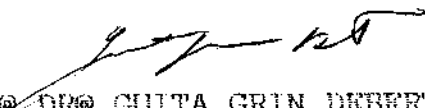


DEBORAH STUCCHI

OS PROGRAMAS DE PREPARAÇÃO A APOSENTADORIA E O REMAPEAMENTO DO
CURSO DA VIDA DO TRABALHADOR


ORIENTADORA: PROFª DRª GUITA GRIN DEBERT

Este exemplar corresponde à redação
final da dissertação defendida e
aprovada pela Comissão Julgadora
em 29/06/94.

Dissertação de Mestrado apresentada
ao Departamento de Antropologia do
Instituto de Filosofia e Ciências
Humanas da Universidade Estadual de
Campinas.

St93p

17479/BC

CAMPINAS, 1994

UNICAMP
BIBLIOTECA CENTRAL

AGRADECIMENTOS

Este trabalho não teria sido possível sem as contribuições diretas ou indiretas de muitas pessoas e instituições. A presença sempre disponível e a orientação competente de Guita Debert me deram segurança e estímulo durante todas as fases da pesquisa. Não poderei esquecer a paciência e o interesse com que acompanhou minha trajetória profissional sempre transmitindo confiança e ensinando, com sensibilidade, as alegrias e os dissabores da pesquisa. A presença cativante de Heloisa Pontes, que foi a primeira orientadora nos tempos da monografia de graduação, teve intensa participação nos momentos em que decidir era imprescindível. A Marisa Correa que, como professora e pesquisadora competente sempre me inspirou e cujas valiosas sugestões contribuíram para a conclusão da dissertação de modo decisivo. A Anita Liberalessio Neri um duplo agradecimento pela dupla contribuição: a primeira, na qualidade de especialista que me ensinou a olhar mais criticamente para a Gerontologia e a segunda, como interlocutora sensível, cujas observações foram importantes para a finalização do trabalho. Não poderia esquecer da atenção preciosa com que me receberam José Carlos Ferrigno do Sesc-Carmo e Hênio Quicoli do Sesc-Campinas. As assistentes sociais e o senhor Lucílio da REPLAN; as psicólogas e assistentes da PLANTEL/TELESP. Aluísio Ramos Guersone, Maria Regina Otranto Couto, a equipe de Recursos Humanos, a animada turma do XXX PRA de setembro de 1993 e os aposentados da CPFL cuja colaboração foi central para a

elaboração do trabalho. Mercedes, que me acolheu em sua casa e Rosa Maria Farah, que me apresentou as pessoas certas no momento certo. Ana Fraiman, Ruth Lopes, Elvira Wagner, Zali Pinto Queiroz, Alda Ribeiro, Marcel Pereira e todas as pessoas que me concederam, atenta e pacientemente, seu tempo para satisfazer minha curiosidade de pesquisadora. Benedita Cabral, que me incentivou e apoiou em momentos delicados; Márcia Rosatto, Tadeu da Luiza, Fabiana e Reginaldo Ezarqui, que sempre estiveram dispostos a me ajudar sair das confusões que o uso do micro proporciona a um principiante. Cuca e Sílvia Cavicchioli, que se colocaram à disposição no Sindicato dos Eletricitários de Campinas e abriram muitas portas. Tania Fontolan que esteve por perto em todos os momentos discutindo, ouvindo e trocando quando tudo ia bem ou nem tanto. Doris que sempre acreditou e exerceu tarefas diversas, as mais árduas, desde transcrições de fitas, administração doméstica até a companhia imprescindível em congressos e viagens profissionais. Sem ela, eu teria ficado pelo meio do caminho. Como não poderia deixar de ser, a presença divertida e barulhenta de Vitória que não tem nada com isso, mas trouxe alegria ao meu dia-a-dia e a dedicação dos meus irmãos Douglas e Mariza. Ao Dorival, uma ausência sentida, à memória de quem este e todos os outros trabalhos serão dedicados.

Finalmente, agradeço ao apoio do Programa de Dotações para Pesquisa da ANPOCS, que financiou a pesquisa a partir de julho de 1993, com recursos da Fundação Ford. Agradeço também FAEP-UNICAMP que financiou os três meses conclusivos da dissertação.

SUMARIO

INTRODUÇÃOpag. 01

PARTE I

A PRÉ-APOSENTADORIA COMO UMA NOVA ETAPA NA CARREIRA DO TRABALHADOR

- **CAPITULO I - OS CONTEXTOS DE IMPLANTAÇÃO DOS PPAS.....pag.25**

- Os PPAs PROMOVEM UMA "ALTERAÇÃO VISIVEL NO ESPIRITO DE SEUS PARTICIPANTES": UM OLHAR ETNOGRAFICO SOBRE O PPA E SEUS PARTICIPANTES.....pag. 25

- CPFL: A EMPRESA E SEUS BENEFICIOSpag. 52

CAPITULO II - A APOSENTADORIA E AS MUDANÇAS NA SENSIBILIDADE EM RELAÇÃO AO ENVELHECIMENTOpag. 64

- A APOSENTADORIA E A TERCEIRA IDADEpag. 64

- GERIATRIA E GERONTOLOGIA.....pag. 72

CAPITULO III - A LOGICA EMPRESARIAL E AS ETAPAS NA VIDA DO TRABALHADORpag. 88

- A EMPRESA E AS POLITICAS DE RECURSOS HUMANOS.....pag. 88

- A CRIAÇÃO DA PRÉ-APOSENTADORIA COMO UMA NOVA ETAPA NA VIDA DO TRABALHADOR.....pag. 98

PARTE II

A GERONTOLOGIA: CAMPO DE SABER CIENTIFICO E DE INTERVENÇÃO

CAPITULO IV - A EXPANSÃO DO MERCADO PARA OS ESPECIALISTAS EM GERONTOLOGIApag. 111

- INTRODUÇÃOpag. 111

- A VELHICE COMO OBJETO DE SABER CIENTIFICOpag. 114

CAPITULO V - A CONSTITUIÇÃO DA PRÉ-APOSENTADORIA EM UM CAMPO DE SABER E INTERVENÇÃOpag. 126

- O SESC E OS APOSENTADOSpag. 126

- PARA UMA PREPARAÇÃO ADEQUADA A APOSENTADORIA....pag. 135

PARTE III

OS PPAS EM AÇÃO E A TRANSFORMAÇÃO DA APOSENTADORIA: DA VIOLENCIA AO DEVER

CAPITULO VI - RAZOES E MOTIVAÇÕES NA IMPLANTAÇÃO DOS PPASpag. 159

- COMO NÃO TRANSFORMAR O PPA NUM FORUM DE REIVINDICAÇÕES.....pag. 161

- ARGUMENTANDO COM EMPRESARIOS E TRABALHADORES....pag. 168

- OS MODELOS DE PPAS.....pag. 174

CAPITULO VII - A TRANSFORMAÇÃO DA APOSENTADORIA: DO DIREITO AO DEVER	pag. 189
- SR. OTAVIO	pag. 189
- SR. MAURO	pag. 197
- SRA. SANDRA	pag. 201
- SRA. PAULINA	pag. 206
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	pag. 213
BIBLIOGRAFIA	pag. 224

INTRODUÇÃO

O Brasil assistiu, a partir da década de 80, a uma proliferação acentuada de iniciativas voltadas ao atendimento da velhice. Criaram-se, em boa parte das cidades brasileiras, programas voltados para o atendimento da população idosa, assim como Conselhos de Idosos foram formados junto a administrações municipais e estaduais. Atualmente, o idoso ganha cada vez mais destaque nas campanhas eleitorais e nas plataformas dos partidos políticos. A mídia incorpora, crescentemente, discussões sobre a possibilidade de um envelhecimento adequado. A simpatia dos meios de comunicação e a sensibilização popular trouxeram à baila a problemática da velhice como questão nacional que ganha cada vez mais importância. O movimento dos aposentados alcançou, com o caso recente dos 147%, a simpatia da população, colocando a Previdência Social no centro do debate político como um tema capaz de abalar a credibilidade de um governo eleito pelo voto direto e a aposentadoria transformou-se num critério capaz de avaliar o desempenho da gestão ministerial do atual governo. A Geriatria e a Gerontologia transformaram-se, nas últimas décadas, em áreas de saberes especializados, gerando um conjunto de profissionais encarregados do cuidado e do tratamento da velhice. Esses profissionais, organizados em associações, promovem encontros científicos, seminários e congressos, divulgando conhecimentos em periódicos especializados. Um número cada vez maior de empresas integra em suas políticas de recursos humanos programas de preparação à aposentadoria objetivando garantir aos

trabalhadores mais velhos uma transição mais ajustada à condição de inativos.

O objetivo central da pesquisa que empreendi era entender as representações sobre o envelhecimento que organizam essa nova visibilidade alcançada pela velhice e o conjunto de práticas destinadas a promover um envelhecimento adequado. Meu primeiro pressuposto era de que essas imagens não são necessariamente homogêneas. Um conjunto, muitas vezes, contraditório de orientações e intervenções pode estar sendo implementado tanto pelo aparelho estatal como pelas organizações privadas. Seria, portanto, importante escolher uma destas manifestações de forma a fazer uma descrição densa das concepções e das práticas envolvidas nessa nova forma de conceber o envelhecimento¹. Com esse objetivo escolhi os Programas de Preparação à Aposentadoria, que passarei a chamar de PPAs, implantados por empresas, institutos, fundações e prefeituras cujo objetivo central é oferecer ao empregado de mais idade condições para uma transição adaptada da vida ativa à inativa. Meu interesse é compreender a construção de novos modelos de envelhecimento, aposentadoria, trabalho e lazer propostos por esses programas e seu impacto na redefinição do curso da vida adulta na sociedade contemporânea.

As projeções sobre o aumento da esperança de vida

1. A forma como Geertz (1978) define o trabalho antropológico e as colocações que faz a respeito da descrição densa inspiraram boa parte deste trabalho.

no Brasil, e o crescimento demográfico das faixas etárias mais elevadas, principalmente no Sul e Sudeste do país, têm sido utilizados para explicar a ampliação do interesse pela velhice² pela maioria dos agentes envolvidos em atividades de cuidado e administração do envelhecimento. Contudo, pensar na visibilidade alcançada pela velhice é chamar a atenção para dois movimentos interrelacionados que acompanham sua trajetória em direção à constituição de um problema social.

Por um lado, assistimos a um processo de socialização progressiva da gestão da velhice. Durante muito tempo considerada como própria da esfera privada e familiar, ela se transforma em questão pública. É próprio deste movimento uma tentativa de homogeneização das representações e experiências de envelhecimento. As considerações dos estudiosos do tema de que a idade cronológica é um procedimento arbitrário na definição da velhice ou de que as diferenças de gênero, classe social e culturas dão à experiência de envelhecimento características específicas, são relativizadas frente ao processo de transformação da velhice numa questão pública. Por outro lado, acompanha o processo de transformação da velhice em uma nova categoria social a proliferação de novas categorias que impõem novas etapas ao processo de envelhecimento e à vida adulta como

2. Em 1980 a população maior de 60 anos representava 6,1% do total de habitantes no Brasil. Em 1990 este percentual aumentou para 7,2% e projeção indicam que, no ano 2000, o índice será de 8,3% do total de habitantes. Em termos absolutos, representam 7,2, 10,5 e 14,3 milhões de pessoas respectivamente. (Fundação SEADE, 1990)

um todo.

É hoje uma necessidade dos estudos demográficos o estabelecimento de novos recortes na população até muito recentemente caracterizada como idosa. Categorias, como por exemplo, jovens idosos, de 65 a 75 anos, idosos idosos, acima de 75 anos, como quer Uhlemberg (1987); ou ainda idosos mais idosos, maiores de 85 anos, como sugere Johnson (1987), dariam ao envelhecimento recortes diferenciadores mais significativos. A essas divisões da população por idade cronológica são associados comportamentos e atitudes de forma a caracterizar e estabelecer distinções mais precisas na população adulta, como por exemplo, o jovem adulto, o adulto de meia idade e o aposentado. Ou seja, ao crescimento da população idosa soma-se a criação de novas demandas e a construção de imagens renovadas em torno das diferentes etapas do envelhecimento. Sobre cada uma dessas novas etapas em que a vida se desdobra formam-se campos de saber específicos com profissionais e instituições encarregadas da formação de especialistas capazes de promover não apenas uma adaptação dos indivíduos a cada etapa, mas a transição bem sucedida de uma etapa a outra.

Assistimos, assim, contemporaneamente, a um novo remapeamento do curso da vida que redefine a geografia social e autoriza a implantação de modos específicos de gestão. P. Ariès, em *História Social da Criança e da Família* (1978), mostrou como a infância foi uma invenção gradual. Praticamente inexistente na Idade Média, a sensibilidade em relação à infância

constitui-se a partir do século XIII obtendo, somente no século XIX, a configuração com que hoje essa etapa da vida é tratada. O século XX parece estar marcado por um processo extremamente veloz de redefinição e reestruturação das fases da vida adulta. Essa produção de novos mapas da vida é acompanhada de novas formas de pensar e gerir a experiência cotidiana, o trabalho e o lazer, os direitos e deveres do cidadão e do Estado, o tempo e o espaço, as idades e os gêneros.

Dois outros pressupostos orientaram a pesquisa que desenvolvi. O primeiro foi o de que o processo através do qual o envelhecimento torna-se uma questão pública e a partir do qual a vida adulta é remapeada é um material privilegiado para pensar de uma ótica específica no caráter das mudanças em curso nas sociedades ocidentais contemporâneas. Pensar no envelhecimento, como diz A. Tourraine, é compreender:

"o emprego que uma coletividade humana faz de seu bem mais precioso: a vida humana (...) Não se fala na velhice sem se falar na aposentadoria, na doença, na família e no Estado, nos impostos (...) em quantidades de pessoas e massas de dinheiro impressionantes." (1986: 12)

A periodização da vida e as grades de idade sempre foram fundamentais para a Antropologia entender a organização social, a cultura e as relações de poder em uma sociedade. As categorias e os grupos de idade compõem uma dimensão importante no entendimento de como se dá a produção e a reprodução da vida social (Mead, 1928; Fortes, 1984; Eisenstadt;

1976). A pesquisa antropológica mostrou, também, que se em todas as sociedades existem grupos e categorias de idade, elas não são necessariamente as mesmas; antes, elas correspondem a maneiras particulares de uma sociedade inscrever sua própria cultura no universo biológico, compartilhado por toda espécie humana. A pesquisa antropológica mostrou, ainda, que os conteúdos investidos em cada faixa de idade podem ser diferentes de sociedade para sociedade e que certas etapas da vida fundamentais em certas sociedades não estão presentes em outras (Fortes, 1984). Os estudos antropológicos sobre os grupos e categorias de idade operam, assim, uma desnaturalização do curso da vida mostrando que a periodização da vida é uma construção sócio-cultural. Esses estudos exigem, ainda, o rompimento com os pressupostos da Psicologia do Desenvolvimento que concebe o curso da vida como uma sequência unilinear de etapas evolutivas pelas quais cada indivíduo deve passar. Se a periodização da vida é uma categoria chave para a compreensão de qualquer sociedade, nas sociedades ocidentais contemporâneas ela é especialmente importante. Assiste-se, nessas sociedades, a um processo de "cronologização da vida" que, segundo Kohli & Meyer (1986), corresponde às transformações na forma como a vida é periodizada, no tempo de transição de uma etapa a outra, nas sensibilidades investidas em cada um dos estágios e no próprio caráter do curso da vida como instituição social. O processo de individualização característico da modernidade assistiu à institucionalização do curso da vida como uma de suas dimensões fundamentais. As fronteiras entre as grades de idade passam a ter importância crescente e as separações entre os estágios da vida organizadas

pela idade cronológica tornam-se presentes em praticamente todas as dimensões do mundo familiar, produtivo, nos sistemas de educação, de consumo e nas políticas públicas. O Estado Moderno passou a se responsabilizar crescentemente por questões antes localizadas na esfera privada e familiar o que propiciou transformar-se na instituição que orienta o curso da vida, regulamentando, através da cronologização, as etapas desde o nascimento, passando pela escolarização, entrada no mercado de trabalho, pelo acesso a direitos civis e políticos e pela aposentadoria. A institucionalização do curso da vida não responde somente à regulamentação das sequências da vida, mas também implementa perspectivas e projetos de vida através dos quais as pessoas orientam sua vida nos planos individual e coletivo.

Para compreender as alterações na sensibilidade em relação ao processo de envelhecimento na sociedade contemporânea, Featherstone & Hepworth (1989, 1990, 1992) apresentam a perspectiva do "*life course*" que se fundamenta numa crítica à noção de *cycle life*. A noção de ciclo de vida - e a velhice tomada como uma de suas fases - utiliza categorias fixas que compõem a vida individual sob uma ótica estável e previsível. A premissa dessa noção é de que a vida humana é constituída por fases das quais os indivíduos despedem-se ao ingressar num novo momento da vida. A cada etapa correspondem determinados papéis que acionam expectativas sociais e concorrem de forma decisiva para delinear e diferenciar uma fase da outra. A perspectiva do curso de vida (Silverman, 1987b; Featherstone, 1992; Featherstone

& Hepworth, 1989) sugere a consideraçãO de padrões biográficos flexíveis analisados no interior de um sistema social continuamente exposto a transformações. Essa noção permitiria aproximações mais dinâmicas na compreensão das relações do indivíduo com o trabalho, a família e a sociedade, iluminando as diferenças entre as gerações quanto à percepção e manutenção de relacionamentos recíprocos no tempo. A noção do curso de vida está em confronto direto com as elaborações da Psicologia do Desenvolvimento segundo as quais a vida humana é pensada em termos de evolução em direção a um objetivo perseguido num processo de progressos e ganhos. A perspectiva do curso de vida tem por premissa a idéia de que todas as idades devem ser entendidas de modo relacional, não se podendo separá-las dos estágios anteriores e posteriores. A vida humana é tomada como um processo marcado por continuidades e descontinuidades decisivamente transformado pelas experiências biográficas. O desenvolvimento biológico, cognitivo e social dos indivíduos não segue padrões unidirecionais e inequívocos e a experiência de socialização é marcada por uma aprendizagem individual em função das expectativas sociais, que contempla a emergência de escolhas em confronto com circunstâncias móveis³.

Keith & Kertzer (1984) sugerem um conjunto de premissas necessárias para a compreensão do envelhecimento segundo a perspectiva do curso da vida. Uma delas associa o padrão do curso de vida de uma pessoa ou de uma coorte às

3. Ver Neri, 1991.

variações ambientais, sociais ou históricas. O recorte por coortes, balizador dos estratos etários, possibilita a divisão dos indivíduos em grupos identificados pela vivência de experiências semelhantes. O objetivo seria compreender como os indivíduos agrupados em coortes expressam em suas experiências o resultado de processos cultural e socialmente específicos, visualizando de que modo as características das diferentes coortes etárias podem propiciar mudanças sociais ou históricas. A estruturação etária dos papéis é avistada a partir das sequências criadas socialmente o que possibilita aos indivíduos assumir e abandonar papéis. Há, então, o reconhecimento de uma maior abertura e complexidade dos processos de envelhecimento uma vez que esses seriam o produto de efeitos diferenciais tais como gênero, região geográfica e identidade étnica agindo sobre a idade.

Uma outra premissa é a de que a mudança social não somente molda o curso de vida mas, também, quando muitas pessoas são afetadas, a mudança na experiência coletiva pode ocasionar mudança social. Os vários ritmos que constituem a vida individual - o cronológico, social, o histórico, o biológico, o psicológico - podem ser compreendidos a partir do estudo comparativo e histórico entre as diferentes sociedades e grupos sociais (Silverman, 1987b).

O interesse da perspectiva do curso de vida, que orienta minha pesquisa, está em poder demonstrar como as instituições sociais transformam-se no decorrer das mudanças

associadas aos processos de modernização no Ocidente e como, no curso desses processos, as questões etárias têm sido recolocadas com maior relevância. As mudanças profundas operadas em relação aos modos de sentir e experimentar o envelhecimento invertem as formas tradicionais de pensar a velhice como um momento de perda inevitável e recolhimento. Essa imagem é substituída pelas novas concepções que indicam a velhice como um momento privilegiado para a obtenção de realização pessoal, a partir da possibilidade de escolha de uma segunda carreira, por exemplo. É essa uma das tônicas principais que orientam a concepção dos Programas de Preparação para Aposentadoria, como demonstrarei a seguir.

Na tentativa de compreensão das alterações na sensibilidade sobre as etapas da vida, Featherstone estabelece uma separação em termos de pré-modernidade, modernidade e pós-modernidade. O primeiro modelo, representado pela pré-modernidade, apresentava de modo mais ou menos indiferenciado o curso da vida, com pouca definição separando os estágios. Como afirma Ariès (1978), status social tinha mais importância do que status etário. Por exemplo, o jovem Luís XIV ainda quando criança era tratado como adulto, exercendo poderes de adulto sobre os que o rodeavam. Enquanto isso, um servo ou escravo eram tidos sempre como dependentes, sendo tratados como meninos mesmo em idade adulta.

A modernidade por sua vez ordenava o curso da vida a partir dos registros. Assim, nascimentos, mortes, doenças eram marcados claramente no tempo impondo à vida um processo de

cronologizaçã_o. Trata-se de chamar atenção para o fato de que o processo de individualização próprio da modernidade teve na institucionalização do curso de vida uma de suas dimensões fundamentais. A modernidade transforma uma forma de vida em que a idade cronológica era praticamente irrelevante em outra em que a idade é uma dimensão fundamental na organização social ⁴. Essa institucionalização do curso da vida abrange, praticamente, todas as dimensões do mundo familiar e do trabalho, estando presente na própria organização do sistema produtivo, nas instituições educacionais e no mercado de consumo.

Já, como próprio da condição pós-moderna, em vez da cronologização da vida, a sociedade contemporânea possuiria um estilo uni-etário. Como sugere Meyrowitz (1985), a mídia eletrônica tenderia a integrar mundos informacionais antes estanques, valorizando novas formas de comportamento que apagariam o que era previamente considerado como adequado a uma determinada faixa etária. Além disso, as alterações na estrutura familiar - o casamento de divorciados, mulheres optando por ter o primeiro filho aos 40 anos, pais solteiros, etc. - e no mercado de trabalho - aposentadorias ocorrendo em idades cada vez mais precoces, mulheres retomando a universidade ou a carreira na meia idade - mostram que as experiências não se organizam mais em função da idade cronológica. Assim, os comportamentos, os gostos, a moda, a linguagem e o estilo de vida tenderiam cada vez mais a perder uma marca etária específica nesse processo de valorização

⁴. Para uma discussão sobre o tema ver Debert, 1992.

e encorajamento da diferença peculiar à pós-modernidade. Para Featherstone o próprio da condição pós moderna é um duplo processo. Por um lado, o embaçamento das diferenças etárias apontando para uma maior flexibilidade entre os padrões etários. Por outro lado, a criação de novas etapas na vida como a terceira idade, a quarta idade, a menopausa feminina e masculina, etc.

O objetivo deste trabalho é mostrar como a pré-aposentadoria se transforma em uma nova etapa da vida do trabalhador que, enquanto pré-aposentado, será objeto de um conjunto de políticas empresariais destinadas a atendê-lo. A pré-aposentadoria define um novo mercado para o consumo de determinados tipos de bens e serviços.

* * *

O terceiro pressuposto a orientar esta pesquisa foi o de que os Programas de Preparação para Aposentadoria, os PPAs, são um material privilegiado para refletir sobre as formas através das quais esses processos de ordem mais geral ganham configurações específicas. Elaborada na esteira da noção de terceira idade a pré-aposentadoria é uma categoria representada pelo conjunto de indivíduos, com idades variando entre 40 e 65 anos, que se encontram frente a uma situação comum: a proximidade da retirada do mercado de trabalho. O marcador, nesse caso, não é exclusivamente cronológico porque depende de uma situação específica dentro do universo produtivo. O indicador determinante da pertinência a esse grupo é um direito social e diz respeito à

contagem de tempo de inserção que um indivíduo possui no mercado de trabalho. Nesse caso, as diferenças são homogeneizadas e as fases que, supostamente, cada um experimentaria individualmente são secundarizadas. A pré-aposentadoria é, portanto, a invenção de um novo período na vida ou, pelo menos, na carreira do trabalhador cujo significados não são uniformes. Sua criação corresponde, como procurarei mostrar, ao delineamento de um novo mercado consumidor que visa preencher as lacunas das representações contraditórias sobre a carreira do trabalhador, sobre o envelhecimento, sobre a juventude e sobre a produtividade no trabalho.

Desde meados dos anos 80 empresas de capital público e privado vêm promovendo programas especiais para seus empregados visando prepará-los para a pré-aposentadoria e a aposentadoria. Direcionados a funcionários que se aproximam do momento da aposentadoria, os PPAs partem do pressuposto de que a partir dos 40 anos as perdas biológicas começam a ser sentidas com maior evidência e por isso nessa idade a velhice deve ser abordada de forma a transformá-la em uma experiência bem sucedida. Promovidos pelos departamentos de recursos humanos das empresas e coordenados por equipes compostas por profissionais de diferentes áreas de especialização, através de grupos de reflexão e vivência ou atendimento individual, os PPAs têm como objetivo atender funcionários a partir dos quarenta anos ou com tempo de serviço próximo da aposentadoria no sentido de *"trabalhar profilaticamente com empregados ativos (...) evitando que cheguem à fase da aposentadoria com problemas já instalados nas áreas*

Em sua quase totalidade, os PPAs são desenvolvidos por empresas participantes de Fundos de Pensão e Aposentadoria Privada. A participação nesses fundos durante o período de vida profissional ativa e a contribuição garantem ao empregado aposentado uma pensão complementar vitalícia extensiva aos seus dependentes quando de seu falecimento. Em 1993, 1.800.000 trabalhadores eram beneficiados pela participação nos fundos de pensão no Brasil, enquanto 29.361.276 era o número total de segurados do Instituto Nacional de Seguro Social credenciados em 1988 ⁶. A especificidade que destaca essas da maioria das empresas no Brasil é a garantia de salários privilegiados e benefícios diferenciados aos seus trabalhadores e de rendimentos dispostos acima da média a seus aposentados. A CPFL, dentro desse quadro, possui posição mais específica ainda como uma estatal que se destaca pelo desenvolvimento e modernização da área de Recursos Humanos que oferece vários programas voltados ao atendimento do funcionário de todas as faixas etárias, como mostrarei no Capítulo I, e que possui um discurso e uma prática sedimentados em dez anos de programas voltados à preparação à aposentadoria.

Em 1993, havia uma relação de trinta e nove

5. Programa Especial "Saúde e Longevidade" realizado na TELESP

6. FONTE: Anuário Estatístico do Brasil, 1992 - IBGE, Diretoria de Pesquisas, Departamento de População. Censos Demográficos.

empresas, associadas da ABRAPP (Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Privada) ⁷, prefeituras, fundações, institutos e caixas de assistência que mantêm programas de preparação para aposentadoria no Brasil. As cidades cujas empresas oferecem PPAs situam-se, em sua maioria, nas regiões sul e sudeste do país embora haja algumas na região nordeste. São 7 em São Paulo, 5 em Brasília e Curitiba, 4 no Rio de Janeiro; 3 em Florianópolis, em Porto Alegre e Belo Horizonte, 2 em Recife e 1 em cada uma das seguintes cidades: Vitória, Salvador, Fortaleza, Santos, João Pessoa, Campinas e Campo Grande.

* * *

Esta investigação procurou compreender as seguintes questões:

7. A previdência privada é regulada no Brasil pela lei 6.435/77, que define dois tipos de entidade: as abertas e as fechadas. Nas abertas, o acesso é livre para qualquer interessado. As fechadas são restritas aos funcionários de certas empresas que podem ser estatais ou privadas (Petrobrás, Caixa Econômica Federal, Rede Ferroviária Federal, Vale do Rio Doce, Real Grandeza, Hidrelétrica de Furnas, BNDES, Embratel, Portobrás, Correios e Telégrafos, Companhia Siderúrgica Nacional, Eletrosul, Infraero, etc.). Há 266 fundos privados estatais, estaduais e federais que estão encarregados de acumular patrimônio e garantir com os resultados da aplicação dos recursos a pensão de seus associados. Desses, 41 são estatais e compõem um patrimônio total de 19 bilhões de dólares. No início de 1993 havia 13 fundos de pensão das estatais sem dinheiro para pagar os associados, somando um déficit de 4 bilhões de dólares. Cabe ao Tesouro Nacional arcar com os compromissos assumidos pelos fundos quando eles não podem cumpri-los. O governo Itamar proibiu a participação dos fundos nos leilões de privatização alegando irregularidades financeiras descobertas pelo Banco Central em fevereiro de 1993.

a) quais as concepções sobre envelhecimento, trabalho, lazer, aposentadoria e realização pessoal que inspiram a idealização e a elaboração dos PPAs?

b) Como um corpo de profissionais especializados na preparação à aposentadoria se forma, como seu saber é divulgado e de que mecanismo eles se servem para legitimá-lo e para exercer um monopólio⁸ sobre esse saber no país;

c) Qual é a lógica que orienta a gestã_o da relação entre faixa etária, tempo de serviço e produtividade e que leva a adoçã_o dos PPAs pelas empresas;

d) Como os PPAs são postos em açã_o e como as representações e concepções sobre as etapas da vida são reelaboradas pelo trabalhador no final da carreira, levando em conta as diferenças de faixas etárias nos cargos ocupados e na empresa que se traduzem em rendimentos econômicos e financeiros muito distintos.

8. Aplico o termo *monopólio* no mesmo sentido que o faz Bourdieu (1983 e 1990) para indicar que o campo científico está delimitado pelas disputas em torno de definições e conceitos, bem como em torno da emissão de uma fala reconhecida como legítima sobre determinado objeto. Não se trata, portanto, de fazer uma crítica avaliando o comportamento dos gerontólogos eminentes, mas utilizar o instrumental teórico apresentado por Bourdieu para dar conta da dinâmica de um campo científico independentemente de qual é sua especialidade e das características dos cientistas nele alocados.

A metodologia utilizada nesta pesquisa abrangeu basicamente uma abordagem qualitativa envolvendo observação do comportamento, entrevistas em profundidade e análise do material de divulgação produzido pelos idealizadores e pelas empresas patrocinadoras dos PPAs. Os problemas propostos foram abordados através de entrevistas com diretores das empresas que adotaram os programas, com a equipe técnica responsável pela sua implantação, sindicalistas, aposentados, agentes que atuam na formação de especialistas e com os participantes dos PPAs. As bases e as premissas sobre as quais se estabelecem os PPAs como fonte para a reflexão sobre o significado social do envelhecimento e da meia idade e o direcionamento de uma ação visando uma pré-aposentadoria bem sucedida foram estudadas através análise das práticas e discursos dos especialistas. Isso me permitiu detectar alguns elementos a partir dos quais os PPAs procuram rever as concepções tradicionais sobre o envelhecimento e o modo como organizam suas práticas concretas procurando criar uma vivência coletiva intensa de uma experiência radicalmente nova que se apresentaria aos indivíduos na fase da pré-aposentadoria.

Foram estudadas também as imagens sobre os conflitos que os trabalhadores mais velhos criam com os trabalhadores mais jovens e problemas acarretados por esses conflitos para a produtividade da empresa. O envelhecimento, nesse contexto, está associado à perda das habilidades e do controle sobre as emoções e a expressão de sentimentos como inveja ou ressentimentos interrompem o andamento adequado das

atividades na empresa. Diante dessa perspectiva, a necessidade de renovação dos quadros funcionais é apresentada como justificativa na defesa dos PPAs.

Os direitos particulares que uma corporação assegura a seu corpo de funcionários e que lhes garante uma identidade específica ante as demais empresas e uma fidelidade dos trabalhadores a seus objetivos específicos são tratados como privilégios que distinguem as empresas umas das outras. Entram aqui as políticas de recursos humanos e os benefícios garantidos às empresas. Para responder a essas questões, entrevistei profissionais de Recursos Humanos, representantes dos empresários e coordenadores de PPAs onde identifiquei os discursos sobre as vantagens e os problemas implicados na adoção desses programas, as representações sobre juventude, sobre os trabalhadores de mais idade e sobre a aposentadoria.

* * *

A ordem em que apresento os resultados da pesquisa não é a mesma em que ela foi elaborada. Os PPAs são muito divulgados e promovidos enquanto uma forma inovadora de gerir a relação entre funcionários e empresa, mas é difícil assisti-los. Esperei muito até obter autorização para acompanhar um do início ao fim. Mesmo antes de conseguir assistir um PPA realizei entrevistas com gerentes, administradores de empresas, coordenadores e formuladores dos programas, dirigentes sindicais,

aposentados e participei de vários eventos como palestras e seminários sobre o tema. Participei também de Congressos de Gerontologia e Geriatria, entrevistei especialistas e levantei material que servia de base aos programas até obter um quadro sobre as empresas que ofereciam esse tipo de programa e sobre os profissionais envolvidos na sua formulação e divulgação. Perto de desistir deste objeto posto que considerava impossível - e hoje tenho certeza - levar ao fim uma pesquisa sobre os programas sem a observação participante de um PPA, finalmente minha solicitação foi atendida. Inicio esta dissertação descrevendo a dinâmica desse PPA. A descrição está centrada em como os indivíduos identificados como pré-aposentados reagem às propostas do programa e a essa nova categoria através da qual passam a ser tratados. Os demais capítulos são uma tentativa de mostrar como essa categoria é criada como uma nova etapa na vida do trabalhador e como, a partir dela, novas necessidades são criadas e especialistas são recrutados para atendê-las. A dinâmica de outros PPAs de outras empresas foram relatadas através de entrevistas com participantes e coordenadores de programa. Apresento, no primeiro Capítulo, a CPFL, empresa em que realizei a maior parte desta pesquisa, os benefícios sociais que ela oferece a seus funcionários e, ao mesmo tempo, apresento dados sobre a idade dos aposentados nas últimas décadas. Mostro que há uma tendência à diminuição da idade dos empregados no momento da aposentadoria, mas concluo que não se pode dizer que haja uma política clara de incentivo às aposentadorias precoces. Foi, antes, possível identificar a existência de incentivos em direções opostas: manter os funcionários antigos com prêmios e

homenagens e, ao mesmo tempo, criar incentivos financeiros para a aposentadoria.

No Capítulo II faço um quadro de referências teórica e bibliográfica sobre a invenção da aposentadoria e da terceira idade, tomando como base as análises sobre a situação européia e norte-americana. A Previdência Social é um dos temas mais estudados pelos cientistas políticos brasileiros interessados em pesquisar políticas públicas. No entanto, é tão grande a diferença entre as políticas estatais em relação à aposentadoria e aquelas presentes nas empresas que adotam PPAs - com os benefícios dos aposentados que têm aposentadorias complementares - que preferi deter-me na forma como funciona o departamento de Recursos Humanos, onde são criados e implementados os PPAs na maioria dos casos. Procurei mostrar, tomando como base, sobretudo, o ponto de vista dos gerentes, como a carreira dos funcionários é pensada nessas empresas.

No Capítulo III amplio essa discussão, tomando como base funcionários da CPFL e de outras empresas e apresento as dificuldades que eles encontram na definição das vantagens e desvantagens para a organização em ter funcionários jovens e velhos para o bom andamento da empresa; das obrigações legais e morais das empresas para com seus empregados e como elas se combinam com as exigências de produtividade. Mostro como a empresa assume uma série de funções pautadas na consideração de que a produtividade depende da existência de um corpo de empregados altamente qualificados. A função da empresa é, também,

aprimorar a qualificação de seus trabalhadores e esse aprimoramento, todos acreditam, é cumulativo, consome tempo e implica numa progressão etária. A idéia de que os funcionários há mais tempo na empresa estão mais qualificados entra em choque com uma série de concepções que valorizam, na mesma proporção, a juventude de seus funcionários como condição de maior produtividade. A aposentadoria, em alguns contextos, é vista como um direito do trabalhador; em outros é uma violência contra ele. As vezes é uma perda de funcionários qualificados para a empresa e outras vezes é um mecanismo fundamental de "oxigenação" de que necessitam os organismos vivos. A dificuldade de precisar o que é a carreira do trabalhador impede a definição e a implantação de uma política clara de aposentadoria, que todos consideram necessária. A aposentadoria tende, então, a se transformar numa decisão individual e a empresa assume uma nova tarefa que é a de preparar os trabalhadores para decidir o momento mais adequado para optar pela aposentadoria. Cria-se, assim, um novo mercado para experts especializados em um novo saber e que são encarregados de oferecer tal preparação, transformada em uma necessidade para o bom funcionamento da lógica produtiva e empresarial.

A Parte II é dedicada à apresentação desses especialistas. Procuro mostrar como um novo mercado de trabalho se constitui para especialistas em programas relacionados com o envelhecimento e como a Gerontologia se constitui no Brasil em um campo de saber científico, na academia, e como tal, legitima a prática de especialistas em Gerontologia. Evitei aqui fazer uma

nálise do conteúdo dos resultados das pesquisas e da reflexão sobre o envelhecimento, posto que isso seria objeto de um trabalho à parte. Detive-me, tomando como base o **IX Congresso Brasileiro de Geriatria e Gerontologia** e a SBGG, em mostrar como em um período relativamente curto de tempo a Gerontologia no Brasil ganha vitalidade e abre espaço para um conjunto de especialistas em diferentes áreas voltadas para o estudo e tratamento do envelhecimento. São os profissionais formados pelo SESC que, muitas vezes, contra a academia, são os experts contratados pelas empresas para a realização dos PPAs, por isso dediquei mais espaço à caracterização do trabalho voltado para os velhos desenvolvido nesse Serviço e à apresentação do conjunto de idéias de um dos seus mais eminentes representantes e que servirão de base para as propostas desenvolvidas nos PPAs.

No primeiro capítulo da Parte III, descrevo a forma como os PPAs são negociados, implementados e avaliados nas empresas. Apesar da variedade de formatos e concepções procuro descrever o que seriam os conteúdos comuns a todos eles.

Concluo a Parte III mostrando a maneira pela qual a pré-aposentadoria passa a ser vista pelos próprios aposentados como uma fase da vida do trabalhador em que ele deve planejar o momento em que se decidirá pela aposentadoria. Para essa fase, todos consideram, apesar da diferença de gênero, idades e carreiras profissionais, que uma preparação é necessária porque mais do que um direito, a aposentadoria é um novo dever. A constituição da categoria pré-aposentado é, pois, relevante para

a compreensão dos processos de construção de modelos socialmente reconhecidos e partilhados para o envelhecimento. O processo de concepção, concretização e recepção dos PPAs promove um impacto sobre os modos de simbolizar o envelhecimento como um movimento associado diretamente ao desengajamento da atividade produtiva. Ao articular novos modelos de transição para a terceira idade, os PPAs selecionam alguns sinalizadores que visam garantir a adaptação bem sucedida à aposentadoria. Esses sinalizadores são indicações dos modos valorizados de envelhecer e contribuem de maneira significativa para a rearticulação das experiências etárias e sua simbolização. Espero, com a análise destes programas, oferecer elementos para a compreensão dos processos de construção dos padrões valorizados do envelhecer. A análise da pré-aposentadoria como problema relevante nas políticas empresariais de recursos humanos permitiu, através do estudo de uma manifestação concreta - os PPAs - uma compreensão mais efetiva dos processos de construção das etapas da vida dos indivíduos integrados ao mercado de trabalho na sociedade contemporânea.

Não revelo as identidades verdadeiras dos entrevistados nesta pesquisa. Os nomes utilizados para identificá-los foram trocados, mas as referências a cargos, profissão, idade e local de trabalho obedeceram às informações relatadas.

PARTE I

**A PRÉ APOSENTADORIA COMO
UMA NOVA ETAPA NA
CARREIRA DO TRABALHADOR**

CAPÍTULO I

OS CONTEXTOS DE IMPLANTAÇÃO DOS PPAS

OS PPAS PROMOVEM UMA "ALTERAÇÃO VISÍVEL NO ESPÍRITO DE SEUS PARTICIPANTES": UM OLHAR ETNOGRÁFICO SOBRE O PPA E SEUS PARTICIPANTES ⁹

De 26 de setembro a 01 de outubro de 1993, a CPFL promoveu, na Pousada de Ibitinga, o XXX Programa de Reflexão sobre Aposentadoria, PRA. Foram convidados trabalhadores a partir de 23 anos de serviço para os casos de aposentadoria especial¹⁰, até 38 anos e meio de contribuição, e suas respectivas esposas. Estiveram presentes 40 pessoas, sendo 23 empregados pré-aposentados e 17 esposas; 6 empregados compareceram sozinhos: 1 deles era solteiro e, nos outros casos, os maridos alegaram motivos de doença na família e cuidado com filhos pequenos.

Dos 23 empregados presentes 03 estavam na faixa

9. Em 1991, o Programa de Preparação à Aposentadoria da CPFL sofreu uma reformulação passando a chamar-se Programa de Reflexão sobre a Aposentadoria - PRA. Quando utilizar a denominação genérica de PPA, estarei me referindo também ao PRA.

10. Pode ser concedida ao segurado que tenha trabalhado em serviços determinados por lei, como insalubres, penosos ou perigosos, durante 15 a 20 ou 25 anos, conforme a atividade.

dos 40 aos 45 anos; 15 na faixa dos 46 a 50; 04 na faixa dos 51 aos 55 e o empregado mais velho tinha 57 anos. Estavam assim distribuídos nos cargos ocupados na empresa: 1 porteiro, 1 motorista, 1 inspetor de Posto de Atendimento, 1 especialista de manutenção de veículo e 1 coordenador de manutenção de veículo, 1 analista de sistemas, 1 adjunto administrativo, 1 gerente administrativo e 1 engenheiro. Três declararam-se assistentes nas áreas comercial e administrativa, 4 empregados no nível técnico em eletrotécnica e telecomunicações e 7 no cargo de eletricitista. O empregado com menos tempo possuía 25 anos, três declararam-se com 26 anos e cinco contavam 27 anos de serviço. Um empregado tinha 28, cinco declararam 29 e três possuíam 30 anos de serviço. Com 31, 32 e 33 anos de serviço encontravam-se, respectivamente, um, dois e um funcionários. O participante com maior tempo de serviço contava 38 anos de contribuição¹¹. Entre as esposas, 02 estavam na faixa dos 36 aos 40; 09 estavam entre 40 e 45 anos; 04 entre os 46 aos 50 e 02 estavam na faixa dos 51 aos 55 anos de idade. Contava-se uma professora da rede oficial, uma analista de sistemas funcionária da CPFL há 22 anos e uma diarista; as outras esposas declararam-se donas-de-casa.

