resulta de ações coletivas que articulem a inter-relação indivíduo, trabalho e empresa. Há pessoas que veem o trabalho como algo penoso, chato, estressante, árduo, enquanto outros o veem como algo que é importante e que enobrece o ser humano; sentem-se úteis. O ambiente de trabalho possibilita

a oportunidade de contato com outras pessoas, bem como com atividades diferentes das domésticas.

O trabalho possui diversas maneiras de ser definido e interpretado. Ele pode ser analisado como um castigo associado a um sofrimento, ou pode ser associado a uma relação com a natureza, como uma forma de se tornar um ser da sociedade. Cada época define qual será a visão de trabalho adequada para determinada sociedade naquele exato momento, e isso pode modificar-se com o tempo. Por exemplo, o trabalho exerce um papel fundamental, sendo uma questão econômica na sociedade atual, assim como foi uma questão de sobrevivência e satisfação na cultura grega. (BASTOS, 2004).

Devido às transformações sociais ocorridas ao longo da história da sociedade humana, a visão do trabalho sofreu mudanças, com o surgimento de uma nova estrutura econômica e social – o capitalismo. O sistema capitalista nasceu das transformações ocorridas na Europa Feudal a partir, sobretudo, do século XII. O fundamento da riqueza deixou de ser, aos poucos, a terra, e a economia de mercado começou a estruturar-se com base no trabalho artesanal. O trabalho passou a ser usufruído pelo homem apenas como uma forma materialista para se obterem lucros, já que a maior riqueza da sociedade era o capital, além de significar a possibilidade de ascensão social e de melhoria das condições de vida material, tornando a sociedade cada vez mais competitiva e o trabalho, fonte de tensões.

Este sistema de mercado, baseado na iniciativa privada, na racionalização dos meios de produção e na exploração de oportunidades de mercado para efeito de lucro, é caracterizado como capitalismo. O trabalho passa a ser assalariado e explorador, uma fonte de sofrimento e angústia, na qual sua principal função é a econômica. (BASTOS, 2004).

5. A Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais

A Secretaria de Estado de Educação foi criada pela Lei nº 1.147, de 6 de setembro de 1930, pelo então governador do Estado Antonio

Carlos Ribeiro de Andrada, acumulando os serviços de Saúde, Instrução e Assistência Pública. Em 1962, a Lei Estadual nº 2.610 criou as Delegacias Regionais de Ensino para aproximar o Órgão Central das Escolas, dando início à política de Superintendências Regionais de Ensino – SREs, que atualmente são cinquenta e cinco.

A Lei Delegada nº 122/2007, de 25 de janeiro de 2007, em seu artigo 2º, dispõe que a Secretaria de Estado de Educação tem por finalidade planejar, dirigir, executar, controlar e avaliar as ações setoriais a cargo do Estado, relativas à garantia e à promoção da Educação, com a participação da sociedade, com vistas ao pleno desenvolvimento da pessoa e ao seu preparo para o exercício da cidadania e para o trabalho, competindo-lhe: I – formular e coordenar a política estadual de educação e supervisionar sua execução nas instituições que integram sua área de competência; II – formular planos e programas em sua área de competência, observadas as diretrizes gerais de governo, em articulação com a Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão; III - estabelecer mecanismos que garantam a qualidade do ensino público estadual; IV – promover e acompanhar as ações de planejamento e desenvolvimento dos currículos e programas e a pesquisa referente ao desenvolvimento escolar, viabilizando a organização e o funcionamento da escola; V – realizar a avaliação da educação e dos recursos humanos no setor; VI – desenvolver parcerias com a União, os Estados, os Municípios e organizações nacionais e internacionais, na forma da lei; VII – coordenar a gestão e a adequação da rede de ensino estadual, o planejamento e a caracterização das obras a serem executadas em prédios escolares, o aparelhamento e o suprimento das escolas e as ações de apoio ao aluno; VIII – supervisionar as atividades dos órgãos e entidades de sua área de competência e IX – exercer outras atividades correlatas.

6. Metodologia

Para efeito deste estudo optou-se pela pesquisa qualitativa, que, segundo Minayo (1993, p. 211), trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos

e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

Tendo-se em vista os objetivos propostos, utilizou-se um “caminho do pensamento e a prática exercida na abordagem da realidade” a partir de um estudo realizado na sede da Secretaria de Estado de Educação do Estado de Minas Gerais. (MINAYO, 1993, p. 16).

