



16º Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais

Tema: "40 anos da "Virada" do Serviço Social"

Brasília (DF, Brasil), 30 de outubro a 3 de novembro de 2019

Eixo: Política Social e Serviço Social.

Sub-Eixo: Ênfase em Envelhecimento.

PROGRAMA DE PREPARAÇÃO E EDUCAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

Anna Cláudia Rodrigues Alves¹
Patricia Teixeira Groppo de Oliveira²
Caio de Alcântara Gomes da Cruz³
Iasmim Lopes Ribeiro⁴
Sabrina Dias Barbosa⁵
Vânia Maria Morais⁶

Resumo: A aposentadoria requer competências que auxiliem os indivíduos a enfrentar as mudanças e eventuais dificuldades dessa fase da vida. Com esta preocupação, foi criado o Programa de Preparação e Educação para a Aposentadoria (PPEA), cujo objetivo é assessorar e capacitar profissionais e gestores interessados em desenvolver grupos educativos voltados para os trabalhadores das organizações parceiras.

Palavras-chave: trabalho, aposentadoria, envelhecimento, projetos de vida.

Abstract: Retirement requires skills that help individuals cope with the changes and eventual difficulties of this phase of life. In this concern, the Programa de Preparação e Educação para a Aposentadoria (PPEA) was created, whose objective is to advise and train professionals and managers interested in developing educational groups focused on workers in partner organizations.

Key words: work, retirement, aging, life projects.

Introdução

No imaginário do senso comum, a aposentadoria está ligada ao processo de envelhecimento, redução dos proventos, sentimentos de desvalia, solidão, dependência, incapacidade e improdutividade. Tais representações são reforçadas pela cultura capitalista de valorização do ser produtivo, econômica e socialmente. Quando não planejada adequadamente, seja no campo financeiro, no fortalecimento das relações familiares e sociais, nas atividades de ocupação, lazer e nos cuidados com a saúde, a aposentadoria poderá não ser vivenciada de maneira tranquila pelos trabalhadores (SOARES; COSTA, 2011).

¹ Profissional de Serviço Social, Universidade Federal de Juiz de Fora, E-mail: alves.acr@gmail.com.

² Profissional de Serviço Social, Companhia de Saneamento Municipal de Juiz de Fora, E-mail: alves.acr@gmail.com.

³ Estudante de Graduação, Universidade Federal de Juiz de Fora, E-mail: alves.acr@gmail.com.

⁴ Estudante de Graduação, Universidade Federal de Juiz de Fora, E-mail: alves.acr@gmail.com.

⁵ Estudante de Graduação, Universidade Federal de Juiz de Fora, E-mail: alves.acr@gmail.com.

⁶ Estudante de Graduação, Universidade Federal de Juiz de Fora, E-mail: alves.acr@gmail.com.

Em outro extremo, também se verifica a aposentadoria associada à imagem de envelhecimento sobre a qual o mercado se sustenta. Nessa perspectiva, a população idosa torna-se um novo nicho consumidor e o envelhecimento passa a ser demarcado pela vivência do tempo livre preenchido com atividades prazerosas, com novas alternativas de inserção no mercado de trabalho ou até mesmo com atividades que representam a negação da velhice, demarcadas por um culto à juventude (BEAUVOIR *apud* SEIDL, 2015).

A concepção que norteia o Programa de Preparação e Educação para a Aposentadoria (PPEA) parte do entendimento da centralidade do trabalho nas ações humanas, na perspectiva do trabalho genérico, enquanto uma relação entre ser humano/natureza e seres humanos/seres humanos, que se desenvolve para a satisfação das necessidades humanas (MARX; ENGELS, 2009). Dessa forma, a atividade ontológica do ser, que é o trabalho, não se encerra com a aposentadoria. Pautado nessa premissa, nas ações do PPEA, reforça-se a concepção de que a aposentadoria significa a cessação dos vínculos e responsabilidades ligadas ao *emprego*, que pode decorrer de uma incapacidade para o trabalho, por idade ou cumprimento do tempo de contribuição exigido pelo sistema previdenciário, do qual o sujeito passa a ser beneficiário. Portanto, a aposentadoria não significa o fim da capacidade de o ser humano se relacionar com a natureza ou com outros seres humanos, nem mesmo da capacidade de explorar seu potencial criativo e reflexivo. Ou seja, o fim do vínculo empregatício pela aposentadoria não significa o fim da capacidade criativa dos seres humanos. Significa que suas potencialidades podem ser direcionadas a atividades que tragam maior satisfação, devido à maior disponibilidade de tempo livre.

