

**Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
PUC- SP**

Maria Bernardete Maciel Correia

**PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA:
UMA REFLEXÃO SOBRE OS EFEITOS DO PDV NOS TRABALHADORES
IDOSOS DA PUCSP**

Mestrado em Gerontologia

São Paulo

2008

**Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
PUC- SP**

Maria Bernardete Maciel Correia

**PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA:
UMA REFLEXÃO SOBRE OS EFEITOS DO PDV NOS TRABALHADORES
IDOSOS DA PUCSP**

**Dissertação apresentada à Banca Examinadora
da Pontifícia Universidade Católica de São
Paulo, como exigência parcial para obtenção do
título de Mestre em Gerontologia, sob a
orientação da Profª Drª Suzana Aparecida da
Rocha Medeiros.**

São Paulo

2008

CORREIA, Maria Bernardete Maciel.

PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA: UMA REFLEXÃO SOBRE OS EFEITOS DO PDV NOS TRABALHADORES IDOSOS DA PUCSP, Maria Bernardete Maciel Correia. – São Paulo, 2008. 143fls.

Dissertação (Mestrado - Gerontologia) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2008.

1. O Envelhecimento humano e o mercado trabalho 2. A Instituição 3. Crise da PUC 4. Conseqüências e Encaminhamentos da Crise 5. O olhar das entidade sobre o PDV 6. A voz dos ex-trabalhadores da PUC/SP sobre a adesão ao PDV: Desejo e Solução? ou Pressão Psicológica Grupal e/ou Institucional?

BANCA EXAMINADORA

DEDICATÓRIA

Aos meus pais, Firmino e Joana (in memoriam), que me propiciaram uma vida digna na qual eu pudesse crescer, acreditando que tudo é possível, desde que sejamos honestos, íntegros de caráter e tenhamos a convicção de que sonhar e concretizar os sonhos só dependerá de nossa vontade.

Ao Antonio, meu marido, o anjo que Deus colocou em minha vida... pela perseverança em construir uma história ao meu lado, baseada no amor, carinho e solidariedade.

Às minhas filhas, Marcela e Daniela, um presente dos deuses que vieram para dar um colorido e um novo sentido à minha vida.

AGRADECIMENTOS

A Deus, em primeiro lugar, pelo dom da vida e por todas as experiências pelas quais passo e que permitem que eu amadureça e cresça espiritual e emocionalmente.

À Profª Dra. Suzana Aparecida da Rocha Medeiros, minha orientadora, pela confiança, carinho, paciência e por sua preciosa contribuição para a realização deste trabalho. Grata sou por ter como modelo seu projeto de vida, cujo exemplo é referencial para todo cidadão que sonha com um mundo melhor.

À Profª Drª Maria Elisa Cordeiro da Paixão, pelas sugestões propostas no Exame de qualificação, que enriqueceram muito minhas reflexões.

À Profª Drª Ruth G. da Costa Lopes, pelas críticas e reflexões sugeridas no Exame de qualificação que muito contribuíram para a proposta deste trabalho.

A Profª Drª Maria Stela Santos Graciani cujo trabalho desenvolvido no Núcleo de Trabalhos Comunitários da PUC/SP colaborou muito com a minha atuação profissional e pessoal e pela luta a favor da construção de uma sociedade justa e fraterna.

Aos professores do Programa de Gerontologia pelo acolhimento, incentivo e pela competência com que nos propiciaram um novo olhar sobre o envelhecimento, e pelo conhecimento que proporcionou muitos subsídios para o desenvolvimento deste trabalho.

À coordenação do Programa de Estudos Pós-Graduados em Gerontologia pela seriedade, competência e pela contribuição que oferece na construção de novos paradigmas por meio da pesquisa acadêmica, a qual propicia viabilizar um envelhecimento digno.

À Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, que me possibilitou a abertura de novos horizontes por meio deste curso, cujos conhecimentos propiciaram a ressignificação de meu plano de vida não só profissional, mas também pessoal.

Aos trabalhadores da PUC e, em especial, àqueles que colaboraram com a minha pesquisa, socializando o seu olhar, a sua história e os subsídios oferecidos mediante as entrevistas que a viabilizaram.

Aos colegas do Departamento de Recursos Humanos da PUC/SP cuja contribuição foi essencial para a qualidade desta dissertação.

Às Associações de funcionários e professores da PUC/SP pelos depoimentos e disponibilidade que resultaram em fundamental contribuição para elaborar este trabalho.

A Manoela pelo apoio, carinho e incentivo para a construção dessa pesquisa.

Aos colegas do curso de mestrado que cooperaram com minha pesquisa mediante uma convivência prazerosa e que, por diversas vezes, extrapolou o acadêmico, e foi permeada por momentos de muita celebração de amizade, carinho e amor.

Aos funcionários e educadores do NTC, em especial à Márcia, Silvestre e ao Sebastião cuja troca de experiências foram valiosas contribuições para realização da minha dissertação.

As minhas irmãs e irmãos por todo cuidado, amor e por fazerem parte da minha vida.

Aos meus sobrinhos pelas risadas, brincadeiras, abraços, cumplicidade e amor.

À Lourdes, minha amiga que demonstrou tanta paciência nos momentos de ansiedade, durante a elaboração deste trabalho.

A todos os colegas que direta ou indiretamente me ajudaram a levar a termo esta dissertação.

A Prof^a Maria Helena, por sua brilhante revisão dos originais dessa dissertação

RESUMO

Este trabalho de pesquisa tem como objetivo refletir sobre os efeitos do Programa de Demissão Voluntária - PDV da PUC/SP nos trabalhadores idosos da referida Instituição, numa perspectiva de contextualizar os processos históricos desde seu nascedouro até a atual configuração da gestão universitária da PUC/SP. Para tanto, realizamos a pesquisa participante com os trabalhadores idosos que aderiram ao PDV, que puderam contribuir com novas sugestões para aplicabilidade dos instrumentais da coleta de dados, além das entrevistas realizadas com as entidades sindicais representantes dos funcionários e dos professores da Universidade. Esse processo possibilitou caracterizar os diversos sentimentos vivenciados pelos entrevistados, bem como a identificar as formas utilizadas na implantação do PDV, delineadas pelas novas relações institucionais de Poder presentes na Universidade, as quais desencadearam alterações significativas no que diz respeito aos princípios e valores democráticos e participativos construídos historicamente. As reinvenções desses princípios promoveram uma desestrutura das relações institucionais estimulando o medo, a desconfiança e a competição entre os trabalhadores, o que gerou uma nova concepção em gestão universitária. É relevante salientar, ainda, que todos os atores sociais envolvidos no desenvolvimento deste trabalho estão imbuídos de vontade política para juntos com a Universidade construir novos paradigmas balizados no diálogo, na solidariedade e, acima de tudo, em uma nova ética.

Palavras-chave: Envelhecimento, Instituição Universitária, Pesquisa Qualitativa, Programa de Demissão Voluntária – PDV.

ABSTRACT

This research has as a goal, to reflect about the effects of the volunteer demission program (PDV), of PUC/SP, concerning the old age workers of PUC/SP. That way in a perspective of argumenting this historical process, since its origin, till the present aspect of the universitarian administration of PUC/SP; therefore we carried into effect the research, having as participant the old age Workers, Who accepted to take part of that agreement (PDV), and that could contribute with a great deal of new suggestions to the use of instruments in search of basic facts, and also of interviews accomplished with trade – unions entities, by representative of the workers and professors of PUC/SP. This process has made it possible the characterization of the various emotions experimented by those who have been interviewed, as well as the identification of the means utilized to implement PDV, traced by the new relations of the institutional power present in the university, which has been the cause of significant alterations concerning democratic principles and participative values, historically constructed. The reinventions of these principles undermined the structure of the institutional relations stimulating the fear, the distrust and competition among the workers, giving rise to a new conception of universitarian administration. It is important to emphasize, yet, that all those social actors involved in the elaboration of this work are full of political will, in order to, together with the university, to construct new paragons, based on dialogue, solidarity, and, over all, by a new ethics.

Key Words: act or effect of aging, Universitarian Institution, qualitative research, volunteer demission program (PDV)

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	1
CAMINHOS PERCORRIDOS	5
CAPÍTULO 1. O ENVELHECIMENTO HUMANO E O MERCADO TRABALHO	10
CAPÍTULO 2. A INSTITUIÇÃO	17
2.1 Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP.....	17
2.2 Associação dos Professores da PUC/SP – APROPUC.....	23
2.3 Associação dos Funcionários Administrativos da PUC/SP – AFAPUC	24
2.4 Articulação Entre Associações	25
2.5 Centros Acadêmicos X Professores e Funcionários.....	26
CAPÍTULO 3. CRISE DA PUC	27
CAPÍTULO 4. CONSEQÜÊNCIAS E ENCAMINHAMENTOS DA CRISE	31
4.1 Apresentação da Proposta do PDV	31
4.2 Os números do PDV	32
CAPÍTULO 5. O OLHAR DAS ENTIDADES SOBRE O PDV.....	38
5.1 Participação das Entidades Sindicais no PDV.....	38
5.2 A análise das entidades sobre a adesão dos trabalhadores ao PDV	39
CAPÍTULO 6. A VOZ DOS EX-TRABALHADORES DA PUC/SP SOBRE A ADESÃO AO PDV: DESEJO E SOLUÇÃO? OU PRESSÃO PSICOLÓGICA GRUPAL E/OU INSTITUCIONAL?.....	42
6.1 Motivos que levaram os ex-trabalhadores a aderirem ao PDV	42
6.2 Sentimentos vividos no processo desde a inscrição até a saída pelo PDV.	45
6.3 Imagem institucional: a PUC é empresa, comunidade ou família?	47
6.4 Relações interpessoais e institucionais: alívio? Ou saudades?.....	49
6.5 Expectativas e realidade do projeto de vida em relação ao PDV	52
6.6 Mensagem para os trabalhadores que ainda continuam na Universidade	54
CONSIDERAÇÕES FINAIS	57
BIBLIOGRAFIA.....	60
ANEXOS	66

LISTA DE GRÁFICOS

FIGURA 1. Situação dos trabalhadores que solicitaram a adesão ao PDV.....	33
FIGURA 2. Trabalhadores Idosos no Universo das adesões.....	33
FIGURA 3. Categoria de trabalhadores Acima de 60 anos.....	34
FIGURA 4. Gênero.....	34
FIGURA 5. Gênero nos funcionários administrativos.....	35
FIGURA 6. Gênero nos professores.....	35
FIGURA 7. Trabalhadores que usufruem a aposentadoria.....	36
FIGURA 8. Trabalhadores aposentados por categoria e Gênero.....	36

ABREVIATURAS USUAIS

FSP – Fundação São Paulo

PUC/SP – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

AFAPUC – Associação dos Funcionários Administrativos da PUC/SP

APROPUC - Associação dos Professores da PUC/SP

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

PEA – População Economicamente Ativa

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

NÃO SEI...

Não sei... Se a vida é curta...

Não sei...

Não sei...

Se a vida é curta
ou longa demais para nós.

Mas sei que nada do que vivemos
tem sentido,
se não tocarmos o coração das pessoas.

Muitas vezes basta ser:
colo que acolhe,
braço que envolve,
palavra que conforta,
silêncio que respeita,
alegria que contagia,
lágrima que corre,
olhar que sacia,
amor que promove.

E isso não é coisa de outro mundo:
é o que dá sentido à vida.

É o que faz com que ela
não seja nem curta,
nem longa demais,
mas que seja intensa,
verdadeira e pura...
Enquanto durar

Cora Coralina

APRESENTAÇÃO

Os velhos, que não constituem qualquer força econômica, não têm meios de fazer valer seus direitos: o interesse dos exploradores é o de quebrar a solidariedade entre os trabalhadores e os improdutivos, de maneira que estes últimos não sejam defendidos por ninguém.

Simone de Beauvoir (1990, p. 10)

As defesas dos direitos dos trabalhadores fazem parte de minha trajetória de vida e, em especial, de minha militância política desenvolvida durante os 28 anos de trabalhos prestados na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

Desde minha admissão na PUC, militei no movimento dos funcionários, tendo, em várias eleições, me candidatado para diversos cargos, seja para a Associação dos Funcionários Administrativos da PUC – AFAPUC, seja para representação administrativa dos funcionários nos órgãos colegiados da Universidade.

A experiência vivida na direção da AFAPUC, por 12 anos, foi extremamente positiva, na medida em que pudemos, em assembléias com nossos pares e em reuniões com os dirigentes da Universidade, propor, discutir, reformular e debater idéias e ideais de temas que envolvessem a sociedade e a universidade em especial, com apresentando programas e projetos para a Universidade.

Além disso, debatíamos pautas a respeito de reivindicações para “acordo interno” de trabalho, que sempre tinham como “carro chefe” a ampliação dos direitos dos trabalhadores.

Com esse olhar é que me deparei com os desafios do envelhecimento, uma vez que a estabilidade no emprego, conquistada na década de 1980 possibilitou que muitos trabalhadores envelhecessem na Universidade.

A atuação política nos dá oportunidade de convivermos com pessoas das mais variadas faixas etárias e, considerando que cada fase da vida apresenta avanços e desafios, tal convivência permite que haja não só crescimento, mas também conflitos, permeando o cidadão, independentemente da idade.

Durante este período pude constatar algumas dificuldades apresentadas pelos trabalhadores: a questão da saúde precária; a impossibilidade de se aposentar e parar de trabalhar, já que o benefício pago pela previdência ficaria muito aquém das necessidades financeiras para sobrevivência; a inviabilidade de assumir um convênio médico particular, caso a opção fosse parar de trabalhar, ao se aposentar; a necessidade da continuidade do trabalho, mesmo após a aposentadoria; a falta de lazer, enfim, situações que não lhes dava condições de usufruir a cidadania plena.

Com o passar dos anos e o avanço da longevidade, muitos trabalhadores conseguiram requerer sua aposentadoria, mas, em razão do baixo salário e da falta de um programa de complementação salarial, os trabalhadores aposentados da universidade viram-se forçados a continuar trabalhando, pois essa era a única saída para garantir o mínimo de sobrevivência e de dignidade.

Essas questões de conflitos relacionadas à sobrevivência dos trabalhadores idosos motivaram as categorias docentes e administrativas a levantar a bandeira de luta pela complementação da aposentadoria, reclamação que passou a fazer parte das pautas de reivindicações de todas as propostas de Contrato Interno de Trabalho nas últimas décadas.

A partir dessas reivindicações foram criados vários grupos de estudos para aprofundar a questão, mas, infelizmente, nada foi sistematizado de forma que resultasse no encaminhamento de soluções que atendessem às necessidades dos

trabalhadores idosos. A Universidade procurou, ao longo do tempo, sanar tais dificuldades, por meio de ações individuais, mas não coletivas.

Em virtude de, na minha militância, ter atuado em muitas situações com o idoso, os desafios mostraram-me a necessidade de aprofundar meus conhecimentos sobre o envelhecimento e longevidade e fui conhecer o curso oferecido pelo Programa de Estudos Pós-Graduados em Gerontologia.

Ao entrar em contato com a proposta pedagógica do Programa, fundamentada sob o tripé Comunidade, Família e Estado, dentro de uma proposta interdisciplinar, entendi que era o curso ideal para me propiciar um crescimento acadêmico que viabilizaria uma qualificação na minha atuação pessoal, profissional e política.

Com base nos estudos desenvolvidos no curso, ampliei as minhas reflexões no que se referem aos procedimentos da PUC/SP, em respostas às demandas apresentadas pelos trabalhadores idosos. Dessa forma, posso dizer que esses encaminhamentos institucionais não perpassavam apenas pela questão financeira, mas também pela decisão política.

Portanto, a crise financeira que a PUC vive e convive desde meados da década de 1970, sempre foi à justificativa dos gestores da Universidade para não-encaminhamento das demandas apresentadas pelos trabalhadores e pelos grupos de estudo de forma sistematizada e que gerasse uma Política de atendimento ao trabalhador idoso.

Nesse contexto histórico é que a Reitoria da PUC/SP apresentou em 2005 o Plano de Demissão Voluntária – PDV aos trabalhadores da Universidade. Baseando-me nesses fatos, considero a realização desta pesquisa importante, pois contribui substancialmente para a análise das razões que levaram os trabalhadores

a aderirem a esse programa e as conseqüências desse ato, na resignificação de seu projeto de vida.

CAMINHOS PERCORRIDOS

O desenvolvimento deste trabalho tem como objetivo compreender o que significou abrir mão de vínculos, títulos, amigos, segurança profissional, na vida dos trabalhadores idosos que aderiram ao Plano de Demissão Voluntária da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, efetivado em 2005, durante um período de instabilidade profissional na Universidade, e as dificuldades causadas por essa adesão na resignificação de seu projeto de vida.

O procedimento metodológico da pesquisa de campo contou com a participação de dez pessoas, sendo sete ex-trabalhadores da PUC/SP que aderiram ao PDV – Plano de Demissão Voluntária de 2005, assim constituídos: dois professores e cinco funcionários administrativos, dos quais quatro são mulheres e três, homens, tendo todos mais de 60 anos, portanto, idosos; dois representantes da AFAPUC/SP – Associação dos Funcionários Administrativos da PUC/SP, (um da antiga gestão e outro da atual gestão); e um representante da APROPUC/SP – Associação dos Professores da PUC/SP.

As indicações dos sujeitos desta pesquisa foram feitos pelo Departamento de Recursos Humanos da PUC.

Para o desenvolvimento da coleta de dados, foram utilizados dois roteiros, um estruturado com 27 questões, que foi aplicado aos ex-funcionários administrativos e docentes, e um outro elaborado com 11 questões para a realização de entrevistas com os dirigentes das entidades de classe da PUC.

O processo de efetivação da metodologia utilizada na coleta de dados diferiu do que havia previsto inicialmente, por causa das dificuldades encontradas para agendar as entrevistas com os sujeitos participantes, principalmente com os

professores, pois um estava fora da cidade de São Paulo e o outro estava com a agenda cheia, justificada pelas inúmeras atividades profissionais e familiares. Mesmo assim, todos se colocaram à disposição, e ainda, sugeriram novas formas de coleta de dados, para contribuírem com a realização desta pesquisa.

Nesse sentido, apresentamos as duas formas de aplicabilidade da coleta de dados – grupo a distância e grupo presencial:

- a) **Grupo a Distância** – os funcionários docentes (professores) foram contatados por telefone sobre a importância de participar da pesquisa; receberam o roteiro de coleta de dados enviados por e-mail, que foi respondido logo em seguida e enviado novamente por e-mail, para análise e possibilidade de se anexar a este trabalho.
- b) **Grupo Presencial** – os funcionários administrativos e os gestores institucionais das entidades sindicais da PUC foram contatados por telefone sobre a importância de participar da pesquisa; foram entrevistados pessoalmente e tiveram os seus discursos gravados; a transcrição das entrevistas foram enviadas para a apreciação dos participantes que fizeram reformulações, para novamente serem entregues para análise e, posteriormente, anexados a este trabalho. É importante ressaltar que as entrevistas com os dirigentes das entidades aconteceram com a APROPUC na sede da Associação, e com a AFAPUC no prédio da Universidade. Com os ex-trabalhadores, o procedimento foi o seguinte: duas entrevistas aconteceram na casa dos entrevistados e três, nas dependências da Universidade por opção dos próprios sujeitos. Vale considerar ainda que todas as entrevistas presenciais foram carregadas de fortes emoções, porque o exercício da memória deu a tônica a lembranças de situações vividas no

espaço da Universidade, como os momentos de lutas, de festas e de confraternização, enquanto se construía um espaço universitário comunitário e democrático.

Note-se que, a princípio, o critério para a realização da entrevista seria delineado pela paridade, de acordo com as funções desempenhadas. Ou seja, três funcionários e três professores, porém, esse critério ficou inviabilizado, porque o Departamento de Recursos Humanos da PUC/SP repassou a lista desses trabalhadores apenas em dezembro de 2007, período difícil de agendar entrevistas, pois, o período em que foi realizada a coleta de dados, segunda quinzena de dezembro de 2007 até meados do mês de fevereiro de 2008, coincidiu com as férias e as festas comemorativas.

Portanto, foi necessário mudar o critério para assegurar um maior diálogo sobre o tema abordado nesta dissertação. Tomou-se a decisão, pois, de entrevistar um número maior de funcionários administrativos, embora a escolha dos nomes dos participantes tenha permanecido ser por sorteio, critério sugerido previamente no projeto desta pesquisa. Ademais, realizou-se uma análise unilateral dos atores envolvidos no processo, pois consideramos apenas as entrevistas dos trabalhadores e das entidades sindicais, tendo em vista a impossibilidade de entrevistar os gestores da PUC/SP.

Outro fator fundamental para uma melhor compreensão, análise e classificação dos procedimentos e resultados apresentados neste trabalho, diz respeito às entrevistas que estão anexadas ao final deste trabalho. Elas foram identificadas pelas siglas e numeração, sendo para os professores: E.P.1 e E.P.2,

para os Funcionários: E.F.1, E.F.2, E.F.3, E.F.4 e E.F.5, para a gestão anterior da AFAPUC: A.F.1; gestão atual da AFAPUC: A.F.2 e para a APROPUC: A.P.1.

O processo de construção deste estudo teve como base a pesquisa bibliográfica, levantamento na fonte de dados estatísticos, análise documental e coleta de dados; assim, estaremos apresentando sistematizações com base na de pesquisa de campo feita com os ex-trabalhadores da PUC/SP com idade igual ou superior a 60 anos que aderiram ao PDV e com os gestores da AFAPUC e da APROPUC; pesquisa suplementar documental do Programa de Demissão Voluntária da PUC/SP (anexo); levantamento de dados estatísticos no Departamento de Recursos Humanos da PUC/SP; além da vasta bibliografia que deu embasamento para ampliar a temática em discussão.

Assim, entendemos que esta pesquisa se configura como sendo quantitativo-qualitativa. Portanto, para se analisar o idoso no universo dos trabalhadores da PUC/SP que aderiram ao PDV, foi necessário efetuar um levantamento estatístico com os dados gerais desse programa.

Salientamos, ainda, que dividimos o trabalho duas fases, a saber, a fase um objetivou os levantamentos bibliográficos, documentais e estatísticos, e a fase dois se realizou por meio da pesquisa qualitativa; portanto, consideramos que este método propiciou que a fala dos autores sociais pudesse ser situada em seu contexto sócio-histórico, para ser mais bem compreendida.

Para tanto, os resultados dos dados quantitativos estão apresentados e analisados no capítulo três “A crise na PUC/SP” e os dados qualitativos estão no capítulo quatro “O olhar das entidades sobre o PDV” e no capítulo cinco “A voz dos ex-trabalhadores da PUC/SP sobre o PDV: desejo e solução? Ou pressão psicológica grupal e/ou institucional”.

Acrescentamos que a metodologia de desenvolvimento deste trabalho se define como uma pesquisa participante, pois os entrevistados opinaram sobre novas formas de coleta de dados, e a pesquisadora dialogou sistematicamente com eles, contribuindo com informações referentes ao PDV, desconhecidas até então por alguns dos entrevistados. A esse respeito, Minayo diz que

... é preciso ressaltar que nas ciências sociais existe uma identidade entre sujeito e objeto. A pesquisa nessa área lida com seres humanos que, por razões culturais, classe, faixa etária, ou por qualquer outro motivo tem um substrato comum de identidade com o investigador, tornando-os solidariamente imbricados e comprometidos... (Minayo: 2004, p. 14).

Essa organicidade da relação estabelecida entre a pesquisadora e os sujeitos participantes se deram pelos caminhos percorridos ao longo da história da pesquisadora que contribuiu, e ainda vem contribuindo com os processos de construção de melhores condições de trabalho e com a promoção de uma melhor qualidade de vida aos trabalhadores da PUC/SP.

CAPÍTULO 1. O ENVELHECIMENTO HUMANO E O MERCADO TRABALHO

Envelhecer, para muitos, é algo que está fora de si, como se fosse um momento que vai acontecer no tempo futuro. No entanto, desde o nascimento estamos envelhecendo e vivendo, nos transformando continuamente em qualquer tempo que tenhamos vivido.

(Kátia Virgínia Ayres, et al. 2007)

Várias são as questões sociais que se apresentam na sociedade contemporânea, porém acreditamos que a situação do idoso requer resposta mais urgente. Nesse sentido, consideramos que a promulgação da Lei Federal Nº 10.741/03 - Estatuto do Idoso, fruto de conquistas sociais em defesa dos direitos do Idoso, oferece um novo paradigma de concepção e atendimento a essa população que envelhece. Apesar disso, é sabido também que há muita dificuldade para a efetivação dessa legislação, haja vista a insuficiência das políticas públicas, capazes de responderem às necessidades inerentes à qualidade de vida do idoso.

Além desse fator, ressaltamos ainda outras violações aos direitos do idoso, que ocorrem constantemente na sociedade, geradas por atitudes preconceituosas, discriminatórias e de omissão, por parte daqueles que deveriam assegurá-los, conforme prevê o Estatuto do Idoso no art. 3º ao normatizar que:

É obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do Poder Público assegurar ao idoso com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária.