A opção do estudo de caso para esta pesquisa fundamenta-se no fato de que esta forma de investigar possibilita “conseguirmos não só uma aproximação com aquilo que desejamos conhecer e estudar, mas também, de criar conhecimento, partindo da realidade no campo”. E criar conhecimento, a partir da realidade, faz-se importante, considerando-se que o tema abordado está em processo constante de reestruturação, em uma sociedade em que o número de aposentados tende a crescer e muito. (MINAYO, 1993, p. 51).

A denominação estudo de caso refere-se, segundo Laville e Dionne (1999, p. 155), “evidentemente ao estudo de um caso, talvez o de uma pessoa, mas também o de um grupo, de uma comunidade ou de um meio”. O que neste ponto é corroborado por Yin (2005, p. 33) quando este afirma que “a pesquisa de estudo de caso inclui tanto estudos de caso único quanto de casos múltiplos”.

Através do estudo de caso, assim, podem ser percebidas várias facetas que envolvem o tema, permitindo o conhecimento dos acontecimentos reais e suas interferências individuais e organizacionais. A metodologia, ainda, baseou-se no ciclo de pesquisa de onde o diálogo entre teoria e prática é preconizado (MINAYO, 1993). Dessa forma, concomitantemente ao estudo teórico, foram realizadas pesquisas documentais sobre legislações pertinentes ao tema.

Neste trabalho, foram utilizadas entrevistas semiestruturadas, com perguntas previamente formuladas, contendo questões que abrangiam a temática pesquisada e dando liberdade ao entrevistado de falar abertamente sobre o tema. Trata-se de pesquisa descritiva de natureza qualitativa. O universo pesquisado foi uma amostra de

dez servidores públicos estaduais, efetivos, da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais, lotados na sede, que implementaram os requisitos legais para se aposentarem e não se afastaram do trabalho.

Para assegurar resultados mais confiáveis e maiores abrangências de diferentes opiniões, foram tomados certos cuidados, tais como fazer entrevistas individualizadas e garantir sigilo e anonimato dos entrevistados; todas as entrevistas foram realizadas de acordo com a disponibilidade dos entrevistados e no seu próprio local de trabalho.

Para facilitar o estudo, foram propostas questões que, ao serem respondidas, com base na revisão do referencial teórico, contribuíam para detalhar e dar clareza aos resultados da pesquisa, a fim de se atingir o objetivo geral. Os conteúdos destas entrevistas foram analisados e agrupados em categorias que foram analisadas com o intuito de verificar a sua compatibilidade com os objetivos da pesquisa.

7. Análise e interpretação dos dados da pesquisa

Pesquisou-se a temática trabalho e aposentadoria para os servidores da Sede da Secretaria de Estado de Educação do Estado de Minas Gerais que possuem o direito a se aposentarem, mas permanecem trabalhando. O estudo teve como objetivo identificar e analisar os fatores que levam os servidores da Secretaria de Estado de Educação do Estado de Minas Gerais, em fase de aposentadoria, a resistirem ao afastamento definitivo.

Um dos objetivos específicos foi identificar o significado do trabalho segundo a opinião dos aposentáveis. Nessa linha trabalhou-se com categorias relacionadas a trabalho e identidade. Estas categorias estariam sendo entendidas como pensamentos, ações e sentimentos que expressam a realidade em que vivem as pessoas, servindo para explicar, justificar e questionar essa realidade.

Embasados em Bardin (1977), o procedimento de análise dos dados cumpriu as etapas de exploração do material no qual foram definidas as categorias de análise pertinentes, tendo-se em vista os objetivos

traçados para esta pesquisa, tratamento dos resultados obtidos e sua interpretação, em que se fez o cruzamento dos dados coletados nas entrevistas com o referencial teórico utilizado neste trabalho.

7.1. Identificação da palavra “trabalho”

As falas colhidas nas entrevistas sobre o que é trabalho e o seu significado na vida dos trabalhadores apontam respostas tais como:

- Trabalho como fonte de prazer;
- Trabalho como vida;
- Trabalho como necessidade de sobrevivência e investimento para o futuro.

Nesta categoria pode-se concluir que uma grande parte dos entrevistados considera o trabalho como necessidade de sobrevivência e investimento para o futuro. Revela, ainda, que as pessoas sentem necessidade de agregar ao trabalho a satisfação pessoal, ou seja, trabalhar naquilo que gosta e para o que se prepararam.