Entretanto, no senso comum, essa não é a perspectiva que permeia o ideário social. Pelo contrário, a sociedade capitalista, estruturada sobre as relações de expropriação da força de trabalho, transfigura ou aliena o verdadeiro sentido que a categoria trabalho tem para as relações sociais. Nessa direção, o trabalho se confunde com o emprego, como atividade que gera acumulação de riqueza, assumindo uma posição central na valorização dos sujeitos. O que se quer dizer é que, no senso comum, o ser humano capaz de produzir, só tem valor na medida em que ele emprega a sua força de trabalho em uma atividade remunerada ou que agregue valor para a sociedade capitalista.

Compartilhando deste senso comum, que é amplamente reproduzido e disseminado na sociedade capitalista, a aposentadoria tende a ser sentida como perda da capacidade do sujeito agregar valor à coletividade, portanto, um peso, um inútil. Essa é uma questão que se expressa com muita força, especialmente, entre os homens, em razão do caráter machista que marcou, e ainda marca, a maioria das organizações

sociais. Isso se dá pela organização da divisão social do trabalho coletivo, em que foi atrelada ao gênero masculino a prerrogativa de se inserir em atividades remuneradas, a fim de garantir o sustento de seus dependentes.

A preparação para aposentaria é uma conquista dos trabalhadores, visto que está prevista por meio do Estatuto do Idoso (BRASIL, 2003), na contramão da perspectiva de aposentadoria presente no senso comum. A questão da aposentadoria tem sido alvo de argumentos que defendem que a mesma constitui uma ameaça ao orçamento público. Porém, entende-se que,

[...] este argumento está na base do desmantelamento da proteção social pública e do contrato público entre gerações representada pelo sistema de proteção social e, exemplarmente, expresso no regime de aposentadoria que representam interesses não ligados só aos velhos, mas à formação de uma esfera moral de solidariedade no mundo do trabalho e no âmbito do Estado. O que se assiste é o recuo da proteção social pública bem como o incentivo à mobilização de recursos informais ligados a solidariedade primária [...]. O que está em jogo aí é não só repartição das responsabilidades em termos de solidariedade e justiça redistributiva intergeracionais entre as esferas privada e pública, o que diz respeito a uma questão material de definição acerca de quem tem ou não o direito de trabalhar, quem deve suprir as necessidades de quem (FUSER; DELGADO; CUNHA, 2009:8).

Desse modo, a aposentadoria é um acontecimento que exige adequações no estilo de vida dos indivíduos, em todas as suas relações, requerendo a aquisição de competências que os auxiliem a enfrentar as dificuldades dessa fase da vida. Essas competências estão relacionadas à capacidade de lidar com mudanças e perdas, de superar as adversidades, de buscar alternativas para a solução de problemas e, dessa forma, vivenciar melhor esse novo contexto (ZANELLI *et al*, 2010). Assim, a implantação de ações que atendam a essas necessidades, seja em organizações públicas ou privadas, torna-se relevante para prevenir o sofrimento psíquico e social dos trabalhadores e promover a ressignificação do aposentar-se (FRANÇA, 2012 *apud* FRANÇA; STEPANSKY, 2012).

Com este propósito, a equipe do Polo Interdisciplinar de Ensino, Pesquisa e Extensão sobre o Processo de Envelhecimento – programa de extensão da Faculdade de Serviço Social da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), em atividade há 28 anos – buscou estabelecer parcerias no sentido de assessorar profissionais e gestores da área de gestão de pessoas e de saúde do trabalhador, interessados em se capacitar para o desenvolvimento de Programas de Preparação e Educação para a Aposentadoria (PPEAs) em suas instituições de referência ou onde atuem profissionalmente.

