

TRABALHO *VERSUS* APOSENTADORIA: DESVENDANDO SENTIDOS E SIGNIFICADOS¹

WORK VERSUS RETIREMENT: UNVEILING SENSES AND MEANINGS

Maria Alice Lopes Coelho Bressan²
Simone Caldas Tavares Mafra³
Lucia Helena de Freitas Pinho França⁴
Mônica Santos de Souza Melo⁵
Maria das Dores Saraiva de Loreto⁶

1. RESUMO

Esta pesquisa procurou analisar comparativamente o significado do trabalho para os servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade Federal de Viçosa, com o objetivo de identificar nas falas dos sujeitos o lugar ocupado pelo trabalho em suas vidas e compreender, assim, as implicações desse fator no momento de transição para a aposentadoria. Na coleta de dados foi utilizada a entrevista semiestruturada e na análise dos significados do trabalho para os sujeitos da pesquisa, a análise do discurso da linha francesa proposta por Patrick Chareudeau. Os resultados sugerem forte significação subjetiva positiva apresentada pelos entrevistados e importante vínculo emocional, evidenciando satisfação e envolvimento com o trabalho e a Organização. A partir da análise desses resultados, conclui-se que há fortes indícios de que o

¹ Artigo extraído da dissertação de mestrado em Economia Doméstica, apresentada à Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, MG, Brasil.

² Mestranda em Economia Doméstica pela Universidade Federal de Viçosa, Psicóloga da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal de Viçosa e docente do curso de Psicologia da Univiçosa – União de Ensino Superior de Viçosa, Viçosa, MG, Brasil. E-mail alicecoelho@ufv.br. Endereço: Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Centro de Vivência, 3º andar, s/n, Campus Universitário, Viçosa, MG, Brasil.

³ Pós-doutora em *Minority Aging* pela University of Texas Medical Branch, USA, Professora Associada do Departamento de Economia Doméstica da Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, MG, Brasil. E-mail sctmafra@ufv.br. Endereço: Departamento de Economia Doméstica, s/n, Campus Universitário, Viçosa, MG, Brasil.

⁴ Ph.D. em Psicologia Social pela Universidade de Auckland, Nova Zelândia e Professora Titular da UNIVERSO - Universidade Salgado de Oliveira, Niterói, RJ, Brasil. E-mail luciafranca@luciafranca.com. Endereço: Mestrado em Psicologia da UNIVERSO, Rua Marechal Deodoro, 2011, 2º andar, Bl. A, Niterói, RJ, Brasil.

⁵ Doutora em Assuntos Lingüísticos pela Universidade Federal de Minas Gerais e Professora Adjunta da Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, MG, Brasil. E-mail monicassmelo@yahoo.com.br. Endereço: Departamento de Letras, s/n, Campus Universitário, Viçosa, MG, Brasil.

⁶ Pós-doutora em Família e Meio Ambiente pela University of Guelph, Canadá, Professora Associada do Departamento de Economia Doméstica da Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, MG, Brasil. E-mail mdora@ufv.br. Endereço: Departamento de Economia Doméstica, s/n, Campus Universitário, Viçosa, MG, Brasil.

desligamento do trabalho na aposentadoria nos diversos níveis ocupados pelos servidores da UFV pode ser tarefa difícil e envolver, principalmente, dificuldades emocionais.

Palavras-chave: Aposentadoria. Família. Trabalho.

2. ABSTRACT

The objective of this work was to analyze comparatively the meaning of work for faculty professionals and technical and administrative workers of Universidade Federal de Viçosa to identify by the speech of the subjects, the place occupied by work in their lives and to understand the implications of this factor at the moment of transition from resignation to retirement. For data collection, it was used semi-structured interview and for analysis of work meaning for the study subject, it was used discourse analyses with the French approach proposed by Patrick Chareudeau. The results suggest a strong positive subjective meaning presented by the interviewees and an important emotional link, demonstrating satisfaction and involvement with the work and the University. From the analyses of those results, it is concluded that there are strong evidence that resignation because of the retirement at various levels occupied by the workers of the Universidade Federal de Viçosa may be a difficult task and it specially involves emotional difficulties.

Keywords: Retirement. Family. Work.

3. INTRODUÇÃO

As questões que refletem o aumento da expectativa de vida mundialmente vivenciada na contemporaneidade têm sido pesquisadas de forma frequente na comunidade científica nos últimos anos. A aposentadoria e as implicações desse processo na vida dos indivíduos também têm destaque nas pesquisas, devido à importância do desligamento do trabalho tanto de maneira subjetiva quanto objetiva.

Se considerarmos que o trabalho ocupa lugar de destaque na vida do ser humano, desligar dessa função poderá representar ruptura nos referenciais de reconhecimento interno do sujeito, pela característica de formação identitária, da exclusão social intrínseca à aposentadoria e pela perda do convívio no trabalho (DUARTE; MELO-SILVA, 2009; SOARES, 2007; SILVA, 1999).

Na literatura sobre a temática da aposentadoria, há consenso entre os pesquisadores de que esse processo representa a maior transição na vida das pessoas adultas (FRANÇA, 2002, 2009ab; COSTA; SOARES, 2009; DUARTE; MELO-SILVA, 2009; SOARES, 2007). Como nossa cultura é ancorada na noção de trabalho produtivo fora do ambiente doméstico, essa saída do trabalho determina mudanças importantes no ciclo vital, contribuindo para a (re)significação na história pessoal dos indivíduos.

Vários fatores podem influenciar a relação do indivíduo com o trabalho. Entre eles, a satisfação e o envolvimento parecem induzir maior comprometimento com a carreira, tornando mais difícil o desligamento no momento da aposentadoria (FRANÇA, 2009b; GEE; BAILLIE, 1999). Nesse sentido, França (2009b) considera que o trabalho é um dos preditores sociais que influenciam as atitudes dos trabalhadores diante do processo de aposentadoria. Portanto, é fundamental conhecer o modo como o trabalhador percebe o seu trabalho.

Esta pesquisa procurou analisar comparativamente o significado do trabalho para os servidores docentes e técnico-administrativos (TAs) da Universidade Federal de Viçosa (UFV) e identificar as implicações desse fator no momento de transição para a aposentadoria. Ao buscar compreender os significados do trabalho, foram privilegiados seus diferentes significados ao longo do tempo até o modo como ele é compreendido na atualidade. Essa busca pelo significado também requereu analisar o contexto em que se insere o serviço público para compreender as dimensões singulares do trabalho para cada sujeito e, assim, traçar a visão geral da variável na Universidade Federal de Viçosa.

4. REVISÃO DE LITERATURA

4.1. Trabalho, sentido e significado

Tomado em sua forma concreta, o trabalho pode ser considerado tão antigo quanto a própria humanidade, pois, como aponta Migeotte (2005), o homem sempre precisou trabalhar de alguma forma para conseguir seu “pão”, mesmo que o trabalho ainda não fosse entendido da maneira como o percebemos hoje.

