



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO DE
ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS**

**APOSENTADORIA “COMO PRÊMIO” OU “COMO
CASTIGO”: AVALIANDO AS PECULIARIDADES DOS
SERVIDORES DA UFSM**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Dominga Odete Venturini

Santa Maria, RS, Brasil.

2013

**APOSENTADORIA “COMO PRÊMIO” OU “COMO
CASTIGO”: AVALIANDO AS PECULIARIDADES DOS
SERVIDORES DA UFSM**

Dominga Odete Venturini

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão de Organizações Públicas, Área de Concentração Inovação e Sustentabilidade, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Gestão de Organizações Públicas.**

Orientador: Prof. Dr. Breno Augusto Diniz Pereira

Santa Maria, RS, Brasil.

2013

Ficha catalográfica elaborada através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Central da UFSM, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Venturini, Dominga Odete
Aposentadoria "como prêmio" ou "como castigo": avaliando as peculiaridades dos servidores da UFSM / Dominga Odete Venturini. -2013.
150 p. ; 30cm

Orientador: Breno Augusto Diniz Pereira
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de Pós-Graduação em Administração, RS, 2013

1. Aposentadoria 2. Programa de preparação I. Pereira, Breno Augusto Diniz II. Título.

© 2013

Todos os direitos autorais reservados a Dominga Odete Venturini. A reprodução de partes ou do todo deste trabalho só poderá ser feita mediante a citação da fonte.

E-mail: dodoventu@hotmail.com

Universidade Federal de Santa Maria - UFSM
Centro de Ciências Sociais e Humanas
Programa de Pós-Graduação em Administração
Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas

A Comissão Examinadora, abaixo assinada,
aprova a Dissertação de Mestrado Profissional

**APOSENTADORIA “COMO PRÊMIO” OU “COMO CASTIGO”:
AVALIANDO AS PECULIARIDADES DOS SERVIDORES DA UFSM**

elaborada por
Dominga Odete Venturini

como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Administração de Organizações Públicas

COMISSÃO EXAMINADORA:

Breno Augusto Diniz Pereira, Dr.
(Presidente/Orientador)

Felipe Martins Müller, Dr. (UFSM)

Vania de Fátima Barros Estivaleta, Dra. (UFSM)

Santa Maria, 09 de julho de 2013.

Para Antonio, meu eterno amor,
Cristiano e Alessandro, meus filhos
muito amados, pelo amor que nos une,
pelo carinho e incentivo recebido.

AGRADECIMENTOS

A concretização do mestrado é um acontecimento marcante da minha vida. Tornou-se realidade um sonho que foi acalentado por muitos anos. Este período de estudos modificou-me como pessoa, como profissional e propiciou-me novas descobertas por meio dos conhecimentos transmitidos pelos professores em cada disciplina e pela interação com outras pessoas que estavam em busca do mesmo objetivo.

Primeiramente, agradeço a Deus por me guiar durante todos os momentos da minha vida e por ter me iluminado e abençoado, pois foi a Ele a quem recorri em muitos momentos difíceis ao longo dessa caminhada.

Registro a minha gratidão a todas as pessoas que contribuíram para que este sonho se tornasse realidade. Primeiramente, aos meus pais, Valdomiro e Rosa, pelos ensinamentos e valores transmitidos. Sempre nos diziam que o estudo era o legado mais valioso que nos deixavam.

Ao meu esposo, Antonio, e aos meus filhos, Cristiano e Alessandro, que sempre me incentivaram e que, apesar dos momentos difíceis pelos quais passei, nunca deixaram que eu desistisse do meu sonho.

Agradeço aos meus irmãos, Altivo, Adão, Paulo Renato e Ana Claudete, pelo incentivo, compreensão e apoio recebido.

Aos professores Felipe Martins Müller e Maria Alcione Munhoz, pessoas especiais que muito me ajudam nesta trajetória. Eu lhes agradeço imensamente.