A ideia é fomentar a expansão de tais programas, ainda incipientes na realidade brasileira, através da formação e qualificação de orientadores de PPEAs, capazes de instrumentalizar os trabalhadores de suas respectivas instituições a assumirem novos

projetos de vida, para além da carreira laborativa, desmistificando os paradigmas decorrentes do processo de alienação do trabalho⁷.

A efetivação desse projeto alinha-se às orientações políticas previstas no Estatuto do Idoso, que em seu artigo 28, estabelece que o Poder Público deverá criar e estimular programas de: “II - preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania” (BRASIL, Lei 10.741/2003). Ressalta-se que o atendimento a estas orientações integra o conjunto de prioridades do referido programa de extensão, que tem por objetivos primordiais, o treinamento de alunos dos diversos cursos de graduação da UFJF que atuam na área do envelhecimento, como também a interlocução com a rede local-regional, no sentido de compartilhar conhecimentos que contribuam para o aprimoramento das políticas de atendimento voltadas ao público idoso.

No caso do presente projeto, esta interlocução integra o processo formativo dos alunos, a partir de sua vivência multi e interdisciplinar, tanto com a equipe de referência, composta por assistentes sociais e bolsistas das áreas de Psicologia e Serviço Social, quanto com os gestores e profissionais parceiros no desenvolvimento desse trabalho, em uma perspectiva socioeducativa, crítica e problematizadora (FREIRE, 2005), com vistas à efetiva troca de saberes – saber científico e saber popular – e práticas. A sistematização desse processo, por fim, implica não só a qualificação do aprendizado acadêmico, como a divulgação e ampliação da proposta dos PPEAs nas organizações de trabalho ou instituições que trabalham com idosos, favorecendo o envelhecimento ativo e saudável.

Desenvolvimento

A primeira instituição parceira deste projeto foi a equipe de Serviço Social da Companhia de Saneamento Municipal – CESAMA, da cidade de Juiz de Fora, demandante em oferecer um PPEA para os trabalhadores. A CESAMA tem atualmente, cerca de 540 empregados, cuja maioria tem grande parte da sua vida profissional casada com a história da companhia, tanto em termos quantitativos quanto qualitativos.

A CESAMA é uma empresa pública e seus trabalhadores, selecionados por meio de seleção pública, têm vínculo de trabalho regido pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). Portanto, os trabalhadores desta empresa estão submetidos ao Regime

⁷Para aprofundar o debate sobre a alienação do trabalho na sociedade capitalista, consultar Netto; Braz (2008).

Geral de Previdência. Pela forma de seleção, ainda se preserva a cultura de manutenção dos quadros, ocasionando baixa rotatividade dos recursos humanos. Dessa forma, os empregados celetistas também estabelecem um vínculo forte com o emprego, seja pelo tempo de trabalho, ou pelo alto valor que um vínculo formal atinge em meio a uma conjuntura de desemprego estrutural e trabalhos informais.

Verificamos que a grande maioria dos trabalhadores é do sexo masculino, em virtude da grande expressividade do trabalho operacional e da correlação histórica entre o gênero masculino e os trabalhos de maior exigência física. Portanto, esta correlação é um elemento que pesa no processo de aposentadoria entre os trabalhadores da CESAMA, conformando-se numa questão de relevância para a preparação para a aposentadoria.

Com o regime de 40 horas ou 44 horas semanais, realização de plantões e horas extras, o trabalhador passa mais tempo em convívio com o ambiente de trabalho do que com qualquer outro espaço. Para os trabalhadores da CESAMA, a empresa é parte de suas vidas e tem implicações nas relações familiares, na sua condição financeira, nas atividades sociais, culturais e políticas, e na construção da sua subjetividade. É evidente que esse processo de desligamento pela aposentadoria vai representar a quebra de um ciclo importante da vida do trabalhador, produzindo implicações das mais diversas ordens. Por isso, é importante planejar e ressignificar o processo da aposentadoria, preparando o empregado para lidar com sua nova condição, a fim de garantir a manutenção da sua vida de forma saudável e qualificada.

Os grupos de estudo e debate junto à referida equipe de Serviço Social da CESAMA iniciaram-se em março de 2015, com periodicidade semanal, e baseados em aportes teóricos que abordam os diferentes aspectos acerca do processo de preparação para a aposentadoria, a saber: o significado do trabalho; os paradigmas sociais do envelhecimento; as políticas públicas na área do envelhecimento; os significados da aposentadoria; a identidade e os papéis sociais; planejamento financeiro; as relações familiares e o fortalecimento de vínculos; a promoção da saúde e projetos de vida.

