



CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS

DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

MESTRADO EM EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA

MARIA BÁRBARA DE CAMPOS

OS APOSENTADOS E A FORMAÇÃO AO LONGO DA VIDA

Belo Horizonte

2020

Maria Bárbara de Campos

OS APOSENTADOS E A FORMAÇÃO AO LONGO DA VIDA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Tecnológica do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação Tecnológica.

Linha de Pesquisa I: Ciência, Tecnologia e Trabalho: Abordagens Filosóficas, Históricas e Sociológicas.

Orientador: Prof. Dr. Antônio de Pádua Nunes Tomasi.

Belo Horizonte

2020

C198a Campos, Maria Bárbara de
Os aposentados e a formação ao longo da vida / Maria Bárbara de Campos. – 2020.
118 f.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Tecnológica.
Orientador: Antônio de Pádua Nunes Tomasi.
Dissertação (mestrado) – Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais.

1. Aposentados – Formação – Teses. 2. Trabalho e educação – Teses. 3. Envelhecimento – Aspectos sociais – Teses. 4. Educação continuada – Teses. I. Tomasi, Antônio de Pádua Nunes. II. Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais. III. Título.

CDD 374.11

Elaboração da ficha catalográfica pela bibliotecária Jane Marangon Duarte, CRB 6º 1592 / Cefet/MG

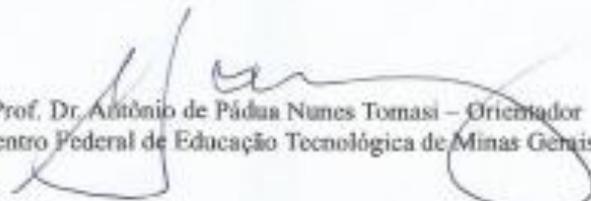


CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA - PPGET
Portaria MEC nº. 1.077, de 31/08/2012, republicada no DOU em 13/09/2012

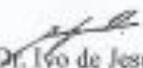
María Bárbara de Campos

“Os aposentados e a formação ao longo da vida”

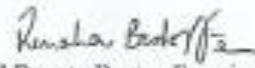
Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Educação Tecnológica do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais - CEFET-MG, em 22 de junho de 2020, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação Tecnológica, aprovada pela Comissão Examinadora de Defesa de Dissertação constituída pelos professores:



Prof. Dr. Antônio de Pádua Nunes Tomasi – Orientador
Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais



Prof. Dr. Ivo de Jesus Ramos
Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais



Prof.ª Dr.ª Renata Barros Ferreira Antipoff
Instituto Federal de Minas Gerais

Dedico este trabalho aos meus pais (*in memoriam*), Francisco e Lourença, pela minha existência, pela formação que me deram ao longo da vida, pelos ensinamentos e valores deixados, principalmente o caráter, a ética, a solidariedade...

Dedico, também, à minha família nuclear: meu companheiro Miguel e meus filhos Beatriz e Guilherme. A formação continua...

Gratidão.

AGRADECIMENTOS

Ao Espírito Santo, pela fé e energia da iluminação para estudar, escrever e viver.

Ao CEFET-MG, que cumpre muito bem o seu papel de escola pública, gratuita e de qualidade, lugar que me sinto bem para continuar a minha trajetória de formação.

Ao querido Prof. Tomasi, meu orientador. Exemplo de profissional competente e, principalmente, exemplo de sabedoria, de ser humano e cidadão engajado. Com sabedoria, simplicidade e fácil relacionamento, colaborou sobremaneira para tornar este sonho realidade.

Agradeço ao colegiado, secretaria e todos os professores do Mestrado em Educação Tecnológica pelo apoio, acolhimento e colaboração na realização deste curso. Em especial, aos professores José Geraldo e Ivo que colaboraram como pareceristas no meu projeto de pesquisa e apontaram, com assertividade e afetividade, os pontos necessários de melhorias.

Aos professores, Dr. Ivo, Dra. Renata e Dr. Tomasi, que aceitaram compor a minha banca, dia de grande expectativa para apresentar a minha produção e, ao mesmo tempo, ser avaliada. O meu agradecimento pela avaliação criteriosa e afetiva e pelas sugestões de melhorias.

Aos professores que contribuíram para a minha trajetória de formação, anterior a este momento de aposentadoria, aqui representados por um casal de professores de Paineiras, minha cidade natal: Leonídio, professor de português e filosofia, que me despertou o gosto pela leitura e reflexão crítica e Dona Terezinha, professora de geografia, que me ensinou o gosto por cuidar do espaço local (a escola e a cidade) e a ampliar a visão para a busca de novos horizontes.

Aos colegas do CEFET-MG que estiveram comigo durante o Mestrado: a minha turma de 2018, a anterior e posterior e o grupo de pesquisa do SITRE - Simpósio Internacional Trabalho, Relações de Trabalho e Educação e Identidade, pelo coleguismo e colaboração presencial e virtual/on-line: “ninguém solta a mão de ninguém”... “Pergunta aos universitários” e sempre tinha alguém para ajudar. Incrível! Realmente uma comunidade acadêmica.

Especial agradecimento aos participantes da pesquisa que, com boa vontade e generosidade, se disponibilizaram a participar do questionário e entrevistas. Quantas histórias significativas na trajetória de formação e na atual fase da aposentadoria! Melhor momento da pesquisa!

Agradeço à minha família, pais (*in memoriam*) e irmãos, que sempre me incentivaram, apoiaram, colaboraram e acreditaram em mim, desde o início da minha formação.

Ao meu querido companheiro de sempre na vida, Miguel, que sempre acreditou em mim e me incentivou na realização dos meus projetos e sonhos. E aos meus “companheirinhos”, meus amados “filhotes”, pelo incentivo, apoio, desde o “acender uma vela” para a mãe fazer uma boa prova e passar na seleção do mestrado até a colaboração nas ferramentas tecnológicas para facilitar o estudo, além das discussões teóricas sobre o tema. Formamo-nos juntos!

Enfim, me sinto feliz com a realização deste sonho que é resultado de esforço e dedicação. E, como um lema de vida, lembro de Gonzaguinha: “Fé na vida, fé no homem, fé no que virá.”

Viver
E não ter a vergonha
De ser feliz
Cantar e cantar e cantar
A beleza de ser
Um eterno aprendiz...

(Gonzaguinha)

RESUMO

Esta pesquisa teve por objetivo compreender o sentido da formação realizada pelos aposentados após se aposentarem. Eles pertencem a um grupo de voluntários alfabetizadores de jovens e adultos de um comitê de cidadania de Belo Horizonte. Este grupo é constituído por 29 participantes, sendo 25 mulheres e quatro homens. Para realizar a pesquisa, recorreu-se às construções teóricas da “Formação ao longo da vida”, tendo como principais referências os autores: Meirieu (2005), Lima (2007) e Tomasi e Ferreira (2013). Foi realizada uma pesquisa descritiva, de abordagem qualitativa e os procedimentos para a coleta de dados foram a realização de um questionário enviado aos 29 participantes do grupo e uma entrevista semiestruturada individual com uma amostra de seis dos 27 respondentes do questionário. Os dados foram tratados por meio da técnica de análise de conteúdo e os temas mais relevantes foram agrupados em categorias e subcategorias de análise. Foram identificadas 6 categorias: 1: Formação antes da aposentadoria; 2: Formação para a aposentadoria; 3: Formação após a aposentadoria; 4: Projeto de formação para o futuro; 5: Diferença entre a formação antes e após a aposentadoria. Durante a análise percebeu-se outros temas recorrentes entre os entrevistados e criou-se, então, mais uma, a categoria 6: Outros aspectos apresentados sobre a aposentadoria. A partir da análise dos resultados, constatou-se que os aposentados interessam e buscam realizar atividades de formação, mesmo após a aposentadoria. As atividades citadas foram de variados tipos, como graduação, mestrado, idioma, terapias complementares, dança, canto, tocar instrumento musical, corte e costura, atividades voluntárias, entre outras. O sentido da formação para eles é de continuar se formando durante toda a vida e para a vida, ampliar a visão de mundo, retomar sonhos que não foram possíveis de serem realizados quando do trabalho ou que foram planejados para esta fase da vida. Antes da aposentadoria, a formação estava mais voltada para o trabalho e necessidade do mercado, como criticam os autores citados acima. E a diferença da formação após a aposentadoria, é que eles exercem a autonomia para escolher as atividades de acordo com o seu interesse e desejo, sendo estes a marca da Formação ao Longo da Vida. Os resultados apontaram para um perfil de aposentados mais ativos e dinâmicos que valorizam a trajetória de formação e, agora, com mais autonomia para fazer as suas escolhas de acordo com os seus interesses e desejos, continuam a trajetória de formação tanto pessoal quanto profissional. Há evidências que está modificando o conceito de aposentadoria de “retorno aos aposentos” e “inatividade” para uma vida mais ativa, de pessoas que participam de atividades de formação, socialização e buscam viver a longevidade com mais autonomia. Esta pesquisa contribuiu para o avanço dos estudos sobre a aposentadoria e a formação ao longo da vida, além de possibilitar novas reflexões. Há de se pontuar que este estudo abordou a escolha de um único segmento de atividade, funcionários de uma instituição financeira, sendo que a maioria vive em uma capital, Belo Horizonte, e região metropolitana, possui formação acadêmica e profissional e pertencem à classe média. Portanto, sugere-se para a realização de estudos futuros a ampliação para outras classes sociais, principalmente a classe menos favorecida econômica e socialmente, com pouca ou nenhuma formação escolar, além de outras categorias profissionais e de outras regiões brasileiras.

Palavras-Chave: Formação ao longo da vida; trabalho; aposentadoria;

ABSTRACT

This research intended to comprehend the meaning of “formação” (professional development) done by retirees after their retirement. They belong to a volunteers literacy group for young and adult people of a citizenship committee from Belo Horizonte. This group is constituted by 29 participants with 25 women and 4 men. In order to perform this research, theoretical constructions from “Lifelong learning” were used and the main references were Meirieu (2005), Lima (2007) and Tomasi and Ferreira (2013). A descriptive research was done using qualitative approach and the procedures to collect data were applying a questionnaire to the 29 participants and a semi-structured personal interview with a sample of 6 people that replied the questionnaire. Data was processed according to the contents analysis technique and the most relevant topics were grouped in categories and subcategories of analysis. Six categories were identified: 1: Professional development before retirement; 2: Professional development for retirement; 3. Professional development after retirement; 4: Professional development project to the future; 5: Difference between Professional development before and after retirement. Other recurrent topics among interviewees were observed during analysis, so the 6th category was created: 6: Other aspects presented about retirement. It was found that retirees are interested and look for Professional development activities, even after retirement. There were varied types of activities among the most mentioned ones such as graduation, master’s, language courses, complementary therapies, dancing, singing, musical instruments, tailoring and sewing, volunteer activities, etc. The meaning of Professional development for them is to keep learning in life and for their lives, expanding their view of the world, coming back to their dreams that did not come true while they were working or that were planned to their current life stage. Results pointed out to a profile of more active and dynamic retirees who value their Professional development path. Now that they have more autonomy to make their own choices according to their interests and desires, they continue both their personal and professional formation path. There is some evidence that the concept of retirement as “withdrawing into seclusion” and “inactivity” is being changed to a more active life of people who participate in Professional development and socialization activities, and seek to enjoy their longevity with more autonomy. This research contributed to progress of studies about retirement and lifelong learning and it might also bring new thoughts on that subject. It should be noted that this study chose a single field of activity, employees of a financial institution, most of them living in a capital, Belo Horizonte and its metropolitan region, they have a good academic and professional formation and are middle class. Therefore, for future studies it is suggested to expand it to other social classes, specially the less economically and socially favoured classes with less or none school education, and also other professional categories and other Brazilian regions.

Keywords: Lifelong learning; work; retirement;

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ASMARE	Associação dos Catadores de Papel, Papelão e Material Reaproveitável
CEFET	Centro Federal de Educação Tecnológica
EPT	Educação Profissional e Tecnológica
FIC	Formação Inicial e Continuada
FLV	Formação ao Longo da Vida
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MEC	Ministério da Educação e Cultura
PRONATEC	Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SESCOOP	Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo
SNA	Serviços Nacionais de Aprendizagem
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura

LISTA DE QUADROS E GRÁFICOS

Gráfico 1: faixa etária dos participantes	54
Gráfico 2: estado civil dos participantes.....	54
Gráfico 3: Formação acadêmica dos participantes	55
Gráfico 4: Tipos de atividades de formação realizadas pelos participantes.....	56
Gráfico 5: Tipos de programas (abertos ou específicos para a terceira idade) realizados pelos participantes.....	57
Gráfico 6: Local onde forma realizadas as formações pelos participantes.....	58
Gráfico 7: Tipo de trabalho após a aposentadoria	59
Gráfico 8: tempo de trabalho antes da aposentadoria dos participantes	60
Gráfico 9: Tempo de aposentadoria dos participantes.....	61
Gráfico 10: Remuneração dos participantes	62
Quadro 1: Categorias e subcategorias encontradas nas entrevistas	52
Quadro 2: Dados dos respondentes do questionário que serão entrevistados.....	63

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
1 O APOSENTAR COM O PROJETO DE VIDA E DE FORMAÇÃO	16
1.1 Trabalho	18
1.2 O não trabalho: lazer X trabalho	19
1.3 O que os aposentados estão fazendo na vida?	20
1.4 A aposentadoria no Brasil	24
1.5. Envelhecimento e Expectativa de vida	26
1.6 Formação na aposentadoria	27
1.7 Objetivos	30
1.7.1 Objetivo Geral:	30
1.7.2 Objetivos Específicos:	30
2 DA FORMAÇÃO ESCOLAR E PROFISSIONAL À FORMAÇÃO AO LONGO DA VIDA	31
2.1 O que é a formação escolar e profissional?	31
2.1.1 Educação Escolar	31
2.1.2 Educação Profissional e Tecnológica	32
2.1.3 Formação Inicial e Continuada ou Qualificação Profissional	32
2.1.4 Educação profissional técnica	33
2.1.5 Educação superior	33
2.1.6 Formação Profissional	33
2.2 O que é Formação ao longo da vida?	36
2.2.1 Conceitos de educação, aprendizagem e formação	37
2.2.2 Educação, aprendizagem e formação ao longo da vida	38
2.2.3 A escolha pelo termo “formação ao longo da vida”	43
3 O MÉTODO DE INVESTIGAÇÃO E OS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	45
3.1 Procedimentos Metodológicos	45
3.2 Participantes da pesquisa	47
3.3 Instrumentos de coleta de dados	49
3.3.1 Questionário	49
3.3.2 Entrevistas	49
4 RESULTADOS E ANÁLISE.....	53
4.1 Perfil do grupo:	53
4.1.1 Dados pessoais:	53

4.1.2	Formação escolar.....	55
4.1.3	Formações após a aposentadoria	55
4.1.4	Trabalho após a aposentadoria	59
4.1.5	Aposentadoria: tempo de trabalho anterior, tempo de aposentadoria e remuneração atual	60
4.2	Trajectoria de formação ao longo da vida	64
4.2.1	Formação antes da aposentadoria.....	65
4.2.1.1	Formação escolar.....	65
4.2.1.2	Formação no trabalho.....	66
4.2.1.3	Formação na família e outros grupos sociais	69
4.2.2	Formação ou preparação para aposentadoria	70
4.2.2.1	Curso preparatório.....	70
4.2.2.2	Outro tipo de preparação	71
4.2.3	Formação após a aposentadoria.....	73
4.2.3.1	Tipos: formal e/ou informal	73
4.2.3.2	Formação para o trabalho	74
4.2.3.3	Formação para a vida	75
4.2.4	Projetos de formação para o futuro	77
4.2.4.1	Interesses e desejos.....	77
4.2.5	Diferença entre a formação antes e após a aposentadoria.....	78
4.2.5.1	Escolhas pessoais e exigência do mercado de trabalho.....	78
4.2.6	Outros aspectos sobre a aposentadoria.....	81
4.2.6.1	Identidade de aposentado	82
4.2.6.2	Trabalho formal e informal	84
4.2.6.3	Trabalho voluntário	86
4.2.6.4	Administração do tempo	88
4.2.6.5	Relação da aposentadoria com a velhice.....	90
4.2.6.6	Saúde	91
4.2.6.7	Relação familiar	93
4.2.6.8	Questão financeira.....	94
	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	98
	REFERÊNCIAS	106
	ANEXOS	111

INTRODUÇÃO

Esta pesquisa partiu do pressuposto de que a formação acontece ao longo de toda a vida, inclusive após a aposentadoria, e que os aposentados se interessam e buscam pela formação.

O interesse por este tema partiu da vivência da pesquisadora quando do seu próprio processo de preparação para a aposentadoria. Inicialmente participou de uma preparação oferecida pela instituição empregadora. Depois, teve a experiência em conduzir o processo de preparação e orientação para os demais colegas desta instituição que estavam próximos do tempo para se aposentar. Os orientadores eram funcionários da própria instituição que tinham formação em Psicologia ou Pedagogia e eram formados para conduzirem uma oficina denominada “Vida Ativa” que objetivava a preparação para a aposentadoria.

Neste percurso, através dos relatos dos participantes e dos diversos materiais utilizados na metodologia de orientação e preparação para a aposentadoria, era visível o quão importante era o sentido do trabalho e da formação para aquele público. Eles relatavam a preocupação de se aposentar e sentir falta de ir trabalhar, de realizar as atividades daquela empresa, de atender clientes, de encontrar com os colegas, da rotina de se aprontar e sair de casa para o trabalho. Também havia relatos que mostravam o lado ruim do trabalho, tais como o sofrimento, o stress pela pressão de atingimento de metas, produtividade e resultados cada vez maiores e difíceis de serem alcançados. Sentiam falta de tempo para cuidar da vida pessoal cada vez mais ocupada com a vida laboral, inclusive a “pré-ocupação” nos momentos de tempo livre, como o sono, os finais de semana e as férias. Isto resultava numa reflexão dos aspectos positivos e negativos do trabalho e, conseqüentemente, de “perdas e ganhos” com a aposentadoria.

Nesta vivência, era construído um projeto para a aposentadoria e era visível o interesse de continuidade de aquisição de saberes tanto formal como informal e ações de continuidade do trabalho, notadamente, o de voluntariado. Chamou a atenção, o depoimento de uma participante sobre o desejo de continuar participando de ações educativas que visassem à formação humana. Ela disse que foi muito importante a sua participação na oficina, não tanto para ajudá-la na decisão de se aposentar, mas porque era um encontro de colegas que dialogavam para falar das pessoas, do ser humano. E que estava cansada de participar de treinamentos e reuniões que visavam apenas à cobrança do trabalho.

Assim que a pesquisadora se aposentou, feliz por esta conquista da nova etapa da vida e, ao mesmo tempo, temerosa pelo novo que se abria diante de si, se deparou com um

questionamento de um amigo sobre o que estaria fazendo na vida. Ela disse que estava vivendo, fazendo tudo o que fazia antes de se aposentar, menos ir para o trabalho na empresa. Que estava tendo mais tempo para cuidar da saúde, família, casa, que estava cantando em coral, estudando um novo idioma e disciplina isolada visando preparar-se para realização do mestrado em educação, que era um sonho antigo. Ele questionou “para que estudar?” e perguntou como ficava “o trabalho e a produção”. E ele se conformou quando ela disse que também fazia trabalho voluntário.

Nesta conversa, a pesquisadora sentiu indício de preconceito em torno da aposentadoria e do estudo após a vida laboral, além de uma pressão ideológica pelo trabalho produtivo, só sendo amenizado se houvesse prestação de ‘trabalho’ nem que fosse voluntário, como também não havia valorização da formação nesta fase, como se a educação objetivasse apenas a preparação profissional para a produção. Assim, ela percebeu que havia um desejo dos aposentados de continuarem a formação e, por outro lado, havia preconceito social de que não precisa haver formação e que deveria haver trabalho para a produção. Esta questão do preconceito também apareceu quando da preparação para aposentadoria. Um dos temores dos colegas aposentáveis era de como seriam vistos pela sociedade e pelos próprios colegas que permaneceriam ativos no trabalho. Ou seja, o indivíduo tem um valor social de acordo com o trabalho e a produção para o mercado capitalista.

No entanto, a expectativa de vida está aumentando e, portanto, o tempo de vida do aposentado também. De acordo com os dados apresentados pelo IBGE (BRASIL, 2017), a população brasileira vem mantendo uma tendência de envelhecimento nos últimos anos.

Com maior expectativa de vida e mais tempo livre na aposentadoria, nota-se uma mudança no perfil do aposentado que vem se apresentando de forma mais dinâmica e ativa que no passado e busca ocupar o tempo com várias atividades, incluindo as de formação e atuação na sociedade. Se eles realizam várias ações de formação, mesmo sem a necessidade de formação profissional, isto instiga a pesquisar qual o sentido da busca de formação pelos aposentados.

Entende-se a importância desta temática para a sociedade no sentido de compreender um segmento da população que está aumentando em quantidade e mudando a forma de viver e atuar, como cidadãos, em uma sociedade, também, em constante mudança. A pesquisa permite o desenvolvimento de estudos na área da sociologia com ênfase na interseção entre o trabalho e a educação, contribuindo com a construção de conhecimentos sobre a formação deste público, em uma instituição escolar, CEFET-MG, que prima por uma educação geral que forma o cidadão para o trabalho e para a vida.

O presente trabalho traz os resultados da pesquisa empreendida e está estruturada em mais quatro capítulos, além desta introdução.

No capítulo 1 apresenta-se e justifica-se o tema de pesquisa, a questão norteadora, o objeto de pesquisa e os objetivos geral e específicos. Esta pesquisa teve por objetivo compreender o sentido da formação realizada pelos aposentados após se aposentarem. E para tanto, foram elencados quatro objetivos específicos: identificar quais são os interesses do aposentado na formação; identificar os tipos de formação e o local onde o aposentado realiza as atividades; identificar a diferença entre a formação antes e depois da aposentadoria e identificar os desejos de formação na perspectiva futura do aposentado. O grupo pesquisado se constituiu a partir de uma formação para serem voluntários alfabetizadores de jovens e adultos, promovido por um comitê de cidadania de Belo Horizonte. Este grupo é constituído por 29 participantes, sendo 25 mulheres e 4 homens.

No capítulo 2 é apresentado o referencial teórico que orienta e conduz este estudo, a “Formação ao longo da vida”, considerando principalmente os autores Meirieu (2005), Lima (2007) e Tomasi e Ferreira (2013) ressaltando as contribuições desses trabalhos para a compreensão do tema proposto. A abordagem teórica traça uma trajetória de formação escolar e profissional à “formação ao longo da vida”.

Posteriormente, no capítulo 3, apresenta-se o método de investigação e os procedimentos metodológicos, justificando a escolha das técnicas para levantamento e coleta de dados. A pesquisa é de abordagem qualitativa e os procedimentos para a coleta de dados foram a realização de um questionário e uma entrevista semiestruturada individual. Os dados foram tratados por meio da técnica de análise de conteúdo e os temas mais relevantes foram agrupados em categorias e subcategorias de análise.

No capítulo 4 são apresentados os resultados e análise dos dados obtidos a partir do questionário enviado para todos os membros do grupo e entrevista com uma amostra dos respondentes do questionário que possibilitaram a construção do perfil do grupo pesquisado, conhecer a trajetória de formação deles e discutir as categorias identificadas.

E nas Considerações Finais, é discutido, de forma sucinta, os principais temas abordados, retomando a pergunta da pesquisa que objetiva compreender qual o sentido da busca de formação pelos aposentados, assim com as limitações do estudo e sugestões para futuras pesquisas.

CAPÍTULO 1

O APOSENTAR COM O PROJETO DE VIDA E DE FORMAÇÃO

A aposentadoria traz uma ambiguidade na própria etimologia da palavra que apresenta sua vinculação a duas ideias centrais. A primeira é a de “retirar-se aos aposentos”, de recolher-se ao espaço privado de não trabalho, sendo tal compreensão associada ao *status* depreciativo de inatividade e abandono que, muitas vezes, envolvem o tema. A segunda ideia é a de “jubilamento”, acarretando uma perspectiva otimista, onde há uma conotação de prêmio, recompensa e contentamento, conforme CARLOS, JACQUES, LARRATEA & HEREDIA (1998) apud COSTA (2009)

Os indivíduos nascem, crescem, se desenvolvem, muitos se casam e procriam, estudam, se educam, se formam, se preparam para o trabalho, trabalham, envelhecem e, após um longo tempo de trabalho, quando estão em torno dos 60 anos de idade, se aposentam. Normalmente os homens se aposentam com um pouco mais de 60 anos e as mulheres, um pouco menos. Aqui, neste estudo, a aposentadoria será caracterizada quando o trabalhador tem um contrato de trabalho, cumpre as exigências legais para aposentadoria, encerra este contrato e recebe o benefício da previdência social.

Para se inserir e permanecer no mercado de trabalho, o indivíduo utiliza dos seus saberes adquiridos, desenvolvidos e acumulados ao longo da vida. Seja o saber adquirido na escola, na educação formal, informal, na empresa, seja adquirido da sua experiência de vida tanto pessoal quanto profissional. Quando da aposentadoria, o indivíduo possui uma bagagem rica de conhecimentos e experiências e, em muitos casos, continua com motivação e disposição para desenvolvimento e aquisição de novos conhecimentos.

Alguns aposentados continuam a trabalhar, seja em trabalho formal, não formal, “bico” e em trabalho voluntário. Alguns trabalham por necessidade de complementação da renda, já que o benefício recebido pela aposentadoria é menor que o salário recebido na ativa e, em muitos casos, não supre a necessidade de sobrevivência ou não é suficiente para manter o conforto e a qualidade de vida alcançados com o salário de quando estava trabalhando.

Outros continuam a estudar, seja em escolas formais ou informais, em ações educativas estruturadas ou alternativas, mas que evidenciam o interesse e a busca por formação também nesta fase da vida.

A aposentadoria representa um momento importante na vida do indivíduo, marcada por uma mudança significativa que é o rompimento do contrato de trabalho e, conseqüentemente, o aumento do tempo disponível que antes era ocupado por ele. Há,

também, outra mudança significativa que é o fato de o indivíduo estar em uma faixa etária próxima dos sessenta anos, sendo essa a idade que caracteriza o idoso no Brasil. Então, ele se torna um aposentado idoso ou, num curto espaço de tempo, ele se tornará um aposentado idoso. É claro que estas mudanças não aconteceram de forma abrupta e num determinado dia. Desde quando começa a trabalhar, ele já está contando o tempo e quando está chegando próximo da aposentadoria, ele vai começando a se organizar, sonhar ou sofrer, ou mesmo com estes sentimentos contraditórios ao mesmo tempo. Ele está pensando em se aposentar e já não é mais o mesmo indivíduo de quando começou a trabalhar, ele foi mudando junto com as mudanças da vida. Este momento é mais uma mudança porque há uma descontinuidade do trabalho que muda a rotina dele. A rotina muda porque ele não vai mais para o trabalho e vai experimentar esta situação de uma forma diferente. Isto terá outras implicações de como ele vai se reorganizar na nova rotina, na vida e de como ele vai ocupar o tempo disponível.

Com relação à idade, o indivíduo também não chega nesta fase, de idoso, no dia em que completa sessenta anos. Desde que nasce, ele vai envelhecendo dia a dia, até chegar aos sessenta anos, e continua envelhecendo. No entanto, a caracterização desta identidade de aposentado e idoso, quando estabelecido e nomeado, parece representar algo mais forte para o indivíduo. É natural que isto gere nele mais reflexões e ações neste momento da vida. Neste sentido, como ele lida com esta mudança e como vive este momento? O que ele faz com o tempo disponível, antes ocupado pelo trabalho e pela formação profissional?

Antes ele tinha um trabalho que lhe conferia uma identidade de trabalhador. Ele era, muitas vezes, conhecido pela denominação do cargo ou da empresa onde ele exercia suas funções, como por exemplo, “Fulano da empresa Tal” ou “Gerente Ciclano”. Agora, aposentado, desaparece o trabalho e com ele a sua identidade de trabalhador, substituída por uma nova, a de aposentado e/ou aposentado/idoso. Como ele se percebe e como a sociedade o percebe, muito possivelmente, muda.

Ao mesmo tempo, este trabalho tinha outras implicações. O indivíduo é constrangido pelo mercado, sociedade, família, para se formar para o trabalho. Há escassez de oportunidades de emprego e ele tem que trabalhar para sustentar a si e, muitas vezes, a família. Ele nem sempre faz uma escolha de acordo com o seu desejo, mas de acordo com as possibilidades, com o que tem disponível e com a realidade em que ele vive e tem acesso. Ele tem limitações. Há certa imposição para que ele faça a formação onde ele tem mais chances de trabalho e mais valorização. Quando está trabalhando, continua a exigência de formação continuada. Ele se forma na escola, dentro e fora da empresa, e vai acumulando diplomas e certificados para se posicionar melhor no trabalho. A manutenção do trabalho, mobilidade e

ascensão profissional depende de vários fatores como os cursos, a relação com a chefia, pontualidade, a realização de diversos procedimentos, as avaliações, a adaptação às mudanças, entre outros. Esta é a vida do trabalhador. Ele passa por isto, ao longo de 30 anos ou mais. E durante a vida, como o indivíduo muda permanentemente, ele possivelmente gostaria de fazer outras coisas e não teve oportunidade porque tinha que atender à necessidade do trabalho, para manter a si e a família, entre outras coisas.

Lima (2011), defende que o trabalho ocupa uma categoria central e essencial para a construção da identidade, para a integração social e para a realização pessoal. E o afastamento do trabalho, seja por motivo de acidente, doença, desemprego, ou mesmo aposentadoria, pode causar sofrimento, vazio existencial e adoecimento.

Mas o trabalho não é algo natural. As pessoas não nascem e passam a trabalhar naturalmente. Elas aprendem e trabalham por necessidade e para a sua sobrevivência.

Como diz Oliveira (2012), é preciso “desfetichizar o trabalho” e recusar a sua naturalidade. A obrigação de trabalhar é antinatural.

1.1 Trabalho

O conceito de trabalho e os diversos sentidos são trazidos por Albornoz (1994). Na língua portuguesa, a palavra trabalho se origina do latim, *tripallium*, que era um instrumento feito com três paus e, às vezes, com ponta de ferro utilizado pelos agricultores. A maioria dos dicionários apenas liga *tripallium* com instrumento de tortura, o que pode ter sido originalmente ou tornado a ser. *Tripallium* se liga ao verbo *tripaliare* que significa torturar. O sentido do trabalho vem sendo construído e mudado e comporta diferentes visões para os indivíduos e a sociedade. Percorre desde um sentido de atividade inferior e desvalorizada, realizada pelos escravos e subalternos até uma posição de valorização que contribui para a sua identidade e relação com a sociedade. Ora ele é enaltecido, reconhecido como fonte de criação e prazer, como central na vida do indivíduo, ora ele é citado como sofrimento, dor, obrigação e servidão. E ele comporta vários sentidos ao mesmo tempo. A bíblia (Gênesis 3.17-19) traz o sentido do trabalho como castigo e punição para o pecado. Na Grécia antiga, os homens livres viviam no ócio, como os filósofos e políticos, enquanto o trabalho físico considerado servil e humilhante era destinado aos escravos e mulheres.

Eis uma discussão pertinente. O trabalho não é algo natural, é aprendido. Como citado anteriormente, Lima (2011) defende a centralidade dele na vida do indivíduo e Oliveira (2012) aponta a necessidade de “desfetichizar o trabalho” como algo natural. Já Albornoz

(1994) traz vários sentidos atribuídos para o trabalho e para o “não-trabalho”. Como a sociedade vê e como o indivíduo lida com isto? Se voltar à bíblia, esta coloca o trabalho como obrigação para toda a vida e aponta a preguiça (o não trabalho) como um pecado capital, enquanto Lafargue (2003) reivindica o “direito à preguiça”.

Enfim, a discussão sobre o sentido do trabalho comprova a sua importância para o homem e a implicação nas várias dimensões da sua vida profissional, econômica, pessoal e social. E o trabalho aponta para uma outra dimensão também importante: o não trabalho.

1.2 O não trabalho: lazer X trabalho

Lafargue (2003), critica a lógica de produção capitalista e o consumo do mercado e da indústria e reivindica mais tempo livre e o direito de viver além do trabalho.

A ideologia capitalista traz a questão do trabalho compulsivo e a organização racional do tempo visando a ocupação do trabalhador para a maior produtividade, como se ele não pudesse “perder tempo”, conforme critica Gros (2012). E com isto, retira do indivíduo justamente a possibilidade de usufruir da “preguiça”. Não a preguiça no sentido da recusa ao trabalho e como “perda de tempo”, mas a preguiça no sentido de liberação do tempo, do pensamento e da existência. Ou seja, a felicidade de viver com “atividades preguiçosas”, com valores do prazer de viver e existir e não por meio de “falsos prazeres” ligados a reconhecimentos sociais, complementa o autor.

Adorno (1995), mostra que o tempo livre aumentou graças às invenções da automação e que tende a aumentar ainda mais. No entanto, o controle das pessoas e a falta de liberdade estão presentes tanto no tempo ocupado pelo trabalho quanto no tempo do não trabalho. A indústria do lazer ocupou este espaço que determina sobre as ações de lazer das pessoas. Assim, é esperado delas que gastem as opções de lazer oferecidas pelos negócios do lazer e que são valorizadas pela sociedade capitalista. Há uma expectativa de que as pessoas façam atividades que nada lembrem o seu trabalho para que estas exerçam a função de restaurar a força de trabalho e possam desempenhar melhor quando no trabalho ativo. Neste sentido, o lazer é entendido como oposição ao trabalho.

Adorno (1995, p. 74) exemplifica a coação para atividades direcionadas no tempo livre: “Podemos esclarecer isto de maneira simples através da ideologia do ‘hobby’. Na naturalidade da pergunta sobre qual ‘hobby’ se tem está subentendido que se deve ter um, porventura, também já escolhido de acordo com a oferta do negócio do tempo livre.” Para ele, as pessoas não percebem que não são livres mesmo quando estão no tempo livre.

Também Dumazedier (apud Pedroza, SI), por meio de uma pesquisa social na década de 1960, em Anecy, cidade francesa, constatou que o tempo livre aumentou e ocupa a maior parte na vida das pessoas. Isto deveu-se às mudanças de hábito do homem do campo para a cidade, aumento do descanso semanal, das férias, entre outros fatores. Esse aumento do tempo livre, esse novo equilíbrio entre o tempo de trabalho e o tempo de lazer trouxe implicações para a vida individual e social e um novo estilo de vida. Permite ao sujeito fazer mais escolhas, mas que também são limitadas pela imposição de modelos da indústria cultural. Ele ainda cita, nesta pesquisa, que, com a institucionalização da aposentadoria remunerada e com a tendência de que esta seja cada vez mais antecipada, o tempo de vida após o trabalho passa a ser cada vez menos “tempo de espera da morte” e que esse fenômeno caracteriza o advento da terceira idade: um tempo em que as pessoas se dedicam ao lazer, a viagens, à prática de exercícios físicos ou a atividades sociais. Considerou-se também a tendência de prolongamento do tempo de vida, o que, juntamente com aposentadorias cada vez mais precoces, faz aumentar mais ainda o tempo em que as pessoas estão desocupadas com o trabalho.

