



APOSENTADORIA, O DESAFIO DA SEGUNDA METADE DA VIDA: ESTUDO DE CASO EM UMA AGÊNCIA BANCÁRIA

Vânia Santos da Cunha Camboim
(UFRN)

Jamerson Viegas Queiroz
(UFRN)

Natália Veloso Caldas de Vasconcelos
(UFRN)

Fernanda Cristina Barbosa Pereira Queiroz
(UFRN)

Resumo

A estrutura da sociedade tem se modificado no decorrer dos anos, a expectativa de vida tem aumentado em todo o mundo e as pessoas têm a oportunidade de começar uma segunda carreira, o que antes não seria possível devido a mortalidade pré-maturna. Diante da Era do Conhecimento o trabalhador tende a buscar novos rumos após a aposentadoria, que nos dias atuais não é mais sinônimo de descanso e sim a hora de buscar um novo desafio, na busca contínua de seu desenvolvimento pessoal e auto-realização. Este trabalho tem por objetivo identificar fatores que influenciam em decisões para a segunda metade da vida. Trata-se de uma pesquisa exploratória descritiva, cujos dados foram coletados através de questionários aplicados a 53 funcionários de uma agência bancária, que se aposentarão nos próximos 10 anos. Os principais resultados identificaram um público jovem iniciando a segunda metade da vida, que não tem uma preparação para enfrentar esta transição para a aposentadoria, onde a família é um forte fator de influência nas decisões para esta fase, assim como, o relacionamento com a equipe de trabalho e a remuneração. Os funcionários estão preocupados com sua auto-realização e qualidade de vida.

Palavras-chaves: autogestão, aposentadoria, segunda metade da vida

1. INTRODUÇÃO

A era do conhecimento, o bombardeio de informação, a busca pela auto-realização são conceitos que fazem parte da vida, principalmente dos indivíduos em atividade profissional. A correria do dia-a-dia, a dinâmica, na qual o profissional está inserido tem um ritmo acelerado e direcionando a sua vida. E quando este ritmo desacelera? O indivíduo está preparado para novas realidades? Ele está pronto para enfrentar a tão esperada aposentadoria?

Partindo do princípio que a expectativa de vida do brasileiro aumentou nos últimos 10 anos cerca de 7,3% (IBGE, 2010), ou seja, o brasileiro quando atinge a idade para a aposentadoria ele tem em média pela frente mais 10 a 15 anos de vida. Este trabalho se justifica a partir do aumento no envelhecimento da população brasileira e a falta de preparação dessas pessoas para a segunda metade da vida, podendo trazer conseqüências para toda a sociedade. O que fazer a partir de então? Segundo Drucker (2001), é necessário que cada um identifique quais as forças, o que se pode aprender, quais os defeitos, o que se pode melhorar, a qual lugar pertence, o quanto vale, as respostas a estas indagações são a base para o autogerenciamento, o alicerce para o indivíduo gerenciar a si mesmo rumo a segunda metade da vida.

O cenário do estudo se dá em um ambiente de uma agência bancária, com um total de 177 funcionários lotados, destes, 53 funcionários se aposentarão nos próximos 10 anos.

A preocupação perpassa quanto à motivação do indivíduo em continuar trabalhando ou realmente parar com as atividades profissionais e o quão preparado está para viver mais.

Verifica-se a necessidade de aprofundar o estudo diante de um problema cada vez mais atual e que terá ainda mais ênfase na vida das pessoas. O gerenciamento pessoal é um vetor diretamente voltado para o desempenho organizacional, daí a importância do assunto, que merece destaque. Deste modo, pretende-se responder o seguinte problema da pesquisa: “Quais os fatores que influenciam no autogerenciamento para a segunda metade da vida dos funcionários desta agência bancária?”.

Para responder a questão problema o presente artigo objetiva detectar os fatores que influenciam no autogerenciamento e na preparação para a aposentadoria. Alinhado aos

objetivos específicos que são: (a) verificar como os funcionários se preparam para a segunda metade da vida; (b) examinar qual a influência ou relação entre a satisfação com o trabalho e aposentadoria (c) identificar qual a importância do trabalho na vida dos funcionários (d) analisar o que os funcionários esperam da empresa como auxílio no momento de transição para a aposentadoria.

O artigo está composto pela parte introdutória, onde contém a base de pesquisa, a colocação do problema, os objetivos do estudo e a justificativa. Em seguida é apresentado o referencial teórico que abrange três grandes temas: o trabalho, a mudança e a autogestão. Na sequência, a metodologia, que caracteriza o tipo de pesquisa, especifica a população, os dados, os instrumentos de coleta utilizados, o tratamento estatístico e forma de análise. Na sequência a análise dos resultados, e as considerações finais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Trabalho: fator integrador da sociedade

O estudo do tema “trabalho” foi iniciado no final do século XIX com Frederic Taylor, em um movimento que depois se denominou Administração Científica, onde o trabalho é visto como um processo e não um caso isolado. Segundo Codo (1993), a origem da palavra trabalho "tripalium, trabicula" são termos latinos associados à tortura, sofrimento ou castigo.