No que diz respeito à concepção do idoso, inscrita no Estatuto no seu art. 1º, o cidadão passa a ser considerado velho com idade igual ou superior a 60 anos. Podemos avaliar a importância desse parâmetro no Brasil, ao percebermos diferentes quadros sociais revelados pela pobreza e pelas poucas perspectivas de criação e ampliação de Políticas Públicas, em curto prazo, que possam atender às necessidades deste novo século, e, mais especificamente, àquelas ligadas ao idoso.

Assim, um dos maiores desafios para o século XXI será o envelhecimento da população, o qual se refletirá na família, no mercado de trabalho, na saúde, na previdência, no meio ambiente, na sociedade, principalmente se considerarmos que a sociedade e nossos governantes não estão preparados para este fenômeno. Os desafios decorrentes desse envelhecimento têm diversas dimensões uma vez que é preciso garantir ao idoso a manutenção de seu convívio na família, comunidade, no seu trabalho, na sociedade, respeitando-se os novos papéis sociais que a longevidade acarreta.

Vários fatores contribuem para garantir essa longevidade: culturais, sociais, econômicos, o avanço tecnológico, o progresso da medicina, a diminuição no índice de fecundidade. Conseqüentemente, o envelhecimento é um fenômeno que não pode ser olhado de forma genérica, porque cada pessoa tem um envelhecimento singular, já que a forma de envelhecer varia de cidadão para cidadão, pois cada ser humano é único. Pois para Mercadante “o ser velho, não é ser igualmente velho em todos os lugares; este destino é vivido de maneira variável, segundo o contexto social”. (1997:26).

Então, analisar a longevidade humana apenas com o olhar cronológico não é a melhor forma para compreender o envelhecimento. Por isso, não devemos desprezar a história de vida, a sociedade em que o cidadão vive, a cultura, as

condições socioeconômicas, o aspecto físico, o avanço da ciência, entre outras variáveis.

Segundo Monteiro (2001, p. 60), “A idade cronológica, assim como o tempo, é uma abstração, e, portanto cada um pode apresentar formas diferenciadas de acreditar no seu tempo”.

Rubem Alves concorda, quando poetiza:

O tempo pode ser medido através das batidas do relógio ou do pulsar dos corações (...). O pêndulo do relógio oscila numa absoluta indiferença à vida. Com suas batidas vai dividindo o tempo em pedaços iguais: horas, minutos, segundos. A cada quarto de hora soa o mesmo carrilhão, indiferente à vida e à morte, ao riso e ao choro; considera ainda (...) o tempo do relógio é indiferente às tristezas e alegrias. (2003, p. 67).

Portanto, não é o tempo cronológico que deve medir o envelhecimento, conforme afirma Pessini:

Claro que somos filhos (as) do tempo, vivemos no cronos, mas não somos simplesmente vítimas do processo do envelhecimento. Podemos fazer diferença cultivando uma atitude positiva que depende exclusivamente de nós. É preciso fazer acontecer a dimensão do Kairós. O tempo como Kairós, isto é, como experiência da graça maior que plenifica a vida e lhe dá sentido. (2006, p. 68)

É com esse olhar que devemos analisar o envelhecimento, numa perspectiva de valorização do conhecimento acumulado para projeção no futuro. Rubem Alves (2003, p. 68) reforça: “Há, entretanto, o tempo que se mede com as batidas do

coração. Ao coração falta a precisão dos cronômetros. Suas batidas dançam ao ritmo da vida e da morte. Por vezes tranqüilo, de repente se agita, tocado pelo medo ou pelo amor”. Visão esta compactuada com Martins, da qual essa pesquisadora partilha: “O tempo não é uma dimensão cronológica medido em dias, meses ou anos, mas sim um horizonte de possibilidades do ser” (1998).

Essas possibilidades do ser geram o espaço para o existir e é através delas que devemos encarar o envelhecimento, ou seja, com capacidade de ir além do previsto pelas convenções sociais, definidoras de modelos e padrões, e vislumbrar o tempo mediante o olhar cronológico. O que significa dizer que o essencial é que o cidadão, independente da sua idade, mantenha seus sonhos, projetos, desejos, valores, e que a cada ciclo da vida reformule suas ações, a fim de proporcionar que o indivíduo adquira aptidões que atendam às novas demandas.

Definir o idoso tomando por base o tempo cronológico favorece as injustiças sociais, principalmente se atentarmos para o fato de que uma parcela significativa da população do Brasil está na faixa etária acima dos 60 anos. Porém, devemos também acrescentar que, embora o crescimento da população tenha se dado de forma “galopante”, as políticas sociais oferecidas para essa população e o mercado de trabalho, infelizmente, não acompanharam esse crescimento.

Desse modo, reiteramos que o envelhecimento é uma conquista da humanidade, mas, concomitantemente, apresenta vários desafios, entre eles, a questão da sobrevivência financeira do cidadão, o qual, após contribuir com sua força de trabalho durante grande parte da vida, quando chega à velhice, não serve mais para o mercado produtivo.

Embora o Estatuto do Idoso garanta a não-discriminação por idade para ingresso no trabalho, vivemos em um sistema capitalista globalizado que,

historicamente, desenvolveu a idéia de velhos como seres improdutivos. Conforme Ramos (2000, p.18) afirma: “Ora, se os velhos eram vistos como inúteis à produção e à reprodução do capital, isso significava que os homens não tinham valor”.

Tal concepção de sociedade favorece a exclusão de todos aqueles que não se enquadram no perfil de produtivos, desprezando todo o conhecimento apropriado durante grande parte da vida e gera preconceitos de várias espécies, sobretudo, estigmatiza o sujeito em idade mais avançada.

No mercado de trabalho privado, observamos pessoas serem excluídas das vagas oferecidas para emprego, em virtude da idade avançada, da aparência física e das diversidades étnicas, o que favorece os conflitos intergerações e leva o idoso ao subemprego para conseguir sobreviver.

O mercado de trabalho, pois, promove a exclusão do idoso, quando, em várias situações de inserção neste mercado, as exigências já limitam a idade para ingresso, forçando-o a ficar à margem das possibilidades de crescimento profissional e independência financeira.

É fundamental lembrar que os trabalhadores contribuem com a Previdência Social durante toda a sua existência laboral, mas, quando chega o momento de usufruir os benefícios da aposentadoria, o valor que passam a receber é tão reduzido que não dá para sustentar-se. Ademais, a falta do emprego parece ser a maior perda na vida de um cidadão, porque causa privações imediatas, especialmente para aqueles que não substituem a rotina por outros papéis na sociedade. Muitas pessoas gostam do que fazem nas organizações, nas firmas para as quais trabalham, das relações sociais estabelecidas, dos colegas e, além de necessitar do emprego para complementar a renda familiar.

Observe-se que várias pesquisas científicas apontam o idoso como o principal provedor de inúmeros lares, uma situação considerada por Camarano (2001, p. 1) ao expor: “Além disso, outro ponto considerado aqui diz respeito à importante contribuição que os idosos aportam à renda familiar”.

Estudos desenvolvidos pelo IPEA mostram o crescimento da população idosa no mercado de trabalho. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), de 1998, por (Camarano, 2001, p. 1):

Nesse ano um idoso contribuía, em média, com aproximadamente 53% do rendimento familiar. Embora a maior parte dessa renda seja proveniente dos benefícios previdenciários, a contribuição da renda do trabalho chega a 29% da renda do idoso. Finalmente, não se pode deixar de salientar que o envelhecimento populacional experimentado pela população brasileira já está afetando a composição etária da População Economicamente Ativa (PEA).

O idoso está afetando a composição etária do mercado de trabalho, porém grande parcela desta composição se dá por meio de sua aposentadoria. Portanto, ao mesmo tempo em que o IPEA registra uma inserção maior do Idoso na População Economicamente Ativa, o desemprego aumenta entre a população idosa, de forma considerável.

Por outro lado, os avanços tecnológicos, inseridos nos sistemas de produção, nem sempre favorecem as pessoas idosas, principalmente aquelas com baixa qualificação profissional. Além disso, muitas vezes, o idoso é visto pela sociedade como um sujeito “inútil” e “fraco” para compor a força de trabalho e valores sociais impede a sua participação em vários cenários da sociedade.

De acordo com Mercadante, “na nossa sociedade, ser velho significa, na maioria das vezes, estar excluído de vários lugares sociais. Um desses lugares,

profundamente, densamente valorizado, é aquele relativo ao mundo produtivo, o mundo do trabalho”.(Mercadante, 1997:).

Constatando que a expectativa de vida tem aumentado nas últimas décadas, a sociedade deverá levar em consideração a interação do trabalhador, que está envelhecendo, com o lugar e o ambiente de trabalho, para manter suas possibilidades de continuar no mercado de trabalho.

No entanto, pelo exposto, entendemos que são inúmeros os fatores que favorecem a exclusão do idoso do mercado do trabalho, o qual privilegia, em grande parte, o jovem em detrimento do idoso.

CAPÍTULO 2. A INSTITUIÇÃO

O que é afinal um sistema de ensino senão uma ritualização da palavra; senão uma qualificação e uma fixação dos papéis para os sujeitos que falam; senão a constituição de um grupo doutrinário ao menos difuso; senão uma distribuição e uma apropriação do discurso com seus poderes e saberes?

(Michel Foucault)

2.1 Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP

Para contextualizarmos a Pontifícia Universidade Católica de São Paulo como sendo uma instituição de ensino superior, é importante compreendê-la nas suas diversas relações institucionais, setoriais e interpessoais. Note-se que essa Instituição está inserida numa lógica social, fundamentada nas relações de poder, que, para Foucault, é delineada por três funções, a saber: a reprodutora dos instrumentos de poder que as instituições possuem para garantir sua própria conservação; a explicação do poder pelo poder, uma vez que se busca a origem das relações de poder nas instituições; e as normas da manutenção da lei por meio da coerção. Para o autor:

[...] as relações de poder enraízam-se no conjunto da rede social. Isto não significa, contudo, que haja um princípio de poder, primeiro e fundamental, que domina até o menor elemento da sociedade. [...] É certo que o Estado nas sociedades contemporâneas não é simplesmente uma das formas ou um dos lugares – ainda que seja o mais importante – do exercício do poder, mas que, de um certo modo, todos os outros tipos de relação de poder a ele se referem. Porém, não porque cada um dele derive. Mas, antes, porque se produziu uma estatização contínua das relações de poder[...] (1995, p.247).

Assim, apresentaremos uma análise institucional da PUC/SP, num conjunto de reflexões desenvolvidas nos diversos capítulos deste trabalho, para contribuir com a demonstração sócio-histórica dos diversos períodos vividos pela Universidade.

É nesse contexto que relatamos o surgimento da PUC/SP, a partir da junção da Faculdade de Filosofia e Letras de São Bento com a Faculdade Paulista de Direito, em 13 de agosto de 1946. Foi fundada como Universidade em 22 de agosto do mesmo ano, e em 1947 recebeu o título de Pontifícia, outorgado pelo Papa Pio XII, Eugenio Giuseppe Maria Giovanni Pacelli.

Desde sua criação, teve como mantenedora a Fundação São Paulo – FSP, entidade ligada à Arquidiocese de São Paulo, dirigida por um conselho de padres da Igreja Católica, presidida pelo Arcebispo metropolitano da cidade de São Paulo. Embora mantida pela FSP, ela sempre foi administrada por professores, referendados mediante indicação do Grão Chanceler, ou seja, na prática, a PUCSP sempre se manteve com seus próprios recursos, tanto no plano acadêmico como no financeiro.

Então, desde a fundação até 1980, os reitores eram indicados pela Cúria Metropolitana, através da recomendação e nomeação do Grão Chanceler. A partir desse ano, os reitores passaram a ser eleito pela comunidade, diretamente, pelo voto dos alunos, funcionários e professores, e o candidato mais votado pela comunidade, referendado pelo presidente da Fundação São Paulo, através de nomeação do Grão Chanceler. Consideramos que a eleição do reitor com o aval do Grão Chanceler foi um avanço, se levarmos em conta as lutas em prol da democracia.

No entanto, devemos também lembrar que, apesar de o reitor ser eleito pela comunidade universitária e referendado pelo Grão Chanceler, a nomeação de sua equipe nem sempre atende o anseio da comunidade universitária.

Cumprе salientar que a PUC-SP foi pioneira na eleição para Reitores e esta circunstância influenciou não só internamente as unidades, mas transpôs seus muros e influenciou as Universidades Brasileiras. Trata-se de uma Universidade dirigida em nível superior por uma equipe de professores que desenvolvem suas funções através dos seguintes cargos: Reitor, Vice-Reitor Acadêmico, Vice-Reitor Administrativo, Vice-Reitor Comunitário e com o subsídio dos seguintes órgãos colegiados: Conselho Universitário - CONSUN, Conselho de Ensino e Pesquisa – CEPE, Conselho de Administração e Finanças – CAF, Conselho Comunitário – CECOM.

Atualmente, a equipe, cuja eleição ocorreu em 2004 para o quadriênio 2004/2008, tem a seguinte formação:

Reitora: Prof^a.dr^a. Maura Pardini Bicudo Vêras,

Vice-Reitora Acadêmica: Prof^a.dr^a. Bader Burihan Sawaia,

Vice-Reitor Administrativo: Prof. dr. Flávio Mesquita Saraiva,

Vice-Reitor Comunitário: Prof.dr. João Décio Passos,

Chefe de Gabinete: Prof. dr. Guilherme Simões Gomes Júnior

A estrutura acadêmica é formada pelos seguintes Centros: Centro de Ciências Humanas, Centro das Ciências Jurídicas, Econômicas e Administrativas, Centro das Ciências Exatas e Tecnologia, Centro das Ciências Médicas e Biológicas e Centro de Educação.

A instituição oferece, atualmente, 45 cursos de graduação distribuídos nos diferentes Centros, abrangendo as mais variadas áreas do conhecimento, de acordo com informação colhida no Site: www.pucsp.br

Os Cursos de Pós-Graduação da PUC-SP estão entre os mais respeitados do País e se compõem de 16 programas de doutorado, 26 programas de mestrado, um de mestrado profissional (anexo 1), envolvendo as várias áreas do conhecimento. A Universidade detém, ainda, 187 Grupos de Pesquisas Científicas que atuam e promovem novos paradigmas com base em investigações científicas ligadas aos Programas de Pós-graduação, Graduação e aos departamentos de várias unidades acadêmicas.

Desenvolvidas pela universidade, a Extensão Universitária e serviços comunitários privilegiam as áreas temáticas (anexo 2) e promovem subsídios para a construção da cidadania plena. Essa estrutura que sustenta a Universidade hoje referenda o crescimento que ela desenvolveu ao longo de seus sessenta anos de vida.

A PUC-SP durante sua existência abriu suas portas para os movimentos Sociais, Culturais, Políticos e para a classe artística e marcou seu papel na Sociedade Brasileira. Com uma atuação de caráter humanista, combativo e histórico sofreu sérias conseqüências, sendo vítima de aviltados clamores de setores conservadores da sociedade, chegando ao auge de ser invadida pela Polícia, sob o comando do Coronel Erasmo Dias, em 1977.

Esse episódio se deu por ocasião da Universidade ter abrigado “Encontros da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência e da União Nacional dos Estudantes”. O governo vigente na época - Ditadura Militar – se pronunciou de forma

violenta, atingindo, seriamente, tanto emocional como fisicamente, os alunos, professores e funcionários da Universidade, além de depredar seu patrimônio.

Por conseguinte, a Universidade participou ativamente da luta contra o Regime Militar imposto ao Brasil em 1964 e teve importante papel no processo de “Redemocratização do País”.

Faz parte de sua história também a acolhida a professores com grande projeção nos meios Acadêmicos, Sociais e Políticos do Brasil, como Paulo Freire, Perseu Abramo, Otavio Ianni, Florestan Fernandes, Maurício Tragtenberg, entre outros, que lutaram ativamente pela democracia de nosso país e que, conseqüentemente, foram duramente perseguidos pela Ditadura Militar.

A Universidade conseguiu, ao longo de sua história, desenvolver e consolidar “um modelo próprio”, diferente das universidades estatais e das demais universidades privadas, o qual lhe permitiu conquistar uma inserção social entre as melhores instituições de ensino do Brasil.

Uma contribuição da PUC para com a sociedade foi à ênfase dada ao ensino crítico, humanista, ao lado da excelência acadêmica, fornecendo quadros importantes para a sociedade e para o mercado de trabalho, tanto no plano público como privado. Assim, podemos mencionar os renomados “filhos das PUC”, que são referências nacionais e internacionais, a exemplo de Benedito Domingos Mariano, Ivan Valente, Jose Eduardo Martins Cardozo, Marta Teresa Smith Vasconcellos Suplicy, Michel Miguel Elias Temer Lulia, Silvia Carlos Pimentel, Monsenhor Júlio Renato Lancelotti, entre outros, que colaboram ativamente para a construção de um Brasil melhor.

A Universidade conta, atualmente, com 1537 docentes e 1333 funcionários administrativos, que estão em atividade, com um quadro total de 2870 trabalhadores.

os quais exercitam o direito de exprimir livremente suas idéias individuais e coletivas, através de assembléias das Associações de classe: Associação dos Funcionários Administrativos da PUC-AFAPUC e Associação dos Professores da PUC-APROPUC; das representações docentes, discentes e administrativas nos órgãos Superiores da Universidade: Conselho Universitário/CONSUN, Conselho de Administração e Finanças/CAF e Conselho Comunitário/CECOM, entre outros canais de comunicação, contribuindo com o debate sobre os vários temas que envolvem a PUC e a sociedade de forma mais ampla.

Esse espaço democrático de vivência universitária desenvolveu em uma considerável parcela dos trabalhadores da Instituição o sentimento de pertença, porquanto a consideram uma comunidade que acolhe. Acresce também que o fato de dedicarem à Universidade grande parte de suas vidas e conviverem com os demais trabalhadores propicia a participação ativa na história acadêmica e administrativa, uma vez que, por ser possível influenciar e propor novos rumos para a universidade criam fortes vínculos afetivos.

Em suma, fundada num momento histórico de expressivas mudanças na vida brasileira, é uma universidade privada de caráter Filantrópico e Comunitário, que pauta sua história promovendo o ensino de qualidade fundamentado na excelência acadêmica e privilegia a pesquisa e a extensão universitária. Por ter uma postura marcada pela defesa dos Direitos Humanos, da liberdade de expressão, por garantir a promoção de espaços pluralistas e democráticos que possibilitam o debate de idéias e ideais, além de provocar novos conhecimentos que viabilizam ações em prol da justiça social, é reconhecida e respeitada nacionalmente.

2.2 Associação dos Professores da PUC/SP – APROPUC

Em 1976, os professores se organizaram e fundaram a Associação dos Professores da PUC – APROPUC, entidade que se fortalece e dá sua contribuição para o debate acerca da situação da Universidade e busca, por meio do diálogo e da luta sindical, representar os professores, defendendo suas reivindicações junto aos diversos dirigentes da Instituição.

A atuação da APROPUC conquistou, ao longo de vários anos de luta, muitos avanços, conquistas trabalhistas almejadas pelos professores, entre as quais podemos destacar o contrato de trabalho por regime de tempo Integral e Parcial (composto por horas de docência, pesquisa e extensão), concurso para ascensão na carreira, um plano de carreira, na contratação dos professores feita pelos departamentos, bolsas para cursos de Mestrado e Doutorado e auxílio-escola.

No campo acadêmico, vários objetivos foram alcançados, a saber, a elaboração de normas referentes à vida acadêmica organizada pelos próprios professores, com possibilidade de atuar em órgãos de direção nas várias unidades, influência na gestão da Universidade por meio da representação nos órgãos colegiados, entre outros aspectos.

Há que se destacar a participação ativa da APROPUC também em atividades externas à Universidade, em movimentos sindicais, sociais e políticos da sociedade.

2.3 Associação dos Funcionários Administrativos da PUC/SP – AFAPUC

A exemplo dos professores, em 1º de julho de 1978, os funcionários, também criaram a Associação dos Funcionários Administrativos da PUC – AFAPUC, a qual, num primeiro momento, funcionou mais como um grêmio recreativo, porém, com o passar dos anos, suas ações se transformaram em lutas reivindicatórias, sindicais e políticas, extravasando os muros da Universidade e participando ativamente nos movimentos políticos da sociedade.

Os trabalhadores da PUC, no âmbito administrativo, foram pioneiros na conquista de 40 horas semanais, licença-paternidade, Licença-adoção, plano de cargos e salários, quinquênio, além da luta constante por melhorias nas condições de trabalho.

Ademais, a bolsa de estudos garantida no contrato de trabalho propiciou aos funcionários ampliarem seus conhecimentos acadêmicos, abrindo-lhes horizontes para galgarem novos cargos dentro da Universidade, ou mesmo fora dela, visando a um futuro mais promissor.

No campo comunitário e político, a luta garantiu representação paritária nos colegiados Superiores, representação nos vários departamentos e órgãos deliberativos dos Centros e Faculdades, dando oportunidade a que a voz dos funcionários fosse ouvida nos referidos órgãos.

2.4 Articulação Entre Associações

A solidariedade entre as entidades de trabalhadores é constante no apoio integral às reivindicações de cada categoria, respeitando sempre as suas especificidades e formas de luta. Em consequência dessa união, obtiveram-se muitas conquistas, entre as quais podemos citar as negociações de contrato interno de trabalho e as lutas por melhores salários, melhores condições de trabalho e por um ensino de qualidade.

Vale mencionar outros ganhos em comum, por exemplo, a estabilidade no emprego que garantiu que muitos permanecessem grande parte de sua vida na Universidade, traçando assim um perfil de trabalhadores com uma média de mais de 20 anos dedicados a ela. Um outro ganho foi o fato de o trabalhador continuar na ativa, mesmo após sua aposentadoria, o que favorece a sua sobrevivência e, conseqüentemente, a garantia de um envelhecimento e saudável.

É fundamental ressaltar os encaminhamentos feitos em defesa da manutenção da democracia, várias vezes ameaçada, seja pela crise financeira ou por intervenções através da FSP na Universidade, a exemplo da ocorrida na gestão da Dr^a Leila Bárbara, quando a Fundação, por intermédio de seu secretário executivo, Sr. Vicente Bezinelli, tentou implantar uma intervenção na PUC. Tinha como propósito alterar o projeto de gestão universitária como forma de enfrentar a crise financeira da Universidade.

A política que a FSP tentou aplicar na Universidade instituiu uma duplicidade de poderes entre a academia e o secretário-executivo da Fundação São Paulo, de tal sorte que provocou um choque entre os interesses da comunidade universitária e os da FSP, tendo levado os trabalhadores a deflagrar e a sustentar a maior greve da

historia da Universidade, em cuja pauta de reivindicações constava, entre outras, a defesa da democracia universitária.

2.5 Centros Acadêmicos X Professores e Funcionários

Os movimentos estudantis sempre tiveram seus espaços na Universidade. Trata-se de espaços onde os próprios universitários se organizam para poderem refletir sobre temas que, de certo modo, possam interferir em sua vida acadêmica ou como cidadãos.

Esses Centros Acadêmicos são organizados de acordo com as áreas do conhecimento e aí se discutem temas pertinentes a cada área. Além desses Centros acadêmicos, há também o Conselho dos Centros Acadêmicos, em que todos se fazem representar e cuja função é reunir representantes dos Centros Acadêmicos, para discutirem encaminhamentos inerentes a cada C/A.

Importa acrescentar que o movimento estudantil sempre teve a oportunidade de optar ou não por se envolver nas lutas internas dos trabalhadores da Universidade. Mas, de modo geral, após tomarem conhecimento dos fatos que envolvem todo movimento, passam a apoiar as reivindicações.

CAPÍTULO 3. CRISE DA PUC

A PUC-SP não é uma ilha, é um microcosmo, e como tal está sujeita a vivenciar todos os problemas que existem na sociedade. Podemos iniciar abordando a sustentação financeira, afirmando que sempre foi aquém de suas necessidades. Isto porque, nas primeiras décadas de sua existência, a manutenção financeira da PUC se deu por meio das mensalidades dos alunos e da ajuda de verbas do governo federal. A partir da década de 1970, o governo começou a diminuir a verba destinada às universidades, de forma gradativa, até extingui-la totalmente, de tal modo que as mensalidades dos estudantes passaram a ser a principal fonte de receita da PUC.

Para cumprir seus compromissos financeiros e proceder à construção do prédio novo, hoje intitulado Edifício Dr. Bandeira de Mello, a Universidade se viu obrigada a recorrer a financiamentos bancários e a aumentar as mensalidades pagas pelos estudantes.

Com o passar do tempo, a estabilidade financeira da Universidade foi se deteriorando, situação agravada com os gastos para construir o prédio novo e com os empréstimos bancários, chegando a ponto de, em meados da década de 70, os trabalhadores da casa ficar até três meses sem receber seus salários.

Nas últimas décadas muitas foram às crises financeiras que a PUC enfrentou, e cada crise refletiu seu momento histórico e político, a qual seus dirigentes procuraram administrar de forma que não fugisse do modelo acadêmico construído ao longo de sua história, ou seja, procurando garantir a excelência acadêmica e a manutenção da democracia interna duramente conquistada.

A falta de recursos financeiros, a dívida com vários bancos, o déficit mensal nas contas era um fantasma que perseguia o dia-a-dia na comunidade universitária.

