



**ANTONIO MENEGHETTI FACULDADE**

**BEATRIZ MACHRI DE PELLEGRINI**

**O SENTIDO DO TRABALHO: A VISÃO HUMANISTA E A  
APOSENTADORIA**

**Recanto Maestro, RS  
2014**

## O SENTIDO DO TRABALHO: A VISÃO HUMANISTA E A APOSENTADORIA<sup>1</sup>

*Beatriz Machri de Pellegrini<sup>2</sup>*

### RESUMO

A constatação de que determinadas pessoas continuam trabalhando profissionalmente após o tempo regulamentar de aposentadoria, motivou a elaboração deste estudo de caráter bibliográfico. Foram estabelecidos como objetivos da pesquisa contextualizar o cenário histórico sobre o trabalho e os sentidos a ele atribuídos desde a sociedade pré-industrial até os dias atuais; elaborar uma síntese histórica sobre a aposentadoria no Brasil; descrever os aspectos de ordem psicossocial do trabalho a partir da psicologia moderna e apresentar a visão humanista do trabalho com as contribuições da Ontopsicologia. As conclusões do estudo apontam para a importância da construção de cada etapa da vida produtiva como condição preparatória para a etapa subsequente de crescimento e realização. A necessidade do *fazer* como condição do indivíduo para a autorrealização, pois somente a ação permite o *torna-se*. O trabalho perpassa tanto a atividade mental, quanto intelectual, é condição para o indivíduo constituir-se enquanto pessoa. O homem, no seu fazer e agir amplia o prazer de existir e o trabalho possibilita crescimento e aperfeiçoamento da pessoa e da dignidade humana.

**Palavras-chave:** Trabalho; Aposentadoria; Sentido ontológico.

### INTRODUÇÃO

O avanço da ciência e o conseqüente aumento na expectativa de vida do ser humano expõem uma realidade onde é crescente o número de pessoas na faixa etária de 60 anos ou mais que permanecem ativas no mercado de trabalho.

Segundo a publicação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o País contava com uma população de cerca de 23,5 milhões de pessoas de 60 anos ou mais de idade no ano de 2011. Com uma taxa de fecundidade abaixo do nível de reposição populacional, combinada ainda com outros fatores, tais como os avanços da tecnologia, especialmente na área da saúde, atualmente o grupo de idosos ocupa um espaço significativo na sociedade brasileira. No período de 2000 a 2011, o peso relativo dos idosos (60 anos ou mais de idade) no conjunto da população passou de 9,0% para 12,1% (IBGE, 2012).

A pesquisa deste Instituto aponta também que as mulheres são a maioria (55,7%), e 63,7% dos idosos são pessoas de referência na família, ou seja, responsáveis pelas condições nos domicílios; 14,4% dos idosos brasileiros vivem sozinhos, sem parentes, parceiros, filhos ou agregados. Outros dados desta pesquisa demonstram que a escolaridade dos idosos

---

<sup>1</sup> Trabalho final do Curso de Pós-Graduação *lato sensu* “Gestão do Conhecimento e o Paradigma Ontopsicológico” da Antônio Meneghetti Faculdade, sob a orientação da Prof.<sup>a</sup> Dra. Noemi Boer.

<sup>2</sup> Acadêmica do Curso de Pós-Graduação: “Gestão do Conhecimento e o Paradigma Ontopsicológico”, da Antonio Meneghetti Faculdade.

brasileiros ainda é considerada baixa: 32,0% tinham menos de um ano de instrução. Pouco menos de 12,0% viviam com renda domiciliar per capita de até meio salário mínimo.

No que se refere à inserção no mercado de trabalho, a taxa de ocupação é de 27,0% para as pessoas com 60 anos ou mais de idade, com um rendimento médio de R\$ 1.613,67 e 35,2 horas semanais de trabalho, em média (IBGE, 2012). Assim, se o trabalho na idade madura apresenta muitos desafios no que diz respeito às possíveis limitações físicas decorrentes do envelhecimento, de outro, poderá haver uma nova motivação baseada em fatores que, por vezes, não eram possíveis na faixa etária anteriores onde outros motivos ou necessidades determinavam a ação laborativa.

O interesse nesse estudo está focado no segmento das pessoas que permanecem trabalhando profissionalmente, após o tempo regulamentar de aposentadoria. A escolha do tema de pesquisa se justifica também pelo fato de que, no decorrer de sua vida acadêmica, a autora teve a oportunidade de vivenciar diversas situações que envolveram pessoas da faixa etária especificada, o que suscitou a elaboração e publicação de um artigo. Portanto, esta pesquisa representa também, o aprofundamento de um tema de interesse particular, mas que pode ter uma repercussão social considerada.

A constatação de que pessoas com estabilidade financeira continuam trabalhando até a idade avançada, permite inferir que essas pessoas devem ter características psicológicas que as distinguem das demais e podem ser determinantes na definição de uma atitude proativa ao trabalho. A partir dessas observações, a pergunta que se procurou responder neste estudo é: segundo a literatura, que motivações sócio psicológicas são características das pessoas que já atingiram a estabilidade financeira e se mantêm em atividade profissional?

Para responder a questão formulada, determinaram-se como objetivos de pesquisa contextualizar o cenário histórico sobre o trabalho e os sentidos a ele atribuídos desde a sociedade pré-industrial até os dias atuais; elaborar uma síntese histórica sobre a aposentadoria no Brasil; descrever os aspectos de ordem psicossocial do trabalho a partir da psicologia moderna e apresentar a visão humanista do trabalho com as contribuições da Ontopsicologia.

Quanto à metodologia, o estudo é de cunho bibliográfico realizado por meio de consultas a fontes secundárias, como livros e artigos retirados de periódicos impressos e *online*. Esta modalidade de pesquisa tem caráter interpretativo e o pesquisador como instrumento principal. Suas características são a ponderação, originalidade, autonomia, criatividade e o rigor (SEVERINO, 2002). De acordo com Barros e Lehfeld (2007), a pesquisa bibliográfica compreende três fases: inicial, média e final. A fase inicial abrange o levantamento e a seleção bibliográfica referente ao tema de estudo. A fase média refere-se a

leitura do material selecionado e a redação provisória de cada seção. A fase final corresponde a complementação da pesquisa, redação e correção do texto. Essas etapas foram observadas na elaboração do presente trabalho.

Cabe ressaltar que este artigo se constitui em um recorte da tese elaborada para o Programa de Pós-Graduação – Psicologia, da Universidade Estatal de São Petersburgo, Rússia, defendida em maio de 2014.

A estrutura do artigo compreende três seções, além desta Introdução e das Considerações Finais. Na primeira, apresenta-se a forma como o trabalho foi se estruturando ao longo da história da humanidade. Inicia-se com a descrição do trabalho na sociedade pré-industrial e descrevem-se aspectos históricos da aposentadoria no Brasil. Na segunda seção, são apresentados os aspectos sócio psicológicos, destacando-se a pirâmide das necessidades básicas de Maslow e a teoria psicossocial do desenvolvimento de Erikson. Na seção final, são descritas as considerações sobre o sentido do trabalho na visão humanista, incluindo a novidade científica da Ontopsicologia.

## **1 O TRABALHO HUMANO E A APOSENTADORIA**

Assiste-se hoje a transformações importantes no mundo do trabalho. Novas formas de organização aparecem e a natureza se modifica. O desaparecimento de empregos permanentes cede lugar a novas tecnologias e formas inovadoras de organização do trabalho. Isto impõe uma realidade onde milhares de pessoas sofrem pela falta de uma vaga. Entretanto, o trabalho humano sempre estará presente, mesmo nas atividades de tecnologia mais avançada, pois toda a tecnologia terá sempre como autor o ser humano.

Se a natureza do trabalho determina diferentes exigências, contudo, de forma geral, pode-se dizer que ele sempre esteve presente no mundo, desde que o homem, como ser social, passa da condição de sua origem natural baseada nos instintos para uma produção e reprodução como gênero humano.

De acordo com Lúria (1991), a partir da necessidade do emprego dos instrumentos de trabalho tem-se a primeira forma de atividade consciente. A preparação dos instrumentos para utilização posterior exigia várias operações auxiliares que levariam ao surgimento de formas de comportamento que não eram dirigidas por motivos biológicos. Esse autor argumenta que “a atividade consciente do homem não é produto do desenvolvimento natural de propriedades jacentes no organismo, mas o resultado de novas formas histórico-sociais de atividade-trabalho” (p.75). Assim, é procedente apresentar, nesta seção, o sentido do trabalho a partir da sociedade pré-industrial e aspectos históricos da aposentadoria no Brasil.