Mesmo que o trabalho seja visto como um sacrifício, o ser humano sente a necessidade de trabalhar, de exercer alguma atividade seja ela pela sobrevivência, pelo prazer, ou pela satisfação de fazê-lo. Segundo Dejours (1994, p. 26) “existe um paradoxo psíquico do trabalho: para uns ele é fonte de equilíbrio, para outros causa de fadiga”. O trabalho, além de possibilitar crescimento, transformações, reconhecimento e independência pessoal-profissional, também causa problemas de insatisfação, desinteresse, apatia e irritação (MOLINA e MARCIANO, 2011).

O fato de pertencer a um grupo é relevante à medida que eleva o ego do indivíduo com uma forma de participação em movimentos e atividades dentro da sociedade e de grupos, seja no trabalho, na família, ou mesmo com amigos informais. Segundo Drucker (1997, p. 111) o trabalho é como uma extensão da personalidade, como uma forma que as pessoas medem seus valores perante a sociedade. Este homem visualiza o trabalho como um vínculo social e

comunitário. O trabalho constitui-se como construtor de identidade e inclusão social, interferindo na vida do indivíduo como um todo (TOMAZINI e MACÊDO, 2010).

Não é difícil encontrar uma pessoa reclamando do trabalho, ou fazendo qualquer observação negativa acerca do assunto. Mesmo assim, o indivíduo não consegue se desvincular dessa relação conflituosa que existe entre o ser humano e o trabalho. Esta relação existe ainda que indivíduo não precise do trabalho para sobrevivência e que esteja em um nível acima das necessidades básicas. Este vínculo é formado tanto do homem para com o trabalho, quanto do trabalho para com o homem.

O interessante é observar que essa necessidade de se manter na ativa interage diretamente na vida pessoal e familiar, onde o indivíduo pode querer representar e se mostrar útil para sua família, não visualizando outras formas de demonstrar isto para a comunidade na qual está inserido.

A necessidade de trabalhar põe o homem em um dilema quando chega a hora da aposentadoria. Segundo Tomazine e Macêdo (2010) o indivíduo tem o trabalho como referência de tempo, tudo gira em torno do trabalho. Mediante isto, a não preparação para esta nova fase da vida ocasiona a dificuldade de aceitar uma mudança quanto ao trabalho exercido. Este universo existente entre o indivíduo e o trabalho faz-se necessário analisar fatores que possam gerar alguma influência nas decisões a serem tomadas pelos indivíduos, fatores como a satisfação e o comprometimento organizacional.

Em meio às inovações por parte das empresas quanto a buscar formas de atrair seus colaboradores ao entendimento da missão e dos objetivos da organização, as empresas procuram alinhar a satisfação do seu pessoal ao desenvolvimento organizacional. De acordo com Gondim e Silva (2004, p. 146) “satisfação no trabalho se refere ao nível de contentamento com as relações de chefes e colegas, com o sistema de recompensas e remuneração e com o trabalho realizado”. A satisfação com o trabalho para Wagner III; Hollenberck (1999, p. 333) é “um sentimento agradável que resulta da percepção de que nosso trabalho realiza ou permite a realização de valores importantes relativos ao próprio trabalho”.

Pode-se prolongar estes conceitos levando em consideração os desejos e anseios do trabalhador fora do seu convívio de trabalho, quando o mesmo almeja a melhoria de vida dos seus familiares, o trabalho age como ponte que complementa a vida do indivíduo e de seus dependentes.

A satisfação do indivíduo com o trabalho tende a favorecer na hora de tomar decisões sobre sua vida pessoal ou social. Isto acontece quando o mesmo se sente ligado à organização de tal forma que demora a aceitar qualquer desligamento funcional ou institucional, e persiste em continuar a fazer parte daquele corpo organizacional por se achar útil e peça chave para o crescimento da empresa. Para Hernandez de Macêdo (2008) o reconhecimento e a confiança são fatores que proporcionam ao indivíduo prazer no trabalho.

Wagner III; Hollenberck (1999) delimitam três componentes chaves para se definir satisfação no trabalho: Os valores que são o que uma pessoa deseja obter consciente ou inconsciente; a importância atribuída; e a percepção que é a satisfação baseada na visão que a pessoa tem da situação atual em relação aos seus valores.

A percepção pode explicar muitas atitudes do indivíduo, tanto dentro do trabalho, quanto fora dele, visto que a percepção, conforme Robbins (2002, p. 117) é um “processo pelo qual os indivíduos organizam e interpretam suas impressões sensoriais, com a finalidade de dar sentido ao ambiente”. Isto significa que o indivíduo reage às situações que lhes são impostas de acordo com sua percepção da situação que engloba valores, prioridades, desejos, algo que já está intrínseco no ser humano, sofre influências das características pessoais, cada qual com suas particularidades.

O grau de satisfação indica o nível de envolvimento com o trabalho, até onde o indivíduo se identifica psicologicamente com seu trabalho, e o quanto ele se considera valioso para a organização. As percepções dos funcionários sobre um esforço organizacional em seu nome prever maior lealdade e comprometimento como fatores que são considerados elementos de engajamento do empregado (JAMES e MCKECHNIE, 2011).

É importante inferir que a Organização ao se preocupar com seus colaboradores e prepará-los não só para as atividades institucionais, mas proporcionar também estímulos fora do trabalho, visualizando-o por inteiro, pode resultar em um colaborador mais satisfeito e comprometido com a organização. Segundo Gonçalves e Freitas (2010) valorização do capital humano tem sido uma das estratégias utilizadas pelas empresas para obtenção da vantagem competitiva. A taxa de satisfação de um cliente é diretamente proporcional à taxa de satisfação do seu colaborador (ANDRADE, E. e ANDRADE, V., 2010), com isso a empresa também ganhará.

