

CARTILHA 1



No intuito de auxiliar a rotina de gerenciamento de pessoal, e minimizar os problemas e dúvidas diárias estamos editando a primeira dentre uma série de Cartilhas temáticas.

Iniciamos com o tema Aposentadoria por entender que a efetiva implantação da São Paulo Previdência – SPPREV trouxe aos nossos gerentes uma gama de dúvidas e com ela uma forte angústia aos servidores pré-aposentadoria.

SETEMBRO/2010

GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO

Alberto Goldman

SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE

Nilson Ferraz Paschoa

COORDENADORIA DE RECURSOS HUMANOS

Paulo Henrique D'Ángelo Seixas

GRUPO DE GESTÃO DE PESSOAS

Maria Sonia da Silva

Cartilha Temática
Tema 1 – Aposentadoria

Publicação
Trimestral

Equipe Técnica:
Assistência Técnica
Centro de Orientações e Normas
Centro de Legislação de Pessoal
Centro de Pessoal da Administração Superior e da Sede
Núcleo de Consolidação do Tempo de Serviço

Colaboradores:
Alberto Sinésio Freire
Diva Mitie Shinoda Aoki
Marli dos Santos
Neide Benuto
Nivaldo Damaceno Teixeira
Regina Célia da Silva Dechiucio
Regina Sancia de Melo da Silva
Rosa Fernandes Rodrigues
Sonia Regina Zeferino Santos

Agradecimentos:
Denis Zanini Lima
Sandra Siqueira Lima

APRESENTAÇÃO

Com a edição da Lei Complementar n.º 1010, de 01 de junho de 2007, foi instituído o regime próprio da previdência do Estado de São Paulo – SPPREV.

Tal instituição veio atender a determinação constitucional constante da Emenda Constitucional n.º 20/98, que estabeleceu que cada ente estatal deveria constituir seu regime previdenciário próprio, ou integrar o Regime Geral da Previdência Social, de forma que, todos os trabalhadores públicos sejam vinculados a regimes previdenciários, vindo a ter sua aposentadoria concedida considerado o tempo de contribuição.

Uma vez instituída a São Paulo Previdência – SPPREV, algumas medidas vem sendo adotadas no âmbito da administração, visando adequar os procedimentos relativos a aposentadorias e pensões à nova sistemática, de modo que a SPPREV possa, efetivamente, assumir suas funções e competências.

Tais medidas afetam sensivelmente a prática até então exercida pela administração em relação ao assunto, o que motivou a elaboração deste instrumento, cujo objetivo é informar, orientar e compatibilizar os procedimentos com as transformações delas, no âmbito das unidades de Recursos Humanos da Pasta.

Enfatize-se, ainda, que se altera o fluxo de encaminhamento dos processos, a competência para a concessão e o pagamento, as demais regras e fundamentos para a aposentadoria, já que dados pela Constituição mantêm-se inalterados.

CONCEITOS GERAIS

Aposentadoria - direito Constitucional atribuído aos trabalhadores, em geral, independente da área de atuação, mediante contribuição. No âmbito da Administração Pública do Estado de São Paulo, a gestão da aposentadoria está subordinada a SPPREV, contemplando servidores titulares de cargos efetivos, extranumerários e os servidores admitidos sob o regime da Lei 500/74, antes da edição da Lei Complementar 1010/2007.

Paridade - garantia do inativo de ter tratamento igual ao dado aos servidores ativos, no tocante a reajustes salariais, reenquadramentos ou reclassificação de classes, cargos ou carreiras. É uma regra de transição que só alcança os servidores que passam à inatividade em determinadas condições específicas. Quando há perda da paridade, o inativo passa a integrar grupo distinto, para o qual o reajuste será feito por orientação de lei específica, que preserve o valor real.

Pedágio - regra de transição que leva em conta o tempo de serviço do servidor até 16/12/1998, data da vigência da Emenda Constitucional nº 20, e consiste na exigência do cumprimento de um tempo adicional correspondente a 20% (vinte por cento) ou 40% (quarenta por cento) aplicável sobre o tempo faltante para completar o tempo mínimo de contribuição para a aposentadoria integral ou proporcional, respectivamente.

Tempo de contribuição - período em que o servidor efetivamente contribuiu para a previdência como garantia da sua aposentadoria; por disposição da EC nº 20/98, todo o tempo de serviço anterior a 16/12/1998 foi considerado automaticamente como tempo de contribuição para aplicação das novas regras do regime previdenciário.

Abono de Permanência – valor correspondente ao da contribuição restituído em holerit ao servidor que tenha completado todos os requisitos para a aposentadoria, qualquer que seja a modalidade. Uma vez ratificado o tempo de contribuição, o servidor continua contribuindo, porém, recebe o mesmo valor de volta. O abono de permanência tem vigência pecuniária a partir da data do requerimento.

MODALIDADES DE APOSENTADORIAS

Aposentadoria Voluntária com proventos integrais

O servidor requer a aposentadoria após ter cumprido os requisitos relativos a tempo mínimo de contribuição e idade mínima. A integralidade, não necessariamente deverá representar o valor da última remuneração do servidor quando em atividade.

Isto porque, em determinados casos, o cálculo dos proventos é feito considerada a média dos vencimentos (base de contribuição) percebidos a partir de julho de 1994.

Outra condição é a prevista no artigo 2.º da EC 41/2003, a qual mantém a idade mínima prevista na EC n.º 20/98, e o tempo mínimo de contribuição acrescido do pedágio sobre o tempo que, em 16/12/1998 faltava para completar o tempo mínimo para aposentadoria integral. Nestes casos, embora a aposentadoria seja considerada integral, os proventos são calculados com base na média dos vencimentos (base de contribuição), e, do resultado serão reduzidos 5% (cinco por cento) para cada ano que falte para completar a idade mínima prevista na Constituição (55 para mulher e 60 para o homem).

<p>Nos termos do artigo 40, § 1º, III, “a” da C.F./88, alt. pelas E.C.’s nº 20/98 e nº 41/03</p>	<p>Terá assegurado o direito de opção pela aposentadoria voluntária com proventos integrais calculados de acordo com o artigo 40, §§ 3º e 17, da Constituição Federal, quando, cumulativamente, preencher os seguintes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tempo mínimo de dez anos de efetivo exercício no serviço público e cinco anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria; • sessenta anos de idade e trinta e cinco de contribuição, se homem, e cinquenta e cinco anos de idade e trinta de contribuição, se mulher. <p>Os proventos serão calculados, observado o disposto na Lei n.º 10.887, de 18 de junho de 2004, e reajustados de acordo com o estabelecido em lei (CF - Artigo 40 § 8º) - não há mais vinculação com o reajuste do servidor ativo.</p>
<p>Nos termos do artigo 126, III, “a” da Constituição Estadual/89 c/c artigo 3º da E.C. nº 41/03</p>	<p>Terá assegurado o direito à aposentadoria voluntária com proventos integrais, calculados de acordo com o § 2º do artigo 3º da Emenda Constitucional nº 41/2003, quando preencher, até 16/12/98, o seguinte requisito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • trinta e cinco anos de serviço, se homem, e aos trinta, se mulher. <p>Os proventos serão revistos na mesma proporção e na mesma data, sempre que se modificar a remuneração dos servidores ativos, sendo também estendidos aos aposentados quaisquer benefícios ou vantagens, posteriormente concedidos aos ativos, inclusive quando decorrentes da transformação ou reclassificação de cargo ou função em que se deu a aposentadoria (EC n.º 41/03 - artigo 7º).</p>
<p>Nos termos do artigo 2º, I, II, III, “a” e “b”, § 1º, I, da E.C. nº 41/03</p>	<p>Terá assegurado o direito de opção pela aposentadoria voluntária com proventos calculados de acordo com o art. 40, §§ 3º e 17, da Constituição Federal, quando, cumulativamente, preencher os seguintes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • cinquenta e três anos de idade, se homem, e quarenta e oito anos de idade, se mulher; • cinco anos de efetivo exercício no cargo em que se der a aposentadoria; • tempo de contribuição igual, no mínimo, à soma de: <ul style="list-style-type: none"> a) trinta e cinco anos, se homem, e trinta anos, se mulher; e b) um período adicional de contribuição equivalente a 20% do tempo que, na data de publicação da EC n.º 20/98, faltaria para atingir o limite de tempo de contribuição previsto no item “a”. <p>O servidor terá os seus proventos de inatividade reduzidos para cada ano antecipado em relação aos limites de idade estabelecidos no artigo 40, § 1º, III, a da Constituição Federal, na seguinte proporção:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3,5 %, para aquele que completar as exigências para aposentadoria na forma do caput até 31 de dezembro de 2005; <p>Os proventos serão calculados, observado o disposto na Lei n.º 10.887, de 18 de junho de 2004, e reajustados de acordo com o estabelecido em lei (CF - Artigo 40, §§ 6º e 8º) - não há mais vinculação com o reajuste do servidor ativo.</p>

<p>Nos termos do artigo 2º, I, II, III, “a” e “b”, § 1º, II, da E.C. nº 41/03</p>	<p>Terá assegurado o direito de opção pela aposentadoria voluntária com proventos calculados de acordo com o art. 40, §§ 3º e 17, da Constituição Federal, quando, cumulativamente, preencher os seguintes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • cinquenta e três anos de idade, se homem, e quarenta e oito anos de idade, se mulher; • cinco anos de efetivo exercício no cargo em que se der a aposentadoria; • tempo de contribuição igual, no mínimo, à soma de: <ul style="list-style-type: none"> a) trinta e cinco anos, se homem, e trinta anos, se mulher; e b) um período adicional de contribuição equivalente a 20% do tempo que, na data de publicação da EC n.º 20/98, faltaria para atingir o limite de tempo de contribuição previsto no item “a”. <p>O servidor de que trata este artigo terá os seus proventos de inatividade reduzidos para cada ano antecipado em relação aos limites de idade estabelecidos no artigo 40, § 1º, III, a da Constituição Federal, na seguinte proporção:</p> <p>5%, para aquele que completar as exigências para aposentadoria na forma do caput a partir de 1º de janeiro de 2006.</p> <p>Os proventos serão calculados, observado o disposto na Lei n.º 10.887, de 18 de junho de 2004, e reajustados de acordo com o estabelecido em lei (CF - Artigo 40, §§ 6º e 8º) - não há mais vinculação com o reajuste do servidor ativo.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Nos termos do artigo 8º I, II, III, “a” e “b” da E.C. nº 20/98 c/c artigo 3º da E.C. nº 41/03.</p>	<p>Terá assegurado o direito à aposentadoria voluntária com proventos integrais, calculados de acordo com o § 2º do artigo 3º da Emenda Constitucional nº 41/2003, quando preencher, cumulativamente, até 31/12/2003, os seguintes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • cinquenta e três anos de idade, se homem, e quarenta e oito anos de idade, se mulher; • cinco anos de efetivo exercício no cargo em que se dará a aposentadoria; • tempo de contribuição igual, no mínimo, à soma de: <ul style="list-style-type: none"> a) trinta e cinco anos, se homem e trinta anos, se mulher e b) um período adicional de contribuição equivalente a 20% do tempo que, em 16/12/1998(EC. 20/98), faltaria para atingir o limite de tempo de contribuição previsto no item “a”. <p>Os proventos serão revistos na mesma proporção e na mesma data, sempre que se modificar a remuneração dos servidores ativos, sendo também estendidos aos aposentados quaisquer benefícios ou vantagens, posteriormente concedidos aos ativos, inclusive quando decorrentes da transformação ou reclassificação de cargo ou função em que se deu a aposentadoria (EC n.º 41/03 - artigo 7º).</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Nos termos do Artigo 6º, I, II, III, IV da E.C. nº 41/03, alt. pela E.C. nº 47/05

Fica aplicada essa regra a partir de 01/01/2004 que assegura o direito à aposentadoria voluntária com proventos integrais, que corresponderão à totalidade da remuneração do servidor no cargo efetivo em que se der a aposentadoria, na forma da lei que tenha ingressado no serviço público até a data de publicação da EC nº 41/03, quando preencher, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- sessenta anos de idade, se homem, e cinquenta e cinco anos de idade, se mulher;
- trinta e cinco anos de contribuição, se homem, e trinta anos de contribuição, se mulher;
- vinte anos de efetivo exercício no serviço público; e
- dez anos de carreira e cinco anos de efetivo exercício no cargo em que se der a aposentadoria.