1.3 O que os aposentados estão fazendo na vida?

Há que se considerar que o aposentado também não está livre do constrangimento do mercado com a criação de um novo ideal de produtividade para eles. Como aponta Debert (1996), ele é visto como “fonte de recursos”, para comprar um conjunto de receitas que ensinam sobre como manter a juventude e participar de atividades preventivas para não se sentirem velhos. “São considerados problemáticos os aposentados e os idosos que não se empenham em desenvolver uma nova carreira ou participem de atividades de lazer ou outros programas voltados para a terceira idade” (DEBERT, 1996, p.8).

Entretanto, é fato que o aposentado, aqui considerado o grupo a ser estudado, de classe média, encontra-se livre destas muitas exigências do mercado em relação ao trabalho e está com mais tempo disponível. Como esta necessidade de trabalhar para a sobrevivência já foi superada, interessa saber o que o indivíduo está buscando e como ele ocupa este tempo com formação. Ou seja, o foco da formação em determinado tempo é para o trabalho e a formação nesta etapa da vida pode ser para outras finalidades que pode incluir o trabalho, ou não. Em outras palavras, para o aposentado, que sentido tem essa busca de formação?

É um desafio para ele continuar vivendo sem que o trabalho não represente para ele uma falta, um vazio, mas que este tempo a mais seja percebido como oportunidade de usufruir

de novas experiências. Ou seja, o que ele vai fazer depois que se aposenta, isto vai representar uma oportunidade ou um problema?

A Literatura demonstra que a aposentadoria, às vezes, representa um problema para os aposentados. Muitos deles adoecem e, outros, morrem logo depois de se aposentarem.

O afastamento do trabalho provocado pela aposentadoria talvez seja a perda mais importante da vida social do indivíduo, pois ela pode resultar em outras perdas futuras, que tendem a afetar a sua estrutura psicológica. As consequências negativas mais imediatas provocadas pela aposentadoria são a diminuição sensível da renda familiar, a ansiedade frente ao vazio deixado pelo trabalho e o aumento na frequência de consultas médicas. (FRANÇA, 1999, p.9).

Ainda de acordo com França (1999, p.11),

a inatividade e a falta de perspectivas na aposentadoria podem levar a um sentimento de depressão que, conseqüentemente, compromete a saúde do indivíduo. Não são poucos os casos de doenças psicossomáticas adquiridas durante e após o processo de desligamento do trabalho, sem contar os casos de morte súbita, principalmente nos três primeiros anos após a aposentadoria.

Embora o trabalho se apresente de maneira significativa para este indivíduo que trabalhou por um longo período, estabeleceu uma relação com ele e houve uma interrupção, o tema é abordado, neste estudo, apenas para enfatizar esta mudança, as implicações que podem ter e como o tempo ocioso será preenchido pelo aposentado. Mesmo estando direcionada esta pesquisa à temática da formação, uma breve abordagem da questão do trabalho se faz necessária. Não a discussão do trabalho e suas diversas discussões sobre centralidade, identidade, formas e relações do trabalhador com o trabalho. Mas tão somente para demarcar esta ruptura, ou melhor dizendo, uma transição do trabalho formal para um outro estado de trabalho, ou não. Mas interessa saber como o aposentado usa o tempo antes ocupado pelo trabalho, focando na questão da formação. Isto porque a formação também esteve presente em toda a trajetória do indivíduo: antes e durante o trabalho e, pressupõe-se que após o trabalho, na aposentadoria. Interessa investigar o que ele realiza de formação, qual a motivação e a busca de aprendizagens.

O trabalho pode ser fonte de prazer ou apenas uma forma de sobrevivência. [...] Mesmo que a profissão não tenha sido planejada, as pessoas acabam se adaptando a determinadas situações que estão implícitas no trabalho. [...] Abdicar de tudo o que o trabalho envolve pode ser muito difícil. (FRANÇA, 1999, p.10)

Outros aposentados vão continuar a trabalhar pelo sentido que dão ao trabalho que desempenham e para manterem-se ativos numa atividade intelectual. Foi o que constatou Moreira (2011) que pesquisou um grupo de professores universitários que mantêm a atividade docente após a aposentadoria. Ela demonstrou que os entrevistados se sentem atraídos pela atividade profissional e que, para eles, continuar trabalhando aponta para o pulsar da vida. Todos revelam satisfação pessoal, crescimento e aprendizagem; sentem-se inseridos e contribuindo com a sociedade. A autora ressalta que o trabalho possibilita uma vivência de saúde para estes profissionais que se sentem reconhecidos em suas atividades. Para eles, a aposentadoria é atraente se pensada como um benefício, e não como o encerramento das atividades profissionais.

Há, também, aposentados que vão continuar trabalhando, não por desejo, mas por necessidade financeira. Isto é o que aponta uma pesquisa da CNDL (Câmara Nacional de Dirigentes Lojistas) e SPC Brasil (Serviço de Proteção ao Crédito) realizada em 2018 com idosos acima de 60 anos, de ambos os sexos, de todas as camadas sociais e nas 27 capitais. A pesquisa revela que 21% dos idosos continuam trabalhando e uma das razões é que a renda não é suficiente para pagar as contas (47%) e os ganhos com a aposentadoria da previdência social não são suficientes para manter o padrão de vida.

No entanto, é frequente também ouvir relatos de indivíduos sobre a realização de diversos projetos na aposentadoria, por meio da literatura, notícias, reportagens e em redes sociais. Recentemente foi noticiado no *site* do Estadão (2017), sobre uma idosa de Jundiaí, SP, de 87 anos que se formou em nutrição, cursava dois idiomas e tinha projeto de continuar na pós-graduação. Por meio da reportagem no *site* da BBC News Brasil (2018), ganhou destaque o caso de mulheres “mochileiras” que, após os 60 anos, decidem viajar e conhecer o mundo e realizar sonhos que não foram possíveis quando trabalhavam e tinham que cuidar dos filhos. Embora haja mais divulgação de casos de aposentados de classe média e alta, até mesmo pelo acesso a este tipo de formação, há relatos também de casos de classes menos favorecidas. Tem o caso de um idoso de 91 anos, em Campos/ RJ, que relata a emoção ao receber o seu primeiro diploma na vida, o de alfabetização, conforme noticiado no *site* da BHAZ (2018). Como há relatos de indivíduos que realizam o sonho de aprender a dançar, atividade que não puderam fazer antes pela falta de tempo devido à ocupação com o trabalho dentro ou fora de casa. Eles participam de aulas de dança gratuitas por meio de um projeto voluntário do professor de dança, Renato Ventura, que utiliza o espaço do Centro Cultural Padre Eustáquio, em Belo horizonte. A prática da dança extrapola a atividade em si e torna-se

uma oportunidade de socialização e bem-estar do idoso, e de acordo com Ventura (2018, p.28):

Antigamente, tudo o que se esperava dos idosos era que ficassem em casa e tomassem seus remédios corretamente. Também que praticassem em livrinhos de palavras cruzadas e começassem a fazer peças em crochê e técnicas similares. [...] mesmo os que possuem limitações físicas e problemas de saúde querem viver novas experiências, aprender coisas novas...

Os exemplos citados acima, levam a crer que o aposentado continua se interessando e buscando ações de formação e de lazer. De acordo com Xavier (2013), o aposentado pode encontrar-se em pleno desenvolvimento, dando continuidade às suas ocupações, ou descobrindo outras novas. Com o rompimento do trabalho ele tem a necessidade de reorganizar as ocupações que preenchem a vida com significado, em função do tempo livre que se amplia.

Como aponta Beauvoir (1990, p.325), “quase sempre há ambivalência no trabalho, que é ao mesmo tempo uma escravidão, uma fadiga, mas também uma fonte de interesse, um elemento de equilíbrio, um fator de integração à sociedade. Essa ambiguidade reflete-se na aposentadoria, que pode ser encarada como grandes férias, ou como uma marginalização.”

Assim, a aposentadoria é muito desejada, sonhada, esperada, mas, ao mesmo tempo, ela traz apreensões e preocupações. Ela pode ter o sentido do problema da perda do trabalho, da ocupação, da rotina e de vínculos sociais decorrentes dele. E a aposentadoria também pode ter o sentido da realização do indivíduo, dele se colocar na vida, com toda a sua energia em projetos pessoais e poder dedicar o seu tempo em realizar os seus desejos. Então, a aposentadoria pode ter vários sentidos.

O aposentado continua sendo um cidadão que intervém no mundo, que dialoga, se desenvolve durante toda a vida e que educa e se educa permanentemente. A educação, portanto, se mostra um elo importante, elemento, energia que flui e que favorece a relação do aposentado com o outro e com o mundo. A Formação ao longo da vida, uma dimensão da educação, é, também, permanente. É uma possibilidade de aprender, de formar-se durante toda a vida. E assim deve ser porque tanto o indivíduo quanto o mundo estão em constante mudança. Como disse o filósofo Heráclito, com a conhecida e célebre frase, em torno de 540 anos a.C., “ninguém pode entrar duas vezes no mesmo rio, pois quando nele se entra novamente, não se encontra as mesmas águas, e o próprio ser já se modificou”. Então, pode-se dizer que o aposentado, como qualquer outro indivíduo, também muda, tem necessidades e desejos, desejo de formar-se ao longo de toda a sua vida, até mesmo para continuar interagindo e intervindo em um mundo que muda constantemente.

Ao longo dos anos, o aposentado desejou chegar nesta fase para realizar vários desejos: fazer outro tipo de trabalho, de formação, curso de graduação e pós, idiomas, aprender a tocar um instrumento musical, aprender a dançar, descansar, viajar, divertir-se, entre outras atividades. Provavelmente muitos dos indivíduos, hoje aposentados, foram para a escola, se formaram e trabalharam de acordo com a demanda do mercado. Mas a educação é um bem público, coletivo e não apenas uma mercadoria que objetiva somente a formação para o mercado de trabalho. E o indivíduo é um ser de desejo, que continua desejando aprender e se desenvolver por toda a vida.

O aposentado encontra-se em um momento diferente na vida. Possivelmente ele pode se sentir livre para realização de vários desejos até então não realizados por motivos diversos: a necessidade do trabalho, de carreira, de formação, de remuneração para si e para a família. Pode ter feito escolhas de formação e trabalho nem sempre aderentes aos seus desejos, mas de acordo com o que estava disponível e atendia à necessidade do mercado. Interessa, também, saber se, durante a formação e período laboral, o desejo dele teve espaço e foi realizado na vida dele. A reflexão que se faz é de como o aposentado lida com o seu desejo de formação, nesse momento, que ele tem uma condição diferenciada de tempo disponível e de remuneração para sua subsistência. Interessa conhecer o que o aposentado está realizando em termos de formação, identificar o que a formação após a aposentadoria tem a dizer da formação antes dela, qual a perspectiva futura do aposentado e, principalmente, compreender o sentido da formação para ele, após a aposentadoria.

Esta pesquisa se propõe a ouvir um grupo de aposentados para compreender, a partir da percepção deles, como eles estão vivendo esta etapa em relação à formação. Este grupo se reuniu a partir de uma capacitação para serem alfabetizadores voluntários de jovens e adultos. Considerando que o grupo se formou a partir de uma capacitação após a aposentadoria, parte-se do pressuposto de que os aposentados se interessam e buscam formação. Diante do exposto, este estudo se propõe a responder à seguinte questão: qual o sentido da busca de formação pelos aposentados?

1.4 A aposentadoria no Brasil

A aposentadoria é um fato social novo, pois só a partir do século XX a maioria da população assalariada no mundo inteiro passou a contar com a proteção da Previdência Social. No Brasil, foi a classe operária, a exemplo do que ocorreu na Europa e nos EUA, que liderou no início do século e nos anos 20 a luta pela proteção do velho operário, dando origem a movimentos em favor da criação das Caixas e Institutos e da legislação previdenciária. (FRANÇA, 1999, p.2)

A aposentadoria definida pela Previdência Social é a “ação de se afastar do trabalho após completar certo tempo de serviço (estipulados pela lei); ter atingido certa idade, ou por motivo de saúde, é posto em inatividade e passa a receber uma pensão.” (BRASIL,2017)

Quando do início deste estudo, a legislação previdenciária (BRASIL, 2017), excetuando alguns grupos específicos que tinham regras diferenciadas, permitia a concessão do benefício da aposentadoria por tempo de contribuição, idade e invalidez. Por tempo de contribuição à Previdência Social, quando completava 30 anos para as mulheres e 35 anos para os homens. Por idade, era quando as mulheres completavam 60 anos e os homens, 65, desde que tivessem contribuído, por no mínimo, 15 anos para a Previdência Social. E a modalidade de aposentadoria quando era comprovada a invalidez para o trabalho. Assim, os brasileiros se aposentavam com idade próxima a sessenta anos, às vezes um pouco menos para as mulheres e um pouco mais para os homens.

Essa legislação foi debatida nos últimos anos visando uma reforma da previdência com a justificativa, do governo, de que está aumentando a quantidade de aposentados e a expectativa de vida e impossibilitando o cumprimento de pagamento dos benefícios. Este assunto é polêmico por justificativas e análises diferentes dos diversos setores da sociedade e segmentos políticos.

E em novembro de 2019, houve a aprovação da Emenda Constitucional 103/2019 que regulamenta o regime de previdência social, conforme Brasil (2019). Foi aprovada regra de transição para implantação da mudança na legislação. Tem algumas categorias que contam com condições diferenciadas em relação ao tempo de trabalho e idade para se aposentar, como por exemplo, os professores e trabalhadores rurais. Porém, em termos gerais, será aposentado aos 62 (sessenta e dois) anos de idade, se mulher, 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, com 15 (quinze) anos de tempo de contribuição, se mulher, e 20 (vinte) anos de tempo de contribuição, se homem. A previdência social é organizada sob a forma do Regime Geral de Previdência Social, de caráter contributivo e de filiação obrigatória. Já o regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, é facultativo e regulado pela emenda constitucional nº 20/1998. No caso do sujeito desta pesquisa, que foram funcionários de uma instituição bancária, eles contam com os dois tipos de regime: o público, obrigatório e o privado, opcional.

A aposentadoria caracteriza-se pelo encerramento do contrato de trabalho e a concessão do benefício da Previdência social. No Brasil, atualmente, a lei permite que o

cidadão encerre um contrato de trabalho, se aposente e continue a trabalhar com um outro contrato. Ou seja, o cidadão pode continuar no trabalho regular, fazendo “bico” ou trabalho voluntário. As causas da continuidade do trabalho são variadas, como a complementação de renda ou sentido da ocupação e utilização do tempo livre, entre outras. Alguns aposentam na atividade profissional e iniciam outra carreira ou em outro sistema, seja como empregado, autônomo ou mesmo como trabalho voluntário dedicado a causas sociais. Outros aposentados realizam outras atividades como as domésticas, hobby, lazer e buscam ações de formação. Há ainda os aposentados que conciliam trabalho com outras atividades. O interesse deste estudo é saber quais as atividades de formação que os aposentados realizam.

1.5 Envelhecimento e Expectativa de vida

A tendência do envelhecimento da população, nos últimos anos, é um fenômeno no mundo e no Brasil. De acordo com o IBGE, “ela decorre tanto do aumento da expectativa de vida pela melhoria nas condições de saúde quanto pela questão da taxa de fecundidade, pois o número médio de filhos por mulher vem caindo.” (BRASIL, 2018)

Conforme dados do IBGE, de 2017, (BRASIL, 2018),

a população brasileira manteve a tendência de envelhecimento dos últimos anos e ganhou 4,8 milhões de idosos desde 2012, superando a marca dos 30,2 milhões em 2017, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – Características dos Moradores e Domicílios, divulgada pelo IBGE. Em 2012, a população com 60 anos ou mais era de 25,4 milhões. Os 4,8 milhões de novos idosos em cinco anos correspondem a um crescimento de 18% desse grupo etário, que tem se tornado cada vez mais representativo no Brasil.

Como se vê, pelos dados apresentados do IBGE (BRASIL, 2017), a população brasileira vem mantendo uma tendência de envelhecimento. A pessoa que se aposentava nas décadas de 1940 a 1960, com expectativa de vida entre 42,5 e 52,5, respectivamente, tinha um tempo muito curto para viver a aposentadoria. Já, em 2017, pelo último dado apresentado até o momento da pesquisa, com a expectativa de vida de 76 anos, a pessoa que se aposenta próximo aos 60 anos, possui um tempo maior para viver a aposentadoria.

A taxa de crescimento da população de 60 anos e acima, é mais elevada que para os outros grupos etários. “No Brasil a proporção de pessoas de 60 anos ou mais de idade na população total foi de 4,9%, em 1950, e mais que dobrou em 2010 (10,0% correspondendo a 19,7 milhões de idosos). De acordo com a projeção, os idosos seriam cerca de 20,0% da

população total em 2033, correspondendo a 46 milhões de pessoas neste grupo etário” (BRASIL, IBGE, p. 78).

Considerando que “o envelhecimento populacional tende a se intensificar nos próximos anos, além de abordar a exclusão e a vulnerabilidade das pessoas idosas, é essencial avançar no reconhecimento deste grupo como potenciais agentes ativos de desenvolvimento social para que seja alcançado desenvolvimento inclusivo e sustentável” (BRASIL, IBGE, p. 79).

Com este fenômeno do envelhecimento da população, o Estatuto do Idoso (BRASIL, 2003) foi um marco importante para discussão e regulamentação sobre a situação do idoso no Brasil. Importante esta referência porque a maioria dos aposentados estão na faixa etária de mais de 60 anos ou entrarão nesta faixa, considerando que eles se aposentam com idade próxima de 60 anos. Com o estatuto, as pessoas com 60 anos ou mais de idade são destinatárias de outros direitos como educação, habitação, alimentação, transporte e acesso à cultura, lazer e esporte.

1.6 Formação na aposentadoria

Com a conquista social do direito da aposentadoria, é garantido que o cidadão tenha uma inatividade [do trabalho] remunerada e passa a dispor de um tempo maior que antes era ocupado pelo trabalho. No entanto, a vida de aposentado traz alguns temores como a falta do trabalho e os benefícios atribuídos a ele, como a rotina, a identidade e integração social, entre outros. Outro fator de preocupação é a manutenção financeira que, na maioria dos casos, a renda do aposentado é reduzida porque o benefício é menor que o salário do trabalhador ativo.

Ainda é uma população que sofre discriminação e preconceito, seja pela idade relacionada à velhice, seja pelo fato de não ser um trabalhador produtivo. Ele também sofre discriminação em ações de formação, numa visão estreita de quem ainda concebe a formação apenas destinada ao trabalho. Um exemplo de discriminação na formação aconteceu no caso da idosa de 87 anos que se formou em nutrição. Na reportagem do Estadão (2018), ela conta da cara de espanto dos colegas ao verem a sua presença no primeiro dia em que chegou à sala de aula. Este espanto, no entanto, foi trocado por um caloroso aplauso “de pé” no dia da formatura, pelos mesmos colegas. Porém, mesmo com este caráter positivo que foi dado na reportagem, ainda teve um comentário de leitor recriminando-a em ocupar uma vaga que deveria ser destinada a um jovem. Este comentário serviu de discussão para o contraponto de outros leitores. No entanto, este mesmo sistema capitalista que discrimina o indivíduo não

produtivo, percebe aí um nicho econômico e investe nesta população que se torna atrativa como consumidora de muitos produtos como o lazer, turismo, shows, cinemas, teatros, entre outros. Também há várias instituições que identificam um nicho de educação para a terceira idade. Nesta educação, percebe-se um convite para a volta à universidade em cursos regulares e, também, a oferta de cursos específicos em Universidades para a terceira idade. Também são oferecidos cursos entendidos como necessários e úteis para este público como a informática, considerando que muitos não tiveram acesso ou atualização nesta área que tem mudança rápida e nem sempre este público consegue acompanhar e se desenvolver na mesma velocidade.

A mídia também tem um papel importante na forma de divulgar a imagem do idoso, conforme mostra Debert (1996, p. 12): “As novas imagens do envelhecimento e as formas contemporâneas de gestão da velhice no contexto brasileiro são ativas na revisão dos estereótipos pelos quais as etapas mais avançadas da vida são tratadas. Essas imagens também oferecem um quadro mais positivo do envelhecimento.” Mas o autor critica que elas não mostram a realidade do drama do idoso e tenta passar uma visão de interesse em vender uma imagem de idosos ativos e a valorização da juventude e lazer como mecanismo de constituição de mercados de consumo.

Com o aumento desta categoria de idosos aposentados, de classe média, com bom poder aquisitivo, nota-se uma reação do mercado e o investimento de determinadas áreas como o lazer, o turismo e as instituições financeiras numa atenção voltada para a importância e o retorno econômico deste segmento na atualidade.

Embora sejam pertinentes as críticas da utilização de uma nova imagem do idoso como um consumidor em potencial, de acordo com Debert (1996), existem outros movimentos e políticas que promovem a imagem do aposentado idoso vinculada à longevidade e a uma vida mais ativa enquanto cidadão na sociedade. E há evidências de resposta deste segmento se integrando mais à vida social. Eles respondem enquanto consumidores de estética, mas, também, é visível a atuação de aposentados idosos engajados em projetos pessoais, sociais, com mais atividade e autonomia, como cidadãos integrados à sociedade que está em constante mudança.

Este momento da aposentadoria se configura por muitas mudanças significativas: seja a transição da vida de trabalhador ativo para aposentado, uma nova fase de adulto para o início da velhice e a mudança de um novo perfil de aposentados que está se formando na atualidade. É natural que esta situação traga muitas expectativas, anseios e temores. E para lidar melhor com este momento da vida, seria importante que fosse feita uma preparação para

a aposentadoria, que é ainda incipiente, disponibilizada apenas por algumas empresas aos seus empregados. Esta seria uma das primeiras formações a serem disponibilizadas para os idosos, até mesmo para preparação e transição de fase que é bem significativa na vida deles.

Como diz França (1999), no Brasil, não há uma cultura de preparação para a aposentadoria. Nem no sentido de planejamento em termos de tempo, projetos para viver uma etapa diferente da vida, poupança para custear despesas com projetos e demanda maior em termos de saúde nesta idade. Parece que o brasileiro possui uma cultura de viver o momento presente sem se preparar para o futuro, com as mudanças características da aposentadoria. Esta preparação está sendo mais estudada e realizada nos últimos tempos. Algumas empresas disponibilizam esta orientação e preparação para os seus empregados que estão próximos de adquirir o direito à aposentadoria.

Embora esteja acontecendo de forma bem modesta, a preparação para a aposentadoria está prevista, no Estatuto do Idoso (2003), nela afirma-se que o poder público criará e estimulará programas de “preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania.”

Também, recentemente, o Ministério do Planejamento e Gestão por meio da Secretaria de Gestão de Pessoas, publicou a Portaria nº 12 de 20 de novembro de 2018 (BRASIL, 2018) que institui as diretrizes gerais para promoção da educação para aposentadoria dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais durante o exercício profissional e ao longo da aposentadoria. As ações educacionais visam, entre outras, proporcionar o planejamento para aposentadoria, a tomada de decisão consciente e voluntária, a transição segura e a adaptação à aposentadoria com qualidade de vida e bem-estar.

Esta preparação também é objeto de pesquisa de vários profissionais numa abordagem sobre saúde física, mental, emocional e a questão social, entre outras. E fica evidente a satisfação dos entrevistados com a preparação para a nova fase de aposentadoria. Como apontado por Bitencourt et al. (2011, p.30), “essa transição pode ser encarada de modo positivo por aqueles que estão preparados para ela, entretanto, pode configurar-se em um período de incertezas e promover uma visão negativa dos dias que estão por vir.”

Conforme exposto, a expectativa de vida está aumentando e, conseqüentemente, o tempo de vida do aposentado também. Há várias iniciativas de instituições públicas e privadas que promovem ações para valorização, formação e integração social deste segmento da sociedade. Aqui podem ser citados os programas de extensão em universidades que disponibilizam cursos de formação em informática, arte, saúde e atividades físicas e de lazer.

Como também o SESC e centros culturais, entre outros, que oferecem atividades de formação e lazer para o público com idade a partir de 50 anos e, em grande parte, aposentados. Ao mesmo tempo, parece haver uma resposta deste público que vem se mostrando mais ativo na sociedade em diversos âmbitos. Seja na continuidade do trabalho, na formação, no lazer, entre outras, demonstrando uma experiência e satisfação pessoal, o prazer e, inclusive, a realização de sonhos adiados em outras etapas da vida.

Embora haja pontos positivos e negativos relacionados à aposentadoria, é notável a mudança do perfil do aposentado e idoso concomitante com a mudança da vida e da sociedade. Observa-se que a vida do aposentado vem se apresentando de forma mais dinâmica e ativa que no passado e que há uma busca de realização de vários sonhos e desejos, incluindo a busca de várias ações para continuar com a formação ao longo da vida, seja em ações de forma individual ou em grupo. Se eles realizam várias ações de formação, mesmo sem a necessidade de formação para o trabalho, isto instiga a pesquisar qual o sentido da busca de formação pelos aposentados?

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo Geral:

Compreender o sentido da formação realizada pelos aposentados após se aposentarem.

1.7.2 Objetivos Específicos:

- Identificar quais são os interesses do aposentado na formação;
- Identificar os tipos de formação e o local onde o aposentado realiza as atividades;
- Identificar a diferença entre a formação antes e depois da aposentadoria e
- Identificar os desejos de formação na perspectiva futura do aposentado.

No capítulo seguinte será apresentado o referencial teórico que orienta e conduz este estudo, a “Formação ao longo da vida”, considerando principalmente os autores Meirieu (2005), Lima (2007) e Tomasi e Ferreira (2013) ressaltando as contribuições desses trabalhos para a compreensão do tema proposto. A abordagem teórica traça uma trajetória de formação escolar e profissional à “formação ao longo da vida”.

CAPÍTULO 2

DA FORMAÇÃO ESCOLAR E PROFISSIONAL

À FORMAÇÃO AO LONGO DA VIDA

O referencial teórico deste estudo é a Formação ao Longo da Vida (FLV). É uma marca da FLV é que as pessoas são mobilizadas a aprender motivadas pelo desejo delas. O indivíduo está no centro, com autonomia, para buscar aprender o que ele quiser, de acordo com seu desejo e aprender por toda a vida e para a vida.

Antes de abordar o conceito de formação ao longo da vida e chegar ao sujeito da pesquisa, o aposentado, há que se abordar uma trajetória de formação que acontece durante a vida: antes, durante e após o trabalho e, portanto, antes e depois da aposentadoria. Para tanto, elege-se algumas modalidades, quais sejam: a Educação escolar, a Educação profissional e tecnológica, a Formação Profissional e, por fim, a Formação ao longo da vida.

2.1 O que é a formação escolar e profissional?

2.1.1 Educação Escolar

A educação escolar compõe-se de educação básica e educação superior, regulamentada pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação – LDB 9394 (BRASIL, 1996).

A educação básica é formada pela educação infantil, ensino fundamental e ensino médio. É obrigatória e gratuita dos 4 (quatro) aos 17 (dezessete) anos de idade. É realizada na escola e tem por finalidade desenvolver o educando, assegurar-lhe a formação comum indispensável para o exercício da cidadania e fornecer-lhe meios para progredir no trabalho e em estudos posteriores.

A educação superior tem por finalidade, entre outras, estimular o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo e formar diplomados nas diferentes áreas de conhecimento, aptos para a inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira.

2.1.2 Educação Profissional e Tecnológica

A educação profissional e tecnológica, prevista na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional LDB 9394/96 (BRASIL, 1996) e modificada pela Lei 11.741/08 (BRASIL, 2008), integra-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia, e abrange os seguintes cursos:

- I – formação inicial e continuada ou qualificação profissional;
- II – educação profissional técnica de nível médio;
- III – educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação.

2.1.3 Formação Inicial e Continuada ou Qualificação Profissional

São cursos de capacitação, aperfeiçoamento, especialização e atualização e são organizados para o desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva e social. O objetivo é preparar jovens e adultos para o exercício profissional em ocupações básicas ou para o exercício pessoal de atividades geradoras de trabalho e renda, promovendo a inserção e reinserção deles no mundo do trabalho. Os cursos são abertos à comunidade, condicionada a matrícula à capacidade de aproveitamento e não necessariamente ao nível de escolaridade, conforme divulgação no portal do MEC.

Podem oferecer cursos de formação inicial e continuada ou qualificação profissional as instituições que compõem:

- as redes federal, estaduais, distrital e municipais de educação profissional e tecnológica;
- os Serviços Nacionais de Aprendizagem (SNA), quais sejam: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai); e Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio (Senac); Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar); Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop). É o chamado “Sistema S”;
- escolas habilitadas para oferta de cursos no Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec).

Além das instituições relacionadas acima, os cursos livres podem ser oferecidos por empresas, associações de classe, sindicatos, igrejas, entre outras.

2.1.4 Educação profissional técnica

A educação profissional técnica de nível médio inclui os denominados “Cursos Técnicos” destinados a proporcionar ao estudante conhecimentos, saberes e competências profissionais necessários ao exercício profissional e da cidadania, com base nos fundamentos científico-tecnológicos, sócio-históricos e culturais. Destina-se a candidatos que tenham concluído o ensino fundamental, estejam cursando ou tenham concluído o ensino médio. Objetiva prepará-lo para o exercício de profissões técnicas, além da formação geral no ensino médio. Os cursos poderão ser desenvolvidos nos próprios estabelecimentos de ensino médio ou em cooperação com instituições especializadas em educação profissional. Os cursos da Educação Profissional Técnica de nível médio são realizados em instituições devidamente credenciadas pelos sistemas de ensino, previstos na Lei 11.741/08 (BRASIL, 2008).

2.1.5 Educação superior

A trajetória da graduação em educação tecnológica, conhecida por “curso superior de tecnologia” ou “Curso de Tecnólogo”, pode contemplar saídas intermediárias de qualificação profissional tecnológica. A trajetória da pós-graduação, por sua vez, pode contemplar desde cursos de especialização até os programas de mestrado e de doutorado profissional e tecnológico. Os cursos de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação organizar-se-ão, no que concerne a objetivos, características e duração, de acordo com as diretrizes curriculares nacionais estabelecidas pelo Conselho Nacional de Educação (NR), (BRASIL, 2008).

Para realizar o Curso de Tecnólogo é necessário ter concluído o ensino médio e para realizar a pós-graduação, ter concluído graduação.

2.1.6 Formação Profissional

Como exposto acima, a formação profissional no Brasil faz parte de uma política pública de educação, definida pelo artigo 39, da Lei 11.741/08 (BRASIL, 2008): “A educação profissional e tecnológica, no cumprimento dos objetivos da educação nacional, integra-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia.” Esta lei é oriunda da LDB 9394/96, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional e prevê no Art. 2º que a educação é dever da família e do Estado e “...tem

por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho” (BRASIL, 1996). Embora a legislação defina uma formação que contemple tanto a preparação para o trabalho quanto à formação geral, vários autores tecem crítica quanto ao que é realizado na prática, no sentido de que a formação tende, preponderantemente, à preparação para o trabalho para atender às demandas do mercado e do sistema capitalista.

Como afirmam Batista (2009), a educação sob a ótica capitalista se objetiva ao suprimento dos interesses deste sistema e não forma o trabalhador para além das necessidades do capital. Mantêm o caráter dualista de educação, uma para a elite e outra, para os trabalhadores e reforça ainda mais esta divisão de classes.

Também Caspar (2007) aponta que numa economia globalizada e em rápida mutação, a competitividade tornou-se regra. “A formação de adultos se transformou numa atividade submetida a regras de produtividade, de rentabilidade, da concorrência e do retorno dos capitais investidos” (p. 89-91). Para o autor, as instituições educativas já não detêm o monopólio das atividades formativas. As formações informais são desenvolvidas no trabalho, pelos gestores, pela área de “recursos humanos”, entre outros. Há uma mudança cultural. Além do setor privado, também o setor público, as universidades e os serviços de formação continuada mudam a linguagem da formação, com termos e argumentos de mercado, incorporando valores das atuais ideologias de gestão.

Embora Lima (2007) admita que um certo grau de adaptação seja inerente ao processo de educação, no sentido de preparar as pessoas para se orientarem no mundo, ele critica a formação profissional separada da formação geral e a subordinação à empregabilidade e competitividade. Para ele, “a educação vem sendo transformada num capítulo da Gestão de Recursos Humanos, orientada preferencialmente para a produção de ‘vantagens competitivas’ no mercado global” (p.55). Transforma-se, em consequência, em programas de “qualificação”, de “capacitação” e de “gestão de recursos humanos” onde, não raras vezes, consegue-se perceber as dimensões educativas substituídas por programas de treinamento (ou de adestramento) subordinados à empregabilidade e à competitividade.

Constata-se que a formação para atender aos interesses do mercado faz parte da demanda, inclusive dos alunos, quando da realização de estágio nas empresas para formação na graduação. Mesmo admitindo que, durante o curso, eles desenvolvem habilidades pessoais de relacionamento e trabalho em equipe, por exemplo, e que estas habilidades também são requeridas e valorizadas pelas empresas, eles demandam uma formação no sentido de qualificação para o posto e atividades específicas para o trabalho. Segundo Tomasi et al.

(2019, s/p), os relatos dos discentes/estagiários pesquisados expressam a ideia de que cabe à faculdade formar o aluno para o mercado, atendendo aos interesses da empresa (competitividade e crescimento) e deles próprios (empregabilidade e mobilidade profissional). “As preocupações humanas, sociais e com o meio ambiente não foram expostas por eles, o que não significa que não existam. Observa-se, contudo, que eles compartilham os valores do mercado e a realidade social lhes parece distante e naturalizada”.

Assim, o processo de formação profissional atende a duas lógicas distintas: a de proporcionar um desenvolvimento pessoal e profissional do indivíduo que busca a formação e a de responder a uma demanda de mercado, imposta pelas empresas, na busca de profissionais melhores qualificados.

A formação profissional é uma dimensão da educação que é dedicada a aprender algo que está relacionado ao interesse profissional. A ideia de formação profissional no Brasil é mais de treinar o indivíduo de maneira instrumental, como o Senai e algumas escolas profissionalizantes, por exemplo, que fazem este tipo de trabalho. Trata-se de uma formação aligeirada, adestrada, voltada apenas para a instrução, como por exemplo, treinar numa nova máquina, novo programa ou uma função e não possibilita mobilidade profissional porque restringe àquele treinamento específico.

E quando se fala em formação profissional, pensa-se num indivíduo que é também um cidadão. Não tem uma formação profissional sem ter havido uma educação do indivíduo, em um sentido amplo. A educação insere o indivíduo na cultura familiar e na sociedade para que ele possa compartilhar dos mesmos valores desta sociedade, dos princípios, da ética, da moral e contribui para a aprendizagem individual e coletiva. Trata-se de uma formação num sentido mais amplo com conhecimentos técnicos e educação para a cidadania e para o social. Como afirma Grispun (1999, p. 64):

a educação tecnológica é baseada na concepção de uma educação transformadora, progressista, crítica e que usa tanto os fundamentos básicos teóricos como a prática social e deve integrar as diferentes categorias do saber, fazer, ou do saber-fazer para uma grande categoria do saber-ser.