## 1.1 O trabalho na sociedade pré-industrial

A Grécia era um país pobre, formado por vales estreitos e paisagens cortadas por montanhas de difícil cultivo. A agricultura e o pastoreio eram a principal ocupação. Sua história econômica deste período, assim como do Egito e da Pérsia, apresenta a forma mais extrema de trabalho adotada até os nossos dias pela humanidade: a escravidão. De acordo com Jaeger (2003), a vida despreocupada da classe senhoril dos escritos do poeta Homero, não deve induzir ao erro, pois a Grécia exigia de seus habitantes uma vida de trabalho.

Os gregos livres, em sua maioria, desprezavam o trabalho dependente e qualquer atividade que produzisse fadiga física. Qualquer produção de objetos materiais era considerada de segunda ordem, pois em primeira ordem estava somente o concernente à produção de ideias. Havia uma rígida hierarquia de prestígio social: matemática e medicina eram apreciadas, enquanto engenharia e cirurgia, desprezadas (DE MASI, 2000).

Todo o trabalho prático era delegado aos metecos e aos escravos. Os homens livres se dedicavam inteiramente à política, à filosofia e à ginástica. O comércio era considerado indecoroso por ser praticado pelos metecos. Estes eram estrangeiros livres, residentes na cidade, com poucas limitações políticas e possibilidade de usufruir do ensino e dos espetáculos. Praticamente tudo o que era necessário ser feito na vida cotidiana ficava a cargo do esforço destes e dos escravos. Na história de tal época, encontram-se metecos que se distinguiram como, por exemplo, o médico Hipócrates, o historiador Heródoto, os pintores Zêuxis, Polignoto e Parrásio e o orador Lísias (DE MASI, 2000).

Platão, apud De Masi (2000, p. 75), apresenta, na obra *Fedro*, uma classificação “ético-prática das profissões, graduando-as em nove níveis decrescentes: o filósofo, o bom rei, o político, o desportista, o adivinho, o poeta, o agricultor e o artesão, o demagogo e o tirano”.

Os romanos, que obtiveram de Atenas a ciência e a arte, revelam-se superiores na política e na guerra. A força de Roma estava na poderosa estrutura do seu império e na capacidade de unir os povos e culturas. Entretanto, mantinham igualmente, a estrutura “homens livres e escravos”, que eram encontrados em todos os lugares: nos campos, nas lojas, nas oficinas, nos escritórios e nas tarefas domésticas. Com a divisão do Império Romano nos diversos reinos medievais eram crescentes as mais variadas formas de trabalho independente. No centro do Império Romano predominava a escravidão, enquanto no restante do seu vasto território o solo era cultivado em feitorias organizadas: propriedades cuidadas por rendeiros, colonos ou assalariados, forma de trabalho, já consagrada no final do século IV (JAEGER, 2003).

Entretanto, somente por volta do século IX os escravos começaram a escassear. Mantê-los como escravos nos latifúndios tinha um custo mais elevado do que a sua subdivisão em pequenas propriedades confiadas aos colonos. Por outro lado, na passagem do baixo Império à Idade Média e o conseqüente enfraquecimento do poder central, ficava mais difícil manter o controle das grandes massas de escravos. Isto somado aos custos de vigilância e manutenção, fez com que os proprietários preferissem a libertação dos escravos e a sua transformação em servos das glebas, obrigados a se sustentar, assim serem mais fieis, mais produtivos e menos perigosos, pois estariam mais dispersos no território. É a transformação dos escravos em camponeses ou artesãos (JAEGER, 2003).

Acrescenta-se ainda, conforme De Masi (2000), o valor da motivação, pois muitas incumbências de confiança somente poderiam ser confiadas a trabalhadores bem motivados para o seu dever, pois o escravo raramente gostava do seu trabalho a ponto de executá-lo com paixão.

Aristóteles (2011), na obra *Ética de Nicômaco*, classifica as atividades humanas em quatro categorias: o trabalho cansativo (*pónos*), os afazeres (*ascolía*), o jogo (*paidía*), o gosto cultivado (*skolê*). As três primeiras categorias são acessíveis a todos os homens. A quarta, entretanto, é uma forma superior de jogo e reservada apenas aos homens livres.

De acordo com De Masi (2000), entre os séculos X e XI d.C. predominava uma rígida classificação de classes e correspondentes trabalhos na sociedade feudal: a aristocracia, com o dever de combater para defender a comunidade; os clérigos e monges, com o dever de rezar; os camponeses, com o dever de trabalhar para criar riquezas e nutrir a comunidade inteira. O trabalho manual que nos gregos é relegado à última categoria social, é reavaliado, graças à regra monástica, e o trabalho mercantil prestes a ser resgatado, tendo em vista o papel crescente da riqueza e das finanças.

A partir de século VIII, a regra de Benedetto passa a ser a única a ser observada nos mosteiros do Império. As atividades práticas desprezadas pelos gregos, suportadas pelos hebreus, é resgatada pela regra beneditina que atribuía ao trabalho o duplo papel de garantir aos monges o sustento e de preservá-los da tentação. Os mosteiros partilhavam a mesma regra: *ora et labora* (reza e trabalha) (DE MASI, 2000).

Portanto, com o cristianismo o trabalho é resgatado e o ócio assume uma conotação negativa, reprovável. “A atividade manual herdada da Grécia como degradação servil, atinge os umbrais do Renascimento como sublime antídoto ao ócio, inimigo da alma” (DE MASI, 2000, p.99). Os mosteiros são transformados em centros difusores da civilização, pois os monges, ao lado da atividade espiritual, desenvolvem a música, cultivam a roça, criam o gado e meditam.

A Idade Média comportou uma dupla concentração de novas oportunidades para os homens livres: de um lado, os trabalhos servis foram elevados à dignidade de produção salvadora, graças à reavaliação do esforço manual operada pelo Evangelho e depois pelos monges; de outro lado, uma série de atividades ligadas ao desfrute do tempo e à dádiva do saber, consideradas prerrogativas divinas, foram conquistadas para o domínio dos homens. O humanismo é justamente a condição do novo homem que se prepara para o Renascimento por meio da apropriação do tempo e da ciência, antes pertencentes apenas a Deus. O mercado e a universidade são as novas instituições em que se realiza este salto épico (DE MASI, 2000, p.100).

O trabalho, no início executado por metecos e escravos, na medida da composição de classes, passa a ser executado pelos donos das glebas, o que o caracteriza na sociedade pré-industrial como de uma relativa harmonia entre o campo e a cidade.

Dos autores consultados, não foram encontrados registros sobre direito à aposentadoria do trabalhador no período pré-industrial. Identificou-se que foi, no século XX, no final da Segunda Guerra Mundial, que a previdência social ganhou impulso no mundo inteiro. O princípio básico da segurança do grupo familiar e o seu bem-estar-social, quando cessada a capacidade produtiva do trabalhador, passou a receber a devida atenção da legislação a partir desse período.

Especificamente, no Brasil, a primeira legislação previdenciária se concretiza com a Proclamação da República em 1889. No entanto, as leis trabalhistas somente foram concretizadas na década de 1940, quando o então presidente da república Getúlio Vargas, regulamenta a jornada de trabalho de oito horas, semana de cinco dias, férias remuneradas, aposentadoria, assistência médica gratuita e educação pública, entre outros.

## **1.2 Aspectos históricos da aposentadoria no Brasil**

A história da aposentadoria no Brasil perpassa vários momentos até chegar àquela que conhecemos atualmente e, de certa forma, se confunde com a própria história do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), órgão governamental que atualmente reúne a unificação das instituições de previdência do país. Portanto, a história da aposentadoria acompanha a história desde o Brasil Império. A primeira legislação específica sobre Direito Previdenciário é de 1888 que regulamentou o direito à aposentadoria dos empregados dos correios e criou a Caixa de Socorros dos trabalhadores das estradas de ferro do Império (PACHECO; CARLOS, 2006).

De acordo com o Instituto Prudentópolis Previdência (2014), a aposentadoria aos funcionários públicos, em caso de invalidez no serviço da Nação, foi criada pela Constituição Republicana de 1889. No ano de 1892 foi instituída a aposentadoria por invalidez e pensão por morte dos operários do Arsenal da Marinha. Em 1919, um decreto legislativo instituiu o

seguro por acidente de trabalho. No entanto, essas previsões legais eram esparsas e somente em 1923, o Decreto Legislativo nº 4.682, mais conhecido como Lei Elói Chaves, promoveu um marco para o desenvolvimento da Previdência Social do país.

Essa normativa determinou a criação de Caixas de Aposentadoria e Pensões (CAPs) que favoreciam os empregados das empresas ferroviárias. A partir dessa Lei várias modificações se estabeleceram, buscando ampliar a abrangência dos trabalhadores beneficiados pela legislação estatal, especialmente no período que vai até 1934, ano da nova Constituição Federal (PACHECO; CARLOS, 2006; INSTITUTO PRUDENTÓPOLIS PREVIDÊNCIA, 2014).