2.2 Mudança

A dinâmica vivenciada pelas organizações reflete a dinâmica pessoal do indivíduo. De acordo com Wood Jr.(2002) a mudança deve fazer parte do cotidiano da organização que enfrenta a intensa competição, diminuição do ciclo de vida dos produtos, exigências dos consumidores, dentre outros fatores que deixam esse processo mais dinâmico.

O planejamento é essencial para mitigar possíveis riscos que impactem no projeto de vida que o indivíduo tenha em mente. A mudança é sempre necessária e está intrínseca no ser humano visto que se vive em um processo constante de mudança desde o nascimento até o envelhecimento. O homem precisa passar por mudanças para se aperfeiçoar como pessoa e como cidadão

Grandes mudanças trazem novos horizontes e quebras de paradigmas capazes de deixar fluir na mente humana outros caminhos, outros meios de se chegar a um lugar de sucesso.

Se os homens estão acostumados com as mudanças, por que resistem tanto a elas em seu ambiente de trabalho e em sua vida fora dele? Este questionamento nos leva a analisar o quão complexo é entender o "*homo sapiens*". O medo do desconhecido, baixa tolerância à mudança, falta de confiança nos outros ou em si próprio, necessidade de segurança ou para manter o *status quo*, são alguns dos muitos motivos que fazem as pessoas temerem uma mudança na organização em que trabalham e na sua vida pessoal.

De acordo com Cooper (1997, p.161) "precisamos ter a capacidade de adaptação e de recuperação emocional para fazer a escolha certa". Superar a própria resistência é um passo importante para que as pessoas se libertem de suas "cavernas". A resistência clara do ser humano é entendida por Bergamini e Coda (1997, p.201) como: "Nosso estado de prisioneiros nos impede de imaginar e de perceber modelos alternativos de existência. Propostas de mudança que sejam viáveis e realistas inevitavelmente conferem à mudança características de simples modificação de *status quo*". Isto significa que, as pessoas têm dificuldades de enxergar nas pequenas mudanças, grandes oportunidades que possam surgir e que o homem se limita a pequenos detalhes, perdendo a visão do todo.

Quando as pessoas não se preparam para uma segunda etapa da vida, se limitam a viver a realidade presente, não imaginando o quanto será doloroso sofrer com uma mudança

brusca mais adiante. Enfatiza-se a importância de um planejamento para a segunda metade da vida, como meio de minimizar os efeitos que uma mudança causa na vida do indivíduo.

Morgan (2006) explora a imagem da organização e mostra, no mito da caverna de Platão, as pessoas em uma caverna viradas para uma parede, tendo atrás uma luz vinda de uma fogueira, iluminando e fazendo sombra. Estas pessoas só enxergam a própria sombra ou a dos outros e têm medo de olhar para fogueira e ver outra realidade.

Estas pessoas temem encarar o mundo fora da caverna, vêem-no como algo perigoso que deve ser evitado e não como uma fonte de conhecimento, algo que possa acrescentar à vida de cada um. Ainda de acordo com Morgan (2006, p. 206) “[...] freqüentemente, muitos de nós resistem ou então ridicularizam os esforços de esclarecimento, preferindo permanecer na escuridão a enfrentar os riscos de exposição a um novo mundo que ameaça as antigas crenças”. Isso se torna uma espécie de armadilha cognitiva, uma forma de autoconfinamento, o que impossibilita o indivíduo visualizar em uma mudança, um novo fato que possa ser de grande valia na dinâmica da vida. A quebra de paradigmas nesta hora é primordial.

Pode-se considerar a permanência de um indivíduo por trinta anos em uma organização e ter efeitos na vida dos mesmos a partir de um condicionamento às tarefas executadas, ao caminho percorrido, a todos os elementos inerentes à função ou ao cargo exercido. Acaba se fechando para uma nova realidade, sofrendo assim uma forte pressão emocional, o homem fica aprisionado pela acomodação organizacional e isso reflete na vida pessoal.

Segundo Cooper (1997, p. 162) há necessidade de “renovação emocional, que é uma dimensão essencial do que se costuma chamar de equilíbrio trabalho-família ou integração da vida” O trabalho exerce forte influência em decisões familiares, assim como, a família exerce forte influência quanto a decisões relacionadas ao trabalho, seja por valores, cultura, sentimentos, entre outros fatores psicológicos.

Chiavenato (1998) define paradigmas como um conjunto de regras que delimitam fronteiras entre o que é verdadeiro e o que é falso, entre o que se deve fazer ou não. Funciona como um modelo, um padrão que define o comportamento das pessoas. As ações dos indivíduos são regidas, muitas vezes inconscientemente, e com grande poder nas decisões que são tomadas tanto nas organizações quanto na própria vida do indivíduo.

A quebra de paradigmas é um passo importante para a visualização de novos horizontes e a organização pode agir no sentido de incentivar seu colaborador a buscar mais de si, conhecendo-se melhor e, conseqüentemente, agindo de forma consciente.

Como tudo depende do ambiente no qual algo está inserido, a organização vem como uma propulsora de desenvolvimento e descobertas para o seu colaborador. Ela deve agir de forma proativa na abertura de novas visões e provocar a quebra de paradigmas, tanto organizacionais, quanto pessoais.