Os participantes do PRA da CPFL foram convidados pela coordenação do evento, que tem acesso ao Departamento de Pessoal, e autorizados pelas chefias imediatas. O transporte foi feito através de ônibus destacado pela empresa para os empregados

11. Do total de trabalhadores participantes, 11 eram da Regional Campinas, 03 da Regional Araraquara, 03 da Regional Bauru, 02 da Regional Ribeirão Preto e 04 da Regional São José do Rio Preto.

da Regional de Campinas que, no caminho, apanhou a turma de Araraquara e Ribeirão Preto. Os empregados das demais Regionais chegaram até Ibitinga por meios próprios no domingo, dia 26. Foi destacada uma camionete da empresa, com motorista, para dar apoio à equipe coordenadora. Além do ônibus e da camionete, os palestrantes que chegaram também foram levados por motoristas da empresa e reconduzidos à Campinas ao término de suas apresentações. No último dia, o Gerente de Recursos Humanos e o representante da Diretoria da Empresa chegaram com o helicóptero da CPFL para fazer o discurso e a entrega dos certificados aos participantes.

A Pousada de Ibitinga possui quadras de esportes, piscinas, salão de jogos e festas e um conjunto de residências utilizadas como hospedagem aos participantes. Este conjunto é protegido por uma guarita de segurança que autoriza a passagem dos veículos após identificação. As casas estão alinhadas paralelamente e são aproximadamente 20. Construídas para dar moradia a antigos funcionários que trabalhavam na construção da barragem local, elas são atualmente utilizadas no veraneio, fins-de-semana dos trabalhadores das três empresas paulistas de energia elétrica - CESP, CPFL e ELETROPAULO - mediante sorteio. Durante o PRA cada uma delas foi ocupada por três casais acomodados nos três quartos, dois banheiros e uma sala mobiliada com sofás e poltronas. As cozinhas são amplas mas não foram utilizadas pelos ocupantes que faziam as refeições no refeitório da Pousada. As casas possuem amplos jardins gramados que as ligam umas às outras já que não há muros ou grades como separação. As

portas de entrada e dos aposentos não possuem chaves, permanecendo destrancadas todo o tempo. O refeitório é composto por grandes mesas onde se sentam cerca de quinze pessoas cada, as refeições são realizadas em sistema *self service* e as bebidas são servidas pelos *garçons* do restaurante. A CPFL custeou as refeições e as bebidas não alcoólicas consumidas pelos participantes. Em caso de consumo de álcool as despesas era pagas por um sistema interno que dispensa o uso de moeda em dinheiro¹²: bolinhas coloridas com valores diferenciados retiradas no balcão de recepção mediante assinatura de uma comanda cobrada no último dia do evento.

Além das residências ocupadas como hospedagem havia dois conjuntos de mais ou menos vinte apartamentos individuais com banheiro e duas camas de solteiro localizados no mesmo prédio do refeitório e da recepção. Ali foram acomodados os palestrantes contratados externamente, a pesquisadora e o único membro masculino da equipe de coordenação. Estes apartamentos eram mobiliados com amplos armários embutidos, com janelas indo de parede a parede que davam visão a um jardim cercado por um muro de tijolos vazados.

12. A autorização da participação da pesquisadora no evento foi efetivada mediante o compromisso de que a empresa não arcaria com qualquer despesa de hospedagem ou consumo de bebidas. O acordo foi mantido, no entanto, durante as refeições, a partir do segundo dia, os participantes que sentavam próximos à pesquisadora não permitiam a compra dos refrigerantes consumidos. Faziam o pedido aos *garçons* como se a bebida fosse para consumo de funcionário da empresa e a repasavam, como uma gentileza, à "moça da Unicamp".

Os participantes e suas esposas compareciam às reuniões trajados com roupas confortáveis: bermudas e calças de malha, no caso das mulheres e *shorts* ou jeans no caso dos homens. Vestiam camisetas de mangas curtas e normalmente calçavam chinelos. Via-se poucas jóias além das alianças de ouro; em seu lugar adereços de bijouteria eram usados para enfeitar dedos, braços e colos femininos. Em dois momentos, as vestimentas informais cederam lugar a um visual mais bem cuidado: durante o passeio à cidade de Ibitinga, na terça-feira à tarde e no encerramento do evento, sexta-feira. Para conhecer a cidade e fazer as compras dos bordados comercializados na região as mulheres trocaram os chinelos por sandálias e sapatos, as bermudas por saias e vestidos, tendo realizado compras para presentear e para si próprias. Já os homens pouco mudaram o estilo das roupas nesse dia e também foram às compras junto de suas mulheres. Os que compareceram no evento sem suas esposas também se lembraram de adquirir lembranças para presenteá-las, reunindo-se após as compras num bar e relatando o que haviam encontrado de interessante entre as mercadorias oferecidas.

Os palestrantes que apresentaram os temas durante os cinco dias de trabalho somaram um número de doze. Desses, dois foram profissionais externos, um psicólogo e uma psicóloga de Campinas e São Paulo, respectivamente; outros nove eram funcionários ativos da CPFL e um era funcionário aposentado, vice-presidente da Associação dos Aposentados da Fundação CESP. Os palestrantes que tiveram participação no evento eram ligados a

atividades diversificadas: a psicóloga de São Paulo era também Gerontóloga, Pratic Pioner em Programação Neuro-Linguística, consultora e articulista das Revistas Cláudia e Saúde; o psicólogo era mestre em Psicologia Clínica e professor titular da Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Dos profissionais internos que ministraram conferências, uma era Assistente de Recursos Humanos na Área de Administração Previdenciária, um era Advogado e Coordenador da Área de Patrimônio Imobiliário e Documentação da CPFL; uma Assistente Social e Pedagoga, Coordenadora da Área de Administração de Pessoal; um geriatra e médico do trabalho da Regional de Campinas; um Economista, Assistente da Diretoria Financeira da CPFL; uma odontóloga, duas assistentes sociais e um pedagogo, gerente do Setor de Programas Sociais da empresa.

Contou-se com uma equipe coordenadora presente de quatro pessoas; desse grupo, três tiveram participações como palestrantes. Outras três pessoas não ligadas à CPFL participaram do evento como apoio: uma aposentada que declamou poesia, uma tecladista que fez um show musical no jantar especial da quarta-feira e uma assistente social encarregada de direcionar as dinâmicas de grupo e as atividades de lazer. No encerramento do evento, participou uma bailarina trazida por um gerente de divisão da CPFL, que apresentou um número de dança com a música *New York, New York*, de Frank Sinatra.

A chegada deu-se no domingo e a abertura do evento foi realizada no mesmo dia, através de explicações gerais sobre a

semana, recomendações sobre os serviços de hospedagem e sobre as atividades a serem desenvolvidas. Nessa ocasião deu-se o tom geral do programa, que era o do "propiciar planejamento da vida para uma nova fase que se iniciaria com a aposentadoria, a Terceira Idade". A importância do evento foi destacada como sendo "uma oportunidade de se preparar e de se refletir sobre as mudanças ocasionadas pelo desengajamento profissional em casa, na empresa e na comunidade" (Patrícia, coordenadora do PRA da CPFL). Ressaltou-se a importância da reciclagem que ocorreria um ano após o XXX PRA, com o mesmo grupo: a finalidade seria rever como os participantes estariam vivenciando os conhecimentos adquiridos, de modo que cada um se perguntasse "Valeu o PRA?".

Foi revelado, na abertura, que o tema do XXX PRA seria o medo, identificado como fruto da insegurança financeira, social e psicológica e que impediria a vivência de uma aposentadoria adequada e feliz. Para ser um aposentado feliz é preciso ter autenticidade e para isso é necessário "tirar a máscara e ter a coragem de ser você mesmo". A seguir, com base nesse princípio temático, solicitou-se que os participantes escrevessem num papel seu maior medo. O resultado demonstrou que as preocupações estiveram situadas em questões relacionadas aos filhos e à família. A aposentadoria apareceu como motivo de preocupação de apenas duas pessoas, ambas esposas. Neste caso, o medo referia-se à possibilidade de que os maridos não se adaptassem à nova condição. Dez pessoas relacionaram o medo do futuro dos filhos quanto ao mercado de trabalho e às drogas como a principal preocupação de suas vidas; outras dez pessoas

apontaram a doença e a invalidez como o maior medo. Cinco pessoas indicaram a incerteza nacional e a insegurança financeira do país como a principal fonte de medo, enquanto duas apontaram a solidão e a velhice como o medo mais premente, respectivamente. Dessas sete pessoas, cinco eram mulheres. Os outros temas que causaram medo foram apontados por uma pessoa cada e eram eles: ficar sem emprego, excesso de responsabilidade familiar, brigas e intrigas familiares, perder a fé e fracassar em algum projeto. Duas pessoas indicaram não ter nenhum medo especial. Percebeu-se que o maior medo das pessoas esteve ligado às questões familiares, o futuro profissional dos filhos, a situação financeira do país; nenhum pré-aposentado associou o medo à condição de aposentado ou demonstrou preocupação quanto à adaptação a essa nova condição. Com filhos pequenos ou adolescentes, esses indivíduos estavam preocupados com seu encaminhamento profissional, sua integridade física e emocional mas em nenhum momento a aposentadoria apareceu como fator de insegurança ou medo da inatividade. Se traz dificuldades financeiras, não foi situada com destaque uma vez que a condição econômica do país foi considerada suficientemente confusa e difícil para direcionar os temores.

As conferências com conteúdos específicos iniciaram-se na segunda-feira e foram divididas em dois momentos: a parte "informativa" e a parte "comportamental". Na primeira parte, que durou dois dias, discutiram-se questões referentes aos benefícios, direitos trabalhistas e legislação previdenciária. A primeira palestra da segunda-feira foi ministrada em conjunto por quatro especialistas da CPFL, e foi denominada: "Aspectos

Trabalhistas Previdenciários na Aposentadoria", onde se informaram as condições legais da aposentadoria, os critérios de idade e tempo de serviço, o abono de permanência em serviço, as atividades de risco e a aposentadoria especial, por invalidez, o pecúlio e a pensão por morte. Documentos necessários à concessão de aposentadoria e os requisitos a serem respeitados foram temas da primeira conferência, que foi realizada em sistema de perguntas e respostas preparadas pelos apresentadores; após cada intervenção a palavra ficava disponível para a platéia que perguntava suas próprias dúvidas e consultava os conferencistas sobre casos particulares. A segunda palestra do dia enfocou os Benefícios na Aposentadoria, que tratou do Plano de Suplementação de Aposentadoria e Pensão - PSAP - mantido pela Fundação CESP, suas condições de ingresso, carência e abrangência. Acesso a empréstimo pessoal garantido pelo Fundo PSAP, taxa de juros e prazo de pagamento, o plano de pecúlio por morte para ambos os cônjuges, o seguro de vida em grupo e os benefícios referentes à saúde foram abordados dentro desse tema. Foram enfocados outros benefícios provenientes do patrimônio próprio da Fundação CESP: auxílio medicamento, empréstimo social, atendimento ao deficiente, reembolso de órtese e prótese, convênio turismo, supermercado, serviço funerário e convênio comercial.

Outro tema discutido nesse dia foram os aspectos trabalhistas relacionados à aposentadoria, onde se enfocou a questão da gratificação de aposentadoria, o acordo para rescisão

de contrato de trabalho e o aviso prévio indenizado¹³. Por fim, foram abordadas as informações sobre o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, critérios para levantamento de depósitos e saques, Programas de Integração Social - PIS - Formação do Patrimônio Público - PASEP -, liberação de valores, prazos de retirada, correção monetária e documentos necessários. Através das intervenções e das perguntas pôde-se perceber a pouca informação que tinham os participantes sobre os temas relacionados aos aspectos previdenciários e aos direitos garantidos ao funcionário que se aposenta.

Na segunda-feira, após o almoço, foi apresentada a palestra: "*Aplicações Financeiras*", em que se ressaltou a importância da elaboração do orçamento doméstico em conjunto com o cônjuge para verificar a compatibilidades dos gastos com os ganhos mensais. As indenizações e prêmios de aposentadoria funcionariam como receita para cobrir eventuais insuficiências, mas o importante, segundo o economista palestrante, seria garantir um orçamento realista, planejado em moeda forte. Aplicações e investimentos foram aconselhados e o cuidado na administração do recurso deveria reunir três requisitos básicos: rentabilidade, liquidez e segurança. Desse modo, foi desaconselhada a compra de imóveis, como terrenos, que demandam gastos com impostos, infra-estrutura e limpeza porque apesar de

13. Detalhamento das palestras informativas sobre questões trabalhistas e previdenciárias será realizado no próximo item deste Capítulo em que se enfocará a empresa e os benefícios garantidos na aposentadoria.

garantirem segurança, não oferecem rentabilidade nem liquidez. Ao contrário, a aquisição de linha telefônica foi considerada um investimento satisfatório por ter grande liquidez e segurança de valorização e ainda garantir uma renda mensal quando alugada. A tônica da palestra foi a cautela, o cuidado para não comprometer todo o capital num investimento único, ou num tipo só de aplicação sob a justificativa de que na aposentadoria a *"tendência é haver uma redução na quantia recebida mensalmente"*. As dúvidas nessa apresentação estiveram relacionadas ao processo de privatização das estatais, às diretrizes da política econômica nacional e a possíveis alterações financeiras na empresa. Percebeu-se uma ausência total de dúvidas sobre o tema da palestra, nenhum participante interviu no sentido de esclarecer questões sobre investimentos pessoais, sobre aplicações financeiras: na recepção da platéia houve uma certa má vontade por se considerarem inúteis as informações contidas na palestra. Quando as dúvidas foram lançadas, o palestrante evitou respondê-las, o que foi percebido como tentativa de sonegar informações sobre a empresa: *"Esse é mais liso que quiabo, ele sabe do que a gente estava falando, mas não quer abrir nada sobre privatização"*. Esse comentário foi feito ao término da conferência e a apresentação foi considerada *"cansativa, chata e inútil"*, principalmente pelas mulheres presentes: *"essa palestra deveria ser somente para os homens, já que são eles que decidem sobre essas coisas. Eu preferiria passear, andar de bicicleta, qualquer coisa menos passar a tarde sentada ouvindo esse sujeito falar."*

A última palestra de segunda-feira foi realizada pelo Vice-Presidente da Associação dos Aposentados da Fundação CESP e versou sobre a estrutura administrativa da entidade, o sistema de filiação, os objetivos e a importância de ser representado nessa instância. Pouco interesse despertou a fala da tarde e os participantes não fizeram intervenções, o que possibilitou que a jornada terminasse no meio da tarde e fosse seguida de uma dinâmica de grupo: uma técnica relaxamento proposta aos participantes ¹⁴. A noite de segunda-feira foi livre e todos se recolheram antes das 22 horas.

No dia seguinte, a primeira palestra foi "Sucessão e Família" onde foram abordados os direitos de transmissão de herança, os foros competentes para inventário ¹⁵, a nomeação do

14. Durante uma entrevista, uma das coordenadoras, descrevendo o relaxamento afirmava que ele:

"é transcendental, eles viajam, mas como eles viajam gostoso, na base de um descanso mental. Como o meu trabalho é à base de energia, de se rebuscar, de encontrar os traumas que dificultam a vida, a gente faz um relaxamento para eles viajarem, uma viagem cósmica. Mas nessa viagem cósmica a gente induz o indivíduo a viajar interiormente porque o nosso PRA não passa de uma viagem interior".

15. "Lugar do último domicílio do falecido, da situação dos bens ou do lugar em que ocorreu o óbito se o autor da herança não possuía domicílio certo" (Otranto Couto; 1993: 154).

inventariante ¹⁶, os herdeiros, que são sucessores universais e os legatários que são sucessores particulares, as responsabilidades dos herdeiros pela dívida de herança ¹⁷. Foram tratados os casos de indignidade em que se excluem os herdeiros da sucessão ¹⁸, os casos de herança jacente que ocorre quando os herdeiros não são conhecidos ou quando a herança não foi aceita pelas pessoas sucessíveis e o testamento público (quando é lavrado pelo tabelião no livro de notas, contendo a declaração de vontade do testador). Por fim, o palestrante abordou o testamento secreto (quando é escrito pelo próprio testador ou por alguém de sua confiança, completado pelo instrumento de aprovação, lavrado por oficial público, presentes cinco testemunhas) e o particular quando é escrito pelo testador e lido perante cinco testemunhas.

16. "Que será o cônjuge sobrevivente sob o regime de comunhão desde que estivesse convivendo com o autor à época de sua morte; o herdeiro que se achar na posse do espólio se não houver cônjuge ou se este não puder ser nomeado; o testamentário, se lhe for legada a administração do espólio ou toda a herança estiver distribuída em legados; inventariante judicial, se houver; ou pessoa estranha idônea, onde houver inventariante judicial" (Otranto Couto; 1993: 156)

17. "O artigo 1587 consagra o princípio segundo o qual o herdeiro não responde por encargos superiores às forças da herança. Para subtrair-se a tal responsabilidade reserva-lhe a lei duas únicas alternativas, quais sejam renúncia pura e simples da herança ou a aceitação sob benefício de inventário. O benefício de inventário constitui, assim, manifestação de ordem genérica, por via da qual expressa o herdeiro vontade de subtrair-se à responsabilidade" (Otranto Couto; 1993: 157).

18. "São excluídos da sucessão: I) os herdeiros e legatários que houverem sido autores ou cúmplices em crime de homicídio voluntário ou tentativa contra a pessoa de cuja sucessão se trata; II) quem acusar caluniosamente em juízo, ou incorrer em crime contra a honra da pessoa a ser sucedida e III) quem, por violência ou fraude inibir a pessoa de que trata a sucessão de livremente dispor de seus bens em testamento, sustando a execução dos atos de última vontade" (Otranto Couto; 1993: 157).

O palestrante iniciou a fala com a idéia: "Nós temos que valorizar nossas mulheres porque se "somos uma máquina que vai se desgastar", os bens de alguém que morre deve ser legado para alguém. Nesse caso, as esposas devem estar a par dos negócios do marido, dos bens, dos documentos e dos direitos que envolvem sua condição. Foram tratados, em clima jocoso, dos direitos da concubina e dos filhos adotivos ou tidos fora do casamento. A palestra teve duração de uma hora e as dúvidas estiveram voltadas para casos particulares de família, de amigos ou casos hipotéticos de brigas entre filhos, descendentes preteridos e recursos legais para restituição de direitos. Ao final da fala, o palestrante apresentou dois números artísticos que provocaram muitos risos: um de mímica e um de dublagem. No de mímica representou um casal de namorados no cinema e no de dublagem um espanhol apresentando a música *Granada*. Foi considerado o melhor apresentador dos dois dias, não tanto pelo conteúdo da palestra, mas pela facilidade de comunicação com o público, pela disposição em fazer graça e pela rapidez com que terminou sua participação. Foi valorizado por animar o ambiente, descontraír a platéia e provocar risadas, enquanto os outros eram criticados pela seriedade na condução dos temas e pela aplicação excessiva de "termos técnicos", que tornavam as apresentações árduas e o público sonolento.

A segunda palestra da terça-feira foi "*Tempo de Rejuvenescimento*", onde um geriatra apresentou orientações de como enfrentar o processo de envelhecimento, os limites biológicos da vida e os fatores internos e externos agravantes na

terceira idade. A idéia que introduziu o tema foi: "*O idoso não é simples continuação do adulto, assim como a criança não é miniatura do adulto*", apresentada em transparência numa letra minúscula. Uma esposa, em tom de brincadeira, perguntou: "*Isso já é teste de vista para os velhinhos, doutor?*" A platéia gostou e assumiu o tom até o final da apresentação, que versou sobre conselhos práticos para "*garantir uma velhice saudável*", sobre as alterações produzidas no organismo com o acúmulo de anos, sobre as perdas biológicas e as principais "*patologias geriátricas*". Ao longo desses temas, foram apresentados os fatores de risco para pessoas idosas e alguns conselhos para combater as doenças: mudança de hábitos sedentários e do stress, evitação do fumo e do excesso de álcool, bem como a aquisição de uma dieta pobre em gorduras, carboidratos e rica em fibras.

A longevidade na região sul do Brasil foi tomada como exemplo de vida saudável por razões climáticas, urbanísticas e alimentares. Na aposentadoria, o indivíduo passa por alterações físicas e está inserido num contexto social problemático, necessitando de orientação para levar uma vida saudável até o fim dos seus dias: deve evitar, pois, acumular hábitos nocivos à saúde minimizando as perdas fisiológicas que se instaurariam a partir dos 25 anos de idade. Por isso, o modelo de urbanização e saúde do sul brasileiro foi generalizado como adequado, em detrimento ao de outras regiões, considerados "*prejudiciais à saúde e à sobrevivência digna do homem idoso*". A pressão demográfica brasileira foi tomada como o motivo pelo qual o Brasil deveria aprender a envelhecer bem já que o país "*não vai*

suportar tanta gente idosa e tem o hábito cultural de escantear os mais velhos. A velhice saudável foi tomada como preferível porque "idoso doente dá gastos grandes, demanda arranjos específicos de moradia em caso de dependência e os asilos não são lugares bons para viver, mas sim para morrer"; desse modo, a saúde na terceira idade seria uma garantia de não sofrer exclusões, de ter o direito à cidadania plenamente protegido e de estar incólume às ameaças de fragilização que o envelhecimento traz. A fala do médico foi mediada pela idéia de que os problemas relacionados à velhice transformam-se em uma responsabilidade individual: por isso é tão grande a importância dada ao aprendizado e à preparação como formas de cada um enfrentar adequadamente a velhice. O tom grave e ameaçador da fala do médico foi neutralizado pelas referências jocosas dos participantes que passaram a se referir a si próprios como "os velhinhos do PRA, a turma do asilo, os que estão com o pé na cova". O conteúdo foi criticado após a apresentação entre a platéia, durante o intervalo para o café, quando se afirmava que eram orientações voltadas aos "velhinhos", ninguém se sentia naquela circunstância e todos recusavam a idéia de que entrariam na velhice assim que se aposentassem. A informação melhor aceita foi a referente aos problemas da próstata, cujo início foi situado por volta dos 45 anos de idade; alguns homens demonstraram preocupação quanto aos sintomas do câncer de próstata e aos efeitos de uma eventual cirurgia de extração, que pode levar à impotência. Mas esse assunto também virou tema de brincadeira, principalmente, quando o palestrante informou como é feito o exame que permite o diagnóstico do problema.

A terceira palestra da manhã da terça-feira foi "Odontologia Geriátrica". Partiu-se aqui, do pressuposto de que o comportamento profissional do odontologista geriátrico tem que ser diferenciado. A primeira razão dessa especificidade estaria localizada na fragilidade que acomete o velho: "o piso do consultório deve ser áspero porque o desgaste ósseo favorece quedas"; em segundo lugar, o aspecto preventivo assume importância pois o idoso estaria mais sujeito a problemas periodontais ocasionados pelo desgaste do tecido ósseo de suporte dentário. O velho estaria também mais sujeito às próteses que podem causar irritação gengival e câncer de boca. O princípio era o mesmo da palestra anterior, qual seja, a idéia de que os pré-aposentados formam um grupo de risco, exposto aos efeitos do envelhecimento e do stress para quem é preciso oferecer informações preventivas que subsidiem ações individuais no sentido de ingressar na nova fase de maneira saudável. Os efeitos dessa classificação como "grupo de risco" puderam ser sentidos antes e depois da conferência. Na noite de segunda-feira, a pesquisadora ouviu o seguinte diálogo entre uma esposa e um pré-aposentado, que conversavam num grupo no restaurante da pousada:

- *"Vai ter uma palestra de odontologia geriátrica.*
- *Que é isso? E por acaso eu já estou velha para ter que ouvir isso?*
- *Não se preocupe. É só para ir se acostumando porque quando a gente fica velho tem que usar dentadura mesmo."*

A tarde e a noite de terça-feira foram livres: o grupo foi levado de ônibus ao centro da cidade de Ibitinga, onde passeou e fez compras até às 18 horas. No caminho de volta foi proposto pela equipe a realização de uma gincana com atividades de competição e brincadeiras; dividiu-se o ônibus em duas turmas, estabeleceram-se os capitães das equipes e distribuíram-se as tarefas. A noite as equipes reuniram-se em duas das casas e iniciaram a preparação da competição que incluía grito de guerra, composição ou paródia de música, discurso relativo ao aposentado no Brasil, desfile de misses, dramatização de uma piada, número curioso, quadro cultural, quadro musical e grupo mais "brega". Os momentos de preparação possibilitaram o início de uma convivência mais informal, os participantes começaram a chamar uns aos outros pelos nomes e as pessoas estavam mais descontraídas. Foi autorizada pelas coordenadoras a participação desta pesquisadora em uma das equipes, o que favoreceu o início de uma relação menos distante porque até então, apesar da apresentação no primeiro dia, a figura de alguém mais novo e de fora da empresa era confundida com a de estagiária, membro da equipe de apoio ou como membro da própria coordenação. As atividades foram planejadas pelo grupo, com a atuação intensa das esposas que assumiram a parte da confecção das roupas de jornal para as misses e da elaboração do figurino. Os homens e a pesquisadora dedicaram-se à elaboração do grito de guerra, do discurso e da música, instaurando-se um tom de brincadeira e ironia nos encontros e nos resultados do trabalho. O nome da equipe foi sugerido por um dos pré-aposentados tendo sido imediatamente acatado pelo grupo: *Os*

folgados e o grito de guerra falava de mordomia e aposentadoria:

*"É bá, é bá,
É muita baixaria
Nóis não trabaia e aceita mordomia
Ainda por cima
Nóis qué se aposentá
É lá, é lá
É lá na Companhia!
Baixaria - Rá."*

Foram escolhidas como misses três senhoras que, inicialmente, estavam tímidas mas que assumiram logo a tarefa com bom humor; faziam os gestos tradicionais das misses nos desfiles de julgamento, acenavam ao público e permaneciam sorridentes. Suas roupas foram feitas de jornal e foram sobrepostas às roupas de tecido; na apresentação definitiva foi lido um texto bem-humorado descrevendo trajes, personalidade e preferências culturais das três. O quadro curioso foi a improvisação de uma aula de aeróbica para a *quarta idade*, onde a música ritmada e rápida destoava com os movimentos propositadamente lentos e descoordenados do grupo. A paródia apresentada foi feita em cima da música *Trem das Onze*, cuja letra falava ao Presidente da CPFL sobre a intenção de aposentadoria:

*"Não posso ficar por mais dez anos na C.P.
Sinto muito amor, mas não pode ser
Só vejo poste de luz
Se eu não me mandar agora
A mulher vai dar a luz*

*E além disso, Silvinho
Tem outras coisas
Minha vida está esperando prá eu viver
Só trabalhei
Tenho mesmo é que me aposentar
Eu não posso ficar."*

O outro grupo, denominado *EquiPRA*, apresentou no quadro "*número curioso*" uma peça de teatro cujo tema versava sobre o próprio PRA da CPFL. O enredo da peça apresentava um funcionário da CPFL recém-assumindo um cargo por indicação política que conversava com o ministro da Fazenda e relatava ter demitido os antigos responsáveis pela coordenação do PRA. O funcionário dizia ao ministro que havia substituído os antigos coordenadores do PRA por um novo grupo de funcionários. Nesse momento entravam em cena os tais novos nomeados, relapsos e esquecidos. Entre eles, estaria esta pesquisadora, citada como reforço para a nova equipe formada com base em critérios clientelistas e nada meritocráticos.

Instaurou-se um clima extremamente competitivo entre as duas equipes, o que se expressou em hostilidades mútuas, irritabilidade e agressividade quando o grupo adversário apresentava suas tarefas. Parte desse confronto teve como fundo a participação desta pesquisadora que foi interpretada como responsável pela desigualdade de desempenhos. Em parte, a justificativa foi aceita pelos *Folgados* porque a participação da pesquisadora foi vista como um "*ânimo a mais para o grupo*". No entanto, os *Folgados* recusaram as acusações de que o grupo não participou, deixando toda criatividade sob responsabilidade da visitante: ninguém concordou com a idéia de que a pesquisadora tivesse sido responsável pela vitória do grupo. Apesar disso, esse fato favoreceu o estreitamento do vínculo e a confiança entre a pesquisadora e os participantes, principalmente, os

membros da equipe dos *Folgados*; ter amizade com a "a moça da UNICAMP" era demonstrar prestígio diante do grupo, relatar experiências e confidenciar era "colaborar com o trabalho da tese", mesmo sem ter a certeza de que "o que tenho a dizer interessa". Essa atitude estendeu-se nos dias seguintes aos membros do grupo derrotado que passou a fazer piadas sobre o desequilíbrio das equipes e, desvinculada a identificação com os coordenadores do evento, começaram a dirigir críticas aos palestrantes, ao programa como um todo, a relatar conflitos internos da empresa e expandir as brincadeiras aos coordenadores. A gincana exacerbou atitudes de competitividade presentes no cotidiano organizacional e fez emergir conflitos e críticas não expressos na sala onde se realizavam as palestras. O comportamento do grupo variou de uma recepção sem críticas no início, a atitudes irreverentes quanto ao conteúdo das apresentações e, principalmente, a recusas quanto à classificação idosa que foi apregoada todo tempo pelos palestrantes. Os momentos de preparação e o andamento da gincana, a observação do comportamento das torcidas, as conversas e as tentativas de manter o grupo adversário em estado de embriaguez e os confrontos surgidos durante a competição foram importantes por permitirem a eclosão de imagens reprimidas pelas normas do cotidiano:

"Esse pessoal faz a gente se sentir velho, a gente é novo e eles ficam falando de doença, de terceira idade. Não tem nada a ver, em vez de deixar a gente prá cima para aproveitar a aposentadoria, eles ficam jogando a gente prá baixo." (Sílvia, esposa de pré-aposentado, 49 anos)

A quarta-feira iniciou-se com a palestra do psicólogo denominada "A rede de apoio psicológico ao pré-aposentado" cujo conteúdo versou sobre as relações familiares, as expectativas sobre a aposentadoria e sobre os conflitos que emergem com a volta do marido à casa. A fala deste dia mobilizou o grupo, que reagiu com interesse ao tema das relações familiares e do tratamento dos filhos, com várias intervenções. Todas elas voltadas para orientação de problemas de educação infantil e dos filhos adolescentes: nenhuma direcionada para a questão do envelhecimento, embora este tema tivesse sido reforçado pelo palestrante. Filhos pequenos, mimados ou rebeldes, filhas adolescentes, pouco afetuosas e distantes assumiram o centro do interesse do grupo: as intervenções eram ansiosas como se as pessoas solicitassem soluções para problemas cotidianos e atuais. A cada resposta uma nova avalanche de perguntas se formava e a fala estendeu-se por toda manhã, conquistando a simpatia do grupo que já se mostrava cansado de ouvir as informações que compunham a primeira parte do programa. A facilidade de comunicação do palestrante favoreceu a proximidade com o grupo, estabelecendo-se um interesse pelos casos, informações e dados apresentados. Ao final da fala, o palestrante apresentou as principais transformações no corpo do homem velho e mostrou como elas interferem no cotidiano da família; mas aqui o velho foi exemplificado como um *outro* hipotético: um avô, um sogro, um tio ou parente distante. As informações foram melhor aceitas, as pessoas agiram como cuidadoras e não como sujeitas aos riscos do envelhecimento: a estratégia mostrou-se eficaz pois as

resistências diminuíram e o interesse foi mantido até o fim da exposição. O bom humor e a linguagem simplificada mitigaram as críticas de "esnobismo" dirigidas aos outros palestrantes, tendo sido o psicólogo saudado como o melhor apresentador da jornada.

A tarde de quarta-feira foi dedicada a discussões em grupo sobre um vídeo produzido pela equipe coordenadora, que propôs expressão dos resultados em cartazes, desenhos e pinturas. O tema da discussão foi "*o medo e a liberdade*" inspirada em figuras que sugeriam assuntos diversos: o tempo, a terceira idade, lazer, amizade, o diálogo e a família. Os participantes reuniram-se em grupos de dois ou três e expressaram o resultado das discussões nos cartazes, explicando para a plenária o significado das manifestações. A tônica principal dos trabalhos foi centrada na vida em família, os personagens identificados como filhos, esposas e maridos; a preocupação esteve voltada aos descendentes no que diz respeito ao conforto, bem-estar e segurança financeira. No encerramento do dia, uma das coordenadoras tomou a palavra para alertar os participantes sobre a necessidade de mudança de vida e de preocupações na aposentadoria: a ambição material teria de dar lugar a anseios mais espiritualizados, os filhos deveriam ser deixados livres para seguir o próprio caminho e cada um deveria ter o senso do dever cumprido, partindo para uma experiência onde o trabalho seria secundarizado pelo prazer. Essas afirmações, no entanto, foram criticadas pela maioria dos participantes que alegou ter responsabilidades sobre a manutenção da família e dos filhos, que se traduziriam em sua maior fonte de preocupações.

A quinta-feira foi o último dia reservado às palestras, sendo que pela manhã uma psicóloga apresentou o tema "*Sexualidade e Afetividade na Terceira Idade*". A psicóloga convidada discorreu sobre as dificuldades que afetam a vida conjugal na terceira idade, e o tom da conferência logo se encaminhou para as consultas, as dúvidas e os aconselhamentos familiares. O maior interesse recaiu sobre as técnicas para potencializar o prazer nas relações sexuais, cujas informações eram ouvidas atentamente não sem um certo constrangimento, risos nervosos e piadinhas frequentes. A adesão do público foi irrestrita e os comentários sobre a palestra desse dia eram as mais elogiosas, onde se ressaltavam a competência técnica, a capacidade de comunicação e a simpatia da palestrante. Durante esse evento, a platéia apresentou os momentos de maior descontração e interesse, não se comportava de maneira inquieta e sonolenta como em outras ocasiões. Demonstrou curiosidade pelos assuntos referentes à vida sexual do casal adulto, mas não se deteve muito tempo em ouvir explicações sobre as transformações ocasionadas pelo envelhecimento. Como em todos os eventos e palestras, a preocupação da platéia esteve relacionada ao momento atual da vida, sem que se detivesse muito tempo a perguntas relativas à aposentadoria e à velhice.

Como última apresentação da jornada, quinta-feira à tarde houve uma palestra sobre "*Holismo*" com a odontóloga que fez parte da equipe de coordenadores. Este tema foi o único não

ligado diretamente aos problemas da terceira idade mas que pretendeu ser uma inspiração para novas alternativas de vida. O princípio básico da argumentação é a unidade existente entre o homem e a natureza. Recheado de dados científicos pouco conectados, vocabulário de difícil compreensão e proposta pouco clara para a maioria do público presente, o discurso desse dia causou mal-estar entre os participantes. A maior parte do público esteve fora da sala grande parte do tempo, numa movimentação contínua e perturbadora para a palestrante que esteve visivelmente irritada. A outra parte do público manteve-se sonolenta e impaciente, e o impacto sobre aqueles que acompanharam com atenção a fala dessa tarde foi extremamente negativo. A opinião era de que a palestrante não tinha preparo para apresentar o tema que se propunha, utilizando um conjunto de termos que não mantinham conexão uns com os outros e estabelecendo relações duvidosas entre enunciados. A esposa de um dos participantes professora da rede oficial do estado, indicava que a palestrante *"é uma exibida porque não tem a menor idéia do que está falando"*. Durante a tarde a palestrante propôs uma atividade que denominou *"terapia de regressão"*, em que sentados em cadeiras escolares, com fundo musical os participantes eram conduzidos mentalmente à infância com o intuito de realizar uma espécie de *"balanço de vida"*, resgatando o que foi positivo e eliminando os pontos de arrependimento. Ao final da atividade, um pré-aposentado levantou-se e ensaiou uma crítica à proposta: *"as cadeiras são duras, o lugar não é adequado. Os resultados foram muito abaixo do esperado"*. Imediatamente veio a reação, dura e agressiva: *"Se o empregado não tem a profundidade, a capacidade*

existencial para a reflexão a culpa não é das cadeiras, mas sim de algo que vai muito mal na sua vida e precisa ser remodelado". A resposta não teve réplica mas a repercussão da atitude da coordenadora foi negativa; os comentários eram de que ela deveria ter sido mais "educada", mais "humilde", que deveria saber aceitar críticas, uma vez que todos concordavam com as observações do colega. O ambiente tornou-se tenso e o silêncio foi absoluto até o fim dos trabalhos do dia. O jantar foi acompanhado por comentários sobre o fato ocorrido naquela tarde e descrevia-se a equipe como arrogante, mal educada e pouco receptiva.

A sexta-feira foi reservada para a cerimônia de encerramento, discursos da diretoria que foi transportada pelo helicóptero da empresa, e entrega dos certificados. A preparação para a cerimônia de encerramento iniciou-se na tarde de quinta-feira quando a equipe coordenadora propôs a reapresentação de dois números da gincana aos diretores: o concurso de misses das duas equipes concorrentes e a peça musical da paródia do Trem das Onze. Uma das esposas liderou a recusa à reapresentação do número das misses alegando que foi uma brincadeira improvisada entre colegas: *"Nós não somos palhaços, amanhã a companhia inteira está sabendo. Além disso essas coordenadoras estão querendo usar nosso trabalho para se promover"*. Diante da recusa, a contra-proposta foi a apresentação da dramatização sobre o PRA, em que se elogiava a equipe coordenadora e o próprio evento. Obtido o acordo, a próxima tarefa dos coordenadores foi garantir a eliminação de tudo que parecia *"inadequado e agressivo"*: foi

recomendada a supressão de "palavras de baixo calão" uma vez que o conteúdo da peça era por si só elogioso. Abundaram as referências positivas à organização, à competência e à iniciativa do evento mas não faltaram críticas: primeiro aos constantes atrasos de um membro da equipe coordenadora - que causou preocupação às responsáveis - e segundo à "contratação de uma profissional da Unicamp que trabalhou para um grupo em detrimento do outro na gincana" - que provocou risos generalizados. O discurso de encerramento proferido pela coordenadora da equipe apontou a positividade da experiência e a particularidade do grupo, que foi considerado interessado e participante. A fala final apontou uma alteração "visível no espírito dos participantes. No primeiro dia nós vimos pessoas com problemas tristes. Hoje nós percebemos que essas pessoas sofreram uma mudança".

Foi recomendado aos participantes o uso de roupas mais formais, abandonando-se o chinelo e a bermuda usados nos dias anteriores e o clima que dominou o encerramento foi a formalidade, a pompa, o silêncio e o constrangimento. As primeiras brincadeiras foram reprimidas pela equipe que estava pouco à vontade e conduziu os participantes a um estado de seriedade que já havia sido abandonado. O grupo, que estava descontraído, foi pressionado a assumir um comportamento formal e, ao final da cerimônia, se reunia no salão para comentar a tensão presente nos coordenadores durante o encerramento.

CPFL: A EMPRESA E SEUS BENEFÍCIOS

A Companhia Paulista de Força e Luz é uma empresa distribuidora de energia elétrica filiada da Eletrobrás, fundada em 1912. Hoje a CPFL atende, com o fornecimento de energia elétrica, um total de 226 municípios do estado de São Paulo, com população aproximada de 7.500.000 habitantes dos quais 6.800.000 residindo em áreas urbanas. Esse universo compreende especialmente a 37% do território estadual.

A CPFL estrutura-se em cinco Regionais, cada uma delas divididas em distritos que, por sua vez, atendem um conjunto de outros municípios. A regional de Araraquara engloba os distritos de Araraquara, Jaboticabal e São Carlos; a regional de Bauru encampa os distritos de Bauru, Botucatu, Lins e Marília; a regional de Campinas compõe-se pelos distritos de Campinas, Americana, Itapira e Piracicaba; a regional de Ribeirão Preto abrange os distritos de Ribeirão Preto, Franca e São Joaquim da Barra e a regional de São José do Rio Preto, com os distritos de São José do Rio Preto, Araçatuba, Barretos e Mirassol.

A CPFL, em todas as regionais do estado de São Paulo, somava, em 1993, um total de 7479 empregados. Desses, 20% são mulheres ¹⁹. A empresa possui um quadro de cargos dividido em

19. Dados publicados na edição comemorativa dos 80 anos da CPFL, MEMÓRIA HISTÓRICA DA CPFL, 1912 - 1992, 1992.

níveis e classes (de A a R), o que determina a posição na carreira e a situação salarial do trabalhador. Os cargos são ainda, classificados em essenciais e não essenciais, conforme sua função no organograma. São considerados essenciais os cargos operacionais, ou seja, aqueles que atuam fora dos setores administrativos da empresa.

Em 1993, a média de idade dos empregados da CPFL era de 38,8 anos e a média do tempo de serviço na empresa equivalia a 13,8 anos. Entre as 12 maiores empresas do setor elétrico nacional, a média de idade dos funcionários sobe para 40 anos e o tempo médio da permanência dos empregados em serviço na empresa é de 14 anos e meio. Havia, em 1993, 1380 empregados com mais de 25 anos de contribuição ao INSS, total correspondente a 19% do quadro funcional da CPFL. No setor elétrico existem, em média 1064 funcionários com mais de 25 anos por empresa. O número de trabalhadores da CPFL com mais de 30 anos de contribuição era de 395, ou seja, 5% do total de funcionários da empresa. Já no setor elétrico, essa média equivale a 318 empregados por empresa ²⁰.

Analisei 357 aposentadorias ocorridas na CPFL da cidade de Campinas, nas décadas de 60, 70, 80 e nos primeiros três anos da década de 90. Esse total corresponde aos filiados à

20. Estas informações foram obtidas a partir de um levantamento interno da CPFL apresentado pelo Gerente de Recursos Humanos no **Simpósio Nacional de Programas de Reflexão sobre a Aposentadoria**, em outubro de 1993, ocorrido na cidade de Campinas.