Aplica-se aos proventos de aposentadorias dos servidores públicos que se Os proventos serão revistos na mesma proporção e na mesma data, sempre que se modificar a remuneração dos servidores ativos, sendo também estendidos aos aposentados quaisquer benefícios ou vantagens, posteriormente concedidos aos ativos, inclusive quando decorrentes da transformação ou reclassificação de cargo ou função em que se deu a aposentadoria (EC n.º 41/03 - artigo 7º).

Nos termos do artigo 3º da E.C. nº 47/2005

Essa regra será aplicada apenas a partir de 01/01/2004.

Ressalvado o direito de opção à aposentadoria pelas normas estabelecidas pelo art. 40 da Constituição Federal ou pelas regras estabelecidas pelos arts. 2º e 6º da Emenda Constitucional nº 41, de 2003, o servidor da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, que tenha ingressado no serviço público até 16 de dezembro de 1998 poderá aposentar-se com proventos integrais, desde que preencha, cumulativamente, as seguintes condições:

- I - trinta e cinco anos de contribuição, se homem, e trinta anos de contribuição, se mulher;
- II - vinte e cinco anos de efetivo exercício no serviço público, quinze anos de carreira e cinco anos no cargo em que se der a aposentadoria;
- III - idade mínima resultante da redução, relativamente aos limites do art. 40, § 1º, inciso III, alínea "a", da Constituição Federal, de um ano de idade para cada ano de contribuição que exceder a condição prevista no inciso I do caput deste artigo.

Exemplo: Quando utilizar:

Quando a soma da idade + o tempo de contribuição for de ≥ 85 para mulheres e \geq para homens.

Os proventos serão revistos na mesma proporção e na mesma data, sempre que se modificar a remuneração dos servidores ativos, sendo também estendidos aos aposentados quaisquer benefícios ou vantagens, posteriormente concedidos aos ativos, inclusive quando decorrentes da transformação ou reclassificação de cargo ou função em que se deu a aposentadoria (EC n.º 41/03 - artigo 7º).

Aposentadoria Voluntária com proventos proporcionais

O servidor pode requerê-la após ter completado 60 (sessenta) anos de idade se mulher ou 65 (sessenta e cinco) anos de idade se homem, e desde que conte com, pelo menos, 10 (dez) anos de serviço público. Os proventos serão calculados proporcionalmente ao tempo de contribuição, aplicando-se no caso, o cálculo com base na média.

Nos casos em que o advento idade ocorreu até 31/12/2003, os proventos serão proporcionais ao tempo de contribuição, porém mantêm-se a paridade (não se aplica a média contributiva)

<p>Nos termos do artigo 40, § 1º, III, “b”, da C.F./88, alt. pelas E.C. s nº 20/98 e nº 41/03 (proporcional)</p>	<p>Terá assegurado o direito de opção pela aposentadoria voluntária proporcional, de acordo com o artigo 40, §§ 3º e 17, da Constituição Federal, quando, cumulativamente, preencher os seguintes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none">• tempo mínimo de dez anos de efetivo exercício no serviço público e cinco anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria, observadas as seguintes condições:• sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher. <p>Os proventos serão calculados proporcionalmente ao tempo de contribuição - $x/35$ avos, se homem e $x/30$ avos, se mulher, observado o disposto na Lei n.º 10.887, de 18 de junho de 2004.</p> <p>Os proventos serão reajustados de acordo com o estabelecido em lei (CF - Artigo 40 § 8º) - não há mais vinculação com o reajuste do servidor ativo.</p>
<p>Nos termos do artigo 126, III, “c” da Constituição Estadual/89 c/c artigo 3º da E.C. nº 41/03(Proporcional)</p>	<p>Terá assegurado o direito à aposentadoria voluntária com proventos proporcionais, calculados de acordo com o § 2º do artigo 3º da Emenda Constitucional nº 41/2003, quando preencher, até 16/12/98, o seguinte requisito:</p> <ul style="list-style-type: none">• trinta anos de serviço, se homem, e aos vinte e cinco se mulher. <p>Os proventos serão proporcionais ao tempo de contribuição - $x/35$ avos, se homem e $x/30$ avos, se mulher.</p> <p>Os proventos serão revistos na mesma proporção e na mesma data, sempre que se modificar a remuneração dos servidores ativos, sendo também estendidos aos aposentados quaisquer benefícios ou vantagens, posteriormente concedidos aos ativos, inclusive quando decorrentes da transformação ou reclassificação de cargo ou função em que se deu a aposentadoria (EC n.º 41/03 - artigo 7º).</p>

Nos termos do artigo 8º, I e II, § 1º, I, “a” e “b” e II da E.C. nº 20/98 c/c artigo 3º da E.C. nº 41/03(Proporcional)

Terá assegurado o direito à aposentadoria voluntária com proventos proporcionais, calculados de acordo com o § 2º do artigo 3º da Emenda Constitucional n.º 41/2003, quando preencher, cumulativamente, até 31/12/2003, os seguintes requisitos:

- tiver cinquenta e três anos de idade, se homem, e quarenta e oito anos de idade, se mulher;
- tiver cinco anos de efetivo exercício no cargo em que se dará a aposentadoria;
- contar com tempo de contribuição igual, no mínimo, à soma de:
 - a) trinta anos, se homem, e vinte e cinco anos, se mulher; e
 - b) um período adicional de contribuição equivalente a 40% do tempo que, em 16/12/1998 (EC n.º 20/98), faltaria para atingir o limite de tempo de contribuição previsto no item “a”.

Os proventos serão revistos na mesma proporção e na mesma data, sempre que se modificar a remuneração dos servidores ativos, sendo também estendidos aos aposentados quaisquer benefícios ou vantagens, posteriormente concedidos aos ativos, inclusive quando decorrentes da transformação ou reclassificação de cargo ou função em que se deu a aposentadoria (EC n.º 41/03 - artigo 7º).

Aposentadoria Compulsória

A Constituição federal estabelece que, ao completar 70 anos de idade, o servidor público é obrigatoriamente aposentado. Tal aposentadoria independe de requerimento, podendo ocorrer à perda da paridade. O cálculo dos proventos é proporcional ao tempo e contribuição, aplicando-se a média contributiva. A aposentadoria compulsória pode ser:

- integral, garantida a paridade, desde que o servidor tenha cumprido todos os requisitos (tempo mínimo de contribuição e idade mínima)
- proporcional ao tempo de contribuição, porém garantida a paridade, desde que o servidor tenha cumprido os requisitos estabelecidos no artigo 8º da EC 20/98 (idade mínima e tempo mínimo acrescido do pedágio), ou idade (65 anos para o homem e 60 para a mulher, e 5 anos de serviço público) até 31/12/2003;
- proporcional ao tempo de contribuição, com perda da paridade quando, ao completar 70 anos, não tenha reunido qualquer das condições acima mencionada.

Nos termos do artigo 40, § 1º, II, C.F./88 alt. p/ E.C. 's nº 20/98 e nº 41/03	Quando vier a completar 70 (setenta) anos de idade a partir de 01/01/2004. Os proventos serão calculados na seguinte conformidade: <ul style="list-style-type: none">• proporcionais ao tempo de contribuição: x/35 avos (se homem) - x/30 avos (se mulher)• aplica-se a Lei nº 10.887/2004. Os proventos serão reajustados de acordo com o estabelecido em lei (CF - Artigo 40 § 8º) - não há mais vinculação com o reajuste do servidor ativo.
Nos termos do art. 40, § 1º, II, alt. p/ EC nº 20/98, c.c. § 2º, do art. 3º da EC nº 41/03	O servidor será aposentado compulsoriamente, com proventos integrais ou proporcionais, conforme Parecer PA nº 130/2007, quando: ao completar 70 anos de idade, já tiver completado todos os requisitos para aposentadoria voluntária integral ou proporcional até a data de 31/12/2003.
Nos termos do art. 40, § 1º, II, alt. p/ EC nº 20/98, c.c. art. 6º da EC nº 41/03	O servidor será aposentado compulsoriamente, com proventos integrais quando: ao completar 70 anos de idade, já tiver completado todos os requisitos para aposentadoria voluntária integral, a partir de 01/01/2004, nos termos do artigo 6º, I, II, III e IV da EC nº 41/03, a qualquer tempo.
Nos termos do art. 40, §1º, II, alt. p/ EC nº 20/98, c.c. art. 3º da EC 47/05	O servidor será aposentado compulsoriamente, com proventos integrais quando: ao completar 70 anos de idade, já tiver completado todos os requisitos para aposentadoria voluntária integral, a partir de 01/01/2004, nos termos do art. 3º, I, II e III da EC nº 47/05, a qualquer tempo.

Aposentadoria por invalidez

Concedida, mediante perícia médica, ao servidor quando acometido de patologia que cause a redução ou perda da capacidade laborativa. A aposentadoria por invalidez pode ser concedida com vencimentos integrais ou proporcionais, conforme a doença. A perda ou garantia da paridade poderá ocorrer nas mesmas condições previstas no caso da aposentadoria compulsória.

A aposentadoria por invalidez concedida com proventos proporcionais ocorre com a patologia causadora da mesma é passível de recuperação, situação na qual o aposentado poderá ter revertida a sua aposentadoria, voltando ao trabalho. A reversão ocorrerá sempre no mesmo cargo ocupado pelo servidor, daí por que, nestes casos não podemos ter o cargo como vago.