Quando da última eleição para reitor da PUC, a situação financeira foi amplamente debatida. Dos três candidatos que concorreram ao pleito para a direção da Universidade no período de 2004 a 2008, foi eleita a Prof^a. Dr^a. Maura Pardini Bicudo Vêras, cujo principal compromisso de campanha foi à discussão democrática com a comunidade universitária, para os encaminhamentos necessários à sobrevivência da Universidade.

O ápice da crise financeira se materializou fortemente, quando a Reitora, ao tomar posse e conhecer de fato a situação da Universidade, ao contrário dos dirigentes anteriores, optou por utilizar distintas estratégias para sanar a questão financeira da PUC. Desse modo, a crise deixou de ser somente financeira e passou a ser também estrutural.

Naquele momento, a PUC administrava sua situação financeira mediante empréstimos com 14 bancos, apresentando um déficit mensal de R\$ 4 milhões, além de possuir também dívida com os trabalhadores e encargos trabalhistas em aberto. No início de 2005, os responsáveis pela administração financeira da Reitoria decidiram alterar a administração das dívidas da Universidade e, para tanto, levantar um empréstimo para honrar os compromissos e ter um prazo maior para arcar com as despesas que viriam com o saneamento das contas da PUC.

Portanto, utilizaram como tática para atingir a sua meta, por um lado, centralizar os débitos financeiros em apenas dois bancos e, por outro, alongar o prazo para pagamento. Assim, contrataram um empréstimo nos bancos Bradesco e Banco Real ABN AMRO, totalizando R\$ 82 milhões, com a intenção de saldar seu

débito com os outros bancos e centralizar suas contas bancárias apenas nessas instituições financeiras.

Para conseguir os empréstimos, os responsáveis pela Reitoria aceitaram as imposições feitas pelos bancos. No contrato, constava, entre outras, cláusulas que previam o montante de cortes, isto é, 30% da folha de pagamento, para zerar o déficit mensal, além de exigirem a data para os referidos cortes. Outra condição aceita foi a de apresentar para os responsáveis dos bancos, a cada três meses, um balancete para que eles pudessem acompanhar a evolução das contas da Universidade.

Para efetivação do empréstimo, houve ainda a necessidade da intervenção de D. Cláudio Hummes, presidente da Fundação São Paulo, o qual assinou o contrato juntamente com a Reitora.

No entanto, as medidas de ajuste para equacionar o desequilíbrio financeiro da PUC, não se limitaram à esfera de financiamento bancário, mas, para sanear a crise estrutural da Universidade, os dirigentes da reitoria implantaram uma reforma administrativa de cima para baixo, através de uma revisão de setores administrativos. Num primeiro momento, os envolvidos foram o Hospital Santa Lucinda e diversos departamentos da Universidade, baseando-se num projeto sem discussão com os setores implicados, o que resultou em muitas demissões de funcionários administrativos, por meio da extinção de setores e terceirização de atividades.

As demissões efetuadas, pois, ocorreram sem critérios, expondo os trabalhadores demitidos em situação vexatória e humilhante perante seus colegas, sua família e provocando uma divulgação negativa na comunidade, uma vez que,

diante de tal situação, houve um clima de total insegurança e insatisfação entre os funcionários administrativos demitidos e os que ficaram na Universidade.

Ao mesmo tempo em que se processaram as demissões, nova modalidade de contrato de trabalho para funcionários administrativos foi implantada na PUC. Por exemplo, alguns cargos de funcionários demitidos foram preenchidos por alunos estagiários; em outros casos, o funcionário contratado para substituir o demitido entrava recebendo um salário que representava quase a metade do salário previsto para a referida vaga, criando-se, assim, uma subcategoria administrativa.

No plano acadêmico, a pressão também foi grande, desde a maximização do ato 65/78, que regulamenta o contrato de trabalho dos professores, até o corte de contrato de professores substitutos e demissões de forma mais ampla, além de suprimir turmas de algumas disciplinas e ameaça de fechamento de cursos deficitários, entre outras ações.

As reestruturações administrativas e acadêmicas não somente utilizaram amplamente o artifício das demissões, mas também lançaram mão de mudanças tendentes a ampliar o número de trabalhadores passíveis de demissão, privilegiando os trabalhadores idosos, que a cada crise financeira enfrentada pela Instituição, eram os primeiros a serem ameaçados de demissões, ou mesmo convidados a deixarem a Universidade.

Apesar das demissões efetuadas e das reformas administrativas e acadêmicas em curso, os dirigentes entenderam que as demissões vindas destas ações não haviam atingido o objetivo financeiro almejado e, verificando-se a necessidade de haver mais demissões, foi criado o Plano de Demissão Voluntária – PDV - para funcionários e professores, que é exatamente o eixo condutor deste trabalho.

CAPÍTULO 4. CONSEQÜÊNCIAS E ENCAMINHAMENTOS DA CRISE

4.1 Apresentação da Proposta do PDV

O Plano de Demissão Voluntária é uma estratégia utilizada, nas últimas décadas, por empresas dos setores público e privado, como uma forma menos traumática de se efetuarem demissões necessárias, motivadas por reestruturações produtivas, seja para garantir lucros, seja para superar períodos de dificuldades financeiras.

Inicialmente, na PUC, o PDV foi oferecido aos trabalhadores administrativos sob duas categorias: funcionários aposentados (anexo 3) e funcionários não-aposentados (anexo 4). A adesão ao PDV para funcionários administrativos aconteceu no período de 1/10/2005 a 30/11/2005.

Num segundo momento, o Plano de Demissão Voluntária foi oferecido para também para os trabalhadores docentes, com período de adesão de 12/12/2005 a 13/1/2006.

Em 18 de janeiro de 2006, a Universidade apresentou aos professores um Aditivo ao Programa de Demissão Voluntária que ampliava o benefício referente à cobertura do Plano de Assistência Médica vitalício para professores com idade a partir de 65 anos e a Manutenção do Seguro de vida em grupo, com subsidio vitalício pela FSP, e prorrogou o prazo para adesão dos professores ao PDV até 3 de fevereiro de 2006 (anexo 6).

Para as duas categorias, as demissões efetuadas através do PDV teriam como critério a dispensa sem Justa Causa, prevendo o pagamento de todos os direitos trabalhistas. Por sua vez, os incentivos oferecidos pelo PDV variavam de

acordo com o tempo de trabalho, com a categoria na qual o trabalhador era lotado e em patamares diferenciados para os professores e funcionários.

Em contrapartida, os pagamentos dos direitos trabalhistas foram pagos de forma parcelada, em alguns casos, até em 24 meses.

No entanto, os desligamentos efetuados pelo PDV não atingiram o corte de gasto necessário para estabilizar as despesas da Universidade, apenas potencializaram a situação de instabilidade administrativa e acadêmica pela qual a Universidade já estava passando a partir das ações introduzidas na Instituição pela Reitoria, por meio da utilização de seus instrumentos de poder, desprezando as instâncias deliberativas da organização universitária. Essa atitude demonstra o poder de uma instituição sobre os indivíduos, desrespeitando as suas histórias, os cargos que exercem, o seu cotidiano, independente do gênero, idade, ou seja, o poder se revela como um instrumento de força hierárquica que permeia todas as relações sociais e atingem todos seus atores.

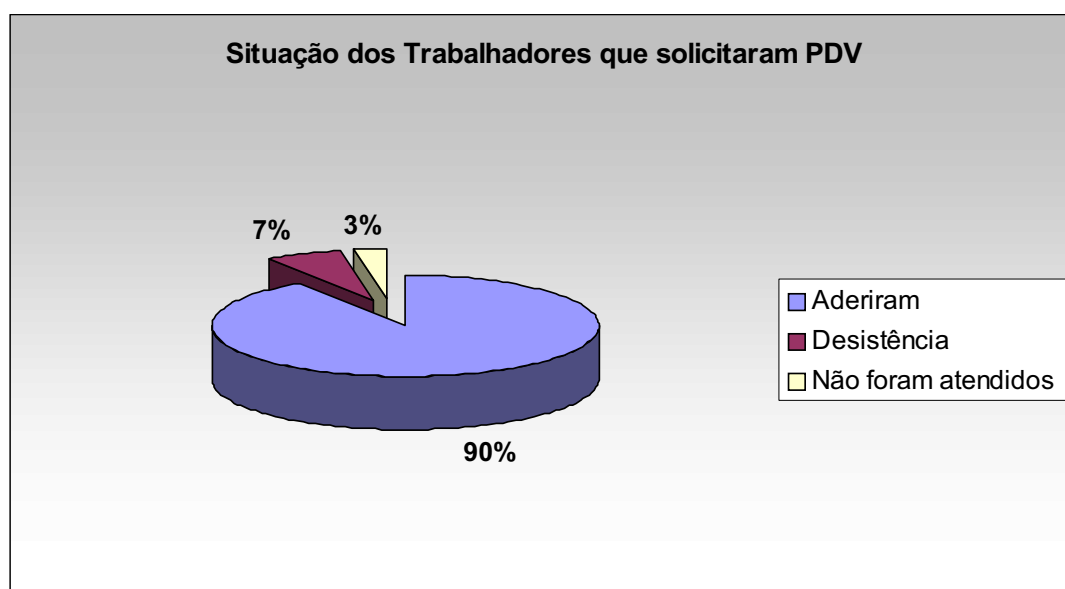
É importante realçar também que as demissões continuaram a ocorrer, atingindo seu ápice em fevereiro de 2006, quando a FSP ingressou na Universidade e procedeu à demissão de um grande número de trabalhadores de forma desumana, sem critério, sem discussão, sem debate e sem consulta à comunidade universitária.

4.2 Os números do PDV

A amostra apresentada e analisada nas figuras abaixo é resultado de dados estatísticos coletados no Departamento de Recursos Humanos da PUC/SP em dezembro de 2007. Portanto, é possível observar que, inicialmente, o PDV oferecido

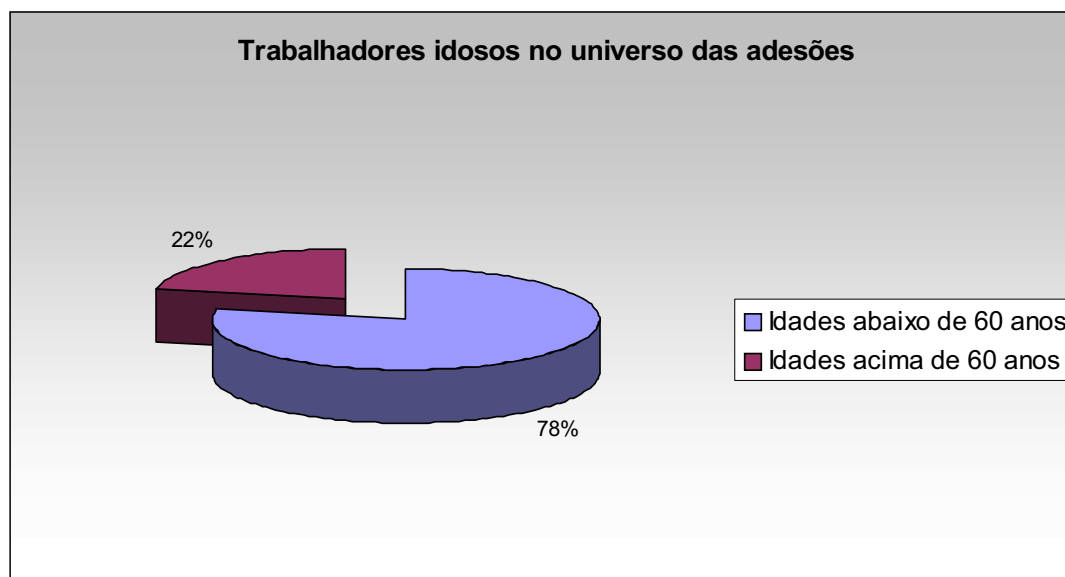
aos funcionários e professores contou com o interesse de 366 trabalhadores que efetuaram suas inscrições no DRH-PUC/SP.

FIGURA 1. Situação dos trabalhadores que solicitaram a adesão ao PDV



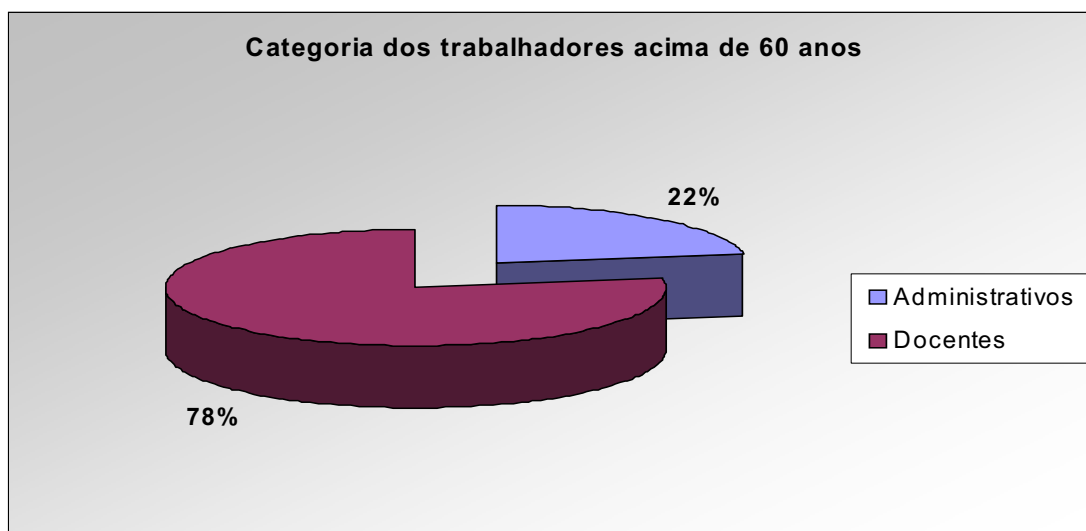
Dos 366 trabalhadores 10 trabalhadores tiveram suas solicitações rejeitadas, 24 trabalhadores desistiram de aderir ao PDV (figura 1) e 332 trabalhadores solicitaram e saíram depois da adesão ao PDV.

FIGURA 2. Trabalhadores Idosos no Universo das adesões



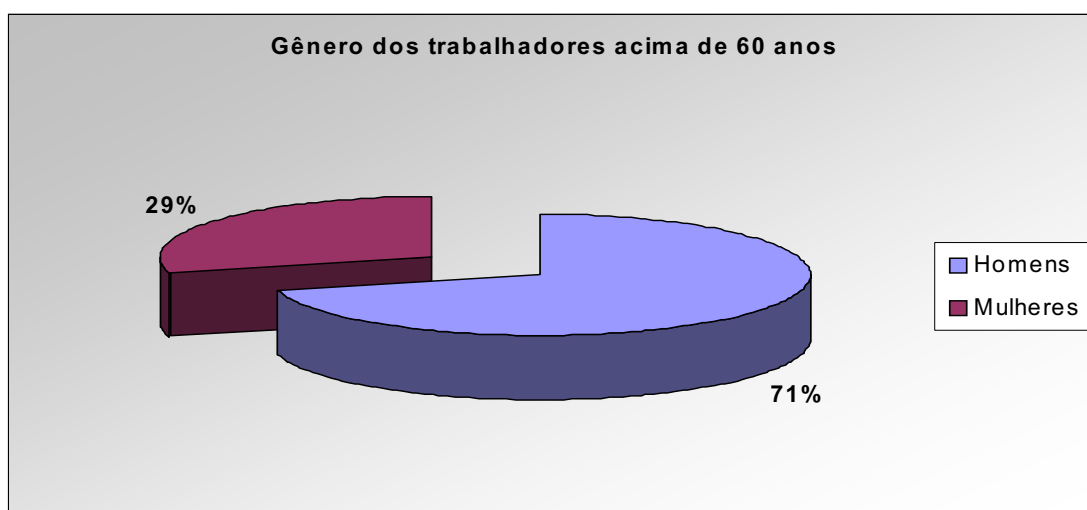
No tocante aos trabalhadores que aderiram a esse programa, 260 são trabalhadores com idade menor de 60 anos e 72 são consideradas pessoas idosas, por terem idade igual ou maior de 60 anos (figura 2).

FIGURA 3. Categoria de trabalhadores Acima de 60 anos



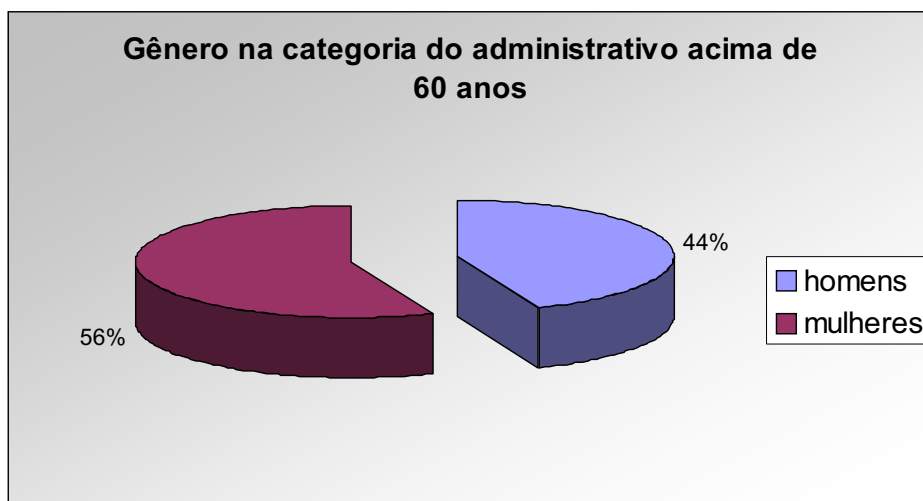
Os dados apresentados e analisados a seguir referem-se, especificamente, ao universo de trabalhadores idosos que se desligaram da Universidade através do PDV da PUC/SP. Foi possível identificar que, das 72 pessoas com idade igual ou superior a 60 anos, 16 eram funcionários administrativos e 56 eram professores.

FIGURA 4. Gênero



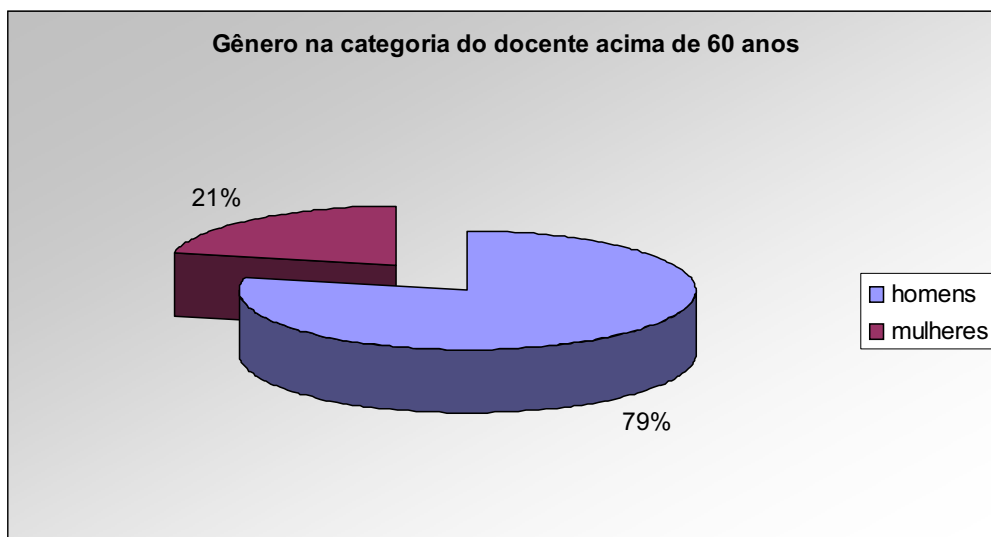
Dos 72 participantes do PDV com idade igual ou acima de 60 anos, a maioria (51) é constituída de mulheres. Portanto, 21 são homens.

FIGURA 5. Gênero nos funcionários administrativos



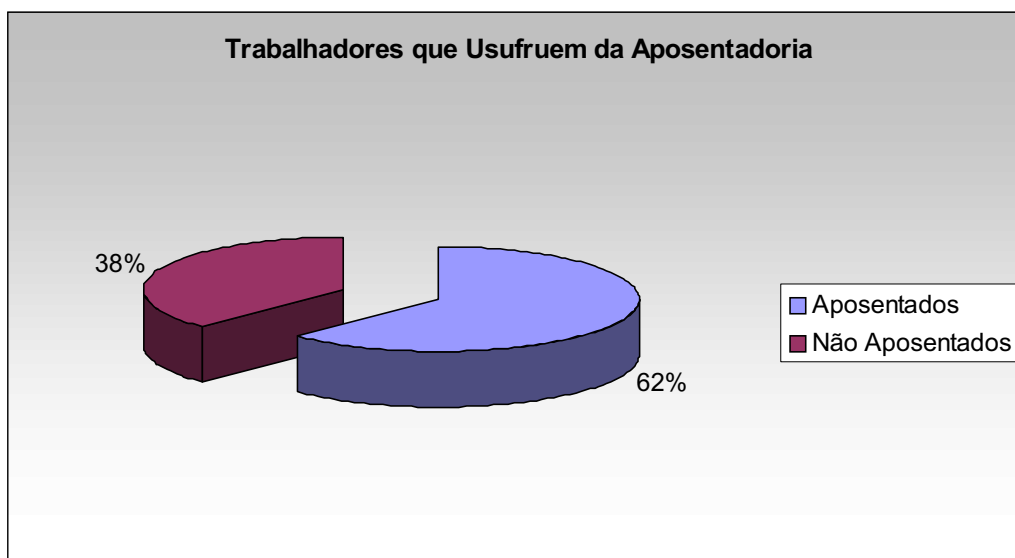
Dos 16 funcionários administrativos que aderiram ao PDV, 9 são mulheres e 7 são homens.

FIGURA 6. Gênero nos professores



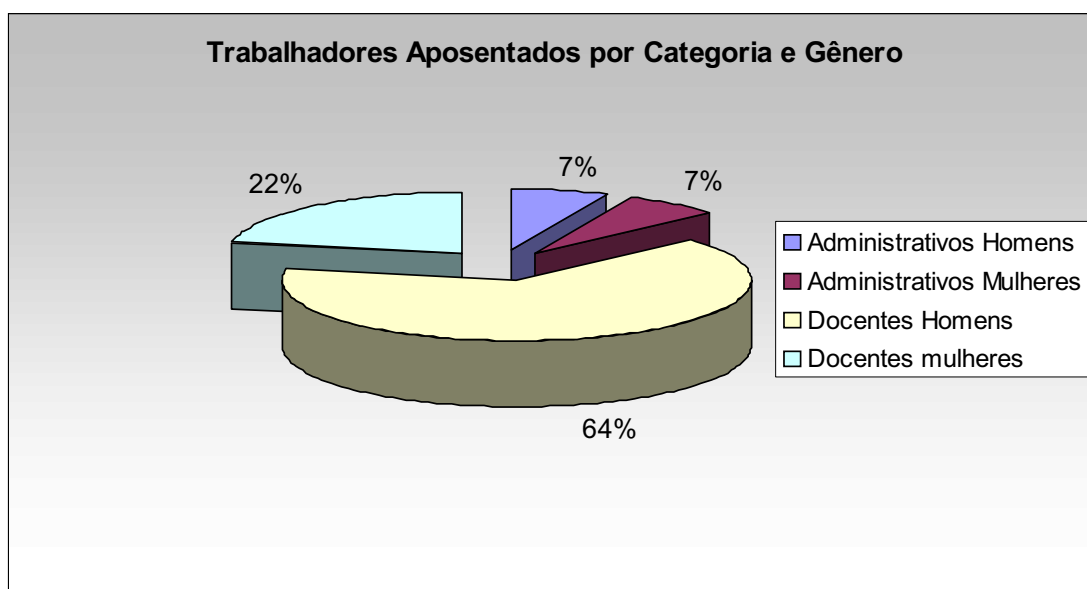
Quanto aos 56 professores, 12 são mulheres e 44, homens.

FIGURA 7. Trabalhadores que usufruem a aposentadoria



Pela figura seguinte, podemos constatar que, dos 72 trabalhadores que aderiram ao PVD, 45 trabalhadores eram aposentados e 27 não tinham aposentadoria.

FIGURA 8. Trabalhadores aposentados por categoria e Gênero



Desses aposentados, 39 trabalhadores pertenciam à categoria de professores, sendo 29 homens e 10 mulheres, e 6 (3 mulheres e 3 homens) eram funcionários administrativos.

Essa sistematização de dados nos remete a uma análise crítica sobre o número de trabalhadores que saíram mediante o PDV, mas, ao mesmo tempo, podemos avaliar que, sob a ótica da Universidade, esses números foram irrelevantes, tendo em vista que, logo depois da efetivação do PDV, vieram instantaneamente novas demissões, sem que nenhum dos segmentos da instituição fosse ouvido.

CAPÍTULO 5. O OLHAR DAS ENTIDADES SOBRE O PDV

5.1 Participação das Entidades Sindicais no PDV

Pelo exposto, podemos verificar que não houve abertura para a participação das entidades sindicais na construção do Programa de Demissão Voluntária da PUC/SP, o que implicou, ainda mais, no estremecimento das relações político-institucional.