Também De Masi (2000) tece uma crítica sobre as escolas que preparam os alunos somente para a vida profissional, para a competitividade, eficiência, com horários e ritmos estressantes, deveres de escola e o conteúdo dos programas voltados apenas para o trabalho. E que a família e a escola devem ensinar o trabalho, como também o não-trabalho, ou seja as atividades ligadas ao tempo livre, lazer, afetos familiares e a liberdade de pensamento. Do mesmo jeito que se ensina a ser um técnico de informática, um engenheiro ou um

farmacêutico, entre outras, igualmente sério é o ensino para ser pai, cidadão e turista, por exemplo. Enfim, aprender a viver a plenitude da vida, feita não só de trabalho cansativo, mas também de ócio criativo e inteligente.

Portanto, deve-se pensar na formação que englobe toda a trajetória de educação do indivíduo, desde a formação inicial quanto a continuada, em um processo de formação que perdure por toda a vida do indivíduo contribuindo para o desenvolvimento pessoal e profissional do trabalhador e cidadão de forma cada vez mais autônoma.

Considerando o exposto acima, deve-se retomar e garantir a finalidade da formação profissional como “pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho” (BRASIL, 1996), ou seja, a formação profissional junto com a formação geral, e, portanto, a preparação para o trabalho e para a vida. O trabalho é necessário e ocupa uma posição relevante na vida do indivíduo em diferentes sentidos, seja da sua própria subsistência, seja de identidade, posição social, realização pessoal e profissional. Há de se pensar na preparação para o mundo do trabalho, ou seja, o trabalho de forma ampla e dinâmica, que demanda profissionais cada vez mais competentes, que respondam à dinamicidade do trabalho de forma criativa e autônoma. E não a preparação para o mercado de trabalho que demanda trabalhadores capacitados e qualificados para determinado fim, função e circunstância momentânea, podendo se tornar obsoleto e desatualizado diante das mudanças. O trabalho é dinâmico e sofre mudanças com o passar do tempo e das demandas. Assim, sendo o indivíduo formado para o trabalho e para a vida, ele terá condições de acompanhar as mudanças do trabalho, ter mobilidade e se posicionar diante da vida com autonomia e como sujeito da sua formação e da sua história.

2.2. O que é “Formação ao longo da vida”?

Antes de abordar propriamente o tema da “formação ao longo da vida”, faz-se necessário discutir os significados das palavras “educação”, “aprendizagem” e “formação”, bem como os conceitos advindos nos termos “Educação ao Longo da Vida”, “Aprendizagem ao Longo da Vida” e “Formação ao Longo da Vida”.

2.2.1 Conceitos de educação, aprendizagem e formação

Começando pelos termos Educação, Aprendizagem e Formação, de maneira geral, com a contribuição do significado trazido pelo dicionário Aurélio (1986), temos: Aprendizagem, remete à aprendizado e aprender. Aprender: tomar conhecimento; reter na memória, mediante o estudo, a observação ou a experiência. Educação, do latim *educatio*, ato ou efeito de educar(-se); processo de desenvolvimento da capacidade física, intelectual e moral da criança e do ser humano em geral, visando à sua melhor integração individual e social. Formação, do latim *formatio*, ato, efeito ou modo de formar; maneira por que se constituiu uma mentalidade, um caráter ou um conhecimento profissional.

Alves (2010), marca a diferença entre aprendizagem como aquela em que pode ocorrer em qualquer idade, contexto e situações da vida e até mesmo de formas espontâneas, enquanto a educação ocorre em situações que têm algum tipo de estruturação visando a construção de conhecimento por parte dos indivíduos.

Também Lima (2007), traz a ideia de aprendizagem com um significado mais comportamental e individual, com ações de educação formal ou não formal e também de processos de socialização sem objetivos educativos expressos. Por sua vez, a educação é representada por sistematização, ações deliberadas e estratégias planejadas, principalmente no contexto de organizações formais, como a escola, por exemplo, de que se espera que resultem aprendizagens.

Quanto à formação, embora a palavra traga o sentido de “dar forma” trazendo em si uma carga etimológica de passividade, Libânio (2002) traz este verbo na forma reflexiva, ou seja, formar-se. Assim, procura eliminar a ideia de “fôrma”, de algo pronto e de passividade. Para ele, formar tem o sentido de “um processo educativo”, cujo principal protagonista é a pessoa do formando. E sendo um processo, tem continuidade ao longo da história e da existência do indivíduo. Também Severino (2006) concorda que o termo formação arrasta consigo a conotação do “pôr em forma”, “moldar”, mas pontua que o sentido mais rico do verbo formar é do modo reflexivo, que indica uma ação cujo agente só pode ser o próprio sujeito.

De acordo com os autores citados acima, nota-se que os termos aprendizagem, educação e formação se apresentam de formas diferentes e também próximas. Há uma aproximação no significado apresentado por Aurélio (1986), Lima (2007) e Alves (2010). A aprendizagem se apresenta como uma ação mais comportamental e individual e pode acontecer em qualquer época da vida de forma espontânea ou com educação formal e não

formal. Já o termo educação difere no sentido apresentado por Lima (2007) e Alves (2010) como ações estruturadas fornecidas por instituições formais, como a escola. Sendo que Aurélio (1986) já traz a educação em um sentido mais amplo como “processo de desenvolvimento da capacidade física, intelectual e moral da criança e do ser humano em geral, visando à sua melhor integração individual e social”. Quanto à formação, há convergência entre Libânio (2002) e Severino (2006) no sentido de que a etimologia da palavra carrega a conotação de passividade, de “pôr em forma”, mas que cabe a forma reflexiva do verbo “formar-se”, colocando o formando como protagonista da ação de (se)formar.

Nota-se que os significados trazidos pelo dicionário Aurélio (1986) de “aprendizagem”, “educação” e “formação” não se distanciam muito dos conceitos apresentados pelos autores Libânio (2002), Severino (2006), Lima (2007) e Alves (2010). A diferença é marcada quando se acrescenta a expressão “ao longo da vida”, não pelo sentido desta expressão em si, mas pela origem, história e utilização delas. O termo “ao longo da vida” significa uma expansão da dimensão temporal e espacial da aprendizagem, da educação e da formação. Representa o processo que acontece desde o nascimento até a morte, ou seja, durante toda a vida do indivíduo. Porém, o termo “Formação ao Longo da Vida” guarda diferenças de abordagens e concepções em relação aos termos de “Educação ao Longo da Vida” e “Aprendizagem ao Longo da Vida”, como será mostrado a seguir.

2.2.2 Educação, aprendizagem e formação ao longo da vida

Os termos “educação ao longo da vida”, “aprendizagem ao longo da vida” e “formação ao longo da vida” nem sempre aparecem de forma clara. Eles são utilizados, ora como sinônimos, ora próximos e ora distintos. E aparecem com vários sentidos, abordagens e concepções diferentes.

De acordo com Gadotti (2016), o conceito de “educação ao longo da vida” apareceu nos anos 1950 e 1960 na literatura pedagógica e foi consagrado no Relatório Edgar Faure, “Aprender a ser”, 1972, da Unesco, como “ideia mestra” das futuras políticas educativas. A proposta, posterior, apresentada no Relatório Jacques Delors, de 1996, publicado no Brasil em 2010, com os quatro pilares (aprender a aprender, aprender a conviver, aprender a fazer e aprender a ser) não seguiu, propriamente, a matriz original do Relatório Edgar Faure. O autor critica que a “Educação ao longo da vida” perdeu sua característica de ser uma educação voltada para a participação e para a cidadania como, de alguma forma, encontrava-se no

Relatório Edgar Faure. Aos poucos, a referência deixou de ser a cidadania para se focar nas exigências do mercado, principalmente no que se referia à formação profissional.

Também Lima (2007) reconhece que o Relatório Faure, 1972, contém recomendações que continuam a ter atualidade com o lema “aprender a ser”. Diferente de Gadotti (2016), ele entende que o relatório dirigido por Jacques Delors para a UNESCO, 1996, “Educação, um tesouro a descobrir”, ainda representa um dos poucos documentos normativos de circulação internacional que recusam orientações totalmente economicistas ou pragmáticas. No relatório, a comissão assume uma crítica “à pressão por competição” e atualiza “o conceito de educação ao longo da vida, “de modo a conciliar a competição que estimula, a cooperação que reforça e a solidariedade que une” (p.23). O autor considera que os quatro pilares da aprendizagem (aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a viver em comum, aprender a ser) são indispensáveis à “educação ao longo da vida”. Que “aprender a viver juntos revela-se bastante diferente de aprender a competir contra o outro” (p.23). Daí a defesa da educação durante toda a vida enquanto “exigência democrática”, bem como as críticas formuladas a uma formação profissional separada da formação geral.

De acordo com Lima (2007), o conceito de “educação ao longo da vida” confere centralidade à educação enquanto objeto de políticas públicas e, portanto, à sua provisão, organização e regulação enquanto direito humano básico, responsabilizando o Estado pela garantia das condições de igualdade de oportunidades. No entanto, para o autor, o ideal de educação ao longo da vida deve ser a integração das diversas modalidades, institucionalizadas ou não, e ter como objetivo a educação para a cidadania democrática, o desenvolvimento, a transformação e a autonomia dos cidadãos “capazes de uma leitura crítica do mundo e da tomada da palavra com vista à sua transformação” (p. 102-103). Lima (2007) concorda com Adorno (2000, p 141-161), na defesa de uma “educação para a emancipação, que persegue a produção de uma ‘consciência verdadeira’, recusa a ‘modelagem de pessoas’, a ‘mera transmissão de conhecimentos’ e a pura competição, ‘princípio no fundo contrário a uma educação humana’.

Também Gadotti (2016) critica a Educação ao longo da vida como um processo formal, burocrático, ligado apenas às Secretarias de Educação. Para ele, a educação deveria integrar os processos formais e não formais, com a participação dos movimentos sociais, populares, sindicais, ONGs, entre outros. Quanto à “aprendizagem ao longo da vida”, ela quebra uma visão estanque da educação, dividida por modalidades, ciclos e níveis e se apresenta como um processo contínuo, independentemente da idade e de ser formal, ou não:

se a educação e a aprendizagem se estendem por toda a vida, desde o nascimento até a morte, significa que a educação e a aprendizagem não se dão somente na escola e nem no ensino formal. Elas se confundem com a própria vida, que vai muito além dos espaços formais de aprendizagem (GADOTTI, 2016, p.3).

A educação, assim como também a aprendizagem ao longo da vida deveriam ser entendidas sob o ponto de vista da Educação Popular, que “trata a educação como um processo ligado à vida, ao bem viver das pessoas, à cidadania”, ao trabalho, à cultura, “reafirmando a educação e a aprendizagem como uma necessidade vital para todos, de forma integral e inclusiva, um processo que dura a vida inteira”, é o que propõe Gadotti (2016).

A defesa da educação popular é um ponto de convergência entre os autores, considerando a origem e os seus princípios. Meirieu (2005) se apresenta como herdeiro da educação popular e ressalta o princípio de projeto coletivo, “o viver juntos se funda no fazer juntos. O viver junto se constrói e será emancipador desde que se articule a um fazer junto” (MERIEU, 2005, s/p). A defesa da educação popular parte do principal representante dela no Brasil e na América Latina, Paulo Freire. Em sua célebre obra “Pedagogia do oprimido”, defende uma pedagogia humanista e libertadora “em que os oprimidos vão desvelando o mundo da opressão e vão comprometendo-se na práxis, com a sua transformação” e “transformada a realidade opressora, esta pedagogia deixa de ser do oprimido e passa a ser a pedagogia dos homens em processo de permanente libertação” (FREIRE, 1987, p.27). A construção do conhecimento deve se dar não na individualidade, mas pelo compartilhamento dos diversos saberes: “ninguém educa ninguém, como tampouco ninguém se educa a si mesmo: os homens se educam em comunhão, mediatizados pelo mundo” (FREIRE, 1987, p.44).

Gadotti (2016), alerta para ambiguidades no conceito de Educação/Aprendizagem ao longo da vida que não pode ser considerado um conceito “neutro”. É preciso saber de que educação e de que aprendizagem ao longo da vida se trata. O mesmo termo “aprendizagem ao longo da vida” é usado de maneiras antagônicas: para atender o modelo do capital humano e o modelo humanitário:

Para o modelo do capital humano, a Aprendizagem ao Longo da Vida é uma “estratégia” para acelerar o crescimento econômico e a competitividade. Para o modelo humanitário, a Aprendizagem ao Longo da Vida reforça a democracia e a proteção social, valorizando a educação cidadã (p.5).

Também Lima (2007) alerta que as diversas expressões educação, aprendizagem, formação, qualificação, entre outras, independentemente da origem dos conceitos, vêm sendo utilizadas para a adaptação funcional ao mercado, economia, competitividade e em discursos

de conveniência. Para o autor a formação e a aprendizagem ao longo da vida estão se distanciando dos processos educativos e se aproximando mais das técnicas de recursos humanos, além de transferir a responsabilidade que seria do Estado para a responsabilidade dos indivíduos estimulando aprendizagens individuais e competitivas.

Tomasi e Ferreira (2013) também criticam a formação profissional como adaptação do trabalhador às demandas do mercado: embora também comporte a qualificação para o trabalho, vai além no sentido de o trabalhador buscar a compreensão do seu trabalho, a autonomia e a formação para a vida.

Há convergência entre os autores Merieau (2005), Lima (2007), Tomasi e Ferreira (2013) e Gadotti (2016) acerca de uma crítica aos diversos termos utilizados como a aprendizagem, educação e formação ao longo da vida no tocante a serem instrumentos de adaptação ao mercado e à economia em defesa de uma educação humanista, cidadã e emancipadora.

Embora Meirieu (2005) faça uma diferenciação entre os termos “educação, aprendizagem e formação ao longo da vida”, ele os coloca em pé de igualdade quando critica a utilização destas noções e dos referenciais de competência que levam a uma “forma de adestramento dos indivíduos submissos a uma melhor empregabilidade pelo viés econômico” (MEIRIEU, 2005, s/p). Elas seriam utilizadas pelas empresas como uma ferramenta para melhorar a empregabilidade e para dirigir o empregado de maneira mais eficaz, segundo a lógica da empresa. “Tem-se a impressão de que ‘a educação, formação e aprendizagem ao longo da vida’ é uma ferramenta de ajustamento estritamente econômico” (MEIRIEU, 2005, s/p).

Todavia, é importante clarear as noções "Educação e Formação ao longo da vida" para evitar ambiguidades e encantamento desta noção e torná-la mais próxima e precisa para nosso tempo, como aponta Meirieu (2005). Para ele, deve-se tomar cuidado com a confusão entre um e outro. O autor não usa a expressão "educação ao longo da vida" porque reserva o termo “educação” à atividade destinada àqueles que não escolhem de uma maneira deliberada seu objeto de aprendizagem, principalmente as crianças, pois é o adulto quem decide o que a criança deve aprender.

Sobre a expressão "aprendizagem ao longo da vida", Meirieu (2005), entende como a mais correta epistemologicamente e politicamente. Para o autor, todo sujeito tem o direito de aprender permanentemente e a aprendizagem não termina com a idade escolar. Ela possibilita a capacidade do indivíduo de sair do confinamento de sua própria história, do seu grupo, das

pressões sociais e das evidências. E é esta dinâmica de aprendizagem que está no centro da “formação ao longo da vida.”

Embora Meirieu (2005) prefira a expressão “aprendizagem ao longo da vida”, pelo sentido epistemológico e político, ele faz uma opção clara pelo termo “formação ao longo da vida”. Para o autor, é procurando na ‘noção de aprendizagem’ que vai encontrar a base da ‘formação ao longo da vida’, que é a abordagem fenomenológica. A fenomenologia coloca a intencionalidade do ser humano no cerne do ato de formação, ou seja, qual é a intenção do indivíduo em aprender. Portanto, “o momento da ‘formação ao longo da vida’ é aquele em que a pessoa decide por si o que ela deve aprender, decide sua própria aprendizagem, comanda, escolhe em que vai centrar os seus esforços” (MEIRIEU, 2005, s/p).

Também Tomasi e Ferreira (2013) trazem esta perspectiva da intenção no sentido do desejo do indivíduo em se formar. O foco está no indivíduo e não na escola e/ou no mercado.

A Formação ao longo da vida porta a ideia do educando adulto como protagonista do seu processo educativo, de aquisição permanente de conhecimentos em todos os níveis de conhecimento e de desenvolvimento da pessoa por meio do acesso ao conhecimento (p.91).

Além do sentido da “intenção” do indivíduo na formação, Meirieu (2005) traz outro sentido forte da formação ao longo da vida que é do desenvolvimento por meio de projeto coletivo, o que ele denomina de “projeto-obstáculos-recursos”. Ou seja, uma dinâmica social que, diante de um desejo, constroem um projeto, e buscam recursos, saberes para ultrapassar obstáculos para conseguir realizar o projeto deles. Portanto, somente desenvolverá “a aprendizagem e a formação ao longo da vida” se for impulsionada a iniciativa, o projeto e a atividade coletiva.

Ainda dentro do projeto coletivo, Meirieu (2005) traz a importância da convivência social na diversidade. Para ele, a sociedade vive de forma separada, na homogeneidade, os jovens e velhos, homens e mulheres, as pessoas das cidades e subúrbios, entre outros. A sociedade precisa quebrar esta homogeneidade e promover a riqueza da diversidade: “o velho que trabalha com o novo, a menina que estuda com o menino, o médico que joga bocha e não tênis, do trabalhador que vai para à Ópera, etc.” (MEIRIEU, 2005, s/p). A "aprendizagem e formação ao longo da vida" deve ser geradora da heterogeneidade de sexo, idade, choques entre culturas, perspectivas, crenças, aceitação da alteridade e, portanto, a criação de laços sociais. Essa heterogeneidade deve dar significado aos saberes, se abrir à alteridade, de sair do “eu” para o “outro”, do individual para o coletivo, buscando o desenvolvimento e a criação de um elo social. Para tanto, Meirieu (2005) propõe a formação de uma nova matriz de

aprendizagem, que busque o “bem comum” e o projeto coletivo. Para ele, atualmente, a educação tem duas matrizes: a matriz escolar, que é democrática e disponibiliza os saberes de forma progressiva a todos, no entanto, desvincula os saberes dos problemas e da realidade. E a matriz cultural que oferta conhecimentos a quem procura, porém não é acessível a todas as classes sociais. Há de se criar uma matriz mantendo as conquistas da escola e da oferta cultural, mas que seja democrática, acessível a todos e saia da esfera do individual para o coletivo.

2.2.3 A escolha pelo termo “formação ao longo da vida”

Voltando aos conceitos apresentados acima, buscando escolher um deles que seja mais aderente para dar suporte a este estudo, são defensáveis os termos de “Educação ao Longo da Vida” e “Aprendizagem ao Longo da Vida”, considerando os argumentos apresentados por Gadotti (2016, p.3):

Se a educação e a aprendizagem se estendem por toda a vida, desde o nascimento até a morte, significa que a educação e a aprendizagem não se dão somente na escola e nem no ensino formal. Elas se confundem com a própria vida, que vai muito além dos espaços formais de aprendizagem.

Interessante quando Meirieu (2005) traz a importância da heterogeneidade, da diversidade, de projeto coletivo e criação de elo social para a formação ao longo da vida. O que se mostra uma observação pertinente a ser feita com o sujeito da pesquisa, os aposentados: como tem sido realizadas as atividades de formação, se em grupo mais homogêneos ou heterogêneos em relação ao perfil trabalhado na pesquisa. Também relevante quando ele traz a questão da “intenção” na formação e Tomasi e Ferreira (2013) trazem a questão do “desejo” e do foco no indivíduo, questão central deste estudo: qual o interesse dos aposentados na formação, considerando que eles não têm mais a exigência de formação para o mercado de trabalho? Qual o desejo deles na formação?

Outra questão de relevância trazida por Lima (2007) e Gadotti (2016) é o chamado “conhecimento útil”, isto é, voltado apenas para a formação profissional, submetida às demandas do mercado em detrimento de uma formação geral e uma visão mais holística da Vida. Padilha (2007) apud Gadotti (2016) afirma que “a aprendizagem, na ótica neoliberal, realça apenas o chamado “conhecimento útil” e os aspectos individualistas e competitivos” e

defende uma educação com qualidade social e a aprendizagem de todos os cidadãos que deve ser “sociocultural” e “socioambiental”.

Também Lima (2007) é enfático ao criticar o que ele chama de “formações e aprendizagens úteis e eficazes” para atender a economia e a busca de “um sistema que amestra os seres humanos para o trabalho”. Ele defende a “substantividade da vida” ao longo da educação e das aprendizagens. E de novo, ele traz os três termos de “educação, formação e aprendizagem”, ressaltando que, o que faz a diferença é o sentido que se dá a eles, ratificando a importância da vida, do prazer, da autonomia, durante todo o processo: “... é necessário insistir na revalorização ética da vida ao longo da educação, da formação e da aprendizagem, por referência a um conceito de aprendizagem socialmente responsável e sustentável” (p.34-35). Este também é um ponto relevante para a observação na pesquisa. Verificar se os aposentados marcam esta diferença entre “aprendizagem útil” e “a substantividade da vida na formação”.

Retornando aos termos de “aprendizagem, educação e formação ao longo da vida”, considerando o exposto pelos autores Merieu (2005), Lima (2007), Tomasi e Ferreira (2013) e Gadotti (2016) e, com as diferenças e semelhanças entre os conceitos, com as defesas e críticas, conclui-se que o principal não é a expressão em si, mas qual o sentido que carrega e o uso na prática. Assim, tendo que optar por um termo como base teórica do estudo, entende-se como mais aderente a problemática deste estudo, a expressão “formação ao longo da vida”. A escolha foi feita, além das ponderações registradas, principalmente, no que tange à “intenção” na aprendizagem e projeto coletivo da aprendizagem na “diversidade”, conforme Merieu (2005) e ao “foco no indivíduo” com a “autonomia” de escolher a formação de acordo com o “desejo” dele, conforme Tomasi e Ferreira (2013). Considerou-se, também, o significado do verbo “formar” usado na forma reflexiva “formar-se”, trazido por Libânio (2002), que reforça o sentido da formação como “um processo cujo principal protagonista é a pessoa do formando, com a sua singularidade, e que ela não acontece por um ato isolado, mas ao longo da história e da existência” (p.13).

Enfim, importa para este estudo, ouvir o indivíduo aposentado e articular o seu interesse e atividades que está realizando com a “Formação ao longo da vida”. Possivelmente, estes indivíduos estão buscando realizar os seus desejos. O aposentado continua sendo um ser desejante e, conforme ressalta Freire (1987), o homem é um ser inacabado em constante formação. Qual o interesse dele em formação, quais as modalidades que ele procura, quais as instituições, se formais ou informais, enfim, como se dá a formação ao longo da vida para o indivíduo após a aposentadoria?

CAPÍTULO 3

O MÉTODO DE INVESTIGAÇÃO E OS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nós não temos, por exemplo, os olhos como os têm a águia ou o falcão. Nós vivemos dentro d'uma possibilidade de ver, que é nossa, que nem vê – supondo que os nossos olhos são olhos sãos, normais – que nem vê nem de menos, nem demais. E para tornar isto claro, eu digo que se o Romeu da história tivesse os olhos de um falcão, provavelmente não se apaixonaria pela Julieta, porque os olhos dele veriam uma pele que, enfim, veriam uma pele que provavelmente não seria agradável de ver; porque a acuidade visual do falcão, cujos olhos o Romeu teria, não mostraria a pele humana tal como nós a vemos...

(Saramago, no documentário *Janela da alma*, 2001)

A mensagem acima, de Saramago, convida à reflexão sobre o olhar humano necessário neste momento da pesquisa de ir a campo, ouvir o sujeito de pesquisa e compreender o fenômeno. Há que se fundamentar com o rigor necessário da ciência, os procedimentos metodológicos, buscar a objetividade, lembrando que se trata de um encontro entre indivíduos com a subjetividade deles e do pesquisador. Com o que há de encantador e cuidadoso, vasto e ao mesmo tempo limitado, quando acontece o encontro entre pessoas. Há que se ter uma postura de coragem e humildade para buscar entender e compreender o que se apresenta. Momento mais instigante e desafiador da pesquisa: o encontro com o sujeito e objeto da pesquisa.

3.1 Procedimentos Metodológicos

Neste estudo, foi utilizada a pesquisa qualitativa por ser a abordagem mais adequada para compreender o fenômeno da formação do aposentado, que possibilita a observação e compreensão dos sujeitos e suas relações sociais, seus sentidos, motivos, valores, crenças. Segundo Minayo (2001), a pesquisa qualitativa trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis. No entanto, alguns dados quantitativos também foram utilizados por se tratar de uma forma que pode contribuir para apresentação do perfil do grupo pesquisado.

Quanto ao enfoque da pesquisa, há de se considerar a contribuição da fenomenologia. Appolinário (2006) lembra da origem do termo em grego, *phainomenon*, que significa “aquilo

que se mostra a partir de si mesmo e traz as ideias do filósofo alemão Edmund Husserl (1859-1938). Para Husserl, a fenomenologia refere-se ao exame da relação entre o mundo e os sentidos humanos que o experimentam. Dessa forma, para experimentar determinada realidade, torna-se necessário “colocar entre parênteses” todos os pressupostos sobre ela, para que se possa captar a “essência” dos fenômenos”. O contato com a realidade se dá por meio da consciência e esta é intencional. Reconhecer esta intencionalidade permite fazer um processo de “redução” que é a capacidade de identificar a intencionalidade e suspender as crenças pessoais e teórico-científicos para ver os dados sem pré-julgamento. Também é pertinente a colocação de Gil (2008, p. 14): “a pesquisa fenomenológica parte do cotidiano, da compreensão do modo de viver das pessoas, procura resgatar os significados atribuídos pelos sujeitos ao objeto que está sendo estudado”.

Considerando o objeto e o participante da pesquisa, foi utilizado o estudo de caso, que possibilita conhecer melhor a situação e o grupo delimitado. Conforme Fonseca (2002, p.33), “o estudo de caso pode decorrer de acordo com uma perspectiva interpretativa, que procura compreender como é o mundo do ponto de vista dos participantes”. O pesquisador não pretende intervir sobre o objeto a ser estudado, mas revelá-lo tal como ele o percebe.

Para a coleta de dados, foram utilizados questionários e entrevistas semiestruturadas individuais para possibilitar um encontro presencial e uma conversa objetiva, porém mais espontânea e dinâmica entre pesquisador e entrevistado. Este tipo de entrevista possibilita colher dados objetivos e subjetivos, uma melhor comunicação e percepção do sujeito tanto na linguagem oral como em expressões corporais e emoções. Como aponta Triviños (1987, p. 145), a entrevista semiestruturada, em geral, parte de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses, que interessam à pesquisa, e em seguida, oferecem oportunidades de ampliar os questionamentos, fruto de novas hipóteses que vão surgindo à medida que se recebem as respostas do sujeito. Desta maneira, a entrevista permanece dentro do foco, porém há maior participação do sujeito inclusive na elaboração do conteúdo da pesquisa. As perguntas são feitas de acordo com a teoria que alimenta a ação do pesquisador, também das informações que ele já recolheu sobre o fenômeno social que interessa e dos contatos realizados na escolha das pessoas que serão entrevistadas.

A técnica adotada para a análise dos dados coletados nas entrevistas semiestruturadas, foi a análise de conteúdo que, conforme aponta Moraes (1999, p. 08), “ajuda a reinterpretar as mensagens e a atingir uma compreensão de seus significados num nível que vai além de uma leitura comum”. A análise de conteúdo “é uma interpretação pessoal por parte do pesquisador

com relação à percepção que tem dos dados. Não é possível uma leitura neutra. Toda leitura se constitui numa interpretação.” (MORAES, 1999, p.3).

A análise de conteúdo fundamentada nos estudos de Bardin (1979) consiste em um conjunto de técnicas de análise das comunicações por meio de procedimentos sistemáticos para a descrição do conteúdo das mensagens. A análise de conteúdo pode resultar na obtenção de indicadores quantitativos ou qualitativos que permitam a inferência (indução a partir dos fatos) de conhecimentos relativos à produção e a recepção das mensagens. Não há um modelo pronto para a técnica: constrói-se através de um vai-e-vem contínuo e uma reinvenção a cada momento.

Minayo (2000) define análise de conteúdo como todo esforço teórico para desenvolvimento de técnicas, com vistas a ultrapassar o nível do senso comum e do subjetivismo na interpretação e alcançar uma vigilância crítica frente à comunicação de documentos, textos literários, biografias, entrevistas ou observação.

O procedimento metodológico de análise de conteúdo, conforme aponta Ferreira (2000), é utilizado quando se quer ir além dos significados, da leitura simples do real. O pesquisador observa o conteúdo, a comunicação verbal e a comunicação não verbal: gestos, posturas, comportamentos e outras expressões culturais. Neste sentido, o pesquisador vai além do que está aparente na primeira leitura.

3.2 Participantes da pesquisa

Os aposentados ouvidos fazem parte de um grupo que se formou a partir de um objetivo comum: participar de uma formação de aposentados para trabalhar como voluntários em alfabetização de jovens e adultos. Esta capacitação foi desenvolvida e disponibilizada pela Fundação da Instituição em que os aposentados trabalharam. A metodologia utilizada na formação é baseada na educação popular e pedagogia libertadora de Paulo Freire. O convite, para a formação, partiu do Comitê de Solidariedade e Cidadania, que é formado por funcionários da ativa e aposentados desta Instituição. Este comitê, conforme relato obtido com a coordenação, teve início em 1993, inspirado pelo sociólogo Herbert de Souza - Betinho, em sua cruzada nacional contra a fome, a miséria e pela vida. Desde o início, os funcionários desta Instituição se identificaram com essas ações, pois, espalhados pelas diversas regiões de MG e do país, percebem a dura realidade de milhões de brasileiros. Ao longo desses anos, o Comitê vem desenvolvendo trabalhos voltados para o resgate da cidadania, por meio de participações efetivas junto a comunidades carentes e grupos

marginalizados pela sociedade, em Belo Horizonte e em diversas regiões de Minas Gerais. Tem também estabelecido parcerias com outros grupos que buscam, igualmente, promover o resgate da dignidade humana, tais como a Pastoral de Rua, Grupo Solidariedade do Estado de MG, Casa da Mulher Tina Martins, ASMARE (Associação dos catadores de papel, papelão e material Reaproveitável) e vários outros.

Quando da formação deste grupo, em 2017, o comitê de solidariedade estava articulando uma parceria entre a Fundação da Instituição que disponibiliza o curso e material para alfabetização dos catadores de materiais recicláveis da ASMARE e outras cooperativas.

Este grupo é composto por 29 pessoas, sendo 25 mulheres e 4 homens. Eles têm em comum o fato de terem trabalhado numa mesma empresa, uma instituição financeira. Outra característica é que são aposentados, de classe média e que, aparentemente, que não dependem, financeiramente, de trabalhar para sobreviver. Isto será verificado no contato com eles. Ressalta-se que o principal motivo da escolha deste grupo de aposentados é porque ele surgiu a partir do desejo deles de participar de uma formação. Alguns já tinham conhecimento e experiência sobre alfabetização e outros, não. Mas todos tinham o desejo de se formar.

Embora este grupo tenha sido criado pelo motivo inicial de formação e atuação como voluntário em alfabetização de jovens e adultos, ele foi ouvido de forma ampla e não focada no curso e na atividade de voluntário. O objetivo desta escuta foi compreender como ele vive esta experiência de aposentado, o que mudou na vida dele, qual o desejo de aprender, de continuar se formando e como isto acontece. Compreender como este grupo está vivendo esta fase da vida atualmente. E o que o aposentado está buscando e realizando em termos de formação ao longo da vida.

Há que se registrar que a pesquisadora fez a formação junto com este grupo, mas não iniciou o trabalho voluntário com ele, visando um distanciamento salutar para observação e escuta deste público enquanto realiza a pesquisa. No entanto, mantém contato que permite uma observação e escuta empírica. No momento oportuno, o grupo foi ouvido conforme prevê a metodologia.

Para a coleta de dados, foi feito um contato com a coordenadora do Comitê de Cidadania dos Funcionários da instituição e do grupo de aposentados que fizeram a formação para alfabetizadores de jovens e adultos objetivando apresentar a proposta de pesquisa e solicitar autorização, inclusive formal, para contato e entrevistas com os participantes. Ela autorizou e se prontificou a colaborar, inclusive forneceu os contatos de e-mail e *whatsapp* dos participantes e disponibilizou o local da sede do Comitê para realização das entrevistas.

Assim, foi enviada uma mensagem pelo aplicativo *whatsapp* para todos os membros do grupo, conforme já descrito, convidando-os a colaborar com a pesquisa.

3.3 Instrumentos de coleta de dados

3.3.1 Questionário

O questionário, constante nos Anexos, teve o objetivo de conhecer o perfil do grupo como formação anterior e atual, tempo de aposentadoria, rendimentos e outros dados pessoais. Todo o grupo foi convidado a responder e, a partir dos dados, foi selecionada uma amostra de seis pessoas que representasse a diversidade dele para ser entrevistado. A entrevista possibilitou coletar mais dados subjetivos e da experiência com a formação ao longo da vida, ou seja, antes e depois da aposentadoria.

Para elaboração do questionário foi utilizado o aplicativo *Google Forms* e foi enviado aos convidados via aplicativo *Whatsapp*. No próprio questionário foi enviado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), constante dos Anexos, para conhecimento e concordância, sendo que, apenas tinha acesso para responder o questionário, o participante que concordasse com o Termo e o assinasse. Do universo de 29 participantes, 27 responderam o questionário, sendo 23 mulheres e 4 homens.

3.3.2 Entrevistas

A utilização da entrevista semiestruturada individual, constante nos Anexos, foi com o objetivo de ouvir os participantes visando compreender, a partir desta escuta, como era a vida dele antes e após a aposentadoria. Ou seja, como o aposentado está vivendo este momento da vida e o que mudou para ele. O que ele tem buscado e realizado em termos de formação ao longo da vida. De que forma eles estão realizando as ações, se estão participando de alguma atividade formal ou informal. Saber onde ele busca e realiza as ações, se em escolas, instituições, ambientes virtuais ou outras. Analisar se a escolha das ações tem relação com a formação anterior à aposentadoria. O que essa busca tem de relação com o desejo do indivíduo. Entender a importância das ações de formação no momento presente e na perspectiva futura do aposentado. O que eles estão aprendendo, quais são as ações de interesse, o motivo desta busca e o sentido das ações de formação na vida de aposentado. E

articular o material da escuta com a Formação ao Longo da Vida buscando responder à questão posta: O que os aposentados buscam de formação e qual o sentido que tem para eles?