No cotidiano de cada indivíduo, o trabalho assume diferentes perspectivas, para alguns representa orgulho e prazer, para outros obrigação e aprisionamento, entre inúmeros significados. Yves Clot (2007) postula que o trabalho não pode ser considerado atividade em meio a outras, pois ele exerce função psicológica, subjetiva, que se precisa conhecer.

As pesquisas a respeito do significado e do sentido do trabalho têm sido frequentes, principalmente nas áreas de psicologia e ciências sociais. Independentemente da perspectiva utilizada por cada um dos autores (LUCHESE et al., 2010; COUTINHO et al., 2008; VIEIRA; PINTO, 2008; MORIN et al., 2007; TOLFO; PICCININI, 2007; RIBEIRO; LÉDA, 2004; BORGES; FILHO, 2001; entre outros), foi possível observar semelhança entre as definições de sentido e significado, algumas vezes sendo utilizados como sinônimos e ancorados principalmente na relação do indivíduo com o contexto histórico e social onde está inserido.

Tolfo e Piccinini (2007) argumentam que, embora haja semelhanças e diferenças nas definições de sentidos, os autores costumam trabalhar com as mesmas variáveis de estudo e, portanto, há estreita relação entre ambos. Em razão disso, é importante delimitar esses conceitos nesta pesquisa. Como proposto por Tolfo e Piccinini (2007), corroborando a proposta de Basso (1998), o conceito de significado se relaciona com o de entendimento social, mais amplo, compartilhado coletivamente. Já o sentido está relacionado à dimensão individual, vivenciada por determinado sujeito.

É preciso apontar também que a delimitação de trabalho adotada neste estudo é a econômica, ou seja, trabalho é o que se faz para a própria subsistência ou se recebe para fazer. Nesse caso, é necessariamente remunerado, e por esse motivo os aspectos socioeconômicos envolvidos neles são relevantes. Assim, o conhecimento das principais teorias a respeito desse tema amplia a capacidade crítica, tornando-se necessário aos que estudarem essa variável.

4.2. Significados do trabalho ao longo da história

O trabalho estabeleceu-se de maneira tão fundamental nas relações sociais características de cada época, cultura e sociedade que atraiu a atenção dos pensadores ao longo do tempo, mesmo que fosse de forma imoral e repugnante como a escravidão, o

servilismo e determinados tipos de trabalho assalariado, conforme assinala Rosso (2005). Por sua centralidade na vida social e individual, o trabalho não pode ser ignorado. Por isso, é necessário conhecer sua evolução, a fim de compreender como o trabalho atingiu esse patamar em nossa sociedade.

Ao se referirem à palavra trabalho, os indivíduos não estão, necessariamente, falando do mesmo objeto. Borges e Yamamoto (2004) informam que existem muitas pesquisas estudando a variedade de significados atribuídos ao trabalho, os quais apresentam correlações e muitas contradições entre si.

Inicialmente, é essencial ressaltar a premissa da conceituação de trabalho, humano, que o distingue do trabalho animal – a intencionalidade. Esta, caso ausente, descaracteriza o trabalho em sua condição humana. Para Marx (*apud* BORGES; YAMAMOTO, 2004), a diferenciação entre o homem e o animal se dá pelo fato de o homem produzir seu próprio meio de subsistência por meio do trabalho. Portanto, o trabalho torna-se expressão do próprio ser e a história da humanidade é construída pelas relações de produção.

Numa perspectiva histórica, o trabalho se efetiva em um momento em que o ser humano utiliza suas forças e seu potencial para promover a transformação da natureza em seu benefício, como afirma Gonçalves (2006).

A etimologia do termo trabalho traz a ideia de dor e sofrimento. Originado do latim, *tripalium*, que se refere a uma ferramenta de três dentes utilizada na agricultura e que servia também como instrumento de tortura. Para Both (2004), essa ideia de trabalho como tortura foi reforçada pela tradição católica que o concebia como condenação do homem pelo pecado original, caracterizando-o como labuta penosa. Essa autora aponta ainda que nessa época o trabalho também era visto como útil quando ligado à caridade, afastando o ócio e a preguiça. Assim, mesmo ligado a sofrimento, ele traz consigo a ideia de pertencimento, que faz que os grupos se apresentem nessa perspectiva.

Segundo Willaime (2005), do ponto de vista sócio-histórico, devem-se considerar as religiões como fator que interfere em todas as esferas da vida social, o trabalho, a família, a economia, a política etc. O comportamento humano é influenciado por representações que dão sentido a esses fatores, positiva ou negativamente, contribuindo assim para moldar a sociedade.

O protestantismo teve grande influência na concepção moderna do trabalho. De acordo com Mañas (2002), no regime da Reforma Protestante o trabalho adquiriu valor moral, constituindo-se como finalidade de vida e meio de obtenção de êxito e felicidade. Para Both (2004), Max Weber contribuiu para esse entendimento quando mostrou que na ética protestante está o espírito do capitalismo, ou seja, o trabalho honesto se torna ligação terrena com Deus, promovendo a mobilização para o sucesso.

Weber ressalta que, mesmo que as motivações religiosas não estivessem mais presentes, a nova visão atribuída ao trabalho tornou-se regra implícita para o homem moderno, que se esforçava ao máximo em seu trabalho. Nesse momento, o sistema capitalista funcionava por si só, sem o suporte religioso, e o trabalho, mesmo permanecendo importante, não se ancorava mais em bases religiosas. O trabalho então começa a fazer parte da realização da dimensão pessoal. Essa mudança se reflete nas motivações, passando da busca de êxito em relação às questões divinas para o êxito nas questões terrenas, no plano material (WILLAIME, 2005).

A partir desta visão utilitarista, o trabalho é associado à ética e ao cumprimento de dever, sendo ideologicamente configurado como categoria central, prioritária na vida dos indivíduos, porque provém fartura e sucesso, tanto geral quanto individual. Dessa forma, o trabalho deve ser exercido com dedicação e disciplina, pois vale tanto quanto mais seja produtivo, ou seja, passa a ser tratado como mercadoria (BORGES; YAMAMOTO, 2004).

Com o início do capitalismo ocorre o parcelamento do trabalho, simplificando a ação de cada indivíduo, o que propicia a massificação da produção. Pela introdução da máquina e a sofisticação dessa divisão do trabalho, o processo capitalista é aperfeiçoado, aumentando a produtividade, ou mais-valia. Em Marx, sob a égide das relações capitalistas de produção, o trabalhador é submetido à exploração pelas condições materiais e sociais que não lhe oferecem outra opção para sobreviver (BORGES; YAMAMOTO, 2004).