Tive a grande dádiva de contar com um orientador dedicado e comprometido como o professor Breno Augusto Diniz Pereira, que, mesmo com os problemas de saúde que enfrentei, conseguiu orientar-me com grande dedicação e incentivo para a concretização desta dissertação e realização do meu sonho. Sou profundamente grata a esse excelente e dedicado profissional, pelo seu esforço e atenção especial a mim dedicada.

Novamente meu agradecimento aos Professores Felipe Martins Müller e a professora Vania de Fátima Barros Estivaleta, que participaram da banca de defesa da minha dissertação e pelas valiosas contribuições para o aperfeiçoamento deste trabalho.

Aos colegas e gestores da PROGEP, José Adroaldo Parcianello, Irene Berleze de Pelegrini, Carla Soares Vasques, Lucia Helena Passos Berni e aos demais colegas dos núcleos que participam do processo de afastamento por aposentadoria que responderam aos

questionários e forneceram informações que contribuíram muito para o resultado desta pesquisa. A todos, meu agradecimento afetuoso. Lembrarei sempre de vocês com carinho.

Aos meus colegas do Gabinete do Reitor, que sempre me apoiaram e ouviram com muita paciência as minhas inquietudes. A todos vocês, meu muito obrigado.

Um agradecimento especial aos doutorandos Leander Klein, Juliano Nunes Alves e aos bolsistas, pelo apoio na hora da coleta e tabulação de dados.

A Iara Maria Kerche da Silva, amiga de todas as horas, grande incentivadora, por tudo o que você me proporcionou na minha carreira profissional. Foste especial na minha vida, te agradeço muito.

Agradeço ao dirigente da Instituição, por ter autorizado a realização desta pesquisa, oportunizando que eu percorresse todas as unidades de lotação. Isso permitiu que eu reencontrasse e conhecesse os técnico-administrativos em educação, os quais foram os protagonistas deste trabalho ao responderem ao questionário e às entrevistas. A eles meus agradecimentos especiais.

Enfim, agradeço de coração a tudo e a todos que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste trabalho, bem como para minha formação pessoal e profissional.

Procure a sabedoria e aprenda a escrever os capítulos mais importantes de sua história, nos momentos mais difíceis de sua vida.

Augusto Cury

RESUMO

Dissertação de Mestrado
Programa de Pós-Graduação em Administração
Universidade Federal de Santa Maria

APOSENTADORIA “COMO PRÊMIO” OU “COMO CASTIGO”: AVALIANDO AS PECULIARIDADES DOS SERVIDORES DA UFSM

AUTORA: Dominga Odete Venturini

ORIENTADOR: Prof. Dr. Breno Augusto Diniz Pereira

Data e Local: Santa Maria, 09 de julho de 2013.

O presente estudo foi desenvolvido com o objetivo de verificar quais as demandas dos servidores e ex-servidores técnico-administrativos em educação da UFSM, seus anseios e preocupações com relação ao processo de desligamento por aposentadoria da instituição. Para isso, foram aplicados entrevistas e questionários estruturados com questões abertas aos servidores técnico-administrativos em educação aposentados há 5 anos ou menos, aos servidores que estão há 5 anos ou menos da aposentadoria e a alguns gestores da instituição. Os procedimentos metodológicos foram de estudo de caso do tipo exploratório, descritivo e com abordagem qualitativa e quantitativa. Para a realização da pesquisa, foram feitas, ainda, leituras referentes às transformações e evoluções no mundo do trabalho e sobre legislação de aposentadoria. Após a análise dos resultados dos três segmentos e das entrevistas com os servidores, os resultados obtidos permitiram perceber a opinião dos servidores já aposentados, as expectativas dos pré-aposentados e a visão dos gestores sobre o desligamento por aposentadoria da UFSM. O conhecimento desses fatores poderá contribuir para práticas organizacionais que promovam a satisfação pessoal e a valorização do capital humano da instituição, bem como subsidiar o Programa Transformar o Hoje – Programa de Preparação para Aposentadoria, que está implantado na UFSM desde o ano de 2011.

Palavras-chave: Aposentadoria. Programa de preparação.