A entrevista foi feita com uma amostra de seis pessoas extraída dos 27 respondentes do questionário. O critério para escolha foi a diversidade do grupo, considerando o sexo, idade, tempo de aposentadoria e tipo de formação. Este critério para escolha do grupo foi informado no questionário e a última pergunta era sobre a disponibilidade para ser entrevistado. Dos 27 respondentes, apenas duas não manifestaram disponibilidade para serem entrevistados.

O contato com os participantes foi feito pelo aplicativo *Whatsapp*, combinando o dia, horário e local para a entrevista, considerando o levantamento feito quando da resposta ao questionário e procurou-se conciliar a disponibilidade do participante e da pesquisadora. Os participantes foram solícitos em se disponibilizar, marcar e comparecer às entrevistas.

O local disponibilizado foi uma sala cedida pelo Comitê de solidariedade ou outro local que fosse mais oportuno para ambos. No entanto, percebeu-se que a sala disponibilizada atenderia à necessidade, mas que ela fica no prédio da instituição financeira que os participantes e a pesquisadora trabalharam e, bem ao lado, havia as salas de aula da Universidade Corporativa. Assim, conseguiu-se a liberação de uma sala na Universidade Corporativa por ser mais espaçosa, climatizada e com mais conforto. Quatro das entrevistas foram realizadas nesta sala. Uma entrevista aconteceu num restaurante para conciliar o local e o horário noturno disponibilizado pela participante. O local era espaçoso, com pouco movimento em dia de semana e foi adequado para que acontecesse de forma tranquila e garantida a privacidade. Outra entrevista foi feita no consultório de Psicologia do participante para atender à sua disponibilidade de dia e horário e o local também foi adequado para a realização da entrevista.

Quando do encontro para a entrevista, foi lido e esclarecido sobre o TCLE. Todos assinaram e permitiram a gravação da entrevista que teve o objetivo de tornar a entrevista mais espontânea e fluida, sem a necessidade de escrever o relato durante a mesma, para posterior transcrição.

Cabe ressaltar que, durante todas as etapas da pesquisa, observou-se o tratamento aos sujeitos, sempre pautado pelo respeito, cordialidade, honestidade e comprometimento com objetivos do estudo.

Quanto ao procedimento de coleta e tratamento de dados, preservou-se o sigilo da identidade e a integridade dos sujeitos. Esclareceu-se, aos pesquisados, quanto à utilização das informações e a disponibilidade da pesquisadora quanto ao retorno aos sujeitos sobre os

resultados da pesquisa, desde que solicitado pelos mesmos, bem como sobre a possibilidade de que, em qualquer etapa da pesquisa, poderiam desistir de participar da mesma. As disposições mencionadas acima foram registradas no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), constante nos Anexos, o qual foi validado e assinado individualmente pelos pesquisados e pela pesquisadora, ficando uma cópia com o participante.

Iniciou-se a entrevista agradecendo a disponibilidade do participante em colaborar com a pesquisa, dizendo sobre a ideia da entrevista semiestruturada, que era a oportunidade de conversar de forma espontânea acerca da formação ao longo da vida. Que ele contasse da trajetória de formação e que poderia iniciar de onde preferisse: se antes, durante ou após o período laboral. Isto deu liberdade ao participante de começar a entrevista pelo ponto em que ele se sentisse mais confortável e, possivelmente, a época mais significativa para ele. E assim aconteceu, de forma dinâmica, espontânea e atendendo ao roteiro previsto, porém de forma flexível.

Todas as entrevistas transcorreram de forma tranquila, não aconteceu nenhum percalço ou risco e não foi necessária nenhuma intervenção diferente do previsto.

As entrevistas foram gravadas e, posteriormente, transcritas. Na transcrição das falas dos entrevistados foram utilizados os seguintes símbolos: “...” para a transcrição literal das falas dos entrevistados; [...] para transcrição parcial; (“E1” a “E6”) para indicar o entrevistado que é citado, preservando a identidade deles. Também para preservar a identidade da instituição em que eles trabalharam, vez por outra, quando citado o nome, este é substituído pela letra “X”. Procurou-se preservar a espontaneidade da fala e expressões usadas pelos entrevistados, porém foram retirados alguns excessos de vícios de linguagem, como “né”, “tá”, entre outros e foram feitas algumas pequenas correções gramaticais para proporcionar uma maior fluência da leitura dos depoimentos.

A análise das entrevistas seguiu três etapas. Primeiramente foi feita a leitura de todo o material. Em seguida, foram identificados os temas. Depois, de acordo com a proximidade temática, foram elencadas as categorias e, posteriormente, foram identificadas subcategorias para serem analisadas.

Tendo como referência o objetivo geral, os objetivos específicos do trabalho e a hipótese levantada, foram definidas as cinco categorias de análise, citadas a seguir:

- Formação antes da aposentadoria;
- Formação ou preparação para aposentadoria;
- Formação após a aposentadoria;
- Projetos de formação para o futuro e

- Diferença entre a formação antes e após a aposentadoria.

Com os resultados preliminares e o desenrolar do trabalho de escuta e transcrição das entrevistas, subcategorias foram adicionadas às categorias previamente definidas. Também apareceram outros aspectos relacionados à aposentadoria que, entendeu-se, serem aderentes ao tema e importantes de serem registrados, sendo adicionada a sexta categoria: “Outros aspectos apresentados sobre a aposentadoria”, conforme quadro na sequência.

QUADRO 1: Categorias e subcategorias encontradas nas entrevistas

Categoria	Subcategoria
Formação antes da aposentadoria	. Formação escolar . Formação no trabalho . Formação na família e outros grupos sociais
Formação para aposentadoria	. Curso preparatório . Outro tipo de preparação
Formação após a aposentadoria	. Tipos: formal e/ou informal . Formação para o trabalho . Formação para a vida
Projeto de formação para o futuro	. Interesses e desejos
Diferença entre a formação antes e após a aposentadoria	. Escolhas pessoais e exigências do mercado de trabalho
Outros aspectos apresentados sobre a aposentadoria	. Identidade de aposentado . Trabalho formal e informal . Trabalho voluntário . Administração do tempo . Relação da aposentadoria com a velhice . Saúde . Relação familiar . Questão financeira

Fonte: elaborado pela autora, a partir das entrevistas.

As categorias e subcategorias, assim como o perfil do grupo a partir das respostas do questionário, se encontram analisadas no capítulo subsequente.

CAPÍTULO 4

RESULTADOS E ANÁLISE

Neste capítulo, apresenta-se o perfil do grupo e as categorias e subcategorias analisadas a partir do conteúdo coletado e com base na fundamentação teórica.

A pesquisa de campo contou com dois instrumentos de coleta de dados. Um questionário que teve o objetivo de conhecer o perfil do grupo como um todo e selecionar uma amostra de seis pessoas que representasse a diversidade do grupo para ser entrevistado. E uma entrevista semiestruturada, individual, com a amostra dos seis indivíduos selecionados pelo questionário, objetivando conhecer mais da vivência e experiência deles com a formação ao longo da vida, antes e depois da aposentadoria, buscando responder à questão deste estudo: o que os aposentados buscam em termos de formação e qual o sentido para eles.

4.1 Perfil do grupo:

O perfil do grupo foi construído a partir das respostas dos questionários que explorou, basicamente, cinco categorias de identificação:

- 4.1.1. Dados pessoais (idade, sexo, estado civil)
- 4.1.2. Formação escolar
- 4.1.3. Formações após a aposentadoria (tipos, locais...)
- 4.1.4. Trabalho após a aposentadoria (formal, informal, voluntário...)
- 4.1.5. Aposentadoria (tempo de trabalho anterior, remuneração atual...)

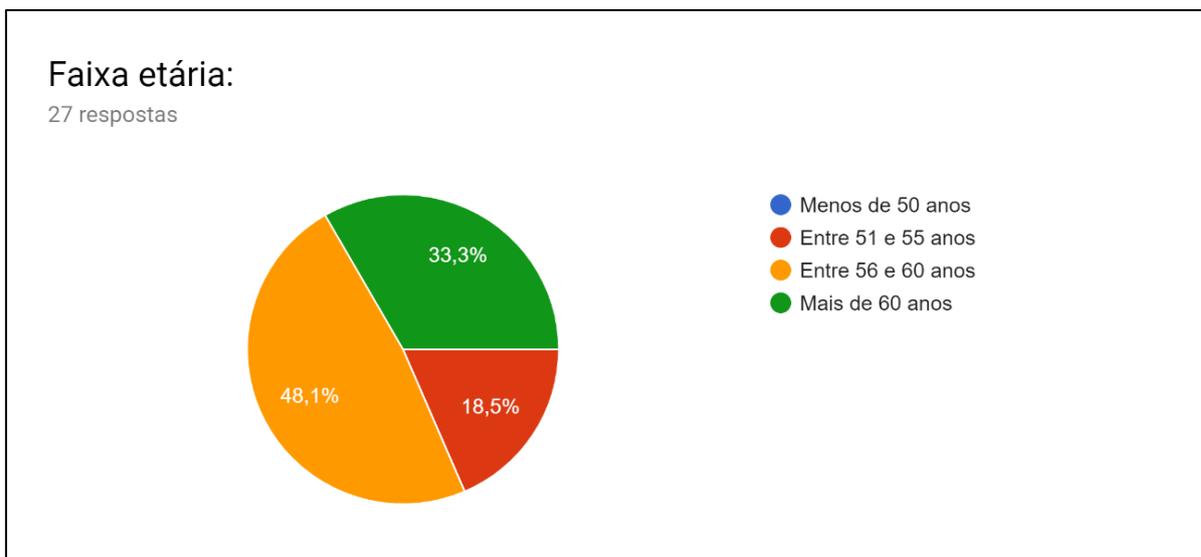
Do universo de 29 membros do grupo, 27 responderam o questionário e todos concordaram com as disposições apresentadas no TCLE.

4.1.1 Dados pessoais:

Dos 27 respondentes, 23 são mulheres e quatro são homens. Nota-se que é um grupo formado, predominantemente, por mulheres.

O Gráfico 1 mostra a faixa etária dos participantes, de acordo com a escala: menos de 50 anos, de 51 a 55, de 56 a 60 e mais de 60 anos.

GRÁFICO 1: Faixa etária dos participantes

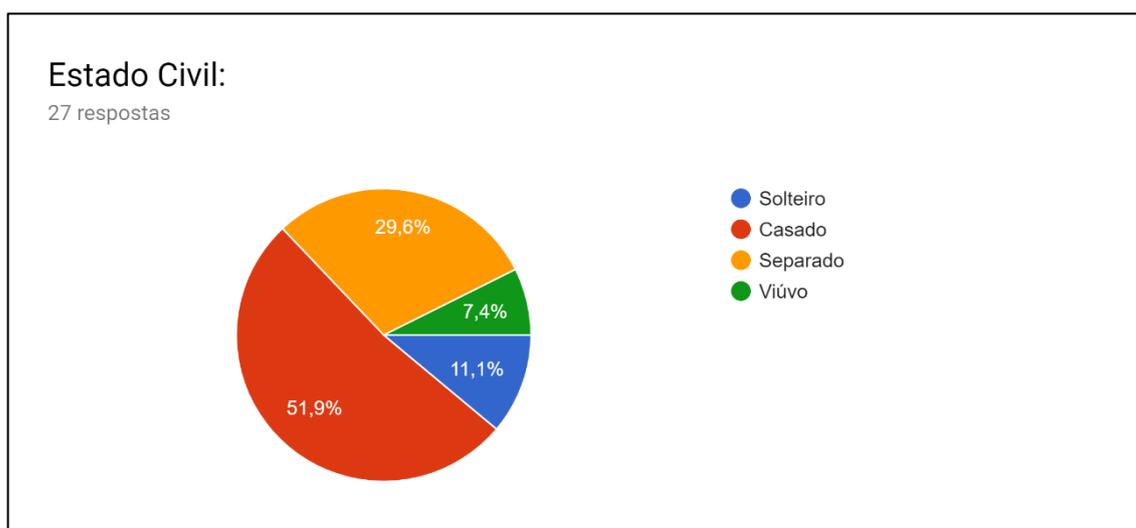


Fonte: elaborado pela autora, a partir das respostas dos questionários, 2020.

De acordo com o gráfico 1, percebe-se que se trata de um grupo de aposentados relativamente “mais jovem”. A maioria deles, dois terços, está na faixa de 51 a 60 anos e apenas um terço tem idade acima de 60 anos, considerada como a idade do início da velhice, de acordo com o estatuto do idoso (BRASIL, 2003)

O estado civil dos participantes está retratado no Gráfico 2.

GRÁFICO 2: estado civil dos participantes



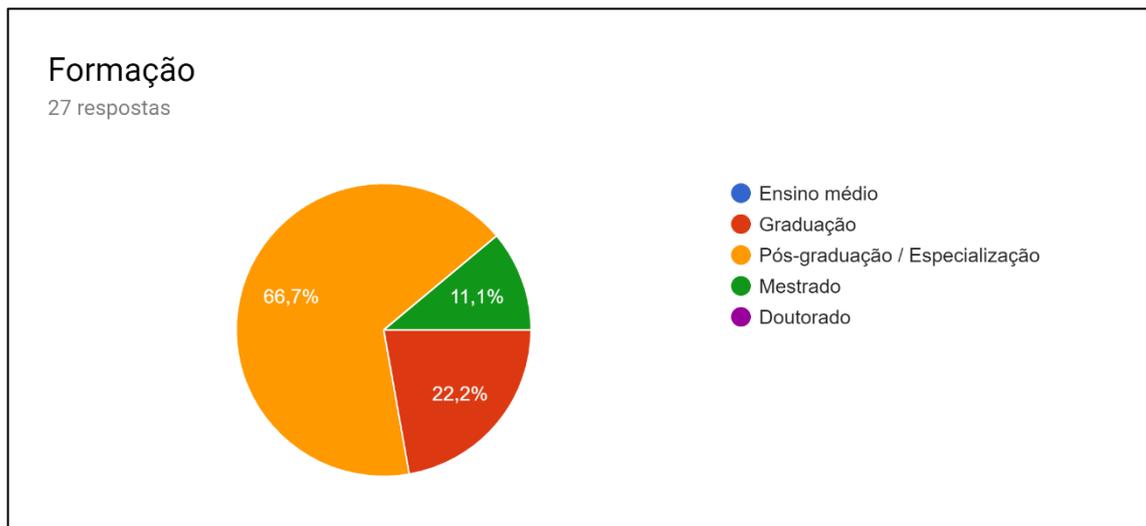
Fonte: elaborado pela autora, a partir das respostas dos questionários, 2020.

Quanto ao estado civil, pouco mais da metade da amostra é de indivíduos casados, seguida de separados, viúvos e, apenas, um solteiro.

4.1.2 Formação escolar

A formação acadêmica dos participantes consta no Gráfico 3.

GRÁFICO 3: Formação acadêmica dos participantes



Fonte: elaborado pela autora, a partir das respostas dos questionários, 2020.

O grupo apresenta uma formação acadêmica a partir do nível superior de graduação. Embora a exigência para se submeter ao concurso de admissão na empresa era o nível médio, nenhum permaneceu apenas com a formação secundária. Todos se formaram na graduação, sendo que a maioria, 77,8%, cursou pós-graduação incluindo a especialização e/ou mestrado.

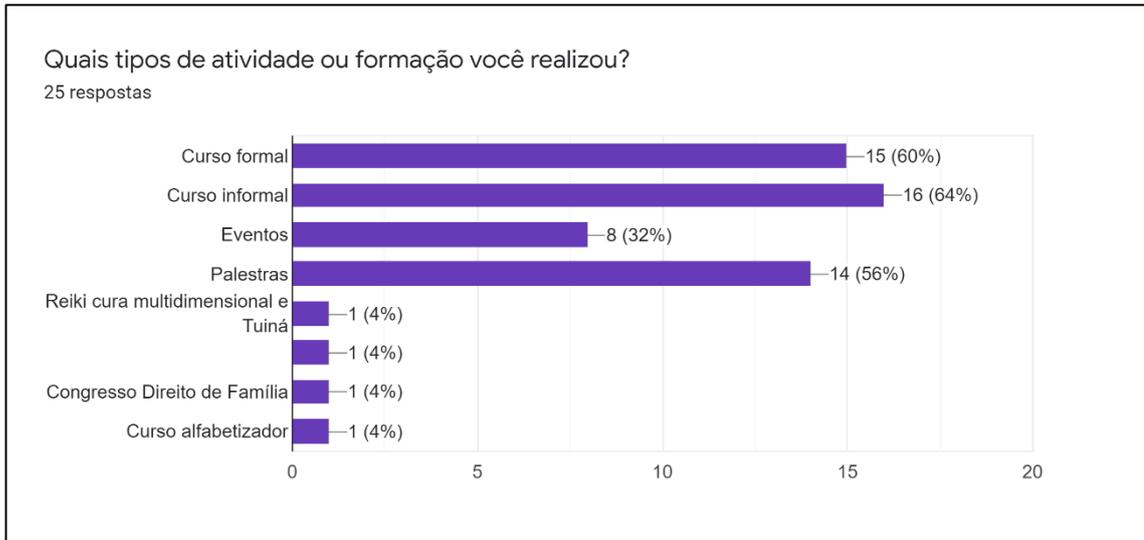
4.1.3 Formações após a aposentadoria

A formação após a aposentadoria foi abordada sobre três aspectos:

- tipos de formação: se foram atividades formais e/ou informais;
- tipos de programas: se foram programas abertos ou específicos para a terceira idade;
- locais de formação: se foram instituições formais e/ou informais.

O Gráfico 4 apresenta os tipos de atividades de formação realizadas pelos participantes, se foram formais, informais ou outros.

GRÁFICO 4: Tipos de atividades de formação realizadas pelos participantes (formais, informais ou outros.)



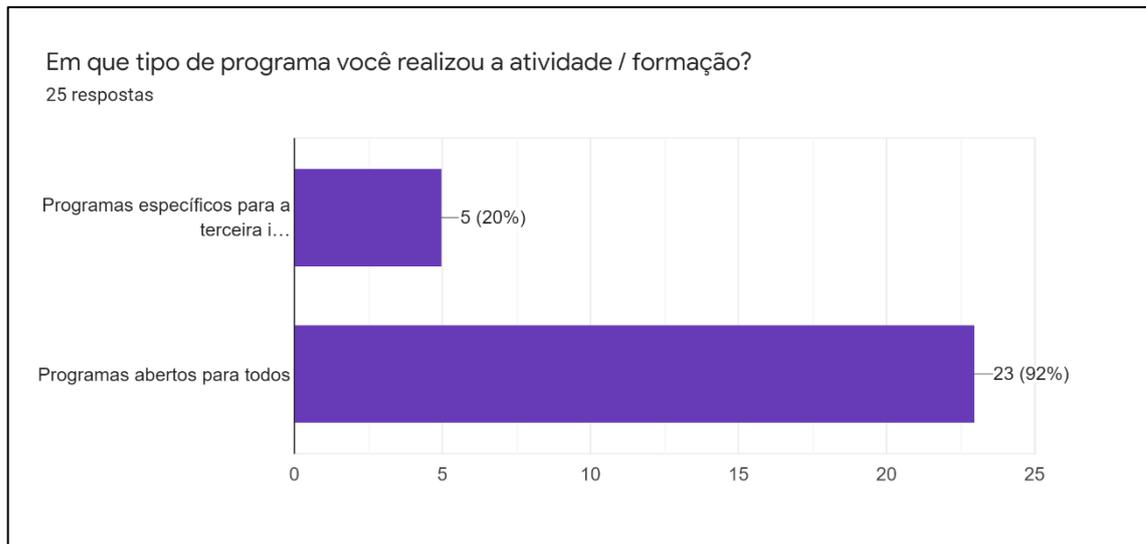
Fonte: elaborado pela autora, a partir das respostas dos questionários, 2020.

De acordo com o demonstrado no gráfico 4, com referência à formação após a aposentadoria, todos realizaram alguma atividade, seja formal ou informal. Até mesmo porque o grupo foi constituído tendo como um dos critérios os aposentados que realizaram uma formação para se tornarem alfabetizadores de jovens e adultos. No entanto, uma respondente informou que não realizou nenhuma outra formação após a aposentadoria, talvez porque não tenha se lembrado ou relacionado a formação de alfabetizadores como uma atividade após a aposentadoria. Possivelmente ela não tenha participado de outra formação, além desta referida, o que a difere da maioria do grupo que marcou mais de uma opção de modalidade de formação.

Os tipos de atividades mais citadas foram de curso informal (64%), seguida por curso formal (60%), palestras (56%), eventos (32%) e outros, citados espontaneamente. Esta pergunta admitia mais de uma resposta, portanto, o percentual final não fecha com 100%. Vários respondentes marcaram mais de um tipo de formação o que demonstra um índice alto de busca e realização de formação.

Já o Gráfico 5 apresenta os tipos de programas no sentido de serem programas abertos ou específicos para a terceira idade realizados pelos participantes.

GRÁFICO 5: Tipos de programas (abertos ou específicos para a terceira idade)



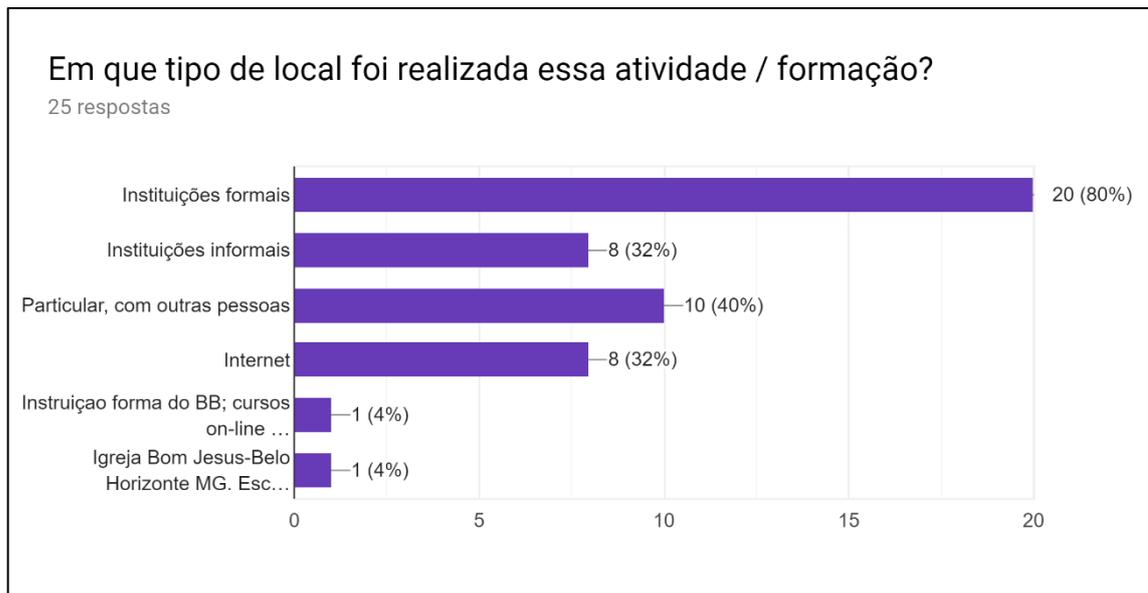
Fonte: elaborado pela autora, a partir das respostas dos questionários, 2020.

Conforme demonstrado no Gráfico 5, o tipo de formação, no tocante aos programas específicos para a terceira idade e programas abertos para todos, ficou nítida a busca pela formação aberta. Sendo que duas das que responderam sobre a realização de programa de terceira idade, foram entrevistadas e relataram que a atividade específica deste grupamento em que eles participam é aula de vôlei. Coincidentemente, as duas participam de grupo de vôlei Master 50+, cada uma no seu respectivo clube e justificam a escolha pela condição física da idade. Uma delas, inclusive, participa de competições na modalidade vôlei Master 50+.

Este é um dado interessante do grupo que realiza muitas ações de formação e em programas abertos para todos, embora o mercado ofereça opções específicas para a terceira idade. Isto vem ao encontro do que defende Meirieu (2005) sobre a importância da convivência social na diversidade. Para ele, a sociedade vive de forma separada, na homogeneidade, os jovens e velhos, homens e mulheres, as pessoas das cidades e subúrbios, entre outros e a sociedade precisa quebrar esta homogeneidade e promover a riqueza da diversidade.

E o Gráfico 6 mostra o local onde foram realizadas as formações pelos participantes, se instituições formais, informais e/ou outras.

GRÁFICO 6: Local onde foram realizadas as formações



Fonte: elaborado pela autora, a partir das respostas dos questionários, 2020.

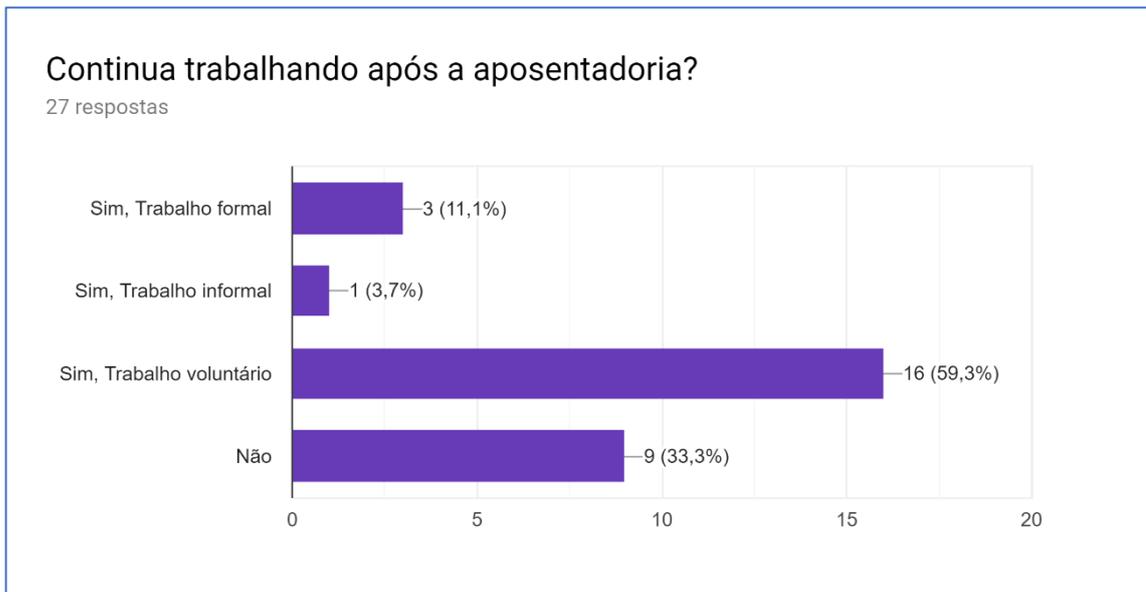
O gráfico 6 mostra que a maioria dos participantes, 80% deles, fizeram formação em instituições formais. Os locais mais procurados foram as instituições formais, seguidas por formação particular, compreendendo como formação particular as atividades de formação com outras pessoas, particularmente. Na sequência, com percentual de 32% vem a procura pelas instituições informais juntamente com a internet. Um respondente especificou ter feito cursos on-line e outro, formação na igreja. Percebe-se que há uma procura significativa por cursos virtuais, compreendendo aqui os citados pela internet e on-line, perfazendo, conjuntamente, um percentual de 36%. Nesta pergunta admitia-se marcar mais de uma opção, portanto, o total do percentual não fechou em 100%. E foi possível visualizar quais as preferências dos respondentes por tipos de instituições e que a maioria deles optou por mais de um tipo. Isto demonstra que este grupo tem interesse e busca formação em diversos tipos de instituições e modalidades de formação.

Neste estudo, os termos “curso formal” foi usado enquanto cursos oferecidos por escolas e instituições educacionais regulamentadas, com estrutura e organização programática. E, seguindo a mesma linha, são ofertados pelas chamadas “instituições formais”. Já o termo “curso informal” contempla todos os outros tipos de formação que não se enquadram como “formais”. Também as instituições “informais” seguem esta mesma linha.

4.1.4. Trabalho após a aposentadoria

Pelo Gráfico 7, pode-se visualizar o tipo de trabalho após a aposentadoria, se os participantes continuam trabalhando e em que tipo de trabalho, se formal, informal ou voluntário.

GRÁFICO 7: Tipo de trabalho após a aposentadoria



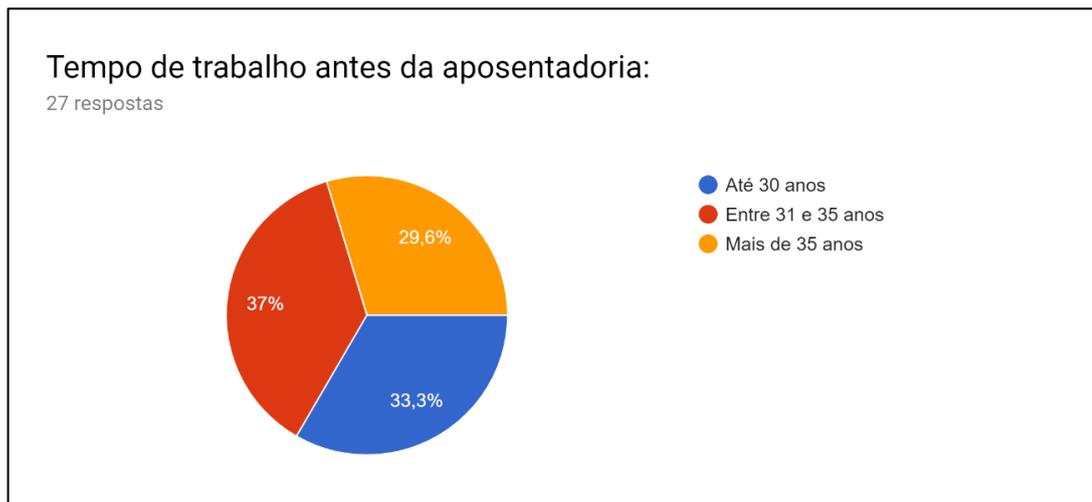
Fonte: elaborado pela autora, a partir das respostas dos questionários, 2020.

Sobre o trabalho após a aposentadoria, 16 dos 27 respondentes, ou seja, a maioria, realiza trabalho voluntário e 9 dos 27, responderam que não trabalham. Dentre os 3 que desempenham trabalho formal, nenhum deles continua com trabalho em instituição financeira, que era o trabalho anterior à aposentadoria; apenas 1 deles trabalha em atividade similar que é uma franquia de correio. Teve registro de um respondente que faz trabalho informal. Esta pergunta admitia mais de uma resposta, como por exemplo, o respondente poderia marcar o trabalho voluntário, trabalho formal e informal. Assim, o número de respostas, 29, foi maior que a quantidade de 27 respondentes.

4.1.5 Aposentadoria: tempo de trabalho anterior, tempo de aposentadoria e remuneração atual

Este item retrata o tempo de trabalho anterior à aposentadoria, o tempo que os participantes tem de aposentados e a remuneração recebida atualmente, na condição de aposentados. Para tanto, são apresentados os Gráficos 8, 9 e 10 a seguir:

GRÁFICO 8: Tempo de trabalho antes da aposentadoria



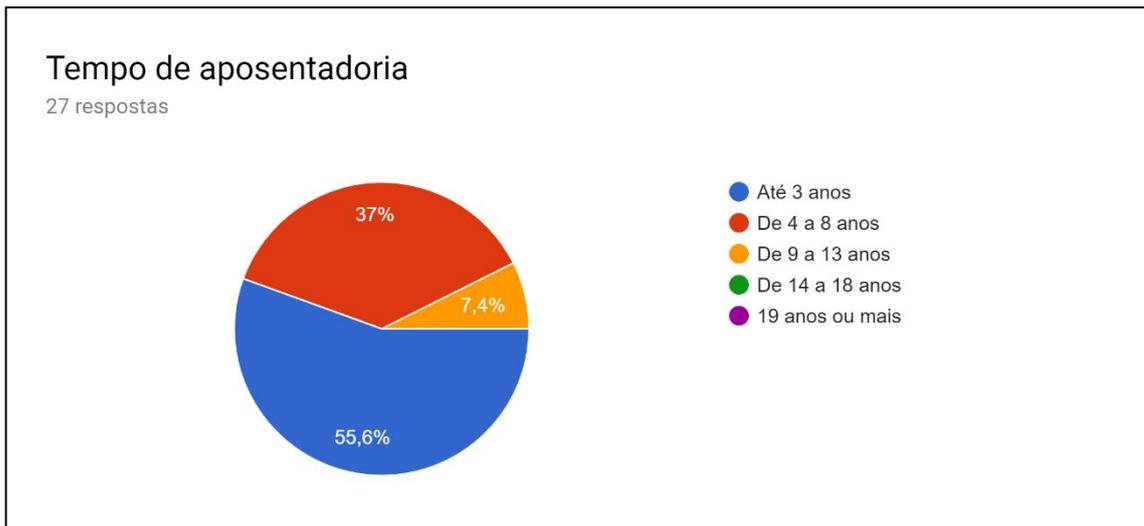
Fonte: elaborado pela autora, a partir dos questionários respondidos, 2020.

O percentual maior de tempo de trabalho, 37%, ficou na faixa de 31 a 35 anos, seguido pelo percentual de 33,3% na faixa de até 30 anos de trabalho. Ou seja, a maioria, 70,3%, trabalhou até 35 anos. Isto pode ser justificado pelo fato da maioria dos respondentes serem mulheres e o tempo de trabalho para obter o direito ao benefício da previdência social era, na época da aposentadoria delas, o tempo mínimo de 30 anos de trabalho/contribuição para a previdência social. Na fase das entrevistas pode saber que uma das participantes se aposentou com menos de 30 anos de trabalho, em uma regra anterior das demais participantes, que foi a reforma previdenciária na década de 1990 e que previa uma regra de transição em que ela se enquadrava. Também houve relato de outra entrevistada que se aposentou com menos de 30 anos de trabalho porque houve um plano de aposentadoria incentivada na empresa empregadora e ela aderiu e continuou pagando a previdência social até completar os 30 anos de contribuição para receber o benefício da previdência social.

Apenas 29,6% dos respondentes se aposentaram com mais de 35 anos de trabalho. Isto pode ser justificado pelas respostas dos homens que, pela regra da previdência social,

precisam contribuir por, no mínimo, 35 anos. Também pode se pensar no caso de algumas mulheres que trabalharam além dos 30 anos de contribuição obrigatória da previdência social, visando melhorar o benefício recebido pela previdência social e pela previdência complementar.