Posterior a isso, em 1960, foi instituída a Lei Orgânica de Previdência Social (LOPS). Em seu Art. 1º consta que a previdência social do país tem por objetivo assegurar aos seus beneficiários “os meios indispensáveis de manutenção, por motivo de idade avançada, incapacidade, tempo de serviço, prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente, bem como a prestação de serviços que visem à proteção de sua saúde e concorram para o seu bem-estar” (BRASIL, 1960).

A Constituição Federal de 1988, denominada Constituição Cidadã, foi a que instituiu uma série de mudanças no sistema previdenciário brasileiro. Como resultado dessas reformas, os gastos com aposentadoria aumentaram consideravelmente na década de 1990, principalmente pelo aumento no número de beneficiados. Além disso, esta Constituição adotou um princípio mais amplo de amparo aos cidadãos que foi chamado de Seguridade Social, composta pelo tripé: previdência, saúde e assistência social (BRASIL, 1988).

Os preceitos constitucionais sobre a aposentadoria, previstos em 1988, estão regulamentados na Lei nº 8.212, que em seu Art. 3º determina que a Previdência Social tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, idade avançada, tempo de serviço, desemprego involuntário, encargos de família e reclusão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente (BRASIL, 1991).

A partir disso, pode-se perceber que a aposentadoria está inserida como sendo um benefício contínuo, privativo e satisfazendo as exigências de quem os utiliza. A atual Constituição brasileira, que beneficia o cidadão, vem sofrendo modificações ao longo dos anos. A última, realizada em 1999, teve por objetivo manter o incentivo à permanência em atividade do trabalhador, ou seja, a aposentadoria começou a considerar a idade e o tempo de contribuição. Quanto mais jovens e com menos tempo de contribuição, menor será o valor recebido; quanto mais velho e maior o tempo de contribuição, maior será o valor da aposentadoria (PACHECO; CARLOS, 2006; SANTOS, 1990).



Em síntese, pela atual legislação brasileira, o trabalhador faz jus ao direito de aposentadoria ao atingir a idade de 65 anos para os homens e 60 anos, para as mulheres. Essa condição está vinculada a variáveis como, tempo de contribuição à Previdência Social, periculosidade do ambiente de trabalho, entre outras que afetam o valor a ser percebido pelo aposentado.

Diante desse quadro, o valor a ser usufruído na aposentadoria vai depender das variáveis acima citadas, da maneira como cada cidadão construiu a sua carreira profissional e consequente estrutura econômico-financeira para vivenciar essa nova fase em sua vida. Tais fatores serão determinantes para atingir o equilíbrio social e emocional necessários para uma vida saudável sem acarretar uma transformação profunda no seu nível da identidade.

Outro fato que merece destaque foi a promulgação da Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, que criou o Estatuto do Idoso destinado a regular os direitos assegurados às pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos (BRASIL, 2003). Destaca-se que, entre os direitos assegurados aos idosos, está o do exercício da atividade profissional, respeitadas as suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.

## **2 ASPECTOS PSICOSSOCIAIS DA ATITUDE PERANTE O TRABALHO**

Para fundamentar o estudo do ponto de vista social buscaram-se autores que discutem o sentido do trabalho para pessoas que estão em idade mais avançada. Também estão descritos aspectos relacionados aos conhecimentos e às contribuições da psicologia, especialmente a teoria de Maslow sobre a pirâmide das necessidades e o desenvolvimento psicossocial, descrito por Erikson.

### **2.1 O sentido do trabalho para o idoso e a sociedade**

A população brasileira atualmente vem sofrendo sensíveis alterações na estrutura etária no decorrer das décadas. Isso acontece porque o idoso vem apresentando uma melhor qualidade de vida e conseqüentemente há um relativo aumento no total da população. Pode-se dizer que as sociedades ricas, de primeiro mundo, encaram a terceira idade de maneira bastante prática e objetiva. O idoso recebe nessas sociedades todos os seus direitos e têm bem nítidos os seus limites, sendo que, em determinados países, há clara tendência em aproveitá-lo inclusive profissionalmente. Infelizmente, sociedades pobres como a nossa, tendem a isolar o idoso, não sendo rara a ideia de considerá-lo inútil, um verdadeiro peso morto. A exagerada valorização da juventude, tão própria da sociedade moderna, contribui muito para piorar o conceito de terceira idade (PEIXOTO, 2000).

O trabalho tornou-se uma categoria central nas relações entre os indivíduos e a sociedade. Esse é um elemento-chave na constituição da identidade social, assumindo significações que vão além da simples venda da força de trabalho por salário. O plano de vida idealizado, a visibilidade, o reconhecimento social, a inserção em grupos, o acesso a direitos sociais e ao consumo envolvem o sentido de autorrealização dos sujeitos (ANTUNES, 2006).

Para o mesmo autor, o mercado de trabalho mostra-se preconceituoso, o que limita à ocupação de determinados cargos e obriga o idoso a conviver com o problema de recolocação e inserção no mercado. A tendência de valorizar o jovem e discriminar o velho, ao considerá-lo como um trabalhador que já se tornou improdutivo e obsoleto, coage muitos destes sujeitos aposentados ou apenas desempregados a esquadriñar formas alternativas de complementação de renda. Os idosos buscam a garantia de recursos em planos de saúde, medicação gratuita e outras formas de sobrevivência e, em muitas situações, até mesmo para o sustento de sua família. Isto porque o benefício da aposentadoria auferida não contempla, na maioria dos casos, a conservação do padrão mínimo de sobrevivência. Cabe lembrar que, na ótica econômica, esses indivíduos são admitidos como contributivos, sendo, numa esfera social, colaboradores na realização de trabalhos indiretos, participando desta feita do contexto social.

De Masi (2000), em sua obra sobre *O Ócio Criativo*, explica que “sempre consideramos o trabalho como uma atividade física, cansativa e desagradável, que desejamos que acabasse o quanto antes. Esta é também a definição de cansaço, esforço ou fadiga” (p.229). No entanto, o autor adverte que é preciso buscar a motivação porque quando uma pessoa está motivada ela deseja que algo continue. Assim, o trabalho pode ser um prazer, principalmente se for “intelectual, inteligente e livre” (p.230). O trabalho intelectual pode ser tão agradável a ponto de não se perceber o esgotamento porque não há um desligamento espontâneo. Isto não ocorre com o trabalho físico, possivelmente porque ele requer uma preparação muito menor. O autor conclui que, na atualidade, a aventura de buscar um trabalho terá maior probabilidade de sucesso, quanto mais conhecimento o candidato tiver e quanto mais ele for capaz de oferecer serviços de tipo intelectual, científico ou artístico. Isto mostra a valorização do saber pensar e que, o esforço mental, quando criativo exige amor e dedicação. A pessoa deve sentir-se atraída a realizá-lo, pois só pode ser feito por prazer criativo e não por vigilância de um patrão.

Os aspectos apontados por De Masi (2000) estão relacionados também à continuidade do trabalho na idade em que as pessoas já atingiram o tempo regulamentar de aposentadoria. A partir destes novos horizontes de ambiente laboral e constituição de renda, um novo olhar começa a dominar o consciente coletivo. Com a implementação do Estatuto do Idoso e da divulgação dos direitos e benefícios amparados por ele, uma nova forma de tratamento se

inaugurou e, a cada dia, vai ganhando espaço na prática do que concerne à velhice, deixando por derradeiro a significação de idoso como representação de dependência, saúde frágil e ociosidade. Isso porque o idoso pode contribuir com suas experiências diversificadas e adquiridas em anos de vivência e de trabalho. Indivíduos saudáveis na dita terceira idade ainda podem exercer atividades profissionais por apresentarem capacidade física e intelectual e por possuírem conhecimentos e experiências acumulados (ANTUNES, 2006).

Assim, o envelhecimento é considerado um processo corporal irreversível que se inscreve no tempo, ou seja, é um processo natural que caracteriza uma etapa da vida do homem e dá-se por mudanças físicas, psicológicas e sociais que acometem de forma particular cada indivíduo com sobrevida prolongada. É uma fase em que, ponderando sobre a própria existência, o indivíduo idoso conclui que alcançou muitos objetivos, mas também sofreu muitas perdas, das quais a saúde destaca-se como um dos aspectos mais afetados (MESSY, 1999).

Dessa forma, após o fim da vida profissional, muitas pessoas acabam por não se engajar em outras atividades cotidianas e assim sentem falta do reconhecimento social, referência na profissão, os compromissos, os horários, ou seja, de sentir-se útil novamente. É por isso que a aposentadoria é um período de reestruturação da atividade e de valores, pois é nesse momento que a família e amigos evidenciam a importância desse indivíduo. É comum nesta fase as pessoas darem-se conta que sua vida pessoal foi deixada de lado, pois, normalmente, os trabalhadores são tão absorvidos pelo ambiente de trabalho que acabam deixando suas famílias e amigos. Com isso, percebe-se que o momento da aposentadoria pode ser um período de reflexão e retomada dos vínculos familiares e afetivos (ROMANINI; XAVIER; KOVALESKI, 2004).