Associação dos Aposentados/Campinas, número que equivale a 90% do total de aposentados pela CPFL na cidade ²¹. A tabela abaixo mostra como se deram as ocorrências em termos de idade e sua respectiva distribuição por década:

IDADE DE APOSENTADORIAS
- DIVISÃO POR DÉCADA - CPFL

Período	Faixa Etária								
	30-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76 +
1961-70						100%			
1971-80	5,9%	11,8%	29,5%	29,5%	17,7%	5,9%			
1981-90	1,2%	4,3%	37,6%	39,8%	10,4%	4,7%	1,2%		
1991-93	1,8%	12,9%	23%	47,2%	8,3%	4,6%	0,9%		

TOTAL DE APOSENTADORIAS: 357

Entre 1961 e 1970, todas as aposentadorias ocorreram na faixa dos 61 a 65 anos de idade. Na década seguinte, do total de aposentadorias ocorridas apenas 5,9% estiveram na faixa dos 61 ao 65 anos. 17,7% das aposentadorias foram requeridas por trabalhadores entre 56 e 60 anos; 29,5% dos pedidos foram feitos por pessoas entre 51 e 55 anos e outros 29,5% beneficiaram trabalhadores na faixa dos 46 anos 50 anos de

21. Restringiu-se a análise a esse universo por impossibilidade de acesso aos dados arquivados pela empresa. Agradeço especialmente ao senhor José Ovídio de Andrade, vice-presidente da Associação dos Aposentados, o acesso às fichas cadastrais dos filiados.

idade. 11,8% dos trabalhadores que se aposentaram na década de 70 estavam entre os 41 e 45 anos e 5,9% estavam compreendidos por pessoas entre 30 e 40 anos.

Outras alterações na distribuição das aposentadorias por faixas etárias se seguiram na década de 80, evidenciando uma tendência de diminuição da idade de desligamento. A concentração dos aposentados na faixa dos 46 a 55 anos sobe de 59% na década de 70 para 77,4% na década de 80. Percebe-se uma queda da porcentagem dos que se aposentaram na faixa dos 61 aos 65 anos: de 5,9% na década de 70 para 4,7% entre 1981 a 1990. Diminuída também a proporção de desligamentos ocorridos na faixa dos 56 a 60 anos, que passou de 17,7% na década de 70 para 10,4% na década de 80.

Nos três anos iniciais da década de 90, diminui para 70,2% a porcentagem de aposentadorias ocorridas na faixa dos 46 a 55 anos; enquanto no período 1981-1990 a porcentagem de aposentadorias ocorridas nessa faixa era de 77,4%. No entanto, aumenta de 4,3% na década de 80 para 12,9% em 91, 92 e 93, a proporção de desligamentos ocorridos na faixa dos 41 aos 45 anos.

A queda mais acentuada ocorreu na porcentagem das aposentadorias efetivadas por trabalhadores entre 56 e 60 anos, nas décadas de 70, 80 e nos anos iniciais da década de 90. De 17,7% do total de ocorrências entre 1971 a 1980, a proporção caiu para 10,4% na década de 80 e 8,3% nos três primeiros anos da

década de 90 ²².

Na aposentadoria, o vínculo trabalhista entre empresa e funcionário é rompido, no entanto, alguns benefícios são estendidos aos trabalhadores desligados, enquanto outros são exclusivos dos trabalhadores na ativa ²³. A CPFL mantém, através da Fundação CESP, um programa de previdência privada, que garante a suplementação da renda após a aposentadoria. Denominado PSAP - Plano de Suplementação de Aposentadoria e Pensão - nesse programa o empregado contribui para o fundo de previdência privada e, após a aposentadoria, ganha o direito à suplementação sobre o que recebe do INSS. Desse Fundo, criado em 1978, participam a empresa, o empregado ativo e o inativo em proporções diferenciadas, sendo que o valor mensal da suplementação é corrigido conforme os benefícios da previdência oficial.

A porcentagem da suplementação é proporcional ao tempo de serviço. Trinta anos de serviço dão direito a uma

22. Teria sido importante, mas não foi possível descobrir a porcentagem de aposentados pelas previdências privadas que continuam no mercado formal, migram para o informal ou tornam-se pequenos empresários. Os dados que obtive sobre o interior do estado de São Paulo referem-se a beneficiários das Previdências Oficial e Privada : entre 45 e 59 anos, e acima de 60 anos, 44,8% e 47,2% dos aposentados, respectivamente, acumulam trabalho e aposentadoria.

Fonte: Fundação IBGE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD, 1987.

23. Todas as informações constantes neste item a respeito da política de benefícios e direitos da CPFL foram extraídas dos textos constantes do livro **PRA (Programa de Reflexão sobre a Aposentadoria) - Pensando...Revedo...Aplicando**. Couto et. al., 1993, Campinas, Mendes Gráfica Jornal e Editora Ltda.

suplementação de 80% sobre a média dos 12 últimos salários reais. O resultado é que o benefício corresponderá a mais ou menos 70% do salário da ativa. A proporção da suplementação aumenta quanto maior for o tempo de serviço.

O aposentado tem acesso ao Fundo constituído do plano de suplementação através de empréstimo pessoal, momento em que pode levantar até duas vezes o valor de seu suplemento, num prazo de três a dezoito meses para saldar a dívida, a juros de 12% ao ano. O valor do empréstimo é convertido em quotas de empréstimo pessoal, corrigidos mês a mês pela taxa referencial. O aposentado não pode comprometer com a prestação mais de 25% do valor de seu recebimento mensal.

No plano de pecúlio por morte, o empregado pode admitir-se enquanto ativo, e contribui para o mesmo na aposentadoria. Ele garante aos designados um montante de recursos quando do falecimento do contribuinte, sendo que na falta do cônjuge o parceiro sobrevivente recebe de 20% a 30% do capital segurado. O valor do prêmio do pecúlio equivale a 24 vezes o último salário de ativo.

Não vinculado ao PSAP, mas disponível em convênio aos aposentados, existe o seguro de vida em grupo que obedece aos mesmos critérios do PSAP, mas possui tetos mais elevados. O aposentado tem acesso ainda ao seguro veículo, residência e acidentes pessoais, conforme seu interesse.

Na área da saúde, enquanto ativo, tem-se direito ao Plano de Assistência Médica e Hospitalar: usufrui dos recursos credenciados ou particulares, recebendo, no último caso, o reembolso das despesas. Os inativos são excluídos desse benefício sendo-lhes apenas facultado o acesso aos recursos credenciados, desde que paguem 100% do valor das consultas. Como alternativa, há o Programa Especial de Saúde, que é um plano de assistência médica promovido pela Fundação CESP. Exige-se um pagamento individual de mensalidade bem como de 30% do valor credenciado quando da utilização do serviço. Todo empregado usuário da Fundação CESP é automaticamente filiado, sendo franqueado o desligamento a qualquer momento.

Existem também o Convênio Comercial, o de Turismo, com Supermercados, Serviço Funerário e Plantação de Saúde à disposição dos aposentados da CPFL cujas informações e encaminhamentos são obtidos através da Divisão de Serviços, do Serviço Social da empresa e da Associação dos Aposentados da Fundação CESP.

A CPFL possui uma política de premiação de aposentadoria moldada em torno de três tipos de benefícios financeiros que não são cumulativos. O primeiro é a Gratificação

de Aposentadoria ²⁴. O segundo benefício é o acordo para rescisão de contrato de trabalho: a partir da Constituição Federal de 1988 não existe mais a figura de *não optante* pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. No caso de dispensa sem justa causa, os empregados anteriores à opção têm direito a uma indenização na base de um salário por ano de serviço ²⁵. O terceiro benefício financeiro é o aviso prévio indenizado destinado aos empregados que não preenchem os requisitos para a celebração do acordo para rescisão de contrato de trabalho, ou seja, que não têm passivo trabalhista. Através de acordo sindical, foi implantado em janeiro de 1985 e destina-se aos empregados em condições para

24. Em 1993 existiam 31 empregados que, em função de opção exercida em 1978, não participam do Plano de Suplementação de Aposentadoria da Fundação CESP. Esses empregados são optantes da Gratificação de Aposentadoria que será gradativamente extinta da CPFL com a aposentadoria desses últimos optantes. Os dois requisitos para ter direito a esse benefício são ter 10 anos ou mais de serviço na CPFL e aposentar-se por tempo de serviço. A gratificação é calculada com base no tempo de contribuição ao IAPAS, variando de 12 a 20 salários, proporcionalmente aos anos de serviço. O pagamento é efetuado de uma só vez, na ocasião em que o aposentado apresentar à empresa a carta Concessão de Aposentadoria.

25. Os empregados que não eram optantes em 1967 passaram a ter como data base de opção 05.10.88. Conforme dispõe o artigo 477 da Consolidação das Leis Trabalhistas, o valor será pago em dobro quando o empregado contar com dez anos ou mais de tempo de serviço indenizável: o valor dessa indenização é o passivo trabalhista. Para negociar o passivo trabalhista o empregado deve preencher alguns critérios básicos. O primeiro é ter condições para a aposentadoria e o cálculo para chegar ao valor do passivo trabalhista obedece a dois itens: o salário para indenização compõe-se da somatória de salário-base, adicional por tempo de serviço, pagamento suplementar e periculosidade. Tem-se, assim, o salário total ao qual adiciona-se 1/12 referente ao 13º salário. O outro item é o tempo de serviço indenizável que é o período trabalhado na CPFL, deduzindo-se as ausências e interrupções. Aos empregados readmitidos é assegurada a contagem do tempo relativo aos contratos anteriores, desde que não tenham sido indenizados por ele.

aposentadoria. Ao decidir-se pelo desligamento, o empregado comunica a intenção à empresa e sua saída é providenciada como dispensa sem justa causa. Nesse caso, o aposentado recebe nas verbas rescisórias 40% do saldo do FGTS, inclusive sobre o saque efetuado durante a vigência do contrato para fins de financiamentos, que também será corrigido.

Em 1991 a CPFL implantou uma política de incentivo à aposentadoria que cobre empregados incluídos nas duas situações contratuais diferentes. Aos empregados com passivo trabalhista superior a 10 anos a empresa paga 100% do passivo em três parcelas iguais, fixas, não reajustáveis ou 80% do passivo à vista. Aos empregados com passivo trabalhista inferior a 10 anos aplica-se a tabela, contemplando com um número maior de salários, proporcionalmente ao tempo de serviço na CPFL ou nas empresas coligadas, garantindo um mínimo de cinco salários ²⁶.

Aos programas de incentivo à aposentadoria somam-se iniciativas de caráter não financeiro, como por exemplo, a Homenagem aos Aposentados em que os participantes, após um ano de retirada, são convidados a se hospedar uma semana em uma das pousadas da empresa, ocasião em que são ouvidos sobre as formas pelas quais estão conduzindo a aposentadoria. Após as homenagens e a distribuição de presentes são programadas

²⁶. Em atendimento a 16 empregados, existe um plano de **complementação** que garante aos aposentados o recebimento integral do salário da ativa. As perdas financeiras são suprimidas por completo. Esse plano não permite admissão de novos usuários e tende a ser suprimido com a morte dos últimos beneficiários.

atividades de lazer e recreação, passeios de barco e algumas orientações em forma de palestras. Nessa oportunidade os aposentados são ouvidos e convidados a "repensar a vida". É um momento de avaliação para a equipe coordenadora dos PPAs e para os participantes, assim representado:

(...) "geralmente esse retorno tem sido assim de 95% bom. Nós temos alguns ainda com estado depressivo, viciados, nós temos alguns que caíram no alcoolismo, mas não passaram pelo programa. Como o programa não é obrigatório nem todos passam, é opcional. Nós não podemos obrigar o empregado a participar de um PRA." (Karina, coordenadora do PPA da CPFL)

Para os empregados com 25, 30 e 35 anos de serviço que não se aposentam, a CPFL oferece um distintivo de rubi, esmeralda e brilhante respectivamente. As entregas são feitas num jantar de homenagem que ocorre todos os anos num clube da cidade de Campinas.

Os Programas de Preparação à Aposentadoria fazem parte da política de Recursos Humanos da empresa, sendo classificados como um benefício ao empregado de mais idade. Como decorrência dos PPAs, financiados com as verbas destinadas pela área de Recursos Humanos, foram criados mais três tipos de projetos. O primeiro é o de Reciclagem, implantado em 1992 cujo objetivo é dar acompanhamento aos participantes dos PPAs que se aposentaram após um ano da realização do programa principal. O segundo é o PPA destinado exclusivamente às mulheres empregadas da CPFL e que se realizou uma única vez, em 1993. O terceiro é o

Programa de Reflexão sobre a Vida implantado como experiência piloto em 1993 que propõe uma avaliação sobre todas as etapas da existência, destinado aos empregados de modo geral e não somente aos aposentáveis.

É possível identificar uma tendência, que é própria do país, à diminuição da idade da aposentadoria entre os empregados da CPFL²⁷. A empresa oferece uma série de benefícios a seus empregados que contrastam com a condição da maioria dos aposentados no meio rural e urbano do país cuja miséria e desamparo é uma das formas privilegiadas de expressar a selvageria do sistema econômico em vigor no país e o abandono por parte do Estado da grande maioria da população brasileira. Tomando como base esses benefícios seria apressado considerar que a empresa desenvolve uma política clara de incentivo às aposentadorias precoces. Seria mais lógico supor que há incentivos contraditórios na medida em que os benefícios da aposentadoria são maiores em função do tempo de serviço e prêmios como rubi, esmeralda e brilhante indicam o interesse e a homenagem aos funcionários mais velhos e que estão há mais tempo

27. No Brasil, em 1950, 82,6% dos homens entre 60 e 69 anos eram economicamente ativos; em 1960 essa porcentagem cai para 76,5% e em 1970 para 68,1%. Em 1980, 57,5% dos homens entre 60 e 69 anos eram economicamente ativos. Se considerarmos os maiores de 70 anos, as quedas são mais visíveis: em 1950, 56,5% dos homens eram economicamente ativos; em 1960, a porcentagem cai para 49,2% e em 1970 para 40,3%. Em 1980, 22,0% dos homens com mais de 70 anos eram economicamente ativos. FONTE: Anuário Estatístico do Brasil, 1992 - IBGE, Diretoria de Pesquisas, Departamento de População, Censos Demográficos.

na empresa ²⁸. Essa ambiguidade está presente na forma como o curso de vida do trabalhador é concebida pela empresa. Não há uma política clara que permita avaliar as vantagens e desvantagens de contar com trabalhadores jovens ou velhos; quais são os custos e benefícios que uns e outros trazem para a dinâmica do trabalho em suas seções; quais os compromissos éticos que a empresa deve ter com seus trabalhadores em função de sua idade cronológica e tempo de serviço; como as características individuais de cada empregado podem ser combinadas a uma política de recursos humanos em que os interesses objetivos da empresa se combinam com direitos trabalhistas. Além da ausência de uma política clara, percebe-se a ausência de uma retórica clara capaz de legitimar alternativas possíveis. Como procuro mostrar, a criação da pré-aposentadoria como uma nova etapa na vida do trabalhador, mais do que abrir caminhos para a formulação de uma política de recursos humanos e uma redefinição da carreira do trabalhador, é uma forma de encobrir essas lacunas e as políticas que sinalizam com incentivos contraditórios. O mecanismo fundamental de encobrir essas lacunas é transformar a aposentadoria em uma decisão individual que cada trabalhador deve tomar a partir de um planejamento. A empresa deve propiciar esse planejamento e, para tanto, uma nova etapa é criada na carreira do trabalhador: a pré-aposentadoria.

28. Os bônus e as homenagens destinados aos empregados mais velhos podem representar, além do interesse e da valorização dos trabalhadores demonstrada pela empresa, um indicador e um sinal público de que o indivíduo está envelhecendo. Essa a razão da recusa e da indignação de alguns funcionários ao receber o convite para participar dos PPAs: ao aceitá-lo, estariam admitindo o fim da carreira e a chegada da idade.

CAPÍTULO II

A APOSENTADORIA E AS MUDANÇAS NA SENSIBILIDADE EM RELAÇÃO AO ENVELHECIMENTO, TRABALHO E LAZER

APOSENTADORIA E A TERCEIRA IDADE

Tratar da aposentadoria é se referir a um conjunto de transformações que conduziram ao reconhecimento da velhice como um problema social que merece tratamento específico. Remi Lenoir (1979) indica que a institucionalização das caixas de aposentadoria, no contexto europeu, é uma decorrência do processo de desenvolvimento da industrialização e da formação da classe trabalhadora. A lógica que movia a instauração dos regimes de aposentadoria correspondia a uma estratégia que tentava assegurar ao patronato uma mão de obra mais dócil, disciplinada e econômica. No entanto, Lenoir considera que as razões que justificam o nascimento dos sistemas previdenciários não podem ser interpretadas como uma expressão da vontade maquiavélica dos patrões de se desfazer dos trabalhadores improdutivos aumentando o controle e a exploração sobre a força de trabalho. A formação dos regimes de aposentadoria por velhice e tempo de serviço sofreu uma forte oposição por parte dos representantes da

burguesia liberal e dos setores católicos conservadores na França que viam nelas uma ameaça contra a família, até então, a única possibilidade para o enfrentamento do problema da velhice.

Nesse período, o debate girava em torno de quem deveria arcar com as responsabilidades de cuidar dos contingentes incapacitados para o trabalho: a família ou a empresa. A velhice estava associada, de modo dominante, a qualquer tipo de incapacidade para o trabalho, isto é, à invalidez. Nesse período, ela é confundida com todas as formas de incapacidade que atacam a classe trabalhadora, da doença ao desemprego. Como as noções de velhice e invalidez são intercambiáveis, estariam englobados numa mesma categoria, indivíduos ativos que, aos quarenta ou cinquenta anos fossem afetados pelo desemprego, enfermos permanentes e idosos. Tratava-se de saber o que fazer com aqueles que não mais poderiam garantir seu sustento através do trabalho.

A emergência da preocupação com o envelhecimento do operariado liga-se às disputas pela detenção do poder político travadas entre os representantes da burguesia industrial e a aristocracia conservadora. A denúncia do empobrecimento da classe trabalhadora era uma arma crítica dos socialistas e da aristocracia contra a burguesia liberal. Na revisão que fazem da bibliografia sobre a aposentadoria e a invenção da Terceira Idade, Debert e Simões (1993) consideram que vale a pena reter duas questões. Em primeiro lugar, pensar na aposentadoria era, nesse momento, identificá-la com a pobreza. Na Europa, os regimes previdenciários surgiram em substituição às intervenções pontuais

e de caráter filantrópico dirigidas à população pobre. Até esse momento, os velhos eram atendidos em instituições destinadas ao cuidado dos despossuídos, de uma maneira geral. A aposentadoria, como sistema de proteção aos trabalhadores idosos, deu uma identidade específica aos velhos pobres, diferenciando-os dos outros setores desprivilegiados da sociedade. Em segundo lugar, é somente no final do século XIX que a aposentadoria entra na pauta das reivindicações sindicais. Até então, a ação organizada das classes trabalhadoras restringia-se à problemática do salário (quantidade, forma de calculá-lo, regularidade) e à duração da jornada de trabalho. A burguesia industrial e financeira cria medidas cujo objetivo era conter o *perigo social* representado pelas classes trabalhadoras; entre essas medidas, instituições de auxílio social ao trabalhadores mais velhos (Lenoir, 1979). Longe de traduzir um afrouxamento dos laços familiares, a instauração dos regimes de aposentadoria está inscrita no processo de manutenção da família operária enquanto grupo. As categorias que primeiro alcançaram o direito à seguridade social foram os funcionários públicos civis e militares. Segundo Lenoir, os primeiros sistemas de aposentadoria datam de 1928 a 1930, em resposta a leis de seguridade social instauradas na França. Sua generalização a todas as categorias sociais deu-se em 1945.

Segundo Anne-Marie Guillemard (1980, 1983, 1986), as formas de gestão e as sensibilidades específicas em relação à velhice na França sofreram três conjuntos de transformações a partir dessa data. No primeiro período, que vai de 1945 a 1960, as intervenções em atendimento à velhice estavam marcadas pela

preocupação em torno das condições de existência dos trabalhadores idosos. Nesse momento de generalização dos regimes de aposentadoria a velhice passa a ser identificada como categoria específica, diferenciando-se progressivamente dos outros grupo sociais, embora estivesse ligada diretamente à condição de miséria. O que se intenciona, nesse momento, é atender à velhice dos trabalhadores pobres, preenchendo as lacunas do sistema previdenciário e acrescentando à aposentadoria outras formas de assistência ao idoso. Entre as medidas implementadas estão as ações assistenciais para melhoria das condições materiais dos idosos e as garantias de justiça social a setores como o campesinato. As negociações que desembocavam em providências específicas colocavam frente a frente o patronato, os sindicatos e o Estado, que sancionava o resultado dos acordos.

O segundo período identificado pela autora vai de 1959 a 1967, em que as preocupações deslocaram-se para questões como o modo de vida e a inserção social do idoso. Nesse momento instituições de previdência privada ganham novos objetivos. As políticas destinadas à velhice buscam não apenas dar uma garantia financeira ao trabalhador velho mas também promover a inserção do idoso através de um conjunto coordenado de medidas agindo sobre a melhoria das condições de vida dos velhos. A preocupação passa a ser com a qualidade de vida e não só com a sobrevivência material do idoso: problemas como a solidão e a marginalização social passavam a ser discutidos e as intervenções englobavam uma nova estratégia global preventiva em substituição das ações marginais, individuais, parciais e curativas. Novas

práticas despontavam como valorizadas identificando uma preocupação com férias, lazer e convivência de idosos, onde a velhice aparece como um momento privilegiado para o usufruto do lazer e das férias permanentes. As intervenções desse período corresponderam a uma ampliação das classes médias assalariadas. Esses setores possuíam níveis muito mais altos de aptidões, aspirações e consumo. As representações associadas à velhice estavam, então, marcadas pela idéia de autonomia e atividade em oposição à imagem tradicional de miséria e decadência. Ao contrário de ressaltar tendência à incapacidade para o trabalho, essas novas imagens destacavam as idéias de responsabilidade e auto-desenvolvimento. A orientação básica desse momento era aprender a envelhecer, aprendizado este concebido como arte, e evitar a segregação. Essa nova sensibilidade, que pode ser expressa pela noção de Terceira Idade, visualiza a velhice como um momento positivo da vida e que deve ser aproveitado como uma *nova juventude*.

O terceiro período, que vai de 1967 até os dias atuais, é caracterizado por Guillemard como um momento de instauração da idéia de pré-aposentadoria e de revisão da idade apropriada à aposentadoria. A característica principal desse período é a marginalização dos trabalhadores de mais idade, através da rejeição, da desvalorização e da pressão para a aposentadoria sobre contingentes cada vez mais jovens de trabalhadores. Em outras palavras, esse período é identificado pela autora como um momento em que as sociedades de capitalismo avançado assistem ao achatamento contínuo da idade da

aposentadoria. Declaram-se obsoletos contingentes cada vez mais jovens de trabalhadores em favor da reposição por uma mão-de-obra mais jovem e economicamente mais viável. Ou seja, uma nova sensibilidade é criada em relação à velhice que passa a ser um momento em que trabalhar é ilegítimo.

O movimento descrito por Guillemard aponta uma dissociação progressiva entre aposentadoria e velhice que está em sintonia com a tendência de rever a relação entre velhice e fim do trabalho. Schuller (1989) destaca três mudanças ocorridas na estrutura de empregos e no mercado de trabalho que levam a essa tendência: o crescimento das ocupações de meio-período que passam a ter maior importância em todas as faixas etárias; a tendência crescente ao prolongamento da idade em que os jovens entram no mercado de trabalho; e, por último, a redução da idade da aposentadoria coloca fora do mercado de trabalho uma população cada vez mais jovem. Essas transformações possibilitam a Schuller (1989) afirmar que o paradigma da carreira masculina se desfaz e a apontar para um processo de feminização do mercado de trabalho. Nesse sentido, o trabalho deixa de ser um elemento fundamental a ocupar o maior tempo dos indivíduos em diferentes faixas etárias. Quinn & Burkhauser (1990) citam que nos Estados Unidos, em 1950 50% da população maior de 65 anos estava engajada no mercado de trabalho. Em 1990, essa proporção cai para 17%.

O fato de os planos de seguridade social e as aposentadorias complementares passarem de 14.000 para 600.000 entre 1950 e 1980 nos Estados Unidos é usado para explicar a

tendência à aposentadoria precoce como uma resposta racional a incentivos financeiros e a vantagens no pós-trabalho. Opera-se uma revisão da consideração de que a aposentadoria é uma decisão involuntária fruto de uma série de pressões e que caracterizava a literatura anterior sobre o tema. A idéia da aposentadoria como uma decisão voluntária ocupará as teorias mais recentes que indicam que o afastamento definitivo do trabalho é fruto de escolha voluntária, uma resposta racional a incentivos financeiros ²⁹. Essa idéia é reforçada com base estudos que indicam a superação do trabalho como categoria fundante da sociedade e da própria Sociologia. O crescimento da jornada de meio período nas últimas duas décadas (nos Estados Unidos, de 35% para 46% entre os homens e de 50% para 60% entre as mulheres) e das ocupações em tempo parcial é um fator frequentemente utilizado para a relativização da importância do trabalho na vida dos indivíduos. A crítica ao paradigma do trabalho como fonte fundamental na criação de identidades é realizada por Offe (1989). Esse autor mostra que o comportamento eleitoral, por exemplo, é definido mais em termos de indicadores como confissão religiosa do que a inserção no mercado de trabalho. A pesquisa centrada no trabalho deveria ceder espaço a uma pesquisa sobre o mundo-da-vida-cotidiana, caminho através do qual se substitui o trabalho como categoria abstrata, estatística e descritiva, onde ser "empregado" não é mais um ponto de partida para associações culturais, políticas ou identidades coletivas. A diminuição do

29. Quinn & Burkhauser (1990) procuram rever essa idéia de maneira interessante, mostrando quais são e como atuam as pressões em direção à aposentadoria.

tempo dedicado ao trabalho e as pesquisas sobre o lazer (Long, 1989) minimizam a importância do trabalho na definição das experiências vividas. O trabalho deixa, portanto, de ser visto como o fator que dá a identidade fundamental aos indivíduos. Long (1989), analisando as representações e o comportamento de idosos ingleses em relação ao lazer, aponta que são as formas de lazer desenvolvidas durante a vida, mais do que o trabalho, que mantêm um senso de autonomia e escolha ao longo da vida ³⁰.

A supervalorização do trabalho como dimensão-chave para definir a experiência do drama do envelhecimento pode ser interpretada como tendência própria da sociedade ocidental que focaliza a produtividade e a eficiência como centro da existência. Nesse sentido, no discurso gerontológico, está presente uma tendência a aumentar o prejuízo da aposentadoria, que é considerada a responsável por uma profunda alienação e desequilíbrio entre os indivíduos afetados. A crítica que se faz a essa perspectiva refere-se às formas como o senso comum

30. A importância crescente dos estudos sobre a utilização do tempo livre aponta a relevância das pesquisas sobre gênero nessa área. Segundo Arantes:

"Reconhecendo a situação de desvantagem que a grande maioria das mulheres enfrenta na esfera do trabalho remunerado e por elas serem frequentemente as responsáveis pelo provimento de serviços no grupo doméstico (quando não também de recursos), muitas vezes subordinadas à autoridade masculina, diversos autores têm mostrado que, de uma modo geral, para elas o chamado "tempo livre" (ou as atividades "de lazer" que o constituem está muito mais longe ainda do que para os homens de propiciar alguma forma de desenvolvimento pessoal, experiências de prazer e de liberdade". (1993: 09)

impregna os dados empíricos da pesquisa científica. Alguns dos valores que nutrem a pesquisa são, segundo Tornstam (1992), os mesmos presentes na sociedade ocidental branca a respeito da produtividade, eficiência e independência e do desprezo a quem não vive dentro desses princípios. Nesse sentido, cita pesquisas cujos dados empíricos contrariam o mito do trauma da aposentadoria como, por exemplo, quando os informantes aposentados relatam estar satisfeitos e que a aposentadoria havia chegado no tempo certo e que havia sido fácil se habituar a ela. A força do mito é, no entanto, tão grande que os teóricos tendem a interpretar esse dado revendo suas próprias metodologias e considerando que o tempo de aposentadoria não foi suficientemente grande para que o drama se instalasse. Trata-se, pois, de rever o papel do trabalho e da aposentadoria, do lazer e do tempo livre para a definição do significado da experiência dos indivíduos ao longo do curso da vida.

GERIATRIA E GERONTOLOGIA

A generalização dos sistemas previdenciários ocorre simultaneamente ao aparecimento de novas instituições com importância financeira crescente como asilos, hospitais e alojamentos. Benoit-Lapierre (1993), em sua história da constituição da geriatria mostra que ela é fruto de uma distinção cada vez mais acentuada entre as instituições especializadas na gestão da velhice e as destinadas ao auxílio à população pobre. O

sistema hospitalar desenvolveu-se transferindo o abrigo da velhice às instituições especializadas e passou a atender a velhice a título exclusivamente médico, não mais filantrópico. A Gerontologia moderna teve como uma de suas matrizes teóricas a Geriatria, uma especialidade da medicina que se constituiu paulatinamente a partir do final do século XIX. As atitudes médicas em relação à velhice foram construídas a partir do nascimento da clínica (Foucault, 1985) quando a medicina começa instaurar uma nova configuração do visível, do invisível e do insondável. Ela aproveita os quadros sintomáticos, constitui seu patrimônio de significados e atinge, com as autópsias, seu efeito de prova. Nesse contexto, a medicina propõe uma distinção crescente entre envelhecimento normal e envelhecimento patológico possibilitada pela grande concentração de idosos nos hospitais e asilos onde o saber se constrói e se transmite. É nesses lugares que os idosos oferecem seus corpos à observação em troca de cuidados e assistência. Esse *material de experiência* em que os idosos pobres se transformam impõe a morte nesses estabelecimentos, colocando a consciência médica frente à velhice. A medicina do velho possuía, então um aspecto eminentemente curativo (Benoit-Lapierre; 1983). Nesse momento, portanto, verifica-se um movimento de separação entre velhice e doença que, anteriormente eram categorias associadas.

Se, de 1850 a 1940, na Europa, o hospital era o lugar do abrigo social que atendia a clientela pobre e onde se identificavam doenças, a partir de 1945 o hospital passa a receber uma clientela mais heterogênea e a velhice é transferida

para abrigos especializados. No hospital a clínica também se especializa, dividindo-se em várias competências e criando novos domínios de saber, possibilitando a especialização crescente das instituições de amparo e cuidado. Neste período, foram criadas as primeiras Sociedades de Gerontologia e Geriatria nos Estados Unidos que começaram a publicar jornais próprios para divulgação do conhecimento. Vários programas educacionais e de treinamento para especialistas em envelhecimento e para pessoas interessadas em *envelhecer bem* foram criados em Berkeley, Chicago e Nova York (Cole, 1984). Nos anos 50 começaram a surgir programas recreativos financiados por departamentos públicos e por agências comunitárias norte-americanas. Esses programas geraram uma demanda por pessoal treinado o que viria garantir sua própria expansão. No final dos anos 50, nos Estados Unidos, a assistência à velhice incluía apoio federal, investimentos das associações de previdência privada em projetos de atendimento às pessoas de mais idade e benefícios decorrentes da implantação de seguro de vida na aposentadoria. Aumentaram, nessa época, os espaços para a profissionalização dos agentes e para a transmissão do saber. São abertos, em várias instituições de ensino na Europa e Estados Unidos, departamentos de Gerontologia oferecendo cursos titulados para a formação de profissionais que passaram a constituir carreiras dentro desse campo (Cole, 1984). Os médicos são a base de sustentação da crítica à hospitalização e à segregação dos idosos, que representava o direcionamento central das intervenções em favor da velhice. A geriatria pretende ser uma medicina não somente *geral*, mas sobretudo *total*, pelo reconhecimento da importância dos aspectos psicológico e social

na compreensão do envelhecimento. Com a emergência da noção de Terceira Idade, a geriatria concebe um novo sentido para sua intervenção que é dado pela idéia de que o paciente idoso não só deva ser tratado e curado, como também e, principalmente, deva ser ensinado e reeducado. A geriatria fundamentará, assim, a noção da pluridisciplinaridade quando reconhece a impossibilidade de ter domínio sobre todas as dimensões do processo de envelhecimento. Na disputa pela legitimidade, no entanto, a geriatria se coloca frente à ambição de subordinar as outras disciplinas no interior de um campo largo e eclético de saberes (Benoit-Lapierre; 1983: 154). A gerontologia, portanto, está diretamente marcada por essa influência, que vai se expressar de modos específicos. Um desses modos é sua definição não como uma disciplina, mas como um amplo campo de estudo sobre a última fase do curso da vida e sobre o processo de envelhecimento. A amplitude disciplinar do estudo sobre o envelhecimento refere-se à ausência de fronteiras acadêmicas em que a biologia, a demografia, a psicologia e as ciências sociais estão relacionadas para buscar a compreensão desse processo. A Gerontologia, como um campo de questões orientadas, define-se como multidisciplinar: o atendimento das questões práticas que se propõe como problema social não pode ser encerrado em nenhuma disciplina isoladamente. A tendência de intercambiar técnicas e métodos, em colaboração interdisciplinar, faz com que os especialistas definam a Gerontologia como uma tentativa de compreensão frutífera das várias dimensões presentes no processo de envelhecimento. Apesar dessa definição, não são poucos os problemas envolvidos em campos multidisciplinares, como mostra

Corinne Nydegger (1981), ao criticar a perda das bases intelectuais que a Gerontologia corre ao impor a adaptação e o empréstimo de conceitos sem observação dos limites e parâmetros de cada disciplina. Outra crítica é a tendência da Gerontologia à naturalização dos problemas sociais, que surge, como aponta Guita Debert, a partir da:

"hipótese de que a velhice homogeneizaria as experiências vividas ou que os problemas enfrentados pelos idosos são tão prementes e semelhantes que minimizariam as diferenças em termos de etnicidade, classe ou raça (...)".
(1991: 03)

Um conjunto de idéias funda a Gerontologia e define as ênfases dadas pelas pesquisas sobre o envelhecimento. A primeira delas é a correlação negativa existente entre modernização e envelhecimento segundo a qual teria havido uma diminuição dos papéis sociais do velho diretamente proporcional ao esfacelamento dos padrões tradicionais de produção e reprodução da família e da sociedade instituído pelo capitalismo. O ponto de partida da teoria da Modernização postula, pois, uma perda de status para os velhos conforme avança o processo de industrialização. A "idade do ouro" em que o velho teria sido respeitado e prestigiado teria sido perdida com os processos de urbanização, industrialização e modernização que levam à destituição do seu papel dentro da família e a sua incorporação desvalorizada, marginalizada ou discriminada ao mercado de trabalho. Segundo essa perspectiva, a expansão do assalariamento

impôs a competição em lugar da substituição geracional da força de trabalho. O ritmo dos ciclos familiares de reprodução teriam sido interrompidos pela lógica capitalista que implodiu velhas tradições que ressaltavam o prestígio da segunda metade da vida (Cole, 1984). No final do século XIX o capitalismo teria instituído limites para a execução de certas atividades forçando aposentadorias, pressionou a profissionalização e especialização da mão-de-obra aprofundando o golpe contra o suposto prestígio dos idosos em épocas anteriores.

O grau de modernização pode ser determinado, segundo esta perspectiva, através de quatro indicadores: o primeiro é o nível de desenvolvimento tecnológico, o segundo é o nível de desenvolvimento da urbanização, o terceiro é o índice de mudança social e o quarto é o nível de "aculturação" aqui caracterizada como o grau de ocidentalização de uma população (San Roman, 1989). As pesquisas mais representativas dessa abordagem, especialmente as inspiradas em Cowgill & Holmes (1972), partem de um conjunto de princípios universais constantes que indicam: 1) a condição de minoria da população idosa em todas as sociedades; 2) a maior proporção feminina compondo a estrutura das populações mais velhas, e a conseqüente maioria de viúvas; 3) a universalidade dos sistemas de classificação etária que atribuem determinados papéis e status aos indivíduos conforme sua posição em termos dessa classificação; 4) o reconhecimento universal e nomeado dos velhos como um segmento da população a que se vinculam expectativas concretas; 5) a tendência geral na velhice aos postos de conselho e supervisão e às atividades que

demandem mais esforço mental do que físico; 6) a presença de alguns velhos em posição de liderança política e judicial tanto nas sociedades modernas quanto nas primitivas; 7) o estabelecimento de laços de mútua responsabilidade entre o velho e sua família; 8) a universalidade da economia ou da poupança como forma de enfrentar o período de velhice e 9) a tendência geral em se prolongar ao máximo possível a vida na velhice. A estas constantes universais somam-se várias hipóteses que podem ser resumidas na seguinte idéia:

"La moderna tecnologia de la salud, la moderna tecnologia económica de la urbanización del territorio y la educación masiva inciden en las variables demográficas y económicas produciendo un efecto combinado en el descenso del status del anciano a partir de vários componentes, esto es, el retiro, la dependencia social y económica, la segregación intelectual y social, todo ello apoyado desde la ética del trabajo y el culto a la juventud" (San Roman; 1989: 60).

A Teoria da Modernização criou a interpretação romântica da posição privilegiada dos velhos nas sociedades primitivas e agrárias, onde predominam a organização familiar extensa e os valores não individualistas que possibilitam aos idosos a manutenção de seus papéis de liderança e prestígio. Burgess (1960), por exemplo, concebe a velhice nas sociedades industrializadas através da idéia de *roleless role*. A sociedade moderna não proveria um papel social específico, uma função determinada ou uma atividade para os velhos relegando-os a uma existência marginal e sem significado. Dentro dessa mesma perspectiva, Barron (1961) define os velhos como uma minoria

desprivilegiada, sendo que nas sociedades industrializadas, a baixa renda e a perda de status seriam seu destino inevitável. Já para Rose (1962), os velhos formam uma subcultura, com um estilo próprio de vida que se sobrepõe às diferenças de ocupação, sexo, religião e identidade étnica ³¹. Nessas pesquisas, a velhice é, portanto, pensada em termos de perdas de status e papéis desprestigiados em decorrência dos efeitos do processo de modernização.

As críticas aos pressupostos da Teoria da Modernização marcam a produção recente na Gerontologia e podem ser resumidas em quatro aspectos principais. O primeiro é que a Teoria está baseada num conjunto de generalizações empíricas com dependência de um só fator de variação: a mudança em direção à ocidentalização e à industrialização. O segundo aspecto refere-se à dificuldade de operacionalização de conceitos como *modernização* e *mudança social* que não estão suficientemente definidos para poder avaliar o avanço ou retrocesso, o maior ou menor impacto sobre as populações atingidas. O terceiro aspecto relaciona os velhos como uma categoria homogênea de pessoas que passaram de um estágio a outro de desenvolvimento sem variações e particularidades para comporem uma outra posição igualmente homogênea. Por último, a Teoria da Modernização padece da ingenuidade de considerar que se os efeitos negativos da ocidentalização não são detectados numa população é porque eles não tiveram tempo de se manifestar (Tornstam, 1992).

31. Para uma crítica a essa concepção ver Debert, 1991.

Há um consenso teórico no sentido de rever a modernização como a fonte dos problemas para os velhos, em que estudos empíricos demonstram a variedade de formas pelas quais os velhos permanecem bem integrados na sociedade, mantendo bom contato com os filhos. Pesquisas históricas indicam que, ao contrário do que reforça o mito da Teoria da Modernização, no passado, na Europa, as condições de vida eram caracterizadas pela pobreza, pelos conflitos geracionais e pela pobre integração social na velhice. Outras pesquisas apontam que nem sempre o velho possui realmente status superior em sociedades primitivas: em algumas sociedades de coletores e caçadores o prestígio do velho decresce na medida em que ele não é mais capaz de contribuir para a subsistência do grupo. Entre os esquimós do Artico Canadense, que têm uma organização de caça móvel, por exemplo, os velhos são, muitas vezes, abandonados à própria sorte até a morte. Outros grupos, como os Arthapaskan, são forçados a abandonar os velhos quando há riscos de que todo o grupo morra. O prestígio dos mais velhos, nas sociedades primitivas, dependeria, portanto, mais de fatores tais como a relação entre as necessidades materiais e emocionais e a capacidade de contribuir, assim como os arranjos de moradia (Amoss & Harrel, 1981).

Pesquisas no Brasil também indicam a revisão dos princípios da Teoria da Modernização demonstrando que as orientações de valor tradicional tendem a persistir durante períodos de desenvolvimento econômico acelerado o que contribui

para legitimizar as transformações na ordem social decorrentes desse processo (Neri; 1991: 42). Benedita Cabral (1986) demonstra, numa pesquisa sobre a concessão tardia de direitos a trabalhadores rurais na Paraíba, que o aposentado pelo Funrural vivencia alterações importantes e positivas em termos de independência econômica e autonomia frente a filhos e parentes.

A tendência à relativização da associação negativa entre modernização e prestígio responde à necessidade de se definir com maior clareza as categorias investigadas e, sobretudo, de se delimitar mais explicitamente a noção de velhice. A oposição construída em torno do moderno e do tradicional não tem sido considerada suficiente para explicar as particularidades existentes em torno das experiências de envelhecimento, sejam elas resgatadas no âmbito rural ou urbano.

É importante ressaltar a existência de uma perspectiva crítica a respeito das revisões teóricas acima apontadas. Tornstam (1992) aponta que o paradigma científico da Gerontologia está envolto em duas tendências básicas: a perspectiva da miséria e a dos velhos como fonte de recursos. A primeira demonstra como os mais jovens superestimam a realidade problemática dos velhos, numa visão pessimista que tende a definir os idosos pela sua fragilidade, doença e miséria. Essa visão tende a supervalorizar mitos negativos a respeito dos idosos em comparação a como os próprios velhos definem sua situação, em geral de modo menos dramático do que as imagens construídas. A segunda perspectiva apresenta uma descrição

positiva da velhice, indicando que os traumas não têm caráter geral e que as mudanças ocorridas nessa fase da vida são pequenas e quando relatadas são positivamente significadas. O autor aponta, entretanto, que as duas perspectivas apresentam o mesmo conjunto de pressupostos e o mesmo paradigma científico básico: a teoria da velhice como fonte de recursos seria a teoria da miséria revestida de uma nova aparência, mas tão ingênua quanto a primeira porque está baseada nos mesmos princípios. Para o autor, as duas perspectivas referem-se ao mesmo paradigma científico básico e são o fruto de um mesmo processo de impregnação de pressupostos que caracterizariam a Gerontologia como uma disciplina de base positivista.

Tornstam (1992) apresenta, então, as bases do pensamento gerontológico o que apresentaremos a partir de um conjunto de problemas que o autor identifica. O primeiro é que a Gerontologia formula conceitos sobre os velhos que não estão de acordo com uma ordem natural da vida única e imutável e, embora sejam apenas uma das possibilidades de compreensão do tema, tem força suficiente para fazer com que os pesquisadores se apeguem às teorias mesmo quando os dados empíricos as contrariam. Em segundo lugar, haveria uma impregnação de valores da meia idade (atividade, produtividade, eficiência, independência) na sociedade que também impregnaria a escolha e a perspectiva dos pesquisadores. Tais escolhas são como ponto de partida para pesquisas que determinam também a predominância de certas teorias que fazem com que imponhamos nossos próprios valores e categorias aos nossos objetos de modo que todos os desvios às teorias

propostas são classificados como anormais. O último problema é que as experiências que definimos como irrelevantes podem ser as consideradas normais e importantes pelos informantes.