Com isso, o cenário da crise da Universidade não se delineava apenas no plano econômico, mas também em decorrência da nova forma de gestão, que rompeu com os espaços democráticos criados ao longo da história dessa Universidade.

Percebe-se isso nas falas dos entrevistados, mencionadas a seguir:

E.A.F.1

A entidade não foi comunicada sobre a implantação do PDV, no entanto só tivemos conhecimento sobre o programa a partir da divulgação pelo DRH... A Reitoria não aceitava receber a entidade para discutir o plano; chegamos a fazer propostas de alteração tiradas de assembléia, mas não foram aceitas pela Reitoria.

E.A.F. 2

O PDV foi implantado sem que nenhuma consulta fosse feita... Em nenhum momento, houve abertura para a participação, tanto dos funcionários quanto da AFAPUC para discutir, e até mesmo elaborar qualquer proposta do PDV.

E. A. P. 1

As Entidades não foram consultadas antes da implantação... A APROPUC não participou da elaboração, bem como não foi consultada... Apesar de a entidade ter feito críticas a alguns itens avaliando, inclusive, que poderiam estar ferindo direitos trabalhistas”.

Essas citações feitas pelos gestores institucionais das associações classistas dos trabalhadores da PUC/SP reforçam, ainda mais, a noção de autoritarismo revelada nos processos de implantação do PDV, ao ser concretizado por negociações diretas e individuais com os trabalhadores.

Sob essa perspectiva, afirmamos que é notória a importância dessas instituições, uma vez que têm como objetivo assegurar os direitos dos trabalhadores, e mais especificamente, a sua relevância no que se refere aos trabalhadores idosos, pois são trabalhadores que exigem uma maior intervenção, por causa de sua condição peculiar no mercado de trabalho.

5.2 A análise das entidades sobre a adesão dos trabalhadores ao PDV

As entidades sindicais da PUC/SP avaliam que a adesão dos funcionários ao PDV se deu por diversos motivos, pois os trabalhadores havia pouco tempo tinham enfrentado um corte significativo de funcionários. Esse fator favoreceu a pressão política de alguns chefes de setores sob os trabalhadores, agravada pela crise econômica estrutural que a PUC/SP atravessava.

Note-se que a adesão dos trabalhadores ao PDV foi palco de tensão e de indecisão, por um lado, em virtude das condições diferenciadas na forma como se processou tal programa e da sofreguidão dos dirigentes da instituição em executá-lo. Por outro lado, alguns trabalhadores concluíram que deveriam aderir ao PDV,

enquanto outros que se inscreveram e desistiram de assinar o PDV, pois entenderam que perderiam substancialmente direitos trabalhistas adquiridos pela categoria.

Esse contexto pode ser esclarecido pelas falas dos gestores das entidades classistas:

E.A.F.1

(...) os funcionários levantaram muitas dúvidas a respeito do plano, a AFAPUC e o advogado da entidade orientaram os trabalhadores, explicando-lhes sobre as desvantagens que o referido plano trazia (...) Acredito que aqueles que fizeram a adesão do PDV estavam sem nenhuma perspectiva na Universidade do ponto de vista pessoal (...) de maneira muito sutil algumas chefias se dispuseram a coagir alguns funcionários(...) a adesão dos funcionários ao PDV foi o clima de administrar pelo terror adotado pela Gestão com ameaças constantes de demissão, cortes de benefícios conquistados pelos funcionários, e a idéia fixa de que nada mudaria e que a crise financeira da Universidade era e é só mais um fator dentro de um contexto de crise moral e ética que a Universidade vem passando...

E.A.F.2

(...) naquele momento aconselhamos os mesmos a não aderirem a qualquer Proposta de PDV que não fosse discutida e elaborada com a participação dos funcionários. Pois entendíamos que um assunto de tanta importância como aquele, influenciaria na rotina da Universidade e na vida das pessoas e não poderia ser implantado de forma unilateral sem a participação de todos (...). Recebemos informações tanto na entidade como nas assembléias de que havia funcionários que foram obrigados a fazer a adesão do PDV (....) houve casos de vários funcionários que procuraram a entidade para informar que os incentivos oferecidos no PDV para professores eram maiores que para funcionários, por exemplo, o bônus para professores ia de um a seis salários, quando que para funcionários era de um a três salários. Sobre a questão da assistência médica para professores acima de 65 anos, a FSP garantiu cobertura vitalícia, enquanto para funcionários o período variou de

6 a 24 meses, além de que o pagamento das parcelas para funcionários não era corrigido como foi para professores; então, os funcionários queriam ter os mesmos direitos que os professores. Tentamos intervir no processo, conversando com a Reitoria, mas a Reitoria não aceitou a mediação da Associação, alegando que ela estava negociando direto com os funcionários (...).

E. A. P. 1

(...) Alguns professores procuraram a entidade pedindo esclarecimentos a respeito da proposta do PDV. A esses professores foram dadas orientações jurídicas quanto aos direitos trabalhistas. Conforme resposta acima a entidade não tomou uma posição de ser favorável ou não ao PDV. Evidentemente que, como entidade sindical, a APROPUC defende sempre o trabalho, PDV é um programa de demissão do patrão. (...) Alguns professores informaram a entidade de que algumas chefias de departamento chegaram a sugerir a eles a adesão ao PDV (...) para alguns professores a adesão ao PDV veio como resultado da crise". (...) Passado algum tempo (de 6 meses a um ano), alguns professores procuraram a entidade para reclamar de itens que não estavam sendo cumpridos.

Essa análise demonstra o excesso de autoritarismo vivenciado pelos trabalhadores no processo de adesão ao PDV, porquanto não puderam tomar decisões coletivas, ficando, assim, à mercê da confusão política estabelecida nas relações interpessoais e interprofissionais, principalmente, dos trabalhadores com a chefia dos departamentos.

CAPÍTULO 6. A VOZ DOS EX-TRABALHADORES DA PUC/SP SOBRE A ADESÃO AO PDV: DESEJO E SOLUÇÃO? OU PRESSÃO PSICOLÓGICA GRUPAL E/OU INSTITUCIONAL?

6.1 Motivos que levaram os ex-trabalhadores a aderirem ao PDV

A fala dos ex-trabalhadores da PUC/SP que aderiram ao PDV apresenta, claramente, um amplo leque de motivos que os levou a aderir ao PDV. Dentre essas razões, é possível mencionar a frustração com a nova política administrativa e educacional, seguida pela insegurança profissional, pois, caso não aderissem ao PDV, poderiam ser demitidos e perderiam o controle da situação.

Outro fator já ressaltado pelos gestores das entidades classistas, novamente foi apontado pelos trabalhadores, ao se referirem às pressões nas relações interprofissionais que sofreram por parte da chefia dos departamentos.

Podemos notar, ainda, em algumas falas, que o grupo de colegas também os incentivou no que diz respeito à adesão ao PDV, embora, pela nossa avaliação, muitos não tivessem consciência do que era o colega aderir a esse programa, e outros estavam sob o “pânico coletivo”, liderados pelo medo de perder o emprego.

E.F.1

A Puc estava numa situação difícil e provavelmente os funcionários aposentados seriam demitidos (...) também não sei se é orgulho meu, mas eu me sentiria humilhada se eu fosse demitida depois de ter este amor que lhe falei que tive pela PUC. (...) Mas aí comecei a perceber que a direção, apesar de querer muito que eu ficasse, (inclusive fizeram uma festa surpresa, muito bonita, de despedida) não teria força, no caso de eu ser demitida, em reverter esse quadro, então achei que era hora de eu ir mesmo".

Era a melhor coisa para mim e para eles também. Apesar de que me parece que, até hoje, a Luci (a quem eu indiquei para ficar em meu lugar) não tem a situação definida, trabalha, mas não tem o cargo, nem o salário.

E.F.2

Estava com 64 anos eu achei que estava na hora de começar a viver um pouco, não só o trabalho de todo dia, também você ficar, continuar com a mesma tensão, com uma coisa e outra com a minha idade, isso judia da saúde da gente principalmente idoso.(...) eu achei que havia chegado à hora para muita gente, independente desta campanha, sabendo que amanhã ou depois que se você não entrasse no PDV você poderia estar sendo demitido, “.

E.F.3

Quando começaram as demissões fiquei mais preocupada ainda, pois se fosse demitida seria um golpe muito grande para mim. (...) Nós, supervisoras, vínhamos fazendo várias reuniões e sabíamos que mais cedo ou mais tarde com as mudanças que estavam por vir, algumas de nós cairiam fora, principalmente as mais velhas de casa.

E.F.4

Eles me falaram para eu aderir ao PDV porque senão eu seria mandada embora, que todos aposentados tinham que entrar no PDV. (...) então era melhor entrar no PDV porque tinha a Assistência médica, só que foi por pouco tempo, só seis meses e seis meses passam depressa.”

E.F.5

(...)com quase 35 anos de casa e achei que mais cedo ou mais tarde eu ia ser demitido por ser aposentado, por já ter tempo de casa, pela minha deficiência física que naquela época já andava ruim, eu tinha certeza que eu ia ser demitido, como surgiu este PDV específico para aposentado.(...) este PDV no meu modo de ver foi uma maneira sutil de eles forçarem a saída das pessoas mais velhas.

E.P.1

Como pessoa sentia me frustrada, desmotivada. (...) Vivi constantes ameaças implícitas e explícitas. No departamento de Administração e no Programa de Pos Graduação. (...) A Puc para mim tinha deixado de ser aquela Universidade promissora, comprometida com a verdade, com a justiça, com a dignidade humana, ou seja, com os valores morais cristãos explicitados nos seus Estatutos. (...) Em 2003 fui surpreendida, em um exame de rotina, com um câncer de mama e a equipe médica que me atendeu me fez ver que não eram somente fatores biológicos os causadores daquele problema. A minha vida como um todo tinha que ser repensada, pois os fatores emocionais, as frustrações, o bloqueio da minha criatividade, enfim, qualidade de vida, eram também fatores que contribuíam para a ocorrência da doença." "Creio que posso concluir que a minha insatisfação com a Instituição foi a grande alavanca para a minha adesão ao PDV somada à garantia de um plano de saúde vitalício".

E.P.2

Descontentamento com a PUC, quanto política administrativa e educacional, abandonando velhos objetivos de compromissos crítico e comprometimento social, perdendo também seu caráter democrático.

É possível afirmar que esses motivos alegados pelos ex-trabalhadores da PUC/SP são vastos, tendo em vista que não existe um consenso na fala dos participantes desta pesquisa, e, sim, uma pressa desses trabalhadores em aderirem ou não a esse PDV.

Dessa forma, concluímos que a PUC/SP se fortaleceu com a “confusão generalizada” que tomava corpo nas relações interpessoais e interprofissionais, pois a questão foi tratada na relação direta dos trabalhadores com a Instituição.

6.2 Sentimentos vividos no processo desde a inscrição até a saída pelo PDV.

Novamente, os entrevistados demonstraram diversos sentimentos vivenciados desde a inscrição no PDV até a saída da Instituição, ao revelarem não só a preocupação com o futuro da Universidade, mas também com a nova maneira de sobreviver nos espaços de trabalhos, por causa das pressões das chefias para a adesão ao PDV, acrescida da indecisão de aderirem ou não a esse programa.

Esse “pânico coletivo” desencadeou sentimento de tristeza e de dúvidas, pois todos esses trabalhadores tinham mais de 22 anos de trabalho na PUC/SP e avaliaram a sua trajetória de dedicação profissional na construção do Projeto Político da Universidade, pautado por princípios democráticos e éticos. Assim, Ferreira (2001, p. 55) analisa que os entrevistados apresentaram sentimentos que demonstram ter havido falta de um tratamento mais adequado e digno, pois de maneira geral, esses trabalhadores se dedicaram muito tempo de vida à Universidade.

E.F.1

O primeiro sentimento foi de preocupação, sabia que a Reitoria teria que manter o acordo que fizera com a igreja de diminuir a folha de pagamento. (...) Fiquei preocupada não só por mim, mas por todos aqueles que foram demitidos sem nenhum benefício, sem nenhuma consideração.

E.F.2

(...) ficar estudando, pensando as conseqüências posteriores, foi tempo suficiente para eu ficar estudando, vendo o meu futuro, como eu ia conviver com um salário do INSS, a gente está acostumado a valores e, de repente, cai e a gente precisa controlar um pouco.

E.F.3

As pessoas ficaram muito em dúvida se valeria à pena ou não. (...) Um período de indecisão muito difícil.

E.F.4

Eu fiquei triste, mas depois pensei: a gente era maltratada pela encarregada.

E.F.5

(...) eu comecei me preparar psicologicamente no que eu iria fazer como aposentado... (...) porque apesar de todos os problemas que eu passei aqui, a PUC era um lugar que eu trabalhei 35 anos com amor (...), mas você se sente um pouco saudosos, um pouco frustrado.

E.P.1

(...) minhas impressões foram que a Universidade vivia uma forte crise. A reitoria estava totalmente desorientada e tudo indicava que haveria uma intervenção por parte da Arquidiocese.

E.P.2

(...) impressão que a PUC aderiu, como outras instituições educacionais, à política de constante renovação de seu quadro para manter sempre salários baixos, em detrimento da qualidade de ensino.

Esses sentimentos de “amor” e “ódio” revelaram a contradição vivida por todos esses trabalhadores no processo de adesão ao PDV da PUC/SP, pois perceberam que não se tratava apenas de um corte de trabalhadores, mas também de uma nova forma de governar, com parâmetros liderados pela precarização do ensino e pela flexibilização de direitos trabalhistas, já adquiridos pelas categorias de funcionários e de professores.

6.3 Imagem institucional: a PUC é empresa, comunidade ou família?

A imagem que os trabalhadores da PUC/SP que aderiram ao PDV têm da instituição é considerada por diversos ângulos. Para a maioria, a PUC sempre foi um espaço de amizade, era como se fosse uma grande e terna família, que acolhia e dava até mesmo amor, acrescido da imagem concebida de afeto, promovida por uma comunidade democrática, capaz de incluir e unir os seus integrantes.

Para uma minoria, a PUC/SP era apenas um lugar agradável de se trabalhar, pois existia participação nos espaços constituídos democraticamente pela Universidade, e o seu projeto político dizia respeito à “uma nova ética” de construção social.

E.F.1

Uma vez quando a PUC foi pintada, escrevi um artigo para o jornalzinho: “Carta de Amor à PUC”, onde entre outras coisas, eu dizia que há na PUC um vírus que entra nas pessoas que realmente gostam dela, que nos faz amá-la mesmo que nem sempre seja aquilo que gostaríamos que ela fosse.(...) Tenho grande carinho pela Instituição. Porque pessoas passam, idéias não.

E.F.2

Durante quarenta anos que eu trabalhei, foi uma segunda família para mim. (...)neste período, trabalhei muito, contente, alegre e tinha satisfação do que eu fazia sempre eu fazia um trabalho eu fazia com prazer, com orgulho, procurando sempre dar o melhor de mim para a pessoa ficar contente e satisfeita com meu trabalho, nunca teve insatisfação com meu trabalho, pelo contrário, sempre teve elogio, sinto saudades quando venho aqui me sinto como se estivesse trabalhando na PUC. (...) Acho que até 1990 ela era uma família, depois as coisas mudaram, quando Dom Evaristo contratou o Vicente Bezinelli e equipe, aí

senti que estava num quartel. (...) a partir daquela data a Universidade já não era a mesma, mudou completamente em todos os sentidos para mim.

E.F.3

Nunca considerei a PUC uma segunda família, porque não gosto de misturar as coisas, a PUC era apenas o meu emprego, de que gostava bastante. (...) A Universidade sempre representou muito para mim, pois trabalhei nela por 27 anos, aprendi muita coisa, cresci profissionalmente na Universidade.

E.F.4

A eu gosto muito da PUC, era uma família para mim, adorava a PUC. (...) A PUC era uma comunidade, e eu me sentia em casa aqui, cuidava das coisas da PUC como eu cuida da minha casa.

E.F.5

(...) se eu for colocar numa balança, foram 35 anos de muito amor, eu gostava e gosto da PUC ela para mim era uma família. (...) o meu modo de pensar era trabalhar na PUC até morrer.

E.P.1

Universidade representa para mim uma instituição que me dei oportunidade de exercer minha profissão, de fazer minha carreira universitária. (...) fiquei indignada com a atitude da PUC em sonegar direitos trabalhistas adquiridos e desonestamente alegando que a adesão ao PDV implicava em abrir mão de certos direitos trabalhistas... Tive que entrar com uma ação trabalhista. Entendo como sendo uma desonestidade da instituição.

E.P.2

Representava idéias educacionais que, como mencionei na primeira questão, foram abandonados em favor de uma visão mercantilista e autoritária, onde os partícipes se perderam ou por desânimo ou por não possuírem mais os mesmos ideais do passado. (...) O local de trabalho deve ser visto de forma profissional onde o empregado, no caso o

professor, deve atuar, segundo seus interesses e objetivos profissionais, com responsabilidade e ética.

Essa fotografia da PUC/SP, revelada pelos trabalhadores que aderiram ao PDV, mostra, não apenas um retrato estático, mas uma imagem em movimento, assim como num filme, num drama que narra uma história, interpretada por diferentes atores. Pois, os trabalhadores que historicamente viam a PUC como sendo uma grande e terna família, apontam mudanças drásticas no seu olhar referente à universidade hoje, ou seja, a PUC/SP deixou de ser vista como família e passou a ser notada como qualquer outro tipo de empresa.

Essa consideração pode ser reafirmada pelas ações judiciais encaminhadas por três desses trabalhadores, ao alegarem que foram prejudicados no processo de adesão ao PDV e legitimada por Ferreira (2001, p.86) que explica que os empregados mais velhos já aposentados que saíram mediante o PDV eram pessoas que estavam ficando muito caras para a estrutura salarial da empresa, mesmo que esses empregados fossem comprometidos e produtivos.

6.4 Relações interpessoais e institucionais: alívio? Ou saudades?

Ao analisarmos esta categoria que trata dos sentimentos dos trabalhadores da PUC/SP que aderiram ao PDV, e, ao aderirem, se sentiram “alívio” ou “saudade” da Instituição, foi possível identificar sentimentos diferentes em cada entrevistado. Os depoentes relataram que estavam passando por um momento tenso, por causa da angústia e da insegurança em relação à instabilidade profissional; em alguns casos, foi possível perceber que houve pressão de grupo e, principalmente, de chefia.

Esses fatores desencadearam sentimentos de raiva, por se sentirem injustiçados, ao avaliarem que a PUC/SP já tinha sido um espaço de conquistas de amizades e um lugar de acolhimento pessoal, profissional e político. Em contrapartida, observamos que houve um sentimento de alívio por parte de alguns trabalhadores que aderiram ao PDV, pois vislumbraram nesse processo uma forma de se livrarem de determinadas situações de insegurança profissional.

E.F.1

(...) eu já tinha 42 anos, estava há vinte anos parada, aí meu marido teve problema de saúde e eu precisei regressar ao trabalho fora de casa, porque precisava de uma renda maior, entrei para tirar uma licença gestação e com a graça de Deus eu fui fazendo carreira; depois de três meses, fui efetivada. Fui fazendo concurso e sempre os diretores quiseram que eu ficasse no setor. Eu fui feliz, pois sempre tive meu trabalho reconhecido, graças a Deus. (...) por mais que você goste de trabalhar, eu tinha 62 anos, e já não via a hora de chegar o dia. O pessoal falava: você está muito contente; os superiores diziam: ela não vê a hora de ficar livre da gente.

E.F.2

(...) eu sinto saudades de estar com meus amigos. (...) tinha muitos amigos aqui, nunca nenhum inimigo. (...) sinto saudades quando venho aqui, me sinto como se estivesse trabalhando na PUC. (...) quando venho aqui e começo a andar no corredor é como se estivesse desempenhando funções.

E.F.3

Parece incrível, mas me senti mais leve, aos poucos o estresse foi passando. (...) Parece incrível, mas hoje não sinto nada em relação à Universidade, achei que iria sentir muito a sua falta, afinal fiquei 27 anos lá, mas não tenho saudades, às vezes apenas dos colegas de trabalho, pois fiz várias amizades, principalmente daqueles que trabalhavam direto comigo.

E.F.4

Tinha sim o (Encarregado) falava que essas velhas tinham que sair tudo.(...)Muito ruim, no dia que saí, fui atropelada na Cardoso de Almeida, voltei para a PUC e fiquei mais uma semana.

E.F.5

(...)eu consegui fazer muitos amigos, colegas, colegas é uma coisa e amigos é outra, muitos conhecidos, então para mim foi um aprendizado e eu tenho adoração pela PUC. (...)a maioria dos colegas... me deram apoio moral, eles sentiram por me perder, mas eles me falaram acho que você está tomando uma decisão certa, porque não dá mais para confiar na entidade da maneira que as coisas estão acontecendo agora, com os amigos estou sempre em contato.(...)Para ser honesto eu, particularmente, nunca senti preconceito nenhum, pode ser que exista para alguém que tenha sentido, mas eu nunca senti, e poderia até ter preconceito na Reitoria... poderia ser que entre eles falassem “vamos acabar com esses velhos”...

E.P.1

Meus sentimentos foram contraditórios, de alívio e de pesar.

E.P.2

Sinto-me um expectador com poucas esperanças de que em curto prazo a PUC volte aos velhos ideais de compromisso sociais e educativos.

Nas entrevistas analisadas para o desenvolvimento dessa categoria, foi possível notar que os entrevistados, muitas vezes, se colocam com distanciamento em relação à PUC/SP, ao negar a sua história como sendo parte importante da construção dessa Universidade, mecanismo legítimo na nova vida processada no pós-PDV. Ferreira (2001, p. 68) confirma o que dizem os entrevistados, ao afirmar que a maioria dos empregados tem para com a empresa sentimentos semelhantes a um feitiço, repleto de afeto e, ao mesmo tempo, destruidor, no sentido de o

empregado se dar por completo, incondicionalmente, e quando percebe é apenas um número no contingente de empregados.

6.5 Expectativas e realidade do projeto de vida em relação ao PDV

É importante salientar que todos os entrevistados não tiveram tempo hábil para se planejar. Nesse sentido, avaliamos que o prazo para adesão ao PDV foi muito exíguo, o que impossibilitou uma reflexão mais profunda sobre o que seria o pós PDV. Percebe-se uma contradição em algumas falas dos entrevistados, pois, ao mesmo tempo em que afirmam que já estavam com uma idade avançada e precisavam aproveitar a vida, asseguravam que tinham muita preocupação com o futuro, caso continuassem na Universidade.

E.F.1

A Família no começo temeu que eu ficasse deprimida, mas depois concordaram que foi o melhor. (...) com certeza, meu rendimento baixou muito, mas eu me preparei durante toda a minha vida para não depender só da aposentadoria. Tenho uma previdência privada que auxilia muito.

E.F.2

O que eu imaginava do futuro? Primeiro, a redução do salário, porque como eu era aposentado e trabalhava na casa, então tem uma defasagem do salário, mas aí você pára e pensa: vou viver minha vida toda aqui? Quero aproveitar o pouco que me resta de vida, ficar com a minha família, ir para a colônia de férias, ter um pouco de regalias, porque na vida tem que ser aproveitar alguma coisa, não é só trabalhar, temos que deixar espaço para os mais jovens. (...) De resto, passear, pescar, fazer educação física, faço todo dia, vou para a academia, na semana não tenho mais o compromisso de vir para o serviço. No começo foi

difícil, achava fácil vir para cá, mas aí me caía à ficha, você não está trabalhando mais, você esta aposentado; então é isso aí, agora é aproveitar o resto da vida que a gente tem, não é só trabalhar não, também não pode parar...

E.F.3

Gostaria de fazer alguma outra coisa, lidar com artesanato que gosto muito, montar alguma coisa, mas nada de concreto.... Utilizo meu tempo para cuidar um pouco mais de mim fazendo as coisas que gosto, fazendo meus artesanatos, saindo com um grupo de amigos...

E.F.4

(...) porque agora eu só trabalho em casa e fico muito sozinha, meus filhos já cresceram... cuido da casa e da família.

E.F.5

Diversão, passeios, caminhadas, praia, só alegria, tempo com a família, está uma delícia, como dizem no interior “se melhorar, estraga”. Uma das coisas que mais curti na minha aposentadoria é que a vida toda fui escravo do relógio, agora eu faço meu horário, faço o que quero e na hora que quero. Isso para mim é uma grande coisa.

E.P.1

O meu futuro após o PDV não estava muito claro para mim, pois estava ainda trabalhando na UNISantos.(...) já estava planejando voltar para Belo Horizonte.(...)

Depois de um ano de adaptação em B.H estou planejando participar de projetos educacionais como voluntária na Paróquia em que resido e voltar às aulas na área de capacitação de executivos, retomando ao mesmo tempo o projeto de edição de livros.

E.P.2

Lendo bastante, dando minha contribuição social e curtindo a família e a vida.

Apesar de todos esses entrevistados afirmarem que vão ter mais tempo para viver com qualidade de vida, percebemos que ainda existe preocupação com o passado, como já salientamos, a respeito dos processos judiciais em andamento e

do sentimento de “terror” vivido por esses trabalhadores. Ainda mais, um dos dados relevantes refere-se à condição de uma das entrevistadas, pois a sua função foi extinta com a terceirização de alguns setores da Universidade. Pelo seu relato ficou claro que ela não gostaria de ter aderido ao PDV, pois afirmou, em diversos momentos, que preferia ter sido mandada embora. Mas assinou o PDV por pressão institucional, estabelecida pela chefe do setor, por meio de atitudes autoritárias e coercitivas.