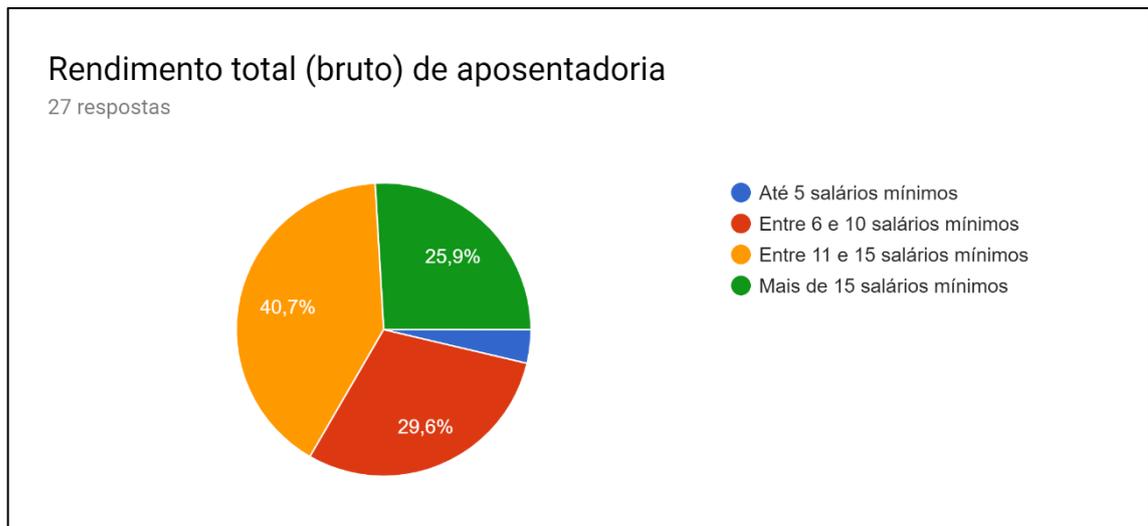
GRÁFICO 9: Tempo de aposentadoria dos participantes



Fonte: elaborado pela autora, a partir das respostas dos questionários, 2020.

Com o gráfico 9, fica perceptível que o tempo em que os participantes se encontram aposentados, a maioria está na faixa de “até 3 anos”, seguido pela faixa “de 4 a 8 anos” e “de 9 a 13 anos”. Ou seja, nenhum deles tem um tempo superior a 14 anos de aposentadoria que foi a próxima faixa constante no questionário e que não houve nenhuma marcação. Estes dados, juntamente com os dados da faixa etária já mostrado no Gráfico 1, confirmam que se trata de um grupo de aposentados com menos idade e com menos tempo de aposentadoria, portanto um grupo mais jovem de aposentados.

GRÁFICO 10: Remuneração dos participantes



Fonte: elaborado pela autora, a partir das respostas dos questionários, 2020.

Sobre a remuneração atual, como aposentados, todos recebem benefício da previdência social e, apenas uma delas, não recebe benefício da previdência complementar. Esta previdência complementar era patrocinada, em parte, pela instituição empregadora e a outra parte pelo empregado. O contrato de trabalho, nesta empresa, assinado até 1998, era previsto a obrigatoriedade da adesão do empregado ao fundo de previdência e, após 1998, a adesão não era obrigatória. Neste caso, a funcionária foi admitida após 1998 e não optou pelo plano.

Com a apresentação do gráfico 10, vê-se que a maioria dos aposentados, deste grupo, recebe rendimento mensal acima de dez salários mínimos e um percentual significativo, de 29,6%, recebe de seis a 10 salários mínimos. Apenas uma funcionária recebe até 5 salários mínimos, que é o caso daquela, já citada acima, que não optou pela previdência complementar e recebe apenas o benefício da previdência social.

Este dado leva a perceber que este grupo tem uma remuneração compatível com a classe média brasileira, dentre outros motivos que não foram abordados, mas, provavelmente, em função de contar com um plano de previdência complementar próprio da empresa empregadora, além da previdência social. O que o leva a se diferenciar da maioria dos aposentados brasileiros que contam apenas com o benefício da previdência social.

Enfim, a partir das respostas dos questionários e dos dados apresentados, de forma geral, podemos definir o perfil deste grupo, como predominantemente formado por mulheres, classe média, com um bom rendimento financeiro. Apenas uma respondente, que não possui

benefício da previdência complementar, recebe até 5 salários mínimos e a maioria recebe mais de 10. É um grupo que possui uma formação acadêmica a partir do nível superior de graduação. Apesar de serem oriundos de uma instituição que exigia apenas o ensino médio para admissão em concurso público, todos possuem a graduação e a maioria tem pós-graduação na modalidade de especialização e mestrado. Após a aposentadoria continuam realizando atividades e cursos de formação em diversos tipos e modalidades, sejam formais e informais e nos diversos locais como as instituições formais, informais e internet, entre outras. A maior busca é por atividades e cursos abertos e não específicos para a terceira idade, que registrou apenas duas respostas e que era justificado por ser aula de vôlei, considerando as condições físicas a partir de 50 anos. É um grupo de aposentados jovens, considerando que a maioria se encontra na faixa etária de 50 a 60 anos e, apenas 33,3% tem a idade superior a 60 anos, que é considerada o início da chamada “terceira idade”. Eles têm pouco tempo de aposentadoria, sendo a maioria até 3 anos, seguido pela faixa de 4 a 8 anos e, apenas, 2 deles tem tempo de aposentadoria na faixa de 9 a 13 anos. É um grupo que se mantém ativo, seja na realização das diversas modalidades de formação, seja na atuação em trabalho formal e informal, sendo que a maioria atua em trabalho voluntário.

Na sequência, para participar da próxima fase da coleta de dados, a entrevista, da amostra de 27 respondentes dos questionários, da fase de exploração, foram escolhidos 6 indivíduos, para serem entrevistados, contemplando a diversidade do grupo quanto a sexo, formação, idade, tempo de aposentadoria e trabalho, conforme Quadro 2 apresentado a seguir.

Quadro 2: Dados dos respondentes do questionário que participaram das entrevistas

Entrevistados e características (foi usada a letra “E” seguida da numeração de 1 a 6 para nomeá-los e preservar a identidade deles)					
Entrevistado	Sexo	Formação	Idade	Tempo de aposentadoria (em anos)	Trabalha (Sim ou Não) Tipo de trabalho
E1	M	Pós-graduação/ especialização	De 56 a 60	De 4 a 8	Sim Trabalho formal
E2	F	Pós-graduação/ especialização	De 51 a 55	Até 3	Sim Trabalho formal e voluntariado
E3	F	Pós-graduação/ Mestrado	Mais de 60 anos	De 9 a 13	Sim Trabalho formal e voluntariado

E4	F	Pós-graduação/ especialização	De 51 a 55	Até 3	Sim Trabalho Voluntário
E5	F	Pós-graduação/ especialização	De 56 a 60	Até 3	Sim Trabalho Voluntário
E6	M	Pós-graduação/ especialização	Mais de 60	De 4 a 8	Sim Trabalho Voluntário

Fonte: Elaborado pela autora, a partir da resposta dos questionários, 2020.

No próximo tópico, estão as análises das entrevistas.

4.2 Trajetória de formação ao longo da vida

Dando sequência à análise dos dados e resultados, já delineado o perfil do grupo a partir do questionário, parte-se para o conteúdo das entrevistas de acordo com a amostra escolhida e considerando as categorias e subcategorias registradas no capítulo anterior, da metodologia.

Apesar desta pesquisa ser qualitativa e não ter uma definição de hipótese a ser investigada, a partir da fase exploratória, partiu-se do pressuposto que os aposentados têm interesse e continuam se formando após a aposentadoria. Isto se confirmou nos dados apresentados no questionário. Com as entrevistas, os dados se apresentam mais detalhados e possibilitam o conhecimento da trajetória de formação na vida dos aposentados e perspectivas futuras, dialogando com a teoria da “Formação ao Longo da Vida”.

A trajetória de formação, de uma certa maneira, acompanha a trajetória de vida das pessoas desde a infância e vai perpassando pelas fases seguintes. É comum ouvir a pessoa dizer da sua história de vida correlacionando ao momento da formação. Como também há uma relação da formação com o trabalho: antes, durante e depois. Até porque, via de regra, a formação se apresenta com a função de preparação para o trabalho e para a vida. Ou seja, a trajetória de formação se entrelaça com o trabalho, marca a cronologia e dá sentido a muitos fatos da vida.

Na análise, as categorias e suas respectivas subcategorias são apresentadas correlacionando com fragmentos das falas dos entrevistados e com o contexto teórico aderente. A categorização visa facilitar a compreensão dos temas. No entanto, estas categorias e subcategorias se entrelaçam umas às outras dependendo da forma do relato e realçada pelos entrevistadores.

4.2.1 Formação antes da aposentadoria

4.2.1.1 Formação escolar

Conforme mostrado no perfil, trata-se de um grupo que prima pela formação acadêmica. Apesar da exigência apenas do ensino médio para admissão na empresa, todos têm graduação e a maioria, pós-graduação. Nas entrevistas, quase todos, de forma espontânea, relatam que são de origem de família simples que incentivavam o estudo como forma de ascensão social, inclusive do estudo para passar no concurso da instituição que eles trabalharam. A maioria cursou a graduação enquanto trabalhava e alguns tiveram que “trancar a matrícula” e adiar o curso para poder assumir o trabalho em cidade diferente da faculdade onde estudavam.

“E4” relata que a necessidade de trabalhar primeiro para depois poder pagar a faculdade:

Então, eu entrei na faculdade mais tarde, aos 22 anos, porque tinha que ter condições de pagar e ajudar em casa. Aí eu me formei em Ciências Contábeis. E como a gente trabalhava no banco mais de 8 horas, eu vivia para o banco e ajudando meus pais. [...] estudava igual uma louca [...] tinha cobrança sim, eu trabalhava, eu estudava de manhã, pegava 6h por dia, nunca tive a saúde assim 100%, era pesado, saía de casa 5:30h e chegava de novo às 20h... aí eu ia fazer algum trabalho da faculdade!

“E1” trancou a matrícula no curso de Psicologia para assumir o emprego em outra cidade. Depois retornou para Belo Horizonte: “continuei fazendo a Psicologia. Aí eu trabalhava de madrugada e aproveitei pra fazer a monitoria durante o dia [...] acabei a Psicologia e falei: - bom! agora já estava casado, falei: - vou ter que dedicar um pouco pro banco”, se referindo a investir na carreira visando ascensão profissional e melhorar a remuneração.

“E3” começou a trabalhar enquanto estudava. Ela conta da influência da família, principalmente da sua mãe que direcionou a formação:

Vim de família de funcionários públicos, minha mãe professora, meu pai funcionário público. E minha mãe era muito exigente, tinha que ter boas notas [...] eu sempre gostei de estudar ... eu fiz um curso de normalista e de contabilidade [...] mas eu não tive muita escolha não! minha mãe sempre foi bem prática. Ela falava assim: - não, filha de gente pobre tem que fazer curso técnico. [...] o primeiro curso [pedagogia]... foi direcionado pela minha mãe: - ‘você não vai sair de casa de jeito nenhum!’ Ah, então o jeito é eu me contentar em fazer pedagogia, né? [...] Mas eu gostei do curso.

Interessante como a história da formação acadêmica reflete nas escolhas e/ou possibilidades e é retomada depois, quando da aposentadoria.

“E1”, psicólogo, conta que teve a oportunidade de trabalhar na área, dentro do Banco, só que em Brasília: “foi uma época maravilhosa!” Mas teve que retornar para Belo Horizonte em função da remuneração que não era viável para arcar com os custos de trabalhar fora. Fez carreira como gerente do Banco e, na aposentadoria, retomou a formação em Psicologia e o trabalho de atendimento em consultório.

Já “E3”, após a aposentadoria, teve a oportunidade dela própria escolher a sua formação. cursou graduação em Assistência Social e mestrado em Educação.

No entanto, ambos, “E1” e “E3”, relatam o prazer no momento atual, de retomar os seus desejos, mas dizem entender o contexto do passado e serem gratos pelas oportunidades que tiveram.

Ressalta-se que o grupo, de forma geral, investiu na formação antes do trabalho, inclusive sendo fator preponderante para a admissão no emprego, via concurso público. No primeiro momento, o objetivo era formação profissional visando o acesso ao mercado de trabalho e, posteriormente, houve continuidade para outras áreas de interesse e formação geral para a vida.

4.2.1.2 Formação no trabalho

Os entrevistados relatam a formação proporcionada pela empresa que, culturalmente, tinha uma política de investimento na capacitação de seus funcionários. Ela disponibilizava formação pela sua Universidade corporativa e estimulava outras formações em outras instituições. No relato, aparece a referência às oportunidades de capacitação que tiveram, bem como a carência de algumas que necessitavam e outras que eram impostas.

Eu tive uma formação muito ligada ao banco...MBA por exemplo foi uma formação que foi proporcionada e estimulada pelo banco. E tive as paralelas, vamos dizer assim aquelas que eu quis fazer, pelo “CPF” (ele quis dizer, por conta própria) [...] A minha formação para o trabalho foi muito fazendo e aprendendo, sabe?... Quando eu peguei minha primeira gerência eu senti muita falta de ter uma formação para o gerente geral. Aí o banco inventou depois disso [...] Mais no final, começaram a aparecer alguns cursos assim que eu não via razão de ser nenhuma [...] Tinha que fazer. “E1”

“E2” vai à mesma direção, de formações que fazia por vontade própria e outras por obrigação. Há de se observar o termo utilizado: “grade” de formação. No entanto, ela afirma que gosta muito de aprender e aprendeu a gostar do que precisa fazer:

é a formação... como é que o banco é uma escola! [...] tinha perspectiva de formação e você tinha que cumprir uma grade para você pontuar ali. Isso é muito bacana, querendo ou não, você tinha que fazer [...] Era uma grade, tinha coisa ali que não era

o que eu queria fazer mas era o que o banco precisava que você fizesse pra você gerir melhor [...] aí eu fazia pequenos cursos de 40 horas que era obrigatório [...] tive coisa de matemática financeira, mercado aí tem aquelas certificações que você tem que tirar e eu tive que tirar todas as certificações financeiras, era obrigatório [...] eu fiz 3 MBAs! [...]

Caspar (2007), traz uma contribuição que pode ajudar nesta compreensão da fala anterior de “E2” sobre aprender a gostar do que precisava fazer porque era necessário ao trabalho e à carreira. Também “E1”, em outro momento, reconhece a capacitação que recebeu da empresa e “E5”, mais adiante, fala da vontade de trabalhar, independentemente de ser na sua área de formação:

Formar-se é operar uma transformação, querida, esperada ou imposta, dando ao mesmo tempo vida a uma ligação que configura o conhecimento, a um desejo de progresso, a uma motivação que não pode deixar de alimentar, confortar e, por vezes, restaurar a sua própria identidade (CASPAR, 2007, p.93, grifo nosso).

No entanto, “E2” fala do orgulho de ter um currículo extenso de formação e experiência na instituição e ilustra isto, cantando, sim, literalmente cantando, um trecho da música “A Estrada”:

Você não sabe o quanto eu caminhei
Pra chegar até aqui
Percorri milhas e milhas antes de dormir
Eu nem cochilei
Os mais belos montes escalei
Nas noites escuras de frio chorei ei ei ei (Cidade Negra)

A música ilustra bem o prazer, “os mais belos montes escalei”, e o sofrimento, “nas noites escuras de frio chorei”. Embora “E2” enalteça a “estrada” por ela percorrida, após a aposentadoria, ela revê muitos de seus papéis na vida, inclusive a formação, e toma outro “caminho”, de formação e experiência. Ela deixa a capacitação em finanças, por exemplo, que não gostava e busca a filosofia e outros cursos de autoconhecimento. Ou seja, quando ela pode escolher, ela escolhe o prazer, a vida na formação.

“E3” retrata bem o que Lima (2007) critica sobre a exigência de qualificação com o discurso da empregabilidade e da competitividade do mercado global. Este é um dos motivos que “E3” pondera para decidir se aposentar, que será relatado na categoria de preparação para a aposentadoria.

Você tinha que ter ensino médio [para ser admitido no banco]. Depois que começou a exigência de curso superior pros funcionários[...] porque já tinha um certo terrorismo, né? Ah, porque o banco tá querendo qualificar... o gerente fazia umas reuniões e começava a colocar que a situação era muito séria... “E3”

Também “E4” retrata este momento de transição mais impositiva da instituição, pela qualificação, vinculando à empregabilidade e encarecimento:

O banco não incentivava muito isso, nem cobrava isso, mas eu achava que era extremamente importante e que uma vez, uma hora ou outra, a empresa ia cobrar isso, como ela cobrou depois no futuro, foi onde eu pensei em fazer uma pós, mas foi online. [...] o banco depois ele mudou a forma de selecionar seus funcionários e eu olhava a minha pontuação e ensinava muita gente a olhar que eu falava assim "gente, preciso melhorar minha pontuação", então esse foi realmente um estímulo para que eu pudesse voltar a estudar.

Como se vê, pelos relatos, há percepções antagônicas entre os entrevistados no tocante à formação: em um momento não há cobrança e em outro, imposição. Há curso desejado pelo funcionário e não disponibilizado e, em outro momento, há curso não desejado, porém, imposto. Isto pode ser pensado nas políticas internas e situações externas à instituição, em determinadas épocas e circunstâncias, inclusive com este viés forte do discurso do mercado globalizado.

É possível perceber na fala de “E4” a implicação da formação, para ela, na vida profissional e pessoal. Ela conta dos cursos que fazia para aumentar a pontuação para concorrência interna e da sua formação pessoal como, por exemplo, a sua forma de se posicionar, falar em público e vencer a timidez:

O que o banco oferecia, na universidade, tudo que aparecia eu fazia. Eu era apaixonada, eu gostava muito da universidade corporativa... almejava melhorar minha condição no banco e olhava minha pontuação. Ela não estava interessante [referindo-se à pontuação baixa para concorrência interna] e fazia curso direto dentro do banco. Nossa! eu era assim uma consumista dos cursos dentro do banco [...] mas consegui vencer muita coisa dentro do banco, muita coisa. Até a questão da timidez, de falar em público, de me posicionar... havia uma exigência pra formar... mas os cursos eram muito bons ...Tinha prazer em fazer. E incentivava os colegas a fazerem também.

Também “E5” retrata as dificuldades na formação, as influências, cobranças e qual o sentido para ela na vida profissional e pessoal. Ela se formou em Engenharia Civil, sem muita convicção na escolha e “sem muito amor pela Engenharia”, por influência do seu pai que era engenheiro:

Eu me formei e fiz concurso para trabalhar. Eu queria trabalhar, não interessava em que, não precisava ser na área que eu formei. Eu queria ter meu dinheiro, queria ter minha independência [...] entrei para o banco e nunca fiquei na minha área, mas era muito feliz com tudo que eu passei no banco com todas as áreas, principalmente as áreas técnicas. [...] nos últimos anos de banco, eu atuei na minha área de formação [...] fiquei muito satisfeita [...] foi uma oportunidade assim que eu nunca imaginei de conseguir! [...]

E “E5” continua ressaltando a cobrança que sentia em relação à família para atuação e trabalho na sua área de formação:

e isso foi uma coisa que eu me cobrei a vida inteira e eu vi muita cobrança disso, da família que trabalhavam na área de formação e eram bem-sucedidos... E eu era a única que não trabalhava na área que eu me formei. Isso foi uma cobrança assim para minha vida inteira. Então, assim eu coroar minha carreira do banco entrando na área de Engenharia, falei: - pai, é presente pro senhor tá? entrei na área de Engenharia finalmente.

Mesmo falando da cobrança que sentia, “E5” fala, também, da satisfação da sua trajetória, mas diz que “virou a página”. Após a aposentadoria, manteve e intensificou a atuação no voluntariado e “atuar na Engenharia, só se for para pequenos projetos no voluntariado”.

Assim, a maioria dos relatos aponta para uma formação no trabalho direcionada para as necessidades das atividades desempenhadas e as exigências do mercado. Mesmo a empresa disponibilizando cursos de formação geral, como para o voluntariado, nem sempre isto era acessível para a escolha de acordo com o interesse e desejo dos indivíduos. Em contrapartida, porém em menor quantidade, nota-se também a formação no trabalho proporcionando formação pessoal como no caso de “E4” que ressalta o seu desenvolvimento no sentido de aprender a se posicionar e falar em público. Apesar das críticas citadas, todos demonstram reconhecimento e gratidão pela formação que receberam no trabalho.

4.2.1.3 Formação na família e outros grupos sociais

A formação na família e outros grupos sociais, é aquela em que os indivíduos aprendem durante seu processo de socialização. Conforme Gohn (2006), nesta chamada “educação informal”, os agentes educadores são os pais, a família em geral, os amigos, os vizinhos, colegas de escola, a igreja, os meios de comunicação de massa, entre outros. Enfim, ambientes de aprendizagem diversos.

“E4” relata a sua ligação com o voluntariado, lembrando que, desde criança, aos 11 anos, já ia com a vizinha, que também levava a filha da mesma idade, para ações na Vila Vicentina:

Eu admirava o trabalho que a vizinha fazia, dona Adelaide, que era ajudar os pobres. [...] eu lembro aqueles senhores e senhoras nos protegendo, né? porque realmente era uma coisa rara ter criança fazendo esse tipo de trabalho. Mas eu gostava, sempre gostei...a gente fez alguns trabalhos, aprendi muito, foi bom.

“E5” relata a influência do pai, tanto no sentido de aprender com ele, quanto no sentido da “não escolha”. Ou seja, a formação e influência pode acontecer tanto no sentido da identificação de desejar quanto no sentido de rejeitar:

antes de entrar no Banco, também trabalhei com meu pai em alguns projetos, sabe? ele foi meu instrutor, meu guru inicial, me ajudou também, mas assim eu não morria de amores [pela Engenharia]. [...] eu vivi a vida inteira na área militar. Nasci em meio militar. Até hoje tem gente que é militar e não gostava disso também.

Já “E6” também relata a influência da família. Ele conta que cresceu em uma família com militares e, mesmo trabalhando em um banco, direcionou toda a sua formação e trabalho para a área de segurança dentro da empresa. E pretende continuar, agora aposentado, com trabalho na área de segurança, para seguir ações vinculadas ao trabalho que ele exerceu.

Este estudo apresentou poucos relatos, neste sentido, de forma espontânea e não foi feita nenhuma pergunta específica. Mas ficou evidente que havia incentivo e reconhecimento da família para a formação.

4.2.2 Formação ou preparação para aposentadoria

O momento da aposentadoria se configura por muitas mudanças significativas: seja a transição da vida de trabalhador ativo para aposentado, uma nova fase de adulto para o início da velhice ou a chamada “terceira idade” e a mudança de um novo perfil de aposentados que, parece, está se formando na atualidade. É natural que esta situação traga muitas expectativas, anseios e temores. E para lidar melhor com este momento da vida é importante que seja feita uma preparação para a aposentadoria, que é ainda incipiente e disponibilizada apenas por algumas empresas aos seus empregados. A instituição onde eles trabalharam disponibilizava uma oficina de preparação para aposentadoria, mas era opcional para os funcionários e nem sempre tinha vaga disponível para quem quisesse fazer.

Nos dois itens subsequentes, serão apresentadas as formas de preparação dos entrevistados e alguns relatos.

4.2.2.1 Curso preparatório

“E5” fez o curso e se planejou para a aposentadoria:

Eu nunca planejei aposentadoria. E quando estava chegando próximo aos 30 anos de casa, o banco começou a disponibilizar esse curso. Não me lembro como é que era,

mas era assim... uma preparação para aposentadoria, né? e a coisa que me chamou muita atenção lá no curso [...] Eu percebi que as pessoas não tinham muito assim... não tinha a mínima ideia... ou iam partir para coisas assim tão fúteis... que eu falei: - beber no bar?! não sei o que... eu achava isso aí muito fútil... E como eu sou uma pessoa muito dinâmica, muito objetiva, eu tenho sempre que estar fazendo alguma coisa útil para mim. Não tem tempo ocioso, sabe? E aí no curso eu me planejei, como eu estava vindo... eu estava em fim de carreira... (E5)

Já “E3” não fez o curso de preparação para a aposentadoria e sentiu falta. Ela tem mais tempo de aposentadoria e não sabia se tinha este curso disponível na sua época e entende que as empresas deveriam disponibilizar para os seus empregados: “Embora eu não tenha feito o curso... que teria sido muito bom ... eu imagino que as grandes empresas deveriam primar por isso, né? aquela empresa que respeita seu trabalhador.”

4.2.2.2 Outro tipo de preparação

Sobre a preparação para aposentadoria, “E1” diz que se preparou desde o início do período laboral, ressaltando mais as ações de formação e trabalho na área dele:

Eu acredito que sim, desde que eu entrei no banco eu já tava pensando em mudar pra Psicologia, sempre pensei. [...] Sabia que ia voltar pra formação, sabia que ia voltar inclusive pra outras coisas, né? eu sou reikiano, ia voltar pro Reiki eu sabia. Eu tinha muita vontade de fazer um curso de fotografia, fiz um curso de fotografia na semana seguinte que eu aposentei, né? Então, também faço de vez em quando assim algumas coisas, retomar e a formação na Psicologia era a principal.

Também “E4” diz ter começado a se preparar desde o início do trabalho, porém na parte financeira, no entanto sentiu falta de se preparar no sentido da ocupação do que iria fazer após a aposentadoria:

Analisando assim, na verdade eu sempre me preparei pra aposentar porque eu sempre economizei, sempre pensava assim "gente eu vou precisar disso quando eu aposentar" ... na verdade eu me preparei, financeiramente. [...] mas eu poderia ter me preparado um pouco mais. Ao aposentar vem um vazio grande, do que fazer e aí a gente tem que ter todo um trabalho para saber, mentalmente, ir preenchendo essas lacunas. E a falta da minha mãe que coincidiu também com o falecimento dela foi um momento difícil!

O sentido ambíguo da aposentadoria, ou seja, o desejo e o temor da mudança, fica bem retratado por “E2”:

Mas a gente nunca tá preparado para deixar de trabalhar por mais que você pense... por mais que você deseje, né? na hora que chega o “dia D”... se falar: - ai meu Deus! amanhã eu não tenho que levantar, o relógio não vai despertar e o que que eu vou fazer, né? [...] alguns colegas... que aposentaram e eu encontrava no final de semana no clube eu achava eles tão lindos! - gente eu acho que eu quero isso pra mim! então eu comecei a amadurecer a possibilidade, a ideia e eu falava assim: - ah, se vier alguma coisa [aposentadoria incentivada] eu vou aderir ao programa...” (E2)

Já E3, não fez o curso, porém mostrou um processo de preparação que, diante de uma insatisfação, no caso, o aumento e a forma de cobrança de metas no banco e pressão da reforma da previdência na década de 1990, ela vislumbrou a possibilidade de sair e pensou em uma transição, no que fazer, e escolheu uma formação acadêmica. Inicialmente pensou em cursar Direito, com o objetivo de ajudar as pessoas. Depois optou pelo Serviço social que estaria mais aderente ao seu desejo:

vi lá o Serviço social e comecei a ler do que se tratava... que trabalhava com a população desfavorecida, vulnerabilizada e com as políticas públicas. E eu fui lendo aquilo e fui me encaixando naquilo... pra você ter uma ideia eu não conhecia nenhum assistente social e nem o trabalho de um assistente social. Mas eu fiz a inscrição, fiz o vestibular e graças a Deus, fui bem classificada. E eu comecei a fazer o curso. Os meus colegas, no primeiro dia de aula acharam que eu era a professora. Aí quando eu decidi aposentar, eu completei o tempo e aposentei [foi no início de 98 a reforma do Fernando Henrique saiu no final de 98], eu já tava estudando. [...] eu não me sentia assim... que eu tava parando. Eu senti que eu continuei... eu tinha que sair, tinha que ir pra aula.

Interessante a estratégia utilizada por “E3” que foi fazer uma “ponte” da atividade do trabalho para uma outra atividade, a formação acadêmica. Ela iniciou o curso de graduação antes de se aposentar. Como ela mesma disse, ela não sentiu que estava parando, ela ia para a aula estudar. E ainda aproveitou para fazer a “escolha dela” como bem salienta na sua fala. Lembrando que foi a mesma que disse que as escolhas anteriores, tanto do curso técnico, quanto da formação em pedagogia foram direcionadas pela mãe.

Já “E6” não pode fazer o curso de preparação para a aposentadoria, que estava previsto, mas ele se preparou com formação visando a continuidade do trabalho: “Não vou falar que eu me preparei. No fundo eu fui me preparando. Eu fiz todos os cursos que eu pude, eu tinha pretensão de continuar na área de segurança...”.

Todos os entrevistados relataram que se prepararam para a aposentadoria: alguns pelo curso específico e outros por processo de reflexão pessoal.

Há que se concordar com Bitencourt *et al* (2011), quando afirma que a transição para a aposentadoria pode ser encarada de modo positivo por aqueles que estão preparados para ela, entretanto, pode configurar-se em um período de incertezas e promover uma visão negativa dos dias que virão.

Pelos relatos dos entrevistados, nota-se, inclusive, as consequências da preparação, após a aposentadoria, sendo esta, fundamental, sob vários aspectos. “E4” disse que se preparou financeiramente, mas que deveria ter se preparado de outras formas e relata o vazio deixado pela ausência do trabalho. E “E6” se preparou por meio de capacitação para continuar trabalhando em atividade similar e, não conseguindo, também sentiu dificuldades de adaptar à

nova fase. Estas dificuldades no período inicial da aposentadoria relatadas por “E4” e “E6” podem ser atribuídas, em parte, ao tipo de preparação para a aposentadoria. Já que os relatos dos demais mostram uma preparação maior, sob vários aspectos, tanto na questão financeira quanto em projetos para realização de outras atividades, e, conseqüentemente, uma transição mais tranquila e prazerosa para a vida de aposentados.

Isto confirma a relevância da preparação para a aposentadoria sob vários aspectos visando uma nova adequação da vida e do tempo nesta transição de rompimento com o contrato de trabalho, que ocupa um papel e tempo relevante na vida do indivíduo, e que necessita de planejamento para ocupação do tempo de outra forma.

4.2.3 Formação após a aposentadoria

Como retratado no perfil traçado a partir do questionário, é um grupo que busca e realiza muitas ações de formações. E esta é uma categoria importante na questão deste estudo, saber quais os tipos de formação e os interesses deles.

Talvez possa pensar que a busca por formação tenha uma ligação com a história e a cultura de formação deles antes da aposentadoria, conforme aponta Alves (2010, p.20, grifo nosso):

O regresso, na idade adulta, aos sistemas educativos, a iniciativa e a capacidade de reconhecer e validar aprendizagens ou a procura de instituições educativas não escolares constituem dinâmicas que são fortemente influenciadas por factores (sic) pessoais e sociais, de entre os quais destacamos as motivações dos sujeitos, bem como as suas origens sociais e níveis de escolaridade prévios.

4.2.3.1 Tipos: formal e/ou informal

Houve muitos registros de formação após a aposentadoria, das mais diversas formas, desde a formal, de longa duração, como formação acadêmica de graduação e mestrado, quanto outras de curta duração e nas diversas modalidades: presenciais, a distância e virtuais. Abaixo, alguns relatos.

“E3” relata sobre a formação em graduação e mestrado, além de viagem ao exterior para apresentação de trabalho acadêmico:

O mestrado foi um desafio, uma vontade de ir um pouco mais além e envolvida com o Serviço social e com o trabalho no Conselho, eu optei por fazer um mestrado em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento local. Nós fomos apresentar o nosso

trabalho lá em Portugal, num congresso de educação à distância e aí eu e uma colega aproveitamos e fizemos um passeio pela Espanha e Portugal. Então, de brinde, na formação, ainda ganhei esta oportunidade de estar apresentando o meu trabalho lá na Universidade e ainda de passear.

Já “E4” fala sobre a capacitação para alfabetização de jovens e adultos. Nota-se que ela expõe sobre a atuação no trabalho voluntário como uma forma de contribuir e também como uma forma de preencher um vazio sentido pela falta do trabalho:

Com relação esse curso de capacitação para poder alfabetizar adultos sempre me chamou atenção a questão de trabalhos sociais, então veio ao encontro com aquilo que eu já fazia fora do banco e ali eu vi uma oportunidade de continuidade. Fiz um trabalho que foi... achei muito válido não só para mim, como os alunos também, a gente viu o desenvolvimento deles, o crescimento deles, então isso aí é muito gratificante. E também a convivência com os colegas do banco, então isso também veio preencher alguns vazios que haviam sido deixados, né?

E “E5” conta de outros tipos de formação, relacionados à cultura e arte:

Uma coisa que sempre me atraiu e já veio antes de eu aposentar foi a questão da produção cultural porque por ter filho na área de arte eu sempre tô divulgando, sempre tava ajudando nos eventos e talvez eu acho que isso é uma área interessante. Então minha primeira formação depois que eu aposentei foi uma matéria optativa no curso de artes cênicas, produção cultural e legislação. Adorei! [...] fiz um curso pelo PRONATEC [...] produção cultural também outro modulo de produção cultural bem extenso o semestre inteiro. Então me formei nessa parte e falei: - é uma opção, se houver demandas assim e precisa atuar isso com os meninos. [...] Eu tô pegando pandeiro agora e a percussão circular ela já é assim bem holística... assim você vê um tanto de coisa ao mesmo tempo, né? fazendo shows! assim essas aventuras até no palco a gente se aventura! ...a percussão circular, cada semestre a gente vê um ritmo e dependendo do ritmo você vê vários instrumentos.

Aqui, cabe citar Gadotti (2016, p.3) sobre a aprendizagem e as várias formas de educação durante toda a vida:

Se a educação e a aprendizagem se estendem por toda a vida, desde o nascimento até a morte, significa que a educação e a aprendizagem não se dão somente na escola e nem no ensino formal. Elas se confundem com a própria vida, que vai muito além dos espaços formais de aprendizagem.

4.2.3.2 Formação para o trabalho

Alguns participantes buscaram formação para o trabalho, mostrando que após a aposentadoria mantém o interesse de continuidade do trabalho.

“E1” voltou para a formação com o objetivo de retomar o desejo de trabalhar com a Psicologia:

Assim que eu aposentei eu voltei pra formação [análise Yunguiana], completei minhas horas de seminário, as horas de supervisão e nesse ano eu completei minhas horas de

análise de pessoal. Então tô numa luta aí pra fazer essa monografia, tenho muita vontade de fazer um mestrado. Mas falei: - vamos fazer uma coisa de cada vez, é meio complicado abrir um monte de frente e não acabar [...] tô gostando muito de trabalhar, o consultório deu muito certo.

Já “E4” está buscando vários tipos de formação objetivando o retorno ao trabalho. Ela fala da preocupação com a redução que teve no salário, embora conte com uma reserva financeira. Também considera que se aposentou muito jovem, aos 50 anos, e que precisa preencher o tempo ocioso:

Eu fiz vários cursos no Senac [...] foi culinária [...] curso de design de ambientes ... lá no INAP, também buscando preencher um pouco mais meu espaço. Fiz curso de coach também por um período. Na verdade, até comecei como coach, atendendo pessoas [...] depois eu achei difícil essa área porque não sou formada na área de humanas, e sim na área de exatas. [...] assisti muitas palestras, workshop de várias coisas. [...] na verdade eu estava buscando me identificar com algo ...depois que aposentei. Valeu. Adquiri conhecimento... [...] eu acho que ainda não me achei, não me encontrei. Ainda talvez porque eu gostava mais da coisa burocrática mesmo... que era o banco. E eu percebo que eu sou bem polivalente, eu faço várias coisas e aquilo que eu faço eu gosto, não é difícil.