Como resposta aos problemas identificados pelo autor, a pesquisa gerontológica deveria utilizar uma aproximação que considere não somente uma verdade ou versão nem somente uma única ordem natural das coisas, de modo a poder ver novas imagens emergir da realidade. Desse modo, tentando libertar-se do limitante mundo conceitual do pesquisador, atentando para a importância do mundo conceitual definido pelos sujeitos da pesquisa.

* * *

A bibliografia relativa à aposentadoria e à velhice indica a emergência de um duplo processo que marca o tratamento dessas questões ao longo do século XX: em primeiro lugar, a transformação da velhice como questão restrita ao indivíduo, à sua família ou às associações filantrópicas em uma questão pública. Não é apenas universalizado o direito à sobrevivência com a aposentadoria mas agências estatais e privadas propõem um conjunto de medidas para melhorar a qualidade de vida dos idosos. Em segundo lugar, assistimos à constituição de um saber científico, a Gerontologia, com a criação de uma nova geografia social onde surgem categorias como

a aposentadoria e a terceira idade que se interpoem entre a maturidade e a velhice propriamente dita. Para firmar essa idéia constróem-se pares de oposição contemporâneos à constituição do conjunto de agentes especializados na manutenção da velhice: aposentadoria ativa X aposentadoria passiva, lar alojamento X asilo, gerontologia X assistencialismo, individual X coletivo. Definiu-se a Terceira Idade como a idade do lazer e a idéia de aposentadoria ativa implantou a imagem de que a vida começa aos 60 anos. A velhice passou, assim, a ser representada como uma fase a ser aproveitada. O pressuposto é de que o lazer criaria novas identidades e sociabilidades que antes eram vistas como propriedades do trabalho. Nesse sentido, o lazer passa a assumir um papel estruturador do próprio significado do curso da vida para os indivíduos de mais idade, o que definiria ambos - trabalho e lazer - como momentos intercambiáveis e significativos da experiência humana. Pesquisas recentes indicam a crescente importância do valor simbólico do lazer para a sociedade contemporânea, especialmente num momento em que uma ética da "ocupação" e da "atividade" surge como significativa (Cutler & Hendriks, 1990; Rapport & Rapport; 1975). No entanto, as propostas de lazer apresentadas pelos programas voltados ao atendimento da velhice homogeneizam as experiências dos idosos, não funcionando como marcador das identidades específicas desses agentes.

Acompanha essas transformações o surgimento de um mercado de consumo para as pessoas idosas detentoras de certa posição social e que adquirem bens especialmente a elas

destinados, tentando racionalizar os privilégios e benefícios advindos da aposentadoria e da inatividade. O envelhecimento se transforma em uma questão de peso para a economia, a vida social e a esfera cultural da sociedade contemporânea redefinindo-a enquanto experiência e objeto de gestão coletiva. A ampliação das camadas médias e a generalização dos regimes previdenciários a todas as categorias estenderam a preocupação da velhice para além dos setores empobrecidos: os sindicatos encampam o problema em suas práticas reivindicatórias e o Estado elabora políticas voltadas à questão. Todas essas transformações possibilitam a emergência de novas sensibilidades e novas formas de gerir o envelhecimento. As transformações ocorridas estruturalmente em relação à generalização da aposentadoria na Europa, como mostram Lenoir e Guillemard, contribuíram para a criação de disputas entre grupos financeiros dispostos a oferecer um conjunto de bens e serviços, tais como turismo, lazer, ginástica, produtos de embelezamento, a uma parcela atrativa de novos consumidores. Mas, além dessa disputa, outras se estabeleceram no terreno acadêmico. Os especialistas em Terceira Idade atuam na redefinição desse período denominado velhice e estabelecem para os indivíduos idosos novas necessidades e aspirações.

Ainda que não tenha ocorrido no Brasil, nos mesmos termos que ocorreu na Europa e Estados Unidos, a socialização da velhice - ou seja, as mudanças através das quais o Estado assumiu, paulatinamente, as funções de cuidado e amparo aos idosos tradicionalmente destinadas à família - caracteriza-se por uma tradução local variada combinando práticas e discursos que

expressam a influência de *políticas implícitas* (Faria, 1989) nesse movimento ³². Uma grande variedade de estudos sobre a previdência social no Brasil faz desse um dos temas mais estudados pelos cientistas sociais ³³.

Entretanto, os PPAs são adotados por empresas que garantem uma série de benefícios sociais a seus funcionários que os distinguem da maioria dos trabalhadores brasileiros, mesmo daqueles que estão inseridos no mercado formal de trabalho. A maioria delas participa dos planos de previdência privada, o que faz com que a clientela atendida pelos fundos de pensão e aposentadoria seja fundamentalmente diferenciada daquela que depende exclusivamente do sistema oficial de previdência. Essas empresas, em sua maioria, possuem departamentos encarregados de gerir os recursos humanos que constituem parte fundamental de sua organização administrativa. Esses departamentos servem de modelos de relações modernas entre empresas e seus funcionários no quadro brasileiro. É no interior desses departamentos que os PPAs são criados. Nada melhor do que o entusiasmo de Gustavo, funcionário da área de Recursos Humanos da CPFL, para revelar o que são as modernas concepções sobre a relação empresa/empregados, o papel dos Recursos Humanos e como, dentro dessas concepções, a carreira dos funcionários e o curso da vida do trabalhador são pensados. Se, para Guillemard, a sensibilidade que caracterizaria hoje o

32. Ver Assis Simões, 1992 onde o autor discute os significados políticos e culturais do movimento dos aposentados no Brasil.

33. Sobre previdência social pública ver Assis Simões, 1992; Hochman, 1988 e 1990; Oliveira e Teixeira, 1985; Santos, 1987.

envelhecimento e as políticas de aposentadoria é aquela em que a velhice é um momento em que o trabalho é ilegítimo, meu interesse é mostrar, no próximo capítulo, as ambiguidades que caracterizam a retórica que expressa esse tipo de sensibilidade, como essa dificuldade leva à criação de uma nova etapa na carreira do trabalhador, que é a pré-aposentadoria, e o conjunto de valores a ela associados.

CAPITULO III

A LOGICA EMPRESARIAL E AS ETAPAS NA VIDA DO TRABALHADOR

A EMPRESA E AS POLITICAS DE RECURSOS HUMANOS

A adoção dos PPAs é feita pelas empresas (de capital público, privado e também prefeituras) que já garantem uma série de benefícios sociais aos seus empregados. Esses benefícios sociais são definidos pelos especialistas em Recursos Humanos como meios de suplementação e apoio, fornecidos ou financiados pelas empresas, visando promover manutenção da força de trabalho em níveis satisfatórios de fidelidade a seus objetivos específicos. Constituem-se como um importante aspecto competitivo no mercado de trabalho porque diferenciam as empresas em termos dos privilégios oferecidos aos empregados (Pinto Brito et all., s/d) ³⁴. A CPFL não é representativa de todas as empresas que adotam os PPAs: ela é identificada com a que adota as teorias mais modernas de gestão empresarial.

Meu interesse aqui é, sobretudo, apresentar o

34. A bibliografia que trata do tema é vasta e não constitui interesse direto para esse trabalho.

entusiasmo com que Gustavo descreve as especificidades dessa área na empresa posto que considero que esse é um meio privilegiado para entender, por um lado, como a carreira do trabalhador nessas empresas é pensada e, por outro lado, para entender os contextos em que se realizam os PPAs. Gustavo representa um elemento catalisador do ideais modernos dos Recursos Humanos, sendo reconhecido como homem empreendedor, corajoso e democrático por todos os entrevistados na CPFL ³⁵. Segundo ele, cerca de 50 empresas participam do sistema integrado de geração, distribuição e transmissão de energia no país. Com a unificação do sistema, ocorrida mais efetivamente a partir da década de 70, as empresas elétricas criaram um órgão que desenvolve políticas financeiras, tecnológicas e administrativas comuns. Trata-se do Comitê de Gestão Empresarial - COGE - que possui um sub-comitê de Recursos Humanos cuja secretaria executiva é vinculada à ELETROBRAS. O sub-comitê de Recursos Humanos é composto por cinco empresas que, em sistema de rodízio, se renovam a cada ano. Segundo Gustavo, cabe ao COGE propor modelos de gestão, encaminhar iniciativas e manter o setor informado das tendências na área. O modelo contemplado pelo setor unifica os programas e os incorpora no âmbito de uma política de Recursos Humanos dividida em três

35. É notável como a equipe da CPFL apresenta um discurso mais homogêneo do que as equipes entrevistadas de outras empresas. Enquanto as falas dos coordenadores do PRA da CPFL são marcadas pela atualização com a literatura mais contemporânea na área de Recursos Humanos, as outras expressam imagens sobre o trabalho, aposentadoria e velhice sedimentadas pela produção teórica e pela prática mais tradicional do Serviço Social. Se a base dos primeiros seria o estímulo ao auto-desenvolvimento, a dos segundos está identificada com a idéia da assistência ao trabalhador.

segmentos: o de Captação (forma como os funcionários são selecionados), o de Desenvolvimento (responsável pela qualificação dos empregados) e o de Manutenção (que são os planos acionados para manter o trabalhador na empresa). A captação é definida como o momento em que a empresa vai ao mercado de trabalho recrutar um funcionário. A valorização do empregado selecionado é proporcional à sua juventude. O acúmulo de idade passa a representar risco e incapacidade para o trabalho, enquanto juventude equivale ao principal objetivo perseguido no recrutamento do trabalhador, um "novo companheiro":

"Lá fora eu selecionei esse elemento e a gente procura admitir profissionais jovens porque são atividades grosseiras que exigem um esforço físico razoável e, dependendo da idade, ele já não consegue mais produzir com o mesmo denodo, colocando em risco a sua segurança e a segurança dos colegas. Muitas vezes, a gente admite adolescentes da mais tenra idade e aproveitamos aprendizes do SENAI."

O segundo segmento relatado é o de Desenvolvimento de Pessoal:

"Nós fomos no mercado e buscamos um novo eletricitista. E agora? Tenho que preparar esse elemento dentro da empresa para que ele possa produzir e dar o retorno do seu salário. Essa é a nossa vida, nós vendemos o nosso trabalho (...). Para isso, nós temos um grande centro de treinamento, chamado CTU. Esse centro de treinamento está preocupado com os grandes treinamentos de massas de empregados. Todos os eletricitistas ao entrar na empresa passam por um treinamento, um curso de formação profissional. Outros cursos, comerciais, de atendimento ao consumidor, de arrecadação, de faturamento, nós temos cinco centros de treinamento"

descentralizados nas sedes das nossas regionais. Cursos que podem ser dados lá, que evitam o deslocamento do empregado e, conseqüentemente, custos para a empresa."

Segundo Gustavo, um Núcleo de Desenvolvimento Gerencial treina profissionais que atuam em áreas de chefia, em seus diversos níveis:

"Esse núcleo tem vários programas que procura desde o elemento que começa e inicia nessa carreira de comando, tem cursos de preparação para eles. Para coordenadores de equipe, para coordenadores de área, de chefias de setor até o nível tático e estratégico. Passamos para o desenvolvimento externo porque muitas vezes não compensa ter um curso específico, de formação específica e a empresa encaminha para entidades especializadas, normalmente, no Brasil e raras as vezes no exterior. (...) Nós costumamos todo ano fazer uma programação e fazer uma visita para outras empresas para verificar o que há de novo, quais são as práticas aplicadas lá, por exemplo, em Recursos Humanos e que nós podemos trazer para a CPFL."

Por último, dentro desse sub-sistema de Desenvolvimento, a empresa dá um "estímulo" ao auto-desenvolvimento:

"Isso está muito presente na empresa, que ela oferece uma série de condições mas ele (o empregado) é parte importante nesse sistema para que ele possa aspirar a ocupação de novos cargos dentro da empresa."

O terceiro e último sub-sistema ou segmento é o de

Manutenção que tem como elemento central incentivos salariais e "programas motivacionais":

"Esses programas, a CPFL faz por quê? Por que é boazinha? Por que a área de Recursos Humanos é uma área generosa? Não. A empresa foi lá selecionar, investiu no empregado, então, é interessante que ele não saia. Existem no mercado tantas outras empresas concorrendo conosco, nós queremos ter os melhores do mercado, sem dúvida."

Para isso é preciso pesquisar a faixa de remuneração e "manter a adequação equiparada ao mercado nacional":

"(o funcionário) pode se movimentar dentro da empresa? Nós admitimos, normalmente, num salário chamado salário de admissão e depois ele pode correr na faixa ou correr para outros cargos de maior complexidade na medida em que ele estiver melhor preparado. Aí, então, criou-se algumas políticas de remuneração que procuram privilegiar aqueles empregados que tenham um melhor desempenho (...).

"A empresa é bacana e está sempre preocupada com o empregado mas ela também cuida para que ele não saia, então, ela procura ter um plano de assistência médica. Existe uma filosofia na empresa que diz que sempre ter que haver a participação do empregado. Nenhum programa de benefício nosso é gratuito. O empregado tem que valorizar os programas, então, todos os programas contam com a participação do empregado. Normalmente, maior salário, maior a participação do empregado. Nesse programa de salário indireto e benefícios nós daríamos exemplo dois programas: assistência médica e assistência odontológica."

Segundo Gustavo, os programas motivacionais

compõem uma parte muito importante do sistema de Manutenção ³⁶. Eles diferem dos anteriores porque "salário direto e salário indireto não são fatores de motivação, são fatores de satisfação". Os programas motivacionais são descritos com o objetivo de garantir a adesão do trabalhador aos objetivos da empresa:

"Como motivar o empregado para que ele se sinta útil, produtivo e apegado à empresa? Nós temos um programa chamado Programa de Elogio e Incentivo à Criatividade e nós temos programas específicos que não pegam a grande massa de trabalhadores mas são dirigidos para alguns segmentos. (...) Temos um auxílio-creche, um programa quase que exclusivamente voltado para as mulheres; nós temos alguns programas que são para as categorias: eletricitista de rede trabalha em turno e temos que ter programas para esses segmentos."

Voltado para o atendimento do "companheiro antigo" a CPFL mantém três programas: de Avaliação de Maturidade, de homenagens e de bônus: "a empresa não poderia deixar de prever programas específicos para essa população." Assim, o plano de carreira e o sistema de avaliação de maturidade da CPFL são descritos por Gustavo como "um dos fatores que privilegia ele correr nas faixas de salário e nas carreiras profissionais":

"A partir do momento em que ele vai adquirindo uma maior maturidade ele vai querendo ocupar outros cargos. Obviamente que isso aliado ao bom desempenho dele e à disponibilidade de verba: ele

36. O Programa de Reflexão sobre a Aposentadoria enquadra-se dentro desse Sistema.

pode ter maturidade mas não ter bom desempenho, aí ele vai ficar onde está. Se ele tiver maturidade e não tiver verba, vai ficar onde está. Há que ter a conjugação dos três fatores: maturidade, verba e bom desempenho."

"(as homenagens) nós fazemos aos colegas que têm 25, 30 e 35 anos de empresa. Todo ano nós fazemos uma parada na empresa para prestar uma homenagem para eles. Nós reunimos toda a diretoria, todos esses colegas e a gente faz um jantar amplamente divulgado na empresa e a gente procura destacar o respeito e o carinho que a empresa tem com esses colegas antigos."

As homenagens são representadas como um modo de a "empresa, que se preocupou com ele (empregado) esse tempo todo, cortar o cordão umbilical não de uma vez só". O terceiro programa relatado destinado aos trabalhadores mais velhos consiste num prêmio em forma de bônus recebido de uma única vez e não incorporado ao salário, voltado ao funcionário mais antigo que:

"já correu na faixa e muitas vezes ele já está em final de faixa salarial. Como ele não pode galgar novos postos, ele chegou no limite do potencial dele. Ele é bom naquilo que ele está fazendo mas não é bom para ocupar novas posições, para esses colegas que têm um bom desempenho e tenha disponibilidade de verba, a gente dá um bônus. (...) ele recebe uma vez aquilo e acabou, mantém a chama de sentir que ainda existe uma reciprocidade da empresa."

O outro programa bastante valorizado pelos Recursos Humanos voltado ao trabalhador mais antigo é a possibilidade de participação em jornadas de treinamento na qualidade de monitor:

"onde eles se sentem valorizados e passam toda aquela experiência que eles têm para os que estão chegando ou para outros que não estão devidamente preparados. Isso não é remunerado, são monitores de treinamento sem remuneração mas eles ganham o que nós chamamos de fator acelerador da maturidade."

Finalmente, Gustavo descreve que, destinada ao empregado de mais idade, a CPFL garante uma espécie de indenização na ocasião do desligamento por aposentadoria: *"a empresa, no momento da saída dá um prêmio para ele em número de salários, dependendo do número de anos que ele presta serviço"*. Ele, no entanto, posiciona-se de modo polêmico a respeito desse benefício:

"É difícil acabar porque já existe como fruto de negociação sindical e acabar com isso é complicado porque há uma pressão para que não se acabe mas eu fico preocupado se isso não é uma coação financeira, quer dizer, ele tem um lado positivo porque o empregado sai com um dinheirinho e pode realizar velhos sonhos: comprar uma chácara, fazer uma viagem, dar um presente para o filho, mas me preocupa porque pode ser uma coação financeira. Nós estamos refletindo para ver a melhor forma de fazer, é um programa que está sob juízo."

Nas falas de Gustavo, a lógica que orienta a organização empresarial é aquela que permite a oferta de um bom produto/serviço ao mercado. Essa lógica, no entanto, está indissoluvelmente ligada à oferta de uma carreira a seus empregados que aparece na fala desse funcionário através da expressão *"correr nas faixas salariais e correr nas carreiras"*

profissionais". A empresa não cabe apenas buscar no mercado de trabalho os profissionais mais competentes para oferecer um serviço competitivo. Cabe a ela garantir o aprendizado e a qualificação dos seus funcionários que, "desde a mais tenra idade" e ao longo de toda carreira, devem ter sua formação aperfeiçoada. Nesse aspecto, a empresa se confunde com uma escola. Cabe a ela, ainda, criar satisfação aos funcionários e motivação para que eles permaneçam na empresa e, ao mesmo tempo, aprimorem sua qualificação. Para tanto, salários e outros benefícios somam-se a outras homenagens. A concepção de que o sucesso empresarial depende de um aprendizado e aperfeiçoamento ininterrupto do trabalhador ao longo do tempo, contrasta com os valores e as vantagens atribuídas ao trabalhador jovem. No próximo capítulo, através das falas de outros agentes encarregados do bom funcionamento da CPFL e outras empresas que adotaram os PPAs, procuro tratar de maneira mais sistemática das dicotomias e inconsistências que organizam as representações sobre as vantagens e desvantagens dos trabalhadores jovens diante da lógica que garante a produtividade empresarial e das obrigações legais e morais da empresa com seus trabalhadores em diferentes etapas da carreira. Antes disso, vale a pena dizer que o entusiasmo de Gustavo com as políticas de Recursos Humanos da CPFL constitui-se em uma imagem poderosa da empresa preocupada com o bem-estar de seus funcionários, que se amplia e atinge os representantes do sindicato. Na citação que apresento a seguir, uma diretora sindical usa da metáfora maternal para tratar das relações entre empresa e funcionários:

"Existe uma característica, principalmente dos funcionários da CPFL, um vínculo afetivo com a empresa, eles não cortam o cordão umbilical nunca. Eu conheço dois aposentados que cortaram o cordão, nem lembram mas os outros não. A própria associação dos aposentados de Ribeirão Preto é dentro da empresa. Existe todo um relacionamento e eles se sentem extremamente lesados quando se aposentam porque a mãezona não dá mais atenção. Eu tenho a impressão de que é u vínculo de mãe para filho, até já pensei em consultar um psicanalista para saber a razão de um vínculo tão intenso." (Tereza, diretora do Sindicato dos Eletricitários de Campinas)

Críticas à empresa só puderam ser identificadas em duas direções: em primeiro, a intromissão de critérios políticos em vez do mérito para a contratação e ascensão na carreira e, em segundo lugar, a falta de estímulo aos que estão no fim da carreira e aos mais velhos, apesar de todos os prêmios e homenagens:

"Alguns casos eu vi, como o de um ex-diretor que era uma pessoa conceituadíssima, um homem de cinquenta e tantos anos, uma competência. Todas as pessoas ligadas ao setor energético reconheciam. E ele foi realmente rejeitado, deixado de lado. Agora, eu acho que era uma pessoa que incomodava, uma pessoa que nunca concordou com o mau uso da máquina." (Tereza, diretora do Sindicato dos Eletricitários de Campinas)

"Hoje não tem mais concurso, não tem teste, quer dizer, é feito um teste pró-forma mas não adianta. Você acha que é honesto? Você se candidata a um emprego lá e vai lá participar de um teste com cartas marcadas, isso é muito desonesto. (...) As pessoas em fim de carreira sempre estão, há um bloqueio vamos dizer assim. Bloqueio porque não vai ter mais condições então vamos incentivar a moçada para vir subindo. O que eu acho, com a minha experiência, eu acho errado, aquela experiência toda bem aproveitada, a qualquer tempo ela pode ser bem aproveitada, ela vai dar muito

mais resultado para a empresa. O jovem que vem vindo ele é afoito, ele quer mostrar que sabe só que ele vai passar por etapas que você já queimou, você já conhece. - Não faz isso, você vai se desgastar à toa, rapaz, faz esse caminho que é melhor - . Na realidade a empresa, no meu tempo ela teria uma certa restrição, principalmente a nível inferior. No nível superior podia até se dar alguma chance já em fim de carreira, mas em nível inferior no fim de carreira ficava totalmente bloqueado. Inclusive é até dito de forma pejorativa para a pessoa, o que era muito ruim, prejudicava, fazia muito mal para a pessoa. Em contrapartida, no nível maior, às vezes sem a pessoa ter capacidade se dava a ele uma chance para ele melhorar o salário e poder se aposentar. Então eram dois extremos." (Otávio, gerente de divisão administrativa aposentado da CPFL)

A área de Recursos Humanos é definida pela sua preocupação com a modernização da relação entre a empresa e os trabalhadores. A ausência de críticas contundentes à empresa, o reconhecimento quanto às boas intenções da área de Recursos Humanos e da gerência criam um clima propício à implantação dos PPAs. No próximo item deste Capítulo passarei a mostrar como os trabalhadores mais velhos são representados e de que modo se cria a categoria dos pré-aposentados como um grupo que tem necessidades específicas a serem atendidas.

A CRIAÇÃO DA PRÉ-APOSENTADORIA COMO UMA NOVA ETAPA NA VIDA DO TRABALHADOR

"eu sempre digo o seguinte: a empresa tem uma certa idade, então ela tem a sabedoria, mas a

arrogância do jovem, a iniciativa - isso faz uma falta danada. O equilíbrio dessas duas coisas é que projeta as grandes organizações, o equilíbrio dos mais velhos, mas prudentes, experientes, etc. e a arrogância do jovem, que é corajoso, sempre querendo, fazendo novas alternativas, novas metodologias. Então, o programa também visava isso, na redução da capacidade, para estimular esse pessoal mais antigo e também na área administrativa para dar uma oxigenada. E realmente na época nós conseguimos marcar o gol, saiu bastante gente." (Gustavo, funcionário da área de Recursos Humanos - CPFL, julho - 1993)

A impossibilidade de definir uma política para promover esse equilíbrio capaz de "projetar as grandes organizações" é que parece transformar os PPAs em uma nova necessidade empresarial. As representações a respeito do que é a aposentadoria, das vantagens e desvantagens do trabalhador jovem e mais velho para o bom funcionamento da empresa e das obrigações morais e legais das organizações para com os seus funcionários leva à definição de uma nova etapa na vida do trabalhador que é a pré-aposentadoria, momento em que os indivíduos devem começar a planejar uma nova etapa na vida e decidir, em função dela, o melhor momento de se aposentar. A reflexão sobre o equilíbrio almejado tem como um de seus elementos fundamentais a transformação da aposentadoria, de um direito social em uma violência contra o trabalhador. Essa violência ganha expressão nos contextos em que se trata de caracterizar o que é o trabalhador aposentado:

"A perda de poder, o status dele como trabalhador seja em que área for, em cada área... eu costumo até conversar um pouco com eles sobre isso também nas oportunidades que eu tenho tido de falar nos

meus encontros, e cada pessoa na sua área ela detém algum poder, por mínimo que seja, o poder de chegar todo dia na minha sala e abrir uma janela, esse é meu, ninguém vem aqui e faz isso, e ele depois se vê destituído de tudo isso, e ele tem que reconquistar um outro espaço na sociedade, na comunidade, na família, e muitas vezes ele se depara com isso, por exemplo, dele chegar lá e... o pessoal até conta o exemplo da questão de desligar o arroz, ele está passando por lá e não tem o que fazer aí ele passa lá e desliga a panela, aí a mulher: - pô, mas quem manda aqui sou eu, eu sei que hora que eu tenho que desligar isso - , aí que ele... tal se toca que então... aí ele começa a se perguntar: - pô, então o que que é que eu devo fazer? não devo desligar o arroz? que que eu devo fazer? - , então se dá esse impasse. O que eu vejo muito, assim, essa ansiedade, ela está ligada muito com, quer dizer, qual será a nova posição dele na sociedade? o novo status que ele vai ter? Isso nas entrevistas de desligamento a gente percebe também, por exemplo, com chefia, que a rigor não fazem esse programa como a Sueli está falando, geralmente eles não participam, quer dizer, um chefe aqui, um gerente ele tem todo um status, uma responsabilidade, uma série de coisas que lá na casa dele não tem o menor valor, lá ele não é doutor ninguém, não é senhor ninguém, não abona falta de ninguém, os filhos vai, entra e sai a hora que bem entendem, aqui ele tem esse poder de dizer para o outro que ele vai ou não, se ele permite ou não que o outro faça isso ou aquilo, e lá ele não tem."

(Carla, coordenadora de PPA - REPLAN)

Nessa fala, a aposentadoria é caracterizada pela saída do mundo do trabalho, pela entrada no mundo doméstico e pela passagem de um mundo de poder para um mundo em que o poder está na mão de outros. A perda de poder é responsável pela emergência de conflitos domésticos, que como mostrarei a seguir, é um dos pontos centrais que o PPA visa a atingir. O aposentado prejudica, também o bom funcionamento da empresa porque volta ao antigo local de trabalho. Essa volta é, muitas vezes, expressa nos seguintes termos:

(...) "eu cheguei a perceber umas duas ou três pessoas no corredor, aposentados, que estavam embriagados. Começou um esquema de alcoolismo do pessoal aposentado, então era verificação de alcoolismo, verificação de conflitos familiares. Parece que o cara aposentado começava a não se dar mais bem com a mulher, cada um ia por um lado e algumas reclamações também. Eu pensei: - Puxa vida, a gente precisa dar um jeito para ver se a gente pode minorar esse problema." (Paulo, coordenador de PPA - REPLAN, julho - 1993)

Os trabalhadores em final de carreira, vendo a situação dramática de seus colegas agora aposentados, perdem a motivação para o trabalho, o que é prejudicial para a dinâmica da empresa. Entretanto, a própria empresa tem, na visão de seus gerentes e assistentes sociais, uma "cultura expulsória" e que aparece expressa em colocações do seguinte tipo:

"desmotivação e discriminação do empregado no último ano para se aposentar, porque ele se sentia, assim, desmotivado e discriminado ao mesmo tempo, porque a empresa de repente não promovia mais, não dava serviços mais nobres, não investia em treinamento, porque o empregado vai se aposentar mesmo." (Carmem, coordenadora de PPA - REPLAN, julho - 1993)

"tentar acabar com essa cultura expulsória de um empregado com relação ao outro: - Quando é que você vai se aposentar? - , com esse sentimento de inutilidade, de velhice: - Todo mundo está querendo que eu me aposente -. Nós tivemos um elemento que ficou bastante tempo na refinaria e ele aposentou bem tarde e o pessoal fazia referência a ele: - Você vai ser o novo fulano de tal? Vai ficar tanto tempo quanto aquele? - Então, a pessoa se sentia expulsa, e a gente queria mostrar que a aposentadoria tinha um valor, o elemento merecia aquela aposentadoria porque ele trabalhou a vida inteira, então aquilo não era um castigo, era um prêmio. Ele tinha que considerar

como um prêmio e a empresa tinha que reconhecer através de seus funcionários." (Paulo, coordenador de PPA - REPLAN, julho - 1993).

Nos contextos em que se trata da cultura expulsória das empresas e se trata de combatê-la, a ênfase recai sobre as obrigações morais e éticas que a empresa tem para com seus funcionários:

"Para os empregados a gente procura passar esse sentimento de respeito, quer dizer, ele vai ficando mais velho e não é um produto descartável; a empresa tem um carinho enorme com o companheiro antigo. Eles são, realmente, valorizados e respeitados. O reconhecimento que construíram e arquitetaram a empresa, se a gente pode estar nessa empresa promovendo um evento dessa natureza, isso é fruto do trabalho que eles produziram durante todos esses tempos porque senão a empresa teria ido para o brejo." (Gustavo, funcionário da área de Recursos Humanos - CPFL, SINPRA - Campinas, agosto - 1993)

Destes contextos não estão ausentes considerações sobre o interesse de manter os funcionários mais velhos tendo como base o próprio interesse empresarial e a lógica produtiva, como por exemplo, no seguinte trecho:

"para você entrar na refinaria você tem um custo: por exemplo, um engenheiro quando entra ele faz um curso de formação de quase um ano e a partir daí ele tem um processo contínuo de especialização, de aperfeiçoamento e enquanto ele está na refinaria o retorno de todo esse investimento está no nível de trabalho dele, quando ele vai embora a refinaria perde tudo isso. Para você ter um especialista, mas muito especialista numa determinada área, se ele sair você perde aquele pessoal; às vezes esse especialista ele presta apoio para toda a

PETROBRAS, para todo um departamento, e ele vai embora e então não tem registro disso." (Paulo, coordenador de PPA - REPLAN, julho - 1993)

Entretanto, na maioria das vezes em que a lógica empresarial está sendo discutida, a saída dos mais velhos é uma necessidade:

"a PETROBRAS ela trabalha com sistema de lotação rígida. Então, para operar uma refinaria eu preciso de X pessoas, eu não preciso de X mais Y, preciso de X. Você só cria novas vagas ou se você amplia a unidade ou só cria oportunidades quando o pessoal começa a sair, não há demissões, a PETROBRAS praticamente não manda ninguém embora e a empresa a gente pode considerar que seja uma boa empresa e o pessoal não sai também. Você tem uma lotação mais ou menos estratificada, ela trabalha com uma lotação fixa, você tem X cargos de supervisão, Y cargos de supervisão; então você não cria oportunidades para o pessoal ascender. Embora ele tenha uma ascensão dentro da faixa deles em termos de níveis, ele passar de um cargo para o outro é meio difícil, só quando vem ampliação ou quando alguém sai." (Paulo, coordenador de PPA - REPLAN).

"Então, foi assim uma coisa muito forte de enxugamento, foi geral essa questão de enxugamento dos quadros, e a empresa em função do número alto dela de empregados ela não podia demitir, porque é política da empresa também não demitir, aí ela voltou para aposentadoria e criou um incentivo, aí estimulou o empregado a sair." (Carmem, coordenadora de PPA - REPLAN, julho - 1993)

Permeada por noções pré-concebidas a respeito do indivíduo de mais idade, que perderia, gradativamente, a possibilidade de desempenhar com competência as suas funções profissionais e adquirir novos conhecimentos, a argumentação

assume tons reveladores dos preconceitos estabelecidos:

"Com toda a experiência que eu tive eu vi que as pessoas param, ficam estagnadas, elas falam que a partir dos 40 anos elas não aprendem mais, a partir dos 60 muito menos, que o envelhecimento traz toda uma perda, - eu não posso fazer mais nada - . Então isso aí a gente ouviu muito os empregados colocarem isso." (Luisa, coordenadora de PPA - TELESP , julho - 1993)

"Nós temos algumas atividades aqui na empresa que requerem uma disposição física, uma característica física, ela é quase que preponderante em determinadas atividades; então nós tínhamos uma mão-de-obra, um profissional já inadequado para desempenhar aquelas funções que inclusive são funções perigosas porque a gente trabalha com eletricidade, está até colocando em risco a segurança do trabalho. Nós chamamos de profissionais com capacidade reduzida, então esse, por exemplo, foi um dado. Por um lado, eu tinha essa questão na linha de frente em cargos operacionais e depois eu também tinha uma necessidade de dar uma oxigenada nessas áreas administrativas, nas áreas pensantes da empresa." (Gustavo, funcionário da área de Recursos Humanos - CPFL, julho - 1993)

O ganho em número de anos é associado à perda de capacidades físicas que comprometeriam o desempenho profissional, por isso o empenho em substituir a mão-de-obra operacional por trabalhadores mais jovens. O trecho abaixo reproduzido revela a imagem relativa ao homem mais velho, no momento que se perguntava a um administrador quais os critérios utilizados para classificar trabalhadores na categoria de "capacidades reduzidas":

"Nós temos alguns instrumentos. Um é a própria equipe, o primeiro é a inspeção visual porque depois dos 40 anos a gente começa com gordurinha aqui, barriguinha ali, colesterol, mas é basicamente a condição física mesmo. Porque é um

trabalho que exige um determinado esforço físico, menor hoje porque já foi maior, antigamente tinha o que se chamava de esporeiro que era aquele que subia o poste na base da espora. Essa é uma característica, a outra é a chefia que faz a observação porque a companhia preza muito a questão da segurança no trabalho." (Gustavo, funcionário de Recursos Humanos - CPFL, julho - 1993)

A *redução* da capacidade do trabalhador mais velho não se evidencia apenas quando a atividade exige grande esforço físico. Ela pode ser detectada nas áreas administrativas, a partir do endurecimento dos conceitos, da moral e da iniciativa, características atribuídas ao indivíduo de mais idade.

Vista como possibilidade de substituição da mão-de-obra, a aposentadoria interessa administrativamente porque abre novas vagas. O argumento leva em conta a sobrevivência funcional da organização e é incorporado, inclusive, pelo sindicato:

"Agora, a gente sabe que não é possível aumentar o quadro da empresa, existe um compromisso do governo em não aumentar esse quadro. Aposentando é uma forma de ele poder repor. Ele não pode aumentar, mas ele não pode diminuir." (Tereza, diretora do Sindicato dos Eletricitários de Campinas, maio - 1993)

A imagem construída a respeito do trabalhador mais velho unifica posições de atores colocados em lados opostos no jogo empresarial, como é o caso dos sindicalistas e empresários. Ao comentar a existência de uma política de orientação para a

renovação de quadros funcionais uma sindicalista assim se expressou:

" A gente sente que há um interesse muito grande na aposentadoria porque parece que o pessoal vai ficando mais inativo, o pessoal não trabalha tão bem no final de carreira, não se entusiasma tanto." (Tereza, diretora do Sindicato dos Eletricitários de Campinas, maio - 1993)

Há um argumento que, embora não seja difundido com a intensidade dos outros, está presente para uma parte dos agentes. Trata-se da necessidade de elaborar uma política de substituição dos trabalhadores, já que a aposentadoria equivaleria, nesse caso, à perda de um funcionário especializado. Nessa perspectiva, o trabalhador é tido como o resultado de um investimento de longo prazo, em quem se injetou treinamento, qualificação e especialização demandando-se capital e tempo para o aperfeiçoamento de sua formação. É preciso, mas difícil criar condições para que a empresa não perca o tempo e o capital investido:

"parece que patinamos porque esses avanços são muito lentos como se fossem dominados por algum tipo de peso, slow motion, parece que a gente se move em câmara lenta. Eu acredito que uma das razões disso acontecer é que o outro lado do aspecto, o preparar a empresa para perder esses profissionais não é desenvolvido com a devida atenção." (Márcio, coordenador de PPA - CESP, agosto - 1993)

O processo de substituição aparece como tema de

preocupação para os agentes e administradores, principalmente porque envolve custos de treinamento e preparação. A solução seria, então, garantir que antes de se desligar definitivamente o trabalhador preparasse seu sucessor retirando da empresa a responsabilidade exclusiva de realizar essa tarefa.

Ao tentar desconstruir expectativas negativas associadas à aposentadoria, os agentes responsáveis pelos PPAs demonstram operar através de sinais tradicionais que reforçam os preconceitos atribuídos ao velho. O envelhecimento é associado aqui ao arcaico, estagnado e antigo; o jovem é definido como o ativo, vigoroso, forte e realizador. Se a velhice traz alguma vantagem, ela é representada pela prudência e pela experiência, pela sabedoria e pela cautela que, num determinado momento deverão ser substituídas pelo arrojo e pela coragem, características fundamentalmente ligadas à juventude. Trata-se portanto, de perceber que em cada contexto, o envelhecimento é pensado de maneiras diferentes, com sinais trocados. Ele é positivo quando se trata de elaborar e apresentar novos modelos de comportamento na velhice aos pré-aposentados, mas é negativo quando a organização tem que lidar com trabalhadores de mais idade no contexto produtivo. A empresa, portanto, prepara-se para uma dupla função que é reintegrar o trabalhador à sociedade e trazer a juventude para a organização: esse movimento é visto como natural, tanto que a imagem utilizada para caracterizar esse momento é a "oxigenização" dos quadros funcionais.

Todas as definições acima expostas não são

resolvidas satisfatoriamente pela empresa e para enfrentá-las é acionada a noção de pré-aposentado. Os argumentos que legitimam a implantação dos PPAs, dependem da criação dessa nova categoria social que redefine o curso da vida do trabalhador representada pela nova etapa que é a pré-aposentadoria. Essa fase intermediária na vida do trabalhador está associada à estagnação das capacidades físicas e intelectuais, mas ao mesmo tempo o pré-aposentado é aquele que tem de repassar seus conhecimentos e experiências aos mais jovens.

O centro dos argumentos legitimadores dos PPAs abarca principalmente a necessidade de substituir o trabalhador mais velho pelo mais jovem levando-se em consideração o processo de perda crescente da capacidade produtiva, na medida em que o tempo passa. É difícil localizar o momento exato em que o indivíduo passa de produtivo a improdutivo, de capaz a incapaz, de ativo a estagnado. Nesse momento, a noção de pré-aposentadoria funciona como a solução desses impasses e contradições: a hora exata para deixar a empresa deve ser uma decisão individual, caracterizada como a nova obrigação do trabalhador.

Uma vez que não se pode: 1) definir quem é velho e quem é jovem; 2) resolver o conflito entre a necessidade de expulsar para "oxigenar" e respeitar a vontade do trabalhador e 3) resolver o impasse de que é preciso rejuvenescer a empresa mas também é importante valorizar a experiência do trabalhador mais velho que, além disso, foi objeto de investimentos para treiná-lo e fazer dele o melhor trabalhador do mercado. A impossibilidade

de dar conta desses impasses e das definições contraditórias sobre a carreira e o curso da vida do trabalhador leva as empresas a transferirem para o empregado de mais idade, o "pré-aposentado" a responsabilidade da decisão sobre o momento adequado da aposentadoria. A empresa assume, assim, a nova função de preparar o trabalhador para essa tomada de decisão. Na medida em que ela cria e identifica um problema, sindicatos e gerentes apresentam uma nova sensibilidade para a questão do envelhecimento mas ninguém sabe como resolvê-lo. Para dar conta dessa nova função é preciso buscar especialistas, experts na difícil tarefa de operar uma segunda transformação necessária para o bom funcionamento da empresa: fazer da aposentadoria uma decisão individual. Em outros termos, a aposentadoria, de um direito trabalhista, foi transformada em uma violência contra o trabalhador. Agora é preciso transformá-la em uma decisão que o trabalhador toma racionalmente através de um planejamento; planejamento esse que a empresa deve propiciar a seus funcionários.

Um novo mercado é criado para especialistas detentores de um saber científico sobre o envelhecimento que são os responsáveis pela implantação, idealização e divulgação dos princípios que embasam os conteúdos expressos pelos PPAs. Procurarei mostrar onde esses profissionais são formados, quais são as instituições que promovem sua formação e como se expande o mercado de trabalho para os especialistas. É desse mercado que trataremos na segunda parte deste trabalho.

PARTE II

**A GERONTOLOGIA: CAMPO DE SABER
CIENTÍFICO E DE INTERVENÇÃO**

CAPÍTULO IV

A EXPANSÃO DO MERCADO PARA OS ESPECIALISTAS EM GERONTOLOGIA

INTRODUÇÃO

A transformação da pré-aposentadoria em uma nova etapa na carreira do trabalhador faz-se em meio a uma proliferação de programas sociais patrocinados por agências públicas e privadas destinados a atender o público idoso. Criaram-se conselhos municipais, estaduais e federais, bem como comissões e comitês destinados à discussão do problema. Na Brochura divulgada pelo Governo do Estado de São Paulo, em 1993, intitulada "*Programa Especial de Atendimento à População Idosa*", é indicado que todos os Fundos Municipais de Solidariedade implantaram programas voltados para a Terceira Idade. As seguintes Secretarias de Estado, Fundações e Empresas Estatais têm programas específicos para idosos: Saúde, Segurança Pública, Relações de Trabalho (Fundação CERET); Transportes Metropolitanos (Metrô e EMTU); Transportes (Fepasa, Daesp, Dersa e DER); Esportes e Turismo; Fazenda (Banespa, e Nossa Caixa/Nosso Banco); Criança, Família e Bem-Estar Social; Energia (Eletropaulo); Cultura; Meio Ambiente (CETESB); Habitação; Educação. Esses programas estariam beneficiando cerca de dois milhões e quinhentos mil idosos em São Paulo. Essas iniciativas envolvem

tanto atendimento individual quanto coletivo como, por exemplo, os Programas e Clube da Terceira Idade que procuram estimular encontros entre os idosos para possibilitar maior integração e participação social através de atividades recreativas, manuais e culturais.

Conselhos são criados em vários municípios para assessorar as prefeituras na escolha das prioridades do atendimento ao velho ou com o objetivo de defender os direitos do idoso e propor medidas que contribuíssem para a melhoria da qualidade de vida dessa população. A nível das secretarias são criadas comissões como a Comissão de Saúde do Idoso na Secretaria de Saúde do Estado de São Paulo cujo objetivo é criar normas científicas que orientem a implementação de programas de saúde voltados ao idoso. Iniciativas desse tipo não estão ausentes em outros municípios e estados.