Apoiando-nos em Mori (2006, p. 81), concordamos que “o trabalhador idoso não pode continuar em uma postura ou posição alienada, ser vítima de um sistema capitalista e materialista que expropria de forma brutal seu bem maior, ‘o trabalho’, impedindo seu crescimento como cidadão do mundo”.

6.6 Mensagem para os trabalhadores que ainda continuam na Universidade

Fundamentando-nos nas mensagens deixadas pelos ex-trabalhadores da PUC/SP para os outros que ainda continuam a desempenhar suas funções na PUC/SP, podemos entender que a sensação desses trabalhadores é díspar, pois envolve a importância da dedicação à Universidade, no cumprimento do horário e até mesmo em fazer além daquilo que foi proposto no contrato trabalhista, ou seja, pregam um amor incondicional à Instituição.

Ademais, reiteram o quão relevante é aproveitar o espaço em que trabalham para estudar, o que demonstra que, mesmo sendo de forma inconsciente, acreditam que os trabalhadores que continuam na PUC precisam se preparar, para quando chegar a sua vez de se desligarem da Instituição estarem mais preparados para concorrerem no mercado de trabalho.

Um dos entrevistados deixa como mensagem apenas “boa sorte” o que poderia ser interpretado como certa descrença pela nova forma de gestão da PUC/SP.

E.F.1

Que a amem como eu a amei.

E.F.2

(...) cumprir o horário trabalhando direitinho, honestamente, cumprindo suas obrigações... todos vão seguir o nosso caminho, dar o melhor de si, porque a PUC, você olhando lá fora, aqui está bem melhor do que aí fora, em todos os sentidos.

E.F.3

Que aproveitem para estudar, se reciclar, dar o melhor de si

E.F.4

Que trabalhem muito e que sejam muito felizes.

E.F.5

(...) trabalhar com honestidade, cumprir o horário, não fazer exclusivamente seu trabalho, fazer sempre um pouco a mais, naquilo que for possível, fazer boas amizades, manter bons relacionamentos e curtir o trabalho, procurar das coisas ruins tirar as coisas boas que sempre têm.

E.P.1

É lembrá-los da sua responsabilidade com uma instituição moderna, competitiva, comprometida com valores morais e éticos na qual, seguramente não haverá espaço para grupos políticos, interesses individuais e subversão dos valores com os quais a universidade teoricamente está comprometida.

E.P.2

Boa Sorte

Observamos que essas mensagens dos ex-trabalhadores da PUC/SP deixadas para os trabalhadores que ainda permanecem na Instituição, não levaram em consideração a importância de se fortalecerem enquanto categorias, e principalmente, de encontrarem novas formas coletivas de resistência, diante das investidas de desmobilização dos trabalhadores, que vêm sendo desenvolvidas pela Universidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo de construção deste trabalho reforçou o nosso compromisso com o idoso, embora muito ainda precise ser feito para lhe garantir os direitos fundamentais, uma vez que existem práticas constantes de omissão ou violação desses direitos, inclusive, promovidos por aqueles que deveriam assegurá-los.

Cumprir destacar que esta dissertação é fruto de mais um trabalho científico do Programa de Estudos Pós-Graduados em Gerontologia da PUC/SP, que teve como apoio substancial estudos realizados por pesquisadores desse programa, bem como renomados autores que estão engajados no estudo e na intervenção social, cooperando para melhorar a qualidade de vida do idoso, visando ao envelhecimento saudável.

Por conseguinte, através deste estudo, temos a intenção de contribuir para uma análise contemporânea da crise econômica estrutural, vivenciada pela PUC/SP.

Importa acrescentar que esta pesquisa objetivou, também, colaborar com a edificação de novos indicadores sociais, capazes de apontar para um novo paradigma balizado pela democracia participativa e o cumprimento dos acordos trabalhistas, que foram constituídos ao longo da história dessa Universidade, e quiçá, os gestores da PUC possam voltar a garantir espaços de diálogos com os seguimentos dos funcionários administrativos e dos professores, e mais ainda, com a diversidade calorosa inerente aos centros acadêmicos da PUC/SP.

Entendemos que para alterar a situação em que se encontra a Universidade, é preciso que haja uma reflexão sensível de todos os atores sociais que atuam nela, com o propósito de encontrar um caminho inédito e viável, construído coletivamente,

para consolidar o princípio embrionário da PUC/SP, qual seja, ser uma Universidade democrática e comunitária.

Avaliamos, igualmente, que existe uma abertura tanto da APROPUC quanto da AFAPUC para estabelecer diálogos perenes com a PUC, para evitar um resultado drástico, como o exposto neste trabalho e que ocorreu mediante os PDV, porque expôs de maneira vexatória os trabalhadores e colocou-os em situação total de vulnerabilidade, ao aplicar negociações diretas e individuais.

Ressaltamos ainda que os trabalhadores que aderiram ao PDV não tiveram tempo hábil para pensar profundamente no que seriam as suas vidas, após a adesão e saída de suas funções, aliado ao fato de não ter havido condições para compreender melhor as informações contidas nesses programas. Podemos comprovar esta afirmação, pois, logo após o ato de adesão ao PDV, número significativo desses trabalhadores entrou na justiça para requerer direitos que julgaram terem sido violados.

Ponderamos que a estratégia utilizada pela universidade ao aplicar o PDV de forma unilateral, sem discussão com as entidades sindicais da PUC/SP, favoreceu a diferenciação dos incentivos oferecidos aos trabalhadores.

Deixamos evidente que não temos a pretensão de esgotar os incansáveis debates da correlação de forças dos trabalhadores da PUC/SP com a nova forma de gestão, apenas de instigá-los, sob a luz da democracia que historicamente permeou as ações dessa Universidade. Mais especificamente, precisamos e muito, discutirmos as temáticas relacionadas com o idoso, principalmente aquelas que envolvem o preconceito e a discriminação imbricados nas relações interpessoais e interprofissionais.

Para uma reflexão mais ampla, concluo com uma citação imprescindível no que diz respeito ao desenvolvimento digno do idoso:

Das questões mais instigantes do início do século XXI está o desafio da longevidade humana; desafio filosófico, social, político e científico. Filosófico porque a velhice carece de novo sentido e requer ética nova. Social porque os velhos ainda não têm lugar na sociedade atual. Político porque a existência de um número maior de velhos exige políticas e ações que permitam ao segmento idoso viver como cidadão. E científico, pois não basta sobreviver: tanto a ciência quanto a tecnologia deve, com seus avanços, colaborar para a melhoria da qualidade de vida daqueles que envelhecem e resolver novos desafios metodológicos. (Verás, 2006, p. 9).

BIBLIOGRAFIA

ALVES, R. *As cores do crepúsculo – A estética do envelhecer*. Campinas, SP: Papirus; Rubem Alves ME, 2001.

ARCURI, I. *Contribuições Contemporâneas sobre o envelhecer*. Revista Kairós: Gerontologia, Núcleo de Estudos e Pesquisa do Envelhecimento, Programa de Estudos Pós-graduados em Gerontologia. V. 6, nº 2, São Paulo: EDUC, 2003.

AYRES K.V.; BANDEIRA, L.K.R; D'AMORIM, A.R.F.F. - *Programas de Demissão (in)Voluntária: Ameaça ou Oportunidade?* Capturado em 15/1/2007. Disponível em: <http://www.ismabrasil.com.br/tpls/163.asp?idCadastro=165&idPg=537&mAb=n>

ASSIS, E., M. *Perspectivas da Longevidade: Tempo de Produção ou de Inatividade?* Revista Kairós: Gerontologia, Núcleo de Estudos e Pesquisa do Envelhecimento, Programa de Estudos Pós-graduados em Gerontologia. V. 5, nº 1, São Paulo: EDUC, 2002.

Associação Brasileira DE Normas Técnicas. Informação e documentação – Referências – Elaboração: NBR 6063. Rio de Janeiro: ABNT, AGO 2002.

BEAUVOIR, S. de. *A velhice*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Ed. Nova Fronteira, 1990,

BEGER, M.L.M.; DERNTL A. M. *Aposentados e livres... mas para que? Os trabalhadores e a representação social da aposentadoria e do projeto de vida pessoal*. Revista Kairós: Gerontologia, Núcleo de Estudos e Pesquisa do Envelhecimento, Programa de Estudos Pós-graduados em Gerontologia. V. 8, nº 2, São Paulo: EDUC, 2005.

BELTRÃO, L., *A greve dos desempregados*. São Paulo: Cortez, 1984.

BOFF, L. *Saber cuidar: Ética do Humano – Compaixão pela Terra*. Petrópolis, RJ: Ed. Vozes, 1999.

BOSI, E. *Memória e Sociedade: Lembranças de Velhos*. São Paulo: Cia. das Letras, 1995.

CAMARANO, A. A. Texto para discussão Nº 830, O Idoso Brasileiro no Mercado de Trabalho. Rio de Janeiro, outubro de 2001, IPEA.

CHARDIN, T. de. *O fenômeno Humano*. 4ª ed. São Paulo: Ed. Cultrix, 1999.

CHIZZOTTI, A. *Pesquisa em Ciências Humanas*. São Paulo: Cortez, 1991.

CHOPRA, D. *Corpo sem idade, mente sem fronteiras: A alternativa quântica para o envelhecimento*. 5ª ed. Rio de Janeiro: Ed. Rocco, 1996.

Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988.

CORALINA, C. Fonte: para ler e pensar, 16/02/2008. Disponível em:
<http://www.paralerepensar.com.br/coracoralina.htm#POEMAS>

DAMÁSIO, A. *O erro de Descartes: Emoção, razão e o cérebro humano*. São Paulo: Ed. Companhia da Letras, 1996.

DEJOURS, C. *A banalização da Injustiça Social*. Tradução de Luiz Alberto Monjardim. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1999

DONAIRE, D. *Normas para elaboração de monografias, dissertações e teses*. São Paulo: 2000, (apostilado).

DRUCKER, P. F. *O Novo Pluralismo*. In: *Liderança para o Século XXI*. Peter Drucker Foundation; São Paulo: Futura, 2000.

_____. *Civilizando a Cidade*. In: *A Comunidade do Futuro*. São Paulo: Futura, 1998.

FERNANDES, F. (org.). *Comunidade e Sociedade*. São Paulo: Companhia Editora Nacional – Editora da Universidade de São Paulo. 1973.

FERREIRA S. M. Impacto Causado por um Programa de Demissão Voluntária – PDV – na Vida de Aposentados. Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Estudos Pós Graduados em Gerontologia da PUC/SP, 2001.

FREIRE, P. *Pedagogia da Esperança: um reencontro com a pedagogia do oprimido*/ Paulo Freire – notas: Ana Maria Araújo Freire. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

_____. *Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa*. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

FOUCAULT, M. *O sujeito e o poder*. In: DREYFUS, H. & RABINOW, P. Michel Foucault. Uma trajetória filosófica: para além do estruturalismo e da hermenêutica. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

GIL, A. C. *Pesquisa Social*. São Paulo: Atlas, 1999.

GRAHAM, H. *Imaginação e saúde*. São Paulo: Ed. Cultrix, 1997.

HAYFLICK, L. *Como e porque envelhecemos*. 2.ed. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 1997.

HENNEZEL, M. de. *A morte íntima: aqueles que vão morrer nos ensinam a viver*. Tradução Olga de Sá. – Aparecida, São Paulo: Idéias e Letras, 2004.

IBGE. População projetada 1980-2050. [Projected population]. Rio de Janeiro, dados conciliados em 13 de março de 2001. Disponível em: Acesso em: 14 abril 2004.

KAMKHAGI, D. *Um novo talvez novo tempo: a velhice*. Revista Kairós: Gerontologia, Núcleo de Estudos e Pesquisa do Envelhecimento, Programa de Estudos Pós-graduados em Gerontologia. V. 7, nº 2, São Paulo: EDUC, 2004.

KÖCHE, J.C. *Fundamentos de Metodologia Científica*. 14^a ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

KOOGAN - *TRATADO DE GERIATRIA E GERONTOLOGIA*. RJ: Editora Guanabara, 2002.

LUNA, S. V. *Planejamento de Pesquisa*, São Paulo: EDUC, 1998.

LESSING, D. *O Diário de uma boa vizinha*. Rio de Janeiro: Editora Record, 1984.

MARTINS, J. *Não Somos Cronos, somos Kairós*, Revista Kairós: Gerontologia, Núcleo de Estudos e Pesquisa do Envelhecimento, Programa de Estudos Pós-graduados em Gerontologia. Ano I, nº 1, São Paulo: EDUC, 1998.

MEDEIROS, J. B. *Redação Científica*. 4^a. ed. São Paulo: ATLAS, 2000.

MERCADANTE, E. F. *A Construção da Identidade e da Subjetividade do Idoso*. - Tese de Doutorado em Ciências Sociais, PUCSP. São Paulo: 1997

_____. *Comunidade e um novo arranjo social*. Revista Kairós: Gerontologia, Núcleo de Estudos e Pesquisa do Envelhecimento, Programa de Estudos Pós-graduados em Gerontologia. v.5, nº 2, São Paulo: EDUC, 2002.

MINAYO, M. C. S. et al. *Pesquisa Social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

MONTEIRO P. P. *Envelhecer: histórias, encontros, transformações*. Belo Horizonte: Autêntica, 2001.

MORI, M. M. *Aposentadoria e Trabalho: Investigação sobre a (re) inserção do idoso no mercado de Trabalho*. Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Estudos Pós Graduados em Gerontologia da PUC/SP, 2006.

PESSINI, L. Finitude: viver no pesadelo do cronos ou escolher a benção kairós?, Velhices: reflexões contemporâneas. São Paulo: SESC:PUC, 2006

RAMOS, P. R.B. *A Velhice na Constituição*. Revista Kairós: Gerontologia, Núcleo de Estudos e Pesquisa do Envelhecimento, Programa de Estudos Pós-graduados em Gerontologia. Ano 3, nº 3, São Paulo: EDUC, 2000

_____. *A proteção constitucional da pessoa idosa*. Revista Kairós: Gerontologia, Núcleo de Estudos e Pesquisa do Envelhecimento, Programa de Estudos Pós-graduados em Gerontologia. v. 5, nº 2, São Paulo: EDUC, 2002.

REIS, L.M.A. *Cada um envelhece como quer*. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 2002.

RICHARDSON, R. J. *Pesquisa Social – Métodos e Técnicas*. São Paulo: Atlas, 1999.

RODRIGUES, C. L. Homem de Pijama: o imaginário masculino em relação à aposentadoria. Revista Kairós: Gerontologia, Núcleo de Estudos e Pesquisa do Envelhecimento, Programa de Estudos Pós-graduados em Gerontologia. V. 4, nº 2, São Paulo: EDUC, 2001.

RUDIO, F.V. *Introdução ao projeto de pesquisa científica*. Petrópolis: Vozes, 1995.

SANTAELLA, L. *Comunicação e pesquisa: projetos para mestrado e doutorado*. São Paulo: Hacker Editores, 2001.

SAWAIA, B. B. “Comunidade: a apropriação científica de um conceito tão antigo quanto à humanidade”. In: *Psicologia Social Comunitária: da solidariedade à autonomia*. Rio de Janeiro, Vozes, 1996.

_____. “O Calor do lugar: segregação urbana e identidade”. In: *São Paulo em Perspectiva*. Vol. 91, nº 2, abril/junho. São Paulo, Fundação Seade, 1995.

SENNET, R. *A Corrosão do Caráter*. RJ: Record, 1999.

SEVERINO, A. J. *Metodologia do Trabalho Científico*. 21^a. ed. São Paulo: Cortez, 2000.

STANO, R. C. M. T. *Identidade do professor no envelhecimento*. São Paulo, Cortez, 2001.

VERAS, M. B.P. *Cidadania para todos uma trajetória comum*. Velhices: reflexões contemporâneas. São Paulo: SESC:PUC, 2006

VIEIRA, S. *Como escrever uma tese*. 3^a. ed. São Paulo: Pioneira, 1996.

WEBER, M. “*Comunidade e sociedade como estrutura de socialização*”. **In:** Comunidade e Sociedade. Fernandes, F. (org.). São Paulo: Cia Ed. Nacional/Edusp, 1973.

WHEATLEY, M. J. et Alii. “*O Paradoxo e a Promessa de Comunidade*”. **In:** A Comunidade do Futuro. São Paulo, Futura, 1998.

ZACHAREWICZ, F. *Velhice – uma breve recuperação histórica*. Revista Kairós: Gerontologia, Núcleo de Estudos e Pesquisa do Envelhecimento, Programa de Estudos Pós-graduados em Gerontologia. V. 6, nº 2, São Paulo: EDUC, 2003.

ANEXOS

Anexo 1

Cursos Oferecidos Pelos Programas de Pós Graduação da PUC/SP			
Curso	Mestrado	Mestrado profissional	Doutorado
Administração	X		
Ciências da Religião	X		X
Ciências Contábeis e Atuárias	X		
Ciências Sociais	X		X
Comunicação e Semiótica	X		X
Direito	X		X
Economia	X		
Educação Matemática	X	X	X
Educação Currículo	X		X
Educação: história, política, sociedade	X		X
Educação: psicologia da educação	X		X
Filosofia	X		X
Fonoaudiologia	X		
Geografia	X		
Gerontologia	X		
História	X		X
História da Ciência	X		X
Língua Portuguesa	X		X
Linguística aplicada e estudos da linguagem	X		X
Literatura e crítica literária	X		
Psicologia: psicologia clínica	X		X
Psicologia: psicologia social	X		X
Psicologia experimental: análise do comportamento	X		
Relações internacionais	X		
Serviço social	X		X
Tecnologias da inteligência e design digital	X		

Anexo 2

Temas desenvolvidos pela Extensão Universitária e Serviços Comunitários

Tema: Direitos Humanos Cidadania e Assistência Jurídica:
Sub/Temas ▪ Capacitação e qualificação de recursos humanos e de gestores de políticas públicas em direitos humanos. ▪ Cooperação internacional na área de cidadania e direitos humanos. ▪ Direitos de grupos sociais. Organizações populares.
TEMA: Cultura
Sub/Temas • Desenvolvimento da cultura. • Cultura e memória social. • Cultura e sociedade: folclore, artesanato e tradições culturais. • Produção cultural nas áreas de: TV, rádio, cinema, vídeo, artes plásticas, artes gráficas, música, teatro, dança, fotografia etc. • Memória e patrimônio. ▪ Cooperação institucional e internacional na área da cultura
Tema: Educação: Sub/temas: • Educação básica. • Educação à distância. • Educação de jovens e adultos. • Educação infantil. Educação especial. • Ensino fundamental e médio. Incentivo a leitura. • Capacitação e qualificação de recursos humanos e de gestores de políticas públicas e educação. ▪ Cooperação institucional e internacional na educação

Tema: Tecnologia**Sub/Temas:**

- Capacitação e qualificação de recursos humanos e de gestores de Políticas Públicas em tecnologia.
- Cooperação internacional na área de novas tecnologias.
- Empreendedorismo.
- Empresas Juniores. Inovação tecnológica.
- Inclusão Digital da pessoa idosa
- Pólos tecnológicos.
- Transferência de tecnologias apropriadas.

Tema: Trabalho**Sub/Temas:**

- Trabalho e inclusão social.
- Capacitação e qualificação de recursos humanos e de gestores de Políticas Públicas do trabalho.
- Cooperação institucional e internacional no trabalho.
- Saúde e segurança no trabalho.

Tema: Saúde e qualidade de vida**Sub/Temas:**

- Promoção à saúde e qualidade de vida.
- Atenção a grupos de pessoas com necessidades especiais.
- Atenção integral a mulher / homem / criança.
- Saúde de adultos e terceira idade, adolescentes e jovens.
- Capacitação e qualificação de recursos humanos e de gestores de políticas públicas em saúde. Cooperação internacional na área. Desenvolvimento do sistema de saúde e segurança no trabalho.
- Esporte, lazer e saúde. Hospitais e clínicas universitárias.
- Saúde da família. Uso e dependência de drogas.

Anexo 3

Programa de Demissão Voluntária-

1. O funcionário deverá ter mais de 1 ano de efetivo exercício profissional na instituição.
2. O PDV fica aberto para todos os funcionários (as) Administrativos da Fundação São Paulo, da Fundação Cultural São Paulo e do Hospital Santa Lucinda.
3. O critério será o de Dispensa sem Justa Causa com todos os direitos trabalhistas;
4. Manutenção da Bolsa de Estudos ao funcionário (a) e 1 dependente(s) de 1º grau, até o final do curso, desde que já esteja regularmente matriculado até a data desta publicação (não serão aceitas solicitações de alunos com a matrícula trancada). A manutenção do benefício estará vinculada ao desempenho acadêmico. O bolsista que for reprovado em duas disciplinas no ano letivo perderá o direito a bolsa de estudos.
5. Cartão Alimentação durante 6 meses (valor equivalente a uma cesta básica por mês);
6. Manutenção do Seguro de Vida em Grupo durante 6 meses;
7. Manutenção do Plano de Assistência Médica (nos planos de saúde da Sul América, da Intermédica e da UNIMED) por 6 meses (com exceção de agregados), com subsídio total da Fundação São Paulo;
8. A inclusão de dependentes nos planos de saúde poderá ocorrer desde que assumida pelo próprio titular do referido plano durante 6 meses.

9. Bônus (não cumulativos) de um salário bruto para funcionários com até 5 anos de casa; 2 salários brutos para funcionários com até 10 anos de casa; 3 salários brutos para os funcionários com mais de 10 anos de Universidade.
10. As inscrições no PDV deverão ocorrer através da Divisão de Recursos Humanos (em formulário on line disponível no site da PUCSP [link Recursos Humanos] ou formulário disponível na DRH) e ocorrerão de 10 de outubro a 10 de novembro.
11. Todas as inscrições no PDV serão protegidas pelo princípio da confidencialidade.
12. Os candidatos que preencherem os requisitos apontados terão sua proposta analisada por uma comissão composta por membros da equipe da Divisão de Recursos Humanos e representantes indicados pela Reitoria. A comissão avaliará a possibilidade de atender a solicitação e as indenizações serão pagas em até três vezes.

Anexo 4

Programa de Demissão Voluntária para Aposentado

1. O funcionário deverá ter mais de 1 ano de efetivo exercício profissional na instituição;
2. O PDV APOSENTADO fica aberto para todos funcionários(as) aposentados (as) administrativos (as) da Fundação São Paulo, da Fundação Cultural São Paulo e do Hospital Santa Lucinda;
3. critério será o de *Dispensa Sem Justa Causa* com todos os direitos trabalhistas, CONSIDERANDO:
 - Pagamento à vista das seguintes verbas: Saldo de Salário, 13º Salário, Férias + 1/3;
 - Pagamento das verbas de indenização, incluindo bônus (não cumulativos) de um **salário bruto** para funcionários com até 5 anos de casa; 2 salários brutos para funcionários com até 10 anos de casa; 3 salários brutos para os funcionários com mais de 10 anos de Universidade, em 24 (vinte e quatro) parcelas convertidas em quotas de Salário Mínimo corrigido conforme sua atualização;
 - Pagamento de Bônus de 5% sobre o **salário base** para cada ano trabalhado na Universidade, em 24 (vinte e quatro) parcelas convertidas em quotas de Salário Mínimo corrigido conforme sua atualização.
4. Manutenção da Bolsa de Estudos ao funcionário (a) e 1 (um) dependente de 1º grau, até o final do curso, desde que já esteja regularmente matriculado até a data desta publicação (não serão aceitas solicitações de alunos com a matrícula trancada). A manutenção do benefício estará vinculada ao

- desempenho acadêmico. O bolsista que for reprovado em duas disciplinas no ano letivo perderá o direito a bolsa de estudos;
5. Cartão Alimentação durante 24 meses (valor equivalente a uma cesta básica por mês no valor de R\$ 60,00);
 6. Manutenção do Seguro de Vida em Grupo durante 24 meses;
 7. Manutenção do Plano de Assistência Médica (nos planos de saúde da Sul América, da Intermédica e da UNIMED) por 24 meses para o titular e 01 (um) dependente ou 01 (um) agregado), com subsídio total da Fundação São Paulo;
 8. Na assinatura do acordo na homologação, deverá ser designado pelo interessado 01 (um) dependente para receber o restante do valor das verbas de indenização em caso de falecimento durante a vigência do acordo;
 9. Em caso de falecimento, ficam suspensos os itens 5,6 e 7.
 10. As inscrições no PDV deverão ocorrer através da Divisão de Recursos Humanos (em formulário *on line* disponível no *site* da PUCSP [link Recursos Humanos] ou formulário disponível na DRH) até o dia 30 de novembro/05;
 11. Todas as inscrições no PDV serão protegidas pelo princípio da confidencialidade;
 12. Os candidatos que preencherem os requisitos apontados terão sua proposta analisada por uma comissão composta por membros da equipe da Divisão de Recursos Humanos e representantes indicados pela Reitoria. A comissão avaliará a possibilidade de atender a solicitação.