Na aposentadoria ocorre a perda de identidade profissional, devido ao término da atividade de trabalho. A grande maioria das pessoas não aceita o término da atividade de produção e pode causar um estado de solidão e até mesmo de depressão (ROMANINI; XAVIER; KOVALESKI, 2004). Em algumas sociedades a velhice é sinônimo de prestígio, sabedoria e experiência levando o indivíduo a manter um papel ativo no grupo social (SANTOS, 1990).

Nesse ínterim, destaca-se que a falta de compreensão do conjunto de fatores que compõem o dia-a-dia do idoso pode gerar a discriminação social por idade, fundamentada em questões econômicas, considerando-o como membro menos capaz e improdutivo da sociedade, faz com que os idosos passem a valer menos em trocas sociais e assim não têm os mesmos recursos garantidos aos jovens e adultos capazes e produtores de bens. Isso pode acarretar prejuízos, tanto de ordem social, como psicológico nessas pessoas (NERI, 2007).

Algumas teorias sociais, em meados do século XX, buscaram explicar as relações do indivíduo envelhecido com a sociedade industrial, isso porque a aposentadoria pode ser entendida como a porta de entrada para a velhice, coincidindo, quase sempre, com a chamada terceira idade. Há duas teorias sociais que ajudam a explicar essa relação do idoso com o trabalho: a *teoria do desengajamento* e a *teoria da modernização*.

A *teoria do desengajamento* postula o afastamento do velho do mundo produtivo, possibilitando à sociedade abrir um espaço para os jovens, pois esses são mais ágeis, mais eficientes e concede ao idoso maior tempo para a preparação da finalização do seu ciclo de vida (PACHECO; CARLOS, 2006).

Esta teoria tenta explicar o processo de envelhecimento entendendo que os idosos, ao procuraram manter-se ativos, sofreram um conflito íntimo, pois o desejo de expansão do espaço vital é contraditório com o fim da vida. Entende que o idoso desejaria certas formas de isolamento, a redução de contatos sociais (desvinculação), e que, ao fazê-lo, se sentiria feliz e satisfeito, com um maior bem-estar. Essa desvinculação ou desengajamento dar-se-ia por vontade do indivíduo e seria um processo inevitável. Esse afastamento ocorreria também pela via da sociedade, que liberaria o idoso de seus papéis sociais e suas obrigações. Um aspecto positivo que a teoria percebe é que o idoso, ao se desvincular, teria um período de maior liberdade, não tendo de acatar determinadas normas sociais (LEHR, 1980).

A segunda teoria, a *modernização*, tem por objetivo explicar a relação das sociedades industrializadas do mundo capitalista ocidental com seus idosos (PACHECO; CARLOS, 2006). Segundo os mesmo autores, essas duas teorias, atualmente, ainda influenciam e explicam o pensamento de grande parte da sociedade que continua vendo os velhos como um estorvo quando estes tentam manter suas competências profissionais. Nesse contexto, os aposentados, sem a consciência do que se passa socialmente com eles, sem terem tido oportunidade de se preparar para o exercício de outras atividades, sem o trabalho a que se dedicaram durante longos anos de suas vidas, frequentemente desenvolvem sintomas depressivos em face das dificuldades de refazer seus projetos de vida de uma maneira produtiva e socialmente útil.

Existem vários fatores que podem dificultar uma aposentadoria ou uma velhice tranquila. Por isso, pode-se dizer que a implantação de medidas que visam à preparação para essa esta etapa da vida é muito importante. Nesse momento da vida, o idoso pode apresentar algumas características como: o sentimento de menos valia que fere a autoimagem do aposentado e coloca-o em uma posição inferior aos outros cidadãos; o rompimento abrupto das diversas relações sociais; perda do poder aquisitivo, que limita ainda mais a utilização criativa desse tempo útil acentuando; falta de atividades alternativas desenvolvidas ao longo

da vida e falta de preparação familiar para receber em tempo integral aquele ou aquela que por muitas décadas esteve ausente em grande parte do dia, na busca da manutenção da família. Nesse ínterim, é necessário buscar alternativas, tanto através da família, como de profissionais capacitados para auxiliar nessa problemática com o objetivo de promover uma melhoria para bem-estar, o resgate da dignidade e a ampliação de sua consciência como sujeito socialmente reconhecido (PACHECO; CARLOS, 2006).

Para ajudar na saúde integral do idoso é necessário buscar estratégias de enfrentamento para essa etapa da vida. Entre as ações podemos citar: a compreensão do motivo dos aposentados serem desvalorizados na sociedade; incentivar a ampliação das redes sociais fora do âmbito do trabalho; incentivar a continuação dos estudos; buscar com os adultos que já pensam em suas aposentadorias uma forma de poupança complementar para enfrentar uma possível perda salarial futura; prever outra atividade que possa suplementar a renda após a aposentadoria e, por último, promover uma retirada paulatina das atividades rotineiras, por meio da redução gradual da carga horária. Nesses casos faz-se necessário um cuidado para não repetir o mesmo erro de não voltar-se totalmente para o trabalho assalariado que repetirá tudo que se viveu no trabalho anterior, sem chances de construir outra relação com a vida (PACHECO; CARLOS, 2006).

Figueiredo (2005) afirma que uma estratégia para o entendimento da aposentadoria pode ser o trabalho voluntário como rompimento de estereótipo de improdutividade social. Entretanto, muitas vezes, as organizações percebem o aposentado com esse estereótipo, ou seja, veem como excluído, e dessa forma, demonstram preconceito frente à idade.

A sociedade brasileira ainda não teve tempo de se adaptar às grandes mudanças ocorridas no campo da aposentadoria e o idoso ainda está longe de se sentir integrado a tais mudanças. Sem dúvida, a sociedade que exclui seus idosos oferece poucas oportunidades às novas gerações de construir relações saudáveis com a própria velhice e prejudicam a continuidade cultural (NERI, 2007). Assim, os aspectos culturais estão relacionados com a construção das identidades sociais, que é um campo rico e vasto de possibilidades de desvendamento de significados criados pela nossa sociedade para explicar o que é, ou quem é o velho. Dessa forma, pode-se dizer, que a identidade do eu é construída pela oposição à identidade do outro, isso porque, a identidade do idoso se constrói pela contraposição à identidade do jovem e se tem também a contraposição das qualidades (MERCADANTE, 1996).

Do ponto de vista da psicologia moderna, dois autores apresentam contribuições importantes para se entender o desenvolvimento humano e as necessidades a ele relacionadas. Tratam-se dos trabalhos de Abraham E. Maslow, com pirâmide das necessidades e Erikson

com o desenvolvimento psicossocial. Somam-se a esses trabalhos as contribuições de autores contemporâneos que escrevem sobre os temas mencionados.

## **2.2 Necessidades básicas do ser humano**

Abraham Maslow sugeriu que muito do comportamento do ser humano pode ser explicado pelas suas necessidades e pelos seus desejos. Quando uma necessidade em particular se torna ativa, ela pode ser considerada um estímulo à ação e uma impulsionadora das atividades do indivíduo. Essa necessidade determina o que passa a ser importante para o indivíduo e molda o seu comportamento como tal. Assim, nessa teoria, as necessidades se constituem em fontes de motivação (ROTHMAN; COOPER, 2009).

Dessa forma, Maslow explica o comportamento através de cinco níveis de necessidades inatas que ativam e direcionam as capacidades comportamentais do ser humano. São dispostas em ordem hierárquica, desde as mais primárias e imaturas (tendo em vista o tipo de comportamento que estimulam) até as mais civilizadas e maduras. Na base da pirâmide, encontra-se o grupo de necessidades que Maslow considera ser o mais básico e reflexivo dos interesses fisiológicos e de sobrevivência. Assim, uma pessoa dominada por tal necessidade tende a perceber apenas os estímulos que visam satisfazê-las, sua visão de futuro fica limitada e determinada por tal necessidade (HOWARD; MIRIAM, 2004).

Para os mesmos autores, o segundo nível da hierarquia é constituído por uma série de necessidades de segurança. Essa necessidade é considerada um motivador ativo e dominante caso encontre-se em momentos de urgência. Ela tem grande importância na vida organizacional, pois as pessoas têm uma relação de dependência com a organização e onde as ações gerenciais arbitrárias ou as decisões inconsistentes e incoerentes podem provocar incerteza ou insegurança, quanto a sua permanência no trabalho.