Tais reflexões subsidiaram os futuros orientadores na execução de cada etapa necessária à realização do PPEA: elaboração da proposta do programa aos dirigentes e demais gestores; aprovação de recursos organizacionais para a realização do programa; divulgação do PPEA para os trabalhadores, levantamento do perfil socioinstitucional e demandas psicossociais destes trabalhadores, a mobilização dos mesmos para participarem do PPEA, planejamento e execução do programa, e sua posterior avaliação.

Ressalta-se que até o ano de 2018, o projeto destinou-se a trabalhadores com idade igual ou acima de 45 anos, sendo oferecidas 5 turmas, com média de 20 vagas por turma, e atendimento de 78 trabalhadores.

A execução do PPEA, por sua vez, deu-se inicialmente por meio de encontros quinzenais, em que foram abordados os aspectos supracitados relacionados à aposentadoria, com a apresentação de conteúdos expositivos, combinada à realização de vivências, aplicação de técnicas de dinâmicas de grupo e realização de atividades para reflexão sobre os projetos individuais dos participantes, numa perspectiva crítica e problematizadora e com foco no futuro.

Considerando o cenário recente de redução do quadro de funcionários da empresa parceira, devido ao aumento das aposentadorias, foi feita uma adequação no formato do projeto, que passou a desenvolver grupos mais condensados, com uma abordagem intensiva de temas organizados nos seguintes módulos: 1.“Trabalho e Identidade”, 2.“Envelhecimento, Tempo Livre e Aposentadoria”; 3.“Saúde e Projetos de Vida”; 4.“Organização Financeira”; 5.“Previdência Social e Complementar”.

No módulo 1 são trazidos elementos teóricos sobre o conceito de trabalho, na perspectiva marxista, tratando do desenvolvimento das relações de trabalho no curso da história e da construção da identidade da classe trabalhadora.

O módulo 2 traz a discussão do curso de vida, dos paradigmas postos ao envelhecimento e das políticas públicas para a população idosa, além de propor uma reflexão acerca de temáticas tais como o envelhecimento ativo e a questão dos idosos no mercado de trabalho, além do uso do tempo livre na aposentadoria, incentivando a participação social, com a divulgação dos recursos sociais existentes na rede socioassistencial do município.

O módulo 3 trabalha uma vivência acerca da construção dos sonhos, ressaltando a relevância do planejamento de futuro e estruturação de projetos e vida a serem concretizados no período da aposentadoria e, em um segundo momento, abordam-se questões de saúde relativas à fisiologia do envelhecimento e da relevância de práticas de promoção da saúde e prevenção de agravos.

No módulo 4, conduzido por um convidado especialista na área, é abordada a importância da educação financeira e as estratégias mais seguras de investimentos financeiros. Há, ainda, uma exposição sobre as regras para a previdência suplementar da empresa em questão.

O módulo 5 aborda a política de Seguridade Social, com ênfase na política brasileira de Previdência Social. Ainda são apresentados os critérios sobre os principais benefícios previdenciários, e as regras para o cálculo do benefício da aposentadoria. Destaca-se que este encontro final conta, ainda, com uma atividade cultural de modo a estimular a vivência do lazer entre os participantes com posterior confraternização de encerramento.

A metodologia do projeto prevê também a utilização de instrumentos de avaliação e monitoramento de suas ações, com indicadores qualitativos, em que os participantes, ao final de cada módulo, respondem a questões abertas sobre o conteúdo e atividades desenvolvidas no PPEA. A utilização destes indicadores de avaliação permite a identificação de problemas da prática e subsidia a elaboração de instrumentos de pesquisa, tendo em vista o aperfeiçoamento das ações do projeto e a qualificação de suas respostas junto às necessidades do público do PPEA. Esses dados são sistematizados e analisados pela equipe, visando potenciais produções e publicações científicas, favorecendo o intercâmbio profissional e institucional, bem como a ampliação de iniciativas nesta linha.