Anexo 5

Programa de Demissão Voluntária – DOCENTE

1.O PDV fica aberto para todos os professores da PUC São Paulo e CCMB – PUC-Sorocaba;

2. Elegibilidade para adesão do professor ao PDV:

- Ter mais de 5 (cinco) anos de efetivo exercício profissional na instituição e estar ativo em Folha de Pagamento;
- Estar em Licença médica especial;

3 O critério será o de Dispensa Sem Justa Causa com todos os direitos trabalhistas, CONSIDERANDO:

- A base do contrato de trabalho atual;
- O salário atual;
- Os professores aposentados através da Previdência Social – INSS receberão o bônus de 5% sobre o salário base, a ser integrado junto ao pagamento das verbas rescisória, para cada ano trabalhado posterior à aposentadoria;
- Pagamento no ato da rescisão das seguintes verbas: Saldo de Salário, 13º Salário, Férias + 1/3 e liberação do FGTS com o valor da multa. Observando que para casos de não optantes do FGTS será feito estudo específico para cada situação;
- Complemento das verbas rescisórias: Aviso Prévio, Aviso Prévio Por Tempo de Serviço e Aviso Prévio por Idade (acima de 45 anos), bônus

(não cumulativos), conforme número de anos trabalhados na instituição, e de acordo com os critérios apresentados no item 4;

3. Bônus por tempo de trabalho:

4. a) Professores que possuem de **05 anos e 1 dia até 10 anos** de efetivo trabalho na Instituição, receberão **bônus de 1 (um) salário Bruto**. Com as seguintes opções:

1.^a) Pagamento no ato da rescisão das verbas e de seus complementos, com a manutenção do plano de assistência médica e seguro de vida em grupo subsidiados pela Fundação São Paulo por 6 meses; ou

2.^a) Pagamento das verbas no ato da rescisão. O complemento das verbas rescisórias mais o bônus serão pagos em 24 parcelas, com a manutenção do plano de assistência médica e seguro de vida em grupo subsidiados pela Fundação São Paulo por 24 meses.

b) Professores que possuem de **10 anos e 1 dia até 15 anos** de efetivo trabalho na Instituição receberão **bônus de 3 (três) Salários brutos**. Com as seguintes opções:

1.^a) Pagamento das verbas no ato da rescisão. O complemento das verbas rescisórias mais o bônus serão pagos em **12 parcelas**. Com a manutenção do plano de assistência médica e seguro de vida em grupo subsidiados pela Fundação São Paulo por **12 meses**; ou

2.^a Pagamento das verbas no ato da rescisão.O complemento das verbas rescisórias mais o bônus serão pagos em **24 parcelas**. Com a manutenção do plano de assistência médica e seguro de vida em grupo subsidiados pela Fundação São Paulo por **24 meses**.

c) Professores que possuem de **15 anos e 1 dia até 20 anos** de efetivo trabalho na Instituição, receberão **bônus de 4 (quatro) Salários brutos**. Com as seguintes opções:

1.^a) Pagamento das verbas no ato da rescisão.O complemento das verbas rescisórias mais o bônus serão pagos em **18 parcelas**. Com a manutenção do plano de assistência médica e seguro de vida em grupo subsidiados pela Fundação São Paulo por **18 meses**; ou

2.^a Pagamento das verbas no ato da rescisão.O complemento das verbas rescisórias mais o bônus serão pagos em **24 parcelas**. Com a manutenção do plano de assistência médica e seguro de vida em grupo subsidiados pela Fundação São Paulo por **24 meses**.

c) Professores que possuem de **20 anos e 1 dia até 30 anos ou mais** de efetivo trabalho na Instituição, receberão **bônus de 4 (quatro) Salários brutos**. Com a seguinte opção:

1.^a) Pagamento das verbas no ato da rescisão.O complemento das verbas rescisórias mais o bônus serão pagos em **24 parcelas**. Com a manutenção do plano de assistência médica e seguro de vida em grupo subsidiados pela Fundação São Paulo por **24 meses**.

4. Fica obrigatória a escolha por uma das opções acima apresentadas;
5. O pagamento parcelado será convertido em quotas de Salário Mínimo e corrigido conforme sua atualização.
6. Manutenção do Seguro de Vida em Grupo, com subsidio total da Fundação São Paulo, de acordo com o número de anos trabalhados na Instituição e demais critérios apresentados na tabela;
7. Manutenção do Plano de Assistência Médica para o titular e 01(um) dependente ou 1(um) agregado, com subsidio total da Fundação São Paulo, de acordo com o período de recebimento das verbas rescisórias.
 - No período de parcelamento das verbas rescisórias o Professor e 1 (um) Dependente ou Agregado será mantido no Plano de Assistência Médica com subsidio total da Fundação São Paulo. Com o término do parcelamento o Professor poderá ainda permanecer vinculado por até 24 (vinte e quatro) meses dentro das regras estabelecidas pela legislação vigente para continuidade dos planos de saúde.
8. Manutenção da Bolsa de Estudos ao Professor e 01 (um) dependente de 1º grau, até o final do curso, desde que já esteja regularmente matriculado até a data desta publicação (não serão aceitas solicitações de alunos com a matrícula trancada). A manutenção do benefício estará vinculada ao desempenho acadêmico. O bolsista

que for reprovado em duas disciplinas no ano letivo perderá o direito a bolsas de estudos;

9. Por ocasião da homologação, havendo pagamento parcelado das verbas rescisórias, deverá ser designado 01 (um) dependente para que em caso de falecimento do Professor, receba o restante do valor durante a vigência do acordo;

10. Em caso de falecimento do Professor fica suspenso o item 6. Para o item 7 prevalecerá a regra específica para remissão de cada empresa de assistência médica;

11. As inscrições no PDV deverão ocorrer através da Divisão de Recursos Humanos (em formulário on line disponível no Site da PUCSP ou formulário disponível na DRH) no período de 12 de dezembro de 2005 à 13 de janeiro de 2006;

12. Todas as inscrições no PDV serão protegidas pelo princípio da confidencialidade;

13. Os candidatos que preencherem os requisitos apontados terão sua proposta analisada tecnicamente por uma comissão composta por membros da equipe da Divisão de Recursos Humanos e representantes indicados pela Reitoria. A comissão avaliará a possibilidade de atender a solicitação.

14. Fica obrigatória a escolha por uma das opções apresentadas na tabela.

Bônus (*)	Número de Anos de Efetivo Trabalho	Forma de Pagamento das Verbas: Saldo de Salário, 13º Salário, Férias + ½ e FGTS com 40%.	Forma de Pagamento do complemento das verbas:		Manutenção com subsídio total da Fundação São Paulo para o:	
			1. ^a Opção	2. ^a Opção	1. ^a Opção	2. ^a Opção
1 (um) Salário Bruto	05 (cinco) anos e 01 (um) dia até 10 (dez) anos	No Ato da Rescisão	Pagamento no ato da Rescisão	24 Parcelas	06 Meses	24 Meses
3 (três) Salários Brutos	10 (dez) anos e 01 (um) dia até 15 (quinze) anos	No Ato da Rescisão	1 2 Parcelas	24 Parcelas	12 Meses	24 Meses

Anexo 6

Aditivo ao Programa de Demissão Voluntária para Docentes dos Campi de São

Paulo e Sorocaba

Em virtude de negociações com as empresas Sul América Saúde e Intermédica Sistema de Saúde que atendem a Fundação São Paulo comunicamos que será possível estender, para professores que completaram 65 anos, que ingressarem no Programa de Demissão Voluntária – Docente, os seguintes benefícios:

1. A manutenção vitalícia do Plano de Assistência Médica, para o titular e um dependente, com subsidio total da Fundação São Paulo.

Observação: Para os usuários da Intermédica Sistema de Saúde o plano em vigor será subsidiado integralmente por 24 meses, após esse período haverá a transferência para um novo contrato de prestação de serviços da própria Intermédica (que estará adaptado à Lei 9.656/98), com manutenção vitalícia pela Fundação São Paulo.

2. Manutenção do Seguro de Vida em Grupo com subsidio vitalício pela Fundação São Paulo.

Os contratos em vigor com as empresas de Assistência Médica e Seguro de Vida poderão ser denunciados a qualquer momento pelas partes envolvidas. Mesmo assim os direitos estabelecidos nesse Programa de Demissão Voluntária Docente

ficam assegurados ao professor, em categorias equivalentes, nos novos contratos com outras empresas, caso haja denúncia do que estão em vigor.

Os benefícios aqui previstos serão estendidos automaticamente aos professores que completaram 65 anos, que se inscreveram no Programa de Demissão Voluntária antes da publicação desse Aditivo.

Em razão dos novos benefícios contidos nesse Aditivo, o Programa de Demissão Voluntária Docente fica prorrogado até o dia 03 de fevereiro de 2006.

São Paulo, 18 de janeiro de 2006.

Divisão de Recursos Humanos

Entrevista APROPUC / AFAPUC

Antes da implantação do PDV as entidades foram consultadas?

R: Não. As Entidades não foram consultadas antes da implantação.

Houve espaço para participação da elaboração do PDV?

R: A APROPUC não participou da elaboração, bem como não foi consultada.

Puderam alterar algum item?

R: Não. Apesar de a entidade ter feito críticos alguns itens avaliando, inclusive, que poderiam estar ferindo direitos trabalhistas.

Houve alguma articulação entre APROPUC e AFAPUC para avaliar, se atendiam os funcionários e professores de forma singular?

R: As diretorias da APROPUC e AFAPUC realizaram diversas discussões para avaliar o significado dos PDVs para as categorias naquele momento da crise.

Puderam consultar seus pares?

R: A APROPUC considerou que opção por aderir ou não o PDV era de natureza individual, neste sentido não realizou nenhuma consulta a categoria.

Foram consultados pelos seus associados para esclarecimentos sobre a adesão ao PDV?

R: Alguns professores procuraram a entidade pedindo esclarecimentos a respeito da proposta do PDV. A esses professores foram dadas orientações jurídicas quanto

aos direitos trabalhistas. Conforme resposta acima a entidade não tomou uma posição de ser favorável ou não ao PDV. Evidentemente que como entidade sindical a APROPUC defende sempre o trabalho, PDV é um programa de demissão do patrão.

Receberam informações referentes chefias que intimidaram seus subordinados a aderirem ao PDV?

R: Alguns professores informaram a entidade de que algumas chefias de departamento chegaram a sugerir a eles a adesão ao PDV.

Você acredita que a fase que a PUC vivia de reforma acadêmica, administrativa e financeira favoreceu a adesão dos professores ou funcionários ao PDV?

R: Sim, para alguns professores a adesão ao PDV veio como resultado da crise.

Houve casos de professores que procuraram à entidade para reclamar dos itens do PDV após sua efetivação?

R: Passado algum tempo (de 6 meses a um ano) alguns professores procuraram a entidade para reclamar de itens que não estavam sendo cumpridos.

Houve casos de professores que procuraram a entidade em função de seu pedido não ter sido aceito?

R: Não.

A APROPUC ou AFAPUC tomou conhecimento de situações de professores que precisaram reformular seu projeto de vida a partir da Adesão ao PDV?

R: Não.

A entidade teve a informação oficial da Reitoria da meta financeira a ser atingida com o PDV?

R: Não

Tiveram retorno se a meta foi ou não atingida?

R: Não.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, _____, portador do RG nº _____, declaro para os devidos fins de direito que concordo em participar da Pesquisa: Programa de Demissão Voluntária / PDV ou Programa de Demissão (in)Voluntária / PDI da PUCSP (Título Provisório), desenvolvida por Maria Bernardete Maciel Correia.

Declaro, ainda, que os dados resultantes das entrevistas por mim concedidas podem ser utilizados para divulgação de Trabalho Científico (Dissertação de Mestrado), com o meu nome mantido em absoluto sigilo.

Atenciosamente

São Paulo _____

ROTEIRO DE ENTREVISTA

1. Quais os motivos que o(a) levaram a aderir ao PDV da PUC?
2. Quais as impressões sentidas desde o lançamento do PDV até sua adesão ao mesmo?
3. Uma vez que os trabalhadores que solicitaram o PDV tiveram que aguardar um tempo até que a PUC aceitasse esta adesão, quais as sensações que sentiu durante o período que teve de aguardar, até o aceite da PUC?
4. O que a Universidade representa para você?
5. Qual a reação de seus colegas de trabalho com sua atitude?
6. Qual a reação de sua família com a possibilidade de sua adesão ao PDV?
7. Quem teve maior peso nesta decisão: a chefia, o trabalhador, a família ou outros?
8. Os benefícios previstos no PDV atenderam às suas expectativas?
9. Como se sentiu ao se desligar desta Instituição?
10. Sua auto-estima foi atingida de alguma forma?
11. Fazia parte de seu projeto de vida esta adesão?
12. O que a Universidade poderia ter feito para prepará-lo para este momento?
13. Como você imaginava seu futuro após o PDV?
14. Considerando a PUC uma empresa que garantia um emprego estável para o trabalhador, como você vê o mercado de trabalho fora da PUC?
15. Você pretende continuar trabalhando?
16. Ao aderir ao PDV, já tinha algum trabalho em vista?
17. Quais as dificuldades em encontrar um novo trabalho?
18. Com a adesão ao PDV houve necessidade de repensar seu projeto de vida?

19. Como foi para sua família viver apenas com a sua aposentadoria?
20. Você acha que o PDV foi mais dirigido para os trabalhadores mais velhos?
21. Você acha que na PUC existia preconceito com relação à idade para os trabalhadores mais velhos?
22. Muitos trabalhadores consideravam a PUC uma segunda família. Para você, como isso se manifestava?
23. E hoje, após o PDV, como se sente em relação à Universidade.
24. Como você está utilizando hoje seu tempo que antes era dedicado a PUC?
25. Com a experiência que você tem o que faria se o PDV fosse hoje?
26. Se pudesse voltar atrás, você trabalharia na PUC?
27. Que mensagem você deixaria para seus colegas que ficaram na PUC?

ENTREVISTAS

E.F.1

1). Quais os motivos que a levaram a aderir ao PDV da PUC?

R: Primeiro já estava com vontade de dar uma parada, já estava cansada de trabalhar e queria usufruir um pouco do trabalho voluntário que desenvolvo hoje, e que a obrigação de cumprimento de horário na PUC cerceava. Segundo, a Puc estava numa situação difícil e provavelmente os funcionários aposentados seriam demitidos, achei então, que era uma oportunidade boa de sair devido às vantagens que a PUC estava oferecendo.

2). Quais as impressões sentidas desde o lançamento do PDV até sua adesão ao mesmo?

R: O primeiro sentimento foi de preocupação, sabia que a Reitoria teria que manter o acordo que fizera com a igreja de diminuir a folha de pagamento. Desde o momento que lançaram o PDV, já percebíamos que viriam demissões. Fiquei preocupada não só por mim, mas por todos aqueles que foram demitidos sem nenhum benefício, sem nenhuma consideração. Mesmo que um funcionário não fosse bom profissional, deve se ter certo cuidado para se lidar com o ser humano nesta questão de demissão inesperada.

3). Uma vez que os trabalhadores que solicitaram o PDV tiveram que aguardar um tempo até que a PUC aceitasse esta adesão, quais as sensações que sentiu durante o período que teve que aguardar até o aceite da PUC?

R: Quando avisei no meu setor para os meus superiores e para os meus funcionários houve aquela dúvida; não acreditavam que eu fosse realmente sair. Isso me fez demorar um pouco para aderir ao PDV. Mas aí comecei a perceber que a direção, apesar de querer muito que eu ficasse, (inclusive fizeram uma

festa surpresa, muito bonita, de despedida) não teria força, no caso de eu ser demitida, em reverter esse quadro, então achei que era hora de eu ir mesmo.

Eu tinha certeza que o pedido seria aceito. Quando eu resolvi mesmo, que iria comecei ficar ansiosa, não via a hora de chegar o dia é como se fosse soltar aquele ferrolho que se tem no pé. De certa forma, por mais que você goste de trabalhar, eu tinha 62 anos, e já não via a hora de chegar o dia. O pessoal falava: você está muito contente; os superiores diziam: ela não vê a hora de ficar livre da gente.

4). O que a Universidade representa para você?

R: Hoje eu não sei, porque sou uma pessoa que não vivo do passado, durante o tempo que eu fiquei na PUC fui muito feliz. Eu entrei na PUC por necessidade, eu já tinha 42 anos, estava há vinte anos parada aí meu marido teve problema de saúde e eu precisei regressar ao trabalho fora de casa porque precisava de uma renda maior, entrei para tirar uma licença gestação e com a graça de Deus eu fui fazendo carreira, depois de três meses fui efetivada. Fui fazendo concurso e sempre os diretores quiseram que eu ficasse no setor. Eu fui feliz, pois sempre tive meu trabalho reconhecido, graças a Deus. Uma vez quando a PUC foi pintada, escrevi um artigo para o jornalzinho: "Carta de Amor à PUC", onde entre outras coisas, eu dizia que há na PUC um vírus que entra nas pessoas que realmente gostam dela, que nos faz amá-la mesmo que nem sempre seja aquilo que gostaríamos que ela fosse.

5). Qual a reação de seus colegas de trabalho com esta atitude sua?

R: De imediato foi de não acreditar, achavam que eu estava blefando, que eu não sairia mesmo, mas depois foram se convencendo, tinham que aceitar não é? fazer o quê? Era a melhor coisa para mim e para eles também. Apesar de que

me parece que até hoje, a Luci (a quem eu indiquei para ficar em meu lugar) não tem a situação definida, trabalha, mas não tem o cargo e nem o salário.

6). Qual a reação de sua família com a possibilidade de sua adesão ao PDV?

R: No começo temeram que eu ficasse deprimida, mas depois concordaram que foi o melhor.

7). Quem teve maior peso nesta decisão (a chefia, o trabalhador, a família ou outro motivo)?

R: A chefia por não me transmitir à segurança que eu precisava

8). Os benefícios previstos no PDV atenderam suas expectativas?

R: Só a assistência médica que eu tenho um senão, porque depois de 10 anos de contribuição, você fica como sócio remido, pelo resto de sua vida; você pagará aquilo que o funcionário da PUC paga. Quando eu entrei na PUC só havia a Intermédica São Camilo e eu continuei com a Amil que era um plano particular que eu tinha. Quando a PUC contratou a Unimed que era uma assistência melhor, eu aderi, então houve uma diferença, de três meses para atingir os 10 anos necessários para eu poder ter o benefício de remido, mas a PUC pagou mais 6 meses para mim, então passou de 10 anos e eles me deram somente 10 anos para pagar como funcionário da PUC, achei isso injusto, recorri a Sul América, mas até hoje não responderam.

9). Como se sentiu ao se desligar desta Instituição?

R: Foi uma página virada, tive mais coisas boas do que ruins, uma única coisa que achei é que poderia ter recebido uma carta da Reitoria, reconhecendo o trabalho e o carinho que sempre pautou o meu trabalho na PUC. A própria Vice-Reitora Acadêmica disse emocionada, quando informei a minha adesão ao plano, que sentia muito, que eu era muito respeitada na Reitoria, mas recebi

apenas uma cartinha padrão que todos os funcionários demitidos ou aderentes ao plano receberam. Vinte anos de dedicação não é um dia.

10). Sua auto-estima foi atingida de alguma forma?

R: Sim

11). Fazia parte de seu projeto de vida esta adesão?

R: Eu estava pensando em trabalhar mais dois anos e parar. Antecipei dois anos por conta do que eles estavam me oferecendo, e também não sei se é orgulho meu, mas eu me sentiria humilhada se eu fosse demitida depois de ter este amor que lhe falei que tive pela PUC.

12). O que a Universidade poderia ter feito para prepará-lo para este momento?

R: Talvez aquela tão sonhada complementação de salário.

13). Como você imaginava seu futuro após o PDV?

R: Espero que seja ótimo.

14). Considerando a PUC uma empresa que garantia um emprego estável para o trabalhador, como você vê o mercado de trabalho fora da PUC?

R: Não consultei o mercado de trabalho

15). Você pretende continuar trabalhando?

R: Minha motivação agora é trabalho voluntário, eu trabalho no Perseverança de quinta e domingo e faço parte da Ong Amigos do Bem.

16). Ao aderir o PDV já tinha algum trabalho em vista?

R: Somente trabalho voluntário que já desenvolvia quando estava na PUC.

17). Quais as dificuldades em encontrar um novo trabalho?

R: Não tenho, por enquanto, interesse em um novo trabalho

18). Com a adesão ao PDV houve necessidade de repensar seu projeto de vida?

R: Com certeza, meu rendimento baixou muito, mas eu me preparei durante toda a minha vida para não depender só da aposentadoria. Tenho uma previdência privada que auxilia muito.

19). Como foi para sua família viver apenas com a sua aposentadoria?

R: Não vivo apenas com a aposentadoria.

20). Você acha que o PDV foi mais dirigido para os trabalhadores mais velhos?

R: Sim

21). Você acha que na PUC existia preconceito com relação à idade para os trabalhadores mais velhos?

R: Quando eu entrei na PUC não havia nenhum preconceito, agora há bastante.

22). Muitos trabalhadores consideravam a PUC uma segunda família. Para você, como isso se manifestava?

R: Concordo plenamente.

23). E hoje, após o PDV como se sente em relação à Universidade?

R: Tenho grande carinho pela Instituição. Porque pessoas passam, idéias não.

24). Como você está utilizando hoje seu tempo que antes era dedicado a PUC?

R: Desenvolvendo trabalho voluntário.

25). Com a experiência que você tem, o que faria se o PDV fosse hoje?

R: Negociaria melhor.

26). Se pudesse voltar atrás, você trabalharia na PUC?

R: Não voltaria a trabalhar na PUC, a não ser por uma necessidade.

27). Que mensagem você deixaria para seus colegas que ficaram na PUC?

R: Que a amem como eu a amei.

E.F.2

1). Quais os motivos que o (a) levaram a aderir ao PDV da PUC?

R: Eu na época do PDV completei 40 anos de trabalho, então por esse motivo eu parei, pensei, estudei e achei que realmente estava na hora de eu me desligar da PUC, estava com 64 anos eu achei que estava na hora de começar a viver um pouco, não só o trabalho de todo dia, também você ficar, continuar com a mesma tensão, com uma coisa e outra com a minha idade isso judia da saúde da gente, principalmente idoso, então por esse motivo que eu me desliguei, está tudo bem.

2). Quais as impressões sentidas desde o lançamento do PDV até sua adesão ao mesmo?

R: A respeito do lançamento do PDV eu achei que foi uma ótima idéia, porque ai ficava livre dos funcionários escolher a sua opção, e ai também não houve pressão da chefia, foi tudo livre e espontânea vontade de cada funcionário, na época falaram que tinha chefia fazendo pressão, no nosso setor não aconteceu isso. Osvaldo (queria deixar registrado isso, que isso não aconteceu), eu achei que havia chegado à hora para muita gente independente desta campanha sabendo que amanhã ou depois que se você não entrasse no PDV você poderia estar sendo demitido, então a adesão ao PDV para mim foi ótimo.

3). Uma vez que os trabalhadores que solicitaram o PDV tiveram que aguardar um tempo até que a PUC aceitasse esta adesão, quais as sensações que sentiu durante o período que teve de aguardar até o aceite da PUC?

R: Acontece que também tive neste período desde o lançamento do PDV, para ficar estudando, pensando as conseqüências posteriores, foi tempo suficiente para eu ficar estudando, vendo o meu futuro, como eu ia conviver com um salário

do INSS, a gente está acostumado valores e de repente cai à gente precisa controlar um pouco, mas aí aceitei o PDV, a PUC fez a proposta e me pagou em dois anos o saldo que ela estava devendo, e também neste período ela arcou com o pagamento da intermédica, ela me pagou dois anos e vence agora então, eu achei também, então eu recebia dois mil, por mês mais o plano de saúde, então eu achei que era vantagem aceitar o PDV, foi o tempo suficiente para eu estudar e aceitar o PDV.

4). O que a Universidade representa para você?

R: Durante quarenta anos que eu trabalhei, foi uma segunda família para mim, tinha muitos amigos aqui, nunca nenhum inimigo, durante este período eu trabalhei trinta anos na tesouraria, vários casos houve de que avançar em dinheiro, mas sempre trabalho honestamente para ganhar o meu pão no final do mês, e trabalhei dez anos na administração e graças a Deus correu tudo bem neste período, trabalhei muito, contente, alegre e tinha satisfação do que eu fazia sempre eu fazia um trabalho eu fazia com prazer, com orgulho, procurando sempre dar o melhor de mim para a pessoa ficar contente e satisfeita com meu trabalho, nunca teve insatisfação com meu trabalho, pelo contrário, sempre teve elogio, sinto saudades quando venho aqui me sinto como se estivesse trabalhando na PUC, por incrível que pareça, é o que eu falei com uma pessoa hoje, quando venho aqui e começo a andar no corredor é como se estivesse desempenhando funções, fazer orçamento, ver dedetização no NTC, corre daqui, corre de lá, está muito bom, eu sinto saudades de estar com meus amigos, então desta forma eu acho que o tempo aqui foi muito bom. Osvaldo Trinta e quatro anos, quase trinta e cinco de casa, eu nunca briguei com ninguém, tem uma coisa que ele falou que é verdade, e é muito importante, é uma vida, eu nunca

tive um inimigo, graças a Deus. Eu posso não ter todos amigos, mas nunca tive inimigo, pelo menos que eu saiba, a não ser que tenha alguém enrustido.