Quando um funcionário está para tomar um novo rumo em sua vida, como a aposentadoria, a organização deverá auxiliá-lo para que ele consiga enxergar além da palavra “aposentadoria”, e fazer com que ele identifique oportunidades diante de um mundo em constantes mudanças, no qual é preciso adequar-se sempre a novas realidades.

2.3 Autogestão

Conhecer a si próprio não é algo trivial, é uma interminável pesquisa, onde o indivíduo tem muito a ganhar com o exercício do autoconhecimento. Na Era do Conhecimento o homem cada vez mais busca se entender melhor, assim evitando constrangimentos perante a sociedade, identificando mais rapidamente o próprio potencial, assim como, Cooper (1997, p. 173) relata que “Todos nós temos o anelo de descobrir e investir no nosso próprio propósito de vida em coisas que realmente importam, que são profundas. Isso requer, antes de tudo, que conheçamos nosso talento e o coloquemos a serviço da vocação de nossa vida”.

O autoconhecimento auxilia no processo de lidar com os modelos mentais que foram definidos segundo Senge (1990) como ideias profundamente arraigadas, generalizações e imagens que influenciam o modo de as pessoas encararem o mundo e suas atitudes e mudar comportamentos. É fazer contato com os próprios sentimentos. Quando o indivíduo ainda não se conhece acaba agindo da forma como os outros querem e não como ele pode, deve ou quer agir (TRANJAN, 1997), ou seja, o autoconhecimento se torna essencial no tocante definição da própria identidade.

Segundo Robbins (2002) autogestão se resume em técnicas de aprendizagem que facilitam o controle sobre o comportamento do próprio indivíduo, e os estímulos que afetam seu dia-a-dia na organização. Pode-se estender este significado no controle da sua vida pessoal, que interage significativamente com a vida organizacional.

De acordo Drucker (2001) o trabalhador do conhecimento não se acaba quando chega aos 40 anos, apenas fica entediado. Isto porque ele está sempre à procura de novos desafios,

por isso que o fato de gerenciar a si mesmo faz com que essas pessoas ingressem em uma nova carreira.

A importância de traçar metas pessoais sem medo de enfrentar novos desafios acaba se tornando peça chave para um melhor aproveitamento das oportunidades que podem surgir. É preciso avaliar os obstáculos identificando ganhos e perdas, por isso se dá tanta ênfase ao autoconhecimento, onde o indivíduo deve procurar dar nitidez às imagens, no que se refere ao saber como ele está no trabalho, ou como ele quer estar no trabalho, ou mesmo em família, e ainda o que ele almeja e como ele pode alcançar tais desejos. Quando essas questões ficam claras, o indivíduo desobstrui visões antigas e ultrapassadas que o impediam de visualizar nova realidade.

A arte de gerenciar a si mesmo acaba se tornando estratégica à medida que se busca melhores resultados no futuro, não inibindo decisões e ações que o indivíduo precisa gerenciar, ferramenta que contribui para preparação para a aposentadoria.

De acordo com Souza (2010) o envelhecimento é como um fenômeno natural e processual, que vai do útero ao túmulo. Para nós, o processo de envelhecimento é compreendido como processo de vida, ou seja, envelhecemos porque vivemos e muitas vezes sem nos darmos conta disso

Falar de aposentadoria para muitos é algo desejável, para outros se torna um tanto frustrante, à medida que o indivíduo não se prepara para a vida pós-aposentadoria e deixa simplesmente acontecer. Salgado (1999) diz que a universalização da aposentadoria é um fenômeno deste século, onde, ao longo do tempo, o conceito de aposentadoria tem sofrido alterações. Hoje é definido como uma obrigação do Estado para auxiliar na velhice das pessoas, já que suas forças físicas se encontram enfraquecidas. De certa forma, é uma substituição positiva da força de trabalho por jovens.

A expectativa de vida da população brasileira de acordo com a Fundação IBGE (2006) tem aumentado consideravelmente, em 1998 a expectativa de vida era de 68,1 anos, em 2005 esta expectativa passou para 71,9. Em 2010 a expectativa chegou ao patamar de 73,1 anos. Estes números são baixos quando comparados ao Japão, por exemplo, onde a expectativa de vida da população é em média 82,6 anos, de acordo com a ONU.

Em 1980, eram 16 idosos para cada grupo de cem crianças, vinte anos depois já eram 30 idosos para cada grupo de cem crianças o que mostra a duplicação da população idosa, o que é uma tendência mundial. Em 2000 a população idosa no Brasil era de 15 milhões. A Fundação IBGE (2002) estima que em 2020 esta população ultrapasse os 30 milhões, o que

corresponde a 13% da população. Segundo projeções o número de centenários aumentará em cinco vezes, de 145.000 em 1999 para 2,2 milhões em 2050. Dados do censo 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostram que o País tem cerca de 22 milhões de idosos e, desse total, 6,5 milhões estão em plena atividade (quase 30%).

Esta situação exige um posicionamento mais sério não só do governo, mas das organizações como um todo. Quando as pessoas vivem mais, necessitam aproveitar melhor o tempo, evitando possíveis frustrações e problemas psicológicos. A sociedade, as organizações e o próprio indivíduo precisam estar preparados para este momento.