A história do trabalho sob a ótica capitalista, construída por crises e renovações, propiciou a organização dos trabalhadores como resistência à exploração do processo produtivo, levando à organização e sustentação científica para o entendimento e organização do trabalho. Nesse contexto, Taylor define como objetivo principal dos sistemas que administram o trabalho assegurar a máxima lucratividade tanto para o

patrão quanto para o empregado. Ao levar em consideração o trabalhador, a dependência do processo de acumulação de capital do processo de exploração é questionada e a mudança dos métodos tradicionais (ancorados na prática) pelos científicos (com a adoção de métodos que levavam em conta tempo e movimento) é proposta, com o objetivo de substituir os movimentos desnecessários e lentos por eficientes e rápidos (BORGES; YAMAMOTO, 2004).

A concepção de trabalho de Henry Ford é semelhante à taylorista, sendo ambas consideradas por muitos autores como abordagens complementares. Segundo Antunes (2005), o fordismo pode ser entendido como a consolidação da indústria e do processo de trabalho ao longo do séc. XX.

Sintetizando, essas abordagens reafirmam a concepção capitalista tradicional do trabalho, ou seja, o trabalhador é tratado como mercadoria, e permanecem os atributos criticados por Marx (BORGES; YAMAMOTO, 2004).

O modelo do Estado de Bem-Estar, que traz a ideia de bem-estar social e se distancia da concepção clássica da prosperidade como consequência do trabalho duro, surge, na primeira metade do séc. XX, com os conflitos trabalhistas. O papel instrumental do trabalho para fins de subsistência é mantido, porém agora se torna possível a satisfação socioeconômica e interpessoal e, conseqüentemente, o bem-estar no trabalho. É importante ressaltar que, no Brasil, as políticas típicas da escola do Estado de Bem-Estar não predominaram, pois, devido ao golpe militar de 1964, a classe trabalhadora sofreu forte repressão (BORGES; YAMAMOTO, 2004).

A partir do final da década de 1970 e início da década de 1980 ocorreram profundas transformações em relação ao trabalho. Houve um salto tecnológico: a robótica e a automação predominavam nos meios de produção, gerando transformações na organização do trabalho (BOTH, 2004). Esse impacto das novas tecnologias ainda é polêmico para alguns autores, como apontam Borges e Yamamoto (2004). Para alguns, significa a possibilidade de futuro promissor com a substituição do trabalho pesado, repetitivo e monótono por outro mais leve, intelectualizado e que permite acesso ao lazer. Já para outros autores significa mais desqualificação e diminuição dos postos de trabalho, multiplicação dos contratos temporários e redução de custos com pessoal.

Entre as transformações nas formas de gestão, a de maior impacto é o toyotismo, que nasce na Toyota, no Japão. Antunes (2009) resalta no toyotismo a intensificação da

exploração do trabalho, de maneira análoga ao fordismo, apenas com nova roupagem. Esse modelo mantém número reduzido de trabalhadores, os quais devem ser qualificados e capazes de realizar várias funções. Consequentemente, para dar conta da produção, a empresa aumenta o número de trabalhadores temporários e terceirizados, que, com o distanciar das empresas principais, exercem trabalhos cada vez mais precários.

Mesmo incipiente, o entendimento do impacto da adoção das tecnologias recentes, por estarmos vivenciando esse processo, é inegável a influência delas na concepção de trabalho. Observa-se a horizontalização da gestão, mas também a diminuição rápida dos postos de trabalho, o que reduz consideravelmente o número de empregos (BORGES; YAMAMOTO, 2004).

Esse contingente de desempregados promoveu significativa expansão, particularmente no final do séc. XX, da procura pelo setor de serviços, incluindo os serviços públicos, que abrigaram boa parcela dos trabalhadores vindos do mundo industrial. Houve também, no mesmo período, expansão do chamado “terceiro setor”, forma de ocupação alternativa, com perfil mais comunitário, voltada para o voluntariado e sem fins lucrativos (ANTUNES, 2004).

Autores como Claus Offe (1991) e Gorz (1982), diante do cenário apontado, defendem o fim da centralidade do trabalho como característica central na vida individual e social do ser humano ou, mesmo, o fim do trabalho, com o argumento de que a produção acadêmica tem substituído essa categoria por outras mais relevantes na análise da realidade social.

Antunes (2005) comenta que essa “desconstrução teórica” do trabalho, no real, se configura como uma das questões mais importantes da contemporaneidade. Para esse autor, o trabalho sofreu e está sofrendo mudanças, juntamente com o capitalismo em escala mundial, tanto na produção quanto nos valores. Essas metamorfoses tornaram o trabalho diferente, mas não menos importante, mantendo sua centralidade.

Esse fato pode ser confirmado a partir do exemplo de Morin (2001). Essa autora relata diversas pesquisas em que se usou a pergunta “se você tivesse dinheiro para viver confortavelmente, sem trabalhar, o que você faria com relação ao seu trabalho?” A resposta de 80% dos sujeitos dessas pesquisas foi que continuariam trabalhando.

Retomando Antunes (2009), ele ainda argumenta que, para entender a nova forma de ser do trabalho e da classe trabalhadora, é necessária uma concepção de trabalho ampliada. Entende-se então, hoje, que a classe trabalhadora compreende: a totalidade dos assalariados, que vivem de sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário, participando diretamente da criação de mais-valia; os trabalhadores chamados improdutivos, cujos trabalhos não criam mais-valia, pois são utilizados como serviço, seja público ou não; o proletariado rural, que são os assalariados das regiões agroindustriais; o proletariado moderno, que é caracterizado pelo trabalho temporário e precarizado em franca expansão pelo mundo; e, ainda, a totalidade dos trabalhadores desempregados.

A partir do breve histórico do trabalho, é importante acrescentar que, conforme Borges e Yamamoto (2004), apesar de as concepções de trabalho se adequarem a momentos históricos específicos, o aparecimento de uma tendência não significa o completo abandono de outra; todas continuam existindo e integrando as significações atuais de trabalho. No Brasil, isso se torna ainda mais importante devido às desigualdades de desenvolvimento dentro do próprio país, favorecendo o convívio das várias concepções. Torna-se de crucial importância essa contextualização para ressaltar a diversidade da realidade que se vive hoje e mostrar como os profissionais que se propõem a estudar o trabalho e as questões relativas a ele precisam estar atentos a cada ambiente que se apresenta para as intervenções.

4.3. O significado contemporâneo do trabalho e o serviço público

As transformações produtivas da contemporaneidade afetam os trabalhadores independentemente de eles estarem ligados à esfera pública ou privada. Mudanças como a diminuição na intervenção do Estado como regulador da economia, a globalização, as novas formas de organização e gestão adequando as inovações tecnológicas, entre outras, promovem a modificação das rotinas de produção e, conseqüentemente, mudança no perfil do trabalhador (COUTINHO et al., 2008).