5). Qual a reação de seus colegas de trabalho com sua atitude ?

R: Com relação aos colegas de trabalho, pelos amigos a gente comentava com os mais chegados, e eles falavam mais: você já pensou bem? Já porque daqui para futuramente vai mudar totalmente o esquema, não é como é agora, este PDV veio para dar uma freada, quem não entrar posteriormente vai dançar isso foi dito inclusive em assembléia da AFAPUC, agora que eu estou me lembrando, então eu pensei, pensei, parei para ver com os amigos, uns achavam que sim, outros achavam que não, mas a maioria concordava com o meu raciocínio daí eu acabei aceitando e entrei no PDV.

6). Qual a reação de sua família com a possibilidade de sua adesão ao PDV?

R: eu realmente conversei com minha família, é muito importante você estar sempre se comunicando com a família, olha está acontecendo isto ou aquilo e eu levava os documentos daqui e eu com quarenta anos de PUC, com 65 de idade, tem sua vantagem, tem três opções no PDV e estou precisando ver qual delas é a melhor e conversando com a minha esposa foi a primeira que me apoiou, disse você tem que encarar você não anda bem de saúde, fica muito nervoso, qualquer coisa dá para ver que não é o que era antes e tudo isso dá para perceber que é em função do trabalho ou do que está acontecendo lá na PUC, e ela realmente tinha razão, porque não é fácil chegar aqui e todo dia ouvir a mesma história, então aí por parte da família eu aceitava o PDV e teria que escolher qual a proposta eu ia aderir, mas tive todo o apoio de minha família.

7). Quem teve maior peso nesta decisão: a chefia, o trabalhador, a família ou outros?

R: O peso maior fui eu que dei.

8). Os benefícios previstos no PDV atenderam às suas expectativas?

R: Quanto ao benefício do PDV foi satisfatório, pois além dela cumprir tudo direitinho o que foi combinado, teve esses dois anos que recebemos parcelado o que deveríamos ter recebido a vista, teve o acordo com a Intermédica e tem um acordo entre a PUC e a Intermédica que é um plano de continuidade, este mês vence os dois anos que a PUC pagou e neste plano existe um acordo de nós vamos pagar por mais dois anos, mas é um valor bem inferior do que aquele que se eu fosse entrar no particular, fora da PUC, então eu vou pagar este período no valor dos funcionários da PUC e daqui a dois anos encerra.

9). Como se sentiu ao se desligar desta Instituição?

R: Já respondida

10). Sua auto-estima foi atingida de alguma forma?

R: Como foi solicitação voluntária no PDV então acredito que não foi atingida a auto-estima da gente.

11). Fazia parte de seu projeto de vida esta adesão?

RE: Bom, também não fazia parte da minha vida estar me desligando assim da PUC, num período tão curto, surgiu o PDV, trinta dias você tinha para tomar uma decisão e são várias opções que eles te oferecem, fora esse período que a gente trabalhou e não fazia parte, não pensava, um dia talvez, mas não assim tão rápido. Osvaldo eu achava que ficaria aqui até morrer ou a PUC me mandaria embora. Ivaldo na verdade o Osvaldo saiu daqui na hora certa por causa da saúde. Osvaldo minha saúde estava muito deficitária, perdi a visão de um olho

por causa do Glaucoma, perdi a audição, uso, aparelho, então fisicamente para mim estava muito difícil de trabalhar, ultimamente, um mês antes de eu sair estava trabalhando com lupa, às vezes para ler algum despacho do Reinaldo, ou outro professor que escrevia com letra pequena para ler eu usava uma lupa, então a minha dificuldade física também colaborou para que eu aceitasse este plano.

12). O que a Universidade poderia ter feito para prepará-lo para este momento?

R: Realmente a PUC poderia estar antecipando com dois ou três meses, porque na verdade a gente, eu particularmente quarenta anos de PUC então o prazo foi muito curto para tomar uma decisão praticamente imediato, ou você toma uma decisão ou você espera seu futuro aqui que é meio crítico, mas poderia ter deixado um pouco mais de tempo para a gente estar estudando, vendo as possibilidades para a gente estar se preparando para se desligar, mas enfim.

13). Como você imaginava seu futuro após o PDV?

R: O que eu imaginava do futuro primeiro a redução do salário porque como eu ra aposentado e trabalhava na casa, então tem uma defasagem do salário, mas ai você para e pensa vou viver minha vida toda aqui, não vou, amanhã ou depois eu vou sair e então vou me controlar, não vou assumir muita dívida, procurar sempre ter uma reservinha, do resto, passear, pescar, fazer educação física, faço todo dia, vou para a academia e fico uma hora e meia, lá os caras ficam abusando de mim, tem um professor que fala para mim trinta e cinco minutos na cadeira, na esteira, eu falo, meu, eu não sou jovem tenho sessenta e cinco anos, ele diz é mais você esta com um bom preparo, daí eu falo só pó fora, eles brincam muito comigo, na semana não tenho mais o compromisso de vir para o serviço, no começo foi difícil, achava fácil vir para cá, mas ai me caia a ficha,

you are not working anymore, you are retired, so it is here, now it is to enjoy the rest of life that we have, no, it is not only to work, no, you can also stop.

14). Considering the PUC a company that guaranteed a stable job for the worker, how do you see the labor market outside the PUC?

R: The PUC until some time ago had stability, we knew that it was difficult for it to fire and when it fired were only serious cases that it could fire for just cause, the PUC always collaborated in the sense of firing and still paying the workers' rights, we know of some cases and in the labor market here outside is complicated, very competitive, it is that there are many students of Law, Administration, Journalism who graduate and even with the diploma in hand have to look for another job that appears, that has nothing to do with the training they have, also to work after the PDV I did not think of continuing to work.

15). Do you intend to continue working?

R: Already answered.

16). Upon joining the PDV, did you have any job in sight?

R: Already answered.

17). What are the difficulties in finding a new job?

R: Already answered.

18). With the joining of the PDV, was there a need to rethink your life project?

R: Already answered.

19). How was it for your family to live only with your retirement?

R: Already answered.

20). Do you think the PDV was more directed towards older workers?

R: Com certeza tanto é que houve dois tipos de PDV, um normal que dava direito só a seis meses de assistência médica e esse especial para aposentados que deu dois anos de assistência médica, que era mais vantajoso, então eu acho que foi bem direcionado para os aposentados.

Ivaldo - Mesma opinião de Osvaldo

21). Você acha que na PUC existia preconceito com relação à idade para os trabalhadores mais velhos?

R: Nunca senti preconceito, sempre trabalhei tive contato com o pessoal, corria o prédio todo para trabalhar o administrativo, com a idade assim mais ou menos, eu me considerava mais jovem do que outros que tinham idade bem inferior a minha, às vezes o pessoal mais jovem dizia ao ser solicitado um serviço, “ah! Eu estou cansado, ir outra vez lá” eu sempre estava com disposição, ia para lá, vinha para cá, o dia ia passando e eu continuava intacto, e fazia com prazer.

22). Muitos trabalhadores consideravam a PUC uma segunda família. Para você, como isso se manifestava?

R: Já respondida.

23). E hoje, após o PDV, como se sente em relação à Universidade?

R: Acho que até 1990 ela era uma família, depois as coisas mudaram quando Dom Evaristo contratou o Vicente Bezineli e equipe, aí senti que estava num quartel, o pessoal do Bezineli passava por nós na Tesouraria, exigia as coisas, pressão, se você não cumprisse aquela ordem, não sei como não fui demitido naquela época, o Sr. Ary, o Dr. Alcaraz, o Dr. Penteado estão a quinze anos afastados, recebendo normalmente como se estivessem trabalhando, então naquela época foi muito sacrificado, eu não tenho vergonha, eu chorei um dia de raiva, não tenho vergonha de falar, tanto é que eu fiquei doente, fiquei quinze

dias afastados, questão de saúde, pressão, bastava eu vir aqui e aumentava minha pressão, então foi um período muito difícil, passava o pessoal do Bezineli e nem nos olhava, nem cumprimentavam, era muita pressão, a partir daquela data a universidade já não é a mesma, mudou completamente em todos os sentidos para mim, não só para mim, mas para todos, você vê a pressão que a Administração sofreu o caso do Ary, o que ele conseguiu provar? Nada, não tenho nada contra ninguém, mas se tivesse conseguido provar alguma coisa eles não estariam recebendo até hoje, e é um direito deles, eles não tem culpa, a culpa é da universidade, no meu modo de ver, muita gente critica, mas eles não tem culpa, quem criou esta polemica já não esta mais aqui, caíram aqui de pára-quedas, ficaram dois anos e deixaram à universidade em situação financeira muito pior do que estava.

24). Como você está utilizando hoje seu tempo que antes era dedicado à PUC?

R: Na parte da manhã faço academia, e como tenho uma família um pouco maior, tenho meus netos, quatro filhos, sempre um dos filhos precisa do pai e o pai nunca diz não, por mais que você brigue com o filho e diz não vou fazer mais nada para você, passa um tempo e o filho diz” o pai, por favor, você já esta aposentado mesmo, vai ao banco, não precisa pegar fila, às vezes é pior que as outras filas, tem muitos aposentados folgados que trabalham de boy e chega lá com malotes e fica meia hora, a fila dos idosos é para ir rápido, então passo o dia dando apoio aos filhos, vou para a chácara do meu irmão em São Carlos, pescaria, não tenho mais o compromisso rígido e sério com o trabalho.

25). Com a experiência que você tem , o que faria se o PDV fosse hoje?

R: Já respondida.

26). Se pudesse voltar atrás, você trabalharia na PUC?

R: Sinceramente com minha idade, com os anos que trabalhei na PUC, não voltaria, quero aproveitar o pouco que me resta de vida, ficar com a minha família, ir para a colônia de férias, ter um pouco de regalias, porque na vida tem que ser aproveitar alguma coisa, não é só trabalhar, temos que deixar espaço para os mais jovens.

27). Que mensagem você deixaria para seus colegas que ficaram na PUC?

R: Proponho para quem fica se dedicar esforçar acho que trabalhar, cumprir o horário trabalhando direitinho, honestamente, cumprindo suas obrigações todos vai seguir o nosso caminho, dar o melhor de si, porque a PUC, você olhando lá fora, aqui está bem melhor do que ai fora em todos os sentidos.

E. F. 3

1). Quais os motivos que o (a) levaram a aderir ao PDV da PUC?

R: Já há algum tempo que pensava em sair da Universidade, quando começaram as demissões fiquei mais preocupada ainda, pois se fosse demitida seria um golpe muito grande para mim. Nós supervisoras vínhamos fazendo várias reuniões e sabíamos que mais cedo ou mais tarde com as mudanças que estavam por vir, algumas de nós cairiam fora, principalmente as mais velhas de casa. Estava na dúvida se deveria entrar no PDV ou não, quando, conversando com uma colega, ela me contou que já havia pedido no RH que fizessem suas contas para saber quanto ia receber. Comecei a pensar e cheguei a conclusão de que era melhor aderir ao PDV enquanto a PUC tinha dinheiro para pagar os funcionários .

2). Quais as impressões sentidas desde o lançamento do PDV até sua adesão ao mesmo?

R: Estávamos fazendo reuniões no Campus Santana quando conversei com essa colega. As pessoas ficaram muito em dúvida se valeria a pena ou não.

3). Uma vez que os trabalhadores que solicitaram o PDV tiveram que aguardar um tempo até que a PUC aceitasse esta adesão, quais as sensações que sentiu durante o período que teve que aguardar até o aceite da PUC?

R: Um período de indecisão muito difícil, pois você não sabia quanto iam te liberar, mais ao mesmo tempo, aquela decisão de querer sair, pois já há algum tempo estava havendo muita pressão, muita cobrança e eu já estava muito estressada com tudo. Conversei com a diretora, informando que tinha solicitado o PDV, e ela ficou emocionada, não me falando nada na hora. Depois de algum

tempo voltou e falou-me que seria a melhor coisa que poderia fazer, pois ela não mandaria nunca nenhum de seus funcionários embora. Ela sabia, assim como eu, que várias professoras gostariam de me ver fora dali. Falei à ela que havia pensado em ficar até o final daquele mês, ela disse que tudo bem. Pediu só que eu visse com quem ia deixar o trabalho que fazia na Faculdade, pois como éramos poucos funcionários, apesar de eu ser a supervisora dividia as tarefas com eles e não apenas mandava que fizessem. Conversei com o RH e informei a minha decisão. No dia seguinte logo cedo informaram-me que a minha solicitação tinha sido aceita e que a partir do dia primeiro do mês seguinte estava dispensada.

4). O que a Universidade representa para você?

R: A Universidade sempre representou muito para mim pois trabalhei nela por 27 anos, aprendi muita coisa, cresci profissionalmente na Universidade, pois sempre que fui convidada a mudar de setor era para alguma coisa melhor, nunca voltei para trás. Pude criar minhas filhas, fazer Faculdade e muitas amizades, algumas mantenho até hoje.

5). Qual a reação de seus colegas de trabalho com sua atitude?

R: Eles sabiam que alguns professores queriam que cortassem a minha cabeça e de outro colega. Foi uma fase difícil, sei que quando saí, sentiram a minha falta, pois conversava algumas vezes por telefone com eles. Afinal nessa Faculdade eu já estava há 9 anos e a nossa amizade e colaboração de trabalho era muito grande.

6). Qual a reação de sua família com a possibilidade de sua adesão ao PDV?

R: Minhas filhas já sabiam que mais cedo ou mais tarde eu sairia da Universidade, pois estavam informadas de toda a situação que eu estava vivendo e não foram contra.

7). Quem teve maior peso nesta decisão: a chefia, o trabalhador, a família ou outros?

R: Maior peso nessa decisão foi meu mesmo, pois se me mandassem embora eu sei que não resistiria, pois quando mandaram o meu irmão embora quem ficou doente fui eu. Já havia um caso na família de uma tia, que havia trabalhado por 40 anos e após 6 meses de licença médica, 15 dias depois que voltou a trabalhar foi mandada embora, a depressão foi tão grande que alguns anos depois teve um câncer e faleceu. Eu não queria o mesmo para mim. Preferia sair de cabeça erguida a me mandarem embora.

8). Os benefícios previstos no PDV atenderam às suas expectativas?

R: Sim, para mim os benefícios do PDV foram bons, porque tinha uma quantia razoável no FGTS, apesar da PUC estar me devendo ainda, mas entrei na justiça e espero ainda receber o que me devem.

9). Como se sentiu ao se desligar desta Instituição?

R: Parece incrível, mas me senti mais leve, aos poucos o estresse foi passando.

10). Sua auto-estima foi atingida de alguma forma?

R: Não, minha auto-estima não foi atingida, porque saí por vontade própria; se tivesse sido mandada embora aí sim sei que minha auto-estima teria ficado lá embaixo.

11). Fazia parte de seu projeto de vida esta adesão?

R: Não, pensava em sair da PUC quando esta pudesse me pagar, e se pudesse fazer um acordo para não perder os 40% do fundo de garantia.

12). O que a Universidade poderia ter feito para prepará-lo para este momento?

R: Não sei, o mais difícil, acho que foi o choque que vários colegas tiveram ao ser mandado embora, o modo como a chefia informou o funcionário. Sei que para a chefia é uma tarefa difícil, mas deveria haver uma maneira mais confortável para informar o funcionário.

13). Como você imaginava seu futuro após o PDV?

R: Necessitava descansar um pouco, afinal foram 27 anos de muita luta, pois quando minhas filhas eram pequenas trabalhava também aos finais de semana para poder sustentá-las. Gostaria de fazer alguma outra coisa, lidar com artesanato que gosto muito, montar alguma coisa, mas nada de concreto.

14). Considerando a PUC uma empresa que garantia um emprego estável para o trabalhador, como você vê o mercado de trabalho fora da PUC?

R: Hoje a situação está muito difícil, existe muita disputa entre as pessoas, então é preciso estudar muito, estar sempre atualizado ser muito esperto, aprender muito para dar conta de tudo e não ficar desempregado.

15). Você pretende continuar trabalhando?

R: Sim, sinto necessidade de fazer alguma coisa, mas não em horário integral, gosto de ter um tempo livre para mim. Montei uma loja, estava me fazendo bem, mas tive alguns problemas e desfiz o negócio, pois, estava ficando muito preocupada e vi que não vale a pena ficar doente. Ainda tenho muito que viver.

16). Ao aderir o PDV já tinha algum trabalho em vista?

R: Não, a idéia era aproveitar para descansar, viajar mais, curtir um pouco mais a minha casa também...

17). Quais as dificuldades em encontrar um novo trabalho?

R: A maior dificuldade é a idade, pois, por mais experiência que tenhamos, não somos mais jovens.

18). Com a adesão ao PDV houve necessidade de repensar seu projeto de vida?

R: Sim, pois o dinheiro uma hora acaba, só a aposentadoria não dá, a não ser que você diminua muito seu padrão de vida.

19). Como foi para sua família viver apenas com a sua aposentadoria?

R: Como minhas filhas já estão criadas e trabalham, o dinheiro é só para mim, mas elas se preocupam com o meu futuro, têm receio que eu fique sem dinheiro e acham que devo continuar a trabalhar, não só porque faz bem para a cabeça, mas também pela grana.

20). Você acha que o PDV foi mais dirigido para os trabalhadores mais velhos?

R: Talvez para os que tinham um salário maior, pois com o PDV deu para se receber uma quantia razoável, e aos mais velhos também tinham uma quantia maior de FGTS. Sei de pessoas que não entraram no PDV porque acharam que não valia a pena, justamente por isso, pouco dinheiro no FGTS e com o salário mais baixo não valia a pena. Era melhor continuar trabalhando apesar da instabilidade.

21). Você acha que na PUC existia preconceito com relação à idade para os trabalhadores mais velhos?

R: Sim, existia preconceito, porque havia muitos funcionários e professores também com muito tempo de casa e idade também. Só que tem aqueles que

produzem e a idade não atrapalha, pois, estão sempre produzindo, enquanto outros já não conseguem produzir tanto devido a idade que começa a pesar.

Meu pai dizia que numa certa idade deve-se dar lugar para os mais jovens.

22). Muitos trabalhadores consideravam a PUC uma segunda família. Para você como isso se manifestava?

R: Nunca considerei a PUC uma segunda família, porque não gosto de misturar as coisas, a PUC era apenas o meu emprego, de que gostava bastante.

23). E hoje, após o PDV como se sente em relação à Universidade?

R: Parece incrível, mas hoje não sinto nada em relação à Universidade, achei que sentiria muito a sua falta, afinal fiquei 27 anos lá, mas não tenho saudades, às vezes apenas dos colegas de trabalho, pois fiz várias amizades, principalmente daqueles que trabalhavam direto comigo.

24). Como você está utilizando hoje seu tempo que antes era dedicado à PUC?

R: Utilizo meu tempo para cuidar um pouco mais de mim fazendo as coisas que gosto, fazendo meus artesanatos, saindo com um grupo de amigos, fiz um curso de biblioteca virtual e de vez enquanto faço algum trabalho sobre isso, cuido do meu neto mais velho algumas vezes na semana, porque minha filha trabalha o dia todo e muitas vezes não consegue ajudá-lo nas lições, nas pesquisas escolares.

25). Com a experiência que você tem, o que faria se o PDV fosse hoje?

R: Entraria no PDV porque já tinha planos de um dia sair da Universidade, tive a sorte também de receber em 3 vezes, o que na verdade deveria ter sido à vista (é o que te informam no RH), mas quando você vai na Caixa Econômica Federal e fica sabendo que teve um tempo de FGTS que a PUC não depositou

você tem que ir ao RH e solicitar que depositem e nunca é na hora, sempre leva um tempo, mesmo assim ainda consegui receber em 3 vezes.

26). Se pudesse voltar atrás, você voltaria a trabalhar na PUC?

R: Não, quando saio de algum lugar, nunca mais volto para ele. Não gosto de voltar para trás.

27). Qual mensagem você deixaria para seus colegas que ficaram na PUC?

R: Que aproveitem para estudar, se reciclar, dar o melhor de si, pois, hoje a situação está muito difícil, quem não está sempre aprendendo tem mais dificuldade para crescer, tanto dentro da Universidade como fora dela.

E.F. 4

1) Quais os motivos que o (a) levaram a aderir ao PDV da PUC?

R: Eles me falaram para eu aderir o PDV por que senão eu seria mandada embora, que todos aposentados tinham que entrar no PDV, (eles quem?) a (Encarregada) chegou a chamou nós todos e disse que era para entrar, eu não devia entrar, porque depois eles mandaram tudo mundo embora e era melhor ser manda embora.

2) Quais as impressões sentidas desde o lançamento do PDV até sua adesão ao mesmo?

R: Eu fiquei triste, mas depois pensei, a gente era maltratado pela encarregada, então era melhor entrar no PDV por que tinha a Assistência médica, só que foi por pouco tempo só meses e seis meses passa depressa.

3) Uma vez que os trabalhadores que solicitaram o PDV tiveram que aguardar um tempo até que a PUC aceitasse esta adesão, Quais as sensações que sentiu durante o período que teve que aguardar até o aceite da PUC?

R: Foi pouco tempo e eu fiquei pensando, fiquei triste, mas eu já estava com dor nas costas, e não estava muito bem.

4) O que a Universidade representava para você?

R: A eu gosto muito da PUC, era uma família para mim, adorava a PUC, minhas colegas, só a Vera que maltratava nós, não com palavras, muitas vezes só com o olhar.

5) Qual a reação de seus colegas de trabalho com sua atitude sua?

R: Eles também estavam sendo pressionados para entrar também.

6) Qual a reação de sua família com a possibilidade de sua adesão ao PDV?

R: minha família apoio a minha decisão.

7) Quem teve maior peso nesta decisão: a chefia, o trabalhador, a família ou outros?

R: Foi minha chefia, que toda hora perguntava se eu ia entrar ou não, e eu sai um dia e no outro dia todas as minhas colegas tinham entrado, daí eu fui e entrei também.

8) Os benefícios previstos no PDV atenderam às suas expectativas?

R: Não o convênio era para ser maior tempo, não só seis meses mas o RH errou e eu fiquei com o convênio só seis meses.: 9) Como se sentiu ao se desligar desta Instituição?

R: muito ruim, no dia que sai , fui atropelada na Cardozo e Almeida, voltei para a PUC e fiquei mais uma semana.

10) Sua auto-estima foi atingida de alguma forma?

R: Sim, fiquei muito triste sinto falta da PUC, dos meus amigos.

11) Fazia parte de seu projeto de vida esta adesão?

R: Não

12) O que a Universidade poderia ter feito para prepará-lo para este momento?

R: Não sei

13) Como você imaginava seu futuro após o PDV?

R: Eu achava que ia só cuidar da família..., ir na igreja e ficar em casa.

14) Considerando a PUC uma empresa que garantia um emprego estável para o trabalhador, como você vê o mercado de trabalho fora da PUC?

R: Não sei

15) Você pretende continuar trabalhando?

R: Não

16) Ao aderir o PDV já tinha algum trabalho em vista ?

R: Não

17) Quais as dificuldades em encontrar um novo trabalho?

R: Não procurei outro trabalho.

18) Com a adesão ao PDV houve necessidade de repensar seu projeto de vida?

R: Sim, por que agora eu só trabalho em casa, e fico muito sozinha, meus filhos já cresceram.

19) Como foi para sua família viver apenas com a sua aposentadoria?

R: Está muito difícil porque eu só recebo aposentadoria e antes tinha meu salário.

20) Você acha que o PDV foi mais dirigido para os trabalhadores mais velhos?

R: Sim porque eles fizeram pressão para a gente que era aposentado para entrar no PDV.

21) Você acha que na PUC existia preconceito com relação à idade para os trabalhadores mais Velhos?

R: Tinha sim o seu Osvaldo (Encarregado) falava que essas velhas tinha que sair tudo, e a Vera também falava que a gente não conseguia mais trabalhar.

22) Muitos trabalhadores consideravam a PUC uma segunda família, para você como isso se manifestava?

R: Sim para mim a puc era uma comunidade, e eu me sentia em casa aqui, cuidava das coisas da puc como eu cuida da minha casa.

23) E hoje, após o PDV como se sente em relação à Universidade?

R: Eu gosto muito da PUC, tenho muitos amigos e sinto muita saudade.

24) Como você está utilizando hoje seu tempo que antes era dedicado à PUC?

R: Fico em casa cuida da casa e da família.

25) Com a experiência que você tem, o que faria se o PDV fosse hoje?

R: Não eu esperaria para ser manda da embora

26) Se pudesse voltar atrás, você voltaria a trabalhar na PUC?

R: Não porque não tenho saúde para voltar a trabalhar, a não ser que fosse para fazer um serviço bem leve.

27) Que mensagem você deixaria para seus colegas que ficaram na PUC?

R: Que trabalhem muito e que sejam muito feliz.

E. F. 5

1) Quais os motivos que o (a) levaram a aderir ao PDV da PUC?