<p>Nos termos do artigo 40, § 1º, I, da C.F./88, alterada pela E.C. n.º 41/03</p>	<p>Quando o servidor for declarado como inválido permanente, por intermédio de Laudo Médico, expedido pelo DPME e publicado a partir de 01/01/2004.</p> <p>Os proventos serão calculados na seguinte conformidade:</p> <ul style="list-style-type: none">• proporcionais ao tempo de contribuição, exceto se decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, na forma da lei 8.112/90 (Parecer PA nº 206/2006, conforme Comunicado UCRH nº 13/2007 e Parecer PA nº 330/07);• aplica-se a Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004;• os proventos serão reajustados de acordo com o estabelecido em lei - não há mais vinculação com o reajuste do servidor ativo (CF - Artigo 40 § 8º e artigo 15 da Lei Federal 10.887/04);• limite de idade não há;• os proventos serão integrais, quando ficar constatado que o servidor completou todos os requisitos para aposentadoria voluntária integral anteriormente a emissão do laudo de aposentadoria (Parecer PA 130/07 e o Comunicado UCRH nº 3/2008). <p>Quando combinar alguns dos dispositivos abaixo citados:</p> <ul style="list-style-type: none">- Artigo 3º, §2º, da EC. 41/2003;- Artigo 6º, da EC. 41/2003;-Artigo 3º da EC. 47/2005
------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

SÃO PAULO PREVIDÊNCIA – SPPREV

Considerações

A primeira grande reforma previdenciária ocorreu com a edição da Emenda Constitucional n.º 20, de 1998. Tal reforma, além de redefinir as regras de aposentadoria estabelecidas no artigo 40 da Constituição Federal de 1988, estabeleceu também que cada ente estatal deveria constituir seu Regime Próprio de Previdência, situação na qual, a aposentadoria passa a ser concedida por tempo de contribuição.

Sobreveio a Emenda Constitucional n.º 41, de 2003, trazendo novas modificações da regras de aposentadoria e pensão.

Somente em 01 de junho de 2007 o Governo Estadual editou a Lei complementar n.º 1010, instituindo a São Paulo Previdência – SPPREV, cumprindo, dessa forma a determinação expressa na EC n.º 20/1998.

O regime previdenciário ora instituído, nos moldes preconizados na EC, deveria albergar exclusivamente servidores públicos titulares de cargos efetivos, entretanto, disposições da LC 1010 geraram excepcionalidade que incluem no regime os servidores extranumerários e os temporários admitidos nos termos da Lei 500/74 até 1º de junho de 2007.

A partir dessa data, os servidores exercentes exclusivamente de cargo em comissão, os temporários, e empregados públicos subordinam-se ao RGPS.

Compete ao SPPREV (art. 3º):

- a administração, o gerenciamento e a operacionalização dos regimes;
- a concessão, pagamento e manutenção dos benefícios assegurados pelos regimes;
- a arrecadação e cobrança dos recursos e contribuições necessários ao custeio dos regimes;
- gestão dos fundos e recursos arrecadados; e
- a manutenção permanente do cadastro individualizado dos servidores públicos ativos e inativos, dos militares do serviço ativo, dos agregados ou licenciados, da reserva remunerada ou reformado, e respectivos dependentes, e dos pensionistas.

Benefícios:

Compete a SPPREV a formalização, pagamento e manutenção do benefício previdenciário.

LEI COMPLEMENTAR Nº 1.012/07

O regulamento dos benefícios previdenciários foi estabelecido pela nova lei ainda mais recentemente promulgada - Lei Complementar nº 1.012, de 05 de julho de 2007 (PLC 31), que altera dispositivos da LC 180/78 e Lei nº 10.261/68.

A partir de agora os benefícios cobertos pela SPPREV são: aposentadoria, pensão, salário família, auxílio reclusão, auxílio funeral.

Beneficiários: cônjuge ou companheiros (união estável, ainda que do mesmo sexo), na constância do casamento, e filhos (as) até os 18 anos não emancipados, bem como os inválidos para o trabalho e os incapazes civilmente, estes

dois últimos desde que comprovem dependência econômica. Enteado e menor tutelado equiparam-se aos filhos, desde que vivam sob dependência econômica. Ainda, os pais, na inexistência dos dependentes anteriores, desde que comprovem dependência econômica do servidor.

Em síntese, entre as principais alterações estão:

- fixação do benefício da pensão por morte em valor equivalente à remuneração do servidor no cargo efetivo em que se deu o óbito, ou aos proventos do inativo, até o limite máximo estabelecido para os benefícios do R.G.P.S., acrescido de 70% (setenta por cento) da parcela que exceder esse limite (art. 144, caput);
- para o beneficiário do professor de ensino médio e fundamental, no caso de óbito antes da aposentadoria, o valor será igual ao valor da média das aulas ministradas nos últimos 12 meses anteriores ao óbito;
- equiparação do companheiro ou companheira ao cônjuge (inc. I do art. 147, § 5º do art. 148 e art. 150);
- estabelecimento de tratamento idêntico aos filhos de qualquer condição ou sexo e regra de cessação de pensão ao filho emancipado, e ao que atinja limite de idade, esteja ou não frequentando curso de nível superior, extinguindo, portanto, a pensão para filhos universitários (inc. II e § 1º, do art. 147);
- No tocante aos filhos inválidos ou incapazes, a exigência de comprovação de dependência econômica em relação ao servidor falecido e da verificação da condição de invalidez ou incapacidade, mediante inspeção por junta médica pericial, situação em que não há limite de idade para o recebimento da pensão, o mesmo sendo necessário para o caso de pensão aos pais do falecido, enteado ou menores tutelados, (§ 5º do art. 147);
- §5º do art. 147
- manutenção da pensão atribuída aos filhos inválidos ou incapazes somente enquanto durar a invalidez ou incapacidade, sendo que a invalidez ou a incapacidade supervenientes à morte do contribuinte não conferem direito à pensão, exceto se tiverem início durante o período em que o dependente estava recebendo pensão (§ 2º e §4º do art. 147);
- alteração da regra de partilha do valor da pensão entre o cônjuge ou companheiro(a) e os filhos, por outra mais simples, adotada pelo R.G.P.S.: o rateio da pensão em parcelas iguais entre todos os dependentes habilitados (art. 148);
- O pagamento do benefício de pensão retroagirá à data do óbito, se requerida no prazo de 60 (sessenta) dias deste. O pagamento do benefício será feito da data do requerimento, quando ultrapassado esse prazo. (§ 2º e §3º do art. 148);
- Reverte-se a respectiva quota de pensão apenas de filhos para cônjuges e destes para aqueles. Em outro caso, extingue-se a respectiva quota da pensão.
- A perda da condição de segurado ocorre em razão de óbito, o não cumprimento dos requisitos legais de habilitação e o matrimônio ou a constituição de união estável. Não se restabelece a condição perdida. (art. 149);
- Nenhum beneficiário poderá receber mais de uma pensão decorrente da lei, exceto no caso de filhos de casal contribuinte, assegurado aos demais a opção pelo benefício que lhe for mais vantajoso (art. 155);
- Assegurado o direito adquirido aos ATUAIS pensionistas enquanto mantiverem as condições tais como a legislação anterior previa.

- O salário-família é devido ao servidor ou aposentado de baixa renda, por filho ou equiparado menor de 14 anos, e filho inválido de qualquer idade, cujo critério para aferição será o mesmo utilizado para os trabalhadores vinculados ao R.G.P.S. (art. 163-A);
- O auxílio reclusão será pago aos dependentes de servidor de baixa renda recolhido à prisão. Cessa o direito ao benefício pela extinção da pena; se ao final do processo criminal houver perda do cargo; e por morte do servidor ou do beneficiário (art. 163-B);
- O auxílio funeral será devido ao cônjuge (companheiro), ou na sua falta, aos filhos ou aos pais, que vivam sob dependência econômica (§2º art. 163B);
- A contribuição previdenciária foi fixada em 11% sobre a totalidade da base de contribuição para o ativo (art. 8º)
- Para o inativo e pensionista será de 11% sobre o valor da parcela dos proventos que exceder o teto do RGPS (art. 9º);
- É base de contribuição – total de vencimentos (inclui vantagens pecuniárias permanentes, adicionais de caráter individual e qualquer outra vantagem, excluídas diárias de viagem, auxílio transporte, salário família, salário esposa, auxílio alimentação adicionais de local de exercício, parcela decorrente de cargo em comissão ou de função de confiança, demais vantagens não incorporáveis, abono de permanência;
- Incide contribuição sobre 13º salário (art. 10);
- O servidor pode optar pela inclusão na base de contribuição de adicionais por local de exercício e de exercício de cargo em comissão ou função de confiança, para efeito de cálculo do seu benefício previdenciário;
- O servidor afastado ou o licenciado sem vencimentos fica desvinculado da previdência, enquanto permanecer nessa condição (terá seu vínculo suspenso), portanto, não precisa contribuir, salvo se requerer para contribuir. Nesse caso, precisará recolher a sua contribuição mais a do governo. Em não contribuindo, nesse período, os benefícios não lhe assistem, e não conta como tempo de contribuição para fins de aposentadoria. Todavia, nada impede que incorpore eventual tempo de contribuição que, durante o período de afastamento, tenha efetuado junto a outro órgão previdenciário.
- A entrada em vigor desta lei revoga as contribuições previstas na LC 943/03, LC 954/03 e Lei 180/78, bem como na Lei 452/74.

PROCEDIMENTOS

ABONO PERMANÊNCIA

1. REQUERIMENTO DO SERVIDOR SOLICITANDO CONTAGEM DE TEMPO DE SERVIÇO E CONTRIBUIÇÃO PARA FINS DE ABONO DE PERMANÊNCIA;
 - 1.1 Elaboração da certidão de contagem de tempo de serviço e contribuição;
 - 1.2 Encaminhamento para CRH para ratificação da certidão;
 - 1.3 Depois de ratificada a unidade providencia o preenchimento do formulário de Abono de Permanência;
 - 1.4 A unidade encaminha formulário juntamente com cópia da certidão ratificada ao Órgão Pagador, para implantação do abono de permanência.

APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA INTEGRAL E PROPORCIONAL

1. REQUERIMENTO DO SERVIDOR SOLICITANDO CONTAGEM DE TEMPO DE SERVIÇO DE CONTRIBUIÇÃO PARA FINS DE APOSENTADORIA;
 - 1.1 Elaborar certidão de contagem de tempo de serviço e contribuição;
 - 1.2 Encaminhar à CRH para ratificação da certidão;
 - 1.3 Publicar a ratificação – CRH;
 - 1.4 Comunicar a ratificação ao servidor;
 - 1.5 Anexar ao processo requerimento dirigido à **Gerência de Benefícios da São Paulo Previdência – SPPREV**;
 - 1.6 Juntar ao processo único, cópia de documentos de Identidade (RG.), CPF, Comprovante de Endereço Residencial, Certidão de Nascimento ou Casamento atualizada com validade de no mínimo 6(seis) meses, Comprovante de PIS/PASEP, Comprovante de conta bancária; Termo de Notificação e Ciência do Tribunal de Contas do Estado e Anexo III(cálculo de aposentadoria);
 - 1.7 Encaminhar o Processo Único a São Paulo Previdência – SPPREV;
 - 1.8 Acompanhar publicação no Diário Oficial e comunicar ao servidor.