Depois que as necessidades fisiológicas e de segurança são atendidas, a terceira camada da pirâmide de Maslow inclui as necessidades de afiliação e de amor, que se referem às necessidades do indivíduo em termos sociais. Essas incluem aspectos que envolvem relacionamentos baseados na emoção, pois os seres humanos precisam sentir-se aceitos e fazendo parte de algo. A ausência destes elementos torna as pessoas suscetíveis à solidão, à ansiedade e à depressão. Muitas vezes, a necessidade desses elementos pode, através da pressão dos pares, sobrepor às necessidades psicológicas e de segurança (ROTHMAN; COOPER, 2009).

A quarta escala de necessidades é a da estima. Neste ponto, as necessidades de destaque, proeminência, reconhecimento e admiração por parte do grupo são manifestadas por ações que buscam diferenciar as pessoas. Observa-se que neste caso, não é apenas a busca de

uma aceitação de um grupo e sim do reconhecimento pessoal, da sua contribuição e importância. Quando não se consegue atingir esta necessidade, aparece a baixa estima e o complexo de inferioridade. Embora as necessidades de estima sejam difíceis de serem superadas, dada sua dependência à receptividade de terceiros, Maslow sugere que em alguns casos elas podem ser adequadamente satisfeitas, liberando assim os indivíduos para atingir o nível mais alto da hierarquia. Quando isto ocorre, as necessidades de maximizar as potencialidades e de testar a própria capacidade farão com que as ações do indivíduo sejam dirigidas em busca do vencer. Este é o nível das necessidades mais maduras e construtivas da hierarquia de Maslow, conhecidas como necessidades de autorealização (HOWARD; MIRIAM, 2004).

O conceito de necessidade desenvolvido por Maslow pressupõe a motivação como algo pertencente ao mundo interno da pessoa. Entretanto, há de se considerar que a motivação se articula ao mundo exterior, onde se encontram os objetos de satisfação dos desejos. Também é mediada pela consciência (de si e do outro) e pelas relações sociais e de trabalho, ou seja, não é possível falar em gratificação sem considerar a inserção e o relacionamento humano no mundo social. Maslow tece considerações sobre o envolvimento das pessoas com o próprio trabalho, especialmente aquelas que considera autorrealizadas (ROTHMAN; COOPER, 2009).

Necessidades de autorrealização expressam o mais alto nível das necessidades estando diretamente relacionadas à realização integral do indivíduo. Neste grupo de pessoas estão as necessidades de utilização plena das potencialidades, de capacidade e da existência de ideologias. São necessidades de crescimento revelando uma tendência de todo ser humano para realizar plenamente o seu potencial. Essa tendência pode ser expressa como o desejo de a pessoa tornar-se sempre mais do que é e de vir a ser tudo o que pode ser (HOWARD; MIRIAM, 2004).

A satisfação no trabalho é um fenômeno amplamente estudado e esse interesse decorre da influência que a mesma pode exercer sobre o trabalhador. Afeta a sua saúde física e mental, as atitudes e comportamento profissional, com repercussões na vida pessoal, familiar e social do indivíduo. Assim, o modelo teórico de Maslow é importante para compreender e explicar o comportamento das pessoas em situação de trabalho, especialmente em termos de satisfação, enfatizando a tendência humana de progredir e ultrapassar os respectivos níveis da escala hierárquica. De acordo com esta teoria, pode-se inferir que o trabalho tem papel importante para os indivíduos, na medida em que os aspectos psicossociais desse favoreçam ou dificultem a satisfação das necessidades humanas. A hierarquia entre as necessidades está ligada às características do ser humano, independente do sistema de produção. Este sistema

precisa satisfazê-las, sob pena de criar/ampliar a pressão por parte dos sujeitos envolvidos (ROTHMAN; COOPER, 2009).

Nas proposições de Maslow (2003), os indivíduos “altamente evoluídos assimilam o trabalho dentro da própria identidade, isto é, o trabalho se torna parte efetiva de seu próprio Eu, parte da definição que ele tem sobre si mesmo” (p. 7). Complementa afirmando que trabalhar pode ser psicoterápico e psicológico, isto é, fazendo pessoas saudáveis crescerem em direção à auto-realização.

As cinco categorias de metas a serem alcançadas, descritas por Maslow, como fisiológicas, de segurança, amor, estima e auto-realização, são relacionadas entre si, por ordem de predominância. Na perspectiva do sentido do trabalho, tem-se que, quando uma categoria de necessidade é satisfeita, a próxima necessidade preponderante passa a dominar a vida consciente e servir como centro de organização do comportamento.

Portanto, a atitude dos indivíduos perante o trabalho assume postura também diversa de sentido, conforme a sua situação nas cinco categorias identificadas pelo autor. As pessoas que tenham razoavelmente satisfeitas as suas necessidades de segurança, aceitação, afeição, dignidade e liberdade para desenvolver suas potencialidades pessoais, não serão mais motivadas por necessidades básicas, mas por “metamotivos que vêm a ser essencialmente os valores intrínsecos, as verdades eternas, os valores do Ser” (MASLOW, 2003, p.10).

Os fatores motivacionais, que correspondem às necessidades do ser humano estão ao nível das recompensas intrínsecas que as pessoas esperam do trabalho - autonomia, maior responsabilização e novos desafios, requalificação profissional, novas aprendizagens e desenvolvimento de competências, estímulo à participação e partilha de objetivos. Dessa forma, os trabalhadores sentem-se úteis, necessários e valorizados no local de trabalho, o que resulta em níveis elevados de motivação e de satisfação. Esses aspectos tem relação com o desenvolvimento psicossocial descrito por Erikson, conforme é apresentado na seção a seguir.

### **2.3 O desenvolvimento psicossocial**

Na teoria Psicossocial do Desenvolvimento, Erikson enfatiza que as crianças são exploradores ativos e curiosos que buscam adaptar-se a seu ambiente, em vez de escravos passivos de pulsões biológicas moldadas por seus pais. Erikson criou alguns estágios, que chamou de psicossociais, onde descreveu as crises pelas quais o ego passa ao longo do ciclo vital. Estas crises seriam estruturadas de forma que, ao superá-las, o sujeito sairia com um ego mais fortalecido ou mais frágil, de acordo com sua vivência do conflito. E, cada final de crise influenciaria diretamente o próximo estágio, de forma que o crescimento e o desenvolvimento



do indivíduo estariam completamente imbricados no seu contexto social, palco destas crises (ERIKSON, 1998).

Erikson propõe uma concepção de desenvolvimento em oito estágios psicossociais, que perpassam oito idades, desde o nascimento até à morte. As quatro primeiras pertencem ao período de bebê e de infância, e as três últimas, aos anos adultos e à velhice. Cada estágio é atravessado por uma crise psicossocial entre uma vertente positiva e uma negativa. Erikson dá especial importância ao período da adolescência, devido ao fato ser a transição entre a infância e a idade adulta, em que se verificam acontecimentos relevantes para a personalidade adulta. Assim, a adolescência se caracteriza pela transição do estágio infantil para o adulto de inúmeras funções, como na capacidade intelectual e de interesses (SHAFFER, 2005; FERREIRA, 2005).

O núcleo de cada estágio se caracteriza por uma crise básica proeminente que existe não só durante aquele estágio específico, mas também nos posteriores em nível de consequências, tendo raízes prévias nos anteriores. A formação da identidade inicia-se nos primeiros estágios e, o senso desta, negociado na adolescência, evolui e influencia os últimos três estágios. Erikson perspectivava o desenvolvimento humano tendo em conta aspectos de cunho biológico, individual e social. A teoria psicossocial em análise, enfatiza os conceitos de identidade e de crise. A primeira se forma no quinto estágio, o da adolescência. Já a crise, está presente em todas as idades e não possui um sentido dramático e, a forma como é resolvida, é determinante para solucionar os conflitos na vida futura (ERIKSON, 1998).

Durante o primeiro ano de vida a criança é substancialmente dependente das pessoas que cuidam dela, requerendo cuidado quanto à alimentação, higiene, locomoção, aprendizado de palavras e seus significados, bem como estimulação para perceber que existe um mundo em movimento ao seu redor. O amadurecimento ocorrerá de forma equilibrada se a criança sentir que tem segurança e afeto, adquirindo confiança nas pessoas e no mundo. Esse estágio psicossocial é denominado de *confiança versus desconfiança*. O segundo estágio é chamado de *autonomia versus vergonha e dúvida*. Nesse período a criança passa a ter controle de suas necessidades fisiológicas e responder por sua higiene pessoal, o que dá a ela grande autonomia, confiança e liberdade para tentar novas coisas sem medo de errar. Se, no entanto, for criticada ou ridicularizada, desenvolverá vergonha e dúvida quanto a sua capacidade de ser autônoma, provocando uma volta ao estágio anterior, ou seja, a dependência (SHAFFER, 2005).