É sabido que os cargos no setor público são muito variados e cada um deles mobiliza diferentes fatores que tornam o trabalho diferente, como aponta Chanlat (2002): maior ou menor reconhecimento, carga de trabalho, estresse nas atividades

diárias, entre outros. Porém, não foi intenção desta pesquisa fazer um balanço sobre como cada um dos cargos em particular foi afetado pelas transformações do trabalho, mas, sim, contextualizar de maneira geral as mudanças ocorridas no setor público que afetaram todos os envolvidos.

Chanlat (2002) lista cinco fatores afetados no serviço público em decorrência das transformações no mundo do trabalho. O primeiro fator diz respeito à carga de trabalho, que foi aumentada devido à diminuição de pessoal e dos novos imperativos contemporâneos de desempenho e produtividade.

O segundo fator apontado é o grau de autonomia, que nesse tipo de serviço em especial enfrenta um paradoxo: ao mesmo tempo que há tendência de incentivo ao aumento de autonomia e responsabilidade do servidor público, há hierarquia e redução acentuada da autonomia.

O terceiro fator se refere ao reconhecimento. Como aponta aquele autor, nos últimos anos o funcionalismo público foi alvo de críticas constantes. Questionavam-se a eficiência, a produtividade e até mesmo a utilidade dos serviços públicos, afetando profundamente a imagem dos servidores e sua identidade profissional.

O quarto fator diz respeito ao apoio social às pessoas que convivem no ambiente de trabalho e usuários. Principalmente com as novas práticas de gestão, que utilizam os recursos do contrato temporário e da terceirização, segundo o referido autor, as equipes de trabalho foram fragmentadas.

O quinto e último fator é a ética, que no setor público segue uma regra específica, a ética do bem comum. Para Chanlat (2002), essa ética está ameaçada devido às novas formas de gestão empresariais do serviço público, agora reguladas pela ética do negócio. Questiona-se, então, se a imparcialidade, a igualdade e o interesse de todos não correriam o risco de desaparecer diante da ótica mercantilista.

Antunes (2004) destaca como consequência desse intercâmbio crescente entre o mundo mercantilista e o de serviços o fato de várias atividades consideradas improdutivas no setor de serviços se tornarem produtivas, ou seja, subordinadas à lógica da racionalidade econômica e da valorização do capital.

Especificamente sobre as universidades, Búrigo (2007) mostra que a realidade não é diferente. Essas instituições se tornaram prestadoras de serviços a setores privados e à sociedade civil e são voltadas para o atendimento das necessidades do mercado. Para

isso, foram necessários: pesquisas de teor relevante, ensino com altos níveis de qualidade para atender às demandas do mercado de trabalho e extensão como instrumento de aproximação e difusão dos trabalhos da Universidade na sociedade.

Mesmo diante das transformações citadas anteriormente, Albrecht (2010) ressalta que o serviço público agrega atributos, como garantia de emprego e estabilidade financeira, garantindo a concretização de projetos de vida. Isso é relevante em razão, principalmente, como aponta Antunes (2009), das condições sociais e econômicas vivenciadas na contemporaneidade, caracterizadas por relações de trabalho instáveis e cada vez mais precárias.

5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

5.1. Local do estudo

A pesquisa foi realizada na Universidade Federal de Viçosa (UFV), localizada na cidade de Viçosa, na Zona da Mata mineira, com uma população de aproximadamente 70.000 habitantes, segundo a contagem demográfica realizada pelo IBGE em 2007, sendo 92% da população concentrada na área urbana (CRUZ et al., 2008).

As atividades econômicas do município se concentram basicamente na área de serviços, principalmente pela característica de polo educacional adquirida devido à presença da IFES e de outras instituições de ensino públicas e privadas nos diversos níveis educacionais (CRUZ et al., 2008).

No âmbito das Instituições Federais de Ensino (IFE), vinculadas ao Ministério da Educação, a estrutura do plano de carreira dos docentes é regida pelo Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE) e os cargos técnico-administrativos pelo Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos (TAs) em Educação (PCCTAE). O PCCTAE organiza-se em cinco níveis de classificação, A, B, C, D e E, elaborados conforme o conjunto de mesma hierarquia, requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições (BRASIL, 2005a)

5.2. População e amostra

O recorte da pesquisa foi realizado a partir dos dados fornecidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP) e pela Diretoria de Tecnologia da Informação (DTI). A população foi composta por servidores docentes e TAs da Universidade Federal de Viçosa dos níveis A, B, C, D e E, do *campus* Viçosa. Foram considerados os servidores com aposentadoria integral prevista para os anos de 2011 e 2012, totalizando 85 sujeitos, sendo 5 docentes, 10 TAs nível A, 28 TAs nível B, 22 TAs nível C, 8 TAs nível D e 12 TAs nível E.

É importante ressaltar que foi considerada a aposentadoria integral por tempo e idade, pois esta modalidade não contempla casos de comprometimento em relação à saúde, forçando a aposentadoria, cujo momento do desligamento será *a priori* decidido voluntariamente pelo próprio sujeito.

5.3. Método da pesquisa

Este estudo pode ser considerado como descritivo, por envolver o processo de exploração dos significados das variáveis propostas. Procurou ampliar o conhecimento sobre trabalho e sua importância no processo de aposentadoria, bem como a preparação para esse processo tanto pelo indivíduo quanto pela instituição. Trata-se, também, de uma pesquisa qualitativa.

Como instrumento para a coleta de dados foi utilizada a entrevista semiestruturada, por possibilitar a relação flexível entre o sujeito da pesquisa e o pesquisador, como sugerido pelo método Análise do Discurso. Embora a pesquisa tenha sido estruturada com questões preestabelecidas, as perguntas foram modificadas com o decorrer da pesquisa de acordo com o conteúdo das falas dos sujeitos, porém mantendo a perspectiva proposta. Os eixos norteadores das perguntas foram estabelecidos a partir da revisão de literatura sobre o tema, particularmente nos preditores sociais segundo França (2008). Para este artigo, a variável-chave analisada foi o significado do trabalho.

Segundo França (2009ab, 2008), as atitudes do sujeito diante da aposentadoria, seus mitos e preconceitos podem contribuir para que a sociedade, de maneira geral, saiba lidar com o desafio de promover a preparação para a aposentadoria.

Para a análise e entendimento dos significados do trabalho para os sujeitos da pesquisa, foi utilizada a análise do discurso da linha francesa proposta por Patrick Chareudeau (2008), por ser um método das ciências humanas e sociais que objetiva investigar fenômenos simbólicos utilizando técnicas de pesquisas variadas.