A nível do governo federal, a primeira iniciativa deu-se, com a criação, em 1974, do Programa de Assistência ao Idoso que instituiu a renda mensal vitalícia para carentes maiores de 70 anos. E a LBA (Legião Brasileira de Assistência), desde 1977, tem três projetos voltados ao atendimento do idoso carente: o CONVIVER que tinha como objetivo a integração e a participação social do idoso; o ASILAR que tinha como objetivo amparar financeiramente as instituições asilares através de convênios com internatos ou semi-internatos para idosos abandonados ou carentes e o PROGRAMA NACIONAL DE VOLUNTARIADO que criava espaços para participação e integração social de

idosos através dos centros de convivência do idoso do estado de São Paulo ³⁷.

Entre as iniciativas voltadas ao atendimento do idoso desenvolvidas pelas agências não estatais destacam-se os programas do SESC, as Universidades para a Terceira Idade criadas pelas Universidades Católicas (Guerrero, 1993). Ou seja, um novo mercado para os profissionais da Gerontologia é criado. Da mesma forma que as instituições encarregadas da produção de saber e da formação de especialistas se desenvolvem. Meu interesse nesta parte do trabalho é apresentar, em um primeiro momento, a vitalidade com que a Gerontologia, as instituições encarregadas da produção do conhecimento e da preparação de gerontólogos são instituídas no país. Em seguida, oferecer um quadro do trabalho desenvolvido no SESC, posto que são os profissionais ligados a essa instituição que criam a idéia dos PPAs e, na maioria das vezes, serão contratados pelas empresas para organizá-los. A academia tem, sem dúvida, um papel fundamental para legitimar um saber especializado sobre o envelhecimento. São, no entanto, os profissionais do SESC que, muitas vezes, utilizando-se da crítica à academia, serão convocados para realizar os PPAs.

37. Sobre esses programas ver o artigo de Lizete Prata (Fundação SEADE, 1990).

A VELHICE COMO OBJETO DE SABER CIENTIFICO

De 10 a 14 de novembro de 1991 era realizado, em São Paulo, no Hotel Maksoud Plaza o IX Congresso Brasileiro de Geriatria e Gerontologia. organizado por um conjunto de comissões escolhidas entre os membros das entidades patrocinadoras e financiadoras do evento - no caso, a Sociedade Brasileira de Geriatria e Gerontologia e a Internacional Association of Gerontology. Foi eleita uma diretoria assim composta: uma comissão científica, uma comissão organizadora, uma comissão de prêmios e temas-livres e uma comissão executiva. Cada uma dessas comissões possui os cargos de presidente e vice-presidente. A comissão organizadora possui, além dos cargos citados, o de secretário geral e tesoureiro. A comissão científica possui duas vice-presidências, uma de Geriatria e a outra de Gerontologia. A comissão organizadora possui um vice-presidente executivo e uma vice-presidência de Gerontologia.

O IX Congresso de Geriatria e Gerontologia foi estruturado em torno de cinco tipos de atividades: as conferências, as mesas redondas, os simpósios, os temas livres e os simpósios satélites que ocorriam simultaneamente em vários

ambientes ³⁸. Houve participação intensa de expositores internacionais, a maioria composta por médicos geriatras, cardiologistas, neurocirurgiões e psiquiatras de países como Estados Unidos, Itália, Austrália, Alemanha, Espanha, França, Inglaterra, Argentina, Uruguai, Cuba, México e Porto Rico. Registrava-se, também, a presença, embora reduzida, de antropólogos, psicólogos e demógrafos.

Os convidados estrangeiros e nacionais apresentaram 254 trabalhos em 132 eventos diferentes. Ao todo, foram 27 conferências, 42 mesas redondas, 36 simpósios, 27 temas livres. Eram 36 os convidados estrangeiros, cuja origem assim se dividia: 10 eram procedentes da Argentina, 6 dos Estados Unidos, 4 do México, 4 da Inglaterra, 2 da Espanha, 2 da Itália e 1 participante oriundo respectivamente da Alemanha, Austrália, França, Hungria, Portugal, Porto Rico, Uruguai e Venezuela.

Dos convidados estrangeiros, 24 eram especialistas em Medicina Geriátrica, 3 eram demógrafos, 2 eram gerontólogos sociais, e em cada uma das seguintes especialidades havia 1 representante: Farmacologia, Saúde Pública, História, Psicologia, Antropologia, Enfermagem e Nutrição.

Esses 36 convidados eram vinculados a quatro tipos

38. As adesões foram formalizadas através do pagamento de taxas de inscrição que davam direito a um crachá de identificação de uso obrigatório e que permitia livre acesso aos eventos. Ao final da jornada foram entregues certificados de participação aos ouvintes e de apresentação aos expositores.

de instituições: 5 estavam ligados a hospitais públicos ou privados não universitários; 12 estavam ligados a hospitais universitários ou escolas de Medicina; 8 provinham de universidades ou cursos superiores não ligados à área médica e 9 representavam associações profissionais ou científicas.

Foram 121 os especialistas nacionais a apresentar 169 trabalhos nesse evento, divididos entre as seguintes áreas: 121 eram profissionais de Medicina Geriátrica, 14 eram profissionais ligados à Psicologia Geriátrica, 7 eram fisioterapeutas, 5 estavam ligados à Enfermagem Geriátrica, 5 atuavam no Serviço Social, 4 eram demógrafos, 3 psiquiatras, 3 especialistas em pré-aposentadoria, 2 ligados à Saúde Pública e um profissional em cada uma das seguintes áreas: Aposentadoria e Benefícios Sociais, Educação, Nutrição, Odontologia Geriátrica e Políticas Sociais para a Velhice.

As instituições de origem às quais os autores dos trabalhos nacionais estavam ligados poderiam ser assim agrupadas: 90 eram provenientes de hospitais universitários ou faculdades de Medicina; 21 estavam vinculados a ambulatórios ou hospitais não universitários; 11 estavam ligados a clínicas de repouso ou centros geriátricos. Quatro trabalhos foram apresentados por representantes de consultórios privados de Geriatria; 6 estavam ligados a cursos de graduação ou pós-graduação em Nutrição; 6 a cursos de graduação ou pós-graduação em Psicologia; 5 a cursos de graduação ou pós-graduação em Enfermagem; 4 provinham de cursos de graduação ou pós-graduação

em Serviço Social. Quatro trabalhos foram apresentados por profissionais representando empresas, institutos de pesquisa ou prefeituras municipais; 5 trabalhos foram apresentados por representantes de associações profissionais ou científicas; 2 estavam ligados a cursos de graduação ou pós-graduação em Terapia Ocupacional ou Fisioterapia; 1 trabalho apresentado por profissional ligado a centro de treinamento e 1 ligado a instituição de meio aberto.

As apresentações, trabalhos nacionais e estrangeiros divididos entre os eventos programados, cobriram 18 áreas temáticas diferentes. Dos 254 trabalhos, 115 eram vinculados à área médica; 19 eram ligados à Fisioterapia; 18 estavam ligados à Psicologia; 17 à Psiquiatria; 17 à Saúde Pública; 12 à Gerontologia Social e 12 ao Serviço Social. Oito trabalhos cobriam a temática demográfica; 7 estavam ligados à Educação e 6 à Enfermagem. Cinco trabalhos estavam vinculados à temática da Nutrição e outros 5 aos Recursos Humanos. Três estavam ligados à Informatização no atendimento gerontológico, 3 à Sociologia, 3 à Fonoaudiologia e 2 à Arquitetura. Um estava ligado à Antropologia e 1 à História.

Nesse encontro científico, os temas eram divididos em dois blocos: o de Geriatria, que reunia especialistas em várias áreas da medicina do envelhecimento e o de Gerontologia que congregava todas as especialidades não médicas como a Psicologia, a Sociologia, a Antropologia, a Demografia, a Nutrição, a Terapia Ocupacional e o Serviço Social.

As apresentações do bloco da Geriatria ocupavam, como se percebeu pela divisão temática acima exposta, a maior parte do tempo, abrangendo os mais variados temas. As patologias consideradas específicas da idade senil foi um dos principais assuntos abordados, bem como explanação de terapêuticas e medicações recomendadas. Males que acometem pessoas idosas como Alzheimer, fraturas em ossos, acidentes vasculares cerebrais, cardiopatias, diabetes, hipertensão e hipotensão arterial, doenças venéreas, subnutrição, desnutrição, calcificações, comportamento do colesterol e câncer foram alguns dos temas abordados. Orientações de procedimento em unidades de terapia intensiva, diagnósticos clínicos, evolução clínica, atendimento em centros de saúde, enfermagem gerontológica, condução de avaliação e exames especializados, hospitalização, atendimento ambulatorial e tratamento das afecções hospitalares em idosos foram temas largamente abordados. Outras temáticas apresentadas foram as referentes às pesquisas recentes em tratamentos para rejuvenescimento à base de hormônios e vitaminas. Especialistas em dor abordaram aspectos clínicos, medicamentosos e terapêuticas cirúrgicas em pacientes idosos. Enfermeiros, fisioterapeutas e fonoaudiólogos participaram sugerindo procedimentos e avaliando rotinas de trabalho desenvolvidas com pacientes velhos.

Psicólogos e psicoterapeutas participaram discutindo temas como a possibilidade de utilização de técnicas terapêuticas no tratamento de estados depressivos, fóbicos,

neuróticos, maníacos e distúrbios comportamentais de modo geral. Ressalte-se a importância da participação dos psiquiatras na discussão de problemas relacionados ao estado senil, como a depressão, a demência, as escleroses demenciais e outros distúrbios mentais medicalizados. Foram apresentadas experiências em logoterapia, terapias grupais, psicoterapia dramatista, expressão corporal e acompanhamento psicológico em estabelecimentos geriátricos. Especialistas nas áreas de Serviço Social, Pedagogia e Psicologia apresentaram experiências em torno de projetos implantados em instituições hospitalares, educacionais e asilares de caráter assistencial. Temas como a pré-aposentadoria, a aposentadoria e a pós-aposentadoria foram tratados por coordenadores de programas de preparação para a aposentadoria - psicólogos, assistentes sociais ou especialistas em recursos humanos - implantados em empresas no Brasil.

Áreas como a Ecologia participaram através das reflexões sobre velhice e meio ambiente, infra-estrutura sanitária e saúde do velho. Os demógrafos apresentaram trabalhos sobre os impactos do envelhecimento populacional na estrutura familiar e social, e especialistas envolvidos em administração governamental apresentaram programas implantados na área da saúde, lazer e integração, projetos de promoção social do idoso e políticas públicas.

* * *

A Sociedade Brasileira de Geriatria e Gerontologia (SBGG) foi fundada em 1961, como associação médica ³⁹. Possui 1478 associados e publica um jornal científico trimestral e realiza um programa trienal do Congresso Nacional Científico, ocasião em que premia o melhor trabalho em Geriatria e o melhor trabalho em Gerontologia Social. Nessas ocasiões, a SBGG promove os exames formais de caráter compulsório para a obtenção do título de Especialista em Geriatria e Gerontologia (Neri, 1993), tendo recebido da Associação Médica Brasileira, por delegação, a tarefa de credenciar o Especialista em Geriatria. Como, por estatuto da AMB, só pode ser presidente de uma sociedade profissional como essa um médico, a entidade é acusada de "fechamento" aos não médicos.

Em 1978 a SBGG abriu-se para outros especialistas

39. A SBGG, filiada à Associação Internacional de Gerontologia e outras duas entidades científicas responsabilizam-se pela formação dos recursos humanos em Gerontologia no Brasil: a Associação Nacional de Gerontologia e a Associação Brasileira de Alzheimer - Doenças Similares e Idosos de Alta Dependência. Segundo NERI, 1993, a ANG surgiu em 1982 e congrega majoritariamente profissionais não médicos, possuindo 700 associados. Promove apoio educacional para leigos, estudantes e pessoal para-médico. A ABRAZ possui 1357 filiados entre os provedores de cuidados familiares, voluntários e profissionais reunidos em torno de objetivos educacionais e apoio sócio-emocional. Ambas publicam boletins trimestrais, tendo promovido em 1991 seu primeiro evento científico com convidados internacionais.

com a criação da Comissão Especial de Gerontologia Social. Nas palavras de uma das diretoras da Sociedade:

"à medida em que o envelhecimento é um processo multidisciplinar, cada vez mais vai sendo sentida a necessidade da presença dos outros profissionais e a quase impossibilidade da SBGG sozinha resolver os problemas da formação profissional. A tendência começa a mudar quando a SBGG começa a permitir ou facilitar ou propiciar a participação de outros profissionais - porque surgem os enfermeiros preocupados, os psicólogos - e a Sociedade começa a crescer o que, de certa maneira, interessa à Sociedade. Na medida em que a gente consegue, a gente foi conquistando esse espaço."

As mudanças que desembocaram na "abertura" da SBGG a profissionais de áreas diferentes da medicina não ocorreram sem resistências. São descritas como fruto de disputas travadas no âmbito da entidade pela obtenção de legitimidade. Os confrontos tenderam a estabilizar-se na medida em que uma parte dos próprios médicos sente a necessidade de fazer uma integração com outras disciplinas. Um grupo de médicos: *"mais jovem, um grupo que politicamente pretende se diferenciar do que vinha até aqui na Sociedade de Geriatria."* (Paula, membro do Conselho Consultivo da SBGG no triênio 1992/1995, julho - 1991).

Tais confrontos levaram à uma mudança do estatuto da SBGG, em 1985 o que culminou com a redistribuição dos cargos e com a redefinição das funções dos departamentos internos da entidade e com a criação de novos departamentos como o de Gerontologia que ganhou a segunda vice-presidência eleita pelos

filiados não médicos.

Atualmente, segundo relatos de vários gerontólogos da SBGG, ainda são os médicos que detêm o controle da entidade, detendo também, na realização dos eventos, poder sobre as escolhas temáticas e a definição dos convidados. Essa supremacia é explicada pelo interesse das empresas financiadoras em garantir um retorno dos investimentos introduzindo seus produtos junto a uma clientela potencialmente consumidora formada pelos profissionais da medicina:

"Sabe, o congresso é caríssimo e o pessoal da Gerontologia não tem dinheiro para fazer isso e não tem poder. Eles têm dinheiro, os laboratórios dão dinheiro. O [IX] Congresso vai custar 60 mil dólares, a organização do congresso custa 12 mil dólares. A nossa área não tem esse dinheiro, você não arruma esse dinheiro nunca. Ai eles chegam para o laboratório e dizem: 'eu quero trazer um sujeito que é especialista em Alzheimer'. [O laboratório] banca porque depois ele imprime, faz a propaganda dos medicamentos." (Paula, membro do Conselho Consultivo da SBGG no triênio 1992/1995 - julho, 1991)

A SBGG mantém relação com a Associação Internacional de Gerontologia, incentiva as publicações de autores brasileiros em periódicos estrangeiros e as apresentações de estudiosos nacionais em encontros científicos no exterior. Durante o XV Congresso Mundial de Gerontologia, realizado em Budapeste, em julho de 1993, a participação dos pesquisadores brasileiros mereceu menção especial do Dr. Norton Sayeg: "o Brasil, pela primeira vez, teve uma delegação expressiva com

cerca de 30 profissionais e que apresentaram, entre os países da América Latina, o maior número de trabalhos e participações dentro do Programa Científico" (Boletim número 2 da SBGG; 1993: 05).

A SBGG faz gestões no sentido articular negociações para colocar o Brasil na organização e sede de eventos mundiais. Essas iniciativas visam ampliar o foco das intervenções da entidade e de seus especialistas de modo a constituir-se como um interlocutor legítimo dentro das discussões científicas sobre o envelhecimento. A Gerontologia, nesse processo, caminha na direção de firmar-se, também, como um campo reconhecido de saberes e práticas frente aos especialistas brasileiros em Geriatria, à SBGG e aos interlocutores internacionais.

* * *

Somente no final da década de 70 iniciativas voltadas à transmissão do saber e à formação de especialistas em Gerontologia foram implantadas no Brasil. Em São Paulo, o Instituto Sedes Sapientiae instalou um curso para a formação de gerontólogos sociais que ainda funciona. Segundo a psicóloga Elvira Wagner, em 1979, a primeira turma formada pelo Instituto reuniu cerca de trinta alunos, profissionais de diversas áreas do

conhecimento, que tinham interesse pelo tema mas não tinham acesso à bibliografia internacional, única disponível até então, uma vez que a velhice não era tema difundido entre pesquisadores brasileiros. A maioria dos alunos dessa turma era composta de psicólogos, mas havia também terapeutas ocupacionais e fisioterapeutas, que são hoje chamados de gerontólogos da *primeira geração*: Raquel Vieira da Cunha, Raquel Rosemberg, Elvira Wagner e Osvaldo de Barros. Desses trinta alunos, cerca de uma terça parte passou a se reunir num grupo de estudos que vigorou durante um ano e meio: liam e traduziam as apostilas e, posteriormente, passaram a fazer seminários em Gerontologia. Posteriormente, o grupo se reduziu a dois membros que resolveram organizar um curso de Gerontologia Social no Sedes: as psicólogas Raquel Vieira da Cunha e Elvira Wagner. O curso é ministrado por especialistas em áreas como Serviço Social, Geriatria, Sociologia, Fisioterapia e Terapia Ocupacional. Hoje, os cursos de Especialização em Gerontologia se ampliaram mesmo que as universidades não contem com Departamentos voltados para a matéria. Em torno de temáticas específicas é transmitido o conteúdo e para abordá-las são convidados profissionais especializados não vinculados ao Sedes.

É surpreendente, portanto, como, em três décadas, a Gerontologia se institui no país e se impõe no cenário internacional da produção acadêmica e científica. Surpreende, da mesma forma, como um conjunto de instituições se propõem a dar à velhice um atendimento específico passando a requerer o trabalho de especialistas no problema.

Entretanto, a prática da preparação à aposentadoria realizada pelas empresas terá como base o trabalho desenvolvido pelos gerontólogos do SESC. É para esse Serviço que vale a pena voltar a atenção de forma a dar conta do tipo de sensibilidade em relação à velhice e à aposentadoria investida nos PPAs.

CAPÍTULO V

A CONSTITUIÇÃO DA PRÉ-APOSENTADORIA EM UM CAMPO DE

SABER E INTERVENÇÃO

O SESC E OS APOSENTADOS

O trabalho desenvolvido pelo SESC (Serviço Social do Comércio) é reconhecido por todos aqueles interessados no estudo do envelhecimento no Brasil como uma iniciativa pioneira no trabalho visando a adaptação bem sucedida à aposentadoria. Em 1964, formou o primeiro grupo de aposentados para discutir os problemas atinentes à sua condição (Fundação SEADE; 1990: 233). Vale a pena nos determos um pouco mais na descrição desse programa, uma vez que ele representa uma espécie de matriz para os atuais Programas de Preparação à Aposentadoria, também surgidos no SESC em primeiro lugar.

O início do trabalho do SESC com os idosos é relatado por um gerontólogo da instituição como fruto de uma preocupação dos funcionários com o destino dos aposentados que almoçavam na cantina do SESC. A idéia de uma intervenção direta para minimizar os sofrimentos dos idosos caracteriza a fala dos promotores desse programa:

"Constatou-se que após o almoço aqueles aposentados continuavam nas dependências do SESC, inativos, sonolentos, cada qual no seu canto, esperando o tempo passar para retornarem às suas casas". (Gonçalves da Silva; 1988: 26 - 7)

"Quando acabava o horário de almoço e eles não tinham compromisso, ficavam lendo jornal, cochilando, conversando e o Malatesta, que trabalhava nesse centro na ocasião, achou interessante convidá-los para formarem um grupo. Era melhor fazer alguma coisa a ocupar o espaço dormindo." (...) "eles começaram a jogar, bater papo e queriam passear. Nessa história de passear, eles começaram a visitar centros do SESC no interior e levavam a idéia da formação do grupo de aposentados. Em seguida, surgiu em Ribeirão Preto e Catanduva, dos que eu me lembro e foram chamados Clubes da Velha Guarda. (...) " (Lara, assistente social - SESC, setembro - 1991)

O início do trabalho desenvolvido no SESC é relatado como fruto da observação e das condições dos idosos que vinham ao SESC. Não é a preocupação com a velhice enquanto um problema social ou interesse de pesquisar sistematicamente os problemas que afligem a população idosa que orientam o início deste trabalho. A idéia reiterada para relatar a origem do trabalho por seus organizadores é a da necessidade de uma intervenção direta para minimizar os sofrimentos dos frequentadores aposentados do SESC. Essa idéia é reforçada quando se trata de relatar a metodologia que orientou o início do trabalho dos assistentes sociais com os aposentados. Utilizava-se a mesma metodologia do serviço social orientada para o desenvolvimento da sociabilidade em crianças, jovens e adultos. Sua programação foi criada a partir dos programas destinados ao preenchimento do tempo livre, com ênfase no lazer e no

desenvolvimento cultural. Praticavam a "*terapia da sociabilidade*", com o estímulo a atividades físicas, recreativas e sociais. Em unidades de várias regiões do Brasil, passou-se a promover o ensino de corte e costura, pintura, culinária, artesanato em madeira, cerâmica e vegetal para pessoas com idade acima dos 50 anos. Eram atividades consideradas lúdico-terapêuticas que ocupavam papel na suplementação da renda familiar e na criação de recursos para viagens e excursões. Nesses programas, os idosos participavam das atividades juntamente às outras gerações em encontros e confraternizações. Entre as atividades propostas e oferecidas do que veio a se chamar "*grupos de convivência*", estavam as físicas e esportivas, a recreação, o turismo, a biblioteca, as apresentações artísticas, o desenvolvimento cultural, os cursos de ensino supletivo, cursos livres, assistência odontológica, refeições, medicina preventiva, educação para a saúde, trabalhos grupais, ação comunitária e assistência social (Gonçalves da Silva, 1988 e Gonçalves da Silva & La Machia, 1989). É apenas num segundo momento que a dimensão sociológica do problema é visualizada como fundamental. Segundo relatos de um diretor do SESC, um grupo de técnicos da instituição "*em viagem de estudos pelos Estados Unidos, tiveram a oportunidade de conhecer experiências de Centros Sociais para Idosos, com excelentes resultados*". Os técnicos observaram que o problema começava a surgir no Brasil de modo semelhante:

"evidenciando-se acentuadamente na cidade de São Paulo, onde o crescimento rápido e sem planejamento provocava profundas mudanças no comportamento social, principalmente nas relações familiares, mudanças essas que colocavam a população idosa num estágio análogo à realidade americana. O novo modelo familiar e a sociedade nascente não ofereciam mais ao idoso uma estrutura de apoio e proteção." (Gonçalves da Silva; 1988: 27).

Tratou-se de manter contato com os frequentadores do restaurante e com outros aposentados cadastrados no IAPC (Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Comerciantes). Foram endereçadas cartas convidando os aposentados para uma primeira reunião:

*"Essa tentativa não logrou os resultados esperados. Adotou-se, então, outra estratégia: o contato direto e pessoal do técnico com os aposentados, por ocasião do recebimento da aposentadoria nas agências do IAPC. A partir daí, começaram a aparecer os primeiros interessados que, por sua vez, trouxeram outros, inclusive alguns que se reuniam informalmente, todos os dias em uma praça central da cidade. Em pouco tempo, com quase uma centena de pessoas, estava formado o **Grupo de Aposentados Carlos Malatesta**", em homenagem ao assistente social que havia mantido os primeiros contatos para a constituição do grupo e que, naquela época, já havia falecido."* (Gonçalves da Silva; 1988: 27)

O terceiro momento no relato sobre as origens é o demonstrar a proliferação destas iniciativas em outros municípios e estados e o aumento crescente do número de idosos que frequentam as dependências do SESC para participar dos programas promovidos com a população de aposentados e pensionistas. Isso

exigiu a contratação de vários especialistas para além da área de serviço social envolvendo psicólogos, terapeutas ocupacionais, sociólogos, profissionais da educação física. O próprio SESC se encarregará da formação destes especialistas em Gerontologia, podendo também promover sua participação em outros cursos de formação de gerontólogos. O primeiro grupo de especialistas em Gerontologia teve sua formação no exterior promovida pelo SESC, sobretudo na França. O SESC também financiou a vinda de especialistas estrangeiros para ministrar cursos que depois são divulgados através da publicação nos Cadernos da Terceira Idade editado periodicamente pelo SESC. O programa que conta com maior participação de idosos, divulgado em todo país, são os "*Grupos de Convivência*". O objetivo desses grupos poderia ser resumido a partir das seguintes considerações, sempre reiteradas pelos coordenadores entrevistados:

- "*incentivar a autonomia tanto da pessoa idosa quanto do grupo idoso*";

- criar condições para que o "*grupo etário redescubra interesses que o reequilibrem e retardem as manifestações negativas da velhice*";

- promover a "*socialização dos idosos*";

- propiciar a interrupção de um cotidiano de isolamento.

A **Escola Aberta para a Terceira Idade** constituía um outro tipo de trabalho realizado pelo SESC. Inspiradas nas chamadas **Universidades Abertas** que se desenvolveram na Europa e

Estados Unidos na década de 60 e 70, essas Escolas foram implantadas em várias unidades do SESC no país e têm como objetivo "abrir um espaço para a atualização cultural dos mais velhos." Trata-se, ainda, nas palavras de um de seus coordenadores:

"um trabalho politicamente interessante do ponto de vista da imagem institucional. Claro que existem outros trabalhos sociais prementes, urgentíssimos como, por exemplo, trabalhar com crianças abandonadas, mas a gente sabe que se isso pode dar ibope, por outro lado precisa de uma infraestrutura que o SESC não tem e parece que não está muito preocupado em ter a curto prazo. Então, parece que tem esse lado político, esse lado institucional." (Pedro, psicólogo, coordenador de trabalho com idosos do SESC) ⁴⁰.

O idoso é tratado no SESC na perspectiva do conjunto de conteúdos que orientam a invenção da terceira idade, que tratei no Capítulo II da Parte I. Entretanto, é parte da retórica do SESC transformar esse conjunto de idéias em consequência de um aprendizado que vem do contato com os velhos ou do tipo de solidariedade que se estabelece entre promotores do programa e idoso. Como, por exemplo, a seguinte consideração de um dos diretores do SESC de Campinas:

40. A Escola Aberta do SESC CARMO, em São Paulo é coordenada desde 1987 pelo psicólogo José Carlos Ferrigno que, desde 1979, trabalha na instituição tendo ingressado na área de recrutamento e seleção de pessoal. Dois anos depois, em 1981, transferiu-se para o centro de estudos na Avenida Paulista na função de assistente. Em 1987, passou a coordenar os trabalhos com terceira idade na unidade do Carmo. Além disso, participa e executa atividades no Núcleo de Arte e Expressividade, no Núcleo de Ginástica e Dança, na Área de Exposições e no Projeto Curumim para crianças que o SESC desenvolve.

"Uma das frases que, de vez em quando, o pessoal se lembra ainda, os antigos, é que eu reuni esse pessoal em 73 aqui nesta sala e disse a eles: bom, vamos começar um trabalho que o SESC se interessa, com vocês e já vamos esclarecer algumas coisas. Primeiro, nós não vamos dar nada, não há possibilidade de darmos dinheiro, ajuda financeira para vocês montarem grupo, para vocês comprarem instrumentos musicais, material esportivo, não vamos dar nada. Isso vai ser conseguido por vocês ao longo do trabalho. Se for necessário, nós vamos dar o mesmo equipamento que nós temos para os outros grupos. Portanto, minha gente, vocês já têm idade para saber que papai Noel não existe. Sintetizando, essa é a filosofia que gera todo o esforço do nosso trabalho para mudar a cabeça do idoso." (Carlos - SESC-Campinas, agosto - 1991)

A relação entre os gerontólogos do SESC e a academia não se dá sem problemas. É comum nos seminários e encontros realizados para discutir problemas dos idosos termos a presença de gerontólogos na carreira acadêmica e dos técnicos do SESC. As relações cordiais deixam para as entrelinhas os conflitos que raramente ganham uma forma explícita como, por exemplo, quando Dirceu Nogueira Magalhães, vice-diretor geral do Departamento Nacional de Serviço Social, chamado para debater numa mesa redonda sobre "*Pesquisas sobre a Velhice e Experiências de Estudo com a Terceira Idade*", diz que está surpreso com o interesse dos participantes na criação de Universidades para a Terceira Idade e dá sua opinião sobre o sistema universitário brasileiro:

"(...) existe um alto clero excelente e um baixo clero que povoa as nossas universidades e que domina essa estrutura como uma estrutura de

poder,,de prestígio e até mesmo de renda, de tal modo que eu fiquei até pensando se o idoso ia ter alguma vantagem, salvo raras exceções, em frequentar a universidade. Não quero aqui subestimar companheiros de altíssimo valor e universidades de alto valor, mas a minha experiência me mostra que quando eu quero encontrar talentos, eu procuro fora da universidade, com algumas exceções." (pp.269 - Anais do Seminário Nacional de especialistas multidisciplinares em terceira idade realizado na Fundação João Pinheiro em Belo Horizonte, em 1992)

Os gerontólogos do SESC, por sua vez, não ficaram isentos de críticas por parte de acadêmicos. O exemplo mais contundente é a tese de mestrado defendida na Universidade de São Paulo em dezembro de 1985 e publicada em livro sob o título "*A Ideologia da Velhice*". Considerando que o SESC representa as classes dominantes através dos comerciantes define suas atividades como uma "*política de vigilância*" em consonância com o desenvolvimento do capitalismo em sua fase monopolista e que reflete:

" um imaginário endoidecido pela crença científicista na solução do 'problema da velhice' a partir do homem. Por encobrir as condições reais de vida do velho da classe trabalhadora, acaba, numa ânsia louca, por responsabilizar o idoso pela tragédia em que se vê mergulhado. O homem dominado durante toda uma vida, pobre, só, desamparado, na etapa final precisa se instrumentalizar para conseguir colher os frutos da 'árvore da fantasia' que não conseguiu plantar, e que, portanto, não existe. Ao lado do sentimento de responsabilidade, é inculcado no velho o sentimento de culpabilidade." (1986: 93)

Os coordenadores dos programas empenhados em

encobrir os conflitos sociais estariam mergulhados "nas águas da pseudoconcreticidade, onde as relações de classe e a exploração a que é submetido o trabalhador são escamoteadas" (1986: 88). Tratar a velhice como um problema é escamotear as diferenças de classe:

"é não levar em conta a desigualdade social e, por decorrência, as condições objetivas de existência do aposentado da classe trabalhadora, que não é marginalizado, mas explorado e oprimido." (1988: 89)

Haddad tira todo o conteúdo social do trabalho realizado com a Terceira Idade chamando os técnicos do SESC de "reformuladores do fim da vida" cuja base do pensamento seria uma linha enganosa de raciocínio amparada "no modo de pensar capitalista". Classifica o ideário do SESC segundo a expressão de uma "racionalidade utilitária inerente ao padrão de acumulação capitalista: uma tentativa de converter a velhice em mercadoria intercambiável no mercado" (1986: 123). Perde, assim, a possibilidade de entender o papel ativo que eles tiveram na construção de uma nova sensibilidade em relação ao envelhecimento que se traduziu em um conjunto de práticas que, indiscutivelmente, são vistas como um benefício pelos idosos que delas participam. A melhor forma de entender o conjunto de idéias que organiza o trabalho no SESC e que vão inspirar os PPAs é tomar como base o trabalho de Marcelo Salgado.

PARA UMA PREPARAÇÃO ADEQUADA A APOSENTADORIA

Marcelo Antonio Salgado é graduado em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, no SESC se interessou pela problemática do envelhecimento tendo feito cursos de especialização sobre o tema no exterior. É especialista em Gerontologia Social pela Sociedade Brasileira de Geriatria e Gerontologia, é coordenador de Intercâmbio Internacional da Associação Nacional de Gerontologia e membro do Conselho de Administração do Centro Brasileiro de Cooperação de Intercâmbios e Serviços Sociais. No SESC, ocupa o cargo de Gerente de Apoio Operacional e Estudos da Terceira Idade do Departamento Regional da entidade no estado de São Paulo. Salgado é, sem dúvida, a pessoa tida pelos promotores de PPAs como um pioneiro na área do envelhecimento no Brasil. Seus textos são tomados como base das apostilas dos PPAs, sua presença é marcante nos congressos, seminários e encontros científicos destinados à discussão da questão do envelhecimento. Dada a sua importância para o estudo dos PPAs sempre considerei que uma entrevista com Marcelo Salgado poderia trazer contribuições importante para este trabalho. Ouvi comentários de que ele não dava entrevistas para estudantes que estariam fazendo tese sobre o tema. Entretanto, nas solicitações que fiz fui muito bem atendida, embora tenha sido impossível encontrar, em sua agenda, um horário disponível compatível com os meus para entrevistas.

Tive que me restringir a ouvi-lo nos seminários e conferências que ministrou, arrebatando o entusiasmo das platéias de interessados na promoção de um envelhecimento ou uma aposentadoria bem sucedidos. O sabor de suas falas fica patente no seguinte trecho que gravei de uma de suas palestras:

"A aposentadoria, seja lei social, seja lei econômica é um princípio dos homens, feito em função dos homens. Então, nós temos o compromisso ético, o compromisso moral de alertarmos a todos de que a vida é prerrogativa de todos aqueles que estão vivos, que na sociedade não vale mais o que tem menos idade. Qual é o gole de café mais saboroso? O primeiro que queima a boca ou o último que já tem a temperatura ideal e o gosto ideal? Nas obras literárias, nas obras artísticas, a apoteose é no princípio? Não. Tem os enredos, a gente vai se envolvendo até chegar no clímax que é a parte final. O orgasmo vem no princípio? As vezes vem, mas é um saco quando vem no princípio; primeiro você tem que vivenciar as carícias para depois chegar no saboroso orgasmo, no final. Por que na vida tem que ser diferente? Se nós temos a competência para vivermos 60, 70, 80 anos ou mais por que a qualidade da vida tem que estar apenas nas existências anteriores e por que a qualidade da vida tem que estar em incorporar a nossa incorporação a um aspecto da vida que é o trabalho? Nós temos que conquistar ao longo da nossa própria existência a nossa própria imortalidade e a nossa imortalidade nada tem a ver com a existência permanente; nós somos seres vivos e mortais. A nossa imortalidade é na direção que a gente deixe história, que a gente deixe as pegadas, mas para nós deixarmos tanta coisa produtiva é extremamente importante que a gente usufrua dessa existência, que a gente tire dessa existência o nosso grande quinhão de felicidade."
(SINPRA, Campinas, conferência, agosto - 1993)

Salgado afirma seu pioneirismo na Gerontologia brasileira ao mesmo tempo em que, com modéstia, diz que não se considera um especialista em preparação à aposentadoria:

"Eu sou um profissional, alguns já me conhecem como profissional e, talvez, o mais antigo profissional do ramo da terceira idade no Brasil. Já há muitos anos tenho a minha experiência de trabalho sócio-cultural com pessoas idosas aposentadas. (...) eu não sou um especialista de aposentadoria embora seja o responsável pelo início dos programas de preparação para a aposentadoria na realidade brasileira. Aliás, o próprio nome foi batizado por mim." (SINPRA, Campinas, conferência, agosto - 1993)

Salgado define a Gerontologia como:

"o estudo dos processos de envelhecimento com base nos conhecimentos oriundos das ciências biológicas, psicocomportamentais e sociais. No breve período de sua existência, vêm se fortalecendo dois ramos igualmente importantes: a Geriatria, que trata das doenças do envelhecimento; e a Gerontologia Social, voltada aos processos psicossociais manifestados na velhice." (Salgado; 1982: 23)

Dos trabalhos que publicou, vou me basear no livro de Marcelo Antonio Salgado intitulado **VELHICE, UMA NOVA QUESTÃO SOCIAL**, publicado em 1982, onde o autor sistematizou as principais idéias sobre a questão da velhice que formam a base da orientação dos PPAs existentes no Brasil. O livro contém cinco capítulos, onde Salgado avalia a situação do idoso no capitalismo e no Brasil, estabelece critérios para definir um conceito de velhice, apresenta os principais problemas atinentes à adaptação do indivíduo à condição idosa e, finalmente, lança propostas para

o enfrentamento adequado da velhice ⁴¹. Ser gerontólogo, portanto, é ser capaz de sintetizar os avanços nas áreas da Biologia, Psicologia e Sociologia. Marcelo Salgado fará um discurso científico anti-acadêmico demonstrando um conhecimento profundo da academia, mas contra ela, revelando seus limites. O autor constitui sua autoridade através da demonstração de seu domínio sobre áreas tidas como separadas, uma autoridade contra o saber especializado na academia e a forma que a ciência se institucionaliza. A complexidade de cada uma delas não intimida Salgado, pelo contrário, permite que ele opere classificações mais sutis em processos cuja especificidade e diferença devem ser marcadas de forma a compreendermos o envelhecimento:

"conceitua-se o envelhecimento como o tempo da vida humana em que o organismo sofre consideráveis mutações de declínio na sua força, disposição e aparência, as quais, porém, não incapacitam ou comprometem o processo vital. (...). Já a senescência, por ser etapa posterior ou mais acentuada do envelhecimento, caracteriza-se por mudanças incapacitantes e comprometedoras, capazes de afetar decisivamente a estabilidade da própria vida. Pode-se, pois, concluir, por essa simples diferenciação, que uma pessoa envelhecida não é necessariamente uma pessoa senil." (1982: 30).

41. O Capítulo I está dividido em 5 itens. O primeiro é o *Estudo do Envelhecimento* que traz como subitem *Gerontologia - Um Estudo Científico do Envelhecimento*. Os outros subitens são *Conceituação da Velhice*, *Envelhecimento Biológico*, *Envelhecimento Psicológico* e *Envelhecimento Social*. O Capítulo II é intitulado *Algumas Questões do Envelhecimento* e possui um único subitem denominado *A Aposentadoria*. No Capítulo III, chamado *Proposta para um Envelhecimento Integrado*, o autor analisa a situação do idoso no capitalismo, elencando algumas propostas para favorecer a adaptação do indivíduo à velhice. No Capítulo IV é denominado *Aspectos da Situação Social do Idoso no Brasil* e o Capítulo V, chamado *Perspectivas para uma Política Social de Atendimento ao Idoso*, trata das alternativas de programas e iniciativas para atender a população idosa.

No tratamento das dimensões biológicas do envelhecimento, o autor afirma que a vida humana possui um limite máximo de 120 anos, mas que esse tempo de vida permanece inexplorado: no passado as condições precárias de existência não permitiam que uma pessoa atingisse idades avançadas. E, contemporaneamente, por causa de fatores negativos como o stress, a má alimentação, o consumo excessivo de álcool, fumo e outras drogas. No entanto, as causas do envelhecimento são, segundo Salgado, ligadas à falha do sistema homeostático do organismo humano. Esse sistema seria o responsável pela manutenção do equilíbrio dos elementos destinados à regulação da temperatura do corpo, ao controle da acidez normal do sangue, à manutenção da quantidade de cálcio adequado no corpo humano (1982: 32 - 34). O autor afirma que a medida homeostática entre jovens e idosos em estado de repouso é semelhante mas: *"a volta a um estado de equilíbrio após um esforço ou uma tensão, é mais lenta para os idosos do que para os jovens, evidentemente por serem aqueles mais suscetíveis aos efeitos negativos do desequilíbrio fisiológico"* (1982: 33). Uma segunda razão determinante do número de anos que uma pessoa consegue alcançar é o código genético: *"As células são reguladas por um código genético, que se mantém num ativo programa de reprodução seletiva até o término da evolução de cada idade. A partir daí, o processo de reprodução continua por mais um período, porém as células de alguns órgãos, ou não se renovam ou a renovação não apresenta um corpo celular com igual força e eficiência como nos anteriores"* (1982: 34).

Por sua vez, o processo de envelhecimento psicológico depende do tipo de personalidade, expectativa e estímulo que uma pessoa possui. Dos tipos-modelos que o autor elenca - os construtivos, os dependentes, os defensivos, os hostis e os pessimistas - os primeiros são os mais capacitados a adquirir a adaptação necessária na velhice:

"A adaptação que favorece o equilíbrio se atinge quando o indivíduo resolve os conflitos e supera suas angústias e decepções. Esse é um exercício que se prepara em todas as etapas da vida, as quais, a medida que se sucedem, vão sempre apresentando maiores dificuldades. Acumuladas, estas se tornam quase intransponíveis." (1982: 41).

Finalmente, o envelhecimento social é citado como a dimensão em que ocorre mais frequentemente a inadaptação à velhice. O ambiente social é descrito como hostil ao velho porque a sociedade está fincada em valores ligados ao trabalho, à produtividade e aos laços de sociabilidade construídos durante o tempo do trabalho, ao domínio da tecnologia - tida como universo da juventude - e à discriminação contra os mais idosos. A descrição da situação dos velhos no mundo capitalista e no Brasil é realizada por Salgado a partir da oposição entre modernização e envelhecimento. O autor afirma que o velho, antes do século XX, possuía status privilegiado, respeito e autoridade quando as pessoas mais idosas permaneciam mais restritas ao âmbito da família. Nesses contextos, afirma o autor:

"eram-lhe atribuídas determinadas funções significativas, que lhes garantiam o exercício de uma ocupação responsável e, acima de tudo, de uma efetiva atuação nos acontecimentos e deliberações do grupo." (1982: 70)

(...)

"Com o passar do tempo, com a evolução das sociedades e sobretudo, com a cultura tecnológica bem mais próxima dos jovens, o envelhecer passou a ser considerado apenas por seus aspectos de decadência; com isso a posição social dos indivíduos idosos resultou absolutamente secundária." (1982: 46)

A inadaptação à velhice decorrente desse processo tem, segundo Salgado, a principal causa ligada à supervalorização do trabalho nas sociedades capitalistas:

"As sociedades contemporâneas, em especial as urbanas industriais, designam o valor do ser humano na proporção direta do que sejam eles capazes de produzir. É uma questão direta de força e de disponibilidade em relação à produção material" (1982: 46).

Se a principal função, ligada ao trabalho, perde sentido para a velhice, um outro papel importante é enfraquecido na sociedade contemporânea, qual seja, o ligado à família. Segundo o autor, a independência econômica dos filhos, as exigências do estudo e da carreira pressionando a saída da casa dos pais, faz com que se percam as funções de chefe de família, de controle e responsabilidade sobre os descendentes. Se, tradicionalmente, as famílias extensas permitiam o exercício de papéis ativos até o fim da vida, a família nuclear os dificulta. Assim, diminuem os contatos com os filhos, aumenta o isolamento e

a qualidade das relações conjugais se deteriora:

"Por vezes, casais se redescobrem em suas personalidades, após a saída dos filhos de casa. Se, antes, a simples presença de outros evitava a manifestação de comportamentos negativos, agora eclodem em toda sua amplitude, e muito mais, quando agravados por outras perdas fora do ambiente familiar. Os conflitos entre os casais, comuns nesta época, fazem com que um não suporte a presença do outro, nem compreenda suas reações e necessidades mais simples" (1982: 49).