E “E6” buscou formação com o objetivo de continuar o trabalho na mesma área que trabalhava: “me aposentei, participei de cursos... tive um seminário de Segurança Internacional na UFMG tipo uma extensão [...] encontro, seminários e tudo sobre segurança urbana em área internacional. Fiz também um curso de educador a distância”.

Embora a metade dos participantes tenha relatado a formação objetivando a continuidade do trabalho, a maioria realizou outras formações que não são vinculadas ao trabalho. Ou seja, mesmo os participantes que buscaram capacitação para o trabalho buscaram, também, outros tipos de formação, ratificando que é um grupo que busca por diversos tipos de formação geral. Houve poucos e pontuais casos de formação para o trabalho.

4.2.3.3 Formação para a vida

Os entrevistados mostram o desejo e a realização de formação para a vida de forma ampla e não apenas a formação profissional tão exigida até então, quando do trabalho formal. Agora, já aposentados, eles relatam várias experiências diferentes e ressaltam a importância da formação para a vida.

No relato abaixo, “E2” traz a formação como possibilidade de ampliar a visão de mundo, de conhecer novas culturas por meio de viagens:

Quando você sai da limitação da sua vida limitada da caixinha, você sai da curva e começa a ver outras visões de mundo diferentes da sua. O fato de eu ter viajado [para

a Inglaterra], fui sozinha, fiquei 70 dias fora, sozinha, conheci gente que eu nunca tinha visto na minha vida, tive experiência que eu nunca tive na minha vida (!) que eu nunca imaginei que ia ter (!) isso tudo é formação. Não precisa ser uma formação formal. Você tem várias formações. (E2)

E “E2” continua a sua fala, evidenciando a importância da disposição para a aprendizagem proporcionando o viver com mais plenitude:

E eu penso que se a gente não trazer pra vida da gente ser um eterno aprendiz da vida (bem Gonzaguinha isso) ... se a gente não tiver essa visão [...] que seja através de formações formais ou informais, acho que você morre, acho que você não vive. E aí, gente, tem que viver o hoje, o aqui (bem budista, né?) o hoje, aqui e agora. Mas pra você viver com plenitude, você precisa estar disposta a aprender [...] então eu acho que essa formação, ela tem que ser sua mola mestra, tem que ser o que te impulsiona.

Interessante a colocação de “E5”, quando traz um exemplo de formação correlacionado ao prazer de aprender, no caso tocar um instrumento, o pandeiro, e não à utilidade que terá este aprendizado:

[...] eu acho que a formação ela é importante porque você precisa se preparar para alguma coisa se você quer desempenhar aquela coisa bem feita, né? é a mesma coisa que pegar uma formação que eu tô fazendo por opção: - pandeiro. Resolvi tocar pandeiro, mas por quê? você vai viver disso? - não vou. Você vai formar banda? - também não. Mas é uma coisa que eu acho interessante e divertido e quanto mais eu aprendo lá, quanto mais agilidade eu tenho com o instrumento, né? isso aí me deixa mais feliz, mais realizada.

E “E5” continua com o exemplo dado, relacionando-o com a formação anterior à aposentadoria: “antes [a formação] tinha mais esse caráter de ascensão, de melhoria de salário [...] e a formação por puro prazer ou por identificação do que você sente, que gosta no momento que você quer, é o que eu tenho vivido agora. Aqui cabe a crítica que Lima (2007) faz quanto ao que ele chama de “aprendizagem útil” como aquela que submete a formação às exigências do mercado, incentivando a formação submissa, de adaptação, individual e competitiva. O autor defende a “substantividade da vida”, ou seja, a importância da vida ao longo de todo o processo, do prazer em aprender, de acordo com as suas escolhas, trazendo o aspecto social e coletivo.

Também “E1” traz uma reflexão de formação no sentido de vida:

se você não está inteiro naquilo que você faz, você perde vida, né? [...] você vai perdendo a vida no processo... você vai se deformando, aí não é formação. Quando você vai fazer alguma, você tem que ter entendimento maior das coisas[...] a sensação que eu tenho é que formação pressupõe vida.

Pode-se dizer que o grupo pesquisado usa o “direito de aprender” durante toda a sua trajetória de vida, inclusive após a aposentadoria. Em um primeiro momento, para “sair do confinamento da sua história” buscando ascensão social, empregabilidade e ascensão

profissional. E, na aposentadoria, para “sair do confinamento” daquele contrato de trabalho, para mudanças de projeto, grupo e outros redirecionamentos, corroborando com o que diz Meirieu (2005, s/p) sobre a aprendizagem na “formação ao longo da vida”:

Todo sujeito tem o direito de aprender permanentemente e a aprendizagem não termina com a idade escolar”. Ela possibilita a capacidade do indivíduo de sair do confinamento de sua própria história, do seu grupo, das pressões sociais e das evidências. E é esta dinâmica de aprendizagem que está no centro da “formação ao longo da vida.

4.2.4 Projetos de formação para o futuro

4.2.4.1 Interesses e desejos

Os participantes são ativos na situação atual de realização de várias atividades e mostram que continuam sendo seres desejantes no sentido de planejar variados projetos de formação para o futuro. Abaixo, relato dos seus interesses e desejos.

“E2” relata seus projetos de formação para o futuro que contempla desde a formação mais humanista até a técnica, que seria o resgate de formação que teve sobre gestão de projetos sociais enquanto trabalhava na Fundação da instituição e que, atualmente, estava usando na colaboração voluntária em uma comunidade:

Eu quero ampliar minha visão de mundo... a gente tem vários lados e quando eu consigo entender isso e buscar me conhecer melhor de um lado que é desconhecido pra mim, isso é tão fantástico! minha formação para 2020, eu tô buscando aprofundar o meu conhecimento em terapias. Vamos dizer, agora o nome da moda é complementar, não é alternativa; não é holística, a palavra é quântica! [...] então, agora eu estou aprofundando a minha formação em terapias quânticas! [...] então eu tô nessa formação mais humana... vou continuar meu curso de filosofia, agora tô lendo Kalil Gilbran e eu tô buscando resgatar minha formação técnica que é justamente para colocar à disposição do outro o que eu já trago na minha bagagem.

Já “E3” que tem mais tempo de aposentadoria e já realizou muitas ações de formação, inclusive de longa duração como graduação e mestrado, continua desejando mais formação:

Eu já tô pensando em fazer um curso de corte e costura pro ano que vem. Acho que é um desafio. Aqui sabe qual é minha frustração? não falar inglês. Não precisava nem falar, eu gostaria de entender. Se eu entendesse... já tava bom! eu começo e paro, começo e paro! ... eu gosto muito de literatura. Assim, gosto muito das palavras, um texto bem escrito, sabe? eu gosto de ler e tal... ah eu podia fazer um curso de letras ainda! [e ri, mostrando que não pretende parar de se formar...]

Aparecem também as ações de formação ligadas ao lazer e cultura:

“E4”: Eu resolvi até o final do ano desse ano fazer o que eu estou fazendo agora: aproveitando um pouquinho mais a vida assim: passeando, divertindo e tal. Mas pro ano que vem eu já quero algo mais focado, estou sentindo falta. [...] Mas eu quero viajar, ir pro exterior, queria conhecer Portugal e Espanha.

No relato de “E4”, acima, nota-se que, apesar de dizer que está aproveitando mais a vida, ela sente falta de algo mais estruturado e que também quer procurar algo neste sentido, além do lazer e viagens. Já “E5”, a seguir, se mostra mais tranquila e conta de um projeto novo ligado ao lazer e cultura:

Tem um desejo que eu vou fazer ano que vem. Eu e Zé Ivan estamos programando fazer aquela caminhada que chama Sertões, do Guimarães Rosa. É uma caminhada que é feita pelos locais onde o personagem dele, o Riobaldo, transita no livro *Grandes Sertões* então eu me aventurei a ler. Desafiador também ler Guimarães Rosa, que eu nunca tinha lido nada dele e tá sendo uma peleja! [e ri]

Além de um projeto diferente, a caminhada *Sertões* e a leitura de Guimarães Rosa, “E5” tem projeto de continuidade do que faz atualmente como é o caso da percussão circular, atividades físicas e dança:

“E5”: o meu projeto é de continuar com a percussão, esse aí para mim é claro, com as atividades físicas... e tem uma coisa que eu sempre quis fazer que era dança ... porque a dança também é outra coisa muito interessante que me faz muito bem. [...]

Também aparecem projetos de trabalho, inclusive de voluntariado: “meus projetos futuros estão nessa linha: eu quero continuar como alfabetizador e a vontade de ser consultor na área de segurança, pra seguir ações vinculadas ao trabalho que eu exerci”. “E6”

Pelo relato dos participantes, tanto no sentido do que realizam atualmente quanto os projetos de continuidade de formação, há que se concordar com Gadotti (2016, p.7) quando propõe que a educação, assim como também a aprendizagem ao longo da vida, deveriam ser entendidas sob o ponto de vista da Educação Popular, que “trata a educação como um processo ligado à vida, ao bem viver das pessoas, à cidadania”, ao trabalho, à cultura, “reafirmando a educação e a aprendizagem como uma necessidade vital para todos, de forma integral e inclusiva, um processo que dura a vida inteira”.

4.2.5 Diferença entre a formação antes e após a aposentadoria

4.2.5.1. Escolhas pessoais e exigência do mercado de trabalho

A diferença se mostra, principalmente na escolha que o indivíduo faz, de acordo com o seu desejo, do que quer aprender, de que forma, o quanto ele quer aprender e porque não

dizer, do que ele não aprender e até desaprender. O que aparece mais é a diferença entre as escolhas para a vida independentemente do constrangimento do mercado e da imposição do empregador. No entanto, percebe-se que ele está mais livre também das influências da família e de outros grupos sociais. Talvez seja mais perceptível, neste grupo, de aposentados, que estão livres da pressão do emprego e remuneração, como também estão em uma etapa da vida de maior maturidade e maior autonomia.

Um exemplo é o próprio curso de formação para voluntários alfabetizadores que este grupo fez. Este curso era ofertado pela Instituição, por meio da Fundação, tanto para funcionários da ativa quanto para aposentados. No entanto, alguns relataram o desejo de fazer o curso quando estavam na ativa e não conseguiram, só conseguindo fazê-lo depois de aposentados:

“E3”: Então, esse curso de alfabetizadora, desde a época que eu tava na ativa que eu me inscrevi e queria fazer e não conseguia fazer! Aí quando veio aquela oferta pros aposentados, aí eu corri lá pra me inscrever e foi uma experiência excelente com o grupo lá... dos catadores [de material reciclável], foi excelente!

Com o relato de “E3”, acima, fica visível a falta de autonomia para escolha de formação de acordo com os interesses do empregado, enquanto estava submetida às regras do empregador, até mesmo em capacitações disponibilizadas por ele. Ela persistiu com o interesse e realizou o seu desejo, vivenciando uma experiência excelente. Provavelmente ela teve facilidade dada a formação em pedagogia e experiência com a docência. Já “E5” teve situação semelhante no sentido do desejo e da impossibilidade de fazer a capacitação enquanto estava na ativa. Também persistiu com o desejo, concretizando após a aposentadoria. Interessante é que, diferentemente de “E3”, ela não tinha formação pedagógica e nem experiência com a docência. No entanto conta da dificuldade que teve, do desafio que foi e do quão gratificante foi a realização deste sonho e que pretende continuar.

“E5”: a experiência com alfabetização era um sonho meu enquanto eu tava no banco, nunca consegui! e quando elas se dispuseram a fazer, a compartilhar isso, eu falei: - nossa! então é agora, né?! e foi assim um sonho mesmo realizado! difícil até dizer chega! eu nunca passei por um desafio tão grande na minha vida como foi atuar como alfabetizadora! Sabe... uma experiência assim muito sacrificante... muito recompensadora... mas assim, desafiadora até cansar! Eu nunca imaginei de passar por uma experiência assim tão difícil, mas a gente conseguiu [...] foi um desafio! o recompensador é realmente você ver quando que é importante para alguém, receber uma atenção, receber uma educação, ter a oportunidade de ter uma formação... de uma forma... que ele sentiu um prazer também de estar ali, né? eles não se sentiam cobrados eles viam na gente assim verdadeiros amigos...

Outro exemplo que ilustra bem a possibilidade da escolha de decidir fazer, ou não, uma determinada formação. “E5” relata uma seleção que participou, enquanto estava na ativa,

para a área de tecnologia para linguagem de computador de grande porte. A seleção era bem difícil, rigorosa e havia um processo formativo que era também avaliativo, “com aula e prova o dia inteiro”. E, além do mais, tinha a duração de quase dois meses e era feito em Brasília. Como se isto não bastasse, “E5” conta que tinha 3 filhos, sendo que o caçula estava com apenas um ano de idade. Com isto ela retornava à sua casa, em Belo Horizonte, todo final de semana para dar assistência à família. Ela relata toda a dificuldade envolvida e a pressão da seleção, sendo que ao final conseguiu ser aprovada para a vaga e, portanto, ter uma ascensão funcional. Em contrapartida, após a aposentadoria, o filho dela preparou um curso *on-line* de linguagem C++, para a família:

[...] muito difícil e tal... mas ele começou do zero... eu fiquei boba de ver a paciência do meu filho numa aula que ele preparava assim com todo amor e tal... e a gente estudava aos domingos, a turma toda conectada, né? cada um na sua casa com aula compartilhada.

Ela continua contando que começou bem, mas foi achando difícil e não queria desistir, para prestigiar o filho e porque não gosta de desistir das coisas que está fazendo. No entanto, “E5” conta: “e eu fui até um determinado nível ... a partir dali eu falei: - ‘Mateus, eu não consigo mais acompanhar, eu tô sofrendo com esse negócio, vou parar. Você me desculpa’. Agradei demais, mas não teve jeito!”

Com o exemplo acima, “E5” mostra nitidamente a diferença entre a formação antes e após a aposentadoria. Ou seja, antes, tinha a submissão às exigências do trabalho. E depois, tem a autonomia para escolher o que fazer e se quer fazer:

Antes era totalmente com foco em trabalho... eu tenho muito isso de querer começar e terminar a coisa. [...] Esse realmente foi o primeiro abandono que eu fiz assim de “chutar o balde” mesmo, foi esse curso de C++. E agora, no pós-aposentadoria, é tudo assim... bem assim... eu tô escolhendo fazer isso. Não tem mais nada que me obrigue, não tem vínculo nenhum, ninguém vai me cobrar outra formação, tô fazendo porque eu quero, porque se uma hora que eu quiser trabalhar com aquilo, eu tô minimamente capacitada. Ou por puro lazer, puro prazer como é a percussão. Antes, quando você precisa de um trabalho, realmente você faz tudo em função do trabalho! Você quer o máximo de coisa para você estar preparado para concorrer alguma coisa.

Também E4 conta que sempre foi muito “perfeccionista” e, após a aposentadoria, relata a desistência de um curso: “assim que eu aposentei eu entrei no curso de inglês, mas eu não consegui, tive dificuldade, dificuldade, dificuldade e larguei. Até dei desculpa. Mas, não! eu estava tendo dificuldade mesmo, que eu não consigo falar, não consigo entender as coisas...” E complementa:

Em tudo que eu já fiz na minha vida, era muito focada, muito cobrando as coisas, a perfeição entre aspas né, eu tinha um lado perfeccionista muito forte. Depois que

aposentei deu uma relaxada. A gente vai amadurecendo também e compreendendo que as coisas não precisam ser dessa forma né? Aquela máxima que fala assim "ah ninguém faz melhor do que eu, não existe" a gente só vai aprendendo isso com maturidade mesmo. Então ao chegar na minha idade eu sinto que sou mais leve, mais tranquila, ainda com foco muito no outro, na pessoa, no ajudar, mas isso não me incomoda.

No entanto, também há de se registrar o relato de um entrevistado que ainda sente a “influência do mercado”, denotando a “naturalidade” da “crise” do mercado, mesmo após a aposentadoria. “E6” tinha uma perspectiva de trabalhar na área de segurança e não está conseguindo realizar este seu projeto, que tanto se preparou com a formação:

[...] falta de oportunidade, não só para mim. A gente fala ‘ah! foram fechadas portas!’, não foi pra mim, foi questão socioeconômica do país [...] mas não tem oportunidade ...depois que eu aposentei. [...] então várias coisas que eu tinha de pretensão não seguia. [...] o mercado tá influenciando minha vida infelizmente.

É visível a diferença na formação antes e após a aposentadoria mostrada nos relatos dos entrevistados. Após a aposentadoria, constata-se a “formação ao longo da vida” como sendo aquela em que a pessoa decide por si o que ela deve aprender e tem autonomia para escolher em que vai centrar os seus esforços, em consonância com a defesa dos autores Meirieu (2005), Lima (2007) e Tomasi e Ferreira (2013). A reflexão que fica é que a “formação ao longo da vida”, com este sentido trazido pelos autores e como o próprio termo aponta “ao longo da vida” apresenta dificuldade para se concretizar quando o trabalhador está submetido às regras do empregador e do mercado e se manifesta, favoravelmente, quando ele se vê livre destes constrangimentos e pode exercer a sua autonomia nas escolhas. No entanto, pela abordagem da “Formação ao longo da vida”, esta deveria ser a tônica: o indivíduo, com autonomia para fazer as suas escolhas, se formando de acordo com os seus interesses e desejos, ao longo de toda a vida.

4.2.6 Outros aspectos sobre a aposentadoria

Durante as entrevistas e, principalmente, durante a escuta das entrevistas para categorização, apareceram alguns temas recorrentes como identidade de aposentado, saúde, relação com a velhice, entre outros, que entendeu-se ser pertinente tratá-los dentro de uma categoria, com várias subcategorias. Portanto, criou-se a categoria 6: “outros aspectos sobre a aposentadoria”, com as subcategorias comentadas abaixo:

4.2.6.1 Identidade de aposentado

Esta questão da identidade de aposentado se mostrou de maneira forte e se tornou uma categoria relevante neste estudo. A maioria dos entrevistados não gosta de se apresentar como aposentado, mesmo alguns dos que estão se sentindo bem na atual fase e, mais difícil ainda, para uma participante que não se sentiu bem com a aposentadoria.

Assumir uma nova identidade, de aposentado, não se mostrou fácil para alguns dos entrevistados, pelos mais diversos motivos. Um dos motivos, possivelmente, seja em função da falta que sentem do trabalho e as relações que ele envolve. Outro motivo pode estar relacionado à imagem social do aposentado à velhice e inatividade, em uma sociedade de sistema capitalista que valoriza a juventude e a produtividade. Além da dificuldade de como ocupar o tempo livre deixado pelo tempo que era utilizado no trabalho.

“E3” diz ter boas lembranças da empresa onde trabalhou, do primeiro chefe que teve e que liga para ela no aniversário até hoje, e dos colegas que mantém contato, periodicamente. No entanto, não gosta do termo aposentado em função desta imagem de inatividade:

Aí que você percebe como que o mundo do trabalho tá encrustado em você, né? Você só é alguém na hora que você fala ‘tenho um trabalho’. Mas mexe muito com a cabeça da gente o mundo do trabalho! a gente tem essa ideia de utilidade. [...] eu não falo que eu sou aposentada não, eu falo que eu sou “estudante”. [...] agora eu posso colocar “assistente social”.

Também “E4” fala da dificuldade com a transição para a aposentadoria, de deixar a identidade de funcionária do Banco X para a nova identidade de aposentada:

algumas pessoas falam que foi muito tranquilo aposentar... não pra mim, não foi! era muito forte a relação com o banco. Ao aposentar eu fiquei um pouco perdida, do que fazer, sempre fui uma pessoa muito dedicada no meu trabalho e de repente me vi sem esse trabalho. Eu gosto de falar que sou do banco e trabalhei no banco e sinto isso que tem um respeito maior com as pessoas. Então, quando viajo pra fora de BH, me perguntam: - você é aposentada? - eu sou. Mas antes eu completava: - aposentada do banco X. As pessoas te respeitam mais... não te conhecem... mas quando você vincula uma empresa e essa empresa ainda é respeitada no mercado, te tratam diferente... principalmente pessoas mais idosas... ainda significa o vínculo que, na verdade ele não existe, mas internamente existe... logo após aposentar, eu fiquei depressiva porque eu senti muita falta do trabalho...

“E6”, mesmo dizendo que está tendo uma vida boa na aposentadoria, ainda mostra um vínculo muito forte com a empresa e a vontade de continuar em trabalho similar: “eu sempre falei de boca cheia do Banco X! eu gosto da empresa que eu tô [nota-se que ele fala no presente, como se ainda estivesse trabalhando!] eu choro quando vejo que estão querendo sucatear porque isso aí vai sucatear é o país! ...

Também “E1” não se identifica como aposentado. No entanto, não manifestou que fosse pelo vínculo com a empresa e nem pelo trabalho. Não gosta de contar que já foi bancário e nega assumir qualquer papel que faça menção à sua experiência anterior, como por exemplo, finanças do grupo que participa, condomínio ou coisa similar. “Eu não me apresento como aposentado não. [...] não gosto desse termo não, aposentado, não gosto não [...] virei a página. Psicólogo!” No entanto, também não demonstra insatisfação com a empresa anterior. Pelo contrário, diz que foi uma época importante para ter um trabalho com estabilidade e criar a sua família. E agora está em outro momento da vida.

Enquanto alguns dos entrevistados não gostam e não utilizam a identidade de aposentado, outros mostram-se confortáveis e aderentes à esta identidade.

Eu acho que tudo na vida tem que ser o momento certo, o momento da gente se encontrar, da gente olhar pra gente, o momento da gente identificar aquilo que não é bacana e que você quer eliminar. Aquilo que é bacana e você quer agregar. Então, eu tô nessa fase de descobertas na minha vida e eu tenho certeza que a aposentadoria me possibilitou. “E2”

“E2” se apresenta visivelmente de bem com a vida, com a atual condição e identidade de aposentada. Fala com entusiasmo das atividades que está realizando de formação e de trabalho voluntário e tem projetos para o futuro. Conta com satisfação da sua trajetória pessoal e profissional, fala das dificuldades que passou e que são fases da vida. Também “E5” fala da felicidade de estar aposentada, do que está fazendo e diz que teve exemplo em casa, dos pais, que sempre foram muito ativos: o pai continuou ativo mesmo após a aposentadoria e a mãe, que embora dona de casa, sempre foi muito ativa, inclusive em voluntariado:

Eu fico feliz de estar na aposentadoria, com muitas atividades. Às vezes eu tenho a sensação que eu faço mais coisas agora, eu tenho mais saberes agora e mais responsabilidades do que quando estava efetivamente vinculada ao banco. E eu acho isso excelente porque eu nunca tive medo da aposentadoria nunca foi assim. Eu nunca considere uma quebra... eu nunca tive medo de aposentar e achar que ia ficar ociosa, que não tivesse o que fazer. - Gente num país como esse, num planeta como esse, não tem como você ficar parada! tem muita coisa pra você fazer! em qualquer lugar que você estiver tem coisa pra você fazer! tem trabalho pra você ajudar! tem é coisa demais! quem dera a gente fizesse um pouquinho do que precisa...

Esta questão da identidade de aposentado pode ser pensada sob o aspecto do sentido do trabalho para o indivíduo e da construção social que se faz sobre o trabalho. Sem aprofundar na discussão sobre o trabalho, que não é o objetivo deste estudo, mas cabe citar Lima (2011) quando defende que o trabalho ocupa uma categoria central e essencial para a construção da identidade, para a integração social e para a realização pessoal. E o afastamento do trabalho, mesmo que por aposentadoria, pode ser fonte de sofrimento e de vazio

existencial. Enquanto que Oliveira (2012) diz que é preciso “desfetichizar o trabalho” e recusar a sua naturalidade.

Já Beauvoir (1990, p.325), aponta a ambivalência no trabalho, que é ao mesmo tempo uma escravidão, uma fadiga, mas também uma fonte de interesse, um fator de integração à sociedade e que essa ambiguidade reflete-se na aposentadoria, que pode ser encarada como grandes férias, ou como uma marginalização.

De Masi (2000) traz uma contribuição para refletir sobre esta questão da identidade do aposentado. Antes, o início da aposentadoria coincidia com o fim da vida. E as pessoas eram aposentadas e entregues a uma ociosidade no sentido negativo, de inatividade, de não ter o que fazer, além de ter de deixar o trabalho que “significava tudo na vida (dinheiro, segurança, dignidade, poder e socialização)”. Atualmente, há o aumento da expectativa de vida, mas as pessoas não estão preparadas para utilizar o tempo livre. Ele reconhece que a empresa também é sobrevivência, salário, convívio social, carreira, é a sensação de estar por dentro, mas critica a organização do trabalho de forma opressora e a ocupação de todo o tempo do trabalhador. Assim, as pessoas não sabem lidar com o tempo livre e ficam entediadas, sem propósito de vida e com sentimento de vazio. No entanto, com a longevidade e um maior tempo de aposentadoria, aumenta o tempo da maturidade, ainda com saúde, com maior cultura, sabedoria e experiências acumuladas. É necessário desmistificar a questão do ócio como negativo e aprender o lado positivo do ócio criativo e inteligente, cada um com a sua forma, desde atividades mais simples do dia-a-dia ou mais complexas, mas que proporcione liberdade, prazer e crescimento. Importante ressaltar que De Masi traz a questão do ócio criativo para toda a vida. Para ele, a plenitude da atividade humana é alcançada quando coincidem o trabalho, a aprendizagem e a diversão.

4.2.6.2 Trabalho formal e informal

Alguns entrevistados relataram experiências com o retorno ao trabalho, após a aposentadoria.

“E1” atende em consultório particular de Psicologia clínica e conta que gosta muito e que está dando certo. Ele fala da afinidade que tem com a área de formação e do desejo que tinha de retornar, agora com seu próprio consultório, sem nenhum vínculo empregatício.

“E2” teve uma experiência de volta ao mercado de trabalho, inclusive onde estava colaborando voluntariamente. Assumiu uma função gerencial durante onze meses e rompeu o contrato de trabalho em função da exigência de cobrança de metas e produtividade. Ela conta

que superou as metas, mas não estava mais disposta a se submeter a este tipo relação de trabalho e escolheu o trabalho voluntário na mesma instituição:

Eu tomei posse lá aí e fiquei 11 meses trabalhando lá e aí eu decidi sair. - Por quê? ... como que a gente vai amadurecendo... acho que tudo na vida tem sua hora certa. Eu decidi sair não porque eu não gostava do serviço e não porque eles não gostavam de mim, muito pelo contrário. [...] Foi porque eu comecei a ver que eu não queria ser gerente de novo ...pegava trânsito [...] eu deixei de fazer meu curso de inglês... deixei de fazer meu reiki, deixei de fazer uma série de coisas... e na hora que eles me deram a meta, eu tinha uma carteira! - isso não, sinto muito (!) aí fui lá na minha superintendente e falei que não estava mais nessa fase.

Já “E3” se aposentou mais nova e iniciou uma nova trajetória de formação e carreira. Ela cursou graduação em Serviço social e teve toda uma carreira no Conselho da categoria. Ela conta com satisfação da sua carreira. Conta da seleção para estagiária em que ela era a “mais vivida” no meio de jovens de 18-20 anos e os filhos dela perguntando se ela seria selecionada. “Ah, mas isso eu queria registrar! Então, eu tava mais em casa, né? e só indo à aula. Aí o dia que eu saí para fazer o estágio, ah! mas eu me senti! tipo assim: - tô voltando, né?” Conta que foi uma “experiência riquíssima” que, depois, quando foi admitida como funcionária, viajava a trabalho e que “ampliou muito a sua visão da área.”

Eu trabalhei lá dez anos. Eu entrei como estagiária, depois como funcionária na fiscalização, depois me chamaram para ser gerente administrativa. Aí eu fiquei na administração do Conselho, depois eu fui gerente técnica só da área da fiscalização e eu saí como gerente técnica. “E3”

“E3” teve outras experiências de formação como o mestrado e outras experiências profissionais como o trabalho formal, além do trabalho no Conselho, trabalhou também por dez anos numa associação para pessoas com deficiência e deu aulas na faculdade. Atualmente preferiu a liberdade de horário e não ter compromissos rígidos e continua atuando tanto no Conselho quanto na associação das pessoas com deficiência como voluntária. Além de participar como voluntária da alfabetização de jovens e adultos.

Os relatos acima permitem tecer críticas quanto ao constrangimento do mercado e à organização do trabalho que submetem os trabalhadores à pressão por produtividade e cumprimento de altas metas. Nota-se que os participantes da pesquisa rechaçam não o trabalho em si, mas este tipo de organização opressora do trabalho. Tanto é que eles, após a aposentadoria, procuram se ocupar de trabalho, mostrando a importância deste para a vida. No entanto, eles procuram outro tipo, mesmo que de forma voluntária, sem remuneração, mas que proporcione liberdade de escolha e atuação de acordo com o seu desejo. E porque não dizer que eles buscam a “substantividade da vida no trabalho”, correlacionando com a

“substantividade da vida na formação”, defendida por Lima (2007). Ou seja, Lima (2007) defende a substantividade da vida na formação, onde haja mais autonomia de escolhas e prazer na formação ao longo da vida e pode-se pensar e defender, de forma correspondente, a “substantividade da vida no trabalho”, onde o indivíduo tenha mais liberdade nas escolhas e prazer na sua atuação.

4.2.6.3 Trabalho voluntário

O trabalho voluntário aparece de forma bem marcante neste grupo, até mesmo porque ele foi constituído a partir de uma formação para um projeto voluntário de alfabetização. No entanto, não aparece apenas a referência deste projeto, inclusive a ideia inicial seria de um projeto maior com articulação com as cooperativas de reciclagem de Belo Horizonte, que ainda não foi viabilizado na dimensão planejada. O que ressalta é uma história de voluntariado que entrelaça com a trajetória de vida deste grupo, apresentando várias influências como a família, a igreja e a instituição em que trabalharam.

Por se tratar de um grupo de aposentados e com a referência de formação ao longo da vida, cabe aqui ressaltar que há uma coincidência tanto com a formação da amostra, quanto da formação do público do projeto inicial, que foi a alfabetização de jovens e adultos. Inclusive a formação para um público, como diz Lima (2007) que, parece, que ficou esquecido das políticas públicas.

A seguir, alguns relatos que ilustram as atuações dos participantes da entrevista em voluntariado e o sentido que tem para eles.

“E5” conta da sua emoção ao ver o resultado do seu trabalho voluntário com uma alfabetizanda:

Foram duas situações, bem assim, que acho que valeu todo esse sacrifício que a gente teve. Ela [alfabetizanda] precisava de pegar um remédio no posto de saúde e no posto só entrega o remédio se alguém assinar lá o papel que entregou o remédio. E nesse dia a filha dela não estava com ela e aí ela já desenhava o nome Maria, o nome dela é Maria de Lourdes, então ela já desenhava o Maria, ela já conseguia! e nesse dia ela falou que foi a primeira vez ela falou assim: - não vou voltar aqui com minha filha pra pegar isso aí. Ela pegou a caneta e escreveu o nome dela e ela falou que foi assim, emocionante! ela contar a história pra gente foi bem emocionante. Eu conto isso, eu toda vez eu me emociono [e chorou de emoção] porque é uma coisa que valeu a pena realmente, né? e depois na eleição, ela também foi, falou que foi a primeira vez que ela não pôs o dedão dela, ela desenhava o Maria também, sabe? pra votar.

Já “E2” relata que há muito tempo teve envolvimento com o trabalho voluntário e este se intensificou após a aposentadoria com várias atividades diferentes em um hospital que atende crianças com câncer:

[...] como eu sempre fui voluntária, desde 93 quando o primeiro comitê de cidadania foi formado, eu sempre participei, eu falei: - Eu acho que eu vou fazer trabalho voluntário. Eu acho não, vou retomar porque sempre tive essa ‘vibe’ [...] e relatou o trabalho de voluntariado em um hospital que atende pacientes com câncer: - pra você ver como vai mudando... eu cheguei lá contando história, depois cheguei lá pra ser cuidadora de criança, depois eu fui evoluindo pra ser ‘reikiana’. Hoje eu já acolho e apoio a família que tá chegando porque eu já percebi: a criança é assim... ela não tem consciência da doença, então ela não sofre. Claro que ela sofre, fisicamente, mas emocionalmente é um sofrimento diferente de um adulto.

Também “E5” conta que sempre atuou em trabalho voluntário. Após a aposentadoria, ela decidiu que não queria mais nenhum trabalho formal, remunerado, que tivesse metas e obrigações. E aí ela estendeu o trabalho de voluntariado para outros projetos.

Eu decidi que eu não iria fazer mais nenhuma atividade remunerada eu não queria mais nada em que eu tivesse um compromisso, uma meta, uma obrigação [...] E aí como eu acho que nada é por acaso as coisas vão acontecendo Eu sempre fui da área de voluntariado... no centro espírita [...] Eu faço parte de uma equipe que chama equipe do bem. É uma equipe que desenvolve diversos trabalhos assim em geral para beneficiar uma determinada instituição ... e o comitê [de cidadania e solidariedade] permanece, a gente continua com as ações do comitê.

“E6” relata sua experiência de voluntário, após a aposentadoria, na atuação de alfabetização de jovens e adultos e a satisfação que teve neste trabalho:

Eu participei de 2 cursos de alfabetização [como voluntário], todos os dois foram muito gratificantes. A questão do alfabetização, ‘como diz o outro’, é só alegria porque essa é toda de paz e as pessoas ali eles lutam e ninguém tem uma vida mar de rosas não, as senhoras corriam... saíam lá das faxinas para chegar e chegava atrasado se desculpendo... falei: - gente ela ainda tá vindo aqui! Coitada vai ficar aqui de 7 a 8h30 da noite, deve tá no bagaço... aí que eu fazia da minha parte, as outras também faziam. Eu gosto de cozinhar alguma coisa. Então eu fazia bolo natural de banana, bolo de abacaxi, suco de maracujá, suco de abacaxi natural que eu fazia. E eles valorizavam isso demais [...] era o carinho, atenção ali [...] os outros educadores... todo mundo... as pessoas que eu tive o prazer de trabalhar e ninguém fez nada tocado. [...], mas tudo teve seu valor e fora que eu tive duas coisas ali, ‘como diz o outro’, valeu não foi o dia não, foi o ano! Uma senhora que terminou um curso na turma lá do BB Educar que a Rita conduziu, ela escreveu uma cartinha agradecendo. Ela conseguiu escrever a cartinha de próprio punho e ela falou assim: - olha! agradeço muito e nominou ao Senhor Ricardo pela atenção e paciência... falei: - gente, eu fiz um ‘feijão com arroz’ para mim. Para ela foi o máximo!

E “E6” continua relatando a sua história como voluntário em outros projetos. Ele conta que, ainda na ativa, a empresa criou um projeto de voluntariado chamado “Um olhar para a pessoa idosa”. E que ele continua sendo voluntário em um lar de idosos e, depois de

aposentado, também colabora em um núcleo de terapias para crianças com deficiências: “meu trabalho é um negócio muito prazeroso e a energia lá é muito positiva”.