R: Eu achei que já estava na hora de deixar a PUC, com quase 35 anos de casa e achei que mais cedo ou mais tarde eu ia ser demitido por ser aposentado, por já ter tempo de casa, pela minha deficiência física que naquela época já andava ruim, eu tinha certeza, que eu ia ser demitido, como surgiu este PDV específico para aposentado eu achei que para mim seria vantajoso, por este motivo eu aderi ao PDV.

2) Quais as impressões sentidas desde o lançamento do PDV até sua adesão ao mesmo?

R: Em minha opinião, eu achei que a invenção deste PDV foi para forçar um pouco a saída de alguns funcionários que trabalham nesta casa, este PDV no meu modo de ver foi uma maneira sutil de eles forçarem a saída das pessoas mais velhas, pessoas que ficavam achando que não tinha mais condições de ficarem, então em minha opinião os motivos deste PDV foram esse.

3) Uma vez que os trabalhadores que solicitaram o PDV tiveram que aguardar um tempo até que a PUC aceitasse esta adesão, quais as sensações que sentiu durante o período que teve que aguardar até o aceite da PUC?

R: No meu caso eu que já havia pensado bastante ao aderir o PDV, eu comecei me preparar psicologicamente no que eu iria fazer como aposentado foi um mês uma época mais ou menos de um mês preparação de parar de trabalhar, como nesse plano de PDV de aposentado tinha algumas vantagens, então foi uma época de preparação para eu me desligar da PUC porque apesar de todos os

problemas que eu passei aqui a PUC era um lugar que eu trabalhei 35 anos com amor por que eu adorava a PUC, eu adoro a PUC, então foi um mês de preparação psicológica de eu me desligar da PUC.

4) O que a Universidade representa para você?

R: para mim a universidade foi quase que uma família, eu tive muitos dissabores com o meu chefe, mas no cotidiano, brigas, projetos que eu apresentava e desaparecia e depois reaparecia o mesmo projeto, mas, com o nome de outro autor, mas isso há muito tempo, mas no âmbito geral se eu for colocar numa balança foram trinta e cinco anos de muito amor, eu gostava e gosto da PUC ela para mim era uma família, eu consegui fazer muitos amigos, colegas, colegas é uma coisa e amigo é outra, muitos conhecidos, então para mim foi um aprendizado e eu tenho adoração pela PUC.

5) Qual a reação de seus colegas de trabalho com sua atitude ?

R: Eu acho que a maioria dos colegas que eu tenho consideração, que eu dava alguma satisfação e que gostava e gosto muito ainda, todos eles me apoiaram, achavam que eu tinha razão, e que vinham coisas piores atrás disso, todos eles me deram apoio moral, eles sentiram por me perder, mas eles me falaram acho que você está tomando uma decisão certa, porque não dá mais para confiar na entidade da maneira que as coisas estão acontecendo agora, com os amigos estou sempre em contato, venho aqui, no corredor encontro eles e cada vez que venho aqui demoro em voltar para casa, minha mulher fala você enrosca na PUC.

6) Qual a reação de sua família com a possibilidade de sua adesão ao PDV?

R: Para eu tomar esta decisão, assim como tudo o que eu faço na minha vida, conversei muito com minha esposa, contei a situação da PUC, expliquei

direitinho a situação, discutimos bastante, estudamos os prós e os contra e minha esposa me deu todo apoio, ela disse você está se aposentando, deixando 35 anos de PUC, está na hora de você parar, acumulando com outros serviços sem parar, só parando nas férias, você já trabalhou cinquenta anos e está na hora de você parar de trabalhar, vai haver um corte no nosso orçamento? Vai, mas vamos nos adaptar a isso, tive todo apoio de toda minha família, dos filhos e foi muito bem pensado com muito apoio da família.

7) Quem teve maior peso nesta decisão: a chefia, o trabalhador, a família ou outros?

R: Foi uma decisão minha.

8) Os benefícios previstos no PDV atenderam às suas expectativas?

R: No meu caso atendeu, a PUC foi muito correta, o que ela prometeu ela cumpriu, eu achava que terminava no mês de dezembro, mas em janeiro eu recebo a última parcela, então o que foi combinado no Programa PDV eles cumpriram a risca, não tenho do que me queixar.

9) Como se sentiu ao se desligar desta Instituição?

R: Já respondida.

10) Sua auto-estima foi atingida de alguma forma?

R: Não porque foi uma decisão que eu tomei consciente, você sente um pouquinho, minha auto-estima não foi lá embaixo, mas você se sente um pouco saudosos, um pouco frustrado, poderia demorar um pouco mais, mas como foi uma decisão tomada por mim sem pressão não alterou minha auto-estima.

11) Fazia parte de seu projeto de vida esta adesão?

R: Não, não fazia parte de minha vida, passou a fazer parte no momento que surgiu esta oportunidade, mas não fazia parte de minha vida, o meu modo de

pensar era trabalhar na PUC até morrer, mas como eu achei que a coisa estava se tornando perigosa e surgiu este plano que eu achei bom, então preferi aderir, mas fazer parte de meu projeto de vida não!

12) O que a Universidade poderia ter feito para prepará-lo para este momento?

R: Uma campanha mais antecipada, poderia ter avisado antes para termos um prazo para analisarmos melhor, quando surgiu o PDV o prazo que deram para a gente tomar uma decisão, assinar ou não, eu achei um prazo muito curto, um mês praticamente, a gente precisava tomar uma decisão de trinta e cinco anos de vida, era uma mudança radical, poderia ser dado um prazo maior.

13) Como você imaginava seu futuro após o PDV?

R: Após o PDV meu futuro é me adaptar em primeiro lugar com a aposentadoria, arrumar alguma coisa para passar os anos que entram e curtir a minha vida de forma que quando estava na PUC não pude curtir, me dedicar mais a minha família, passear, me exercitar mais, faço muita caminhada, faço esporte, arrumo coisas para fazer, o meu futuro é viver mais para a minha família, me dedicar mais para as minhas filhas, não tenho nenhuma pretensão de ficar rico, continuar minha vida sem permitir que falte alguma coisa e graças a Deus não falta, não devo para ninguém, o que eu recebo eu pago todos os meus compromissos, não tenho dívidas tenho compromissos, como to mundo, chega ao final do mês, antes de receber a outra aposentadoria ainda tem alguma coisa, meu futuro é esse, curtir minha vida e minha família.

14) Considerando a PUC uma empresa que garantia um emprego estável para o trabalhador, como você vê o mercado de trabalho fora da PUC?

R: Acho que aí fora a concorrência está muito difícil é necessário ter uma especialização, se não tiver um curso de especialização, por ex. no meu caso,

trabalhei trinta e cinco anos e sai como Supervisor de serviços Gerais, isso não é uma profissão é um cargo, então se eu for tentar voltar, na minha idade e colocar o meu cargo no mercado, eu não volto mais, posso até arrumar, mas por um terço do que eu ganhava aqui, então acho que a concorrência ai fora esta muito grande, esta partindo para a especialização, porque se a pessoa não tem, ela não consegue, existem muitos universitários vários profissionais que estão trabalhando como autônomo, vendendo livros, então o mercado está m8uito difícil, quando eu aderi o PDV, juntei tudo o que trabalhei aqui e fora daqui, dava cinqüenta anos trabalhado, então achei que estava na hora de parar, pensando no que a PUC ia me dar durante dois anos e com um pouco de receio de quando terminasse esse pagamento, pensei em comprar alguma coisa, vendi uma casa grande e comprei uma pequena, sobrou um dinheiro e pensei em comprar um lava rápido ou um estacionamento ou um PetShop, fui ver várias coisas, mas encontrei no comercio uma deslealdade tão grande, uma falta de documentação tão grande, todo mundo trabalha sem nenhuma documentação, então se você vai trabalhar sem alvará você vai ficar eternamente dando propina para fiscal, não encontrei um estacionamento, ou lava rápido ou Petshop que tinha alvará de funcionamento, então todo mês o fiscal ia lá, eu pensei não é essa a vida que quero para mim, recalculei minhas finanças, dá para ficar sem precisar disso, curtindo minha vida só para a frente.

15) Você pretende continuar trabalhando?

R: Já respondida.

16) Ao aderir o PDV já possuía algum trabalho previsto?

R: Já respondida.

17) Quais as dificuldades em encontrar um novo trabalho?

R: Já respondida

18) Com a adesão ao PDV houve necessidade de repensar seu projeto de vida?

R: Já respondida.

19) Como foi sua família viver apenas com a sua aposentadoria?

R: Já respondida.

20) Você acha que o PDV foi mais dirigido para os trabalhadores mais velhos?

R: Com certeza tanto é que houve dois tipos de PDV, um normal que dava direito só a seis meses de assistência médica e esse especial para aposentados que deu dois anos de assistência médica, que era mais vantajoso, então eu acho que foi bem direcionado para os aposentados.

21) Você acha que na PUC existia preconceito com relação à idade para os trabalhadores mais velhos?

R: Para ser honesto eu particularmente nunca senti preconceito nenhum, pode ser que exista para alguém que tenha sentido, mas eu nunca senti, é poderia até ter preconceito na Reitoria, as Instâncias superiores, mas não chegava a nós, entre eles talvez, poderia ser que entre eles falassem “vamos acabar com esses velhos”, poderia até ter, não estou afirmando que tinha, mas se tinha não chegou a nos atingir.

22) Muitos trabalhadores consideravam a PUC uma segunda família, para você como isso se manifestava?

R: Já respondida.

23) E hoje, após o PDV como se sente em relação à Universidade?

R: Eu acho o seguinte, no meu tempo antes do PDV, a PUC era uma família, era uma mãe para agente, era a casa da gente, depois do PDV, na administração da

Profª Maura para cá e com a intervenção da Fundação São Paulo isso aqui virou uma empresa, então a filosofia da PUC mudou muito, ela era mais voltada para o funcionário, agora ela é uma empresa, se para o funcionário não está bom, tchau e bênção, sinto que a filosofia mudou.

24) Como você está utilizando hoje seu tempo que antes era dedicado à PUC?

R: Diversão, passeios, caminhadas, praia, só alegria, tempo com a família, está uma delícia, como dizem no interior “se melhorar estraga”, uma das coisas que mais curti na minha aposentadoria é que a vida toda fui escravo do relógio, agora eu faço meu horário, faço o que quero e na hora que quero isso para mim é uma grande coisa.

25) Com a experiência que você tem, o que faria se o PDV fosse hoje?

R: Já respondida

26) Se pudesse voltar atrás, você voltaria a trabalhar na PUC?

R: Apesar das saudades da PUC, dos meus colegas, saudades da própria empresa, mas primeiro, pela minha incapacidade, minha situação física e segundo porque estou muito contente, aposentado, então não voltaria.

27) Que mensagem você deixaria para seus colegas que ficaram na PUC?

R: Que façam o que eu sempre fiz um bom trabalho dedicar-se a empresa, a empresa não é ruim, trabalhar com honestidade, cumprir o horário, não fazer exclusivamente seu trabalho, fazer sempre um pouco a mais, naquilo que for possível, fazer boas amizades, manter bons relacionamentos e curtir o trabalho, procurar das coisas ruins tirar as coisas boas que sempre tem.

E. P. 1

Foram vários motivos que integrados me deram uma percepção mais realista do contexto e de como eu me situava no mesmo.

Como pessoa sentia me frustrada, desmotivada enquanto membro de uma equipe a qual considerava altamente egoísta e hostil. Em todos estes anos de PUC (28) foram poucas as oportunidades de desenvolver trabalhos em conjunto ou mesmo trocar conhecimentos quer em projetos de pesquisa ou geração de conhecimentos (publicações<trabalhos científicos etc). Do ponto de vista administrativo as minhas contribuições nunca foram valorizadas, nem mesmo quando em pouco tempo de trabalho como coordenadora do Programa consegui melhorar sua qualificação junto a Capes.

Com o passar dos anos fui me sentindo alijada e a cada novo o semestre tinha que travar lutas para garantir meu direito adquirido formalmente (por força regulamentar) de dar aulas, orientar alunos (trabalhos de TCC e dissertações de mestrado) Portanto garantir a minha carga horária e o meu salário. Vivi constantes ameaças implícitas e explícitas. No departamento de Administração e no Programa de Pos Graduação.

A Puc para mim tinha deixado de ser aquela Universidade promissora, comprometida com a verdade, com a justiça, com a dignidade humana, ou seja, com os valores morais cristãos explicitados nos seus Estatutos.

Fiz algumas tentativas de mudar o meu contexto, buscando a minha própria mudança pessoal num longo processo de busca de aprimoramento pessoal, o que não contribuiu em nada para melhoria das minhas relações na Instituição. Seguramente eu tinha uma imagem já criada e, isto é que valia na instituição.

Consegui sobreviver todos estes anos, porque assumi o compromisso comigo mesma de buscar sempre a excelência nas minhas atividades acadêmicas, no meu aprimoramento pessoal, na busca permanente de minha atualização profissional, como cientista e acadêmica e especialmente buscar sempre uma vida espiritual mais profunda.

Tentei, algumas vezes mudar de contexto acadêmico, dentro da própria universidade no que não fui bem sucedida.

Em 2003 fui surpreendida, em um exame de rotina, com um câncer de mama e a equipe médica que me atendeu me fez ver que não eram somente fatores biológicos os causadores daquele problema. A minha vida como um todo tinha que ser repensada, pois os fatores emocionais, as frustrações, o bloqueio da minha criatividade enfim, qualidade de vida, eram também fatores que contribuíam para a ocorrência da doença.

Pensei seriamente em deixar a Puc, mas o meu grande problema estava no plano de saúde. Na minha idade e com um histórico de doença não teria acesso à cobertura de um plano de saúde. Retomar minha vida de trabalho não me assustava. Tenho confiança na minha competência e na minha experiência de trabalho. Meu currículo me recomenda.

Tenho contrato de publicação com uma editora importante em São Paulo e poderia retomar as minhas atividades de escritora, que foram postergadas com a conturbação de minha saúde.

Como sou apaixonada por cozinha teria ainda a alternativa de abrir um confeitaria sem açúcar (que parece ser um negócio rentável em B.H.).

Creio que posso concluir que a minha insatisfação com a Instituição foi a grande alavanca para a minha adesão ao PDV somada à garantia de um plano de saúde vitalício.

As minhas impressões foram que a Universidade vivia uma forte crise. A reitoria estava totalmente desorientada e tudo indicava que haveria uma intervenção por parte da Arquidiocese. Para mim as demissões seria inevitáveis, e eu me sentia como a primeira de uma possível lista de professores a serem demitidos.

O PDV era uma forma mais digna de nos convidar a sair da Universidade.

Em momento algum me senti insegura quanto à aceitação da PUC à minha adesão. Portanto aguardei com serenidade o aceite.

A Universidade representa para mim uma instituição que me dei oportunidade de exercer minha profissão, de fazer minha carreira universitária abrir meus espaços por meio dos concursos internos, dos contatos e relações do o universo acadêmico. A Puc deu-me oportunidades de crescer, de aprender, de vivenciar situações que, se me trouxeram muito sofrimento, também me trouxeram grandes oportunidades de superar a mim mesma, de encontrar me como pessoa. Encontrei na Puc pessoas humanas que jamais irei esquecer-las

A reação foi tranqüila. O chefe de departamento reclamou por eu não o ter avisado uma vez que tinha que fazer a programação do semestre.

A minha família sempre respeitou minhas decisões e sempre confiou na minha capacidade de reformular-me. Seguiram de perto as turbulências por mim vividas na Puc e de certa forma se sentiram aliviadas por eu ter tomado a decisão de deixar a instituição.

Não saberia dizer o que mais pesou na minha decisão foi um conjunto de fatores. Como pode ser deduzido nas questões anteriores.

Eu não tinha grandes expectativas com relação aos benefícios do PDV. Por esta razão não me frustrei com o que me foi oferecido. O maior benefício do PDV foi, para mim, o fato de não me sentir alijada uma vez mais da instituição. Foi-me dada uma condição digna de desligar-me da PUC.

Todavia fiquei indignada com a atitude da puc em sonegar direitos trabalhistas adquiridos e desonestamente alegando que a adesão ao PDV implicava em abrir de certos direitos trabalhistas. Onde está explicitado isto no termo de adesão. Tive que entrar com uma ação trabalhista. Entendo como sendo uma desonestidade da instituição.

Ao desligar-me da instituição meus sentimentos foram contraditórios, de alívio e de pesar. Com o PDV o meu plano de retorno ao seio da minha família deu um passo à diante. Como estava ainda trabalhando em Santos em outra universidade e estava prevendo mudanças também lá iniciei a preparar o meu retorno definitivo à BH.

A minha auto-estima não foi atingida, pois esta é a grande característica do PDV: minimizar a perda. Na verdade o fato de eu ter podido decidir naquele momento,

(apesar de ter consciência clara que se não aderisse ao PDV estaria na lista de demitidos).

Não fazia parte do meu projeto de vida esta adesão, mesmo porque não tinha conhecimento da possibilidade de sua existência, mas foi uma oportunidade meio forçada, é verdade de tomar uma decisão necessária para mim.

Esta decisão acarretaria perdas, mudanças radicais e um re-início que sempre nos é difícil e repleto de surpresa agradáveis e desagradáveis.

Não creio que a universidade poderia ter feito absolutamente nada para mim.

O meu futuro após o PDV,não estava muito claro para mim, pois estava ainda trabalhando n UNIsantos e já morando em Santos. Sabia, entretanto que Santos não era a cidade na qual gostaria de viver e já estava planejando voltar para Belo Horizonte.Quando fui desligada da Unisantos em 2006 foi que os meus planos apos PDV começaram a ser delineado.

Sabia que não queria voltar às salas de aula e rejeitei algumas propostas de trabalho em BH. Estava saturada de instituição acadêmica, de sua cultura, de suas contradições.

Trabalho na criação de uma ong cujo objetivo é desenvolvimento de tecnologias sociais, de pesquisas e avaliações de resultados. Não é um projeto fácil e rápido, mas está em andamento. Depois de um ano de adaptação em Belo Horizonte estou planejando participar de projetos educacionais como voluntária na Paróquia em que resido e voltar às aulas na área de capacitação de executivos, retomando ao mesmo tempo, o projeto de edição de livros.

Não vejo dificuldade em encontrar trabalho. Vejo dificuldade em encontrar emprego. Acredito que temos que ser pacientes, mas criativos. que a experiência de vida não seja abandonada neste momento é um ponto fundamental. Seguramente todos nós temos coisas que poderemos fazer com prazer tornando a fonte de renda.

Viver somente com aposentadoria do INSS é impossível. Felizmente economizei algum dinheiro o que está me dando tempo para repensar a minha vida com mais qualidade e mais tranquilidade.

Não tenho conhecimento das características dos professores e funcionários que foram aceitos no PDV, mas me parece que o programa deu mais vantagens para os mais velhos, o que me parece justo. A universidade precisava renovar o seu quadro de funcionários e de professores, disto não tenho dúvida. Seria, pois adequado que o PDV estivesse voltado para esta população.

Não percebia preconceito com os mais velhos, pois no meu Departamento só existiam velhos... Os preconceitos me parecem estar mais relacionados aos grupos políticos, à luta pelo poder.

Nunca considerei a PUC uma segunda família. Entendo que o local de trabalho não pode ser confundido com o seu lar. As relações são de natureza diferentes. Quando confundimos ambos saem perdendo.

Hoje, vejo a universidade como uma instituição que me permitiu desenvolver minha carreira acadêmica, garantiu o meu salário e deu-me condição de desenvolvimento.

Com a experiência atual, voltaria a aderir ao PDV. Mas verificaria com a assessoria de um advogado as possíveis armadilhas (tramóias) trabalhistas nele contidas antes de assinar o termo final de rescisão.

Se pudesse voltar atrás não voltaria a trabalhar na PUC

A mensagem que gostaria de deixar para os que ficaram na PUC é lembrá-los da sua responsabilidade com uma instituição moderna, competitiva, comprometida com valores morais e éticos, na qual , seguramente não haverá espaço para grupos políticos interesses individuais e subversão dos valores com os quais a universidade teoricamente está comprometida.

E. P.2

1) Quais os motivos que o (a) levaram a aderir ao PDV da PUC?

R: Descontentamento com a PUC, quanto política administrativa e educacional (abandonando velhos objetivos de compromissos crítico e comprometimento social, perdendo também seu caráter democrático)

2) Quais as impressões sentidas desde o lançamento do PDV até sua adesão ao mesmo?

R: Impressão que a PUC aderiu, como outras instituições educacionais, à política de constante renovação de seus quadros para manter sempre salários baixos, em detrimento da qualidade de ensino. Entendo que se a PUC tivesse colocado em discussão a questão da qualidade e compromissos profissionais para então dispensar funcionários e professores poderíamos concordar com o PDV.

3) Uma vez que os trabalhadores que solicitaram o PDV tiveram que aguardar um tempo até que a PUC aceitasse esta adesão, Quais as sensações que sentiu durante o período que teve que aguardar até o aceite da PUC?

R: Não tive que aguardar, uma vez que já havia solicitado meu desejo de me afastar daí para o PDV foi só uma alternativa.

4) O que a Universidade representava para você?

R: Representava idéias educacionais que, como mencionei na primeira questão, foram abandonados em favor de uma visão mercantilista e autoritária, onde os partícipes se perderam ou por desânimo ou por não possuírem mais os mesmos ideais do passado.

5) Qual a reação de seus colegas de trabalho com sua atitude ?

R: Todos concordaram comigo e justificaram sua permanência por motivos financeiros (estão todos desanimados)

6) Qual a reação de sua família com a possibilidade de sua adesão ao PDV?

R: Concordaram comigo, como forma de acabar com minhas angústias.

7) Quem teve maior peso nesta decisão: a chefia, o trabalhador, a família ou outros?

R: Eu mesmo.

8) Os benefícios previstos no PDV atenderam às suas expectativas?

R: Não posso chamar de benefício, qualquer plano (PDV), onde os objetivos são sempre a favor dos interesses financeiros das organizações. O PDV visto de forma individual e particular, pode ter atendido em alguns aspectos esse ou aquele professor.

9) Como se sentiu ao se desligar desta Instituição?

R: Tranquilo.

10) Sua auto-estima foi atingida de alguma forma?

R: Não

11) Fazia parte de seu projeto de vida esta adesão?

R: Sim – ver resposta 3 e 5

12) O que a Universidade poderia ter feito para prepará-lo para este momento?

R: Nada já vinha me decidindo

13) Como você imaginava seu futuro após o PDV?

R: A vida continua, independentemente da PUC ou de qualquer instituição e pessoas. Tenho novos planos

14) Considerando a PUC uma empresa que garantia um emprego estável para o trabalhador, como você vê o mercado de trabalho fora da PUC?

R: De forma geral: esta melhorando. Para alguns a idade poderá pesar negativamente, para outros não.

15) Você pretende continuar trabalhando?

R: Já

16) Ao aderir o PDV já tinha algum trabalho em vista?

R: Não

17) Quais as dificuldades em encontrar um novo trabalho?

R: No meu caso em particular não tenho dificuldades.

18) Com a adesão ao PDV houve necessidade de repensar seu projeto de vida?

R: Não. Meu projeto independe da PUC (vide resposta 15)

19) Como foi sua família viver apenas com a sua aposentadoria?

R: Felizmente não vivo somente com aposentadoria, mas para quem se dedicou uma vida é pouca, principalmente quando os reajustes não acompanham os índices.

20) Você acha que o PDV foi mais dirigido para os trabalhadores mais velhos?

R: De certo forma sim, tendo em vista que percebiam salários mais altos.

21) Você acha que na PUC existia preconceito com relação à idade para os trabalhadores mais velhos?

R: Não tenho qualquer informação para me posicionar a respeito desta questão.

22) Muitos trabalhadores consideravam a PUC uma segunda família, para você como isso se manifestava?

R: Sou contrario a essa visão de que uma instituição seja ela qual for, possa representar uma segunda família, argumento usado para manipulação

ideológica. O local de trabalho deve ser visto de forma profissional onde o empregado, no caso o professor, deve atuar, segundo seus interesses e objetivos profissionais, com responsabilidade e ética. Não concordo, portanto, com a expressão colaborador, muito em moda hoje em dia, quando na verdade somos empregados, a qualquer hora descartáveis, coisa que não acontece em estamos compromissado com outras atividades

23) E hoje, após o PDV como se sente em relação à Universidade?

R: Sinto-me um expectador com poucas esperanças de que a curto prazo a PUC volte aos velhos ideais de compromisso social e educativos.

24) Como você está utilizando hoje seu tempo que antes era dedicado a PUC?

R: Lendo bastante, dando minha contribuição social e curtindo a família e a vida.

25) Com a experiência que você tem , o que faria se o PDV fosse hoje?

R: Não consigo entender bem a pergunta. Posso dizer que, como a política da PUC não mudou, caso estivesse lá, tomaria as mesmas medidas que tomei.

26) Se pudesse voltar atrás, você voltaria a trabalhar na PUC?

R: Somente se objetivos educacionais (entenda-se administrativos, políticos, etc) fossem de acordo com minhas utopias, eu poderia voltar. (não acredito que mudara tão já) Para viver, devemos ter nossas próprias utopias.

27) Que mensagem você deixaria para seus colegas que ficaram na PUC?

R: Boa sorte.