Todos os participantes da pesquisa assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido, concordando em fazer parte desse estudo e permitindo a publicação dos resultados, mantendo o sigilo de suas identidades. A pesquisa e seus procedimentos foram aprovados pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Viçosa (UFV) com o nº de referência 028/2010/Comitê de Ética, de 29 de abril de 2010.

6. RESULTADOS E DISCUSSÕES

6.1. Perfil dos entrevistados

O perfil dos entrevistados de acordo com o nível de classificação proposto foi analisado conforme dados apresentados na Tabela 1.

Tabela 1 - Perfil pessoal dos servidores entrevistados por nível de classificação

Variáveis	Docentes n = 5	TA Nível A n = 5	TA Nível B n = 7	TA Nível C n = 7	TA Nível D n = 4	TA Nível E n = 5
Sexo						
Masculino	03	05	05	03	02	03
Feminino	02	-	02	04	02	02
Média Idade						
Masculino	59	56,8	61,4	57,7	58,7	58
Feminino	55	-	54	51,75	53	50,5
Escolaridade						
Fundamental Incompleto	-	05	03	02	-	-
Fundamental Completo	-	-	01	02	-	-

Continua...

Tabela 1 - Perfil pessoal dos servidores entrevistados por nível de classificação

Ensino Médio	-	-	02	01	02	-
Superior	-	-	-	-	02	-
Especialização	-	-	01	02	-	02
Mestrado	-	-	-	-	-	02
Doutorado	05	-	-	-	-	01
Estado civil						
Solteiro	-	-	01	01	-	-
Casado	04	05	04	05	04	04
Divorciado	01	-	01	01	-	01
Viúvo	-	-	01	-	-	-
Média Dependentes						
	1,8	2,8	2,75	2,5	1	1,4
Provedor						
	04	05	07	06	03	04
Média Tempo na UFV						
	20,6	35	26	29,5	32	27
Início atividade Laboral						
	18	15,2	13	17,1	14	20
Cargo de chefia						
	03	-	-	02	04	05
Trabalho após aposentadoria						
Sim – Remunerado	-	-	02	03	-	04
Sim – Não Remunerado	04	-	01	-	03	-
Não	01	05	02	04	01	01
Lazer						
Sim	02	05	04	06	04	04
Não	03	-	03	01	-	01

Fonte: Dados da Pesquisa.

Conclusão.

Os servidores da UFV são, em sua maioria, do sexo masculino, se observados os chamados níveis de apoio que compreendem os TAs dos níveis A e B. Em relação aos docentes e aos TAs dos níveis C, D e E, há ocupação equilibrada entre profissionais de ambos os sexos.

A média de idade dos entrevistados corresponde à idade-base para que se possa aposentar com proventos integrais, para os sexos masculino e feminino,

respectivamente, 60 e 55 anos de idade e 30 e 35 anos de serviço para os TAs e docentes, conforme Emenda Constitucional 47/2005 (BRASIL, 2005b).

Em relação à escolaridade, é visível a continuidade da correspondência exigida para o ingresso no cargo. À medida que aumenta a exigência de escolaridade, há tendência de continuidade dos estudos além do necessário para a ocupação do cargo.

A maioria dos entrevistados era casada e constituía o principal provedor do lar, independentemente do sexo e dos níveis e cargos que ocupavam. O número de dependentes diminui proporcionalmente à escala de classificação por níveis.

Os servidores docentes permanecem menos tempo na instituição que os servidores TAs, apesar de aqueles iniciarem atividade laboral mais tarde, assim como os TAs de nível E.

Em relação aos cargos de chefia, estes são ocupados em sua maioria por servidores TAs a partir do nível C e servidores docentes.

A maioria dos servidores declarou possuir alguma atividade de lazer, à exceção dos servidores docentes.

6.2. O significado do trabalho

A análise das entrevistas e a coleta de informações com os servidores da UFV possibilitaram o estudo de particularidades e semelhanças dos significados do trabalho entre os níveis de classificação das carreiras no âmbito das Universidades Federais.

O trabalho é impregnado de sentidos – sejam estes múltiplos e, ou, individuais, assumindo caráter subjetivo –, que podem variar entre as épocas e culturas (DIOGO, 2005). As diferentes concepções sobre o trabalho são afetadas pelas experiências socioculturais de cada sujeito em conexão com o fator subjetivo (GOULART, 2009).

O sentido do trabalho pode assumir desde a condição de neutralidade até a de centralidade para o sujeito, tanto individual quanto socialmente (MORIN et al., 2007). Pode assumir também conotações positivas e negativas, como aponta Morin (2001), citando as pesquisas do Grupo Meaning of Work (MOW). Esse grupo investigou mais de 14.700 indivíduos em oito países e encontrou concepções positivas, como agradável, gerador de valor e contribuição para a sociedade; e negativas, por exemplo

desagradável, obrigatório para a garantia do sustento, com exigências excessivas, entre outras.

Siqueira e Padovam (2008) postulam que a satisfação e envolvimento no trabalho, embora existam opiniões diferentes a esse respeito, têm sido frequentemente considerados como vínculo afetivo positivo com o trabalho, envolvendo aspectos específicos como relacionamento com a chefia e colegas de trabalho, salário, oportunidades de crescimento e política de gestão da organização, entre outros.

Na análise do significado do trabalho para os servidores da UFV, este é descrito de maneira subjetiva, no nível do hedônico, ou seja, definido em termos de agradável e desagradável, predominantemente de forma positiva. Isso evidencia satisfação em relação ao trabalho. Esse fato, segundo Siqueira e Padovam (2008), revela sentimento de bem-estar geral com o trabalho, que inclui os aspectos satisfação, envolvimento e comprometimento com a organização, conforme esses depoimentos:

Satisfação... me sinto realizada, sempre gostei das atividades que executo (E4 – administrador, feminino, 50 anos, casado, especialização, ocupante de cargo de chefia).

O meu trabalho é a minha vida... porque eu faço aquilo que amo, aquilo que eu gosto [...] (B4 – atendente de consultório, feminino, 52 anos, casada, 2º grau completo).

As argumentações utilizadas enfatizaram o gostar do trabalho e o associaram a convívio social, oportunidades de crescimento e realização profissional, bem como ao sustento pessoal e familiar. Morin (2007) corrobora essas respostas, quando diz que o trabalho assume um sentido para o sujeito muito além do sustento. O sustento aparece como um dos itens a serem considerados, mas para a maioria dos entrevistados não foi o fator principal, o que pode ser observado nas seguintes falas:

Meu Deus! É tudo! Porque pelo trabalho eu mudei a minha família, eu me realizo, é um espaço onde eu tenho meus laços de amizade, na verdade qual é o sentido do trabalho? Ele é muito mais que só de provedor[...] (E3 – pedagoga, feminino, 51 anos, casada, mestrado).