Segundo o mesmo autor, o terceiro estágio é o da *iniciativa versus a culpa*. Durante este período a criança passa a perceber as diferenças sexuais, os papéis desempenhados por mulheres e homens na sua cultura entendendo de forma diferente o mundo que a cerca. Se a

sua curiosidade sexual e intelectual, natural, for reprimida e castigada, poderá desenvolver sentimento de culpa e diminuir sua iniciativa de explorar novas situações ou de buscar novos conhecimentos. Já o quarto estágio é denominado *construtividade* versus *inferioridade*, quando, nesse momento a criança está sendo alfabetizada e frequentando a escola, propicia o convívio com pessoas que não são seus familiares, o que exigirá maior sociabilização, trabalho em conjunto, cooperatividade, e outras habilidades necessárias. Caso tenha dificuldades o próprio grupo irá criticá-la, passando a viver a inferioridade em vez da construtividade.

O quinto estágio ganha contornos diferentes devido à crise psicossocial que nele acontece, ou seja, *identidade* versus *confusão de papéis*. Neste contexto o termo crise não possui uma acepção dramática, por tratar-se de algo pontual e localizado com pólos positivos e negativos. Em seguida o adolescente está no estágio da *intimidade* versus *do isolamento*, que se pode perceber que é o momento no qual o interesse, além de profissional, gravita em torno da construção de relações profundas e duradouras, podendo vivenciar momentos de grande intimidade e entrega afetiva. Caso ocorra uma decepção, a tendência será o isolamento temporário ou duradouro (ERIKSON, 1998).

No sétimo estágio pode aparecer uma dedicação à sociedade a sua volta e a realização de valiosas contribuições, ou grande preocupação com o conforto físico e material, sendo denominado *produtividade* versus *estagnação*. Por último, Erikson coloca o estágio *da integridade* versus *a desesperança*. Se o envelhecimento ocorre com sentimento de produtividade e valorização do que foi vivido, sem arrependimentos e lamentações sobre oportunidades perdidas ou erros cometidos, haverá integridade e ganhos, do contrário, um sentimento de tempo perdido e a impossibilidade de começar de novo trará tristeza e desesperança (ERIKSON, 1998).

Dessa forma, a pessoa se vê diante de uma escolha entre dois modos de lidar com a crise, um modo adaptativo e um modo não adaptativo. Somente quando a crise de cada estágio é resolvida, tendo a personalidade se modificado, a pessoa tem força suficiente para enfrentar o próximo estágio do desenvolvimento (SHAFFER, 2005).

Assim, a teoria psicossocial apresenta aspectos relevantes para a compreensão integral do ser humano assentada numa visão social do tema. No entanto, uma abordagem diferenciada que estabelece o nexos ontológico entre existência e o Ser é encontrada na escola Ontopsicológica.

### 3 O SENTIDO DO TRABALHO NA VISÃO HUMANISTA

Parte-se de um resgate histórico para apresentar o sentido humanista do trabalho. O humanismo tem sua origem em um movimento laico que ocorreu, aproximadamente, no período de 1.300 a 1.450. Esse movimento é baseado no indivíduo como pessoa, que se identifica com as leis da natureza e com o reconhecimento da sociedade. Na visão humanista, o homem, em si e por si, com sua inteligência, agindo contemporaneamente, é capaz da própria realização. Os humanistas criaram, formalizaram, identificaram e especificaram a visão do *homem pelo homem* (MENEGHETTI, 2010).

De acordo com Meneghetti (2010), no humanismo clássico, Pelagio sustentava que o homem é capaz da própria realização. Contrariando os princípios religiosos de sua época, afirmava que o ser humano é capaz de desenvolver-se e autorrealizar-se sem a intervenção ou a gratuidade de uma ordem divina. Pelagio introduziu o conceito de que o homem é capaz de operar o bem.

Para os humanistas, a ação do homem deve estar alicerçada em quatro valores principais:

a) *Vida ativa*: o homem deve manter-se em atividade, realizando a sua vida no trabalho, operando concretamente ações que estejam em conformidade com a sua natureza.

b) *Sociabilidade*: o homem é parte de uma sociedade, deve fazer evolução junto a outros e empenhar-se para fazê-lo com dignidade.

c) *Liberdade*: valor fundamental, direito de dispor e agir de acordo com os interesses da sua coletividade e não pelo domínio de grupos com outros objetivos.

d) *Dignidade*: a dignidade é colocada como o valor que fundamenta os demais. Dever de respeito, sacralidade, transcendência, superioridade de qualquer homem frente a outro homem. Este resulta grande pela sua realização, pelo que faz e não pelo que pensa. No seu agir, pelo trabalho, cria continuamente uma nova realidade para si e para a sociedade. O sentido do trabalho na cultura humanista está alicerçado nos valores intrínsecos de uma autonomia operativa para desenvolver-se individualmente, com base na virtude do saber, construir e criar (MENEGHETTI, 2010).

Segundo este mesmo autor, o trabalho tem sentido quando realizado de acordo com o projeto de natureza. Esta é a regra básica para a eficiência de inteligência, a realização, a plena felicidade interior e na construção de si mesmo, como homem integral. Essa compreensão do trabalho sinaliza o que a ciência ontopsicológica delinea e define como o nexos ontológico entre todas as ciências.

### 3.1 Concepção ontológica do trabalho

Diversos campos do conhecimento, a partir de diferentes vertentes epistemológicas, demonstram como o trabalho ocupa um lugar central da vida do ser humano.

Nos estudos da formação do homem grego encontra-se a descrição do valor do trabalho, como fonte de cultura, na obra de Hesíodo, “Os Trabalhos e os Dias”. O sentido do trabalho, como ordem natural da existência e dela recebendo as leis que o regem, é celebrado como o único caminho, ainda que difícil, para alcançar a *Arete* (virtude). O conceito envolve, simultaneamente, a habilidade pessoal e o que dela deriva – bem-estar, êxito, consideração (JAEGER, 2003).

O trabalho faz parte da formação do ser humano e, através dele o indivíduo pode resgatar o sentido da vida. É pelo trabalho que o homem, como ser social, passa da condição de sua origem natural baseada nos instintos para uma produção e reprodução como gênero humano.

Na concepção de Marx (2003), o trabalho, que é a capacidade de transformar a natureza para atender às necessidades humanas, assume um caráter, uma característica que o diferencia daquele realizado instintivamente pelos animais. Ele afirma, “o que distingue o pior arquiteto da melhor abelha é que ele figura na mente sua construção antes de transformá-la em realidade. No fim do processo do trabalho aparece um resultado que já existia antes idealmente na imaginação do trabalhador” (p. 211). Em outras palavras, trata-se aqui do uso da racionalidade aplicada no que hoje pode ser denominado planejamento. Na perspectiva do materialismo histórico-dialético do autor, o homem faz a prévia ideia do que quer obter, ou seja, o trabalho é a realização de uma posição teleológica (de telos, finalidade).

De acordo com Morin (2001), para que um trabalho tenha sentido deve ser realizado de forma eficiente e levar a um resultado, ou seja, os objetivos devem ser claros e os resultados devem ter valor aos olhos de quem o realiza; deve permitir a realização de suas competências – “parece relevante que o trabalhador tenha a oportunidade de testar suas capacidades, com o objetivo de estimular suas necessidades de crescimento pessoal e seu senso de responsabilidade” (p. 18).

Antunes (1999) apresenta uma concepção complementar à perspectiva ontológico-humanística. Esse autor fundamenta seus argumentos no filósofo húngaro Lukács<sup>3</sup>, para quem o trabalho tem em sua natureza ontológica, um caráter transitório; faz a inter-relação entre o homem (sociedade) e a natureza. Por meio do trabalho há uma mudança no interior do ser

---

<sup>3</sup> Antunes (1999) utiliza a obra inconclusa de Lukács (1980), “Ontologia do ser social”.

material, ocasionando o nascimento de uma nova objetividade. Dessa forma, o trabalho torna-se protoforma<sup>4</sup> de toda a práxis social, sua forma originária desde que o ser se constituiu.

O autor identifica três esferas ontológicas – inorgânica, orgânica e social – onde há, necessariamente, uma articulação entre as mesmas que só pode ser compreendida pelo momento predominante. De forma genérica, é o salto ontológico que passa pela centralidade do trabalho (protoforma do agir humano), pela categoria de prévia-ideação como passo fundamental para a execução do processo do trabalho, chegando à exteriorização e à necessidade do conhecimento das leis do ser inorgânico e orgânico para que os objetivos do processo de trabalho possam ser alcançados.