Investir para o futuro. Um ato que se torna prazeroso quando podemos desenvolver ações que temos afinidades. Enquanto trabalho, estamos livres da ociosidade, crescendo o conhecimento e exercitando nossa mente. Também uma forma de investir no futuro. (Servidor F).

Moura (2005) acrescenta que o trabalho é mais do que uma fonte criadora de riqueza. Possui um valor intrínseco, expressando muito da essência do ser humano (o *homo faber*). Percebe-se, pois, o trabalho como fundamental para os entrevistados, que, além de o considerarem um meio de ganhar a vida, consideram-no uma fonte de identificação e autorrealização.

Buscar a identidade no mundo, sentir o aprimoramento do nosso ser e dar significados a nossa existência. É a possibilidade de realizar sonhos, de transformar a realidade que nos cerca, deixando a nossa marca. (Servidor I).

7.2. Sentimento em relação à aposentadoria

As falas colhidas nas entrevistas sobre o significado de aposentar-se ou afastar-se definitivamente do trabalho apontam respostas tais como:

- Deixar de ter a obrigação de cumprir horário, estar livre.
- Ter a sensação do dever cumprido.
- Administrar o tempo com maior liberdade e realizar atividades de lazer, trabalhar em obras sociais, conviver com outras pessoas.
- Passar para a inatividade, desligar-se da vida produtiva.
- Pensar no futuro: aproveitar o produto do trabalho, usufruir dos rendimentos financeiros.

Através das respostas obtidas nas entrevistas dos servidores, pode-se perceber que muitos chegam à aposentadoria tendo o trabalho como fonte de realização profissional, sensação do dever cumprido. Para eles aposentar-se não é velhice, é um direito e uma conquista do trabalhador, depois de muitos esforços em anos de trabalho. Os dados sugerem que praticamente todos os entrevistados sonham com a aposentadoria, consideram-na um fato positivo, mas são vários os motivos que os afastam dela, como veremos nas próximas categorias.

Abrir novos horizontes: viajar, ampliar o ciclo de amizades, realizar atividades prazerosas como: estudar música, canto, fazer dança, etc.; estudar línguas, informática; aprofundar nos conhecimentos das ciências, etc. (Servidor G).

Interromper uma função, uma atividade, uma rotina. É a possibilidade de iniciar um novo movimento, uma nova cadeia produtiva, prazerosa, priorizando as relações sociais e o lazer. (Servidor I).

O futuro, o momento de usufruir do produto do trabalho: renda, casa própria. Liberdade para diversificar. Trabalhar em obras sociais, aplicando o que sabe e aprendendo novas atividades. Conviver com pessoas com outras visões. Ler, assistir à TV, ir à academia sem correria, passear, etc. (Servidor F).

7.3. Motivos que levam a permanecer no trabalho

As falas colhidas nas entrevistas sobre os motivos que levam os servidores a permanecerem no trabalho, apesar de terem implementado todos os requisitos para a aposentadoria, apontam respostas tais como:

- Satisfação pessoal, gosto pelo trabalho;
- Condições financeiras precárias após a aposentadoria;
- Medo da ociosidade;
- Esperança de melhorias no cargo, plano de carreira satisfatório.

Através das respostas podemos constatar que o trabalho é fundamental para o desenvolvimento pessoal e o reconhecimento social, tendo o aposentável dificuldades para afastar-se de sua atividade. O trabalho representa aceitação, admiração, valorização e reconhecimento do sujeito na sociedade. O trabalho dá sentido à vida, é fator essencial de nosso equilíbrio e de nosso desenvolvimento.

As respostas das entrevistas nos mostram também a insatisfação com a legislação vigente e com o plano de carreira do órgão. Para a maioria dos servidores falta no Estado um Plano de Carreira que valorize adequadamente os servidores, pois a baixa remuneração e a falta de perspectivas de crescimento constituem os principais problemas na carreira do servidor público, além de serem um entrave na hora da aposentadoria. A aposentadoria pode representar perdas materiais, psicológicas e sociais como a queda dos rendimentos financeiros, o desligamento dos colegas de trabalho, a perda do *status* social que o trabalho proporcionava. Os aposentáveis vivem o medo do ócio, de ser vistos como improdutivos e, portanto, inúteis, tendo dificuldades de desvincular-se do trabalho, pois este representa o papel de regulador da vida humana, sendo fundamental na vida social. O idoso aposentado muitas vezes necessita continuar trabalhando por necessidades financeiras. Os valores recebidos com a aposentadoria não cobrem as suas necessidades de manutenção e as de seus dependentes.