Obs.: Caso a publicação da aposentadoria ocorra durante o gozo de férias ou licença prêmio, o servidor deixa de ter direito ao período restante.

APOSENTADORIA COMPULSÓRIA

1. Elaborar certidão de contagem de tempo de serviço e contribuição;
- 1.1 Encaminhar à CRH para ratificação da certidão;
- 1.2 Publicar a ratificação – CRH;
- 1.3 Juntar ao processo único do servidor, cópia de documentos de Identidade (RG.), CPF, Comprovante de Endereço Residencial, Certidão de Nascimento ou Casamento atualizada com validade de no mínimo 6(seis) meses, Comprovante de PIS/PASEP, Comprovante de conta bancária e Anexo III(cálculo de aposentadoria);

Encaminhar o Processo Único a São Paulo Previdência – SPPREV.

Obs.: O cálculo dos proventos do servidor, até o envio do processo físico será efetuado de acordo com a base de dados do sistema da SPPREV. Após recebimento do processo instruído com a situação funcional do servidor estes cálculos serão revistos e corrigidos, quando necessário.

APOSENTADORIA INVALIDEZ PERMANENTE (DOENÇAS PREVISTAS NA LEGISLAÇÃO FEDERAL)

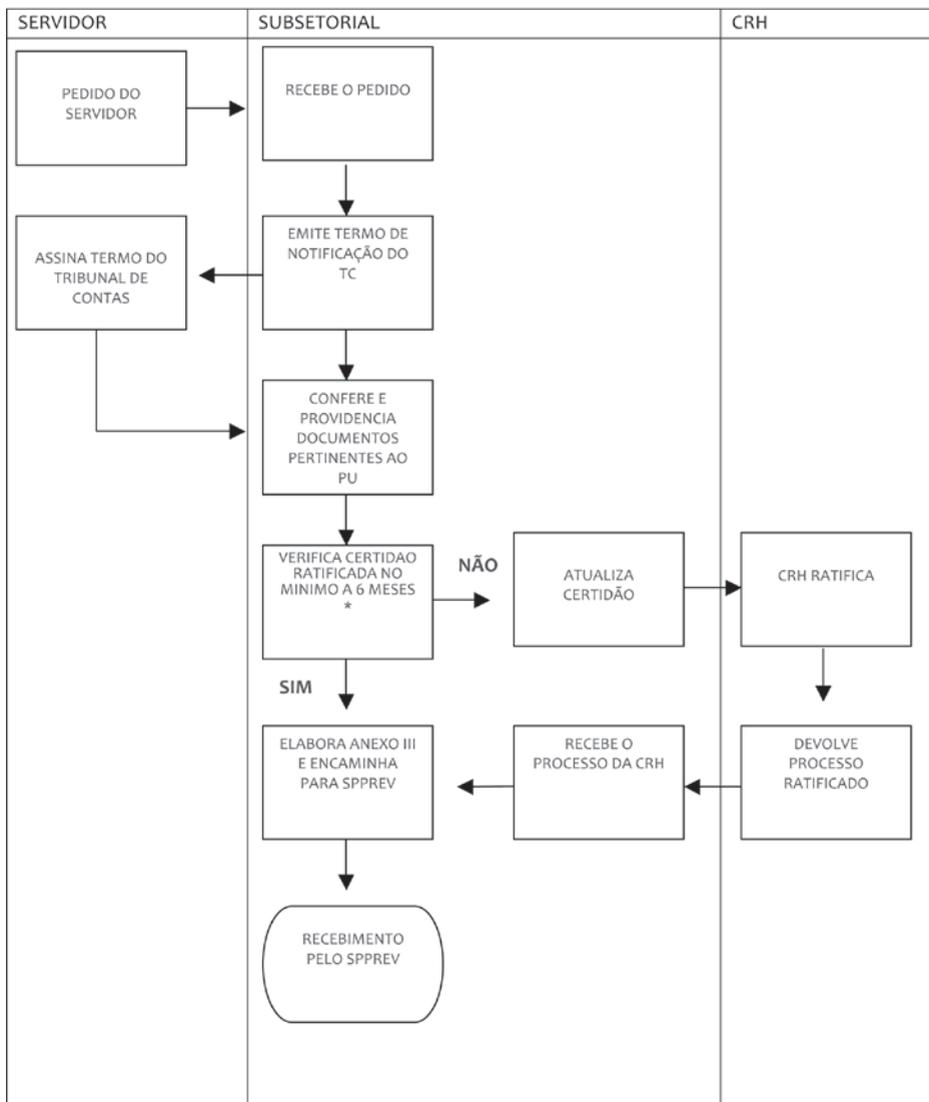
1. Juntar ao processo único laudo médico expedido pelo Departamento de Perícias Médicas do Estado - DPME;
- 1.1 Juntar ao processo único do servidor, cópia de documentos de Identidade (RG.), CPF, Comprovante de Endereço Residencial, Certidão de Nascimento ou Casamento atualizada com validade de no mínimo 6(seis) meses, Comprovante de PIS/PASEP, Comprovante de conta bancária e Anexo III(cálculo de aposentadoria);
- 1.2 Encaminhar o Processo Único a São Paulo Previdência – SPPREV;

APOSENTADORIA INVALIDEZ PERMANENTE (DOENÇAS NÃO PREVISTAS NA LEGISLAÇÃO FEDERAL)

1. Juntar ao processo único laudo médico expedido pelo Departamento de Perícias Médicas do Estado - DPME;
- 1.2 Elaborar certidão de contagem de tempo de serviço e contribuição;
- 1.3 Encaminhar à CRH para ratificação da certidão;
- 1.4 Publicar ratificação – CRH;
- 1.5 Juntar ao processo único do servidor, cópia de documentos de Identidade (RG.), CPF, Comprovante de Endereço Residencial, Certidão de Nascimento ou Casamento atualizada com validade de no mínimo 6(seis) meses, Comprovante de PIS/PASEP, Comprovante de conta bancária e Anexo III(cálculo de aposentadoria);
- 1.6 Encaminhar o Processo Único a São Paulo Previdência – SPPREV.

Obs.: quando enquadrada com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, pressupõe-se a possibilidade de recuperação, por parte do servidor, da capacidade laborativa e conseqüente REVERSÃO da aposentadoria, devendo o mesmo retornar ao trabalho e completar o tempo de contribuição para obter a aposentadoria com proventos integrais.

FLUXO ATUAL DE CONCESSÃO DE APOSENTADORIA



* A certidão deverá ser atualizada com a frequência do mês imediatamente anterior, não podendo no momento de requerer aposentadoria constar um déficit de frequência superior a 6 meses.

DOCUMENTOS PERTINENTES AO PROCESSO ÚNICO DE CONTAGEM DE TEMPO

- Requerimento do interessado, quando se tratar de aposentadoria voluntária
- Termo de Ciência de Notificação do Tribunal de Contas, assinado pelo interessado e endereçado a São Paulo Previdência (vide modelo 1)

- Xerox do RG- Cópia do CPF
- Cópia do comprovante de PIS/PASEP
- Cópia Certidão de Nascimento/Casamento atualizada a 6 meses
- Cópia do demonstrativo do último hollerith



CONSTAR: CONFERE COM
O ORIGINAL

-	Comprovante de Endereço
-	Título de Nomeação
-	Título de Aproveitamento
-	Decreto de Reintegração
-	Decreto de Reversão de Aposentadoria
-	Certidão de Contagem de Tempo para fins de Disponibilidade de servidor
-	Decreto de Disponibilidade
-	Título de Disponibilidade de servidor
-	Decreto de Cassação de Disponibilidade
-	Portaria de Concessão de Adicional por Tempo de Serviço
-	Portaria de Concessão de Sexta-Parte
-	Apostila de Progressão
-	Portaria de Concessão de Adicional Insalubridade
-	Apostila de Promoção por Antigüidade
-	Apostila de Promoção por Merecimento

-	Apostila de Enquadramento que altere a situação funcional do servidor
-	Apostila de Incorporação de Gratificação de Representação
-	Apostila de Gratificação Especial de Atividade
-	Apostila de Nome e RG (quando houver alteração desses documentos)
-	Apostila de Incorporação do artigo 133 da CE/89
-	Decreto de Cassação de Aposentadoria
-	Ato de Exoneração / Dispensa / Demissão
-	Publicação da Relação de Servidores Falecidos
-	Publicação de Parecer favorável à aposentadoria por invalidez
-	Laudo Médico emitido pelo Departamento de Perícias Médicas do Estado - DPME quando da aposentadoria por invalidez, devendo ser especificado se a moléstia se enquadra nas causas determinantes de proventos integrais ou proporcionais
-	Certidão de Liquidação de Tempo de Serviço e Contribuição para aposentadoria, atualizada até 6 meses anterior ao pedido de aposentadoria, ratificada
-	Formulário de Abono de Permanência.
-	Declaração de Salário de Contribuição
-	Demonstrativo de Cálculo para fins de aposentadoria - Anexo III (vide modelo 2)

PRINCIPAIS PERGUNTAS E RESPOSTAS

1) Durante o período de licença sem vencimentos, contribuí para o IPESP, este período poderá ser contado como tempo de contribuição?

Resposta: A contribuição feita ao IPESP durante o período de licença para tratar de interesses particulares (artigo 202 EFP) não será contada como tempo de contribuição pra fins de aposentadoria. Isto porque o IPESP era um instituto cujo objetivo era garantir a pensão após a morte do servidor. Tanto é que durante a sua vigência, a aposentadoria era concedida por tempo de serviço, e o pagamento corria a expensas do tesouro. Após a instituição da SPPREV, a contribuição, em situações desta natureza, é facultativa. Se o servidor optar por contribuir espontaneamente para a SPPREV durante o afastamento, o tempo será contado naturalmente para fins da aposentadoria.

Caso opte por não contribuir a SPPREV, o tempo somente será contado se comprovar contribuição a qualquer ente previdenciário, mediante a regra da compensação.

2) Posso desmembrar um período do meu tempo de contribuição, já ratificado para averbá-lo em outro regime previdenciário?

Resposta: Sim. Condição para o desmembramento:

- a) Quando se tratar de tempo de contribuição para do INSS (empresa privada) e este viabilizou a obtenção do ABONO DE PERMANENCIA, exclusão do tempo torna nula a concessão do mencionado abono, devendo o servidor restituir ao erário todo o valor percebido a esse título.
- b) Quando se tratar de tempo de contribuição para o INSS(administração direta e autarquia) e este foi computado para fins de concessão de abono de permanência, adicional, sexta parte, licença prêmio, promoção, progressão, o tempo deverá ser revisto e suprimido os benefícios decorrentes, e conseqüente devolução dos valores percebidos a esse título. Devendo esse tempo ser descontado e valores recebidos devolvidos.
- c) Quando se tratar de tempo da União, outros Estados, Municípios e Distrito Federal. Se este foi computado para qualquer vantagem ou benefício, deverá ser revista a contagem de tempo, os benefícios decorrentes, e conseqüente devolução dos valores percebidos a esse título.