Por meio do trabalho e da contínua realização de necessidades, a consciência humana deixa de ser mera adaptação ao meio ambiente; faz a mediação entre a esfera das necessidades e a sua realização. Como resultado tem-se o comportamento consciente que é diverso da mera espontaneidade do instinto biológico o qual, embora se distancie (de forma relativa) da natureza imediata, não anula a sua origem ontológica em relação ao trabalho consciente.

Lukács, citado por Antunes (1999), menciona que “o trabalho não é um mero ato decisório, mas um processo de uma contínua cadeia temporal que busca sempre novas alternativas” (p.138). A natureza humana é também metamorfoseada a partir do processo laborativo. As proposições desse autor acentuam que o processo do trabalho assume a gênese ontológica da liberdade, porque, simultaneamente, ao transformar a natureza, o próprio ser que trabalha se autotransforma. O homem busca atingir um controle de si mesmo, base para a conquista da liberdade.

O trabalho é o elemento mediador entre as necessidades e a sua realização. Nesta relação metabólica (do ser social e a natureza) o trabalho é o produtor de valores de uso. Na base da práxis social, em sentido genérico e abstrato, por meio do ato laborativo, objetos naturais são transformados em utensílios, ferramentas, instrumentos úteis. Nas formas mais desenvolvidas da práxis social, onde, paralelamente à relação homem natureza, desenvolvem-se inter-relações com outros seres sociais com vistas à produção de valores de uso, tem-se a práxis social interativa, cujo objetivo é convencer outros seres sociais a realizar determinado ato teleológico (ANTUNES, 1999).

Conforme apontado por Lukács, apud Antunes (1999), o sujeito é inserido nas relações sociais. As decisões individuais ocorrem dentro das relações sociais e acionam outras tantas relações dos mais variados tipos.

---

<sup>4</sup> O Dicionário grego-português e português-grego define “protoforma”: do Grego ( πρῶτος ) prótos, primeiro, o mais primitivo; do Latim , forma, fôrma, molde. (PEREIRA, 1976).

### 3.2 O sentido do trabalho como ordem de natureza

O significado da expressão *labor, laboris* derivada do latim, representa o esforço, a fadiga e o empenho que é empregado para poder efetuar uma *opus, operis*, que é a obra do operador. A análise etimológica indica que todo o trabalho envolve a ação do operador. Portanto, o esforço que ele emprega, necessariamente, vai resultar num efeito externo e num benefício de aperfeiçoamento próprio. A obra deriva da competência do operador, daí decorre que a tarefa primordial é aperfeiçoar a sua competência para que tudo retorne em benefício de sua pessoa (VIDOR, 2014).

Para Santo Tomás, apud Vidor (2014), o valor da existência do homem depende de uma “operosa tarefa de construir a si mesmo” (p. 53). Isto porque a natureza humana é dada pela vida, porém, o crescimento e o aperfeiçoamento é obra de trabalho pessoal. Esta tarefa envolve gradual responsabilidade de agir e realizar o que cada um necessita para prover a própria existência, mediante empenho e trabalho. “As exigências da própria vida apelam para fazer a terra produzir o útil e funcional para viver e ordenar o ambiente apropriado à vida pessoal e ao convívio humano. O trabalho integra a forma de ser na natureza humana” (VIDOR, 2014, p. 53).

A tarefa de construir-se como pessoa envolve tanto a atividade mental, quanto física, tendo em vista que o ser humano é constituído de espírito e matéria. Daí decorre que, por sua faculdade intelectual, pode conhecer e, através da sua vontade, decidir. A decisão envolve a ação concreta na execução. Para Vidor (2104), “o exercício ativo necessita da mente para relacionar o que é conveniente e benéfico para realizar-se. O ponto de convergência do investimento é sempre o ser humano, porque visa atender as suas exigências vitais para manter a existência e aperfeiçoá-la” (p. 54).

O homem, através do trabalho, organiza o ambiente externo, mas deve fazê-lo em benefício do seu crescimento e manutenção da vida. Impulsionado pelo fazer e agir busca, gradualmente, ampliar o prazer do existir. Nesta lógica, o trabalho deve resultar em valores de inteligência da alma para possibilitar o crescimento e aperfeiçoamento da pessoa e da dignidade humana.

Ao agir e transformar o ambiente que o circunda, amplia o seu raio de valor, propiciando mais facilidades e liberdade. Implícito está o conhecer sempre mais a si mesmo para organizar-se no ambiente em conformidade ao seu modo de ser, sem se prejudicar.

Ao prover as suas necessidades básicas que se apresentam como urgência imediata, prossegue com a luz de sua mente a sede e o desejo de saber mais e ir além, em busca de saciar-se. “Sem a atividade mental e física, o homem não atinge a plenitude pessoal porque só esta esgota a tensão ao aperfeiçoamento e à realização” (VIDOR, 2014, p. 54).

A organização de um contexto sempre é um meio para a construção de uma gradual autonomia que tem por escopo realizar plenamente a si mesmo. “O homem faz o trabalho e pelo trabalho se faz pessoa. O trabalho é integrante da forma humana, enquanto é um processo que realiza e dignifica o homem como pessoa” (VIDOR, 2014, p. 54).

A existência é um contínuo modo de fazer-se para crescer e se aperfeiçoar. Nesta simbiose, o homem, sujeito, pessoa agente do objeto, mantém e administra o eu do objeto (MENEGHETTI, 2012). Deve ser sempre o operador do fim do objeto. A luz da sua mente é invisível, se torna possível através da ação do eu que sustenta a origem, é o originário da ação; é metafísica, é a unidade de ação entre sujeito e objeto.

A este invisível, que se fenomeniza na unidade de ação entre sujeito e objeto, a Ontopsicologia<sup>5</sup> denominou Em Si ôntico<sup>6</sup>. É o critério de base para ação em consonância com identidade do homem; é o critério de certeza para realizar-se na existência como pessoa (MENEGHETTI, 2002).

Em se tratando do sentido do trabalho, o Em Si Ôntico é o critério base que fornece o discriminante para a ação e decisão do que lhe propicia a autorrealização. Quando contrária a esta ordem de vida, o trabalho não possibilita ao homem obter o seu crescimento e evolução (MENGHETTI, 2004).

Para este autor, a natureza é perfeita; o crescimento interior do homem resulta do cuidado e zelo de realizar o seu trabalho de forma também, perfeita. O homem, ao realizar o seu trabalho, o aprimora e esta ação reverte em melhoria e crescimento de si mesmo. É uma relação metabólica em que a pessoa, ao realizar as coisas, estas também a realizam. Assim, o homem desenvolve-se através do trabalho. De acordo com Meneghetti (2011), “a pessoa muito evoluída sabe que nasce continuamente” (p. 217). É pelo trabalho que homem desenvolve-se continuamente. O ponto de chegada dá-se quando consegue exaurir o seu potencial, isto é, quando o exercício do seu ato vital é completo. Sua mente retorna na eternidade do Ser.

<sup>5</sup> De autoria de Antonio Meneghetti, é a mais recente entre as ciências contemporâneas, analisa o homem e seu fato existencial e histórico. .

Ontopsicologia – do grego οντος, genitivo do particípio presente do verbo εimi (ser), λόγος (estudo), ψυχή (alma) – significa o estudo dos comportamentos psíquicos em primeira atualidade, incluída a compreensão do ser.

A Ontopsicologia faz a reproposição do conhecimento elementar para reimpostar o sujeito humano em contato consciente e operativo com o mundo-da-vida ou com a realidade do ser com o escopo de realização individual e integral. (MENEGHETTI, 2010, p 19).

<sup>6</sup> Antonio Meneghetti descobriu três realidades cardeais para compreender a existência humana, sobre as quais funda toda a própria teoria e práxis: 1) Em Si ôntico, 2) campo semântico, 3) monitor de deflexão. A práxis ontopsicológica consiste na identificação, no isolamento e aplicação do Em Si ôntico, com isso restituindo ao homem a capacidade de autenticidade e de evolução criativa na própria existência. (MENEGHETTI, 2012, p. 194).

Portanto, o homem, colocado numa dimensão de espaço e tempo, os desafios do seu trabalho são estímulos de inteligência do seu fazer e crescer, na medida em que mantem a compreensão consciente de princípio metafísico da sua existência que depois o conduz à ação. Este é o verdadeiro sentido do trabalho conforme a sua ordem de natureza.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O sentido do trabalho e os fatores de ordem pessoal que levam profissionais a continuarem trabalhando após o tempo regulamentar para a aposentadoria foram os principais objetivos deste estudo. A revisão bibliográfica e a análise dessas informações permitiram a elaboração das conclusões apresentadas a seguir.