Eu acho que o meu trabalho é ótimo...porque a gente tem uma grande amizade dentro da universidade, principalmente com os colegas de trabalho que são o mesmo que uma família pra gente que fica mais no trabalho do que em casa[...] (A2 – servente de limpeza, masculino, 55 anos, casado, 1º grau incompleto).

Com relação à importância do trabalho para os sujeitos da pesquisa, em todos os níveis analisados eles ressaltaram a centralidade do trabalho em suas vidas, como nestas falas:

...a percepção que eu tenho do meu trabalho é esta é uma extensão do meu próprio ser como pessoa e como integrante de um grupo social que se realiza exercendo alguma atividade... não tem como você pertencer a algum grupo social se você não tiver alguma atividade que o faça se relacionar com os outros e com a família[...] (E2 – jornalista, masculino 58 anos, casado, especialização).

O trabalho pra mim é tudo... me realizo e me dedico ao meu trabalho ao que eu faço (P3 – docente, masculino, 59 anos, casado, doutorado).

Meu trabalho é a minha vida é tudo para mim, é meu sustento, dia-dia da vida é trabalhar (D3 – técnico de laboratório, 59 anos, casado, 2º grau completo).

Nossa é a minha vida ... a casa onde eu moro ... é muito importante... onde eu passo o maior tempo, onde eu passei o maior tempo da minha vida porque quase 31 anos no mesmo setor (C6 – auxiliar em administração, 50 anos, solteira, especialização).

O meu trabalho é a minha vida[...] (B5 – auxiliar de agropecuária, 61 anos, masculino, divorciado, especialização).

Pra mim ajuda muito, ajuda sabe e outra, ajuda muito na saúde, distrai, você convive com todo mundo no dia dia... então a nossa vida é trabalhar...então o trabalho hoje pra mim, pra mim tem muita utilidade na vida (A5 – auxiliar de marcenaria, masculino, 55 anos, casado, 1º grau incompleto).

A centralidade do trabalho é reforçada pelo vínculo dos servidores com a Instituição. A percepção a respeito da UFV é qualificada subjetivamente, utilizando a analogia implícita positiva em sua totalidade. Essa percepção pode ser exemplificada pelas falas:

[...] pra mim foi tudo até hoje sabe? (B4 – atendente de consultório, feminino, 52 anos, casada, 2º grau completo).

Tudo de bom também[...] (C1 – porteiro, feminino, 53 anos, casada, 2º grau completo).

Representa tudo[...] (D1 – assistente em administração, feminino, 53 anos, casada, superior completo).

[...] eu adoro a UFV, amo assim de paixão (E4 – administrador, feminino, 50 anos, casado, especialização, ocupante de cargo de chefia).

Quase a mesma coisa eu trabalho este período todo na UFV, é muito forte a ligação da UFV na minha vida (C6 – auxiliar em administração, 50 anos, solteira, especialização).

No tocante às argumentações utilizadas para justificar esse vínculo, houve diferença em relação aos níveis de classificação dos servidores. Para os TAs de níveis A, B, C e D, a Instituição é vista predominantemente no domínio do pragmático, remetendo à questão de utilidade, assumindo para os entrevistados o papel de provedora, responsável pelo sustento e sobrevivência, como observado nas falas seguintes:

Muito né? Alguma coisinha que eu tenho hoje na minha casa, eu agradeço a universidade...porque, mesmo eu trabalhando assim como eu comecei trabalhando em obra na roça, na lavoura, aqui na universidade que eu fiz a minha, representa muito graças a Deus (A3 – servente de limpeza, masculino, 57 anos, casado, 1º grau incompleto, nunca ocupou cargo de chefia).

Pra mim é tudo né? porque tudo que eu tenho hoje graças a Deus eu devo a ela... crio minha família com o sustento daqui (B2 – auxiliar de laboratório, masculino, 60 anos, casado 1º grau incompleto).

A UFV é tudo pra mim ...acho que se não fosse a UFV eu não teria a família que eu tenho hoje, não tinha condição de manter a minha família, meus filhos, tudo (C4 – auxiliar em administração, feminino, 54 anos, casada, 1º grau completo).

Em relação aos docentes, a argumentação sobre a percepção da Instituição se mantém no domínio do pragmático, porém é relacionada à questão profissional. O senso de utilidade se difere no caso dos TAs de níveis A, B, C e D. Para os docentes, a UFV remete às oportunidades profissionais, ambiente e condições de trabalho, formadora e local de trabalho em si e não é vista como provedora, o que pode ser observado nestas falas:

[...] uma oportunidade... de vida, de exercício de profissão, de sustento (P1 – Docente, feminino, 54 anos, casada, doutorado).

[...] porque foi onde eu construí a minha profissão... na UFV... ainda tem esse lado das relações boas (P2 – feminino, 55 anos, divorciada, doutorado).

[...] tenho liberdade de atuação profissional, então eu considero bastante razoável o ambiente e as condições de trabalho (P3 – docente, masculino, 59 anos, casado, doutorado).

Porque eu me formei aqui... então a UFV sempre foi minha base, minha formação e hoje é meu local de trabalho (P4 – docente, masculino, 59 anos, casado, doutorado).

Em relação aos TAs de nível E, a argumentação perpassa pelo domínio do hedônico, diferente das categorias citadas anteriormente, remetendo à facilidade de trabalhar promovida pelos bons relacionamentos e ao contato e bom ambiente de

trabalho, porém, a exemplo dos docentes, sem perder a dimensão da Instituição como local de trabalho, ou seja:

[...] esse fato que aqui é bem mais fácil trabalhar às vezes converso com colegas de outras instituições e os problemas são muito mais arraigados que aqui, aqui existe mas sempre conversando, a pessoa vendo que você tem um interesse pela instituição ele também tem... (E1 – analista de tecnologia da informação, masculino, 59 anos, divorciado, mestrado).

Na verdade, a UFV sempre foi uma referência, eu nasci aqui dentro, eu nasci aqui dentro da UFV. Então hoje aqui é um espaço de oportunidades de crescimento [...] (E3 – pedagoga, feminino, 51 anos, casada, mestrado)

É importante ressaltar que até mesmo os entrevistados que significaram o trabalho de forma negativa apresentaram vínculo forte e positivo com a Instituição, como pode ser assim exemplificado:

a) Em relação ao trabalho:

Já houve um tempo que significava uma realização, eu gostava de trabalhar... eu cheguei à conclusão que o trabalho nos tempos modernos é algo comparável nas devidas situações e proporções a escravidão no séc. XIX. ... a gente passou a ter desgosto com o negócio, a gente tem que ter uma folga pra ter uma qualidade de vida, a gente passou um período muito difícil de arrocho salarial... você tem que trabalhar dos 20 aos 60, as horas nobres dos dias e no período nobre da vida que é esse né? (E5 – analista de tecnologia da informação, masculino, 57 anos, casado, doutorado).

b) Em relação à Instituição:

[...] realmente digamos assim sou grato né?... eu vivi uma vida aqui dentro, mas eu sempre tive bons contatos sempre tive bom ambiente de trabalho ... Mas também tive bastante dificuldade em alguns aspectos [...] (E5 – analista de tecnologia da informação, masculino, 57 anos, casado, doutorado)

Particularmente, a UFV tem muita importância tanto para os servidores quanto para a cidade de Viçosa. Segundo Cruz et al. (2008), a população economicamente ativa da cidade com emprego formal público e privado em 2007 era de 16.235 pessoas, e o número de servidores ativos da UFV na mesma época era aproximadamente o mesmo de hoje, cerca de 3.351. Desse modo, a UFV se configura como a principal empregadora do município e, conseqüentemente, responsável por grande parte da sua economia.