É notável a motivação e satisfação demonstrada pelos participantes ao falarem sobre o trabalho voluntário que realizam.

O relato de atuação como voluntários são compartilhados pelos vários entrevistados como uma ação desde a época de trabalhadores na ativa e em projetos incentivados pela empresa. O que pode ser pensado que há um encontro de interesses entre os funcionários e a cultura da empresa no incentivo e promoção de voluntariado, inclusive disponibilizando formação como os citados da alfabetização de jovens e adultos, “Um olhar sobre a pessoa idosa”, o Comitê de cidadania e solidariedade, entre outros.

Os relatos demonstram que o trabalho voluntário se intensificou após a aposentadoria. Isto vai ao encontro do que Dal Rio (2004 s/p) aponta sobre os benefícios do trabalho voluntário para os aposentados, que pode ser entendido, também, como forma de desenvolvimento pessoal, “continuidade da inserção nos espaços públicos e privados, atividade que propicie um lugar possível de atuação e significado, trazendo um reconhecimento do lugar social e espaço político para este segmento da população”.

Aqui cabe citar Meirieu (2005, s/p) sobre a importância da heterogeneidade e de projeto coletivo na formação ao longo da vida:

A ‘aprendizagem e formação ao longo da vida’ deve ser geradora da heterogeneidade de sexo, idade, choques entre culturas, perspectivas, crenças, aceitação da alteridade e, portanto, a criação de laços sociais. Essa heterogeneidade deve dar significado aos saberes, se abrir à alteridade, de sair do “eu” para o “outro”, do individual para o coletivo, buscando o desenvolvimento e a criação de um elo social.

Assim, o trabalho voluntário proporciona ganhos para ambos os lados. Os aposentados voluntários mantêm ocupação com trabalho, mantendo atividade e colaborando enquanto cidadãos, além de continuarem com a formação ao longo da vida com projetos que promovem a convivência e o desenvolvimento pela heterogeneidade e a diversidade em projetos coletivos e sociais. O voluntariado também é apontado por De Masi (2000) como uma possibilidade de ócio criativo, preenchendo o tempo com ações escolhidas por vontade própria.

4.2.6.4 Administração do tempo

A administração do tempo mostra-se um desafio, inclusive para o aposentado. Ao mesmo tempo em que ele “ganha” mais tempo referente ao tempo em que ele se ocupava com

o trabalho, ele assume outras atividades e obrigações que antes ele não fazia, justamente porque o tempo era muito preenchido pelo trabalho. Além do que, o trabalho determina uma organização e sequência ao tempo pela rotina que estabelece e o ritmo muda com a aposentadoria.

Esta questão do desafio de administrar o tempo é visível na fala de “E1”:

A diferença agora é que eu tenho que me administrar. Que é um grande desafio então assim não tem nada que você ganhe sem que você perca alguma coisa, então você ganha tempo, mas você perde uma ajuda de estrutura... [...] Então essa experiência foi muito difícil. É aquela questão de se autoadministrar, né? E assim... você tomar conhecimento de outras coisas que estavam no *back office*. Então pra você trabalhar, tinha que ter uma casa funcionando, né? hoje você sabe como é que funciona, você sabe que horas você tem que colocar o lixo pra fora, que hora que você não tem. É legal.

Já “E3” traz as vantagens de ter mais tempo e poder fazer as suas escolhas e agenda:

Depois que a gente aposenta a gente pergunta onde a gente arranjava tempo pra trabalhar. E você tem vários compromissos e eu acho que eu sou pra lá de privilegiada. Eu posso definir que dia que eu vou ao médico, o que que eu quero fazer... então assim, eu tenho o privilégio de poder cuidar do meus pais com disponibilidade de tempo... não pode se queixar de nada.

O tempo também aponta para o sentimento da falta do trabalho, como mostra “E4”:

Quando aposentei senti falta [do trabalho]. Hoje, o tempo vai passando e ajuda muito várias coisas. Ele é o remédio e hoje eu não consigo me ver trabalhando 8h. [...] antes é diferente. Você tá trabalhando, você tinha desafios todos os dias e aí se aposenta e não os tem, e pra tê-los você tem que criá-los ...

Sendo que “E5” traz a ocupação do tempo e a melhoria da qualidade de vida:

“E5” Acho que [a vida] tá melhor agora na aposentadoria do que antes porquê antes essa questão do horário, do compromisso é muito chato, né? o fato de ficar tanto tempo fora de casa, o fato de alimentar fora de casa, eu que sou vegetariana e prezo muito a questão de boa alimentação, eu como coisas da minha horta sabe? ... tem até passado a cuidar mais da horta ... hortaliças também tá entrando no meu ramo aí de aprendizado [...] Nossa gente eu me sinto muito mais ocupada e muito mais ativa hoje e de uma forma muito mais positiva, muito mais prazerosa do que quando estava no banco!

Os relatos dos participantes corroboram com Xavier (2013) quando cita que o aposentado pode encontrar-se em pleno desenvolvimento, dando continuidade às suas ocupações ou descobrindo outras novas. Com o rompimento do trabalho, ele tem a necessidade de reorganizar as ocupações que preencham a vida com significado, em função do tempo livre que se amplia. Gros (2012), critica que o trabalhador foi treinado para lidar com o tempo de forma racional para a maior produtividade em menos tempo, já que “tempo é dinheiro”, não poderia desperdiçá-lo. E De Masi (2000) ressalta a importância de aprender e planejar não só o tempo do trabalho como também o tempo livre. Inclusive de como evitar a

alienação que pode ser provocada pelo tempo vago e pode ser tão perigosa quanto a alienação derivada do trabalho. O tempo livre deve ser preenchido de maneira criativa e inteligente para o convívio, a alegria e o prazer.

A administração do tempo se mostrou experienciada de diversas formas, seja no ritmo da vida e das atividades, na sensação de falta da ocupação pelo trabalho, mas, principalmente, na qualidade de vida com mais autonomia e liberdade para realizar as atividades necessárias e desejadas, provavelmente em função de um processo de aprendizagem em como lidar com o tempo livre, diferente para os entrevistados.

4.2.6.5 Relação da aposentadoria com a velhice

Apesar de ser um grupo relativamente mais jovem, considerando que a maioria dos aposentados tem menos de 60 anos, este tema apareceu de diversas formas, seja como brincadeira, preocupação e reflexão.

“E4” inicia com um tom de brincadeira sobre as dificuldades da chegada da velhice, mas aponta as vantagens da maturidade:

antes a cabeça era melhor, depois a cabeça... o problema de ‘certidão de nascimento’ que vai ficando complicado... Sim. A maturidade nos ajuda com muita coisa, muito bom amadurecer, ou envelhecer, seja lá a palavra que for, mas que é diferente...

A preocupação com a velhice e as dificuldades comuns a ela, como a questão da saúde e a morte é marcada na fala de “E3”:

Eu acho que porta ideias negativas de peso, né? tipo você tá ficando velho... você já não produz, né? e acho que a associação principal com a velhice... esse também é um outro fantasma que as pessoas também não se preparam para ele, de passar pelo envelhecimento. [...] quando veio a doença do meu pai, por exemplo, a coisa meio que abala. Então eu tenho buscado assim me fortalecer, né? porque o que espera a gente, é conviver com essas dificuldades agora do envelhecimento, seja dos meus pais, depois meu e do meu marido. Eu assisti os vídeos de uma médica geriatra muito legal, embora ele é um pouco extenso. Mas ela vai falando... de como que as pessoas não se preparam pro envelhecimento.

Já “E1” traz uma reflexão baseada numa leitura que ele fez e que bem ilustra certas ambiguidades em que se vive neste momento da vida em relação à velhice, como as perdas que teve ao chegar na velhice, próprias da juventude e os ganhos como uma evolução de vida e aponta a formação como uma saída possível para a vida:

Tem um negócio muito interessante que é um tema do Jung que ele trabalha com arquétipo do *Puer* e do *Senex*. Eu estava vendo isso hoje e um camarada faz uma divisão muito interessante da pessoa que encara a velhice como uma coisa negativa, como uma coisa involutiva e como uma coisa evolutiva. Então tem aquela pessoa assim que ele reclama de não ter mais o que passou, então assim é uma sensação de

que perdeu coisas, foi perdendo à medida que foi ficando velho. Tem aquele que nega. Esse camarada que nega não quer ficar velho, recorre à plástica, recorre a não sei o que... veste igual *boy*, não sei o que ele nega. E tem outro que já encontra na velhice uma evolução. Então tem aquele que perdeu, tem aquele que nega e tem aquele que vê como evolução. Isso é um arquétipo e sempre nós vamos ter esse tipo de visão porque a aposentadoria ela tá muito ligada a exatamente o arquétipo *Senex*, da velhice. O aposentado é o velho, aposentou então morreu. A ideia é essa: aposentou, morreu. Então assim nessa tentativa de tentar colocar como pós laboral... ela é pós laboral, então não labora mais! não sei com que termo que nós vamos arrumar pra isso, mas a sensação que eu tenho é que formação pressupõe vida e o aposentado parece que abriu mão da vida e tem alguns aposentados [no sentido de ficarem acomodados]... (grifo nosso)

Os relatos dos participantes ilustram bem esta transição de fase na vida da pessoa. Com a aposentadoria, mesmo com o sentimento de liberdade, de poder usufruir mais do tempo e da vida, há uma percepção de passagem de idade próxima ou já na velhice. E, como em outras fases do desenvolvimento da vida, ela também estimula muitas reflexões e mudanças. Há que se considerar que o aposentado também não está livre do constrangimento do mercado com a criação de um novo ideal de consumo para eles. Como aponta Debert (1996, p.8), ele é visto como “fonte de recursos”, para comprar um conjunto de receitas que ensinam sobre como manter a juventude e participar de atividades preventivas para não se sentirem velhos. São considerados problemáticos os aposentados e os idosos que não se empenham em desenvolver uma nova carreira ou participem de atividades de lazer ou outros programas voltados para a terceira idade. Enfim, há que desmistificar também este preconceito da velhice como um período da vida não valorizado pela sociedade e/ou explorado pelo mercado como fonte de consumo para comprar a “fonte da juventude”, a resistência ao envelhecimento natural, bem como consumir as atividades próprias para a “melhor idade”, como a moda, o turismo, o lazer, entre outras impostas pelo capitalismo. E buscar, sim, viver esta longevidade de forma natural e espontânea, usufruindo do prazer de viver e existir e como diz Gros (2012), estar disponível no presente e dar tempo a si mesmo.

4.2.6.6 Saúde

De forma geral, os entrevistados apresentam saúde tanto física quanto mental, no sentido de estarem saudáveis e ativos. Mostraram, inclusive, que aumentaram os cuidados com hábitos saudáveis de vida, como a atividade física, alimentação e checkup, entre outros, após a aposentadoria.

“E4” conta do retorno ao vôlei, inclusive participando de competição pelo clube que frequenta. No entanto comenta das dores que já aparecerem, provavelmente relacionadas com o esporte, mas também com a idade:

Aí voltei a jogar vôlei, tô retomando e está sendo muito legal. As dores estão vindo também ... dores nos braços, articulações... mas as dores vão te acompanhando também então é um desafio. Eu me machuquei, procurei médicos, tomei até injeção, não resolveu não. Aí os meus filhos falam assim: - “mãe, você vai continuar?” falei- “vou, até onde eu conseguir”.

Outra entrevistada ressalta outras atividades físicas, além do retorno ao vôlei:

Atividades físicas que eu passei a fazer depois que eu aposentei, que também não fazia nada. Tô focando em saúde, pilates, yoga, vôlei, faço parte de um grupo de master 50+ das aposentadas do clube, duas vezes por semana a gente treina lá. É mais brincadeira, é bem divertido, é a hora que eu tomo um sol, que exercito... vôlei é uma outra coisa que eu tento manter ...já jogava quando era mais novinha, adorava, retomei. “E5”

Já “E6” traz a questão da saúde física e mental:

“E6”: Eu acredito muito naquela oração de São Francisco Senhor: fazei de mim um instrumento da sua paz. Eu tô com saúde e muita saúde e me sinto bem. Tenho prazer nisso, então porque não fazer alguma coisa [referindo-se a voluntariado] [...]... dar uma ferramenta para o cara ser um cidadão, bom demais. [...] todo ano faço checkup direitinho. tenho feito um pouquinho a minha parte, igual, hoje já fiz minha caminhada. [...] a gente pensa muito em saúde física, mas tá com saúde da alma...

No entanto, dois dos entrevistados manifestaram um momento mais depressivo no início da aposentadoria, porém de forma mais leve, e que foi superado:

logo após aposentar, eu fiquei depressiva porque eu senti muita falta do trabalho. [...] eu tive um fato na minha vida também que foi a perda dos meus pais. Então era necessário sim preencher com algo para que eu não ficasse, entrasse num momento meio depressivo e tudo mais. Então assim, a busca de algo para fazer é importante e isso foi importante pra mim na minha vida. “E4”

E “E6”, ao não conseguir realizar o seu projeto de aposentadoria, que era de continuar trabalhando na sua área, comenta: “nossa! baqueou demais [a aposentadoria]...” e “acompanhamento psicológico impactou”.

Os relatos de depressão de dois dos entrevistados vêm ao encontro do que afirma França (1999, p.11), que “a inatividade e a falta de perspectivas na aposentadoria podem levar a um sentimento de depressão que, conseqüentemente, compromete a saúde do indivíduo.” Em contraponto, pode-se pensar que a maioria relatou saúde física e mental talvez em função dos cuidados com a saúde e, também, em função da preparação e expectativas para esta fase da vida e dos projetos que realizam, com atividades que ocupam o tempo e dão mais sentido ao viver.

4.2.6.7 Relação familiar

É natural que haja uma alteração na dinâmica familiar com implicações na convivência familiar, seja na vida conjugal, na relação com os filhos, entre outros. Isto acontece por vários motivos, entre eles o retorno do aposentado para o lar que, na maioria dos casos, trabalhava o dia inteiro fora de casa. Outro fator é o momento de vida do aposentado que coincide com o envelhecimento e/ou perda dos pais, o crescimento dos filhos que, em muitos casos, tomam novos rumos na sua vida, inclusive saindo de casa. Além do que, a aposentadoria pode representar um momento de reflexão e ressignificação em vários aspectos da vida.

Abaixo, relatos que ilustram algumas destas situações.

A aposentadoria foi um marco para mim porque ela me possibilitou realizar um monte de coisa que eu queria fazer e eu não tinha às vezes coragem ou tempo ou ânimo para fazer, né? Tipo assim resolver minha questão do meu divórcio, resolver o que o que eu queria profissionalmente e voltar a estudar, que a minha formação para que lado que eu ia. [...] eu fui me desfazendo dessas máscaras [de esposa, mãe, gerente, educadora corporativa...] e a primeira máscara que eu desfiz foi de esposa. “E2”

“E3” relata as mudanças que teve na família. Os filhos, já adultos, saíram de casa e o marido aposentou:

Então estamos nós dois sozinhos em casa. Então a gente meio que tá aprendendo a viver junto todos os momentos. Eu pensei que ia ser meio complicado, né? que ele é muito metódico e eu sou meio indisciplinada: - será que isso vai dar certo? - Você já viu aposentado pôr o relógio para despertar? ele põe! (E ri) [...] ele tem me ajudado muito. A gente faz muita coisa junto e tem sido um tempo prazeroso, graças a Deus. Não tem sido ruim não, essa convivência bem de perto. [...] quanto aos filhos: “Síndrome do ninho vazio”. E dá um sentimento bem forte mesmo, sabe? ... aquela coisa de você ver os quartos deles lá vazios... É, mas agora quando chega sábado, domingo, eles estão sempre lá em casa e então acho que é a hora de você olhar e falar assim: - oh! deixa eu ver o resultado da obra. Primeiro você vê que a gente faz pouco. É Deus mesmo que cuida, né? que dá direção. Eu tenho a felicidade de saber que não tem ninguém envolvido com nada ruim, são todos trabalhadores muito honestos. [...]

E “E3” continua o relato de mudança na dinâmica familiar, agora em relação à saúde e assistência aos pais. No caso dela, se sente ainda mais responsável pelo fato de ser filha única e os pais serem idosos e com comprometimento na saúde. Isto interfere, inclusive, na dinâmica da sua vida no que diz respeito às atividades de formação e trabalho:

...aí o e eu tô meio assim com o fato desse compromisso meu com meus pais no interior, né? Eu não tenho pensado em assumir nada porque fica muito complicado. Então eu tô mesmo mais disponível para família nesse momento.

Já “E4” relata a mudança na dinâmica familiar no sentido de possibilitar ficar mais próxima dos filhos em casa:

Mas por um outro lado, eu troquei o trabalho pra ficar mais próxima dos meus filhos, que eu, eu enxerguei isso de uma forma muito legal esse acontecimento na minha vida. Trabalhei 31 anos e meus filhos ainda estão numa faixa que são jovens, tem 14 e 19 anos e eu estou mais próxima deles. Então foi muito bacana ter aposentado com eles ainda menores, ou não digo menores, mas estando mais próxima deles, então foi bem interessante.

E “E5” traz a questão da preocupação com os pais idosos e a saída dos filhos de casa:

“E5”: eu já tenho uma sensação assim que em determinado momento talvez eu tenho que passar a focar em cuidados de pai e mãe, sabe? eu tenho essa sensação, essa intuição assim... então eu acho que talvez eu fique até assim sem querer projetar muita coisa porque eu acho que a vida de repente te apresenta demandas que estão fora daquilo que você idealiza. [...] os filhos já tão cada um seu lado, já encaminhado, assim mais ou menos já definido seus rumos, né? estão na batalha porque escolheram áreas muito pouquíssimo valorizadas, né? nesse país principalmente nessa fase ... o choque maior foi quando a primeira saiu, a mais velha. Mas a gente sente... sempre sente ... parece que cada vez é um pedacinho que tá indo, mas a gente tem que saber que é isso mesmo.

Enfim, também neste aspecto da relação familiar, a aposentadoria coincide com uma fase da vida com várias mudanças também neste sentido. Podendo representar mais liberdade, como no caso de “E2” que se separou do marido e buscou projetos e estilo de vida bem diferentes. Como “E4” que pode usufruir mais da convivência com os filhos ainda mais jovens. No entanto há mais relatos no sentido de preocupação com a saída dos filhos de casa, a aposentadoria do cônjuge e, principalmente, a saúde dos pais idosos. E isto interfere na dinâmica e na vida do aposentado, na disponibilidade para atividades de formação e de outras ocupações.

4.2.6.8 Questão financeira

A questão financeira aparece como registrado no perfil do grupo. Eles fazem parte de uma classe média, que tem remuneração suficiente para uma vida condizente com o padrão de classe média. Alguns manifestaram o desejo de não trabalharem mais de forma remunerada, e sim, realizando trabalho voluntário. Outros mostraram a preocupação com a redução do salário em função do rendimento que recebem como aposentados, mas que se planejaram com reserva financeira para o momento da aposentadoria.

Eu acho assim vai ficando um pouco preocupante a questão da remuneração da aposentadoria. Ela vai aos poucos... vai encolhendo, né? Às vezes isso ... [fez cara de preocupação] ...mas eu prefiro acreditar na providência de Deus e vamos em

frente, né? a gente não tem maiores luxos... vive bem como classe média. Então assim estamos satisfeitos.” “E3”

E3 trabalhou com remuneração no Conselho Regional de Serviço Social e em uma Associação para pessoas com deficiência e, atualmente, presta serviço voluntário para estas instituições. Preferiu “abrir mão” da remuneração e ter mais tempo e flexibilidade para outros projetos, inclusive para estar mais disponível para cuidar dos pais idosos.

Já “E4” se preocupa com a questão financeira porque os seus gastos são superiores ao benefício que recebe como aposentada e pretende buscar outra fonte de renda com trabalho:

Eu até hoje não consegui gastar menos do que eu ganho, coisa que nunca aconteceu, mas desde que aposentei está dessa forma. [...] eu tive 40% de redução que eu tive no meu salário. Isso me preocupa até por isso que eu procurei fazer outras coisas, o coach, design de ambientes... mas aí não dei continuidade. [...] eu sempre economizei, sempre pensava assim "gente eu vou precisar disso quando eu aposentar" [...] o que eu tenho é suficiente para eu viver.

Já “E2” teve oportunidade de trabalho formal remunerado e preferiu deixar para ter mais tempo disponível para outros projetos de formação humana e voluntariado: “...não é o dinheiro que me move, então eu tô nesse lado... lado da formação humana...”

Também “E5” decidiu que “não iria fazer mais nenhuma atividade remunerada. Eu não queria mais nada em que eu tivesse um compromisso, uma meta, uma obrigação.” Este compromisso e meta são referentes às exigências do trabalho formal. Ela, em outro momento, diz do quanto é ativa como voluntária e do tanto de coisas que se tem para fazer.

Após a análise e discussão dos dados, perfil, categorias e subcategorias, há que se tecer alguns comentários relevantes que permearam esta pesquisa e algumas observações pertinentes ao tema.

Ao finalizar cada entrevista, era deixado um espaço, caso o entrevistado quisesse fazer algum comentário ou reflexão. E todos eles falavam alguma coisa, reafirmando a disponibilidade para contribuir com o estudo e que sentiram bem em participar. A seguir, o relato de duas entrevistadas para ilustrar a satisfação e reflexão ao contar a trajetória delas:

Falar do trabalho, há um tempo atrás, me incomodava um pouco, mas hoje com muita tranquilidade eu falo com relação a isso e penso assim... na minha trajetória... ela foi muito bacana e me ajudou muito, muito, muito a superar a minha timidez, a superar minhas dificuldades. [...] Foi interessante relembrar várias coisas que eu tinha esquecido, estava adormecido aqui. E eu não quero parar, eu quero voltar a estudar, eu tenho uma vontade. “E4”

Dentro da simplicidade da vida, sem nenhuma estrela fulgurante, mas foi tudo muito bem abençoado e tudo muito bom e tenho muito o que recordar e muitas experiências fascinantes, boas, gratificantes. Uma delas é poder estar aqui falando com você e te contando toda esta história. Bárbara, Deus te abençoe! e que você faça um trabalho bem significativo e gratificante. “E3”

Eu, entrevistadora, sempre me emociono ao ler esta mensagem de “E3”! A entrevistada realmente passa esta percepção de estar bem consigo mesma, de ter orgulho da trajetória de formação pessoal e profissional, mostrando simplicidade e valores marcantes de vida individual e coletiva e com muitos projetos ainda pela frente.

O que dizer depois de tantas histórias e de tantas reflexões? Foi difícil, inclusive, recortar fragmentos para análise neste estudo.

Nos relatos dos entrevistados encontram-se presentes muitas das críticas e defesas apresentadas pelos vários autores no decorrer da base teórica de “formação ao longo da vida” que foram dialogando nesta análise.

De forma geral, ficou evidente a convergência entre a crítica de uma formação profissional direcionada às “exigências” de um mercado competitivo, a pressão por metas de produtividade e, inclusive meta para realização dos cursos na empresa, sem considerar os interesses e desejos dos indivíduos, como critica “E1”: “a minha formação para o trabalho foi muito fazendo e aprendendo [...] eu senti muita falta de ter uma formação [...] no final começaram a aparecer alguns cursos assim, que eu não via razão de ser nenhuma [...] Tinha que fazer” e o relato de “E2” que cita o termo “grade” naturalmente, sem falar da conotação que a palavra traz: “tinha uma grade que você tinha que cumprir”.

Por outro lado, há de registrar que, mesmo reconhecendo que havia uma cobrança e obrigatoriedade de formação profissional pela empresa, a maioria admitia como necessária e, na maioria das vezes, tinham prazer em realizar. Eles citam tanto a exigência de formação para a produtividade quanto as oportunidades de formação pessoal, inclusive de educação e voluntariado, confirmando o que diz Lima (2007) que admite “um certo grau de adaptação” na educação, mas sem perder a “substantividade da vida”.

Fica evidente a diferença do sentido da formação quando se faz por necessidade profissional ou imposição do mercado, da formação baseada na própria escolha, seja ela para o trabalho e/ou para a vida. Aqui cabe duas reflexões: uma é a constatação de que os aposentados continuam desejando e realizando a “formação ao longo da vida”, tanto no sentido de um processo que dura toda a vida, quanto no sentido do indivíduo ser o protagonista da escolha de formação de acordo com o seu interesse e desejo, como defende Merieu (2005) e Tomasi e Ferreira (2013). E a outra é se a formação, em toda a trajetória do indivíduo, contempla a “substantividade da vida” defendida por Lima (2007), que tenha um certo grau de adaptação, mas que seja dotada de sentido, interesse, realização de desejos, com autonomia e foco nos indivíduos. E ainda, se a formação promove a abertura para a alteridade, na realização de projetos coletivos e criação de elos sociais, como defende Merieu (2005).

Entende-se esta possibilidade real, até mesmo pelo que foi demonstrado neste estudo. Um exemplo que ilustra isto, é quando “E5” relata o quão desafiador e prazeroso foi, para ela, a experiência de alfabetizadora. E o quão emancipador foi para a alfabetizanda. Ela conta da emoção que sentiu quando uma alfabetizanda contou que, após aprender a escrever o nome, já podia pegar os seus remédios no posto de saúde sem precisar de a filha ir junto para assinar. E que não precisou “bater o dedão” para votar. Embora haja predominância da formação no sentido de qualificação, é possível e vale o investimento na formação ampla e geral do indivíduo visando o seu bem estar enquanto trabalhador e cidadão engajado numa sociedade mais justa e humana.

Os aposentados desta pesquisa relatam com orgulho a trajetória de formação antes da aposentadoria e, após a aposentadoria. Eles não têm mais a obrigação de qualificação para o trabalho, mas continuam se formando por meio de diferentes tipos e modalidades, em diversos espaços formais e informais, retomando e realizando os seus desejos, e contam dos seus projetos para o futuro “correndo atrás dos seus sonhos”. Então, voltando à questão central deste estudo, qual o sentido da busca de formação pelos aposentados?

Talvez esta pergunta não comporte apenas uma resposta, mas várias possibilidades, conforme relatado pelos entrevistados, cada um com o seu sentido mediante suas escolhas. Até mesmo porque, o sentido da “formação ao longo da vida” porta justamente a ideia da autonomia do indivíduo para escolher a formação de acordo com os seus interesses e desejos. Pode ser para “ampliar a visão de mundo” (“E2”), “convivência com os colegas” (“E4”), continuar a trajetória de formação e porque não dizer, continuar a trajetória da vida porque elas se entrelaçam. Como diz Freire (1987, p. 47) “...os homens se sabem inacabados. Têm a consciência da sua inconclusão. [...] Daí que seja a educação um quefazer permanente”. “E5” lembra o saudoso Gonzaguinha, “se a gente não tiver essa visão [da beleza] de “ser um eterno aprendiz” da vida... que seja através de formações formais e informais ... acho que você morre... você não vive”. “A sensação que eu tenho é que formação pressupõe vida”, ressalta “E1”. Assim, com mais tempo livre, os aposentados podem continuar a trajetória de formação e de vida, retomar sonhos que não foram possíveis de serem realizados quando do trabalho e/ou que foram planejados para esta fase da vida, além de novos desafios que possam surgir.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A aposentadoria é muito desejada e esperada, mas, ao mesmo tempo, ela traz apreensões e preocupações. Ela representa um momento importante na vida do indivíduo, marcada por uma mudança significativa que é o rompimento do contrato de trabalho e, conseqüentemente, o aumento do tempo disponível que antes era ocupado por ele. Assim, os aposentados vão ocupar este tempo de diversas maneiras. Uns continuam a trabalhar, seja em trabalho formal, informal e em trabalho voluntário. Outros continuam a estudar, seja em escolas formais ou informais, em ações educativas estruturadas ou alternativas, mas que evidenciam o interesse e a busca por formação também nesta fase da vida.

Esta pesquisa partiu do pressuposto de que os aposentados continuam se formando após a aposentadoria. Assim, o objetivo principal foi compreender o sentido da busca de formação, após a aposentadoria, pelos aposentados que pertencem a um grupo de voluntários alfabetizadores de jovens e adultos de um comitê de cidadania de Belo Horizonte. Para tanto, buscou-se conhecer os interesses e tipos de formação durante a trajetória de vida, antes e após a aposentadoria.

Foi realizada uma pesquisa descritiva, de abordagem qualitativa e os procedimentos para a coleta de dados foram a realização de um questionário enviado para um universo de 29 indivíduos, com retorno de 27 questionários respondidos e uma entrevista semiestruturada individual com uma amostra de 6 respondentes do questionário. Os dados foram tratados por meio da técnica de análise de conteúdo e os temas mais relevantes foram agrupados em categorias e subcategorias de análise.

Foram identificadas 6 categorias:

1: Formação antes da aposentadoria: ficou evidente que este grupo apresenta uma trajetória de formação, desde antes do trabalho, inclusive sendo fator preponderante para a admissão no emprego, via concurso público. No primeiro momento, o objetivo era a formação profissional visando o acesso ao mercado de trabalho. Depois, durante o trabalho, a formação era direcionada para a qualificação para aumentar a produtividade, atender as exigências de competitividade do mercado e investir na ascensão profissional. Mesmo a empresa disponibilizando cursos de formação geral, como o voluntariado e outros, nem sempre isto era acessível para a escolha de acordo com o interesse e desejo dos indivíduos. Mas muitos deles realizavam outros tipos de formação em outras instituições e áreas de interesse pessoais, por iniciativa própria. Apesar das críticas citadas, todos demonstram reconhecimento e gratidão pela formação que receberam no trabalho.

2: Formação para a aposentadoria: é fundamental a preparação para a aposentadoria, seja por meio de curso específico ou outras ações que promovam a reflexão e elaboração de projetos visando uma nova adequação da vida e do tempo. Realmente é uma fase delicada, de muitas mudanças, e os indivíduos que se preparam melhor, fazem esta transição de forma mais tranquila e saudável, podendo usufruir da conquista da aposentadoria de forma mais leve e prazerosa.

3: Formação após a aposentadoria: é notável o desejo e a realização de formação para a vida de forma ampla e não apenas a formação profissional tão exigida até então, quando do trabalho formal. Mesmo os participantes que buscaram capacitação para o trabalho, também buscaram outros tipos de formação, ratificando que é um grupo bem ativo na realização de variados tipos de atividades como as relacionadas à arte, cultura, artesanato, conhecimento geral, entre outras.

4: Projeto de formação para o futuro: Os participantes são ativos na situação atual de realização de várias atividades e mostram interesse em continuar se formando. Eles apresentam projetos para o futuro, alguns de forma mais estruturada, outros ainda em forma de ideias em elaboração, mas que evidenciam a busca da realização de seus desejos e sonhos de continuar a formação ao longo da vida.

5: Diferença entre a formação antes e após a aposentadoria: é evidente o prazer pela formação após a aposentadoria, demonstrando a diferença do sentido de quando se faz uma formação por necessidade profissional ou imposição do mercado, da formação baseada na própria escolha, seja ela para o trabalho e/ou para o lazer e a vida. Talvez seja mais perceptível e natural, neste grupo, de aposentados, que estão livres da pressão do emprego e remuneração, como também estão em uma etapa da vida de maior maturidade e maior autonomia. No entanto, pela abordagem da “Formação ao longo da vida”, esta deveria ser a tônica: o indivíduo, com autonomia para fazer as suas escolhas, se formando de acordo com os seus interesses e desejos em toda as fases de formação durante toda a vida.

Inicialmente eram previstas as cinco categorias já descritas anteriormente. Durante a análise percebeu-se outros temas recorrentes entre os entrevistados e foi criada, então, mais uma, a categoria 6: Outros aspectos apresentados sobre a aposentadoria, desdobrando em oito subcategorias expostas a seguir.

6: Outros aspectos apresentados sobre a aposentadoria:

Identidade de aposentado: esta questão se mostrou de forma marcante e se tornou um aspecto relevante neste estudo. A maioria dos entrevistados não gosta de se apresentar como aposentado, pelos mais diversos motivos. Um dos fatores pode estar relacionado à imagem

social do aposentado à velhice e inatividade, em uma sociedade de sistema capitalista que valoriza a juventude e a produtividade. Outro motivo pode ser a dificuldade de como ocupar o tempo livre deixado pelo tempo que era utilizado no trabalho, como aponta De Masi (2000), as pessoas não estão preparadas para utilizar o tempo livre. É necessário desmistificar a questão do ócio no sentido negativo e aprender o lado positivo do ócio criativo e inteligente, cada um com a sua forma, desde atividades mais simples do dia-a-dia às mais complexas, mas que proporcione liberdade, prazer e crescimento. Importante ressaltar que De Masi (2000) traz a questão do ócio criativo para toda a vida e não apenas para a aposentadoria. Para ele, a plenitude da atividade humana é alcançada quando coincidem o trabalho, a aprendizagem e a diversão.

Trabalho formal e informal: alguns demonstraram interesse em continuar trabalhando e retornaram ao trabalho formal com experiências diferentes. Para um deles, representou a realização do sonho de trabalhar na sua área de formação. Para outra, foi uma oportunidade de uma nova carreira e foi satisfatória por muito tempo e, ainda teve aquela que assumiu uma função gerencial e não deu continuidade. Eles preferiram a liberdade de horário e não ter compromissos rígidos. E outros dois têm projeto de retornar ao trabalho. No entanto, nota-se que a maioria deles tem ou tiveram interesse na continuidade do trabalho, mostrando a importância deste para a vida, mas rechaçam a organização do trabalho que submetem os trabalhadores à pressão por produtividade, cumprimento de altas metas e ocupação com muitas horas de trabalho. E preferem trabalho que tenham interesse e possam ter mais liberdade de atuação, mesmo que seja trabalho voluntário, sem remuneração.

Trabalho voluntário: aparece de forma marcante neste grupo, ressaltando uma história de voluntariado que entrelaça com a trajetória de vida deles, apresentando várias influências como a família, a igreja e a instituição em que trabalharam. Após a aposentadoria, pode representar uma possibilidade de continuidade do trabalho, de forma voluntária e sem remuneração, porém sem a pressão por metas e produtividade do trabalho formal. E, provavelmente, o mais importante seja a ocupação do tempo e espaços sociais, além da continuidade da formação ao longo da vida com projetos que promovam a convivência e o desenvolvimento pela heterogeneidade e a diversidade em projetos coletivos e sociais.

Administração do tempo: se torna um desafio para quem se aposenta. A rotina do trabalho, normalmente, era um regulador do tempo. O aposentado passa a ter mais tempo livre e assume outras responsabilidades e/ou afazeres, necessitando de uma nova organização. A administração do tempo se mostrou experienciada de diversas formas, seja no ritmo da vida e das atividades, na sensação de falta da ocupação pelo trabalho, mas, principalmente, na

qualidade de vida com mais autonomia e liberdade para realizar as atividades necessárias e desejadas, provavelmente em função de um processo de aprendizagem de como lidar com o tempo livre, que é diferente para cada participante.