Os autores consultados mostram que, com a fim da vida profissional, as pessoas que não se engajam em outras atividades, sentem falta do reconhecimento social pelo afastamento do mundo produtivo do trabalho. Experimentam conflitos internos e a sensação de improdutividade, uma vez que a sociedade abre espaço para os mais jovens que são mais ágeis e eficientes. Com isso, a construção da identidade dos idosos se dá pela oposição à identidade do jovem e também, pela contraposição das qualidades.

O percurso histórico mostra a visão do trabalho que, na sociedade pré-industrial era considerado como uma atividade desprezível e que se contrapõe ao resgate que é feito em períodos posteriores onde são reconhecidos grandes nomes que se destacaram nos seus campos de conhecimento através da atividade laboral. É nesta fase que se encontra a origem no humanismo como movimento laico em que o homem é reconhecido como pessoa que se identifica com as leis da natureza e com o reconhecimento da sociedade.

O sentido do trabalho como ordem de natureza é a grande contribuição dos humanistas, consolidado pela descoberta do nexos ontológico da Ontopsicologia ao identificar o critério que permite ao homem saber colher a ação de acordo com o que é lhe próprio de natureza, denominado Em Si Ôntico: modalidade de percurso que indica o caminho para executar a obra mais adequada à situação na construção do seu valor.

Entendido desta forma, o homem deve saber colher a ação que lhe permita ser o sujeito que opera o objeto através do trabalho. Com a luz da sua mente é capaz de executar a ação mais adequada a cada situação, é uma constante exigência para prosseguir no trabalho, para torna-se pessoa, destino metafísico.

O estudo aponta para a necessidade de revisão do conceito corrente de que o trabalho é algo penoso onde a aposentadoria representa o fim de um período produtivo, caracterizado como um prêmio por uma “vida de sacrifícios” que deve ser preenchida somente por atividade



de lazer alternativo. A visão do trabalho como a “exploração dos mais fracos”, deve ser substituída pelo entendimento da sua visão positiva como ação existencial de transformação e evolução dos indivíduos.

A importância da construção de cada etapa da vida produtiva como condição preparatória para a etapa subsequente de crescimento e realização. A necessidade do *fazer* como condição do indivíduo para a autorrealização, pois somente a ação permite o *torna-se*. A preparação e manutenção de um estilo de vida adequado no tempo que antecede a aposentadoria, como condição para que as pessoas pertencentes à faixa etária especificada mantenham as suas competências profissionais.

O trabalho perpassa tanto a atividade física, quanto intelectual, é condição para o indivíduo constituir-se enquanto pessoa. O homem, no seu fazer e agir amplia o prazer de existir e o trabalho possibilita crescimento e aperfeiçoamento da pessoa e da dignidade humana.

De outra forma, o trabalho, um processo que realiza e dignifica o homem, deve permitir uma gradual autonomia que tem como escopo realizar-se a si mesmo. Tem sentido o trabalho que possibilita o crescimento, aperfeiçoamento e a evolução contínua. Nesta condição, o ser humano, no seu fazer e crescer obtém a sua autorrealização.

Portanto, o estudo comprova que as pessoas com independência econômica, continuam trabalhando após o tempo regulamentar de aposentadoria por encontrarem no trabalho um sentido de realização.

As conclusões do tema em estudo apontam para a importância do desenvolvimento e ampliação de ações que permitam aos indivíduos em etapas anteriores à faixa etária especificada, bem como os que já se encontram em tal fase, a preparação para a continuidade de atividades laborais produtivas em consonância com a sua ordem de natureza, especificada pelo critério do Em Si Ôntico, que lhes permitam crescimento e autorrealização.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 3. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Campinas: Cortez, 2006.

ARISTÓTELES. **A Ética Nicômaco**. São Paulo: Martin Claret, 2011.

BARROS, A. J. da S.; LEHFELD, N. A. de S. **Fundamentos de metodologia científica**. 3. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil (1988). **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 5 out. 1988.

BRASIL. Lei Nº 3.807, de 26 de agosto de 1960. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 5 set. 1960.

BRASIL. Lei Nº 8.212, de 24 de julho de 1991. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 25 jul. 1991.

BRASIL. Lei Nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 3 out. 2003.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Tradução de Yadyr A. Figueiredo. 3.ed. Rio de Janeiro: José Olympio; Brasília, DF: ed. Da UNB, 2000.

DE MASI, D. **O ócio criativo**: entrevista a Maria Serena Palieri. Tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

ERIKSON, E. **O ciclo de vida completo**. Tradução Maria Adriana Veríssimo Veronese. Porto Alegre: Artes Médicas, 1998.

FERREIRA, B. W.; Ries, B. E. Desenvolvimento psicossocial: Erik Erikson. In: \_\_\_\_\_. (Orgs.). **Psicologia e educação**: desenvolvimento humano. 2.ed. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2005.

FIGUEIREDO, N. C. M. **Interfaces no trabalho voluntário na aposentadoria**. Dissertação (Mestrado em Psicologia)– Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2005. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/4448/000501435.pdf?sequence=1>. Acesso em: 11 nov. 2011.

HOWARD, S. F.; MIRIAM, W. S. **Teorias da personalidade**: da teoria clássica à pesquisa moderna. Tradução Beth Honorato. 2. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA -IBGE. **Síntese de indicadores sociais – Uma análise das condições de vida da população brasileira – 2012**. [ftp://ftp.ibge.gov.br/Indicadores\\_Sociais/Sintese\\_de\\_Indicadores\\_Sociais\\_2012/SIS\\_2012.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais_2012/SIS_2012.pdf) Acesso em: 20 jun. 2013.

INSTITUTO PRUDENÓPOLIS PREVIDÊNCIA - IPP. **Resumo histórico da previdência social no Brasil**. 2014  
[http://www.prudentopolisprevidencia.com.br/institucional/artigo.php?id\\_artigo=5](http://www.prudentopolisprevidencia.com.br/institucional/artigo.php?id_artigo=5)  
Acesso em: 14 jan. 2014.

JAEGER, W. **Paidéia**: a formação do homem grego. 4.ed. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

LEHR, Úrsula. **Psicologia de la senectud**. Barcelona: Herder, 1980.

LURIA, A. R. **Curso geral de Psicologia**: introdução evolucionista à Psicologia. 2. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.1991. V.1.

MARX, K. **O capital**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003. V1/1.

MASLOW, A. H. **Diário de negócios de Maslow**. Organizado por Déborah C. Stephens. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MENEGHETTI, A. **Dall'humanesimo storico all'humanesimo perene**. Rome-Italy: Psicologia Editrice, 2010.

MENEGHETTI, A. **Dicionário de Ontopsicologia**. 2. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2012.

MENEGHETTI, A. **O critério ético do humano**. Porto Alegre: Ontopsicológica Editrice, 2002.

MENEGHETTI, A. M. **O em si do homem**. 5. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editrice, 2004.

MENEGHETTI, A. M. **O projeto homem**. 3. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2011.

MENEGHETTI, A. **Manual de Ontopsicologia**. 4. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2010.

MORIN, E. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.41, n.3, p.8-19, jul./set., 2001.

MERCADANTE, E. Aspectos antropológicos do envelhecimento. In: NETTO, M. P. **Gerontologia: a velhice e o envelhecimento em visão globalizada**. São Paulo: Atheneu. 1996.

MESSY, J. **A pessoa idosa não existe: uma abordagem psicanalítica da velhice**. 2. ed. São Paulo: ALEPH. 1999.

NERI, L. A. **Idosos no Brasil: vivências, desafios e expectativas na terceira idade**. São Paulo: SESCSP, 2007.

PACHECO, J. L.; CARLOS, S.A. Relações do Homem com o trabalho e processo de aposentadoria. In: FREITAS, E.V.; NERI, A.L. (org.) **Tratado de Geriatria e Gerontologia**. 2. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2006.

PEIXOTO, C. Entre o estigma e a compaixão e os termos classificatórios: velho, velhote, idoso e terceira idade. In: MORAES, M. **Velhice ou terceira idade?** 2ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

ROMANINI, D. P.; XAVIER, A. A. de P.; KOVALESKU, J. L. **Aposentadoria: período de transformações e preparação**. XXIV Encontro Nac. de Eng. de Produção - Florianópolis, SC, Brasil, 03 a 05 de nov de 2004. <http://www.pg.cefetpr.br/ppgep/Ebook/ARTIGOS/69.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2011.

ROTHMAN, I.; COOPER, C. **Fundamentos de Psicologia Organizacional e do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SANTOS, M. de F. de S. **Identidade e Aposentadoria**. São Paulo: EPU, 1990.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 22. ed. rev. e amp. São Paulo-SP: Cortez, 2002.

SHAFFER, D. R. **Psicologia do desenvolvimento: infância e adolescência**. Tradução Cintia Regina Pemberton Cancussu. São Paulo: Pioneira Thomson. Learning, 2005.

VIDOR, A. **Opinião ou ciência**. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2014.