Os efeitos nefastos da modernização, portanto, são sentidos na sociedade brasileira que também incorporou valores individualistas e discriminatórios em relação aos velhos. Assim, os principais obstáculos à adaptação satisfatória do indivíduo na velhice são, segundo o autor, a rejeição do meio que está carregado de valores culturais sedimentados contra o velho, a marginalização e a precária situação econômica dos idosos no Brasil.

Salgado, no livro citado e nas conferências proferidas, desempenha eloquentemente um domínio sobre as três áreas que compõem a Gerontologia, a Biologia, a Sociologia e a Psicologia. Evoca, ainda, o saber próprio dos demógrafos e cientistas políticos e economistas preocupados com as questões da

administração pública e com os custos das políticas sociais ⁴².
Dados sobre o aumento demográfico da população idosa e sobre os gastos públicos com a velhice são elementos reiterados em seus discursos e falas sobre o envelhecimento enquanto uma questão alarmante que exige ações reparadoras imediatas para evitar um desastre econômico que adviria do crescimento da população idosa. O conhecimento do processo de envelhecimento nas sociedades primitivas e em outras épocas históricas está a demonstrar que não só é necessário juntar os saberes que na academia são desenvolvidos em várias disciplinas de maneira paralela e estanque, mas também que é possível juntá-los todos para dar uma resposta a altura das questões colocadas pelo envelhecimento da população e do drama vivido pelos aposentados na sociedade contemporânea.

Fazer a síntese dos saberes produzidos nas diferentes disciplinas é mostrar que um processo biológico inexorável se soma a processos sociais de ordem geral como

42.

(...) "o crescimento proporcional de idosos numa população é um elemento de alto significado para a elaboração de políticas sociais. A velhice e, mais particularmente a idade mais avançada, tem um custo social elevado, na medida em que determina por mais tempo a manutenção do salário-aposentadoria, e a própria fragilidade peculiar a essa fase da vida gera a necessidade de equipamentos institucionais específicos. É o que se denomina 'relação de encargo', significando o peso financeiro de todos os gastos com a manutenção da população idosa, a começar pelo custo das aposentadorias, pensões e outras formas de auxílios financeiros e de assistência social e à saúde." (1988: 06)

modernização, industrialização, urbanização e a própria cultura brasileira que transformam os velhos em vítimas de um processo de perdas constantes. Representa-se a vida adulta como um patamar de estabilidade, cujos ganhos fazem parte de um processo natural de aquisição e de exercício de potencialidades plenas. É como se, nesse período de maturidade anterior à velhice, a força da dinâmica de processos de mudança na vida pessoal e social do indivíduo fosse neutralizada. Em outros termos, é com a velhice que se inaugura um tempo de alterações e mudanças como se toda a vida pregressa fosse marcada pela estabilidade, pela permanência e pela regularidade de ganhos. Mudança, nesse sentido, está associada à perda; alteração significa déficit, fatos que ocorrem potencial ou exclusivamente na velhice. A juventude e a idade adulta são tempos marcados pela expansão como movimento natural ⁴³. Entretanto, da identificação de processos mais gerais não está ausente a consideração de que os indivíduos também são responsáveis pelo drama que acompanha seu próprio envelhecimento:

"A sociedade não lhes nega (aos velhos) a experiência maior e o poder de transmiti-la aos mais jovens, porém, via de regra, eles mesmos não possuem habilidade para fazê-lo e suas tentativas acabam se convertendo em conflitos, que perpetuam cada vez mais a dificuldade de comunicação entre as gerações. Essa inabilidade no trato com os mais

43. Não se considera a vida humana inserida num processo de modificações constantes marcada pelos diversos ritmos que dão sentido à experiência: o biológico, o biográfico, o histórico e o social. É como se, antes velhice, os indivíduos estivessem imunes a obstáculos porque sua vitalidade e sua força possibilitariam acesso ao sucesso. Para uma revisão crítica das teorias do ciclo da vida, ver Neri (1991), onde a autora mostra a indissociabilidade das dimensões individual e social na experiência pessoal do tempo.

jovens decorre, frequentemente, de uma atitude comportamental, consubstanciada com o espírito de autoridade sobre as gerações mais jovens; resulta que a experiência que se desejava transmitir, assume características de ordem, inibindo, assim, as vivências particulares de cada um. Por outro lado, o desequilíbrio do mais velho, motivado pela própria rejeição a seu envelhecimento, não lhe oferece condições de estabilidade emocional, nem consegue torná-lo um exemplo" (1982: 101).

O mecanismo do argumento é sutil mas revelador. Constata-se a presença de alterações sociais, biológicas e afetivas inevitáveis, percebe-se a perda como fator premente e generalizado mas elege-se o indivíduo como suficientemente poderoso para enfrentar e alterar o curso das deficiências. A responsabilização do indivíduo aparece de maneira clara no discurso de outros agentes do SESC, como por exemplo, no texto de Gonçalves da Silva:

"Muitas vezes, o próprio indivíduo é culpado pela situação em que vive, seja porque não aceita o próprio envelhecimento, seja porque tem medo de envelhecer e tenta a todo custo manter-se jovem. Deste modo, se o indivíduo se rejeita, ao envelhecer, não se pode esperar melhor comportamento de um meio que, na verdade, é constituído por pessoas que não assumem positivamente essa etapa de vida." (1988: 26)

A rejeição do velho ao seu próprio envelhecimento pode ser combatida através da preparação dos indivíduos para uma redefinição do envelhecimento, pautada em uma nova concepção sobre o trabalho, o lazer e a educação permanente. Essa definição é parte essencial do trabalho dos PPAs. O fim do trabalho e a

criação da aposentadoria leva à invenção da velhice social, definida por Salgado nos seguintes termos:

"Por mais velha que a pessoa seja, por mais que a velhice individual desse ou daquele trabalhador possa ter significado de perdas, isso não é socialmente apropriado pela sociedade ou pela comunidade enquanto ele estiver produzindo. A aposentadoria, portanto, criou nas sociedades da atualidade, a chamada velhice social, ou se quiserem, a velhice funcional. É o momento em que a sociedade decreta, efetivamente, que o indivíduo está velho; mesmo que ele seja biologicamente velho, que ele seja cronologicamente velho se ele se mantiver na atividade produtiva, a gente pode dizer na repartição, na empresa, que ele não produz mas de maneira geral o seu status é mantido. No momento em que ele assume a sua aposentadoria, a aposentadoria é que lhe dá o significado da velhice." (SINPRA, Campinas, conferência, agosto - 1993)

O fim do trabalho corresponde à perda dos vínculos sociais, (a importância do trabalho é superdimensionada e o indivíduo é descrito como destituído), a sua vida perde sentido e sua experiência vivencial restringe-se:

"a gente sabe que o tempo da aposentadoria é um tempo perigoso, perigoso porque ele vai perder, pode perder posições, pode perder status, pode perder prestígio, tende a perder núcleos de convivência, tende a perder economicamente e, ainda mais, como esse tempo coincide com o tempo do envelhecimento, ele vai ter que conviver com esse processo contínuo de perdas que eu denomino de luto, eu não entendo o luto aqui como a morte, mas como o significado de todas as formas de perda e o indivíduo de mais idade, o indivíduo idoso, o indivíduo aposentado perde mais que o jovem." (SINPRA, Campinas, conferência, agosto - 1993)

Ao lado da necessidade de adaptação às transformações inevitáveis e irreversíveis do envelhecimento a necessidade de preparação aparece como um forte apelo no ideário de como alcançar uma velhice saudável. Para Marcelo Salgado, portanto, *"preparação à aposentadoria significa, também, uma preparação para a velhice"* (1982: 55). É o preparo à aposentadoria que permite a *"ascensão a um nível de vida mais elevado, adaptando o comportamento às mudanças profundas de vida que irão ocorrer em função da ruptura da vida profissional"* (1982: 56). O foco principal da proposta de preparação à velhice e à aposentadoria visa sanar a incapacidade de o aposentado gerir satisfatoriamente o tempo livre à sua disposição:

"Todos os estudos revelam que o principal obstáculo à prática do lazer é o isolamento, que inevitavelmente conduz à solidão. Isolamento e solidão são experiências comuns na velhice, determinadas pelo abandono das atividades profissionais, pelo alheamento às relações interpessoais. A existência só não permite uma prática de lazer, pois é necessária a relação interpessoal para estimular e, mesmo, para realizar uma série de atividades recreativas." (1982: 67)

O lazer, visto como a possibilidade mais adequada à velhice bem sucedida, só pode ser satisfatório se seguir um planejamento racional que evite o desperdício do tempo. O lazer constitui-se como o sentido maior da proposta de trabalho social de Marcelo Salgado e não deve ser preenchido com ociosidade. A aposentadoria é a possibilidade de o indivíduo experimentar o

lazer, ambicionado por todos, aprendido como atividade produtiva. A competência máxima que define o aproveitamento válido do tempo é uma habilidade sem a qual todo esforço de bem-viver a velhice torna-se infrutífero:

"o tempo livre é uma coisa muito ambicionada por nós, cidadãos desse grande mundo moderno e é uma coisa terrível quando se apresenta sem a possibilidade de nós respondermos culturalmente e produtivamente a esse tempo livre. Ele se torna um tempo vazio, um tempo de ócio, um tempo de burrice." (SINPRA, Campinas, conferência, agosto - 1993)

Ao se apresentar a circunstância do tempo livre decorrente da aposentadoria, o lazer aparece como forma preferencial do preenchimento do tempo com atividades planejadas e orientadas. O tempo é definido, pois, como algo a ser aproveitado, ocupado de modo positivo e produtivo, sendo o lazer a atividade que possibilita essa reinserção atualizadora do indivíduo na sociedade. A definição proposta por Marcelo Salgado desfaz a oposição entre lazer e trabalho e cria uma nova oposição que permite estabelecer diferenças na idéia de lazer: lazer produtivo X ócio. A atividade de lazer, secundarizada na idade adulta, é definida como uma prática *"que só se realiza num espaço de tempo específico, que não se confunde com o tempo dedicado ao trabalho ou, mesmo, com o da prática de outras responsabilidades sociais e profissionais"* (1982: 78). O lazer produtivo leva à velhice ativa possibilitada pela otimização do tempo livre e preenchido com atividades criativas que, embora, se distanciem do ócio - negativo por excelência - não estão associadas ao

trabalho:

"Para os idosos, o lazer se orienta por valores que lhe são muito claros; ajuda-os a combater a depreciação de si próprios, no momento em que tanto necessitam de reforço para manter o equilíbrio e a vontade de viver. Todavia, muito embora seja comum a afirmação de que o tempo da aposentadoria se identifica com um tempo de lazer, tal não acontece" (1982: 65).

O modelo proposto por Marcelo Salgado valoriza o lazer como forma de socialização do indivíduo, propõe a substituição de experiências negativas de solidão pela descoberta de um tempo pleno de possibilidades: *"Fundamentalmente, a ação encaminha o aposentado para um novo engajamento do papel profissional, mas que lhe permite a continuidade da vivência de todos os valores de responsabilidade e participação até então cultivados" (1982: 58).* O lazer produtivo promove a recuperação psicossomática do indivíduo, seu desenvolvimento pessoal e social, atuando na ressignificação dos valores "coisificados" e que devem tomar novos sentidos na velhice.

Essa preparação para a velhice assentada em valores associados ao lazer neutraliza a importância do trabalho nessa fase da vida e indica a necessidade de investimentos no crescimento pessoal, no auto-desenvolvimento e em novas possibilidades de experimentação da vida na terceira idade. Invertem-se os sinais que davam o sentido tradicional da velhice e propõe-se uma experimentação mais positiva desse período. A aposentadoria transforma-se em momento privilegiado para o

aprendizado de uma nova atividade que deve ser prazerosa, em que as tarefas devem ser encaradas como uma descoberta de novos papéis sociais. Essa experiência proporcionaria a possibilidade de uma vida ativa, não mais amarrada aos estereótipos da velhice inútil, dependente e irresponsável.

Pensar a aposentadoria é, para o modelo SESC, falar em termos de educação permanente em direção a novos objetivos e novos projetos de vida na velhice. A Educação Permanente é um conceito caro aos idealizadores dos PPAs no Brasil e parte da idéia de que a capacidade de aprendizagem não se perde com o tempo desde que seja mantida através de estímulos adequados. O processo de aprendizado baseado numa concepção dinâmica de processos motivacionais que conduzem o homem da sua percepção da sua situação atual à construção de novas metas é, para essa perspectiva, uma atividade contínua. A tarefa principal dos PPAs, nesse contexto, seria demonstrar a viabilidade da participação do aposentado em todas as esferas da vida social, principalmente as que dizem respeito à satisfação pessoal.

A força das colocações de Salgado está no fato de elas carregarem uma verdade que é, antes, performática do que mimética. Entretanto, ela é, indiscutivelmente um elemento central na nova sensibilidade que se constitui na sociedade brasileira em relação ao envelhecimento e que leva as empresas e seus dirigentes a acreditar que é possível um tratamento dignificante de seus aposentados.

* * *

Nos anos 90 já é possível identificar uma série de iniciativas que tendem a transformar a Gerontologia em um campo relativamente autônomo de saber e intervenção. Segundo Bourdieu (1990), um campo de produção cultural ou científica é o lugar onde são expressas relações de força, de capital, de poder, de estratégias e de interesses. Essas relações de força têm por princípio uma espécie particular de capital, que é o instrumento e o alvo das lutas de concorrências no interior do campo: o capital simbólico como capital de reconhecimento ou consagração que os diferentes agentes e instituições conseguiram acumular no decorrer de lutas anteriores através de trabalho e de estratégias específicas (1990: 170). Para Bourdieu, o peso das relações de força recai exatamente no montante de capital simbólico adquirido e que pode ser expresso pelo reconhecimento e pela consagração pública. Um campo é, portanto, o permanente investimento das forças em disputa em direção ao reconhecimento da participação legítima nos seus limites, para saber quem produz uma fala autorizada e quem é especialista. A definição dos limites do campo é, assim, um dos alvos mais importantes das disputas que se desenrolam no campo: a participação legítima nas lutas. Decidir quem participa ou não de um campo é parte de um esforço no sentido de impor uma definição da prática legítima que corresponde aos interesses dos detentores de um determinado

capital específico. Quando bem sucedida, essa estratégia, assim como a competência que ela coloca em jogo, "consegue garantir-lhes um poder sobre o capital detido por todos os demais produtores, na medida em que, através da imposição de um definição da prática legítima, é a regra do jogo mais favorável a seus trunfos que acaba se impondo a todos, (...) são as suas realizações que se tornam a medida de todas as realizações" (1990: 173). No entanto, o sentido mais complexo dos limites de um determinado campo de saber não está na aquisição ou manutenção da notoriedade que, mal adquirida, pode levar ao descrédito. Os limites são a parte principal de um campo porque são constituídos pelas lutas do campo e pela participação legítima nessas mesmas lutas. Isso faz com que os participantes se utilizem de estratégias simbólicas para disputar o poder "sobre um uso particular de uma categoria particular de signos e, desse modo, sobre a visão do mundo natural e social." (1990: 174). "O universo social é o lugar de uma luta para saber o que é o mundo social, (...) para saber quem, no interior desse universo socialmente mandatário para dizer a verdade sobre o mundo social (e sobre o mundo físico), está realmente (ou particularmente) fundamentado para dizer a verdade (...) (1990: 116).

A partir da década de 80, surge no Brasil, um novo objeto de reflexão, reconhecido e legitimado, que é a velhice. A velhice passa a representar a meta de profissionais das áreas médica, social, política, psicológica que disputam entre si a construção de um corpo conceitual que seja aceito, a emissão de práticas legitimadas que acessem ao *bem envelhecer* e à

produção de uma explicação sobre o processo de envelhecimento considerada verdadeira. A autoridade sobre esse campo, sobre suas definições, prescrições, teorizações e conceitualizações é uma situação limitada pelas disputas. Disputas essas que se dão no estabelecimento de critérios mais ou menos aceitos sobre o significado das falas e práticas dos profissionais, bem como no âmbito do interesse intelectual sobre o tema.

No caso brasileiro, é possível se surpreender com duas questões. Em primeiro lugar, com o fato de que, em um tempo relativamente curto, a questão do envelhecimento transforma-se numa questão pública no Brasil. O idoso é um ator político que está presente na agenda das preocupações e de propostas de ação dos organismos públicos e privados. Em segundo lugar, também num lapso de tempo relativamente curto, a Gerontologia constitui-se em um campo de saber e os gerontólogos, sem dúvida, têm um papel importante na criação dessa nova sensibilidade em relação à velhice. Há um empenho de todos os profissionais em transformar o envelhecimento em uma questão pública, mostrando os problemas que a população idosa enfrenta cotidianamente e que afetam a sociedade como um todo, exigindo um tratamento especializado. Isso não significa, entretanto, que não existam disputas entre os profissionais de forma a se impor em um mercado de trabalho restrito. Como já mostrei anteriormente, gerontólogos e geriatras estabelecem confrontos no âmbito da associação profissional que os representa, os especialistas do SESC e gerontólogos da carreira acadêmica enfrentam-se pela definição de critérios e práticas mais adequados ao tratamento da questão do

envelhecimento. Mas as disputas ocorrem também entre os especialistas em torno do paciente idoso, especialmente na área do atendimento clínico. Nesse caso, o que está em jogo são as práticas profissionais reconhecidas e as abordagens terapêuticas legitimadas como mais eficazes no tratamento do paciente idoso:

"Eu tenho uma birra com os médicos. Com relação aos idosos eu tenho quase que um rancor porque a impressão que eu tenho é que o idoso que procura o médico não sai sem estar dopado. A impressão que eu tenho dos meus pacientes é que os médicos não aguentam entrar em contato com a depressão, com a morte, então, eles entucham remédio." (Regina, psicóloga clínica, julho - 1991)

Essas disputas manifestam-se, também, através das diferentes formas de abordar os idosos, opondo uma postura assistencialista a uma postura promocional:

*"a idéia nossa não é sermos os donos do pedaço sobre a terceira idade (...) mas parece que existe uma postura da reitoria de simpatizante a essa outra forma de encaminhar a abordagem do envelhecimento. Por exemplo, o professor X. é uma pessoa muito bem guista com o trabalho desenvolvido só que ele cai um pouco na linha de **promover coisas para os velhinhos**, o que não é a nossa proposta. O projeto dele [da Universidade para a Terceira Idade] tem uma parte que nós concordamos e outra parte que é o **curso para**. Segundo nossa ótica, no corte ideológico que nós fazemos, é isso aí."* (Regina, psicóloga clínica, julho - 1991)

Ou ainda, na disputa sobre a forma como o conhecimento é produzido: um conhecimento intuitivo em oposição a um conhecimento em diálogo com a produção acadêmica

internacional:

(...) "Eu tenho praticamente lido todas as teses brasileiras (...). Ninguém (...) faz referência às teorias do curso da vida, às teorias interacionistas. O que eu pude ver são teses em teoria sociológica, é um discurso psicanalítico, é o discurso da **minha intenção**, é o discurso do eu acho, é o discurso da **denúncia do problema e da questão** e, no meio, algum dado de inconsistência teórica muito grande, muito desconhecimento." (Paula, psicóloga e professora universitária, julho - 1991)

O critério que define o domínio do saber pode ser

regional:

(...) "Na hora que você sai do eixo Rio-São Paulo, Rio para baixo e Rio acima são realidades diferentes, técnicas diferentes, capacidades diferentes (...), é qualidade de formação profissional, o técnico do sul é muito melhor qualificado. (...) Eu acho que o (pessoal) do norte é muita pobreza mesmo, pobreza de dinheiro, pobreza de cultura. É triste porque são pessoas simples que procuram avidamente mas não encontram isso para comprar, então, a hora que chega um profissional do sul lá prá cima é um extra muito grande. Eu fico, de certa maneira, penalizada ou irritada, ou inconformada. É pouca instrução mesmo, uma instrução que para os próprios técnicos é precária." (Cristina, psicóloga e consultora para implantação de PPAs, outubro - 1992)

Há um claro confronto pela delimitação daqueles que estão autorizados ou não a construir uma explicação, uma fala competente, uma análise legitimada sobre o velho. Durante as entrevistas, nas ocasiões em que os informantes solicitam que se

desligue o gravador, são endereçadas aos pares profissionais críticas que se iniciam no plano acadêmico e que se convertem em acusações de caráter pessoal, como por exemplo, as de "carreirismo" ou "politicagem". Atuando no interior de instituições públicas ou privadas, na área de ensino ou atendimento clínico, esses profissionais constituem, através do confronto, um objeto específico de intervenções. São os confrontos que oferecem consistência à questão do envelhecimento como objeto reconhecido e legitimado de disputa, bem como a existência de pessoas dispostas a disputar (Bourdieu, 1983).

A constituição de um campo profissional ligado à Gerontologia no Brasil é possível porque o velho passa a representar um ponto de encontro em termos de interesses acadêmicos e um objeto de intervenção. A manipulação simbólica da imagem social da velhice repercute na esfera da cultura, contribuindo para alterar e dar novos significados à experiência do envelhecimento, redefinindo o sentido do curso da vida adulta e permitindo a formação de um novo mercado profissional representado pela descoberta e uma fatia até então pouco atingida por especialistas, que é a clientela idosa. Cabe, no entanto, notar que o SESC cria uma autonomia em relação às instituições acadêmicas transformando-se na principal fonte inspiradora dos PPAs implantados no Brasil. A preocupação de seus gerontólogos é com a ação prática em benefício dos idosos. O fato de a própria instituição constituir-se em um laboratório para experiências com a população de aposentados, sua preocupação com a formação e especialização dos seus técnicos é um elemento

importante para explicar sua hegemonia nesse mercado que se abre para os serviços voltados para a população de mais idade.

PARTE III

**OS PPAS EM AÇÃO
E A TRANSFORMAÇÃO
DA APOSENTADORIA:
DA VIOLENCIA AO DEVER**

CAPÍTULO VI

RAZÕES E MOTIVAÇÕES NA IMPLANTAÇÃO DOS PPAS

"Eles resolveram fazer um grupo de duzentos pré-aposentados e levaram para uma pousada. Foi onde deu confusão, então, eu acho que faltou estrutura para que se implantasse corretamente o programa, isso a gente sabe, né? Quando se implanta programa tem que ser piloto para ver se vai dar certo ou não. Duzentos empregados numa pousada, trabalhar com um grupo de duzentos fica difícil. Isso somente informativo, então, o que aconteceu? O programa virou reivindicação. Aí começaram a reivindicar, reivindicar (...)" (Karina, coordenadora de PPA - CPFL)

Os PPAs são um sucesso. No entanto, para que eles façam sentido para os aposentados, como procurarei mostrar mais adiante, se mantenham através dos anos e das diversas gerências e administrações, é preciso atravessar e dissolver vários momentos conflitantes. O primeiro e mais evidente é a própria realização do PPA: a etnografia do Capítulo I está repleta de passagens onde os confrontos são emergentes. Os grupos enfrentam-se entre si, enfrentam a equipe coordenadora e enfrentam os diretores da empresa. Os participantes recusam-se a admitir a chegada da velhice e são colocados a ouvir uma série de conselhos para enfrentar de modo bem sucedido a aposentadoria que eles também

recusam. Os PPAs efetivam-se em meio a um conjunto de definições ambíguas sobre o trabalho, o lazer, a aposentadoria e a velhice já que não há um consenso a respeito delas. Dessas lacunas emerge a noção de pré-aposentado que, como apresentei anteriormente, caracteriza o trabalhador considerado em final de carreira como depositário de uma responsabilidade. As ambiguidades que definem esse trabalhador acompanham a caracterização da aposentadoria como instituição: a generalização de um direito que o Estado garante aos trabalhadores mais velhos é interpretada como um castigo contra o indivíduo. Cabe ao PPA transformar a violência da aposentadoria num dever fazendo com que cada um, através de um planejamento específico, decida por si mesmo sobre o momento adequado de abandonar a vida produtiva na empresa. O PPA tem a dupla função de transferir ao indivíduo a decisão de se aposentar e de transformar a aposentadoria de um castigo em um prêmio: ao um momento propício à realização de sonhos sempre adiados, à satisfação pessoal. Os PPAs sugerem um campo onde as definições são conflitantes e as disputas se intensificam, mas de cuja dissolução depende a credibilidade que eles atingem entre os aposentados.

COMO NÃO TRANSFORMAR O PPA NUM FORUM DE REIVINDICAÇÕES

Relatar a origem dos PPAs é disputar sobre qual é a empresa pioneira na implantação desses programas cuja idéia data do final dos anos 70 ou começo da década de 80. Entretanto, é frequente os profissionais das empresas envolvidas com os programas fazerem referências aos cursos e publicações do SESC como importantes no despertar da consciência empresarial para os problemas da aposentadoria e da pré-aposentadoria, em um momento em que nenhuma das duas constituía-se como questão relevante no país. Tais referências são expressas, geralmente, nos seguintes termos:

Eu acredito que (...) o SESC exerceu um papel de abrir a mentalidade mesmo para a necessária possibilidade de se fazer algo social pelos idosos, não só do ponto de vista econômico e financeiro. Eu acho que o modelo que os PPAs apresentam daquela época até hoje, no que concerne ao lazer é o modelo do SESC. (...) Eu tive oportunidade de assistir ao teatro do SESC, aquele momento foi decisivo para minha decisão de permanecer na área e ver a velhice como uma fase muito possível de realização" (...). (Cristina, consultora e assessora para PPAs, outubro - 1992)

"(Meu) primeiro curso foi um curso para preparar profissionais para trabalhar com a terceira idade, do SESC. Esse foi o primeiro curso que eu fiz e onde encontrei uma equipe que hoje são os principais profissionais do meio: a Zali, o José Carlos, o Marcelo. Era esse pessoal que estava começando a dar os cursos do SESC. Esse foi o meu primeiro contato com a terceira idade. A partir daí, eu voltei para a TELESP e tentei montar um projeto." (Marta, coordenadora de PPA, julho - 1993)

A influência do SESC na formação profissional dos técnicos e consultores de PPAs abrangeu estados distantes de São Paulo, área de atuação mais forte da instituição:

"Um material que a gente utilizou muito foi aquele livro do MARCELO SALGADO, muito material do SESC, inclusive o Marcelo mandou muita coisa para a gente; teve o livro da ELVIRA WAGNER, teve o da ANA FRAIMAN que a gente chegou a ver, teve o do JOSE ANGELO GAIARSA, um do SKINER. A gente ficou muito em cima dos textos da ANA FRAIMAN e muito material do SESC, a gente viu o que se tinha escrito de material no Brasil e de livros; a gente se orientou muito pelo que Marcelo mandou. SIMONE DE BEAUVOIR, muita gente pegou esse livro em francês mesmo, depois ele foi traduzido, a fonte de maior referência foi esse material do SESC."
(Cláudia, psicóloga e consultora para PPAs, Recife/PE)

Os programas de preparação à aposentadoria podem ser implantados pela própria empresa através da área de recursos humanos ou serviço social, com técnicos treinados e especializados nesse setor. Podem também ser comprados de consultores e assessores que prestam esse tipo de serviço às organizações. Nesse sentido, o SESC (Serviço Social do Comércio) teve participação destacada na formação de especialistas e oferecimento de programas. Os pacotes - tal como são chamados pelos especialistas - incluem treinamento de quadros, acompanhamento das fases da implantação, avaliação das etapas do programa e preparação de material didático-pedagógico. Nesse caso, um consultor é contratado com o objetivo de desempenhar

tarefas determinadas:

"Na área posso desde prestar uma consultoria integral, ser contratada para essa consultoria desde a formação de pessoal, o que se chama de 'sensibilização de liderança', também a organização toda do programa onde o seminário é parte do programa porque o programa consiste numa série de instruções que chegam ao trabalhador e ao aposentado, chegam através da empresa até o lar deles envolvendo, no mínimo, também a participação da esposa. Eu tenho desenvolvido instrumentos relativamente simples de inteligência, como pequenos textos que são entregues em mãos em alguns eventos especiais das empresas ou são inseridos nos jornais. Tenho desenvolvido esse material de discussão, vídeos e também ministro PPA. Ministro, às vezes, a palestra inaugural de alguns programas, antes que o próprio programa exista. Então, é cama, mesa e banho podendo ter algumas variações(...)"

"Algumas empresas fazem treinamento de pessoal interno, algumas colocam pessoas que não estão minimamente capacitadas nem treinadas para participar, não sabem nem o que estão fazendo, nem o que vão falar. É o contabilista da empresa, a pessoa do serviço social, todo mundo vai aprendendo meio na raça. Algumas empresas contratam especialistas externos, como eu, porque os psicólogos da empresa não estão instrumentalizados para executar esse tipo de trabalho na empresa. Inclusive, muitas vezes, o programa não tem segmento porque não tem pessoal interno que dê segmento porque não tem formação." (Cristina, psicóloga e consultora para PPAs, outubro - 1992)

Outras empresas, no entanto preferem utilizar seu pessoal:

"Não tenho nada contra se contratar um profissional externo que possa somar mas eu sou muito feito em casa. Tenho essa filosofia, eu acredito nos profissionais que trabalham nas

Fundações, eu acredito no potencial de vocês. Quando eu falo, eu não desfaço de nenhum profissional, não pensem isso, eu acho que tem gente muito boa, só que a gente tem que ter pé no chão. Na medida em que você aproveita assistente social da empresa, você aproveita o médico, especialista em benefício... Nós temos o nosso gerente da área financeira que vai falar sobre aplicações, aproveitem o pessoal de vocês: primeiro, que valoriza o próprio pessoal e segundo, que essas pessoas conhecem a cultura da empresa." (Priscila, coordenadora de PPA - Fundação ITAU, agosto - 1993)

A implantação dos PPAs é descrita como um processo, muitas vezes longo, de negociações entre as partes que inclui o discurso sobre as vantagens de um programa de preparação para aposentadoria, os custos financeiros, a estrutura de funcionamento, o conteúdo programático e recursos humanos necessários:

*(...) "tem-se uma conversa em gabinete fechado. Algumas empresas já começam a realizar alguns vídeos para levar a mensagem audiovisual, vídeos que são confeccionados dentro da empresa com dados de interesse demográfico, estatístico e tratando dessa questão social de uma forma bem objetiva, situando quem faz, quem não faz, as empresas, os benefícios que isso traz, inclusive para a própria imagem pública interna e externa da empresa. A partir daí, assim, começa uma série de entendimentos de como realizar, identificar pessoas que possam levar o programa a cabo, fazer um treinamento de pessoal. Começa uma troca de correspondência mais formal, é realizado um contrato onde fica especificado direitos e deveres mútuos, honorários, etapas a serem cumpridas. Mas, digamos, ainda há muito *home made*, tem um esboço, um arcabouço mínimo de procedimentos que é comum a todas as empresas que praticam PPA." (Cristina, psicóloga e consultora para PPAs, outubro - 1992)*

Os PPAs adaptam-se às estruturas das empresas no

que diz respeito ao tempo de duração, local de execução, ao perfil e idade dos participantes e ao próprio conteúdo das propostas apresentadas. Uns são feitos em cinco dias, em locais distantes da empresa, outros são feitos em dois dias ou três dias, dentro ou fora da empresa. Os critérios de participação nos PPAs estipulados pelas empresas são tempo de serviço - a partir dos 23 anos para aposentadorias especiais - e idade a partir dos 40 anos. Na fala dos agentes, o tempo de duração dos programas implantados a partir de consultorias pode levar até três anos entre o primeiro contato e a implantação propriamente dita. Segundo eles, as etapas subsequentes incluem encontros periódicos do consultor com as equipes destacadas pelas empresas para efetivar o PPA com o objetivo de se formar um quadro comum de saberes e procedimentos. Os relatos sobre a história dos PPAs informam alterações no que diz respeito à concepção dos programas:

"Então, em 85, o PPA tinha uma visão informativa. Só palestras, o empregado ficava uma semana (na pousada), geralmente os empregados iam na segunda-feira e o encerramento era na quinta. A semana toda, palestras, palestras, palestras. Então, não era bem um programa de reflexão sobre a aposentadoria, era um programa mais informativo e assim foi até 1991." (Karina, coordenadora de PPA - CPFL, janeiro - 1993)

Segundo as coordenadoras, na CPFL, o PPA transformou os objetivos iniciais, "informativos", em objetivos "reflexivos":

"Hoje ele foi totalmente reestruturado, ele partiu para a linha holística ⁴⁴, bem informal. Para começar, já sentam em chão, colocam roupas à vontade, sentam no chão em colchonete, a gente partiu para essa linha holística. A gente trabalha com dinâmica de grupo, relaxamento, lazer, caminhadas. Todo trabalho é feito em termos de laboratório de vivência, com recursos áudio-visuais. A gente visa bem a participação deles, o trabalho deles mais do que as informações. Nós damos o embasamento teórico e eles trabalham junto com a equipe, junto com os expositores." (Patrícia, coordenadora de PPA - CPFL, janeiro - 1993)

Os programas de preparação para a aposentadoria parecem se constituir em um exercício de tentativas quanto à viabilidade e adequação de conteúdos e procedimentos. Quando a experiência é fracassada, tenta-se outra fórmula até que as resistências sejam amenizadas e o programa obtenha maior legitimidade:

44. A "linha holística" que, segundo os agentes coordenadores do PPA da CPFL, passou a orientar o conteúdo dos programas é definida como "uma visão do homem com a natureza, envolvendo o universo e o homem." A reformulação foi efetivada "para que o empregado se sentisse não somente como uma pessoa que viveu para trabalhar e que a vida se resumia no trabalho, terminava o trabalho, acabou a vida; para ele sentir que ele é uma unidade dentro de todo um cosmos e que essa unidade, essa energia que ele tem permanece, não importa a idade." A descrição dos coordenadores sobre os PPAs, no entanto, não corresponderam diretamente ao que foi apresentado na etnografia do Capítulo I. No que diz respeito às técnicas de relaxamento propostas pelo método holístico relatadas pelos coordenadores pôde-se perceber no PPA de Ibitinga que as queixas mais gritantes dos participantes relacionaram-se à formalidade dos procedimentos e à falta de instalações adequadas quando os colchonetes foram substituídos por cadeiras escolares.

"No começo do PRA, em novembro de 85... Nós tivemos um em novembro de 83 mas foi uma... nós convidamos muitos empregados, eram 290 empregados, foi assim um fórum de reivindicação, foi uma tragédia. Então, nós, com esses resultados, nós paramos e quando foi em 85, nós não pudemos mais ficar sem esse programa, justamente porque um colega de trabalho, trabalhava junto com a gente, ele faleceu em sete meses de aposentado e para nós foi chocante isso. (...) aí nós voltamos em 85, é muito difícil, quem não tem esse programa na empresa, você tem que conquistar a diretoria, a presidência, as chefias e até os empregados porque eles ofereceram muita resistência. Eles não queriam participar com medo que a gente desligasse, então, era um número reduzido, eles iam com uma resistência tremenda. Foi com muito carinho, com muita paciência que nós chegamos hoje onde estamos, que nós temos pessoas pedindo para ir e ficam faltando vagas, mas antigamente era difícil, nós pegávamos no laço." (Andréa, coordenadora de PPA - CPFL, janeiro - 1993)

Ao se referir às origens dos programas não faltam relatos sobre problemas ocorridos, cujas soluções tentadas estimularam as primeiras reformulações. As experiências iniciais relatadas como fracassos são utilizadas pelos agentes coordenadores e formadores de PPA como exemplos enfáticos do aprendizado que a atuação neste campo requer:

"Lembro de uma palestra que eu dei na colônia de Ibitinga para funcionários da CPFL num programa de preparação para aposentadoria, comigo não tinha bronca, quer dizer, eu falei o que tinha que falar sobre as questões psicológicas da aposentadoria, mas era uma mesa redonda e tinha um representante da empresa aí eu sei que o pessoal começou a protestar muito magoado com a direção da empresa porque achava que aquilo realmente era para botar o pessoal para fora. Foi a primeira experiência da CPFL em preparação para aposentadoria, foi em 83. Na segunda, o pessoal consertou as coisas e aí a aceitação foi boa. Eles trataram de modificar a imagem do PPA e a receptividade então melhorou,

mas eu fiquei no meio de um tiroteio sem querer, fiquei assistindo porque o pessoal levantava e estavam muito revoltados com a empresa. Tive ali em exemplo ao vivo do que não se deve fazer, foi uma articulação precipitada, mal feita, uma organização que pode até ter contado com uma boa vontade dos técnicos mas que simplesmente não atentaram para alguns detalhes que eram fatais."
(Pedro, psicólogo - SESC, julho - 1993)

Há, portanto, controle para evitar que os programas transformem-se em reivindicações, ou seja, o incentivo é para que haja reflexões e informação. Para tanto, é necessário enfatizar a positividade da política de benefícios e contratar gente especializada para fazer com que as demandas trabalhistas não venham à tona nem se transformem em críticas acirradas à empresa.

ARGUMENTANDO COM EMPRESARIOS E TRABALHADORES

Há um conjunto de narrativas que tendem a justificar e explicar as motivações que levam as empresas a implantar os PPAs. Esse conjunto de narrativas expõe as razões que levaram técnicos e empresários a considerar a importância de programas como esses e levanta as vantagens de sua implantação em contextos organizacionais. Tais narrativas, como mostrei no Capítulo III, criam a pré-aposentadoria como uma nova etapa na vida do indivíduo que é fruto da forma ambígua pela qual é caracterizada a carreira do trabalhador. As motivações expressas

pelos vários agentes envolvidos no desenvolvimento dos PPAs, embora nem sempre se apresentem de modo coeso e unívoco em torno de objetivos coerentes, criam uma nova categoria de trabalhadores, os pré-aposentados, definindo suas necessidades e um conjunto de práticas para atendê-las. São acionados conjuntos de razões, muitas vezes, conflitantes arranjados em discursos nem sempre coerentes, mas que coexistem no universo das explicações possíveis sobre as vantagens dos PPAs. Algumas dessas razões estão ligadas aos problemas que afetam a capacidade produtiva do trabalhador mais velho revelando uma intenção de *"dispensar esses funcionários por achá-los incompetentes já para o trabalho na empresa"* (Pedro, psicólogo e consultor para PPAs - SESC - julho, 1993). O aposentado, por sua vez, tendo sua integridade prejudicada pelo desligamento funcional, sofre o impacto da perda de poder e é representado como alguém que volta para casa como um intruso. O PPA tem como objetivo *"buscar uma transformação interior no empregado, para que ele após a aposentadoria não caia num estado de letargia"* (Maria Lúcia Corpas - CPFL - conferência Congresso sobre Envelhecimento em Campinas/SP, outubro - 1993). O princípio que rege as falas dos administradores de empresas é de que a aposentadoria nunca é percebida pelo trabalhador como um prêmio. Ao contrário, aparece como uma perda dificilmente aceita por ele. Nesse sentido, o direito à aposentadoria se transforma numa dupla violência contra o trabalhador. A primeira, própria da retirada do mundo produtivo que foi constitutivo de sua identidade adulta e a segunda seria seu ingresso num universo identificado com o domínio feminino. Esse retorno à esfera doméstica seria, pois, o mote dos conflitos gerados entre homens

e mulheres, onde ele seria visto como o "intruso" e ela como a "dona do pedaço" ⁴⁵. O trabalhador mais velho sente-se vítima de um processo de expulsão. A marginalização que vitima os funcionários mais velhos aparece como a responsável pela desmotivação que afeta trabalhadores em final de carreira e prejudica a produtividade da empresa. A empresa é imposto um novo dever de preparar o aposentado para um novo convívio com a família e a sociedade.