Considerando esses vínculos estabelecidos entre os trabalhadores e as organizações de trabalho, Bastos (1994) os considera como comprometimento organizacional e explica seu significado de engajamento, agregamento e envolvimento.

Ele ressalta ainda que o comprometimento é usado para descrever não só ações, mas o comportamento próprio do indivíduo, tomado como um estado caracterizado por sentimento e afetividade positivos, como lealdade e orgulho em relação à organização.

O cenário descrito pelas entrevistas reforça a teoria da centralidade do trabalho e abre espaço para o entendimento do motivo que o leva a ser uma das principais fontes de significado para o ser humano não só na dimensão social, mas também na individual, interferindo nos processos de construção identitária. Compartilham desse pensamento autores como Zanelli et al. (2010), Costa e Soares (2009), França (2009ab, 2002), Tolfo e Piccinini (2007), Ribeiro e Léda (2004), Borges e Filho (2001), entre outros.

Para França (2009b, 2002), a inatividade e a falta de perspectivas na aposentadoria poderão resultar em sentimentos de ansiedade e depressão em muitos dos que passam pela transição. Essa autora argumenta que são comuns os casos de doenças psicossomáticas adquiridas durante e após o processo de aposentadoria, principalmente para aqueles que gostam muito do trabalho e não têm planos sobre o que fazer na aposentadoria (FRANÇA, 2002).

7. CONCLUSÕES

A saída do mundo do trabalho na aposentadoria traz diversas implicações para os sujeitos e aponta para a responsabilidade social do governo e das organizações de trabalho, no sentido de apontar a preparação dos servidores para que esse desligamento não se torne experiência negativa para eles, visto que o trabalho e a aposentadoria podem apresentar sentidos e significados diferentes para os envolvidos.

A análise comparativa das entrevistas mostrou que, apesar da heterogeneidade nos sentidos que cada indivíduo dá ao trabalho, é possível tecer aproximações em seus discursos que definem, de maneira geral, a relação desses sujeitos com o trabalho. A primeira consideração diz respeito à significação predominantemente positiva do trabalho, que revela uma vivência mais prazerosa do que permeada por sofrimento.

Podem-se observar também, pela análise das justificativas, a vivência positiva do trabalho, questões relacionadas ao sustento pessoal e familiar, convívio social, oportunidades de crescimento e realização profissional, fatores referentes à atividade laboral que merecem atenção diante da aposentadoria.

Em relação ao vínculo organizacional, este se mostrou de grande importância para os entrevistados de maneira geral. No entanto, a visão do papel da organização diferiu em relação aos níveis. Enquanto para alguns é entendida como provedora responsável pelo sustento e provedora emocional, para outros é local de trabalho e exercício profissional propriamente dito.

A centralidade do trabalho também foi uma característica geral dos entrevistados, independentemente dos níveis ocupados, corroborando as argumentações de que o trabalho sofreu metamorfoses, porém, apesar destas, ainda ocupa lugar central na vida dos indivíduos na contemporaneidade.

A esse respeito vale citar Albrecht (2010), para quem no serviço público essa realidade ainda é presente, devido à escassez de trabalho vivida na contemporaneidade, que fez que os “holofotes” se voltassem novamente para o emprego público como garantia de estabilidade e planejamento de futuro.

Os resultados mostram fortes indícios de que o desligamento do trabalho na aposentadoria nos diversos níveis ocupados pelos servidores da UFV é tarefa difícil. Isso porque envolve principalmente dificuldades emocionais perante a significação subjetiva positiva apresentada pelos entrevistados e o vínculo emocional, demonstrando satisfação e envolvimento com o trabalho e a Organização.

Ekerdt (2010) reforça a ideia de que a aposentadoria é o limite entre o trabalho, algo conhecido por quase todos os adultos, e o depois disso, que, por sua vez, está em constante desenvolvimento. A função da aposentadoria é administrar a sucessão na família, na comunidade, nas organizações e no mercado de trabalho. Uma vez que sua prática é emergente, representa oportunidade para o desenvolvimento de pesquisas e de educação.

Nesse cenário, é necessário refletir a respeito da importância de um programa efetivo de preparação para a aposentadoria e que acompanhe o servidor durante sua carreira na Organização, para abrir outras perspectivas além do trabalho e, conseqüentemente, preparar essa pessoa para o desligamento. A análise do sentido e significado do trabalho para o indivíduo se apresentou como importante indicador para a abordagem trabalho *versus* aposentadoria.

8. REFERÊNCIAS

ALBRECHT, P. A. T. **Sentidos do trabalho para *concurseiros***: a busca do emprego estável como estratégia de inserção no mundo do trabalho contemporâneo. 2010. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010.

ANTUNES, R.; ALVES, G. A. Estruturação do mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Revista Educação e Sociedade**, Campinas, v. 25, p. 335-351, maio-ago. 2004.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2005.

_____. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

BASSO, I. S. Significado e sentido do trabalho docente. **Caderno CEDES**, Campinas, v. 19, n. 44, abr. 1998. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-32621998000100003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 29 mar. 2011.

BORGES, L. O.; FILHO, A. A. A. Mensuração da motivação do significado do trabalho. **Estudos em Psicologia**, Natal, RN, v. 6, n. 2, p. 177-194, 2001.

BORGES, L. de O.; YAMAMOTO, O. H. O mundo do trabalho. In: ZANELI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto alegre: Artmed, 2004.

BOTH, T. L. **Jubilamento**: o interdito de uma vida de trabalho e suas repercussões na velhice. 2004. 98 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e Institucional) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2004.

BRASIL. **Lei Nº 11.091**, de 12 de janeiro de 2005. Estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília: Ministério da Educação, 2005a.

_____. Constituição (1988). **Emenda Constitucional nº 47**, de 5 de julho de 2005. Altera os arts. 37, 40, 195 e 201 da Constituição Federal, para dispor sobre a previdência social, e dá outras providências. Brasília: Senado Federal, 2005b.