Relação da aposentadoria com a velhice: A imagem social do aposentado é, muitas vezes, vinculada com a velhice e a inatividade, o que causa incômodo para muitos deles. Há que desmistificar este preconceito da velhice como um período da vida não valorizado pela sociedade e/ou explorado pelo mercado como um “nicho de consumo” para comprar a “fonte da juventude”, a resistência ao envelhecimento natural, bem como consumir as atividades indicadas para a “melhor idade”, como a moda, o turismo, o lazer, entre outras imposições do mercado capitalista. E buscar, sim, viver esta longevidade de forma natural, espontânea e prazerosa, também de acordo com os seus interesses e desejos.

Saúde: muitas vezes a aposentadoria, relacionada com a perda da relação com o trabalho e outras mudanças decorrentes dela, pode vir acompanhada de depressão, principalmente no momento inicial de adaptação à nova fase da vida. No entanto esta dificuldade só foi apontada por dois entrevistados, no início, e já foi superada. A maioria afirmou gozar de saúde física e mental, possivelmente, com o aumento dos cuidados em relação à checkup, atividades esportivas, lazer e alimentação saudável, entre outras. Pode-se atribuir, também, em função da preparação e expectativas para esta fase da vida e dos projetos que realizam com atividades que ocupam o tempo e dão mais sentido ao viver.

Relação familiar: É natural que haja uma alteração na dinâmica familiar com implicações na convivência familiar, seja na vida conjugal, seja na relação com os filhos, entre outros. Isto acontece por vários motivos, entre eles o retorno do aposentado para o lar que, na maioria dos casos, trabalhava o dia inteiro fora de casa. Outro fator é o momento de vida do aposentado que coincide com o envelhecimento e/ou perda dos pais, o crescimento dos filhos que, em muitos casos, tomam novos rumos na sua vida, inclusive saindo de casa, vindo daí a chamada “síndrome do ninho vazio”. Além do que, a aposentadoria pode representar um momento de reflexão e ressignificação em vários aspectos da vida.

Questão financeira: é uma preocupação comum quando da aposentadoria, considerando que, normalmente, há redução da remuneração porque o benefício da previdência social e/ou previdência complementar é menor que o salário que recebia antes. No entanto, uma das entrevistadas que relatou esta preocupação, relativiza a questão porque constituiu uma reserva de poupança que pudesse garantir mais tranquilidade e segurança para a vida futura. Outra que mencionou a redução de benefício de aposentadoria em relação ao salário, também relativizou a situação com a justificativa de que é suficiente para manter o

seu estilo de vida simples, porém confortável. E o grupo, de forma geral, recebe remuneração, compatível com o padrão de classe média brasileira.

A partir da análise dos dados, constatou-se que os aposentados interessam e buscam realizar atividades de formação. Eles relatam com orgulho a trajetória de formação antes e após a aposentadoria. Eles não têm mais a obrigação de qualificação para o trabalho, mas continuam se formando por meio de diferentes tipos e modalidades, em diversos espaços formais e informais, retomando e realizando os seus desejos, e contam dos seus projetos para o futuro buscando a realização dos seus sonhos. As atividades mais citadas foram de variados tipos, como graduação, mestrado, idioma, terapias complementares, dança, canto, tocar instrumento musical, corte e costura, entre outras. A formação é realizada nas diversas modalidades como a educação formal e informal, realizadas em diferentes lugares como a escola formal, universidades, igrejas e outras instituições e foram citadas diversas atividades de formação como cursos, palestras, eventos culturais, entre outros. Alguns continuaram trabalhando, sendo que a maioria atua com o trabalho voluntário. Tem ainda os que tem um foco maior no lazer, viagens e encontros com os amigos e outros que se dedicam mais aos cuidados dos familiares, como filhos, netos e pais idosos.

Então, retornando à questão central deste estudo, qual o sentido da busca de formação pelos aposentados após a aposentadoria?

Talvez esta pergunta não comporte apenas uma resposta, mas várias possibilidades, conforme relatado pelos entrevistados, cada um com o seu sentido de acordo com as suas escolhas. Até mesmo porque, o sentido da “formação ao longo da vida” porta justamente a ideia da autonomia do indivíduo para escolher a formação de acordo com os seus interesses e desejos. Pode ser de continuar aprendendo para “ampliar a visão de mundo” (“E2”), possibilitar a “convivência com os colegas” (“E4”), continuar a trajetória de formação e porque não dizer, continuar a trajetória da vida porque elas se entrelaçam. Como diz Freire (1987, p. 47) “...os homens se sabem inacabados. Têm a consciência da sua inconclusão. [...] Daí que seja a educação um quefazer permanente”. “E5” lembra o saudoso Gonzaguinha, “[...]da beleza] de “ser um eterno aprendiz” da vida... que seja através de formações formais e informais ... acho que você morre... você não vive”. “A sensação que eu tenho é que formação pressupõe vida”, ressalta “E1”. Assim, com mais tempo livre, os aposentados podem continuar a trajetória de formação e de vida, retomar sonhos que não foram possíveis de serem realizados quando do trabalho e/ou que foram planejados para esta fase da vida, além de novos desafios que venham a surgir.

Fica visível a diferença do sentido da formação quando se faz por necessidade profissional ou imposição do mercado, da formação baseada na própria escolha, seja ela para o trabalho e/ou para a vida. Aqui cabe algumas reflexões: uma é a constatação de que os aposentados continuam desejando e realizando a “formação ao longo da vida”, tanto no sentido de um processo que dura toda a vida, quanto no sentido do indivíduo ser o protagonista da escolha de formação de acordo com o seu interesse e desejo, como defende Merieu (2005) e Tomasi e Ferreira (2013). E a outra é se a formação, em toda a trajetória do indivíduo, contempla a “substantividade da vida” defendida por Lima (2007), que tenha um certo grau de adaptação, mas que seja dotada de sentido, interesse, realização de desejos, com autonomia e foco nos indivíduos. E ainda, se a formação promove a abertura para a alteridade, na realização de projetos coletivos e criação de elos sociais, como defende Merieu (2005).

De acordo com os resultados, esta pesquisa contribuiu para o avanço dos estudos entre a formação após a aposentadoria e a “formação ao longo da vida”, de acordo com os autores Merieu (2005), Lima (2007) e Tomasi e Ferreira (2013), reafirmando a crítica que a FLV tece sobre uma formação profissional separada de uma formação geral, submetida às exigências de competição e produtividade do mercado, ofertada pelas instituições de educação formal, informal e pela área de recursos humanos das empresas. E ressalta o cerne da FLV que é a autonomia do indivíduo para buscar a formação de acordo com os seus interesses e desejos, com o foco no indivíduo, considerando a “substantividade da vida” e a aceitação da alteridade para sair do individual e ir para o coletivo, construindo elos sociais. Ou seja, que tenha não apenas a “formação ao longo da vida”, mas que tenha “a vida ao longo da formação” e, como defende Freire (1987), uma formação que seja democrática, cidadã, inclusiva e libertadora.

A pesquisa também possibilitou outras reflexões, inclusive sociais, deste segmento da sociedade que está crescendo, os aposentados. Os resultados apontaram para um perfil de aposentados mais ativos e dinâmicos que valorizam a trajetória de formação e, agora, tem mais autonomia para fazer as suas escolhas de acordo com os seus interesses e desejos e continuam a trajetória de formação tanto pessoal quanto profissional. Há evidências de que está modificando o conceito de aposentadoria de “retorno aos aposentos” e “inatividade” para uma vida mais “ativa”, de pessoas que participam de atividades de formação, socialização, que se divertem, trabalham, estudam, buscam novos desafios e buscam viver a longevidade com mais autonomia. É visível a atuação de aposentados engajados em projetos pessoais, sociais, com mais atividade e autonomia, como cidadãos integrados à sociedade que está em constante mudança. Para ilustrar, o entrevistado “E1” corrobora neste sentido da mudança de perfil do aposentado:

Mas o que eu acho interessante é que as pessoas que estão aposentando hoje parece que elas estão mais jovens... essa mudança de perfil... isso é fato! você vê pessoas de 60 e 65 anos jogando bola, viajando... você vê os caras tão ativos, totalmente ativos! [...] estudando... fazendo mestrado! Então, assim... é uma coisa que eu não lembro de ter visto isso antes! mas um outro lado também existe muito, né? aquela pessoa ... que quer saber disso não!

E “E1” continua a reflexão, reforçando a ligação da mudança de perfil com a formação ao longo da vida:

Formação vem muito de uma inquietação, né? [...] Nós temos um apelo assim: - peraí, eu quero saber mais coisas. [...] A vida tá ótima... Eu ainda tô incomodado, né? tem coisa pra fazer. Ela não pode ficar boa não. Você tem que pôr incômodo na vida, tem que ficar incomodado senão... [...] Formação não tem como deixar a gente... retornar ao aposento... [...]

No entanto, trata-se de uma mudança parcial, de um determinado segmento da sociedade, neste caso, um grupo de aposentados de classe média e com condições financeiras suficientes para a sobrevivência e qualidade de vida. Se observar por outra vertente, encontra-se também uma população de aposentados marginalizados pela família, sociedade e poder público, com dificuldades de sustentação financeira, assistência e inclusão social.

Há de se pontuar que este estudo abordou a escolha de um único segmento de atividade, funcionários de uma instituição financeira, a maioria vive em uma capital, Belo Horizonte e região metropolitana, possui uma formação acadêmica e profissional e pertencem à classe média. Portanto, sugere-se para a realização de estudos futuros a ampliação para outras classes sociais, principalmente a classe menos favorecida, econômica e socialmente, com pouca ou nenhuma formação escolar, além de outras categorias profissionais e de outras regiões brasileiras. Inclusive, pesquisar quais as necessidades de formação, seja para a vida e desenvolvimento individual e social, seja para atendimento à necessidade de manutenção de atividade profissional para sustentação financeira própria e da família.

E, finalizando este estudo, cabe citar dois depoimentos que retratam o desejo de continuar aprendendo e se formando ao longo de toda a vida, bem como a possibilidade de realização deste desejo. Um é da entrevistada “E5” que diz da “beleza de ser um eterno aprendiz” citando o Gonzaguinha, autor da música. E o outro, é de um aposentado e idoso, Sr Manoel Bernardinho, que não fez parte do público pesquisado, no entanto chamou a atenção pela notícia publicada pelo jornal da internet G1, Zona da Mata, 2019. Ele é de origem humilde e pobre, foi alfabetizado após os 85 anos, concluiu o ensino médio pelo EJA e, aos 91 anos, publicou um livro de poesias “Em busca dos sonhos perdidos”. Ele diz que os sonhos dele não param por aí. E diz: “Eu vou continuar! Enquanto existir vida, existe vontade” (grifo nosso). Esta citação justifica a importância de ampliar a pesquisa sobre a “formação ao longo

da vida” para outros grupos sociais e vem ao encontro do exposto por Gadotti (2016, s/p), quando diz que a alfabetização de adultos parece estar fora da agenda política: “13 milhões de brasileiros vão morrer sem nunca ter lido um livro. Mas não serão só eles a terem perdido a leitura dos livros. O Brasil perderá também 13 milhões de histórias que não encontraram papel, lápis e caneta para serem registradas”.

Enfim, considerando que é um segmento da sociedade que mostra uma mudança de visão antiga de aposentado mais passivo e “recolhido ao aposento”, para uma visão atual de aposentado mais ativo na vida particular e social, cabe parafrasear um lema tão difundido pelas mulheres, ultimamente: “o lugar da mulher é onde ela quiser” para “o lugar do aposentado é onde ele quiser”. Isto, porque é um segmento em transição de comportamento e também alvo de um constrangimento do mercado consumidor, que, por um lado, o discrimina pela inatividade e, por outro, quer ditar a moda, lazer, atividades e estilo de vida. Que, nesta trajetória de formação ao longo da vida, o indivíduo tenha acesso à preparação para a aposentadoria, tão importante para possibilitar reflexão e planejamento para uma fase de transição tão importante e diferente na vida. E, mesmo após a aposentadoria, o acesso a este tipo de formação para se reorientar, se necessário for, e se planejar para viver uma aposentadoria com mais plenitude. E assim, usufruir do direito de se aposentar, de se formar e escolher, com autonomia, o seu modo de viver de acordo com os seus interesses, desejos e sonhos. Isto pode ser desde um estilo de vida mais ativo no sentido de trabalhar, estudar, viajar, entre outras, como até mesmo de repousar e “deitar na rede”, metáfora muito apropriada para a mudança de uma vida submetida ao trabalho intenso para uma vida com liberdade para exercer de forma criativa o “direito ao ócio”, como defende De Masi (2000).

Por fim, há de ressaltar que este estudo trouxe a discussão e reflexão da “formação ao longo da vida” para o segmento de aposentados, o que se revelou bem pertinente para constatar que os aposentados continuam se interessando e realizando a formação também após se aposentarem, que a formação continua por toda a vida e a importância da autonomia na escolha de acordo com o interesse do indivíduo. No entanto, há de ressaltar, também, que é inerente à “formação ao longo da vida” a trajetória realmente “durante toda a vida”, desde a fase escolar, profissional e pós laboral buscando proporcionar a vida na formação do indivíduo de acordo com suas necessidades, interesses e desejos. E que não seja uma formação possível apenas quando o indivíduo não está mais submetido às normas e regras de um trabalho estressante. Reforçando isto com a ideia de De Masi (2000), de que seja ensinado aos jovens sobre o trabalho e o “não trabalho”. Que a plenitude da atividade humana é alcançada quando coincidem o trabalho, a aprendizagem e a diversão.

REFERÊNCIAS

ADORNO, Theodor W. Tempo Livre. **Palavras e Sinais: Modelos Críticos 2**. Tradução de Maria Helena Ruschel, supervisão de Álvaro Valls, Petrópolis RJ, 1995. p. 70-83.

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. Editora Brasiliense (Coleção Primeiros Passos), 6ª edição, 1994.

ALVES, Mariana. **Aprendizagem ao longo da vida e políticas educativas europeias: tensões e ambiguidades nos discursos e nas práticas de estados, instituições e indivíduos**. Óbidos: Mariana Gaio Alves, 2010.

APPOLINÁRIO, Fábio. **Metodologia da Ciência, Filosofia e Prática da Pesquisa**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

BATISTA, U. A. D. Considerações históricas sobre a formação profissional no Brasil. In: IX Congresso Nacional de Educação - EDUCERE e III Encontro Sul Brasileiro de psicopedagogia - ESBPp, 2009, Curitiba/PR. **Anais do ... Congresso Nacional de Educação. Curitiba/PR: Champagnat**, 2009. v. 9. p.1874-1886. Disponível em: http://www.pucpr.edu.br/eventos/educere/educere2009/anais/pdf/2606_1236.pdf . Acesso em: 15 Ago. 2018.

BBC News Brasil. **Mochileiras depois dos 60: as mulheres que, na terceira idade, foram conhecer o mundo**. 2018. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-44177612?ocid=socialflow>. Acesso em: 10 Dez. 2018.

BEAUVOIR, Simone de. **A Velhice**. Ed. Nova Fronteira S.A. 1990 Tradução de Maria Helena Franco Monteiro. Rio de Janeiro – RJ. 711 p.

BHAZ. **Idoso de 91 anos emociona ao receber certificado de alfabetização**. 2018. Disponível em: <https://bhaz.com.br/2018/12/09/idoso-emociona-ao-receber-certificado/>. Acesso em: 20 Dez. 2018.

BÍBLIA. **Gênesis 3.17-19**. Disponível em: <https://www.bibliaonline.com.br/acf/gn/3>. Acesso em: 06 Ago. 2019.

BITENCOURT, Betina Magalhães *et al.* **Para Além de Emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria**; 2011. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2011v13n31p30/20840>. Acesso em: 29 Set. 2017.

BITTAR, Marisa; BITTAR, Mariluce. **História da Educação no Brasil: a Escola Pública no Processo de Democratização da Sociedade**. Disponível em: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ActaSciEduc/article/view/17497/9977>. Acesso em: 15 Ago. 2017.

BRASIL. Constituição. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 05 Maio 2020.

BRASIL, 1996. **Lei nº 9.394**, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm. Acesso em: 05 Maio 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.741**, de 1º de outubro de 2003. Estatuto do Idoso. 2003 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2003/L10.741compilado.htm. Acesso em: 14 Jan. 2019.

BRASIL, 2008. **Lei nº 11.741**, de 16 de julho de 2008. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11741.htm. Acesso em: 05 Maio 2020.

BRASIL. MEC. **Cursos de Formação Inicial e Continuada (FIC) ou Qualificação Profissional**. <http://portal.mec.gov.br/cursos-da-ept/formacao-inicial-e-continuada-ou-qualificacao-profissional>. Acesso em: 05 Maio 2020.

BRASIL. Governo do Brasil. **Aposentadoria**, 2017. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2014/05/aposentadoria.png/view>. Acesso em: 17 Jan. 2019.

BRASIL. **IBGE, 2018**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20980-numero-de-idosos-cresce-18-em-5-anos-e-ultrapassa-30-milhoes-em-2017>. Acesso em: 20 Nov. 2018.

BRASIL. **IBGE, 2018**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23200-em-2017-expectativa-de-vida-era-de-76-anos>. Acesso em: 20 Nov. 2018.

BRASIL. **Constituição Federal**. Emenda constitucional nº 103 de 12 de novembro de 2019. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 05 Maio 2020.

CASPAR, P. Ser formador nos dias que correm: novos actores, novos espaços, novos tempos. **Sísifo**: Revista de Ciências da Educação, Lisboa, v. 2, p. 87-95, 2007. <http://sisifo.ie.ulisboa.pt/index.php/sisifo/article/viewFile/55/67>. Acesso em: 10 Mar. 2020.

COSTA, Aline Bogoni. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Florianópolis, 2009. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/92864?show=full>. Acesso em: 20 Jan. 2020.

CNDL Brasil, 2018. **Mesmo aposentados, 21% dos idosos continuam trabalhando, revela pesquisa CNDL/SPC Brasil**. Disponível em <https://site.cndl.org.br/mesmo-aposentados-21-dos-idosos-continuam-trabalhando-revela-pesquisa-cndlspc-brasil/>. Acesso em: 04 Ago. 2020.

DAL RIO, M. C. **Artigo sobre palestra ministrada pela assistente social Maria Cristina Dal Rio no Núcleo de Estudo e Pesquisa do Envelhecimento (NEPE)**, na PUC-SP; Trabalho Voluntário, 2004.

http://www.portaldoenvelhecimento.com/acervo/artieop/Geral/artigo255.htm#_ftnref1. Acesso em: 29 Set. 2017.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**: entrevista a Maria Serena Palieri ; tradução de Léa Manzi. Ed. Sextante, 2000. Rio de Janeiro. Tradução de: Ozio creativo. [SBN 85-86796-45-X1].

MOREIRA, Jacqueline de Oliveira. Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: estudo de caso com professores universitários. **Psicologia em Estudo** 2011, 16 (Dezembro-Sem mês): <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=287122492005>. Acesso em: 24 Jan. 2019.

DEBERT, G. G. **A invenção da terceira idade e a rearticulação de formas de consumo e demandas políticas**, 1996. Disponível em: http://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs_00_34/rbcs34_03.htm. Acesso em: 10 Dez. 2018.

DIAS, Fernando Correia. Durkheim e a sociologia da educação no Brasil. **Em aberto**. Brasília, ano 9, n. 46, abr.jun., 1990.

ESTADÃO. **Mulher se forma em nutrição aos 87 anos em Jundiá** (2017). Disponível em: <https://emails.estadao.com.br/noticias/comportamento,mulher-se-forma-em-nutricao-aos-87-anos-em-jundiai,70002000789>. Acesso em: 10 Dez. 2018.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário da língua portuguesa**. 2. edição. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 1986.

FERREIRA, Jane Eyre Rios de Macêdo. **A formação ao longo da vida (FVL)**: um estudo sobre a formação profissional de trabalhadores da construção civil, 2012.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. [Apostila]

FRANÇA, Lúcia. Preparação para a aposentadoria: Desafios a Enfrentar. In: VERAS, Renato (Org.). **Terceira Idade**: Alternativas para uma sociedade em transição. Editora Relume Dumará/UnATI – 1999;

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia**. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 2005.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido**. 17. ed. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 1987.

GADOTTI, M (2016). **Educação popular e Educação ao longo da vida**. Disponível em: https://paulofreire.org/images/pdfs/Educacao_Popular_e_ELIV_Gadotti.pdf . Acesso em: 18 Mar. 2020.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOHN, Maria da Glória (2006) Educação não-formal, participação da sociedade civil e estruturas colegiadas nas escolas. **Ensaio: aval. pol. públ. Educ.**, Rio de Janeiro, v.14, n.50, p. 27-38, jan./mar. 2006. <http://www.scielo.br/pdf/ensaio/v14n50/30405/>. Acesso em: 18 Mar. 2020.

GROS, F. **Preguiça e Capitalismo - Arte e Pensamento** (2012); Disponível em https://artepensamento.com.br/item/preguica-e-capitalismo/?_sf_s=pregui%C3%A7a+e+capitalismo. Acesso em: 11 Ago. 2020.

GRINSPUN, Mírian Paura Sabrosa Zippin. Educação tecnológica. In: _____ (Org). **Educação tecnológica: desafios e perspectivas**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 1999.

JOBERT, G. **Les formateurs d'adultes et l'idéologie du changement. Comité Mondial pour l'éducation et la formation tout au long de la vie**. Paris: UNESCO, 2006.

LAFARGUE, Paul. **O direito à preguiça**. São Paulo: Editora Claridade, 2003.

LIBÂNEO, J. B. **A arte de formar-se**. 5 ed. São Paulo: Loyola, 2002.

LIMA, L. C. **Educação ao longo da vida**. Entre a mão direita e a mão esquerda de Miró. São Paulo: Cortez, 2007.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Trabalho e identidade: uma reflexão à luz do debate sobre a centralidade do trabalho na sociedade contemporânea. **Educação & Tecnologia**, [S.l.], v. 12, n. 3, fev. 2011. ISSN 2317-7756. Disponível em: <https://seer.dppg.cefetmg.br/index.php/revista-et/article/view/107/109>. Acesso em: 29 Mar. 2019.

LÚCIO, Clemente Ganz; SOCHACZEWSKI, Suzanna. **Experiência de elaboração negociada de uma política de formação profissional**, 1999. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0101-73301998000300005&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 18 Nov. 2019.

MEIRIEU, P. **Éducation et formation tout au long de la vie**. Comité Mondial pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. Paris: UNESCO, 2005.

MINAYO, M.C.S. (Org.) **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2001.

MORAES, R., Análise de conteúdo. **Revista Educação**, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999.

OLIVEIRA, F. M. C. Que preguiça! O fetiche do trabalho. **ArtePensamento**; 2012; Disponível em: https://artepensamento.com.br/item/que-preguica-o-fetiche-do-trabalho/?_sf_s=que+pregui%C3%A7a; Acesso em: 11 Ago. 2020.

PEDROSA, J G. A Sociologia do Lazer de Jofre Dumazedier. Texto elaborado com finalidades didáticas. SI. DUMAZEDIER, Jofre. 1994. **A Revolução Cultural do Tempo Livre**. Tradutores: Luiz Octávio de Lima Camargo & Marília Ansarah. São Paulo: SESC/Studio Nobel.

SARAMAGO, J. **Janela da alma**. Documentário, 2001. Direção de João Jardim e Walter Carvalho. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=4F87sHz6y4s>. Acesso em: 25 Mar. 2019.

SEVERINO, Antônio Joaquim. A busca do sentido da formação humana: tarefa da Filosofia da Educação. **Educ. Pesqui.**, São Paulo, v. 32, n. 3, p. 619-634, Dec. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-97022006000300013&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 15 Abr. 2020.

SIMÕES, André et al (Org.). **Panorama nacional e internacional da produção de indicadores sociais: grupos populacionais específicos e uso do tempo**. Rio de Janeiro: IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais, 2018. 352 p. [Estudos e análises. Informação demográfica e socioeconômica, ISSN 2236-5265; n. 6]

TOMASI, Antônio de Pádua Nunes; FERREIRA, Jane Eyre Rios de Macêdo. **Formação ao Longo da Vida (FLV): o que o trabalhador quer aprender?**, 2013. Acesso em 18/11/17 <http://revista.uemg.br/index.php/educacaoemfoco/article/view/239/301>

TOMASI, Antônio; ROSA, Mislene; CAMPOS, Maria Bárbara de. A formação dos engenheiros eletricitistas do CEFET MG e os desafios da formação humanista e crítica. **XXII Congresso latino americano de sociologia – ALAS 2019**. Lima, Peru.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

VIANA, Nildo, Weber: tipos de educação e educação burocrática. **Rev. Faculdade de Educação e Ciências Humanas de Anicuns FECHA/FEA**, Goiás: 01, 117-132, 2004.

VENTURA, Renato. **Vamos tirar o pijama?** Páginas Editora, 2018.

XAVIER, Cecília Melo Neves, **Arranjos Ocupacionais na Aposentadoria de Idosos Saudáveis**. Dissertação de Mestrado, 2013. Disponível em: http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/BUOS-9N8GUM/29_julho.pdf?sequence=1. Acesso em: 29 Set. 2017.

ANEXOS

Anexo A: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Projeto CAAE: _____, aprovado pelo Sistema CEP/CONEP, em ___ de ____ de 20__.

Prezado(a) _____,

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada: Os Aposentados e a Formação ao Longo da Vida. Este convite se deve ao fato de você ser aposentado, o que seria muito útil para o andamento da pesquisa (critério de inclusão).

A pesquisadora responsável pela pesquisa é Maria Bárbara de Campos, RG MG2.914.705, mestranda do CEFET MG. A pesquisa se propõe a estudar a formação do indivíduo após a aposentadoria. O objetivo é conhecer quais são as atividades de formação realizadas pelos aposentados que compõem um grupo de voluntários que participaram de uma capacitação promovida por um comitê de cidadania e solidariedade de Belo Horizonte. Este estudo justifica-se pelo aumento da expectativa de vida e o aumento da quantidade de aposentados no Brasil, que continuam aprendendo e demandando formação ao longo da vida. Será utilizada a pesquisa qualitativa, por meio de estudo de caso. Para a coleta de dados, será utilizado um questionário para todo o grupo, *form* enviado via internet, e entrevistas semiestruturadas, individuais, presenciais, para uma amostra de 6 pessoas, considerando a diversidade representativa do grupo (sexo, idade, tempo de aposentadoria, escolaridade e situação profissional).

1. O participante irá contribuir com a pesquisa respondendo ao questionário e concedendo entrevista ao pesquisador;
2. O risco é mínimo para o participante por se tratar de uma entrevista voluntária, podendo ser interrompida se for necessário. Será feito um questionário com todos, via internet, apenas com perguntas simples para identificar o grupo. E será feita uma entrevista semiestruturada, individual, presencial, com 6 pessoas como amostra deste grupo. A entrevistadora deixará os participantes à vontade para responder, interromper ou desistir da entrevista. Em caso de risco ou desconforto, como uma reação emocional, por exemplo o choro ou mal-estar, em função de conteúdos e memórias trazidas na entrevista, a pesquisadora fará o acolhimento necessário, suspenderá temporariamente e retomará no momento oportuno, em comum acordo com o participante, se ele desejar concluir a entrevista. A pesquisadora é psicóloga e tem experiências em situações semelhantes para mitigar os riscos.
3. Não há benefícios diretos ao participante. Os benefícios indiretos ao participante são de contribuir para a pesquisa e a sociedade, enquanto representa também uma oportunidade de reflexão sobre a própria formação ao longo da vida.
4. Como participante de uma pesquisa e de acordo com a legislação brasileira, você é portador de diversos direitos, além do anonimato, da confidencialidade, do sigilo e da privacidade, mesmo após o término ou interrupção da pesquisa. Assim, lhe é garantido:
 - A observância das práticas determinadas pela legislação aplicável, incluindo as Resoluções 466 (e, em especial, seu item IV.3) e 510 do Conselho Nacional de Saúde, que disciplinam a ética em pesquisa e este Termo;
 - A plena liberdade para decidir sobre sua participação sem prejuízo ou represália alguma, de qualquer natureza;

- A plena liberdade de retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem prejuízo ou represália alguma, de qualquer natureza. Nesse caso, os dados colhidos de sua participação até o momento da retirada do consentimento serão descartados a menos que você autorize explicitamente o contrário;
- O acompanhamento e a assistência, mesmo que posteriores ao encerramento ou interrupção da pesquisa, de forma gratuita, integral e imediata, pelo tempo necessário, sempre que requerido e relacionado a sua participação na pesquisa, mediante solicitação ao pesquisador responsável;
- O acesso aos resultados da pesquisa;
- O ressarcimento de qualquer despesa relativa à participação na pesquisa (por exemplo, custo de locomoção até o local combinado para a entrevista), inclusive de eventual acompanhante, mediante solicitação ao pesquisador responsável;
- A indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa;
- O acesso a este Termo. Este documento é rubricado e assinado por você e por um pesquisador da equipe de pesquisa, em duas vias, sendo que uma via ficará em sua propriedade. Se perder a sua via, poderá ainda solicitar uma cópia do documento ao pesquisador responsável.

Qualquer dúvida ou necessidade – nesse momento, no decorrer da sua participação ou após o encerramento ou eventual interrupção da pesquisa – pode ser dirigida ao pesquisador, por e-mail: mariabarbara.incluir@gmail.com, telefone (31)98619.0412, pessoalmente ou via postal para Rua Humaitá, 618/101, Bairro Padre Eustáquio, Belo Horizonte, MG.

Se preferir, ou em caso de reclamação ou denúncia de descumprimento de qualquer aspecto ético relacionado à pesquisa, você poderá recorrer ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG), vinculado à CONEP (Comissão Nacional de Ética em Pesquisa), comissões colegiadas, que têm a atribuição legal de defender os direitos e interesses dos participantes de pesquisa em sua integridade e dignidade, e para contribuir com o desenvolvimento das pesquisas dentro dos padrões éticos. Você poderá acessar a página do CEP, disponível em: <<http://www.cep.cefetmg.br>> ou contatá-lo pelo endereço: Av. Amazonas, n. 5855 - Campus VI; E-mail: cep@cefetmg.br; Telefone: +55 (31) 3379-3004 ou presencialmente, no horário de atendimento ao público: às terças-feiras: 12:00 às 16:00 horas e quintas-feiras: 07:30 às 12:30 horas.

Se optar por participar da pesquisa, peço-lhe que rubrique todas as páginas deste Termo, identifique-se e assine a declaração a seguir, que também deve ser rubricada e assinada pelo pesquisador.

DECLARAÇÃO

Eu, _____, abaixo assinado, de forma livre e esclarecida, declaro que aceito participar da pesquisa como estabelecido neste TERMO.

Concordo com a gravação de áudio da entrevista presencial: () sim () não

(A gravação é opcional. A negativa não impede a realização da entrevista.)

Assinatura do participante da pesquisa: _____

Assinatura do pesquisador: _____

Belo Horizonte, _____ de _____ de 2019

Se quiser receber os resultados da pesquisa, indique seu e-mail ou, se preferir, endereço postal, no espaço a seguir: _____

Anexo B

Pesquisa de Mestrado em Educação Tecnológica – CEFET MG

Os aposentados e a formação ao longo da vida

Questionário:

*obrigatório

(Inicialmente era apresentado o TCLE e o respondente só tinha acesso às perguntas para responder, após a concordância nos termos previstos no TCLE)

1) Nome:*

2) Formação:*

- Ensino médio
- Graduação
- Pós-graduação/Especialização
- Mestrado
- Doutorado

3) Após a aposentadoria, você realizou alguma atividade de formação?*

 (curso, oficina, evento, palestra, entre outros)

a) sim não

Se sim, citar _____

b) Se sim, quais tipos? (admita mais de 1 resposta)

- curso formal
- curso informal
- eventos
- palestras
- outros _____

c) Se sim, em que tipo de programas? (admita mais de 1 resposta)

programas específicos para a terceira idade (ex. 45+, 50+, 60+...)

programas abertos para todos

d) Se sim, em que tipo de local? (admite mais de 1 resposta)

instituições formais

instituições informais

particular, com outras pessoas

internet

outros _____

4) Continua trabalhando após a aposentadoria?*

sim

não

a) Se sim, em que tipo de trabalho? (depende de A e admite mais de uma resposta)

trabalho formal

trabalho informal

voluntariado

5) Tempo de trabalho antes da aposentadoria:*

até 30 anos

entre 31 e 35 anos

mais de 35 anos

6) Tempo de aposentadoria:*

até 3 anos

de 4 a 8 anos

de 9 a 13 anos

de 14 a 18 anos

19 anos ou mais

7) Tipo de benefício que recebe: (admite mais de uma resposta) *

- Previdência social
- Previdência complementar privada/ empresa empregadora
- Previdência complementar privada/ particular

8) Rendimento total (bruto) de aposentadoria:*

- até 5 salários mínimos
- entre 6 e 10 salários mínimos
- entre 11 e 15
- mais de 15 salários mínimos

9) Faixa etária:

- menos de 50 anos
- entre 51 e 55 anos
- entre 56 e 60 anos
- mais de 60 anos

10) Sexo:*

- Feminino
- Masculino

11) Estado Civil:

- solteiro
- casado
- separado
- viúvo

No caso de agendarmos a realização de entrevista presencial, qual dia da semana e horário seria melhor para você?

(as entrevistas serão realizadas com 6 participantes que serão convidados e sorteados considerando a diversidade do grupo em termos de sexo, idade, escolaridade, tempo de aposentadoria e situação profissional)

- Gentileza marcar mais de uma opção.

Manhã tarde noite

Segunda-feira

Terça-feira

Quarta-feira

Quinta-feira

Sexta-feira

Sábado

Domingo

Agradeço a sua participação e garanto o sigilo das informações aqui prestadas.

.....

Anexo C

Pesquisa de Mestrado em Educação Tecnológica – CEFET MG

Os aposentados e a formação ao longo da vida

Entrevista semiestruturada

1) Fale sobre a sua trajetória de formação e sua trajetória profissional:

- formação anterior: antes de trabalhar e durante o período laboral;
- formação para o trabalho e/ou para a vida;

2) Fale se já fez ou está fazendo alguma formação após a aposentadoria:

- formação logo após a aposentadoria e formação atual;
- se fez algum curso ou formação de preparação para aposentadoria;
- se tinha algum projeto, sonho para a aposentadoria... algum projeto de formação após a aposentadoria...

3) Conte se está trabalhando. Se sim, em que tipo de trabalho e se acontece formação para o trabalho após a aposentadoria;

4) Conte se gostaria de estudar, de aprender alguma coisa, se tem planos futuros.

- observar dimensões técnicas, profissionais, políticas, sociais...

5) Para você, o que muda na formação após a aposentadoria?

- o que busca de formação, que tipo de saberes, motivação, desejo de aprender...
- sobre o curso de formação para alfabetização de jovens e adultos, por que fez? O que motivou? A formação o trabalho.... outra coisa...

6) Gostaria de dizer mais alguma coisa... algum comentário, reflexão sobre a formação na aposentadoria?