Neste contexto entende-se a necessidade de compreender quais os fatores que influenciam o indivíduo na preparação para a segunda metade da vida, alinhando a importância que o trabalho tem na vida das pessoas, o quanto esta mudança tem poder nas decisões e o quanto o autogerenciamento para a aposentadoria é essencial para um bom aproveitamento desta fase.

Conforme Souza (2010) para pensar na articulação entre envelhecimento e trabalho, tomamos como ponto de partida a reflexão sobre a sociedade capitalista, tendo em vista que é a hegemônica no contexto histórico em que vivemos – cuja essência, segundo Marx, é a exploração pelo trabalho

A abordagem do referencial teórico possibilita o entendimento as respostas advindas da problemática e dos objetivos deste trabalho. A compreensão das três temáticas apresentadas: o trabalho alinhado a mudança e a importância do autogerenciamento como forma de diminuir arestas que reflitam na vida do indivíduo rumo a aposentadoria, fundamenta e direciona para melhor entender os fatores que influenciam no autogerenciamento e na preparação para a aposentadoria. Os conceitos apresentados se interagem para justificar a nova preocupação com o indivíduo, a empresa e a sociedade. O aumento da longevidade do individuo perpassa as preocupações do hoje, gerenciar a si mesmo, é uma preocupação de longo prazo, que implica na vida de toda a sociedade, o que demonstra a importância da discussão desta temática.

3. METODOLOGIA

O presente trabalho pretende identificar como os funcionários de uma agência bancária estão se preparando para a segunda metade da vida e como a própria organização age no

sentido de direcioná-los para esta nova fase. Trata-se, portanto, de uma pesquisa de campo do tipo exploratória descritiva.

Este tipo de pesquisa, conforme Vergara (2000, p.47), “é realizada em área em que há pouco conhecimento acumulado ou sistematizado”, ou seja, busca prover ao pesquisador mais conhecimento sobre o tema da pesquisa.

A abordagem é descritiva, conforme Lakatos e Marconi (1996) delineiam “o que é”, abordando aspectos como descrição, registro, análise e interpretação de fenômenos atuais, visando seu funcionamento no presente.

A população desta pesquisa compreende os funcionários da agência bancária, que vão se aposentar em no máximo 10 anos.

A amostra da pesquisa compreende 53 funcionários, caracterizando uma amostra censitária.

Os dados primários foram levantados a partir da aplicação de questionário, tendo sido elaborado e aplicado pela pesquisadora. O questionário foi composto de 13 questões abertas e fechadas, onde a primeira parte com cinco perguntas com o perfil dos pesquisados e a segunda etapa composta de 8 perguntas alinhadas aos objetivos específicos.

Os dados foram analisados de forma quantitativa e qualitativa. Para a análise quantitativa dos dados foram utilizadas técnicas de estatística descritiva, através de planilhas do Microsoft Excel. Os dados qualitativos foram categorizados para o melhor esclarecimento diante dos objetivos a serem alcançados.

4. RESULTADOS

A pesquisa foi realizada com os funcionários de uma agência bancária, que se aposentarão nos próximos 10 anos.

Para melhor compreensão resgata-se, portanto, os objetivos desta pesquisa: pretende-se identificar fatores que influenciam em decisões para a segunda metade da vida, verificar como é feita a preparação para a segunda metade da vida pelos funcionários; verificar a influência entre a satisfação com o trabalho e aposentadoria; identificar a importância do trabalho na vida dos funcionários e analisar a expectativa dos funcionários perante as ações a serem desenvolvidas pela empresa.

Para delinear o perfil dos entrevistados foram analisados fatores como: sexo, faixa etária, estado civil, cargo ocupado na empresa e a faixa etária.

As mulheres correspondem à maioria do público pesquisado, representando 55% do total de 53 entrevistados, enquanto os homens representam 45%. A maioria dos funcionários tem idade entre 46 e 50 anos (64%), 18% estão na faixa dos 51 aos 55 anos, 10% têm entre 40 a 45 anos e 8% estão entre os 56 a 60 anos. Estes dados representam uma população ainda jovem, iniciando a segunda metade da vida, no ápice da produtividade e do amadurecimento pessoal e profissional.

A maioria dos pesquisados são casados, com 81%, podendo haver uma relação ainda maior com as possíveis decisões que este profissional possa tomar, visto que outras pessoas dependem de suas ações.

Considerando o plano de cargo, carreira e salário, 62% dos pesquisados são escriturários, 17% são analistas, 17% são técnicos de fomento e 2% são supervisores, identificou-se que os funcionários não tiveram alteração em seus cargos desde a contratação, ou seja, a maioria permanece na mesma função, podendo ser um fator de insatisfação.

O perfil do público pesquisado se caracteriza com predominância do sexo feminino, com idade entre 46 e 50 anos, são casados, ocupam o cargo de escriturário e têm renda entre 6 e 10 salários mínimos. 57% dos entrevistados faltam apenas de 1 a 3 anos para se aposentar, 32% corresponde à faixa que falta de 4 a 6 anos e 11% dos pesquisados faltam de 7 a 9 anos para a aposentadoria.

Para avaliar o posicionamento do funcionário quanto ao seu planejamento pessoal, questionou-se se exerciam outra atividade paralela às exercidas na agência bancária, tendo sido identificado que 66% não possuem nenhuma atividade paralela e apenas 34% possui outra atividade fora do Banco. Em contraponto, quando questionados sobre a existência de planejamento sobre o que farão na segunda metade da vida, 68% dos entrevistados responderam que se planejavam para esta fase, enquanto 32% não estavam se preparando.