BÚRIGO, C. C. D. Universidade Pública Federal Brasileira: democraticamente massificada. **Revista de Estudios y Experiencias en Educación**, UCSC, Edición Especial, v. 1, n. 1, 2007. Disponível em: <http://www.rexe.cl/dwn/vol_esp_01_a_art_06.pdf> . Acesso em: 28 mar. 2011.

CHANLAT, O. O gerencialismo e a ética do bem comum: a questão da motivação para o trabalho nos serviços públicos. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DEL CLAD SOBRE LA REFORMA DEL ESTADO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, 7., 2002. Lisboa. **Anais...** Portugal, 2002. Disponível em: <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/CLAD/clad0043316.pdf>>. Acesso em: 20 dez. 2010.

CHARAUDEAU, P. **Linguagem e discurso**: modos de organização. São Paulo: Contexto, 2008.

CLOT, YVES. **A função psicológica do trabalho**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

COSTA, A. B.; SOARES, D. H. P. Orientação psicológica para aposentadoria. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 9, n. 2, jul.-dez. 2009.

COUTINHO, M. C.; DIOGO, M. F.; JOAQUIM, E. P. Sentidos do trabalho e saber tácito: estudo de caso em uma universidade pública. **PSIC – Revista de Psicologia da Vetor Editora**, v. 9, n. 1, p. 99-108, jan.-jun. 2008.

CRUZ, T. A.; ALVARENGA, S. C.; CARMO, M. I.; SILVA, A. R. (Coord.). **Retrato Social de Viçosa 2007**. Viçosa, MG: CENSUS, 2008.

DIOGO, M. F.; MAHEIRIE, K. De balde e vassoura na mão: os sentidos que mulheres serventes de limpeza atribuem aos seus trabalhos. **Revista Mal-Estar Subsubjetividade** [online], v. 7, n. 2, p. 557-579, 2007. Disponível em: <<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=27170216>>. Acesso em: 28 mar. 2011.

DUARTE, C. V.; MELO-SILVA, L. L. Expectativas diante da aposentadoria: Um estudo de acompanhamento em momento de transição. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 10, n. 1, p. 45-54, 2009.

EKERDT, D. J. Frontiers of research on work and retirement. **Journal of Gerontology: Social Sciences**, v. 65B, n. 1, p. 69-80, 2010.

FRANÇA, L. H. de P. A Longevidade e suas consequências para o mundo do trabalho. **Sinais sociais** – Serviço Social do Comércio, Rio de Janeiro, Departamento Nacional, v. 4, n. 10, maio-ago. 2009a.

_____. Influências sociais nas atitudes dos “Top” executivos em face da aposentadoria: um estudo transcultural. **RAC**, Curitiba, v. 13, n. 1, art. 2, p. 17-35, jan.-mar. 2009b.

_____. **Repensando a aposentadoria com qualidade**: um manual para facilitadores de programas de preparação para aposentadoria em comunidades. Rio de Janeiro: CRDE UnATI UERJ, 2002.

FRANCA, L. H. de F. P.; SOARES, D. H. P. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. **Revista Psicologia Ciência e Profissão**, Brasília, v. 29, n. 4, dez. 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932009000400007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 20 dez. 2010.

FRANÇA, L. H. de P.; VAUGHAN, G. Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 13, n. 2, p. 207-216, abr.-jun. 2008.

GEE, S.; BAILLIE, J. Happily ever after? An exploration of retirement expectations. **Educational Gerontology**, London, v. 25, n. 2, 109-128, 1999.

GORZ, A. **Adeus ao proletariado**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982.

GONÇALVES, R. de C. **A trajetória laboral de homens e mulheres no processo de desligamento das relações de trabalho pela aposentadoria**. 2006. 129 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

GOULART, P. M. O significado do trabalho: delimitações teóricas (1955-2006). **Cad. Psicol. Soc. Trab.**, São Paulo, v. 12, n. 1, jun. 2009. Disponível em: <http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172009000100005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 24 mar. 2011.

IBGE. **Primeiros dados do Censo 2010**. Disponível em: <http://www.censo2010.ibge.gov.br/primeiros_dados_divulgados/index.php?uf=31>. Acesso em: 16 jun. 2011.

LUCHESE, T. G. et al. Os sentidos do trabalho: um estudo de caso em uma Instituição de Ensino Superior. **Unoesc & Ciência – ACSA**, Joaçaba, v. 1, n. 1, p. 79-88, jan.-jun. 2010.

MANÃS, C. M. As influências ideológicas do trabalho e as perspectivas para o século XXI. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná**, Paraná, v. 37, p. 95-101, 2002. Disponível em: <ojs.c3sl.ufpr.br/ojs2/index.php/direito/article/download/1773/1470>. Acesso em: 20 out. 2010.

MIGEOTTE, L. Os filósofos gregos e o trabalho na Antiguidade. In: MERCURE, D.; SPURK, J. (Orgs.). **O Trabalho na História do Pensamento Ocidental**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Revista Psicologia & Sociedade**, Florianópolis, v. 19, p. 47-56, 2007. Edição Especial 1.

MORIN, E. Os sentidos do trabalho. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, jul.-set. 2001.

OFFE, C. **Trabalho e sociedade**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1991.

RIBEIRO, C. V. S.; LÉDA, D. B. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, UERJ, RJ, v. 4, n. 2, 2º semestre, 2004.

ROSSO, S. D. Prefácio. In: MERCURE, D.; SPURK, J. (Org.). **O Trabalho na História do Pensamento Ocidental**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

SABIONI, G. S.; NUNES, V. K. A. (Org.). **UFV em números 2009**. Viçosa, MG: Editoração DTI/UFV, 2010. Disponível em: <<http://www.ufv.br/proplan/ufvnumeros/numeros2009.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2011.

SILVA, M. G. S. Idosos aposentados: representações do cotidiano. **Estudos Interdisciplinares do Envelhecimento**, Porto Alegre, v. 1, p. 91-104, 1999.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas do bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008.

SOARES, D. H. P. et al. Aposenta-ção: programa de preparação para aposentadoria. **Estudos Interdisciplinares sobre Envelhecimento**, Porto Alegre, v. 12, p. 143-161, 2007.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e Significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, p. 38-46, 2007. Edição Especial 1.

VIEIRA, M. G.; PINTO, S. R. Visões e significados do trabalho: um olhar histórico. **Revista de Estudos e Pesquisas sobre as Américas**, v. 2, 2008.

WILLAIME, JEAN-PAUL. As reformas protestantes e a valorização religiosa do trabalho. In: MERCURE, D.; SPURK, J. (Org.). **O trabalho na história do pensamento ocidental**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. H. P. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho**: construção de projetos para o pós-carreira. Porto Alegre: Artmed, 2010.

*Recebido em 10 de Maio de 2011 Aceito em 26 de Janeiro de 2012.