Obs:- Alerta-se que as certidões já ratificadas pela SPPREV não permite exclusão de qualquer tempo

3) Como fica a situação de um servidor que solicita aposentadoria e queira usufruir férias ou licença prêmio, enquanto aguarda a publicação do ato de aposentadoria?

Resposta: O servidor que requerer sua aposentadoria e vier a usufruir férias, Licença Prêmio ou mesmo que lhe seja concedida Licença Saúde, tendo, nesse ínterim, publicada a sua aposentadoria pela SPPREV, este ato interromperá os efeitos dos citados eventos.

4) O servidor que vier a ser aposentado com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, e, posteriormente solicitar inclusão de tempo de contribuição de outro regime previdenciário, poderá obter a revisão de sua aposentadoria?

Resposta: Sim, desde que não se trate de tempo concomitante. O tempo será incluído, a certidão ratificada e o ato de aposentadoria retificado pelo órgão competente.

5) Períodos de licença para tratamento de saúde são descontados na apuração do tempo de contribuição?

Resposta: Não. Nos períodos de licença para tratamento de saúde o servidor contribui para a previdência, não podendo ser descontado.

FORMULÁRIOS

ANEXO I

A que se refere a Instrução UCRH n.º 001, de 05 de março de 2004

Ilustríssimo(a) Senhor(a)

MD Dirigente do

_____, RG _____,
(nome)

(denominação do cargo-efetivo/função-atividade- Lei 500/74/Extranumerário)

do _____, classificado(a) nesta SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE (Subquadro)
(Secretaria/PGE/Autarquia)

tendo em vista já ter cumprido todos os requisitos para a aposentadoria com proventos _____, solicito contagem de tempo de contribuição com fundamento no _____

e opto por permanecer em atividade, requerendo à Vossa Senhoria, que seja providenciada a concessão do abono de permanência, instituído pela Emenda Constitucional n.º 41, de 19, publicada no D.O.U., de 31 de dezembro de 2003.

São Paulo, _____ / _____ / _____

Assinatura
ANEXO I

A que se refere a Instrução UCRH n.º 001, de 05 de março de 2004

Ilustríssimo(a) Senhor(a)

MD Dirigente do

_____, RG _____,
(nome)

(denominação do cargo-efetivo/função-atividade- Lei 500/74/Extranumerário)

do _____, classificado(a) nesta SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE (Subquadro)
(Secretaria/PGE/Autarquia)

tendo em vista já ter cumprido todos os requisitos para a aposentadoria com proventos _____,
solicito contagem de tempo de contribuição com fundamento no _____.

São Paulo, ____ de _____ de _____.

Assinatura

**À
SÃO PAULO PREVIDÊNCIA-SPPREV
GERÊNCIA DE APOSENTADORIA**

Eu, _____, RG. _____,
cargo/função atividade _____, regime jurídico _____,
Referência _____, Grau _____, da EV _____, lotado(a) na(o)
_____, venho requerer de Vossa Senhoria, APOSENTADORIA, nos termos

Indico para recebimento dos meus proventos o banco _____, agência _____
conta nº _____.

Esclareço que poderei ser encontrado em meu endereço residencial, sito a _____
telefone: _____.

São Paulo, _____, _____ de _____

Assinatura
APOSENTADORIA
TERMO DE CIÊNCIA E DE NOTIFICAÇÃO



GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DA FAZENDA
SÃO PAULO PREVIDÊNCIA

ÓRGÃO OU ENTIDADE: SÃO PAULO PREVIDÊNCIA - SPPREV

PROCESSO Nº (DE ORIGEM):

RESPONSÁVEL PELO ATO DE CONCESSÃO: GERÊNCIA DE APOSENTADORIA

APOSENTADO(A):

ADVOGADO(S): (*)

Pelo presente TERMO damos-nos por NOTIFICADOS para o acompanhamento dos atos da tramitação do correspondente processo no Tribunal de Contas até seu julgamento final e consequente publicação, e se for o caso e de nosso interesse, para, nos prazos e nas formas legais e regimentais, exercer o direito da defesa, interpor recursos e o mais que couber.

Outrossim, estamos CIENTES, doravante, de que todos os despachos e decisões que vierem a ser tomados, relativamente ao aludido processo, serão publicados no Diário Oficial do Estado, Caderno do Poder Legislativo, parte do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo, de conformidade com o artigo 90 da Lei Complementar Estadual nº 709, de 14 de janeiro de 1993, iniciando-se, a partir de então, a contagem dos prazos processuais.

Local e Data (Município do servidor e data do requerimento de aposentadoria)

Responsável pelo ato de concessão

Aposentado(a)
(nome, cargo e assinatura)

(*) Facultativo. Indicar quando já constituído.

Fonte:

Constituição Federal:- Emendas Constitucionais 20/98, 41/2003 e 47/2005

Estatuto dos Servidores Públicos do Estado de São Paulo

Lei Complementar 180/78

Lei Complementar 1010/2007

Lei Complementar 1012/2007

Unidade Central de Recursos Humanos, da Secretaria de Gestão Pública – www.recursoshumanos.sp.gov.br;

São Paulo Previdência – SPPREV – www.spprev.sp.gov.br

REFLEXÃO

Visando contribuir com a qualidade de vida dos servidores que se aproximam do período de aposentadoria, bem como preparar as áreas de Recursos Humanos para o enfrentamento do período pré-aposentadoria, anexamos à presente cartilha, texto para reflexão, que talvez possa despertar, individual, profissional e institucionalmente ações voltadas a essa população.

RESUMO

Texto disponibilizado no site: [HTTP://pepsic.bvs-psi.org.br](http://pepsic.bvs-psi.org.br)

O estudo investigou a experiência de transição para a aposentadoria na perspectiva subjetiva dos sujeitos que a vivenciaram. Foram entrevistados 20 trabalhadores aposentados no período de até 18 meses após o desligamento de suas atividades laborais. As entrevistas seguiram roteiro semi-estruturado e abordaram o significado pessoal do trabalho, a decisão de aposentar-se, expectativas, projetos de vida, mudanças percebidas nos âmbitos pessoal, familiar, social, financeiro, de saúde, lazer e ocupação. Os depoimentos foram transcritos na linguagem original dos entrevistados e analisados segundo metodologia qualitativa. Os resultados mostraram padrões de ajustamento no período inicial da aposentadoria. As variações no ajustamento à aposentadoria podem ser atribuídas à diferenças individuais na habilidade de negociar e fazer redefinições de papéis e atividades.

Palavras-chave: Aposentadoria, Transições de carreira, Padrões de ajustamento.

O trabalho é um dos aspectos mais relevantes da identidade individual, tal como o próprio nome, o sexo e a nacionalidade. O sucesso e a satisfação no trabalho e na família reafirmam o senso de identidade individual e trazem o reconhecimento social da mesma. Em nossa cultura, o papel profissional é um dos pilares fundamentais da auto-estima, identidade e senso de utilidade. Embora esta estreita ligação entre identidade e ocupação possa ser mais verdadeira para indivíduos situados em profissões de nível universitário (“Eu sou um advogado...médico.... psicólogo”), as características ocupacionais normalmente se refletem em atitudes, valores e posições políticas, associadas à fatores como classe social e nível de instrução. A identidade individual depende e é alterada pelos relacionamentos sociais. Por outro lado, a participação em atividades sociais fora do âmbito profissional geralmente não é tão importante para o estabelecimento da identidade e do status social, quanto as atividades de trabalho. Neste sentido, a interrupção de atividades desenvolvidas ao longo de uma vida no cenário do mundo do trabalho, e a conseqüente perda dos vínculos sociais ali estabelecidos, pode trazer danos severos à qualidade de vida das pessoas. Este estudo objetiva contribuir com subsídios para o delineamento de programas de intervenção que preparem os indivíduos para o enfrentamento desta transição importante de suas vidas, e assim minimizar os impactos negativos em saúde e qualidade de vida freqüentemente associados com a aposentadoria. Portanto, esta pesquisa investigou a experiência de transição para a aposentadoria na perspectiva dos sujeitos que a vivenciam, buscando identificar processos de ajustamento a esta nova etapa de vida. Sendo assim, a relevância deste estudo evidencia-se pela demanda crescente de serviços direcionados para indivíduos em final de carreira.

Papel de trabalho, autoconceito e identidade

A coordenação e o controle das atividades dos membros de uma sociedade se realizam através de sistemas de posições e papéis. O que se espera que um ocupante típico de determinada posição faça em situações padronizadas constitui o papel associado à essa posição. Cada indivíduo desempenha múltiplos papéis, e estes determinam, em parte, a maneira pela qual é tratado pelos seus semelhantes. Ou seja, o indivíduo define a si mesmo com base nos papéis que assume, da mesma maneira como através destes é definido o seu lugar no grupo social (Berger, 1989).

Os papéis também são construídos pelo próprio sujeito, que ao longo da vida sustenta o seu autoconceito através do desempenho dos papéis que lhes são relevantes nos cenários sociais de sua preferência. Sendo assim, determinados papéis designados socialmente e pessoalmente relevantes são críticos para a identidade e auto-estima, enquanto outros podem ser considerados secundários pelo sujeito.

Inúmeros autores consideram que o autoconceito é a chave do comportamento humano, sendo o resultado organizado de processos de autodescrição e de auto-avaliação (Super, 1990). Por outro lado, é também um processo dinâmico, pois o indivíduo reconfigura a percepção de si mesmo e do seu ambiente na medida em que cresce e se desenvolve. O autoconceito modifica-se na proporção em que o indivíduo enfrenta as tarefas do seu desenvolvimento e, entre estas, estão as transições de carreira típicas de sua cultura.

Pode-se dizer que a auto-estima do indivíduo também consiste numa forma de assimilação do prestígio externamente atribuído aos papéis que desempenha. O papel de trabalho constitui a principal fonte de significados que nutrem as experiências de identidade e auto-estima da maioria dos sujeitos em nossa cultura. Além de regular a organização social e satisfazer necessidades de sobrevivência, o trabalho, na perspectiva psicológica, é uma categoria central para o desenvolvimento do autoconceito (Zanelli, 1996). Isto sugere que a perda do papel profissional na aposentadoria pode resultar em sentimentos de perda ou danificação de partes do self.