A maioria afirmou que havia um planejamento acerca da aposentadoria, enquanto o mesmo percentual sinalizou que nenhuma outra atividade era exercida em paralelo com as atividades atuais, pode-se inferir que o grau de ligação com o que fazem ainda é alto e que o impacto da mudança na vida dos mesmos poderá ser considerável.

Questionados ainda, como esta preparação estava sendo desenvolvida, 30% responderam que estavam se preparando com a ajuda da família, a medida que estavam conversando e se reunindo com mais frequência aproveitando para discutir sobre este assunto,

de como será aproveitado este período, as demais respostas se limitaram em dizer o que estavam pensando em fazer e não como iriam fazer.

Fator que influencia na tomada de decisão dos funcionários quanto a segunda metade da vida: a família. De acordo com 16 funcionários a família é um fator importante na preparação da segunda metade da vida, enquanto 13, se preparam para a aposentadoria a partir de influências de análises de investimentos futuros, 7 funcionários apontaram os amigos como influenciadores em seu planejamento. No que se refere à família, verifica-se o quanto é importante na hora de futuras decisões, principalmente na hora em que chega a aposentadoria, pois o indivíduo se sente angustiado, sem saber o que fará pós-aposentadoria, e a família exerce grande influência na tomada de decisão.

Questionados sobre qual tipo de atividade pretendiam exercer após a aposentadoria, os entrevistados tiveram que fazer três preferências que mais se aproximavam de seus perfis e prioridades futuras. 55% dos entrevistados tinham como primeira prioridade se dedicarem as atividades que gostam de fazer; 53% têm como segunda preferência a programação de atividades com a família. 50% apontam como terceira prioridade a identificação de novas oportunidades, sejam elas em organizações privadas, em Ong's, ou em um futuro próprio negócio. Isto significa a tendência crescente de busca por qualidade de vida. Segundo Rodriguez (2011), esta fase é ideal para o indivíduo procurar fazer o que gosta, pois estará longe de cobranças e horários.

Quando questionados sobre sua satisfação com o trabalho na agência bancária, 83% responderam que se encontravam satisfeitos com o trabalho, enquanto 17% encontravam-se insatisfeitos. A importância deste cenário é identificar a relação entre o nível de satisfação e a possível permanência no trabalho mesmo após o tempo para a aposentaria. Diante disto, aumenta a possibilidade das pessoas estarem presas ao trabalho e não visualizarem outro meio de ocupação e acabam postergando a aposentadoria e se prendendo a paradigmas, ou esta permanência se dá pela mudança na estrutura da faixa etária no país que proporciona que pessoas com idade para se aposentarem dêem continuidade a sua vida útil no mercado de trabalho.

Alguns motivos de insatisfação foram apontados como: 17% a má remuneração, a não identificação com o que faz e falta de oportunidades profissionais. Esse quadro revela que poucos estão insatisfeitos e o motivo maior para insatisfação de alguns é a remuneração considerada abaixo das expectativas dos funcionários.

Acerca da satisfação dos entrevistados em relação ao trabalho, foi apontada como prioridade inicial a identificação com a tarefa exercida com 51%, 83% afirmaram que a satisfação com o trabalho se dá pelo bom relacionamento com a equipe de trabalho, ou seja, a maioria se identifica com o que faz e com a equipe que trabalha. Qualquer distanciamento geográfico e emocional daqueles que dão apoio, muitas vezes causada pela aposentadoria, é susceptível de assumir a maior saliência. Isso pode resultar em um maior sentimento de perda para o indivíduo (NAHUM-SHANI e BAMBERGER, 2011).

Fatores como estes tendem a influenciar na decisão do empregado quanto a sair ou não do trabalho, a prolongar ou não a aposentadoria, como também no nível de produtividade e diminuição do absenteísmo, pois a satisfação com o trabalho é um estado emocional positivo ou de prazer.

Segundo Albertoni e Piccinini (2009) o trabalho pode ter diversas representações e para a sociedade possui grande importância para o indivíduo. A partir desta afirmativa a pesquisa identificou que para 73% dos pesquisados o trabalho tem significado importante no desenvolvimento pessoal, na realização profissional, no sustento da família, instrumento para realização de sonhos, fonte de conhecimentos, proporciona boas amizades, além de significar uma ocupação prazerosa. O resultado desta questão apresenta coerência com os fatores já apresentados nos itens anteriores: trabalho único na agência bancária, as prioridades pós-aposentadoria, satisfação com o trabalho e os motivos de satisfação com o trabalho. O significado do trabalho vai além da obrigatoriedade, da sobrevivência, este tem importância no desenvolvimento e realização e das pessoas.

Na visão dos 45%, a aposentadoria é vista como a hora de iniciar outra atividade, demonstrando que os mesmos não estão preocupados em parar de trabalhar. 39% enxergam como a hora de estar junto da família e, 38% acham que é a hora de descansar. Vale ressaltar que 45 pesquisados identificaram a aposentadoria como a hora de estar com a família e 50 funcionários vê uma nova oportunidade por trás da aposentadoria. A visão da maioria era dar continuidade a vida produtiva após a aposentadoria.