Aguardando o último nível da promoção do meu cargo. (Servidor F).

A espera da criação de uma legislação confiável, para que eu possa usufruir de direitos adquiridos, porque o que vem acontecendo são interposições de resoluções que causam prejuízo ao funcionário. (Servidor G).

Prazer em fazer o que gosto e medo da ociosidade. (Servidor J).

7.4. Fatores que contribuíram para auxiliar na tomada de decisão sobre o desligamento do trabalho formal

As falas colhidas nas entrevistas acerca dos fatores que contribuíram para auxiliar na tomada de decisão sobre desligamento do trabalho formal apontam respostas tais como:

- Equiparação salarial com pessoal da ativa, valorização do tempo de serviço público;
- Remuneração capaz de proporcionar saúde, bem viver e viagens.

Nesta categoria pode-se concluir que a falta de uma política de remuneração justa e de valorização dos servidores é responsável pela sua permanência no trabalho, apesar da implementação dos requisitos para a aposentadoria. Percebe-se a necessidade de um Plano de Carreira bem elaborado, que vise uma melhoria salarial razoável, para oferecer e garantir aos seus integrantes a possibilidade de crescimento contínuo e significativo durante a progressão na carreira, além da igualdade de condições para o desenvolvimento funcional dos servidores.

Equiparação de salário com o pessoal da ativa, como forma de valorizar todo o tempo de serviço prestado; incorporação ao cargo de benefício e concessões a que fez jus. (Servidor C).

Plano de Carreira que valorizasse mais o tempo de trabalho. (Servidor D).

Que tenha uma política diferenciada para quem já implementou todas as condições para aposentar. (Servidor F).

8. Considerações finais

Refletir sobre a aposentadoria é analisar mais uma etapa do desenvolvimento do homem no contexto em que ele se encontra. Pela interdependência dos conteúdos do passado, presente e futuro, o tema interessa a qualquer idade e deveria ser discutido pelo jovem que ingressa no mercado de trabalho e por aquele que passa a receber uma pensão sem a “necessidade” de continuar a trabalhar.

É sabido que o trabalho é a principal atividade do homem, visto que é integrante de sua identidade. O trabalho é o principal regulador da vida, já que o sujeito organiza seus horários, relacionamentos familiares e sociais em virtude deste. Diante disto, a aposentadoria pode ser vivenciada de diferentes formas: ser um descanso merecido ou uma situação ameaçadora do equilíbrio psicológico. O afastamento do trabalho provocado pela aposentadoria talvez seja a perda mais importante na vida social das pessoas, pois ela pode resultar em outras perdas futuras que tendem a afetar sua estrutura psicológica. As consequências negativas mais imediatas provocadas pela aposentadoria são a diminuição sensível da renda familiar, a ansiedade frente ao vazio deixado pelo trabalho e o aumento na frequência de consultas médicas.

Este estudo teve por objetivo analisar por que as pessoas que têm tempo para se aposentarem ainda permanecem trabalhando. A pesquisa foi realizada com servidores lotados na sede da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais. A análise realizada a partir das entrevistas permitiu concluir que os servidores permanecem trabalhando e relutam em se afastar devido a fatores tanto econômicos e sociais como psicológicos.

Esperam melhorias financeiras que lhes deem condições de manter o padrão de vida ou que lhes traga possibilidades de aproveitar melhor a vida com lazer, viagens, etc. O estudo revela, ainda, que alguns sentimentos que podem ser vivenciados quando da aposentadoria são a confrontação com o vazio deixado pelas horas antes dedicadas ao trabalho e o tédio do tempo desocupado; o afastamento ou a perda de relacionamento social com os colegas de trabalho; o medo

do ócio; o papel social que a ocupação desenvolvida representava e a perda do reconhecimento que dela advinha; as dificuldades de adaptação a um convívio mais extenso com a família e, ainda, o medo de envelhecer.

É importante ressaltar o valor que esses servidores dão ao trabalho. Consideram-no prazeroso, “dá sentido à vida”, “é necessário à sobrevivência”, “é um investimento para o futuro”. Aposentadoria para os servidores pesquisados também significa ter a sensação do dever cumprido, estar livre de horários e obrigações, mas permanecem trabalhando à espera de uma maior valorização.