A transição para a aposentadoria

De acordo com Spierer (citado por Schlossberg, Waters & Goodman, 1995) uma transição pode ser definida como:

qualquer mudança que tenha conseqüências importantes para o comportamento humano... Estas transições podem ser devidas a fatores biológicos, sociológicos, ambientais, históricos ou outros fenômenos. Elas podem ter conseqüências que são evidentes imediatamente ou que se manifestam em uma data futura (e assim possuem "efeitos retardados"). Elas podem ser evidentes para amigos e para a sociedade (ficar rico ou perder o emprego) ou passar desapercibidas, embora dramáticas, tal como a perda das próprias aspirações de carreira. Elas podem ser repentinas ou mais cumulativas, tal como acontece com determinadas doenças. (p.28)

Carter e Cook (1995) sugeriram que a teoria dos papéis pode ser uma abordagem frutífera no exame da transição para a aposentadoria. Os papéis estruturam atividades e comportamentos que caracterizam e situam o sujeito num dado contexto social e podem ser fundamentais na compreensão do ajustamento às transições. Nesta perspectiva, diferenças individuais no ajustamento à mudança podem ser compreendidas através do exame das alterações no desempenho de papéis críticos para o autoconceito que acompanham as transições de vida. Carter e Cook (1995) utilizaram a teoria dos papéis para verificar como as pessoas idosas elaboram as mudanças relacionadas a idade. Os autores relataram que o sucesso na administração das alterações em papéis importantes para o sujeito determina o ajustamento às transições. As variações no ajustamento à aposentadoria podem ser atribuídas à diferenças individuais na habilidade de negociar e fazer as redefinições de papéis implicadas na saída do mundo do trabalho.

A aposentadoria pode ser vista como uma transição que envolve a expansão, redefinição e mudança nos papéis. As atividades que dependem do contato com colegas de trabalho e as envolvidas na execução de funções de trabalho tendem a diminuir. Sendo assim, os papéis sociais cuja manutenção dependem da interação com colegas de trabalho, e os papéis profissionais, que realizam partes importantes do self, serão fortemente atingidos. O impacto deste processo na vida pós-aposentadoria irá depender da importância atribuída pelo sujeito a estes papéis "dependentes-do-trabalho" e na disponibilidade de substitutos satisfatórios para os mesmos. Segundo Atchley (1999), o processo de aposentadoria significa a transição vivenciada quando abandona-se o papel profissional exercido até então para exercer o papel de pessoa aposentada.

A transição para a aposentadoria possui fases específicas. A pré-aposentadoria inclui dois momentos: a fase remota, na qual a aposentadoria é vista pelo indivíduo como um fenômeno positivo que ocorrerá “algum dia”; e a fase aproximada, na qual o indivíduo orienta-se em relação a uma data específica para sua aposentadoria. Durante a fase aproximada os indivíduos atentam para a iminência do desligamento do emprego e das situações sociais nas quais o papel profissional é exercido. Muitos relatam perceber mudanças na maneira pela qual são vistos pelos outros. Nesse período, freqüentemente detalham fantasias sobre como acreditam que a aposentadoria será. Essas fantasias podem tanto ser antecipações realistas do futuro, quanto totalmente irreais, ajudando ou prejudicando respectivamente a adaptação à aposentadoria (Atchley, 1999).

A segunda fase, denominada lua-de-mel, inicia-se com o evento da aposentadoria propriamente dita. Caracteriza-se por ser um período de euforia, no qual o indivíduo tenta realizar todas as atividades para as quais não tinha tempo disponível antes, na busca de viver as fantasias construídas na fase anterior. Por outro lado, algumas pessoas não vivenciam esta fase, pois não possuem os recursos financeiros para tal, ou não apresentam atitudes tão positivas diante da aposentadoria. Portanto, este período apresenta duração variável, podendo ser muito curto ou consideravelmente longo. De qualquer forma, a maioria das pessoas não consegue manter a excitação da “lua-de-mel” indefinidamente, e buscam estabelecer uma rotina na aposentadoria.

Após o término do período de lua-de-mel, e assim que a rotina começa a reinstalar-se na vida dos sujeitos, algumas pessoas experimentam um período de desencantamento, ou mesmo de depressão. Essa é a chamada fase do desencantamento. Como já foi dito anteriormente, durante a fase de lua-de-mel os indivíduos tentam viver as fantasias do período da pré-aposentadoria. Quanto mais irreais tiverem sido essas fantasias, mais intensamente o indivíduo sentirá o vazio do desencanto. A falência das fantasias representa o colapso de uma estrutura de escolhas, o que pode acarretar sentimentos depressivos na medida em que o indivíduo deve recomeçar a estruturar sua vida com base na realidade da aposentadoria.

Segue-se a fase de re-orientação. Pode-se perceber claramente um processo de re-orientação em indivíduos que vivenciaram fortemente o período de desencantamento. A experiência prévia como aposentado possibilita desenvolver uma visão mais realista das alternativas a partir dos recursos disponíveis. Portanto, a re-orientação envolve a exploração de novas possibilidades de envolvimento com o mundo em novos projetos de vida. O objetivo desta fase é encontrar opções realistas que estabeleçam uma estrutura e uma rotina para a vida na aposentadoria, proporcionando aos indivíduos um mínimo de satisfação.

A fase da estabilidade ocorre quando as pessoas lograram estabelecer critérios para lidar de maneira rotineira com as mudanças e escolhas associadas à aposentadoria, o que lhes permite uma rotina confortável e satisfatória. Algumas pessoas vivem esta fase imediatamente após o término do período de lua-de-mel; outros ainda só a alcançam depois de uma dolorosa reavaliação de suas metas pessoais; outros ainda nunca chegam a essa fase. É neste período de estabilidade que os indivíduos realmente assumem o papel de pessoa aposentada, reconhecendo o que é esperado de um indivíduo nesta posição e sabendo quais são suas capacidades e limitações.

Por fim, chega-se à fase de término. Nesse ponto, ao qual somente algumas pessoas chegam, o papel de aposentado perde a relevância dentro da realidade interna do sujeito. Alguns indivíduos retomam o trabalho, mas para a maioria, o papel de aposentado é abandonado devido à doenças incapacitantes. Quando o indivíduo não mais é capaz de exercer atividades como serviços domésticos, autocuidado e afins, a posição de aposentado é substituída pela posição de doente e desabilitado; sendo que esta última, a partir desse momento, torna-se o fator organizador primário da vida do indivíduo. Essa mudança é conseqüente à perda da saúde e da independência, condições necessárias para o adequado exercício do papel do indivíduo como sujeito aposentado. A dependência característica da idade avançada costuma avançar em etapas, o que possibilita uma mudança gradual do papel de aposentado para o papel de desabilitado.

Atchley (1999) salienta que não é possível associar as fases do processo de aposentadoria a uma determinada idade cronológica ou a algum período de tempo. Estas fases dependem do progresso dos processos envolvidos na aproximação, no exercício e no abandono do papel de aposentado.

Padrões de Ajustamento à Aposentadoria

Atchley (1999) propôs o reconhecimento da heterogeneidade das respostas adaptativas que os sujeitos apresentam diante da aposentadoria. O autor considerou que cada pessoa desenvolve metas pessoais para sua vida, que estão inseridas dentro de uma hierarquia. Assim, o ajustamento necessário no momento da aposentadoria seria uma função tanto da importância do trabalho na hierarquia pessoal do indivíduo quanto da medida em que os objetivos relativos ao trabalho foram atingidos. Portanto, a maioria dos indivíduos deve reorganizar essa hierarquia interna em algum momento da aposentadoria. A reorganização será maior quanto mais altas as metas relacionadas ao trabalho estiverem dentro da hierarquia pessoal ou quando os objetivos não foram suficientemente atingidos e não há substituto para essa satisfação.

Três estudos suportam a hipótese da heterogeneidade de respostas à aposentadoria. Neugarten, Havighurst e Tobin (1968) identificaram oito padrões de adaptação à aposentadoria: reorganizadores, focalizados, desengajados, apegados (holding on), constrictos, buscadores de segurança, apáticos, e desorganizados. Estes padrões foram identificados a partir de três critérios: (1) tipo de personalidade, (2) extensão da atividade social, e (3) grau de satisfação vital.

Os reorganizadores substituíram as velhas atividades por novas, e mantinham-se altamente engajados e satisfeitos em uma variedade de papéis. Os sujeitos focalizados eram mais seletivos em suas ocupações, e mostravam-se muito satisfeitos dedicando-se aos papéis mais valorizados. O estilo desengajado caracterizou-se pelo afastamento dos compromissos sociais associado à alta satisfação vital. O envelhecimento constituiu uma ameaça para os apegados, que tentavam manter os padrões vitais da meia idade. Os constrictos defendiam-se com afinco das perdas e dificuldades relacionadas ao envelhecer e aposentar-se. O faziam através da redução de suas interações sociais, pela constrição de suas energias numa rígida estruturação de seus espaços vitais. Desta maneira conseguiam manter um grau médio de satisfação vital. Os buscadores de segurança mantinham níveis médios de atividade e satisfação vital na medida em que sentiam-se amparados por pessoas nas quais podiam confiar. Os apáticos mostravam características acentuadas de passividade em suas personalidades

Walker, Kimmer and Price (1981) no seu estudo com 1.511 aposentados identificaram 4 padrões de ajustamento: os reorganizadores eram altamente ativos em um estilo de vida organizado, haviam planejado a aposentadoria e estavam muito satisfeitos. Aqueles que utilizavam o estilo apegado (holding-on) também eram altamente ativos, mas preferiam ter continuado trabalhando, mantendo seu estilo de vida. Eles não haviam planejado a aposentadoria e essa era frequentemente involuntária. Apesar da visão negativa que tinham a respeito da aposentadoria, sua satisfação era alta pelo fato de continuarem trabalhando. Ao contrário, os aposentados cadeira de balanço mantiveram seu nível de satisfação vital com a aposentadoria porque ansiavam pela diminuição na quantidade de atividades, tendo planejado a aposentadoria. Porém, a satisfação com o novo estilo de vida reduzia-se quando apresentavam problemas de saúde. E os sujeitos classificados como insatisfeitos apresentavam alto nível de frustração e depressão. Muitos foram obrigados a se aposentar, e mostravam dificuldades para encontrar atividades satisfatórias. Apresentavam saúde mais frágil, menor nível educacional e menor renda.

Hornstein e Wapner (1985) entrevistaram 24 sujeitos um mês antes e entre seis e oito meses após a aposentadoria. A análise fenomenológica dos depoimentos revelou quatro estruturas experienciais distintas da transição para aposentadoria: transição para a velhice, um novo começo, a continuação da estrutura de vida anterior, e uma ruptura imposta.

Para os sujeitos incluídos no grupo transição para a velhice, a aposentadoria marca a transição para a última fase da vida. Este período não é experienciado como uma fase de novas atividades e projetos, ou de buscar novas oportunidades; mas sim o momento de reduzir o ritmo de atividades, aquietar-se e estabilizar-se numa vida mais restrita. Estes indivíduos não aspiram a emoções novas no trabalho ou nos relacionamentos; ao contrário, experimentam o desejo de descansar, refletir e colocar a vida em ordem. Associavam o trabalho com estresse e aposentadoria com descanso e lazer. Ao contrário de outros, não conseguiam diferenciar as atividades de trabalho que gostavam e sentiam como significativas de outras excessivamente estressantes. Sendo assim, a aposentadoria significa o fim do conjunto de atividades associadas ao trabalho, pois não lhes parece possível traduzi-las para um contexto de não-trabalho. Por outro lado, surpreendentemente, estes sujeitos em maioria não sentiam isto como frustrante, e mostravam uma aceitação tranqüila de que a vida de trabalho havia terminado (Hornstein & Wapner, 1985).