Ao se aposentarem, 57% sentirão falta da convivência com os colegas de trabalho, 34% sentirão falta da tarefa exercida por eles e da convivência com os colegas e 46% sentirão falta da tarefa desenvolvida. Interessante observar que este resultado é comprovado quando reportamos ao dado que 53% dos pesquisados apontaram como motivo para satisfação com o trabalho a própria equipe.

Foi identificado um espírito empreendedor dos pesquisados onde 57% pretendiam se engajar no próprio negócio, 35% apontaram que pretendiam descansar junto à família, 31% pretendiam desenvolver trabalhos voluntários. Ressalta-se o significado do trabalho como auto-realização, onde a maioria pensa em estar com um negócio próprio no futuro, não descartando a possibilidade de continuar trabalhando.

Um fato interessante é que 50% dos pesquisados, quando questionados sobre o que os fariam não se aposentarem, responderam que se fossem incentivados financeiramente não se aposentariam, pelo menos postergariam esta transição, 28% apontaram que se houvessem incentivos oriundos do Banco, que trabalham, eles não se aposentariam, e 33% se encontravam satisfeitos com o que faziam por isso não se aposentariam.

Uma parcela significativa, 57% dos pesquisados, assinalou que não tinham conhecimento sobre qualquer programa desenvolvido pelo banco, e 43% tinham conhecimento, destes 49% consideravam a atuação do Banco em programas de orientação para aposentadoria pouco satisfatória, 26% consideravam péssima, e 19% achavam regular. Com esta situação apresentada é fácil visualizar que 94% dos pesquisados não estão satisfeitos com a posição tomada pela empresa para apoiar e direcionar seus funcionários neste momento de transição na vida deles.

Quanto a sugestões dadas pelos funcionários: 15 sugeriram a promoção de palestras de orientação para a aposentadoria, enquanto 12 opinaram que se fazia necessário a disponibilização de psicólogos para acompanhamento individual, 7 pessoas sugeriram que o Banco proporcionasse cursos de empreendedorismo e consciência social, 6 dos pesquisados sugeriram a orientação sobre perdas salariais e benefícios.

Diante das informações coletadas fica clara a deficiência quanto à relação empresa-funcionário e esclarecimentos acerca da aposentadoria no banco estudado, dificultando a tomada de decisão dos funcionários.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o aumento da expectativa de vida no mundo, vê-se a necessidade de buscar meios de orientar e direcionar os indivíduos, que hoje fazem parte do setor produtivo, mas que no futuro farão parte de uma população aposentada e ainda com grande perspectiva de vida profissional.

Com base nesta situação, esta pesquisa foi feita com funcionários de uma agência bancária, com a finalidade de verificar fatores considerados relevantes pelos funcionários para um planejamento direcionado a segunda metade da vida.

A partir dos dados coletados, foi desenhado o perfil dos pesquisados, chegando-se a conclusão que o público feminino é a parcela mais representativa; a faixa etária é de 46 a 50 anos, uma faixa considerada jovem, partindo do pressuposto que estes irão se aposentar, em um período de amadurecimento profissional. A maioria é casada; ocupam o cargo de escriturário, e a renda pessoal é de 6 a 15 salários mínimos.

Os pesquisados foram escolhidos a partir do princípio de que se aposentariam nos próximos dez anos, e a maioria deles se aposentará até no máximo três anos. Um fato interessante é que dois terços dos pesquisados disseram que já estavam se preparando para a aposentadoria, o que é um percentual significativo, já que eles perceberam a necessidade deste planejamento. Mesmo assim quando questionados sobre se possuem outra atividade paralela à do Banco, mais da metade respondeu que não, ou seja, dependem inteiramente do que exercem no momento no Banco em questão.

Dentre os que trabalham ou desenvolvem outro tipo de atividade fora do Banco, a maioria participa de organizações sem fins lucrativos, desenvolvendo trabalhos voluntários. O crescimento deste tipo de trabalho tem crescido e de certa forma, é uma oportunidade para aqueles que vão se aposentar e desejam contribuir com um pouco de seu tempo para trabalhos sociais, e fazer algo que lhes agrade.

O presente artigo respondeu aos objetivos propostos, a partir da identificação dos fatores que influenciam no autogerenciamento e preparação para a segunda metade da vida, que são eles: a família, a remuneração, a satisfação com a equipe e a satisfação com a atividade exercida. Identificou-se ainda, a forma como os funcionários se preparam para a aposentadoria, é de forma não-sistemática, dá-se por meio de reuniões junto às famílias, nada programado.

Em resposta ao significado do trabalho na vida dos funcionários, identificou que sua importância para o indivíduo vai além do sustento para a família, o trabalho é considerado realização profissional e desenvolvimento pessoal.

Verificou-se que o nível de satisfação dos funcionários com a organização é relevante, visto que foram apontados como motivos de satisfação: identificação com o que faziam, o convívio com os colegas de trabalho, à medida que sentirão falta deste convívio quando se aposentarem.

Em observação informal nas agências detectou-se que várias pessoas já tinham se aposentado pelo INSS, mas continuavam com seus contratos ativos, o que leva ao entendimento de que estes não vêem outra forma de viver, não se programaram para esta fase, e verificaram como uma oportunidade para aumentar a renda familiar.