Nessa perspectiva, pode-se concluir que o fator primordial e a resposta para a indagação principal deste trabalho estão em um Plano de Carreira bem estruturado, que valorize profissionalmente e financeiramente o servidor público da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais.

A suposição de que a ausência de um programa de preparação do servidor para a aposentadoria contribui para sua resistência ao afastamento preliminar permanente não se confirma nesta pesquisa. Apesar de o trabalho representar valorização e reconhecimento enquanto sujeito da sociedade, o servidor está mais preocupado em obter melhorias salariais para se afastar decentemente do trabalho e considera que a iniciativa de afastar-se ou não depende só dele, da sua vontade, de conseguir aquilo que espera. Ficou evidente nas entrevistas que os servidores preocupam-se e têm medo de que, com o salário de aposentado, não consigam mais manter o *status* social e econômico que adquiriram trabalhando.

A aposentadoria, como uma nova etapa da vida, nada mais é que uma possibilidade de mudança que, não necessariamente traz somente perda para o aposentado. Para isso é fundamental que o trabalhador possa construir, durante toda a sua vida, outras fontes de reconhecimento e de valorização para si mesmo, que possam dar ao aposentado novo sentido à sua existência, que suplantem as perdas peculiares do processo de aposentadoria tornando consequentemente as mudanças que delas decorrem menos sofridas e mais exitosas.

9. Referências bibliográficas

ALBORNOZ, Suzana. *O que é trabalho*. 4. ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1986.

ANGERS, Marc. Work and meaning. In: MORESCO, M.S.M.; STAMOU, S.P.V. O significado do Trabalho. *Revista de Divulgação Técnico-Científico do ICPG*. V.2, n.7, out./dez. 2004.

ARAÚJO, M. T. R. Aposentadoria, “Eis a questão”. *Jornal Educacional SER*. Belo Horizonte, ano 1, n. 3, nov. 2008.

ARENDT, Hanna. *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense, 1981.

BARDIN. *Análise de conteúdo*. Lisboa: [s.n.], 1977.

BASTOS, A. V. B.; Martins, A. H. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004.

BOSI, E. *Memória e sociedade: lembrança de velhos*. 3 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1994.

BRETAS, A. C. P.; SOUZA, R. F.; MATIAS, H. A. *Reflexões sobre envelhecimento e trabalho*. Disponível em: <<http://www.abrasco.org.br>>. Acesso em: 17 out. 2008.

BRUNS, M. A. T. & Abreu, A.S. O envelhecimento: encantos e desencantos da aposentadoria. *Revista da ABOP*, n. 1, p. 5-3, 1997.

CAMARAMO, A. A. *O idoso brasileiro no mercado de trabalho*. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br>. Acesso em: 10 set. 2008.

CECÍLIO, Salua. *Aposentadoria como velhice: um subproduto do culto ao trabalho?* Disponível em: <http://www.uniube.br>. Acesso em: 15 ago. 2008.

CIAMPA, Antonio da Costa. Identidade. In: LANE, Silvia T. M.; CODO, Wanderley (Org.). *Psicologia Social: o homem em movimento*. São Paulo: Brasiliense, 1984.

CODO, Wanderley; SAMPAIO, José Jackson Coelho; HITTOMI, Alberto Hariuyoshe. *Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar*. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1993.

CODO, Wanderley. Um diagnóstico do trabalho (Em busca do prazer). In: TAMAYO, A.; ANDRADE, J. E.; CODO, W. (Org.). *Trabalho, organização e cultura*. São Paulo: Capital, 1997.

COSTA, Jurandir Freire. *Psicanálise e contexto cultural*. Rio de Janeiro: Campus, 1989.

DEJOURS, C. In: Sette T. Ofélia L. *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1993.

DEJOURS, C. Por um trabalho fator de equilíbrio. *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo. v. 33. p. 98-104. maio/jun. 1993.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. M. *Trabalho: prazer ou sofrimento*. Disponível em: <http://www.unb.br>. Acesso em: 10 set. 2008.

FRANÇA, L. *Terceira idade: alternativas para uma sociedade em transição*. Editora Relume Dumará / Unati. 1999.

_____. *Preparação para a aposentadoria: desafios a enfrentar*. Disponível em: <http://www.luciafranca.com>. Acesso em: 23 set. 2008.

FRYERD.; PAYNE, R. Working Definitions. Quality of Working Life. In.: MORIN, E. M.; TONELLI, M. J. ; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. *Revista Psicologia & Sociedade*. Edição especial, 2007.