Os sujeitos incluídos na categoria novo começo percebiam a aposentadoria como um evento muito importante, representando o começo de uma nova fase da vida. Uma fase em que se pode viver de acordo com as próprias necessidades, livre das demandas externas. A aposentadoria tem uma qualidade especial, diferente das demais etapas da vida. A característica central é o sentimento de revitalização, entusiasmo e energia crescente. Este sentimento é acompanhado por um senso de ser capaz de apreciar as pequenas coisas da vida e desfrutar do prazer que podem oferecer. Em contraste com o grupo anterior, vêem o futuro como um universo em expansão, cheio de oportunidades. É o momento de realizar metas por longo tempo adiadas durante os anos de trabalho. Enquanto que os sujeitos situados na estrutura “transição para a velhice” percebiam-se como essencialmente as mesmas pessoas na aposentadoria, este grupo vê na aposentadoria a possibilidade de tornarem-se pessoas novas ou o que sempre gostariam de ser (Hornstein & Wapner, 1985).

Aqueles situados num padrão de continuidade não informaram sentimentos de estarem em transição. As atividades da pré-aposentadoria se mantêm na vida após a aposentadoria, pois continuam trabalhando, havendo mudança apenas no tipo de trabalho e/ou emprego. O que é significativo é que o papel do trabalho na estrutura de vida destas pessoas não mudou, ocorreu mudança no estilo de sua atividade laboral. Não associam aposentadoria com velhice e não referem reorganizações de autoconceito (Hornstein & Wapner, 1985).

E por fim, os sujeitos identificados como vivendo uma ruptura imposta referiram a perda de sua atividade mais valiosa. Sentiam-se frustrados e sem direção na vida. Informaram sentimentos de depressão e raiva, associados a uma sensação de choque. O trabalho era considerado a principal fonte de identidade. Estas pessoas valorizavam o passado, percebiam o presente como um vazio, e tentavam fazer reviver o passado no presente (Hornstein & Wapner, 1985).

Apesar destes três estudos cobrirem um período de quase 20 anos (Hornstein & Wapner, 1985; Neugarten et al, 1968; Walker et al, 1981), e apesar de diferenciarem-se em seus métodos e amostras, todos apoiaram a existência de diferentes padrões de ajustamento à aposentadoria. Encontraram diferenças nos níveis de atividade depois da aposentadoria, satisfação pessoal, identificação com o trabalho, e principalmente no significado atribuído à mudança.

Além disto, os resultados dos três estudos convergem para padrões similares. As descrições de reorganizados (Neugarten et al, 1968), reorganizados (Walker et al, 1981) e recomeço (Hornstein & Wapner, 1985) são similares, assim como o são também as descrições de apegados (Neugarten et al, 1968), apegados (Walker et al, 1981) e continuação (Hornstein & Wapner, 1985). O mesmo ocorre com as descrições de desengajado (Neugarten et al, 1968), cadeira de balanço (Walker et al, 1981) e transição para a terceira idade (Hornstein & Wapner, 1985). Finalmente, pode dizer que são análogas também as classificações de insatisfeitos (Walker et al, 1981) e ruptura imposta (Hornstein & Wapner, 1985).

Hornstein e Wapner (1985) constataram que pessoas que experienciam o trabalho como categoria central da identidade, ou que experienciam uma aposentadoria forçada, são as mais insatisfeitas e que também apresentam saúde mais vulnerável.

Os padrões de ajustamento à aposentadoria descritos acima sugerem que pessoas com alto comprometimento com o trabalho, ou que não atingiram suas metas profissionais, ou simplesmente inflexíveis com relação à mudanças, encontrem mais dificuldades no ajustamento à aposentadoria.

Neste sentido, a teoria de Atchley (1999) prevê menos dificuldades de transição para aqueles que, dentro de sua escala pessoal, não posicionavam o trabalho num posto muito alto de hierarquia, ou para aqueles cujo trabalho ocupava um lugar superior na hierarquia pessoal, mas cujas metas profissionais haviam sido alcançadas.

Kimmel (1990) considerou que a aposentadoria é a maior transição da idade adulta, pois assinala, socialmente, a transição da meia-idade para a velhice. Porém, esta importância é raramente reconhecida ou alvo de atenção das instituições sociais; e a aposentadoria tende a ser um evento sem um significado social preciso. Neste sentido, tal como assinalou Zanelli (1994), alguns idealizam o período que virá com a aposentadoria, visto como a recompensa dos esforços de uma vida inteira de trabalho, pois traz a possibilidade do sujeito dedicar-se à atividades proteladas durante muito tempo, e o gozo do lazer. Por outro lado, a aposentadoria pode representar, para muitos, a presença inegável de questões críticas da existência, como é a proximidade da morte. Portanto, o significado da aposentadoria precisa ser compreendido dentro do espaço de vida do sujeito. De acordo com este autor, a aposentadoria deve ser principalmente considerada como um processo: o processo de antecipar o novo status na medida em que este se aproxima, e a elaboração consciente e inconsciente dos conflitos e ressocializações envolvidas nesta mudança de status.

Declaração do problema

Este estudo verificou a existência de variações na experiência de transição para a aposentadoria, considerando a verificação de padrões descritos na literatura e a exploração de novas perspectivas. A investigação destes padrões é de especial relevância para a construção de subsídios para programas de preparação para a aposentadoria que contemplem a diversidade de necessidades e estilos individuais.

Método

Sujeitos

Foram entrevistados 20 trabalhadores oriundos do serviço público estadual, 8 homens e 12 mulheres, com idades entre 44 e 62 anos, aposentados, no período de até 18 meses após o desligamento de suas atividades laborais.

Instrumento

O instrumento foi um roteiro para entrevista individual, que abordou o significado pessoal do trabalho, a decisão de aposentar-se, expectativas e projetos de vida, e as mudanças percebidas nos âmbitos pessoal, familiar, social, financeiro, de saúde, lazer e ocupação.

Procedimentos

As entrevistas foram realizadas individualmente na residência do sujeitos, que assinaram termo de consentimento livre e esclarecido para participação na pesquisa. Os depoimentos foram gravados em audiotape e transcritos na linguagem original dos entrevistados.

O conteúdo das entrevistas foi analisado segundo metodologia de análise de conteúdo (Bardin, 1979). O tema foi a unidade de registro escolhida. De acordo com a autora, fazer uma análise temática consiste em descobrir os “núcleos de sentido” que compõem a comunicação e cuja presença ou frequência de aparição podem significar alguma coisa para o objetivo analítico escolhido. O recorte de unidades temáticas permitiu a construção de categorias de análise, ou seja, uma sistematização conceitual dos conteúdos registrados nas transcrições. Estas categorias foram as dimensões da experiência de transição que possibilitaram observar variações sistemáticas no depoimento dos sujeitos. A articulação sistêmica das categorias levou a constituição de uma descrição interpretativa do conjunto das informações.

Resultados

Os resultados mostraram variações na experiência do período inicial da aposentadoria. As categorias analíticas encontradas podem ser vistas como um conjunto de dimensões descritivas destas variações. As categorias analíticas estão descritas a seguir.

A importância atribuída ao papel profissional

O grau de ruptura ou impacto emocional gerado pela aposentadoria mostrou-se diretamente relacionado à identificação e à satisfação experimentada pelo sujeito em relação ao conteúdo do seu trabalho. As verbalizações de alguns sujeitos possibilitaram constatar que o conteúdo da atividade não era vivido como fundamental para a construção de suas identidades. Isto ficou evidente em declarações como “não me importa em que setor estava trabalhando, pelo menos estava trabalhando”. Em contraste, outros sujeitos referiram que realizaram-se através do trabalho em declarações como “sempre gostei muito do que fiz, se tivesse que voltar faria a mesma coisa, me sentia realizada”. O comprometimento afetivo com a empresa não estava necessariamente relacionado à importância conferida à carreira. Isto foi espontaneamente referido por três participantes. Por exemplo: “eu gostava da empresa, mas não fiz questão de crescer profissionalmente”.

A percepção de que os objetivos de carreira haviam sido atingidos

Houve duas categorias de objetivos citados com relação ao trabalho: econômicos e pessoais. Os sujeitos variaram em termos da percepção de que realizaram estas metas. Alguns referiram ter atingido objetivos econômicos e não citavam realizações pessoais. Isto foi referido como motivo de frustração por dois entrevistados, pois valorizavam o papel de trabalho como um dos pilares das suas identidades. Nas suas palavras: “Eu adorava o que fazia, queria fazer bem feito, sou um cara ético, mas isto não era possível naquelas condições”; “eu queria ter um conhecimento bem maior, mas fiquei sempre no mesmo setor”. Outros informaram terem realizado ambos e mostravam-se mais satisfeitos. De um modo geral, os indivíduos mais fortemente identificados com o seu trabalho referiram ter atingido objetivos pessoais e econômicos, enquanto que aqueles fracamente identificados fizeram mais referência a objetivos econômicos do que pessoais.

O impacto emocional da perda do ambiente social do trabalho

A perda das amizades cultivadas nos anos de trabalho foi repetidamente citada como um desgaste emocional relacionado à aposentadoria. Porém, a intensidade deste sentimento variou entre os entrevistados. Alguns sujeitos referiram-se ao ambiente social do trabalho como a perda mais importante da aposentadoria, por exemplo: “a empresa é como uma família ... eu me sentia melhor lá do que em casa”. Outros referiram pouco envolvimento social no trabalho: “Minha vida social diminuiu bastante, mas eu já não era muito ativa; mesmo na empresa eu não participava muito”. E alguns sujeitos informaram um sentimento de continuidade dos vínculos criados: “o último dia eu não consideraria uma despedida, ainda pertença a família a gente continua com esta ligação e a vida continua ...”.

A percepção de novas possibilidades de papéis e atividades

A possibilidade de desempenhar papéis e atividades alternativas àquelas exercidas no contexto da vida de trabalho surgiu como aspecto influente na satisfação e ajustamento à aposentadoria. Neste sentido, a assunção e/ou renovação de papéis familiares foi frequentemente citada. Outros referiram o investimento em atividades de lazer e interesses diversos, que já vinham sendo desenvolvidos antes da aposentadoria. E alguns participantes referiram não ter encontrado substitutos satisfatórios para os seus papéis profissionais. Estes últimos evidenciaram insatisfação e dificuldades no processo de aposentadoria.

A possibilidade e a motivação de retorno ao trabalho

Alguns sujeitos referiram o desejo de retornar ao trabalho, porém consideravam inviável este retorno por motivos de saúde e outras limitações de empregabilidade. Outros não mostraram este desejo por estarem focados em outros interesses, considerando remota esta possibilidade. E outros mostraram-se ainda engajados na sua carreira profissional, através do planejamento de uma nova etapa de carreira.