Uma deficiência examinada foi a falta de interesse dos funcionários em ter conhecimento sobre programas desenvolvidos pelo próprio Banco sobre orientação aos pré-aposentados, pois a metade dos pesquisados disseram não ter nenhum conhecimento sobre este tipo de atividade desenvolvida pela organização, o que representa uma parcela significativa. Observou-se uma atuação tímida da empresa na apresentação de programas que orientem os seus funcionários, em contraponto estes esperam que a empresa se mobilize mais para auxiliar nesta fase de transição e decisões importantes na vida destas pessoas.

Diante deste cenário, a empresa poderá atuar como elo facilitador e incentivar atividades que envolvam temáticas que contribuam para o desenvolvimento de competências contribuindo para o crescimento pessoal e profissional, assim como, evitar maiores transtornos psicológicos, sociais e morais, por ocasião da aposentadoria do seu corpo de funcionários.

REFERÊNCIAS

ALBERTON, D. M.; PICCININI, V. C. O. **Sentido do Trabalho em Agências de Publicidade**. In: Anais do XXXIII ENANPAD, São Paulo: Anpad, 2009.

ANDRADE, Érika; ANDRADE, Virgínia. **Estudo da relação entre cultura organizacional e qualidade de vida no trabalho: estudo de caso ampla e energisa**. In: Anais do VI Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Niterói, 2010.

BERGAMINI, Cecília; CODA, Roberto. **Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança / organização**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Os novos paradigmas: como as mudanças estão mexendo com as empresas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

CODO, W. **Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1993.

COOPER, Robert K. **Inteligência emocional na empresa**. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

DEJOURS, Cristophe; ABDOUCHELI, Elizabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DRUCKER, Peter. **O melhor de Peter Drucker sobre administração: Fator humano e desempenho**. 3. ed. São Paulo: Pioneira, 1997.

_____. **Desafios gerenciais para o século XXI**. São Paulo: Pioneira, 2001.

FUNDAÇÃO IBGE, Rio de Janeiro, RJ. **Breves notas sobre a mortalidade no Brasil no período de 2000 a 2005**. Rio de Janeiro, 2006.

FUNDAÇÃO IBGE, Rio de Janeiro, RJ. **Perfil dos idosos responsáveis pelos domicílios no Brasil**. Rio de Janeiro, 2002.

FUNDAÇÃO IBGE, Rio de Janeiro, RJ. **Síntese dos indicadores sociais**. Rio de Janeiro, 2010.

GONÇALVES, Ana Paula E; FREITAS, André Luís P. **Avaliação da qualidade de vida no trabalho no setor de extração e beneficiamento de rochas: um estudo experimental**. In: Anais do XVII Simpósio de Engenharia de Produção – Unesp. Bauru, 2010.

GONDIM, Sônia Maria; SILVA, Narbal. **Motivação no trabalho**. In: ZANELLI, José; BORGE-ANDRADE, Jairo; BASTOS, Antonio (org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

HERNANDES, Janete; MACÊDO, Kátia. **Prazer e sofrimento no trabalho numa empresa familiar: estudo de caso de um hotel**. RGO – Revista Gestão Organizacional, Chapecó, Vol.1, N.1, jan/jun, 2008.

JAMES, Jacquelyn B.; MCKECHNIE, Sharon; SWANBERG, Jennifer. **Predicting employee engagement in an age-diverse retail workforce**. J. Organiz. Behav. 32, 173–196. 2011.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de Pesquisa**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MOLINA, Carlos; MARCIANO, Dener. **A pesquisa de clima organizacional numa empresa de saneamento de minas gerais como ponto de partida para melhoria da qualidade de vida no trabalho**. In: Anais do VI Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Niterói, 2010.

MORGAN, Gareth. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 2006.

NAHUM-SHANI, Inbal; BAMBERGER, Peter A. **Work hours, retirement, and supportive relations among older adults**. Journal of Organizational Behavior. 32, 345–369. 2011.

RODRIGUEZ, Edson. **A segunda carreira**. Disponível em <<http://portaldoenvelhecimento.org.br/noticias/aposentadoria/a-segunda-carreira.html>>. Acesso em 15 abr. 2011.

SALGADO, Marcelo Antônio. **Estou aposentado, e agora?**.Disponível em: <http://www.sescsp.org.br/sesc/revistas/revistas_link.cfm?Edicao_Id=63&Artigo_ID=364&IDCategoria=622&reftype=2>. Acesso em 15 abr. 2011.

SENGE, P. M. A. **Quinta Disciplina**. São Paulo: Editora Best Seller, 1990.

SOUZA, Rosangela Ferreira de; MATIAS, Hernani Aparecido; BRETAS, Ana Cristina Passarella. **Reflexões sobre envelhecimento e trabalho**. *Ciênc. saúde coletiva* [online]. 2010, vol.15, n.6, pp. 2835-2843. ISSN 1413-8123.

TOMAZINI, Talita; MACÊDO, Kátia. **As vivências dos trabalhadores de um shopping center em relação ao seu trabalho: uma bordagem psicodinâmica**. RGO – Revista Gestão Organizacional, Chapecó, Vol. 3, N. 2, jul/dez, 2010.

TRANJAN, Roberto Adami. **A empresa de corpo, mente e alma: um método inédito e eficaz para elevar a performance organizacional**. 2. ed. São Paulo: Editora Gente, 1997.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

WAGNER III, John A.; HOLLENBERCK, John R. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Saraiva, 1999.

WOOD JR, Thomaz. **Mudança Organizacional**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004.