GOMES, R. *Pesquisa social*. Rio de Janeiro: Vozes, 1993.

GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão. Superintendência Central de Gestão de Recursos Humanos. Diretoria Central de Contagem de Tempo e Aposentadoria. *Manual de treinamento interno* – processo de aposentadoria. Belo Horizonte, jul. 2006.

HACKMAN, J. R., & OLDFHAM, G.R. Motivation thorough the design of work. In.: O trabalho e seus sentidos. *Revista Psicologia & Sociedade*. Edição especial, 2007.

JACQUES, M. da G. C. *Identidade, aposentadoria e o processo de envelhecimento*. Disponível em: <<http://www.consciencia.br>> Acesso em: 10 set. 2008.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. A. *Construção do saber: Manual de Metodologia da Pesquisa em Ciências Humanas*. Porto Alegre: Artmed, 1999.

LÉA, M. *Quem tem medo de envelhecer?* Rio de Janeiro: Salamandra, 1989.

_____. *Quem tem medo de envelhecer?* São Paulo: Harbra, 1978.

LEITE, Flávia Diana. *A importância do programa de preparação para aposentadoria: estudo de caso numa empresa pública de Minas Gerais*. Monografia (Curso Especialização em Gestão de Pessoas) Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 2006.

LEÓN, L. M. Pensando na qualidade de vida ao aposentar. Em L.A.M. Guimrães & S. Grubits (Org.). *Saúde mental e trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000, p. 95-105.

MARTINELLI, M. L. *Serviço social: identidade e alienação*. São Paulo: Cortez, 1991.

MELLO, M. A. M. de F. O Brasil luguagiano – o castigo da aposentadoria compulsória. São Paulo: *Revista Cultural IMAE*. Ano 5, n. 13. p. 33-35. jan./jun. 2005.

MICHAELS. *Moderno Dicionário da Língua Portuguesa*. São Paulo: Melhoramentos, 1998.

MINAYO, M. C. S. *Pesquisa qualitativa*. 1993. Disponível em: <<http://www.pgsc.ufma.br>> Acesso em: 6 fev. 2009.

MORESCO, M. S. M.; STAMOU, S. P. V. O significado do trabalho. *Revista de Divulgação Técnico-científica do ICPG*. v. 2, n. 7, out./dez. 2004.

MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. *RAE: Revista de Administração de Empresas*. jul/set. 2001.

MORIN, E. M.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. *Revista Psicologia & Sociedade*. Edição especial, p. 47-56, 2007.

MOURA, L. A. A. O papel do idoso na preservação do meio ambiente. *Revista A Terceira Idade*. São Paulo. v. 16, n. 32. p. 7-23. fev. 2005.

OLIVEIRA, J. C. de. *Aposentadoria*. Belo Horizonte: Cultura, 2001.

PEIXOTO, C. E. *Família e envelhecimento*. Rio de Janeiro: FGV, 2004.

ROCHA, M. de F. *Desafios do mundo do trabalho: aposentadoria*. (Monografia). Faculdade Estácio de Sá. Belo Horizonte, 2006.

SALGADO, M. A. *Velhice: uma nova questão social*. 2.ed. São Paulo: SESC, 1982.

SANTOS, M. de F. S. Aposentadoria. In: *Identidade e aposentadoria*. São Paulo: EPU, 1990.

SEGABINAZZI, C. Identidade e trabalho na sociedade capitalista. *Revista Textos e Contextos*. Porto Alegre. v. 16, n. 1. p. 2-18. jan./jun. 2007.

SHEPHERDSON, K. V. The meaning of work and employment: psychological research and psychologists values. In: MORIN, E. M.; TONELLI, M. J. ; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. *Revista Psicologia & Sociedade*. Edição especial, 2007.

SOUZA, C. Sabedoria não se aposenta. *Revista Melhor*, maio 2005.

VARGAS, H. S. *Psicologia do envelhecimento*. Série Vivências Médicas. São Paulo, 1983.

VIEIRA, M. Aposentado ganha valor de mercado. *Jornal Estado de Minas*, 26 maio 2008.

YIN, R. K. *Estudo de caso: planejamento e métodos*. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

ZANELLI, V. *Influências da aposentadoria na identidade pessoal*. Disponível em: <<http://www.frb.br>> Acesso em: 17 out. 2008.

Artigo enviado em: 24/06/2010

Artigo aprovado em: 02/04/2012

DOI: 10.5935/1809-8487.20120003