Estas categorias de análise possibilitaram a identificação de padrões de experiência de transição para a aposentadoria. Foram encontrados quatro padrões básicos, descritos a seguir.

I - Retorno ao lar

Este grupo foi composto por cinco mulheres que, com a aposentadoria, optaram pela dedicação à vida familiar em substituição às atividades profissionais. Dedicam-se principalmente aos cuidados com filhos ou netos em fase de crescimento. Referem não terem tido oportunidade de desfrutar do papel de mãe no passado, pois estavam muito envolvidas no trabalho. Dois sujeitos optaram por adotar uma criança, uma vez que seus filhos biológicos já eram adultos. A aposentadoria é vista como uma oportunidade de resgatar o que sentem ter perdido enquanto dedicavam-se a carreira. Pensam em retornar a trabalhar no futuro, mas não tem projetos concretos no momento. A aposentadoria foi referida como uma transição conveniente para este grupo, pois oportunizou a dedicação à vida familiar. Apenas um sujeito deste grupo referiu insatisfação, pois aposentou-se por motivos de saúde e, além disto, assumiu o papel de cuidador dos pais idosos.. E outro, embora tenha considerado a aposentadoria oportuna, referiu frustração com relação as suas metas de carreira. Estas pessoas não informaram impacto emocional relacionado à perda de relações sociais.

II - Uma nova etapa de carreira

Estes seis indivíduos não perceberam a aposentadoria como uma ruptura nas suas vidas, pois significou apenas a transição para uma nova etapa da carreira profissional, na qual buscam adequar o trabalho às suas necessidades e estilo de vida preferido. Entre estes, quatro ocuparam cargos gerenciais e aspiram novos desafios de carreira. Além disto, sentem-se realizados no trabalho e satisfeitos com as novas oportunidades trazidas pela aposentadoria.

Estas pessoas referem o trabalho como o alicerce principal de suas vidas, e informam o desejo de jamais abandonar o que fazem.

Na sua totalidade, estes sujeitos informaram a dificuldade de se imaginarem “parados”, em declarações como: “se eu não tivesse arrumado outro serviço de antemão eu não teria me aposentado, não tenho condições de ficar parada, tenho certeza disto”. Consideravam que seus objetivos de carreira haviam sido atingidos, mas isto não implicava em retirar-se da vida profissional. Referiram envolvimento com atividades sociais e participação em grupos de amigos, alguns oriundos do antigo ambiente de trabalho.

III - Ruptura imposta

Os quatro sujeitos deste grupo vivenciaram a aposentadoria como a dissolução de vínculos sociais e laborais que possibilitavam estruturar a vida cotidiana e realizar os aspectos mais valorizados das suas identidades. As amizades construídas no trabalho eram mais importantes do que o conteúdo do mesmo. Referiram retornar frequentemente ao local de trabalho para rever os amigos. Ainda não encontraram alternativas substitutivas para o que sentem ter perdido; e não informaram terem desenvolvido interesses diversos das atividades relacionadas ao trabalho. O trabalho era visto principalmente como um meio de subsistência e vida social. Não vêem o ambiente familiar como adequado aos seus interesses, e gostariam de voltar a trabalhar. Porém, percebem o retorno ao trabalho como dificultado por limitações de empregabilidade (falta de qualificação), idade ou saúde. O excerto a seguir ilustra os sentimentos descritos: “No momento que tu parou de ser útil parece que ficou de lado, e além disso tu não tem mais utilidade nenhuma dentro de casa, foi excluída. Se a pessoa não tem criança pequena em casa, acho que ela tem que trabalhar até morrer.”

IV - Vida nova

Este grupo foi composto por três sujeitos que referiram-se a aposentadoria como o tempo de desfrutar a liberdade de escolher o que se quer fazer a cada momento. Referiram estar desenvolvendo atividades relacionadas a interesses e habilidades que permaneceram em segundo plano durante os anos da carreira profissional. Sentiam-se entusiasmados como as novas possibilidades de lazer e aprendizagem. Informaram terem se realizado no que diz respeito ao trabalho, e terem se desligado da vida pré-aposentadoria com facilidade.

Discussão

A experiência de aposentadoria interliga aspectos econômicos, familiares e individuais (Binstock & George, 1995). Embora alguns padrões tenham sido encontrados, observou-se que a aposentadoria tem significados diversos, e que é inadequado supor que esta transição tenha um significado geral de declínio, improdutividade e exclusão.

Os padrões de experiência de transição encontrados nesta pesquisa são similares à descrições de estudos anteriores. Os padrões continuidade e recomeço encontrados por Hornstein e Wapner (1985) aproximam-se dos padrões uma nova etapa de carreira e nova vida, respectivamente. A denominação ruptura imposta utilizada nesta pesquisa foi tomada emprestada de Hornstein e Wapner (1985), e reflete a similaridade do padrão encontrado nestes estudos, que também aproximam-se dos resultados de Walker, Kimmel e Price (1981) em sua descrição de indivíduos insatisfeitos. O padrão retorno ao lar não encontrou correlato em estudos anteriores e sugere a necessidade de novas pesquisas que comparem a experiência de homens e mulheres na transição para a aposentadoria.

A concepção de que pessoas mais identificadas com seu trabalho teriam mais dificuldades para reorganizar-se frente à perda do papel profissional não foi corroborada. Os resultados sugerem que esta reorganização também

dependerá da medida em que os objetivos relativos ao trabalho foram atingidos, e da percepção de alternativas satisfatórias em termos de atividades e papéis. A falta destas alternativas foi a característica marcante do grupo que evidenciou dificuldades importantes na transição para a aposentadoria, denominado ruptura imposta. Considerando a necessidade de programas de preparação para a aposentadoria, sugere-se que este grupo deva ser assistido no processo de encontrar novas atividades e interesses, a fim de amenizar sentimentos de perda decorrentes do excessivo e exclusivo envolvimento com o trabalho.

Bridges (1999) descreveu processos de transição como seqüências que iniciam com uma fase de término, a qual segue um período denominado de zona neutra, e que se completa com o início de uma nova fase. Portanto, o desprendimento de um papel altamente valorizado resulta numa experiência de vazio até que a assunção de um novo papel venha reorganizar o espaço vital do indivíduo. Neste sentido, alguns sujeitos evidenciaram a experiência de uma necessidade urgente de assumir novas posições de trabalho. Em alguns casos, suspeita-se que esta urgência signifique a dificuldade de enfrentar a passagem do tempo e o fato do envelhecimento. Este tipo de situação pode ter ocorrido no grupo denominado “uma nova etapa de carreira”. Em termos de programas de preparação para a aposentadoria, sugere-se que estas pessoas possam se beneficiar de reflexões sobre o tema do envelhecimento, e também da exploração de atividades que possam flexibilizar aspectos de fixação no papel profissional.

Ainda considerando as idéias de Bridges (1999), os papéis familiares buscados e valorizados pelo grupo denominado retorno ao lar, podem ser vistos como papéis intermediários entre a posição do trabalhador e a posição do aposentado. Este papel intermediário (mãe cuidadora dos filhos, filha cuidadora dos pais idosos e mãe adotiva) pode ser interpretado como uma solução para o sentimento de vazio decorrente do desligamento da vida profissional. Porém, sendo este um estudo transversal e não longitudinal, ou seja, os participantes foram entrevistados uma única vez, sem acompanhamento posterior, não foi possível observar as fases de um processo de transição. Neste sentido, seria relevante considerar as fases da transição para a aposentadoria descritas por Atchley (1999), a saber: fase remota, pré-aposentadoria, lua-de-mel, desencantamento, reorientação, estabilidade e término. No entanto, as verbalizações dos entrevistados situados no grupo vida nova sugerem que estejam vivendo a fase “lua-de-mel”, ou seja, um período de euforia no qual o indivíduo se volta para atividades para as quais não tinha tempo na época em que trabalhava, na busca de viver as fantasias construídas na pré-aposentadoria. Por outro lado, observou-se que estas fases não transcorrem na dependência do tempo de aposentadoria, considerando que os participantes do estudo vivem momentos e sentimentos muito distintos em relação à transição. Portanto, sugerem-se novas pesquisas com delineamentos longitudinais, a fim de verificar estes aspectos.

REFERÊNCIAS

- Atchley, R. C. (1999). *Continuity and adaptation in aging: creating positive experiences*. Baltimore: Johns Hopkins University Press. [Links]
- Bardin, L. (1979). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70. [Links]
- Berger, P. (1989). *Perspectivas sociológicas*. Petrópolis: Vozes. [Links]
- Bridges, W. (1999). *Transitions: making sense of life's changes*. New York: Perseus.
- Carter, M. A.; Cook, K. (1995) Adaptation to retirement: role changes and psychological resources. *Career Development Quarterly*, 44(1), 67-82. [Links]
- Dixon, T. M., Baumeister, R. F. (1991). Escaping the self: the moderating effect of self complexity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 363-368. [Links]
- Hornstein, G. A., Wapner, S. (1985). Modes of experiencing and adapting to retirement. *International Journal on Aging and Human Development*, 21, 291-315. [Links]
- Kimmel, D. C. (1990). *Adulthood and aging: an interdisciplinary developmental view*. New York: Wiley & Sons. [Links]
- Leite, C. (1993). *O Século da Aposentadoria*. São Paulo: LTR. [Links]
- Linville, P. W. (1987). Self complexity as a cognitive buffer against stress-related illness and depression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 663,676. [Links]
- Jensen, R. (1993). Counseling to Promote Retirement adjustment. *Career Development Quarterly*, 41, 257-267. [Links]
- Jones, S. (1995). *Coping with change at work*. Londres: Thorsons. [Links]
- Moragas, R. (1997). *Gerontologia Social: envelhecimento e qualidade de vida*. São Paulo: Paulinas. [Links]
- Neugarten, B., Havighurst, R., Tobin, S. (1968). Personality and patterns of aging. In B. Neugarten (Org.), *Middleage and aging*. (pp. 173-177). Chicago: University of Chicago Press. [Links]
- Schlossberg, J.; Waters, R.; Goodman, P. (1995) *Counseling adults in transition: linking theory with practice*. New York: Harper & Row. [Links]
- Steglich, L. A. (1992) *Crises normais na vida adulta: dos 18 aos 80 anos de idade*. Passo Fundo: Editora UPF. [Links]
- Super, D. E. (1990). A life span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass. [Links]
- Walker, J. W., Kimmel, D. C., Price, K. F. (1981). Retirement style and retirement satisfaction: Retirees aren't all alike. *International Journal on Aging and Human Development*, 12, 267-281.
- Zanelli, J.C., Silva, N. (1996) *Programa de Preparação para a aposentadoria*. Florianópolis: Insular. [Links]

Em algum momento é preciso escolher, uma das alternativas. Embora receba uma grande atenção, essa fase é, na verdade, apenas um passo do processo e somente terá êxito se tiver sido precedido de uma preparação adequada.

**SECRETARIA
DA SAÚDE**