"A empresa se sente na obrigação de restituí-lo à sociedade e à família devidamente preparado, que ele não saia despreparado para se tornar um alcoólatra, que ele não saia despreparado para perder o seu rumo, para criar problemas no dia-a-dia com a sua família, com sua esposa que, de certa forma, ocupa um espaço dentro do seu lar. Que ele saia com dignidade e para isso a empresa criou alguns programas. O primeiro programa é o PRA que prepara exatamente para que ele possa fazer essa opção." (Gustavo, funcionário da área de Recursos Humanos da CPFL, SINPRA - Campinas, agosto - 1993)

Em contextos determinados, a fala dos agentes converge para outro grupo de razões composto por motivações ligadas exclusivamente à empresa e seu funcionamento administrativo, como por exemplo, a necessidade de renovar os quadros da empresa com a "injeção de sangue novo". Essas razões são, aos poucos, substituídas por uma argumentação baseada em valores tradicionais sobre o envelhecimento. Argumentos que, como

45. Boa parte da literatura feminista associou a esfera restritiva doméstica à condição de opressão da mulher. Nos FPAs trata-se de propor receitas para que essa esfera se transforme em um lócus privilegiado para a realização pessoal

vimos no Capítulo III, convencem gerentes esta_o associados às necessidades de renovação dos quadros funcionais, cuja base é a vantagem de a empresa ter empregados jovens. Um segundo argumento é que o PPA atende à necessidade de motivação do empregado, abrangendo não só o pré-aposentado, mas principalmente, os trabalhadores mais jovens, supostamente atuando como fator de maior adesão e fidelidade aos objetivos da organização:

"Para a empresa é óbvio que é vantajoso. É uma via de duas mãos. Para a empresa é importante o efeito Orloff desse programa, quer dizer, o empregado novo que está sendo admitido hoje está se enxergando amanhã. Se a empresa não tiver uma política de Recursos Humanos, os que estão chegando vão se enxergar amanhã desse jeito, sendo mal-tratados, desrespeitados, com medo de permanecer nessa empresa para a hora que estiver nessa idade. A empresa chupa o caldo e joga o bagaço fora, compensa isso? Então, ele tem que ter o sentimento de que ele pode se dedicar, pode vestir a camisa da empresa que ele vai ser em cada momento da sua vida respeitado e valorizado. Isso gera nesses novos empregados esse sentimento de apego à empresa e, conseqüentemente, aumenta a produtividade dele e a doação dele para com a empresa." (Gustavo, funcionário da área de Recursos Humanos da CPFL, SINPRA - Cmpinas, agosto - 1993)

As vantagens do PPA para a empresa incluem, ainda, a lógica da prevenção uma vez que trabalhador desajustado corresponde à diminuição da produtividade. A saída seria, então, atuar de modo a evitar que os problemas se instalem provocando custos maiores:

"o argumento que convence é o tipo custo benefício mesmo, argumentando que o lazer custa mais barato,

diminui o custo da assistência médica, toda aquela coisarada. Argumentando em cima de dados demográficos, argumentando em cima de dados bem objetivos. Não adianta falar que é bom fazer o bem, não é por aí. O pessoal que decide sempre vai decidir a favor da empresa, a menos que a pessoa que decide esteja pessoalmente tocada por alguma circunstância relacionada à aposentadoria, alguma tragédia em família, quase sempre." (Cristina, assessora e consultora para PPAs, outubro - 1992)

Os argumentos que localizam a importância do PPA pela preparação psicológica que trariam ao pré-aposentado são usados com ressalvas pelos agentes que tem que convencer empresários:

" eu acho que alguns argumentos humanistas, isso pode funcionar até um certo ponto porque dependendo da empresa, se é fundação é uma realidade, se é empresa privada é outra, enfim, se é uma empresa que visa lucro, acho que vai variar muito conforme a situação. Então alguns argumentos de caráter mais humanistas podem sensibilizar pessoalmente esse ou aquele outro dirigente, agora do ponto de vista da empresa e do que ela pode ganhar com isso, seria alguma coisa que se referisse à imagem da empresa junto aos próprios funcionários. Alguma coisa que fosse interessante para criar nos funcionários a idéia de que a empresa pensa neles mesmo quando eles estiverem em fim de carreira e isso pode gerar um clima de motivação maior entre os funcionários, um respeito maior pela empresa, uma solidificação dos laços afetivos, organização pelo trabalho. Alguns cuidados que a gente pode e deve alertar a direção da empresa é para que esse programa não se transforme em uma coisa antipática para os funcionários por ser vista como um bota-fora pelos funcionários mais velhos; isso é um tiro pela culatra porque ao invés de valorizar os funcionários mais velhos reafirma o preconceito contra esses mesmos funcionários." (Pedro - SESC, julho - 1993)

Para garantir a implantação e a continuidade de um programa como os PPAs, os coordenadores estabelecem um conjunto de estratégias com o objetivo de convencer os empresários e as esferas decisórias a respeito das suas vantagens. As estratégias e o conteúdo dos argumentos relatados são diferenciados. No caso do programa implantado pelo Plano de Assistência Médica (PLANTEL), da Telefonia de São Paulo (TELESP) ⁴⁶, os argumentos mais convincentes, segundo a coordenadora, estão na área da saúde. No caso da Refinaria de Paulínia (REPLAN) ⁴⁷, segundo um dos seus coordenadores, a estratégia utilizada para buscar o consenso em torno do PPA foi ampliar logo de início a base de apoio da proposta. Buscou-se divulgar o projeto em todas as áreas da empresa que, de acordo com ele, apoiaram imediatamente a iniciativa, posto que houve uma defesa quanto à clareza de princípios do PPA, reforçando-se que não se trata de um movimento expulsório dos mais velhos. Para não identificar o PPA como algo que expulsa os trabalhadores de mais idade, cria-se o pré-aposentado como um indivíduo que tem como uma das obrigações refletir sobre o melhor momento de se aposentar e fornecer o aprendizado aos mais jovens, num duplo movimento: prepará-lo para entrar na sociedade e preparar outros trabalhadores para substituí-lo:

46. A TELESP é uma empresa coligada do Sistema Telebrás, contando com 24.000 trabalhadores.

47. A REPLAN é filiada do Sistema Petrobrás, está localizada na cidade de Paulínia/SP e possui 1100 empregados.

"O PRA em especial, na sua evolução, ele não foi feito para ser um bota-fora porisso é reflexão para a aposentadoria e não preparar para aposentar. Quem decide, o programa é feito para que o empregado e a esposa possam ter informação para que eles decidam o melhor momento para a aposentadoria. Nós não queremos que ele deixe a empresa se ele acha que não está na hora, então, é reflexão para ficar e reflexão para sair. A decisão é dele. Se quiser ficar será muito bem vindo, porque nós continuamos precisando dele, vai ser muito bem aceito dentro da empresa e vai poder continuar passando todo seu aprendizado para os novos colegas que estão chegando."(Gustavo, funcionário da área de Recursos Humanos da CPFL, SINPRA - Campinas, agosto - 1993)

OS MODELOS DE PPAS

Apesar de concordar sobre a importância da realização dos PPAs dentro das empresas, os agentes coordenadores relatam uma multiplicidade de práticas voltadas ao atendimento do problema. A partir de então, emergem soluções diferenciadas em polêmicas permanentes sobre o melhor procedimento a ser adotado. Darei um rápido esboço sobre a especificidade dos PPAs realizados em três empresas, a REPLAN, a Companhia Paranaense de Eletricidade (COPEL) ⁴⁸ e a TELESF para compor um quadro mínimo sobre o contexto onde eles se desenvolvem de forma a mostrar que não há um consenso a respeito do formato e metodologia empregados

48. A COPEL transmite e distribui energia no estado do Paraná possuindo um quadro funcional de 15.000 empregados.

nos PPAs. Há diferenças significativas quanto ao perfil dos participantes dos PPAs relatados pelos coordenadores, não havendo consenso quanto à necessidade de participação dos cônjuges, nem quanto aos níveis hierárquicos mais necessitados das informações propostas pelos PPAs. A COPEL e a PLANTEL, por exemplo, segundo as coordenadoras, permitem e incentivam a participação dos pares conjugais em todas as fases dos programas.

Quanto às expectativas de participação conforme as posições hierárquicas, as controvérsias prosseguem. A COPEL divulga aviso a funcionários de todas as posições hierárquicas e, pelas considerações de sua assistente social, o PPA rapidamente tornou-se conhecido e legitimado, do mesmo modo que o da TELESP:

"nós estamos tendo uma adesão de praticamente 100%. Esse ano nós desenvolvemos dois agora em julho e temos que fazer mais três seminários devido ao grande número de procura e de pessoas que estão na faixa de aposentadoria. Existe, então, a intenção da empresa que ninguém saia, ninguém se aposente sem passar pelo seminário, que todos tenham a mesma oportunidade." (Antonia, coordenadora de PPA - COPEL, agosto - 1993)

"Muitos dos usuários são os gerentes e que nós não fomos lá vender. Num primeiro momento, logo que se deu corpo ao trabalho, nós fomos em áreas estratégicas da empresa, fizemos uma sensibilização com os gerentes e eles passaram para os funcionários, mas depois de um ou dois grupos isso não se fez mais necessário." (Elena, coordenadora de PPA, TELESP, julho - 1993)

Na REPLAN, embora o PPA seja aberto a todos os níveis hierárquicos da empresa, a assistente social indica seus limites, apontando que os níveis hierárquicos superiores não

participam desse evento: *"eles aceitam que se faça o trabalho com os empregados, eles sentem que é uma necessidade, mas eles não vão."* (Tamara, coordenadora de PPA - REPLAN - julho, 1993).

A melhor idade para que um funcionário faça parte do PPA é outro ponto de discórdia entre os coordenadores. As empresas estabelecem limites de idade e critérios de participação diferentes. A coordenadora da COPEL afirma que são convidados os funcionários do sexo masculino que tenham, no mínimo, 28 anos de contribuição ao INSS ou 63 anos de idade; e do sexo feminino, todas as funcionárias com 58 anos de idade ou 23 anos de contribuição ao INSS. Além desses, os trabalhadores em atividades insalubres ou perigosas que podem ser beneficiados pela Aposentadoria Especial, já podem participar a partir dos 23 anos de contribuição. A coordenadora do PPA da PLANTEL, por sua vez, indica que a faixa etária adequada é mais jovem: *"o trabalho deveria ser preventivo e não trabalhar aos 60, 65 anos porque pouca coisa daria para fazer, e sim aos 40 anos que a gente trabalharia preventivamente, no momento em que daria para fazer alguma coisa, a profilaxia."* (Marta, coordenadora de PPA - PLANTEL, julho - 1993). Na REPLAN, os relatos indicam que os convites são formulados aos empregados que recebem abono de permanência em serviço, empregados que estão há dois anos ou menos da aposentadoria, funcionários do sexo feminino aos 60 anos e trabalhadores do sexo masculino aos 65 anos.

Se as controvérsias quanto à idade adequada existem, maiores são as disputas para definir o número ideal de

participantes. Na TELESP, segundo as coordenadoras, os grupos são formados por um número limitado de participantes pelo atendimento que antecede à admissão do trabalhador no PPA: 40 novos participantes admitidos todos os meses. Na COPEL, aparece o maior número de participantes relatado pelos coordenadores de PPA: 180 pessoas, incluindo o empregado e o cônjuge. Ao responder, num simpósio sobre programas de preparação para aposentadoria, em agosto de 1993, uma pergunta quanto ao número adequado de participantes nos PPAs, uma psicóloga e consultora afirma:

"Houve um espanto quando ela disse que a COPEL trabalha com grupos de 180 pessoas, já trabalhamos lá com grupos de mais de 300 pessoas, também fazendo dinâmica. Mas o profissional tem que estar preparado para uma macro-educação porque a performance do profissional, do moderador de grupos, do professor, por enquanto, foi para classes pequenas, para grupos pequenos e nós não acreditamos na nossa capacidade de poder mais. Eu posso afirmar para vocês que quem consegue prender a atenção e fazer crescer um grupo de 50 também faz com um grupo de 500. Se você é capaz de fazer um bom amigo, você é capaz de fazer 5 bons amigos, você é capaz de ter 10 bons amigos. Se você ensina 50, você ensina 100, é uma questão de rearranjar condições e confiar, de aprender como é que se faz isso. Nós estamos numa sociedade de massa, ainda aplicando modelos educativos e pedagógicos do início do século, quando se instalou a revolução industrial aqui no nosso país. Nós estamos defasados na nossa parcela de comunicação e de realização. A luta é árdua? É."

É difícil saber os custos de um PPA. Os próprios agentes coordenadores não se cansam de mostrar como é cara a realização de um programa mesmo sem a contratação de especialistas externos à empresa:

"O último que nós fizemos, de dinheiro que sai direto, que tem que pagar hotel, alimentação, ônibus, por volta de 500 milhões de cruzeiros, não eram reais ainda, em julho. Fora o indireto, que é o Centro de Treinamento, aluguel de instalações, toda essa parte a gente não paga. É contada só hospedagem que fica muito caro, para o pessoal que vem do interior, transporte, jantar, essa parte que fica mais cara." (Nadia, coordenadora de PPA - COPEL)

As controvérsias prosseguem quando o problema é saber quem deve arcar com os custos dos eventos relacionados aos PPAs. Em geral, as despesas são cobertas pelas próprias empresas, no entanto, as verbas podem advir também dos fundos de pensão e aposentadoria. Segundo Antonia, da COPEL, a solução encontrada foi repartir os custos: a metade é paga pela empresa e a outra metade é paga pela Fundação. No caso da REPLAN, segundo os coordenadores, a saída para garantir a manutenção dos custos foi estabelecer um vínculo com o setor de Serviço Social da própria PETROBRAS; em outras palavras, o PPA saiu da esfera da REPLAN para ser conhecido, aprovado e financiado pela PETROBRAS.

Um outro aspecto significativo ressaltado nas entrevistas com os coordenadores da REPLAN, PLANTEL e COPEL é a divulgação. Os procedimentos e a rapidez com que se propagaram os eventos são descritos como diferenciados. Por exemplo, na PLANTEL, as coordenadoras relatam que a propaganda fora realizada no jornal interno da empresa. Desse modo, na PLANTEL, o programa é descrito como tendo-se tornado público e disputado rapidamente:

"As pessoas chegavam envergonhadas, preconceituosas, dentro do próprio grupo existia isso; depois eles foram vendo que o que passava era realmente saúde, prevenção contra os fatores de risco do envelhecimento, exercícios físicos, aí eles começaram a praticar exercícios físicos porque era condição de estar no programa que praticasse alguma coisa. Tudo isso à medida em que foram conhecendo o programa e participando que eles mudaram, totalmente mudança de hábito. Para preparar para a aposentadoria você tem que se basear no aspecto comportamental porque é mudança de hábito e atitudes; mudança de hábito e atitudes você só faz através de comportamento. Trabalhar o comportamental. (...) tanto é que o programa sempre teve fila de espera. As pessoas não conseguiam entrar porque a gente não dava vazão à demanda." (Marta, coordenadora de PPA - PLANTEL, julho - 1993)

Os procedimentos de divulgação relatados pelos coordenadores da REPLAN são diferenciados. Para propagar este programa, segundo palavras dos coordenadores foram elaborados convites enviados aos funcionários que, depois, encaminhavam suas inscrições à coordenação do PPA.

Os relatos sobre as dificuldades da implantação dos PPAs são inúmeros e diferenciados. Na REPLAN, são relatados por uma das coordenadoras como tendo sido pequenos, mas as divergências quanto ao grau de dificuldade existente na implantação e continuidade dos PPAs principiam ao interior da própria empresa:

"têm pessoas que não querem, porque essa listagem que o setor de pessoal fornece para a gente ela não é certinha, a contagem de tempo a gente não tem precisa, é aproximada. E tem gente que recebia o convite e disfarçadamente escondia dentro da

gaveta, não queria jamais que alguém soubesse que estava chegando a época dele se aposentar, então tinha muita gente assim, o que já falaram na cara: - 'não, não quero participar, isso daí não é para mim' - . Então teve muitas resistências (...)" (Tamara, coordenadora de PPA - REPLAN, julho - 1993)

Outro conjunto de dificuldades relatadas pelas coordenadoras do PPA da REPLAN refere-se às condições internas da realização dos programas, principalmente, no que diz respeito ao âmbito administrativo:

"Hoje nós vivemos duas realidades nessa discussão; uma, por um lado é a falta de interesse da chefia e a outra, mais grave que a gente tem atravessado é a dificuldade real porque nós estamos proibidos de contratar há mais de cinco anos. Então, a-mão-de-obra está muito escassa. Eles têm dificuldade não só de comprar o programa, a filosofia do programa, mas há a questão da escassez de mão-de-obra mesmo. Você vê, a gente faz um encontro em dois dias apenas, que a gente tem consciência que é pouco, o trabalhador vai sair dali a uma semana, uma semana antes eles não querem liberar, quer dizer, na semana seguinte ele já não vai mais contar com o empregado, já que ele vai sair dali a uma semana." (Carla, coordenadora de PPA - REPLAN, julho - 1993)

Quanto à apresentação dos programas, há uma multiplicidade de soluções descritas pelos coordenadores. O programa da REPLAN, por exemplo, é descrito em quatro etapas: a primeira constitui-se pela sensibilização do empregado "para o processo global de preparo para a aposentadoria" (Projeto do PPA da REPLAN; 1988: 05), devendo ser efetivada através de

entrevistas individuais com o intuito de traçar o perfil do grupo em relação às necessidades e expectativas. A segunda fase propõe o engajamento das chefias e supervisores visando ao: *"engajamento dos diversos níveis hierárquicos na contribuição para a mudança de valores e atitudes na comunidade de trabalho em relação à aposentadoria, refletindo para os aposentáveis um clima favorável e sentimento de integração com a organização."* (Projeto do PPA da REPLAN; 1988: 06). Para implantar a segunda fase do programa utilizam-se *"atividades de caráter educativo como palestras, debates e outros recursos de comunicação disponíveis no órgão, bem como reuniões ou trabalhos em grupos"* (Projeto do PPA da REPLAN; 1988: 07). A fase seguinte é composta pelo *"Encontro para Planejamento da Vida"*, que inclui a participação do pré-aposentado num grupo que será subsidiado com *"informações e discussões sobre diversos enfoques, tais como o social, médico, psicológico, jurídico e previdenciário. Esse encontro favorecerá o amadurecimento para a decisão de aposentar-se"* (Projeto do PPA da REPLAN, 1988: 07). A quarta e última etapa compõe-se por um trabalho de acompanhamento, onde se avalia *"o alcance do programa, no âmbito interno e externo da Companhia, promovendo sua realimentação, apontando desdobramentos futuros"* (Projeto do PPA da REPLAN; 1988: 10).

O Programa Saúde e Longevidade ⁴⁹ da TELESP foi implantado em 1987 por uma equipe de profissionais após um conjunto de ações administrativas visando atender reivindicações referentes à aposentadoria. Está composto por três módulos: o módulo I atende ativos a partir dos 40 anos; o módulo II atende ativos pré-aposentados e o módulo III está voltado ao atendimento dos aposentados (Beger; 1992: 10).

O conteúdo das informações repassadas aos participantes varia de acordo com o tempo disponível e as características básicas de cada programa. A PLANTEL que, segundo suas coordenadoras, está inserido num programa de atendimento à saúde do usuário, atua, no módulo I, através de *"intervenções biopsicossociais, quer sejam individuais ou grupais com o objetivo de promover a reflexão das condições de vida atuais e futuras, mudanças de hábitos e elaboração do projeto de vida"* (Beger; 1992: 10). O conteúdo programático do módulo II inclui a modificação das *"reações negativas quanto à fase da aposentadoria"* tornando consciente *"a necessidade de planejá-la adequadamente, dando oportunidade para o desenvolvimento de outras potencialidades."* Além disso, o módulo II tem o objetivo

49. Em 1971, a TELESP instituía uma complementação salarial para aqueles que se desligavam (Beger, 1992). Em 1983, a direção inicia um programa de homenagem ao trabalhador que completava um mínimo de dez anos trabalhados na empresa. Em 1984, surgia a primeira abordagem administrativa voltada aos pré-aposentados visando garantir uma preparação para a aposentadoria, mas a proposta não foi implantada. Mudanças estruturais na TELESP permitiram que, em 1986, fosse implantado o SISTEMA INTEGRADO de SAÚDE em cujo âmbito desenvolveu-se o Programa Saúde e Longevidade.

de "despertar interesse por atividades sócio-culturais e recreativas e outras formas de engajamento social", criando "espaço para a reflexão sobre as condições de vida atuais e futuras" (Beger; 1992: 11). Segundo as coordenadoras do Programa Saúde e Longevidade, o conteúdo dos módulos caminha do enfoque preventivo, no primeiro e segundo em direção ao curativo, no terceiro sendo que:

"Cada profissional definiu o que era necessário levar. Fatores de risco do envelhecimento, sedentarismo, tabagismo; fisioterapeuta é exercícios físicos, postura, educação postural; fono com a parte preventiva da perda auditiva; aspectos psicológicos do envelhecimento. Relações familiares é com o serviço social, assim como projeto de vida, utilização do tempo livre. Cada profissional montou seu assunto e depois se fez um pacote." (Marta, coordenadora de PPA - PLANTEL - julho - 1993)

Na REPLAN, o conteúdo programático do Encontro de Planejamento para a Vida inclui o repasse de informações divididas em oito itens: Social, Saúde, Psicológico, Previdenciário, Fundação Petros, Financeiro, Legal, Projetos da Comunidade. No item sobre Saúde são tratados problemas relativos ao bem-estar físico e mental na terceira idade abordando-se os "aspectos fisiológicos, prevenção e controle das doenças mais comuns, exames médicos e odontológicos periódicos, alimentação e nutrição, atividade física e mental." (Projeto do PPA da REPLAN; 1988: 08). No item que trata dos aspectos psicológicos intenta-se "levar o empregado a refletir sobre si mesmo frente à família e à sociedade", abordando-se os "aspectos psicológicos do

envelhecimento, os planos para o futuro em termos pessoais, a estruturação do tempo, as atitudes positivas e a adaptação à vida de aposentado" (Projeto do PPA da REPLAN; 1988: 08). Incluem-se nessa etapa as informações previdenciárias no que diz respeito às características do sistema e o plano previdenciário em vigor, aspectos administrativos e orientações gerais sobre o INSS; informações sobre benefícios concedidos pela Fundação PETROS, as características da previdência complementar privada, o regulamento interno, os cálculos dos proventos oficial e complementar e o convênio da empresa com o INSS (Projeto do PPA da REPLAN; 1988: 09).

O aspecto financeiro trata dos seguintes assuntos: a importância do planejamento do orçamento familiar, os tipos, as formas e os riscos de investimentos e a inflação. O aspecto legal é levantado para que o empregado possa-se inteirar da *"legislação pertinente quanto aos direitos civis e aos deveres de aposentado, ao processo sucessorial, testamento e aos aspectos legais sobre investimentos"* (Projeto do PPA da REPLAN; 1988: 09). Por último, no item sobre os Projetos da Comunidade, informa-se ao empregado a existência e a finalidade dos recursos, como associações, cooperativas, centros de apoio à pequena empresa e grupos de convivência, apresentados como *"alternativa para a vida de aposentado"* e abordados a partir dos regulamentos e atividades desenvolvidas por cada uma das iniciativas relatadas (Projeto do PPA da REPLAN; 1988: 10).

* * *

Conforme procurei demonstrar, os PPAs são considerados unanimemente uma atividade importante do ponto de vista dos seus agentes coordenadores. Ele responde à função de ensinar o trabalhador como enfrentar a nova etapa da sua carreira, a pré-aposentadoria, que é definida como uma crise. O trabalhador deve estar preparado para deixar a empresa e para transmitir sua experiência acumulada aos mais jovens. Há um consenso claro a respeito do papel dos PPAs no que diz respeito à preparação do trabalhador para decidir qual o melhor momento de se aposentar, mas como não há critérios para definir qual é a idade ou o tempo de serviço que marca a entrada na pré-aposentadoria, não se tem um acordo sobre o formato dessa preparação nem dos procedimentos escolhidos para oferecê-la. Entretanto, todos os PPAs - tanto aqueles oferecidos pelas empresas que se pautam nas mais modernas técnicas de gestão empresarial quanto naqueles coordenados por elementos que aderem às visões mais ingênuas e ultrapassadas do que são os problemas do envelhecimento - operam através do mesmo conjunto de conteúdos que poderiam ser definidos através das seguintes oposições:

- **Velhice X Aposentadoria.** Trata-se de dissociar a aposentadoria da idéia de velhice. A aposentadoria é, sobretudo, um interlúdio maduro entre a jovem idade adulta e a velhice propriamente dita. Essa fase pode ser prolongada indefinidamente

dependendo da atitude de cada um perante a vida. O PPA procura promover, por um lado, atitudes que permitam o alongamento desta fase que deveria ser concebida como fase privilegiada na vida de todos e de cada um e, por outro, que a aposentadoria seja esperada com entusiasmo por um grupo de pré-aposentados. Ou seja, o PPA não é apenas um trabalho de convencimento individual, mas a vivência entusiástica de uma experiência coletiva por um grupo que tem aproximadamente a mesma faixa etária e está na mesma etapa da vida.

- **Envelhecimento como sabedoria X Envelhecimento como um momento privilegiado para o aprendizado.** Trata-se de substituir a imagem do velho como detentor de um saber dado pela experiência dos anos vividos, pela imagem do idoso como alguém que deve ser reeducado para aproveitar as vantagens da velhice criadas pela sociedade contemporânea. O PPA procura demonstrar que esse é um momento em que o indivíduo deve ser preparado para encontrar a satisfação pessoal. Assim, poderá resgatar e realizar antigos sonhos, preparar-se para uma nova carreira e aprender coisas novas. Esse momento pode ser comparado à adolescência que é representada pela idéia de que o jovem precisa ser educado para assumir os novos papéis de adulto que a sociedade espera dele.

- **Trabalho Produtivo X Trabalho Ilegítimo.** A aposentadoria deixa de ser concebida como um direito e passa a ser associada à noção de que o trabalho, nessa fase da vida, é ilegítimo. Apenas a realização e a satisfação pessoal resgatam o sentido do trabalho na velhice.

- Crise X Preparação para a satisfação pessoal. Os PPAs procuram combater a idéia de que a aposentadoria é, necessariamente, um período de crise. Para atravessar esse momento de risco e perigo, os PPAs divulgam a necessidade de estar preparado para enfrentar de modo bem sucedido a transição de ativo a inativo e a aposentadoria propriamente dita.

Esses conteúdos são a base da transformação da aposentadoria de um direito em um dever que organiza a prática dos PPAs. A aposentadoria é um momento para o qual os especialistas se encarregam de preparar o trabalhador. É deles também a tarefa de definir suas necessidades e propor soluções para resolvê-las. É exatamente nesse contexto de controvérsias que os Programas de Preparação para a Aposentadoria vêm se mantendo como um importante aspecto diferenciador dos privilégios concedidos aos trabalhadores pelas empresas no Brasil contemporâneo. Cabe ressaltar, portanto, que o envelhecimento transformado em problema a ser enfrentado pelas empresas abriu um campo novo de trabalho disputado pelos especialistas. No embate pela definição do envelhecimento, dos procedimentos considerados mais adequados no tratamento dessa população e dos argumentos que melhor convencem empresários e trabalhadores das vantagens dos PPAs, novos padrões de velhice vão sendo propostos a partir da própria diluição do problema na multiplicidade de práticas e discursos encontrados nestes contextos. As concepções antagônicas que permeiam a definição do ciclo da vida, das vantagens e desvantagens da juventude e da velhice, bem como os modos através

dos quais a empresa deva tratar seus funcionários, buscar o lucro, oferecer um produto ou serviço altamente competitivo no mercado ou proporcionar bem-estar estão no centro da constituição e da possibilidade de continuidade dos PPAs. A inexistência de um consenso sobre o que é a organização e o próprio ciclo de vida permite o reconhecimento dos PPAs como uma iniciativa importante: por causa das concepções conflitantes o programa transformou-se num sucesso. As lacunas criadas pelas tentativas de definição e valorização das etapas da vida e da carreira do trabalhador possibilitam que o PPA seja um instrumento fundamental na proposição de soluções, mesmo que controversas, para o enfrentamento bem sucedido da aposentadoria. Além disso, como afirmei anteriormente, é durante o PPA que a empresa procura sedimentar a retórica principal que organiza seus princípios: a de que cabe ao trabalhador reconhecer quando chega o tempo de abandonar a vida produtiva.

CAPÍTULO VII

A TRANSFORMAÇÃO DA APOSENTADORIA: DO DIREITO AO

DEVER

SR. OTAVIO

O Sr. Otávio, 58 anos, reside num bairro de classe média em Campinas, é aposentado da CPFL tendo trabalhado na empresa durante 25 anos. Trabalhou, antes, numa fábrica americana de pneus, em São Paulo. O tempo total de contribuição passa de 37 anos. Sua carreira teve início, na CPFL, como motorista e terminou no cargo de gerente de divisão administrativa, onde se aposentou duas posições a menos do cargo máximo da carreira. Passou pelos cargos de Ajudante de Inspeção de Materiais, Auxiliar de Campo, Coordenador de Empreitadas de Subestação, Chefe de Sessão de Veículos e Encarregado de Manutenção de Veículos.

Otávio considera-se, mesmo aposentado, um trabalhador da CPFL porque, além das amizades que fez dentro da empresa, ainda ministra cursos na área de segurança no trânsito e segurança no trabalho. Foi presidente do **Nosso Clube**, tendo estruturado a entidade quando era ativo, disputado e vencido as eleições para presidente; em seguida renunciou ao cargo alegando

ingerências da diretoria da empresa na administração do clube, o que julgou desonesto. Não frequenta mais nenhuma atividade associativa embora seja Conselheiro Nato do **Nosso Clube** por ter sido presidente da entidade.

Tem formação acadêmica de nível médio, no curso Técnico em Mecânica, mas se considera uma *"pessoa de nível superior"* em função das tarefas que desempenhou e dos cursos que frequentou dentro da empresa. Otávio descreve sua carreira como apoiada nos princípios do respeito: *"eu me fiz respeitar, o pessoal que trabalhava comigo adorava isso porque tinha segurança para trabalhar"*. Define-se como profissional altamente especializado que operava numa área de atrito, onde vivia constantemente sob pressão. Define-se como um homem que aprendeu na prática, considerando-se um auto-didata, tendo conduzido sozinho uma divisão complexa que atualmente é dirigida por quatro engenheiros. Sua vida profissional foi pautada pela dedicação: *"se eu estou trabalhando, eu trabalho 24 horas por dia, o que não foi bem resolvido hoje, a noite inteira eu trabalho e quando chego no dia seguinte eu já estou com a solução"*. Segundo Otávio, colegas não subordinados a ele o consideravam um ditador, qualificação que recusa. Pautou sua carreira por preocupações profissionais, recusando assumir posicionamentos políticos. Ingerências políticas foram decisivas para sua tomada de decisão de se aposentar. Quando sentiu que poderia ser perseguido ou prejudicado, desligou-se. Declara que a empresa passou por reformulações administrativas decorrentes de mudança de governo, o que, segundo ele, teria introduzido na CPFL critérios mais

políticos do que profissionais na definição de ascensão na carreira. Em vez de concurso, indicações; em vez de competência técnica, alianças políticas e perseguições a quem se opunha ao governo do estado: diante desse quadro, no final da década de 80, Otávio resolveu deixar a CPFL. Considera que, se fosse empregado de uma empresa privada, não teria sido permitido seu desligamento porque seu trabalho e esforço seriam devidamente reconhecidos. Otávio considera que a CPFL bloqueia empregados em fim de carreira, o que considera errado: *"aquela experiência todo deve ser bem aproveitada, (...) ela vai dar muito resultado para a empresa. O jovem que vem vindo é afoito, ele quer mostrar que sabe, só que ele vai passar por etapas que você já queimou, você já conhece. (...) no meu tempo, a empresa podia até dar uma chance em nível superior no fim de carreira, mas em nível inferior, no fim de carreira, ficava totalmente bloqueado."*

A decisão do momento de se aposentar esteve ligada também à elaboração de um projeto de vida para ser realizado no período pós-aposentadoria. Esse projeto envolvia o desejo de recomeçar *"tudo de novo"* com um sítio planejado e construído na cidade de Bragança Paulista, a 110 quilômetros de Campinas. Nesse sítio, projetado por Otávio, a pretensão era construir uma granja em convênio com grandes abatedouros, num sistema de *"integração"*: as empresas fornecem a assistência, o filhote, a ração e a assistência médica. O projeto foi abandonado por falta de recursos financeiros e a granja não chegou a ser construída por considerar que não seria lucrativo, mas a casa foi terminada. A intenção dele era mudar-se para lá, no entanto, a sua mulher

recusou-se sair de Campinas. Atuou na reorganização da área administrativa de uma empresa de transportes em Campinas durante sete meses e demitiu-se porque "a maioria queria achar que é mais esperto".

Otávio descreve a fase inicial de sua aposentadoria como sofrida. Esteve ansioso e sentia-se doente pela falta de novos projetos. Como tinha muito poder dentro da empresa, em casa sentia-se destituído e intrometia-se na rotina doméstica: "a hora que eu comecei a meter o bedelho onde não devia ficou todo mundo bravo dizendo para eu ir trabalhar porque estava enchendo o saco". Seu maior aborrecimento como aposentado é não estar contribuindo com nada, estar atrofiando sua capacidade intelectual e criativa por não ter onde aplicar essa capacidade. Mesmo que fosse "um escravo do trabalho" tinha certa liberdade na empresa; segundo ele, um grau de relacionamento diferente do grau de relacionamento entre marido e mulher. Na empresa mantinha relações profissionais, com alguns liberais, com alguns sociais, tendo realizado algumas amizades mais ou menos intensas. Já, em casa, relata que o poder de decidir a rotina doméstica é da esposa e qualquer tentativa de interferir terminava em desentendimentos. Acha que poderia ter implantado, através de um estudo de "organização e métodos", procedimentos mais eficazes na cozinha de casa e uma distribuição mais prática da mobília que facilitasse e permitisse a execução de trabalhos mais rapidamente. A mulher recusou a ingerência. Após um período de adaptação, a situação dele em casa está começando a se acomodar. Otávio relata que foi fundamental nesse processo o fato de procurar

aprender através da observação como viver melhor essa fase da vida. Nesse sentido, a maturidade é importante, porque com mais idade e através da experiência acumulada o discernimento auxilia a encontrar a melhor forma de viver. Após o período inicial de conflitos domésticos e inadaptação Otávio afirma que resolveu assumir definitivamente seu papel de "vagabundo" que foi conquistado merecidamente após uma vida de trabalho intenso. Para não cair numa rotina entediante, programa o dia assim que levanta mas não fica preso a compromissos obrigatórios para não "*abrir mão da liberdade*". Procura adiar pequenas tarefas domésticas, como consertos, sob os protestos da mulher, para que se acumulem e tomem todo um dia de trabalho. Deixou de praticar o futebol de campo e o de salão, costuma assistir a programas esportivos pelo televisor e faz visitas a parentes e amigos na cidade de São Paulo. Diz que gostaria de voltar a trabalhar para chefiar pessoas de nível médio e superior, que "*pelo menos, aparentemente, tenham mais responsabilidade*." Sua motivação atual para um novo projeto é o ingresso da filha numa faculdade de medicina: pensou em voltar a trabalhar, mas com o mercado de trabalho restrito, sem formação superior e pretensão salarial alta tem sido difícil pleitear novo emprego. Pensa em atuar na compra e venda de automóveis para "*manter a atividade e melhorar um pouquinho o capital*".

Ainda sente falta do trabalho, mas aponta que esse não é mais o elemento fundamental da sua vida: "*hoje eu estou dentro da minha casa, eu mexo e estou ajeitando; e eu nunca tinha reparado como minha casa é bonita porque eu não vivia aqui*".

dentro. Hoje eu vivo e conheço minha casa". A maior vantagem de estar aposentado, segundo Otávio, é desfrutar a "liberdade" e não ter horários a cumprir. Diz-se satisfeito por poder ver a neta crescer, o que não aconteceu com os filhos, pelo excesso de trabalho e pelo tempo que tinha que passar fora de casa. Da velhice Otávio declara não possuir nenhum medo. Como processo natural, se Otávio conseguir atingir a velhice, diz que não "abrirá mão do espaço até o último dia da vida". Declara que irá defender seu direito a seu próprio espaço físico (a casa, que um dos filhos quer para si), ao seu próprio pensamento e a repreender quando estiverem fazendo alguma coisa que considere errado.

Participou do então PPA em 1986, um ano antes de se aposentar, aos 52 anos. Relatou as atividades do evento, ressaltando três críticas: em primeiro lugar, a necessidade de explorar mais detalhadamente os problemas decorrentes da readaptação à vida doméstica, estando presente a família. A preparação para a volta ao lar deveria contemplar a idéia que o indivíduo *"era chefe na empresa, em casa não"*. A mulher deveria ser recomendada compreensão: *"se ele disser alguma coisa procure entender porque ele está dizendo, será que a opinião dele não vai melhorar em nada o seu trabalho?"*

Em segundo lugar, o fato de algumas atividades serem voltadas aos *"velhinhos"*: *"eu não me sinto um homem de terceira idade. De repente, com 60, 70 anos eu possa me sentir, (...) mas hoje eu não me sinto. Se tiver que jogar bola, eu vou e jogo bola, brinco, pulo, faço tudo que tem que ser feito, subo*

escada, desço. É claro, você está um pouco inativo, no primeiro dia sente um pouco de dificuldade, depois você adquire condições físicas e consegue fazer algumas coisas" Em terceiro lugar, em lugar das palestras, muito cansativas, a dinâmica deveria comportar grupos de trabalho para debater os temas. Otávio participou do PRA com a esposa, que é "essencialmente dona de casa e se intimidou." Segundo ele, ela pediu para ir embora antes sob o pretexto de que o filho menor estava sozinho. Otávio afirma que "na realidade, ela não entendia bem o que estava acontecendo. Eu estou captando tudo mas ela não está captando (...). Se fosse em forma de debate, na hora que vinha o questionário (...) eu explicaria. Ela poderia até dar opinião, mas que pergunta ela iria fazer? Ela não sabe, não conhece absolutamente nada."

Descreve sua participação como sendo ativa, mas diz ter observado que a maioria não fazia perguntas: "ou a pessoa tinha entendido perfeitamente bem ou não havia entendido e se sentia envergonhado; ou estava lá apenas cumprindo uma obrigação porque foi convocado para participar daquele curso." Otávio relata que participou do evento por curiosidade, por estar querendo se aposentar e para saber "o que eles vão me dizer nessa preparação." Diz ter gostado do PPA pela possibilidade de aprender coisas novas. Apesar de não ter ouvido nada que já não soubesse, o PPA "abriu um pouquinho mais, ampliou um pouquinho mais o horizonte no tocante à área financeira, no tocante à legislação, o alerta de estar voltando para casa. Tudo isso ajudou bastante, isso fez com que eu trabalhasse as idéias,

principalmente a volta para casa." Declara ter sido muito difícil colocar alguma proposta do PPA em prática na sua vida e que nada mudou após o curso, embora a vida tenha mudado "e muito" após a aposentadoria. Para Otávio, a verdadeira razão que justifica a criação do PPA na CPFL é, por um lado, dar orientação e, por outro "empurrar essa turminha para fora para abrir lugar". Afirma que o PPA não teve nenhuma influência na decisão de se aposentar: "eu amadureci o processo. Eu fui no PRA, me ampliou os horizontes, mas eu já vinha há tempos pensando nessa tomada de decisão. Eu levei mais ou menos três anos para me decidir e só me decidi quando estabeleci para mim um projeto pós-aposentadoria". Otávio deu um depoimento gravado pela coordenação do PPA ressaltando a importância do projeto pós-aposentadoria: "as pessoas têm realmente que se preparar, ter um projeto e batalhar por ele. Ele pode ser um sonho mas eu vou continuar lutando por ele, vai até o fim da sua vida acreditando"

SR. MAURO

O senhor Mauro tem 61 anos de idade, reside em Campinas e está aposentado desde os 55. Foi casado uma primeira vez, teve duas filhas e ficou viúvo aos 30 anos. Após seis anos e meio vivendo na boemia, namorou e casou-se outra vez, e teve mais duas filhas. É avô de duas meninas. Trabalhou durante 35 anos, sendo os seis primeiros numa fábrica de fogões. Ingressou na CPFL como escriturário, tendo-se transferido para o cargo de auxiliar técnico pouco tempo depois. Encerrou a carreira como Técnico Sênior. Considera que, atualmente, a CPFL foi invadida pela política: *"hoje se muda presidente por uma simples indicação do governador."* Mauro afirma que antigamente, ao contrário de hoje, *"o presidente que vinha era por conhecimento de serviço"*.

Mauro afirma que as razões que o levaram a se aposentar estão associadas às inovações tecnológicas da empresa. Na sua época os cálculos dos projetos eram realizados manualmente: *"hoje eu vou na Companhia e o que eu vejo é computador e eu não queria entrar naquela maré; eu próprio ia reconhecendo que era um negócio que se eu quisesse subir ou ir mais para a frente, eu tinha que me inteirar e era uma coisa que eu não estava querendo; eu achei que para mim estava na hora de aposentar."* Além disso, a CPFL oferecia um incentivo financeiro, cuja continuidade não estava garantida: *"não é que eles estavam obrigando você a se aposentar, agora, citavam que aquilo que eles estavam dando eles não podiam garantir no próximo ano"*. Mauro

resolveu aproveitar a oportunidade e desligar-se definitivamente. Ressalva, no entanto, que, antes do PPA ser implantado, frente às primeiras aposentadorias os empregados eram chamados por dois funcionários: *"eles influenciavam muito nas pessoas, (...) foi na época do militarismo. (...) estava passando um pouco de politicagem, como por um empregado na Companhia, como por alguém deles? Aposentando alguém."*

Trabalhou para a Companhia como prestador de serviços durante dois anos após a aposentadoria, atualmente recusa várias propostas de emprego. Como aposentado Mauro recebia em junho de 1993, 90 milhões de cruzeiros e tinha uma oferta de 20 milhões para trabalhar numa empresa de TV a cabo. Recusou para não *"perder as regalias de aposentado"* mas a mulher não concorda com a decisão. Segundo ele, homem e mulher têm modos diferentes de fazer as coisas, o que gera desentendimentos: *"tudo aquilo que eu faço parece que não é adequado àquilo que ela quer, mas eu sei me controlar, sei que é assim."* Para evitar o convívio diário com o marido, a mulher foi trabalhar como recepcionista num consultório dentário recebendo um salário mínimo. Sua atitude em relação a um novo trabalho só se configurará em caso de necessidade financeira: *"eu trabalhei até a hora que achei que era útil e que meu serviço na Companhia podiam fazer igual, melhor não."* Caso contrário, afirma que continuará prestando serviços eventuais como eletricitista: *"se eu puder ajudar ou outros, eu ajudo, principalmente as pessoas de pouco poder aquisitivo. Precisa de um conserto (...), se der para ir de graça eu faço, isso eu faço como fiz o projeto de instalação do prédio"*

do Hospital Alvaro Ribeiro, praticamente de graça. Me pagaram só o material".

Seu cotidiano é preenchido com "algum servicinho, não com o fundo de ganhar dinheiro, com o fundo de fazer alguma coisa, fazer alguma coisa para mim também. Por exemplo, carro meu no mecânico é difícil de levar, eu mesmo faço o serviço. Se eu não sei vou aprender." Afirma prestar serviços de consertos para o cunhado, que é dentista, em troca de tratamento gratuito para a família; atende as filhas casadas em instalações elétricas, os pais idosos e pessoas que o procuram para consertos de máquinas, ferros elétricos ou secadores de cabelo.

A maior vantagem de estar aposentado é não ter obrigação de horário, poder fazer seu próprio tempo, passear, viajar quando decidir. Mauro afirma que não se sente arrependido por ter cumprido sua missão: "eu não me julgo aposentado, adquiri meus direitos, me afastei, mas na realidade eu continuo sendo uma pessoa útil ainda." A desvantagem como aposentado que vê está no passado numa época em que "nós estávamos defasados no salário". Mauro relata que a adaptação à aposentadoria não foi difícil a não ser pelo costume aos horários e às obrigações, mas que isso não lhe tirou o prazer de desfrutar o tempo livre que a nova condição proporcionou. Aponta que no começo a família reagiu bem à aposentadoria, mas que atualmente a situação "não anda muito bem", especialmente por causa das suas insistentes recusas a se ligar a novos empregos. Afirma não temer o envelhecimento, mas a possibilidade de ficar paralisado e que um trabalhador de mais

idade não deve se submeter a tarefas de risco que envolvam altitudes ou escadas. Apesar disso, diz conhecer pessoas de 60 anos que sobem em árvores para cortá-las: são os esporeiros que desempenham uma tarefa pouco conhecida entre os mais jovens.