Considerações Finais

Ao oferecer suporte e assessoria a profissionais e gestores interessados em desenvolver programas de preparação e educação para aposentadoria em suas empresas, o presente projeto atende a um dos propósitos fundamentais do Polo Interdisciplinar de Ensino, Pesquisa e Extensão sobre o Processo de Envelhecimento, a saber: estabelecer interlocução com a rede local e regional, no sentido de compartilhar conhecimentos que contribuam para o aprimoramento das ações e políticas sociais voltadas ao público idoso. Neste caso, a ênfase recai na efetivação das orientações políticas do Estatuto do Idoso (BRASIL, 2003) de criação desses programas, que devem ocorrer com antecedência mínima de um ano. Esta preparação, por sua vez, implica um processo educativo voltado ao esclarecimento dos direitos sociais e de cidadania, tendo em vista o atual contexto político adverso de comprometimento destes, sobretudo os previdenciários, quando se evidencia um envelhecimento populacional crescente, com protagonismo dos idosos, em especial, de baixa renda na manutenção de suas famílias (CENSO, 2010). Esse protagonismo é também evidenciado no público alvo do PPEA, em que a maioria dos trabalhadores se configura como a principal referência financeira no domicílio em que residem.

Com base nos relatos registrados por esses trabalhadores, o projeto lhes proporcionou um momento de grande aprendizado, assim como uma oportunidade de encontro e interação, dada a carência de tais espaços dentro da empresa parceira.

Nesse sentido, outro aspecto positivo apontado refere-se à abertura de um canal de diálogo entre os trabalhadores. Percebeu-se uma demanda de fala sobre as relações empregatícias, demanda de ser ouvido por outros colegas de trabalho e de compartilhar experiências e perspectivas.

Sob a óptica acadêmica, o projeto oportunizou, aos discentes de Psicologia e Serviço Social, aprendizagem e reflexões sobre as temáticas do envelhecimento e do processo de aposentadoria, numa perspectiva crítica e interdisciplinar. Além disso, possibilitou-lhes lidar com profissionais e trabalhadores interessados na aposentadoria bem-sucedida, contribuindo no aprimoramento de suas competências, para a sua atuação profissional futura.

Ao investir na instrumentalização destes trabalhadores para a consecução de novos projetos de vida, conforme seus interesses e necessidades, o PPEA prima, portanto, não só pela vivência mais consciente e autônoma do processo de envelhecimento e aposentadoria por parte desses sujeitos, como também, pela efetivação do compromisso social da Universidade, com a promoção e garantia dos valores democráticos, de igualdade e desenvolvimento social, do ponto de vista da cidadania e qualidade de vida dos idosos, além da revisão de conceitos, critérios e objetivos capazes de subsidiar planejamentos e definições de políticas mais condizentes com a realidade desta população, em nível local e regional.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Estatuto do Idoso. Lei Federal nº 10.741, de 01 de outubro de 2003.

FRANÇA, L. "Envelhecimento dos Trabalhadores nas Organizações." In: FRANÇA, L. e STEPANSKY, D. (orgs.). Propostas Multidisciplinares para o bemestar na aposentadoria. Rio de Janeiro: Quartet Editora, 2012.

FREIRE, P. Pedagogia do Oprimido. São Paulo: Paz e Terra, 2005, 44.^aed.

FUSER, B.; DELGADO, J.; CUNHA, E.S.. Perspectivas de intervenção sócio-cultural e intergeracional em um bairro de Juiz de Fora-MG. 4º Congresso Brasileiro de Extensão Universitária -CBEU. 2009

NETTO, J.P. e BRAZ, M. Economia Política. São Paulo: Cortez, 2008

MARX, K. e ENGELS, F. A ideologia alemã. Trad.: Álvaro Pina. 1ed. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

MARX, K..O capital: crítica da economia política. Livro primeiro, vol. I, 18ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

SEIDL, J.. (Re)Descobrimo o Lazer na Aposentadoria. IN: Educação para a Aposentadoria. Brasília: UNB/CEAD, 2015.

SOARES, D.H., Costa, A. "Aposent-Ação: Aposentadoria para Ação." 1. ed. São Paulo: Vetor, 2011.

ZANELLI, J.C., Silva, N., Soares, D.H. "Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira." Porto Alegre: Artmed, 2010.