Participou do segundo PPA ocorrido na CPFL e afirma lembrar-se que a recomendação principal era dar continuidade a alguma atividade. O mais aspecto mais interessante do PPA é *"que eles esclarecem (...) para a gente como é que vai ser depois da aposentadoria, (...) a gente não tem em mente o que pode acontecer"*. Diz que a participação no PPA fez com que tomasse coragem para se aposentar. Após a aposentadoria Mauro assistiu a mais uma palestra dentro da CPFL sobre *"as atividades que a gente deveria frequentar"*. Nesse caso, considerou que já estava seguindo as recomendações dos palestrantes: *"isso aí que vocês falam eu já faço. Sábado eu gostava (...) de ir num baile, eu e minha esposa, dançar. Eu era aficcionado por baile."*

SRA. SANDRA

A Sra. Sandra tem 60 anos, é solteira e mora sozinha num apartamento na cidade de Campinas. Declara-se feliz com a solidão: *"as pessoas valorizam muito a solidão. É uma palavra que existe na cabeça das pessoas, todo mundo tem a hora que quer ter a privacidade de ficar só. Acho que até as pessoas jovens, as que estão bem casadas tem uma hora que querem ficar a sós."* Sandra comemora o fato de não ter tido filhos: *"quando você fica mais velha, você gosta de fazer as coisas. Eu não tenho filhos e vejo a minha irmã que tem filhos, os filhos impõem ou quererem. Eu gosto de ser da minha maneira, você fica dona da vida, você faz como quer, você não quer palpite de ninguém. (...)* *As pessoas estão reclamando dos filhos."*

Trabalhou durante 27 anos na CPFL como aferidora de medidor de luz, auxiliar de escritório, telefonista e terminou a carreira como digitadora aos 59 anos de idade. Antes da CPFL trabalhou numa empresa de cimentação como secretária, durante nove meses. *"Eu sempre fui funcionária que observava horário, então, eu me matava. A Companhia em primeiro lugar, era o meu trabalho, o meu ganha-pão"*, descreve. Por ter trabalhado praticamente apenas na CPFL diz considerar a empresa como sua própria família: *"eu era muito bem relacionada, eu tinha amizade desde o guarda, com todo mundo. São as amizades que você faz lá dentro, (...) na hora de sair eu fiquei muito emocionada."*

Relata que decidiu-se pela aposentadoria porque estava cansada: " (...): *será que vale a pena? Já tinha vencido meu tempo, (...) a vida é tão curta. Você trabalha uma vida inteira e o que você goza depois é menos, é pouco. Me aposentei pela ânsia de viver.*" Sandra considera que a CPFL não atua pressionando o empregado à aposentadoria: "*eles não forçam nada, nesse ponto a Companhia é excelente, (...) eu acho que não empurram. Eles ajudam, dão o prêmio, mas a decisão é da gente.*" Segundo ela, sua decisão foi estritamente individual baseada na certeza do momento certo da saída. Estender por muito tempo a retirada do mercado de trabalho, para Sandra é tomar o lugar de outro trabalhador: "*por que eu vou ficar se tem tanta gente jovem precisando trabalhar? Meu lugar vai para outra pessoa, (...) acho que a gente tem mesmo que sair.*"

Sandra afirma não ter sofrido com a aposentadoria, apenas esteve angustiada durante os dias que antecederam o desligamento. Mas calmantes ajudaram-na a manter a tranquilidade e controlar as emoções. Uma vez aposentada, não se arrependeu e considera a fase atual a mais feliz da sua vida: "*eu sou o tipo de aposentada que a minha vida deu uma guinada de alegria, de tudo, para melhor. Estou muito satisfeita.*" Acha que a aposentadoria foi uma decisão acertada, tendo superado positivamente suas expectativas anteriores: "*nem o fato de ser aposentada (...) me choca.*" Para ela a aposentadoria é um prêmio, "*um prêmio porque é uma delícia*".

Descreve seu cotidiano de aposentada a partir de compromissos voltados para si mesma, mantém horários e atividades rotineiros sem a rigidez da época de trabalho, mas não deixa de cumpri-los. Faz caminhadas, vai às compras e faz refeições todos os dias em restaurantes da cidade acompanhada por um grupo de amigas, algumas anteriores e outras posteriores à aposentadoria. Gosta de cinema aos sábados e preocupa-se em manter-se sempre em atividade: *"eu nunca vou parar porque eu sempre tenho algo para fazer. É por isso que eu não tenho depressão, tristeza. Um dia você está mais triste, mas aquelas depressões que as pessoas têm de precisar ir a médico e tratar eu não chego a ter. A vida ociosa é que faz a pessoa ter depressão."*

Apesar de valorizar a atividade no cotidiano de aposentada, Sandra recusa a possibilidade de retornar a qualquer tipo de trabalho assalariado. *"Por dinheiro nenhum"* aceitaria uma nova proposta, nem sequer o fato de tornar-se sócia numa lanchonete para revezar meio período a motivou: *"não quero, a aposentadoria está ótima, quero ser livre como um pássaro."* Admite somente a possibilidade de realizar uma atividade como voluntária de caridade: *"eu penso em trabalhar numa pastoral de saúde, visitar hospitais, dar uma palavra de conforto, (...) distribuir mantimentos, às vezes uma criança está precisando disso."* Ainda não tomou a iniciativa de vincular-se a uma instituição de filantropia porque não quer assumir nenhum tipo de compromisso.

Segundo Sandra, a CPFL implantou o PRA porque na empresa existem muitos empregados com muito tempo de serviço: "então, é um incentivo para mostrar o que é a aposentadoria porque a pessoa é totalmente leiga - 'aposentou, morreu' - Acho que foi um incentivo a essas pessoas." Sandra participou do PRA em 1989, dois anos antes da aposentadoria e considerou o evento muito importante na administração de sua nova rotina. Declara que colocou em prática o que considera a principal mensagem do PRA que é manter-se em atividade: "nunca parar para ficar em frente a uma televisão, é para ler, ir a cinema, sair, participar de reuniões porque você pode conhecer pessoas, sair bastante mas nunca ficar parado." O PRA a ajudou a ver que a aposentadoria "não é um bicho de sete cabeças, a gente aposenta e a vida continua". Mesmo sabendo que se vai encontrar certas dificuldades financeiras, o modo de enfrentá-las, segundo Sandra, é manter um padrão de vida dentro das possibilidades.

Para Sandra a velhice é uma fase da vida para a qual as pessoas devem estar preparadas: "a gente paga com a velhice o pecado de ter sido jovem". Envelhecer, segundo Sandra, é um processo que não se sente, apenas "o espelho te retrata": "quando eu tinha 30 eu me achava jovem, 40 para mim que era velho; quando eu cheguei aos 40, eu era jovem, 50 para mim que era velho; quando eu cheguei aos 50 eu falei - 'imagina, 50 é o auge, a mulher está realmente no auge da vida' - cheguei aos 60. Eu me iludo (...) de que aos 70 é que eu vou ficar aquela velhinha e quando eu chegar aos 70, se eu chegar, acho que vou

chegar aos 80. Isso é muito bom." Para enfrentá-la, o importante é não olhar o "lado negativo da velhice" porque "por mais que você faça exercício tem que acabar, a gente não é eterna, então vai terminando tudo." O fundamental da vida na velhice, para Sandra, não são as rugas porque para isso existe a cirurgia plástica; e sim o "fator psicológico: a plástica, eu acho, é interior". Por isso, deve-se evitar adquirir as características da pessoa velha: "não ser aquele tipo de pessoa neurastênica, implicante, ranheta". Os jovens, segundo Sandra, são admiráveis porque "têm as loucuras deles mas te trazem alguma experiência, eles não reclamam de nada, o velho sempre reclama. Se você fala, eles ouvem, (...) eles têm uma energia, uma coisa..."

SRA. PAULINA

A Sra. Paulina é casada, tem dois filhos de 19 e 22 anos, o marido é executivo da CPFL. Trabalhou 27 anos na empresa e tem 48 anos, aposentou-se há um ano. Considera fundamental para a realização de uma mulher, em primeiro lugar, o casamento e os filhos e, em segundo lugar, a carreira. Ingressou na CPFL a convite do então, futuro sogro, que já trabalhava na empresa, assim como seu futuro marido. Não terminou o segundo grau por recusar a possibilidade de atuar no magistério e interrompeu os estudos ao obter o emprego. Iniciou a carreira como aferidora de medidor de luz, onde permaneceu durante 5 anos; em seguida foi transferida para trabalhar na Divisão de Aviação como secretária: *"acho que ali eu era a mais velha de empresa, pouquíssimas eram as pessoas que eram mais velhas do que eu, (...) então, era tudo em volta de mim. Tudo, tudo, tudo."*

Decidiu-se pela aposentadoria assim que sentiu chegado o momento de sair: *"eu queria ter o direito de aproveitar daquilo que a lei me deu e a empresa também."* Passou pela situação de aposentar-se sem sofrimento, sem arrependimento e não sente saudade do trabalho. Quando sente falta da empresa, afirma que é por causa dos amigos que fez. Nesse caso, *"eu vou na empresa, passo o dia lá, eu sinto falta das pessoas, de brincar e das coisas que eu trabalhei. Eu vou lá, mexo nas coisas, (...) a máquina que eu trabalhei, o programa de micro que eu fiz, eu vejo isso, eu mexo, eu tenho plena liberdade."* Ao se aposentar, tinha

um planejamento para a nova vida que, segundo ela, conseguiu cumprir: "eu queria praticar esporte, queria fazer uma ginástica, eu queria fazer umas coisas que não envelhecesse, eu queria me deixar mais moça. (...) logo que eu saí, eu fiquei bem magrinha, bem novinha, nesses dias é que eu andei dando uma engordadinha extra".

A maior vantagem de estar aposentada é estar em casa e poder desempenhar as tarefas domésticas: "eu amo muito a minha casa, o meu marido e os meus filhos. Posso ter mais disponibilidade para servi-los." Segundo Paulina, seu cotidiano mudou para melhor após a aposentadoria porque agora tem tempo de fazer as coisas de que mais gosta: caminhar com as vizinhas no parque, costurar e ler a bíblia, mas passeios, só com a família. Pôde desempenhar com mais eficiência as tarefas de mãe, esposa e dona de casa: "estou mais junto, eu faço com que eles cumpram horário, cumpram mais com a faculdade e antes, nas empresa era por telefone. (...) Outra coisa que eu passei a fazer, eu cozinho (...) porque eles querem a minha comida, (...) às vezes eu faço para contentar marido".

Paulina recusa a possibilidade de se vincular a outro emprego remunerado: "se eu achasse que aposentado deveria trabalhar eu ficaria lá, não teria saído." Como alternativa, considera a idéia de promover atividades voluntárias de caridade.

Foi convidada duas vezes para participar do PRA: a primeira vez recusou alegando impedimentos familiares. A segunda

vez recusou porque, ao ouvir relatos de colegas que haviam participado do evento, já se considerava preparada.

* * *

Apesar dos confrontos a que são submetidos os participantes dos PPAs, que se recusam a aceitar esse evento como um primeiro momento de reflexão sobre a aposentadoria, e tendem a interpretá-lo como uma violência contra seu direito de continuar trabalhando, os já aposentados representam esse novo momento na experiência vivida de modo diferente. Todos os aposentados entrevistados que participaram do PPA revelam uma absorção impressionante dos princípios que o embasam: ressignificação da aposentadoria como um momento não associado à velhice, que pode ser - e que eles querem mostrar como é - repleto de possibilidades de satisfação pessoal.

Contrariamente à imagem dos participantes e coordenadores dos PPAs, em que a aposentadoria é representada como um momento distante que causa temor, para alguns dos aposentados este seria o melhor momento da vida. A aposentadoria passaria a ser, então, um período que pode ser dedicado a tarefas prazerosas, como observar e cuidar da casa sempre abandonada pela falta de tempo, ver netos crescer, passear ou se dedicar a um negócio próprio. Desse modo, os aposentados entrevistados passam

a entender o PPA como um momento significativo para uma primeira reflexão sobre a aposentadoria e o envelhecimento, bem como uma oportunidade para aprender algo novo sobre a vida que se iniciará a partir do desengajamento. Enquanto para os "pré-aposentados" o PPA traz um componente de violência e de invasão das intimidades que é frequentemente recusado por ser visto como uma pressão à saída definitiva do trabalhador; para os aposentados ele passa a significar um aprendizado importante, representado pela idéia da preparação.

Vale a pena ressaltar o modo como os aposentados parecem ter "*aprendido as lições do PPA*", as mesmas lições que aos pré-aposentados apareciam como uma antecipação da velhice: os cuidados com a saúde, as precauções financeiras e, sobretudo, o sentido do trabalho. Para quase todos os aposentados pesquisados, o trabalho perde o sentido estruturador da vida que tem para os pré-aposentados que participaram do PPA. A maioria deles procura mostrar que optou por desligar-se totalmente de qualquer tipo de trabalho remunerado que implique vínculo empregatício e compromissos de horários: o significado do trabalho, certamente, muda para esses indivíduos. Ao representar a perda da liberdade tão almejada e obtida com a aposentadoria, ele deixa de ser central na medida em que os proventos recebidos por esse grupo sofrem uma complementação considerada satisfatória para garantir o sustento da família. Os pequenos trabalhos a que se dedicam, frequentemente não remunerados, visam promover auxílio a parentes, amigos ou fazer filantropia. Desse modo, o trabalho perde o sentido do "*sacrifício*" que marcou a vida ativa a que os

aposentados se referem nas entrevistas para estar sob o controle de cada um e, sobretudo, para promover algum tipo de satisfação. Mesmo o trabalho doméstico, frequentemente visto como razão da submissão e opressão feminina, é assumido como tarefa gratificante. Para os homens, um novo trabalho significaria abrir mão da "liberdade" conquistada na aposentadoria. Os que ainda se dedicam a alguma atividade de trabalho o fazem através dos pequenos negócios próprios que a indenização da aposentadoria permitiu montar ou mesmo aumentar. Nesse caso, o sentido do trabalho também muda: passa a ser a obrigação que garante a subsistência, num processo não raramente marcado pela subalternidade, que na aposentadoria só tem sentido se for uma opção que permite a "liberdade de não ter patrão".

Todos os aposentados são unânimes em apontar como a aposentadoria pode, finalmente, ser um momento satisfatório. Ao permitir o desenvolvimento de projetos sonhados na juventude e na vida produtiva - mesmo que objetivamente fracassem por falta de recursos - a aposentadoria passa a significar o período da vida dedicado a realizações novas. Basta estar devidamente preparado, uma vez que não se pode sonhar sonhos impossíveis: apenas planejando projetos exequíveis pode-se atingir metas satisfatórias. Nesse sentido, o aprendizado proporcionado pelos PPAs é considerado fundamental: dá a direção das possibilidades, os limites e a esperança de sucesso na nova vida. Portanto, a idéia da "preparação" encontra seu sentido mais amplo: preparar a cada um para atingir a satisfação que todos almejam. Preparação essa recusada pelos pré-aposentados no confronto com os

organizadores do PPA, na recusa dos conteúdos e no distanciamento da categoria velhice e valorizada pelos aposentados como a principal razão da aposentadoria bem-sucedida que dizem experimentar.

Neste capítulo procurei mostrar como a aposentadoria é transformada de um direito assegurado ao trabalhador em um dever. Estão associados a essa passagem vários momentos com sentidos específicos: em primeiro lugar, a aposentadoria é definida como um direito do trabalhador mas que passa a representar um castigo a ele impingido. Cabe ao PPA neutralizar a idéia da violência e atribuir à aposentadoria o sentido do dever, na medida em que a retórica dos coordenadores transfere ao indivíduo a decisão quanto ao melhor momento de se desligar da empresa. Esvaziando o sentido violento da aposentadoria pela idéia de que cabe ao trabalhador definir o final da sua carreira, o PPA promove a idéia de que a aposentadoria pode ser um prêmio se o indivíduo estiver bem preparado para recebê-lo.

Como mostrei, a tendência das pesquisas e da reflexão mais recente sobre a aposentadoria é criticar trabalhos anteriores que consideravam que essa era uma imposição feita ao trabalhador. A aposentadoria é, a partir dessa revisão, vista como fruto de uma decisão voluntária e de uma resposta racional a incentivos financeiros. Analisar os PPAs e os aposentados é pensar sobre o conjunto de pressões que dão os limites e as possibilidades da aposentadoria como decisão voluntária e, ao

mesmo tempo, da experiência de aposentado semantizada como um momento de satisfação e realização pessoal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta dissertação foi uma tentativa de contribuição para a compreensão das representações sobre o envelhecimento e a aposentadoria que sustentam a nova visibilidade alcançada pela velhice e o conjunto de práticas destinadas a promover um envelhecimento bem sucedido. Na última década, a velhice transformou-se em um dos temas que ganharam destaque, capaz de ser projetado na mídia como questão importante na definição de políticas públicas, na avaliação do desempenho de administrações federais, estaduais e municipais. Criaram-se cursos para especialistas em envelhecimento, bem como ampliou-se o espaço para a divulgação dos saberes produzidos por especialistas nacionais e estrangeiros nos congressos, seminários e publicações sobre o tema.

Pensar na velhice e na aposentadoria é acompanhar como um problema que dizia respeito ao indivíduo, à sua família ou às agências filantrópicas se constituiu numa questão pública. A aposentadoria se transforma em um direito social do trabalhador a ter sua subsistência garantida ao atingir determinada idade cronológica. Pensar na aposentadoria é, ainda, ver como esse direito, antes restrito a certos grupos de trabalhadores, se amplia ao conjunto da população e cria uma categoria específica, diferenciada que é o aposentado; a preocupação com a subsistência dos indivíduos na velhice passando a fazer parte do contrato de trabalho desde que o indivíduo entra para o mercado formal de

trabalho. A análise que empreendi dos PPAs mostra, no entanto, que eles tendem, aparentemente, a operar em sentido inverso desse movimento que Guillemard chama de "socialização da gestão da velhice" na medida em que acabam por transformar a aposentadoria em uma decisão individual

Os PPAs, oferecidos por empresas ligadas a fundos de pensão e aposentadoria, são uma manifestação concreta das novas práticas e concepções envolvidas nas formas contemporâneas de entender o processo de envelhecimento, o trabalho e a aposentadoria. Implantados através da área de Recursos Humanos e Serviço Social ou comprados de consultores e assessores prestadores de serviços às empresas, os PPAs são destinados a trabalhadores em final de carreira, com idade variando entre 40 e 65 anos. Outro critério de participação é tempo de serviço: o indivíduo é convidado quando faltar dois ou três anos para completar o tempo de serviço. Na última década, um número crescente de empresas tem implantado PPAs: em 1980 duas ofereciam o evento; em 1993, a Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Privada registrava 89 empresas interessadas ou iniciadas no processo de implantação dos programas de preparação à aposentadoria.

Minha intenção foi abordar quais são as concepções sobre produtividade no trabalho, lazer, aposentadoria e realização pessoal que inspiram a realização dos PPAs; qual a lógica que orienta a gestão da relação entre faixa etária, tempo de serviço e produtividade e que leva à adoção dos PPAs pelas

empresas; como os PPAs são postos em ação e como as representações e concepções sobre as etapas da vida são reelaboradas pelo trabalhador no final da carreira, levando em conta as diferenças de faixas etárias nos cargos ocupados e na empresa que se traduzem em rendimentos econômicos e financeiros muito distintos e como um corpo de profissionais especializados na preparação à aposentadoria é recrutado, como seu saber é divulgado e de que mecanismos eles se servem para legitimá-lo e para exercer um monopólio sobre esse saber no país.

A pesquisa que empreendi sobre as práticas e sobre o discurso dos especialistas envolvidos na idealização dos programas - dos psicólogos, gerontólogos e assistentes sociais que se dedicam a elaborar programas, treinar profissionais e divulgar os pressupostos que embasam os PPAs - permitiu perceber como os PPAs procuram rever concepções tradicionais sobre o envelhecimento e o modo como organizam suas práticas concretas: é objetivo expresso do PPA demonstrar que é possível a vivência coletiva positiva e satisfatória dessa nova fase da vida que é a aposentadoria. Os PPAs são parte integrante das políticas de Recursos Humanos das empresas. Essas políticas envolvem os direitos particulares que uma corporação assegura a seu corpo de funcionários e que lhes garante uma identidade específica ante as demais empresas e uma fidelidade dos trabalhadores a seus objetivos específicos. Os benefícios garantidos aos empregados são tratados como privilégios que distinguem as organizações umas das outras.

O envelhecimento, nesses contextos, está relacionado com a perda da competência profissional e do controle emocional e as manifestações de sentimentos como inveja ou ressentimentos interrompem o andamento adequado das atividades na empresa. Diante dessa perspectiva, a necessidade de substituição dos quadros funcionais - a "oxigenação" - é apresentada como justificativa legítima na defesa dos PPAs. Por outro lado, essa tendência entra em choque com a idéia de que a empresa, para ser produtiva, deve aprimorar a formação de seus funcionários. Essa formação é progressiva e consome tempo fazendo com que os trabalhadores mais velhos e, portanto, mais treinados, tenham maiores competências.

As empresas que desenvolvem PPAs no Brasil oferecem uma série de benefícios a seus funcionários que contrastam com a condição da maioria dos aposentados do meio rural e urbano do país. A maioria delas participa dos planos de previdência privada, o que faz com que a clientela atendida pelos fundos de pensão e aposentadoria seja uma minoria fundamentalmente diferenciada daquela vinculada ao sistema oficial de previdência. Tomando como base esses benefícios seria apressado considerar que essas empresas desenvolvem uma política clara de incentivo às aposentadorias precoces. Seria mais adequado supor a existência de incentivos contraditórios na medida em que os benefícios da aposentadoria são maiores em função do tempo de serviço e prêmios como rubi, esmeralda e brilhante indicam o interesse e a homenagem aos funcionários

mais velhos e que estão há mais tempo na empresa. Essa ambiguidade está presente na forma como o curso da vida do trabalhador é concebido pela empresa: por um lado, o funcionário mais velho é representado contraditoriamente, sendo valorizado por ser mais treinado, mais competente e mais experiente mas, ao mesmo tempo, é visto como mais conservador, mais resistente a mudanças e acometido, em função da idade, do que, na linguagem empresarial, se denomina "*capacidades reduzidas*". Por outro lado, o trabalhador jovem é valorizado por ser empreendedor, arrojado e arrogante; sua inexperiência é compensada pela possibilidade de "*injetar sangue novo e oxigenar*" às organizações.

Antes de pôr em prática uma política clara de incentivo às aposentadorias, a empresa procura transformar o desligamento definitivo em uma decisão voluntária. Ao mesmo tempo, ela coloca para si uma nova função, que é a de preparar seus empregados para que eles mesmos possam decidir o melhor momento de se aposentar. Os conflitos individuais e existenciais ocorridos após a aposentadoria são, então, arrolados como fatores de risco para a manutenção de uma vida saudável e ajustada à nova situação.

A impossibilidade de dar conta dos impasses e das definições contraditórias sobre a carreira e o curso da vida do trabalhador leva as empresas a transferir para o empregado pré-aposentado a responsabilidade da decisão sobre o momento adequado da aposentadoria. A empresa assume, assim, a nova função de preparar o trabalhador para essa tomada de decisão. Na medida em

que ela cria e identifica um problema, empresas, sindicatos e gerentes apresentam uma nova sensibilidade para a questão do envelhecimento embora ninguém saiba como resolvê-lo. Para dar conta dessa nova função é preciso buscar especialistas, experts na tarefa de operar uma segunda transformação necessária para o bom funcionamento da empresa: fazer da aposentadoria uma decisão individual. Em outros termos, a aposentadoria, de um direito trabalhista, foi transformada em uma violência contra o trabalhador. Agora é preciso transformá-la em um dever ao qual o trabalhador responde com uma decisão racional possibilitada pelo planejamento; planejamento esse que a empresa tem o dever de propiciar a seus funcionários contratando para isso serviços especializados. Um novo mercado é criado para os especialistas em Gerontologia, detentores de um saber científico sobre o envelhecimento, que atuam na redefinição desse período denominado velhice; estabelecem novas necessidades e aspirações para os indivíduos idosos. Para firmar essa idéia constroem-se pares de oposição contemporâneos à constituição do conjunto de agentes especializados na manutenção da velhice: aposentadoria ativa X aposentadoria passiva, lar-alojamento X asilo, gerontologia X assistencialismo, individual X coletivo. Definiu-se a Terceira Idade como a idade do lazer e a idéia de aposentadoria ativa implantou a imagem de que a vida começa aos 60 anos: a velhice passou, assim, a ser representada como uma fase a ser aproveitada.

Os PPAs são considerados unanimemente, por gerentes, coordenadores e sindicalistas uma atividade importante

do ponto de vista da modernização das relações entre a empresa e os trabalhadores. Ele responde à função de ensinar o trabalhador como enfrentar a nova etapa da sua carreira e vida, a pré-aposentadoria, definida como um momento de crise. O trabalhador deve estar duplamente preparado para deixar a empresa e transmitir sua experiência acumulada aos mais jovens. Há um consenso claro a respeito da importância do papel dos PPAs na preparação do trabalhador quanto à decisão sobre o melhor momento de se aposentar, mas como não há critérios claros para definir o pré-aposentado não se tem também um acordo sobre como ele deve ser preparado. Os procedimentos escolhidos para oferecer essa preparação, os conteúdos que embasam as concepções sobre as fases da vida bem como o formato dos programas são objetos de permanentes desacordos e improvisação por parte de seus implantadores e coordenadores. Os próprios participantes, como mostrei no Capítulo I, reagem com veemência às imposições feitas durante a realização de um PPA. No entanto, eles conseguem impor-se através de um conjunto de idéias cuja força está em contrapor-se às concepções tradicionais do envelhecimento. Em primeiro lugar, os conteúdos expressos e as intervenções dos expositores procuram dissociar a aposentadoria da idéia de velhice. Mostram que a aposentadoria nada mais é do que um intervalo entre a maturidade e a velhice, um momento propício ao desenvolvimento pessoal onde se pode ter uma experiência pessoal e coletiva gratificante. Com um planejamento adequado, que depende da competência de cada um, ela pode ser estendida ao máximo de modo que possibilite ao indivíduo uma vivência bem sucedida da aposentadoria. Os participantes dos PPAs são lembrados de que a

vida não se encerra na aposentadoria e de que há inúmeras coisas a serem feitas até que a velhice se instale. O PPA procura promover atitudes que possibilitem o prolongamento dessa fase através de conselhos práticos, tais como, a manutenção da atividade, que aqui significa a manutenção do próprio interesse pela vida. Atividade resulta em qualquer ação que permita ao indivíduo sair de estados contemplativos considerados perigosos, na dedicação a práticas que tragam satisfação e realização pessoal. O PPA garante que, ao seguir as orientações dos especialistas em saúde, psicologia, finanças, etc., o indivíduo poderá manter-se saudável, jovem e autônomo pelo máximo de tempo possível. Ao adiar indefinidamente a velhice para além da aposentadoria, os PPAs procuram valorar positivamente esse momento da vida de modo a prevenir os pré-aposentados contra as concepções tradicionais que fazem coincidir exclusão do mercado e velhice. Desse modo, procuram tornar a aposentadoria um momento possível de realizações.

No entanto, a oposição entre velhice e aposentadoria reflete também uma ambiguidade na medida em que os agentes que desenvolvem os PPAs acionam novas associações dependendo do momento e do público a quem se dirigem. Exemplo claro são as afirmações reiteradas, durante o PPA, de que se deve estar preparado a ingressar na Terceira Idade a partir da aposentadoria o que, sem dúvida, atribui sentido ao evento.

O PPA procura, além disso, ressignificar o

envelhecimento: trata-se de diluir o sentido da velhice enquanto um momento de sabedoria proporcionada pela experiência de vida em favor da idéia de que esse é um momento propício para o aprendizado de novas coisas. A educação é ressaltada como necessária para que o indivíduo possa aproveitar as vantagens criadas para a velhice na sociedade contemporânea; o PPA incentiva esse aprendizado através da idéia da preparação que é seu objetivo expresso oferecer. Ao dissociar a experiência dos anos vividos da sabedoria, os PPAs valorizam a idéia de que a educação deva ser uma atividade permanente na vida dos indivíduos, e não somente nas suas fases iniciais. O preparo que ela oferece tornaria o pré-aposentado apto ao desempenho de novos papéis que podem estar ligados a atividades associativas, de lazer, familiares, artísticas ou de uma nova carreira se isso trouxer prazer. O aprendizado que o PPA divulga deverá possibilitar o resgate e a realização de antigos sonhos. É dada ênfase especial na idéia de que cada um deve ser preparado para a principal tarefa nessa fase: aprender a aproveitar suas vantagens e encontrar a satisfação pessoal almejada por todos.

Nesse sentido, o PPA enfatiza a idéia de que a aposentadoria, momento potencialmente perigoso para o equilíbrio individual, deve ser antecedida pela preparação que garantiria a satisfação pessoal nesse momento da vida. A preparação é uma idéia tão cara aos coordenadores, divulgada com tanta insistência que é absorvida mesmo por aqueles que não participaram do PPA por já se considerarem preparados e, portanto, prontos para fazer a transição de ativos a inativos. A preparação para a satisfação

pessoal inclui a capacidade de fazer um planejamento racional para a nova vida através de uma programação de saúde física e mental, uma programação financeira e uma programação familiar: se um desses aspectos sair ao controle o risco é fracassar na nova experiência.

Por último, o PPA opera uma transformação na concepção de trabalho que passa a ser considerado ilegítimo na aposentadoria. Esse movimento inicia-se na medida em que a aposentadoria, como direito garantido ao trabalhador, passa a ser interpretado como um castigo e uma violência contra ele. Nesse momento, a aposentadoria é a responsável pela discriminação contra o indivíduo inativo, pela opressão que a volta à casa determina e pela marginalização social a que é submetido numa sociedade que preza dos valores da produtividade e da eficiência. Cabe ao PPA a tarefa de neutralizar esses sentidos negativos da aposentadoria para torná-la uma realidade possível e menos repulsiva: isso se faz ao transformar-se a aposentadoria num dever ao qual cada um deve responder. O PPA trata de valorizar a importância da decisão individual no processo de desengajamento da atividade produtiva. Recusa o tom expulsório reforçando que cabe ao indivíduo reconhecer a chegada do momento de abandonar o trabalho. Para tanto, é preciso vencer resistências, convencer empresários e trabalhadores da importância da preparação e, sobretudo, diluir as contradições e ambiguidades produzidas pela dificuldade de dar um sentido unívoco às etapas da vida e à carreira do trabalhador, bem como de mensurar as vantagens e desvantagens da juventude - associada, ao mesmo tempo, ao arrojo

e inexperiência - e da velhice - relacionada tanto à competência profissional quanto às capacidades reduzidas. É a partir dessas lacunas que o PPA se sustenta e tem continuidade porque ele produz uma imagem de que está transferindo a cada um a avaliação desses fatores. Essa imagem é capaz de se impor porque os conflitos do evento são dissolvidos, as ambiguidades das definições são secundarizadas e a representação dos aposentados é a de que o PPA é um elemento poderoso capaz de possibilitar uma transição bem sucedida da vida ativa à aposentadoria. Ao transformar a aposentadoria de direito-castigo em dever, o PPA promove a idéia de que ela pode ser um prêmio, ou seja, que pode ser usufruída com satisfação se o indivíduo estiver devidamente preparado para isso. A aposentadoria-prêmio, portanto é uma categoria destinada àqueles que a merecerem. Cabe aos coordenadores oferecer a preparação a que cada um faz jus, numa nova tarefa que a empresa se coloca; é dos especialistas também a tarefa de definir suas necessidades e propor soluções para resolvê-las.

Exatamente nesse contexto de controvérsias é que os Programas de Preparação para a Aposentadoria vêm se mantendo como um importante aspecto diferenciador dos privilégios concedidos aos trabalhadores pelas empresas no Brasil contemporâneo.

BIBLIOGRAFIA

- AMOSS, P.T. & HARREL, S. (1981) **Anthropological Perspectives**. Stanford University Press: 227 - 48.
- ARANTES, A.A. (1993) **Horas Furtadas: Dois Ensaios Sobre Consumo e Entretenimento**. Cadernos do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, 27 - UNICAMP
- ARIES, P. (1978) **História Social da Família e da Criança**. Rio de Janeiro, Guanabara.
- ASSIS, M.F. (S/D) **A Marginalização do idoso nas Instituições Sociais do Estado de Goiás**. Goiás, Universidade Católica. (tese).
- ASSIS SIMÕES, J. (1992) **O Idoso como Ator Político**. Campinas, mimeo.
- BARRON, M.L. (1961) **The Aging American**. New York, Thomas and Crowell.
- BEGER, M.L.M. (1992) **Preparação para a Aposentadoria: Relato de uma experiência desenvolvida na área da saúde**. São Paulo (monografia).
- BENOIT-LAPIERRE, N. (1983) "Guérir de Vieillesse"
In: **Le Continent Gris. Communications D' École des Hautes Études in Sciences Sociales**. Paris, n. 37.
- BOLETIM número 2 SBGG (1993) Ano I. Departamento de Geriatria da A.P.M. Stembro.
- BOURDIEU, P. (1983) **Questões de Sociologia**. Rio de Janeiro, Marco Zero.
- _____ (1990) **A Economia das Trocas Simbólicas**. 2ª ed. São Paulo, Perspectiva.
- BURGUESS, E.W. (1960) "Introduction" In Burgess (ed.) **Aging in Western Societies**. Chicago, The University of Chicago Press.
- CABRAL, B.E.E.L. (1986). **De Trabalhadores a Aposentados do Prorural: As Contradições da Política Social e a Concessão Tardia de Direitos**. Campina Grande, UFPb (tese).
- COLE, T. (1984) "The Prophecy of Senescence: G. Stanley Hall and the Reconstruction of Old Age in America"
In **The Gerontologist**, Vol. 24, number 04, august.

- COWGILL, D.O. AND HOLMES, D. (eds.) (1972) **Aging and Modernization**. New York: Appleton - Century Crofts.
- CUTLER, S.J. & HENDRICKS, J. (1990) "Leisure and Time Use Across the Life Course" In: **Handbook of Aging and the Social Sciences** - Third Ed. Binstock & George (ed.). Academic Press.
- DEBERT, G.G. (1984) "História de Vida e Experiência de Envelhecimento para Mulheres de Classe Média em São Paulo". In **Cadernos CERU**. São Paulo, no. 19.
- _____ (1986) "Problemas Relativos à Utilização da História de Vida e História Oral" In Cardoso, R. (ed.) **A Aventura Antropológica**. São Paulo, Paz e Terra.
- _____ (1988) "Envelhecimento e Representação sobre a Velhice". São Paulo. **ABEP**.
- _____ (1991) **Família, Classe Social e Etnicidade: Um Balanço da Bibliografia sobre a Experiência de Envelhecimento**. Caxambu, XV Encontro Anual da ANPOCS.
- _____ (1992) **Formas de Gestão da Velhice e Experiência de Envelhecimento**. Campinas, mimeo.
- _____ (1993) **O discurso Gerontológico e as Novas Imagens do Envelhecimento** (mimeo)
- DEBERT, G.G. & ASSIS SIMÕES, J. (1993) **A Aposentadoria e a Invenção da Terceira Idade**. Campinas, mimeo.
- EISENSTADT, S.N. (1976) **De Geração a Geração**. São Paulo, Perspectiva.
- FARIA, V. (1989) **Políticas de Governo e Regulação da Fecundidade; Consequências não antecipadas e efeitos perversos**. São Paulo, mimeo.
- FEATHERSTONE, M. & HEPWORTH, M. (1989) "Ageing and Old Age: Reflections on the Postmodern Life Course" In: Bytheway et al (ed.) **Becoming and Being Old: Sociological Approaches to Later Life**. London, Sage Publication.
- _____ (1990) "Images of Ageing". Bond & Coleman (ed.). **Ageing in Society**.
- FEATHERSTONE, M. (1992) "The Life Course: Body, Culture and Imagery in the Ageing Process" In S. Wada (ed.) **Studies on the Social and Cultural Background of the image of ageing**. Tokio, Waseda University Press.

- FOUCAULT, M. (1985) **Microfísica do Poder**. Rio de Janeiro, Graal.
- FORTES, M. (1984). "Age, Generation and Social Structure" In: Kertzer & Keith (ed). **Age and Anthropological Theory**. Cornell University Press, Ithaca.
- FUNDAÇÃO SEADE (1990) **O Idoso na Grande São Paulo**. São Paulo, SEADE.
- GEERTZ, C. (1978) **A Interpretação das Culturas**. Rio de Janeiro, Zahar.
- GONÇALVES DA SILVA, O.G. (1988) "Vinte e Cinco Anos de Trabalho Pioneiro In: **A Terceira Idade**. SESC/SP.
- _____ & La MACCHIA, M.T. (1989) "Programa de Preparação para a Aposentadoria". In: **A Terceira Idade**. SESC/SP.
- GUILLEMARD, A.M. (1980) **La Vieillesse et L'Etat**. Paris, Presses Universitaires de France.
- _____. (1983) "Les Politiques de la Vieillesse" In **Le Continent Gris**. Paris. Communications D'École des Hautes Études in Sciences Sociales. no. 37.
- _____. (1986) **Le Déclin du Social: Formation et crise des politiques de la vieillesse**. Paris, PUF.
- GUERRERO, P. (1993) **Experiência de Envelhecimento e a Universidade para a Terceira Idade da PUCCAMP**. Campinas, Unicamp/IFCH (monografia).
- HADDAD, E.G.M. (1986) **A Ideologia da Velhice**. São Paulo, Cortez.
- HOCHMAN, G. (1988) "Aprendizado e Difusão na Constituição de Políticas: a Previdência Social e seus Técnicos" In: **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. São Paulo, Vértice/ANPOCS, 3 (7): 84 - 98.
- _____. (1990) **De Inapiários a Cardeais da Previdência Social: A Lógica da Ação de uma Elite Burocrática**. Dissertação de Mestrado. Rio de Janeiro, IUPERJ.
- JOHNSON, C. L. (1987) "The Institutional Segregation of the Aged" In Silverman (ed.) **The Elderly as Modern Pionners**. Indianapolis, Indiana University Press.
- KEITH, J. & KERTZER, D. (1984) "Introduction" In **Age and Anthropological Theory**. New York, Cornell University Press.

- KHOLI, M. & MEYER, J. W. (1986). Social Structure and Social Construction of Life Stages In: **Human Development**. 29: 1145-180
- LENOIR, R. (1979) "Le invention du Toisième Age; Constitution du Champ de la Vieillesse". **Actes de la Recherche en Sciences Sociales**.
- LONG, J. (1989) "A Part to Play: Men Experiencing Leisure through Retirement" In Bytheway et. al. (ed.). **Becoming and Being Old - Sociological Approaches to Later Life**. London Sage, pp 55 - 71.
- MATTOS MOTTA, F. (1990) **Velha e Vovozinha: A Faceirice como Identidade de Mulheres na Velhice**. Porto Alegre, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, mimeo.
- MEAD, M. (1928) **Coming Age in Samoa: A psicological Study of Primitive Youth for Western Civilisation**. Morrow Quill Paperbacks.
- MEYROWITZ, J. (1985) **No sense of Place - The Impact of Electronic Media on Social Behavior**. Oxford, Oxford University Press.
- NERI, A.L. (1991) **Envelhecer num País de Jovens; Significados de Velho e Velhice segundo brasileiros não idosos**. Campinas, Ed. da UNICAMP.
- _____ (1993). **Human Resource Development in Gerontology: The Brazilian Case**. Resumos XV Congresso Mundial de Gerontologia, I (2).
- NYDEGGER, C. (1981) "Age and Life Course Transformations" In **New Methods for Old Age Research: Strategies for Studying Diversity**. Bergin and Garvey Publishers INC. Massachusets.
- OFFE, C. (1989) "Trabalho: A Categoria-Chave da Sociologia?". **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, 10(04): 5 - 20.
- OLIVEIRA, J.A.A. e TEIXEIRA, S.M.F. (1985) **(Im) Previdência Social: 60 anos de História da Previdência no Brasil**. Petrópolis, Vozes.
- OTRANTO COUTO, M.R. ET. ALL. **Programa de Reflexão sobre a Aposentadoria: Pensando, Revendo e Aplicando**. Campinas, Mendes Gráfica Jornal e Editora Ltda.
- PINTO BRITO, L.M. ET AL. s/d. "Projeto de Acompanhamento ao Funcionário em Processo de Aposentadoria". In: **Recursos Humanos e Sociedade**.

- PROJETO DO PPA DA REPLAN, (1988). *Consolidação Final do Projeto*. Paulínia
- QUINN & BURKHAUSER. (1990). "Work and Retirement" In: **Handbook of Aging and Social Sciences**. Third Ed. Binstock, R.H. & George, L.K. (ed). Academic Press.
- RAPPORT, R. & RAPPORT, R.N. (1975). **Leisure and the Family Life Cycle**. Boston: Routledge and Kegan Paul.
- ROSE, A.M. (1962) "The Subculture of Aging: A topic for Sociological Research" In **The Gerontologist**.
- SALGADO, M.A. (1982) **Velhice, Uma Nova Questão Social**. 2ª edição. Biblioteca Científica do SESC - Série 3ª Idade, 1.
- _____ (1988) "Aposentadoria e Ética Social" In **A Terceira Idade**. SESC, outubro, no. 02.
- SAN ROMAN, T. (1989) **Vejez y Cultura; Hacia los Limites del Sistema**. Barcelona. Fundación Caixa de Pensions.
- SANTOS, W.G. (1987) **Cidadania e Justiça: A Política Social na Ordem Brasileira**. 2ª edição. Rio de Janeiro, Campus.
- SCHULLER, T. (1989) "Work-Ending: Employment and Ambiguity in Later Life" In: Bythewai et .al. **Becoming and Being Old - Sociological Approaches to Later Life**. London, Sage.
- SILVERMAN, P. (1987a) "Introduction: the life course perspective" In Silverman (ed.) **The Elderly as Modern Pionners**. Indianapolis, Indiana University Press.
- _____ (1987b) "Community Settings" In Silverman (ed.) **The Elderly as Modern Pionners**. Indianapolis, Indiana University Press.
- TORNSTAM, L. (1992) "The Quo Vadis of Gerontology: On the Scientific Paradigm of Gerontology" In: **The Gerontologist**, vol. 32, number 3, 318 - 326.
- TOURAINE, A. (1986) "Prefácio" In Guillemard **Le Declin du Social: Formation et Crise de Politiques de la Viellesse**. Paris, PUF.
- UHLEMBERG, P. (1987) "A demografic perspective on aging" In Silverman (ed.) **The Elderly as Modern Pionners**. Indianapolis, Indiana University Press.