ABSTRACT

Mastership Dissertation
Program of Post-Graduation on Administration
Federal University of Santa Maria

RETIREMENT "AS A REWARD" OR "AS PUNISHMENT": ASSESSING THE PECULIARITIES OF SERVANTS AT UFSM

AUTHOR: Dominga Odete Venturini

SUPERVISOR: Prof. Dr. Breno Augusto Diniz Pereira

Date and Location: Santa Maria, July 09 2013.

The present study was developed with the purpose of identifying the demands of civil servants and technical and administrative former staff in education at UFSM, their expectations and concerns about the process for retirement from institution. For this, were applied interviews and structured questionnaires with open questions to technical and administrative staff in education who are 5 years or less retired, to servers that are 5 years or less to retirement and some managers of the institution. The methodological procedures were exploratory case study, descriptive, qualitative and quantitative approach. To conduct the study, readings related to changes and developments in the world of work, legislation and retirement were made. After analyzing the results of the three segments and interviews with the servants, the obtained results allowed to verify the view of the servants already retired, expectations of pre-retirees and vision of managers about shutdown retirement UFSM. Knowledge of these factors can contribute to organizational practices that promote personal satisfaction and appreciation of the human capital of the institution, as well as subsidize the program Transforming Today - Retirement Preparation Program, which was implemented at UFSM since 2011.

Keywords: Retirement. Preparation program.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Servidores com idade acima de 55 anos. Quadro elaborado pela autora em março de 2012.	27
Quadro 2 - Resumo do trabalho no tempo.....	34
Quadro 3 – Síntese dos casos estudados	56
Quadro 4 – Síntese dos programas encontrados nas instituições do país.....	67
Quadro 5 - Síntese das entrevistas dos servidores ativos e aposentados	82
Quadro 6 - Índice de satisfação com o processo de desligamento por aposentadoria da UFSM	112

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Total de servidores aposentados da UFSM no período de 08/10//1964 a 22/03/2013.	70
Gráfico 2 - Faixa de idade dos servidores aposentados da UFSM há no máximo 5 anos.....	83
Gráfico 3 - Ocupação atual dos servidores aposentados	84
Gráfico 4 – Sentimentos referentes à aposentadoria.....	85
Gráfico 5 - Satisfação referente à aposentadoria.....	85
Gráfico 6 – Porquê do sentimento da aposentadoria	86
Gráfico 7 – Houve preparação pessoal para aposentadoria?	87
Gráfico 8 - Qual preparação dos servidores aposentados?.....	87
Gráfico 9 – A UFSM auxiliou no processo de aposentadoria?.....	88
Gráfico 10 –Quem contribuiu no processo de aposentadoria?	88
Gráfico 11 -Satisfeito com a aposentadoria?.....	89
Gráfico 12 –Motivo da satisfação com a aposentadoria.....	89
Gráfico 13 -Tem ocupação após aposentadoria?.....	90
Gráfico 14 –Qual a ocupação dos servidores aposentados?.....	90
Gráfico 15 - O que a aposentadoria mudou para melhor na vida?	91
Gráfico 16 -Do que gostava nos tempos de trabalho na UFSM?	92
Gráfico 17 – Gostaria de apoio no processo de aposentadoria?.....	92
Gráfico 18 –Atributos relacionados pelos servidores ativos da UFSM prestes a se aposentar.....	94
Gráfico 19 – Sentimento de aposentadoria pelos servidores prestes a se aposentar	94
Gráfico 20 - Avaliação da aposentadoria pelos servidores ativos prestes a se aposentar	95
Gráfico 21 - Ocorrência de preparação para aposentadoria	96
Gráfico 22 – Auxílio da UFSM aos servidores prestes a se aposentar.....	97
Gráfico 23 - Como a UFSM auxilia servidores prestes a se aposentar	97
Gráfico 24 - Instituições ou entidades que contribuíram para a aposentadoria.....	98
Gráfico 25 - Índice de satisfação com a futura aposentadoria.....	99
Gráfico 26 - Terá ocupação após a aposentadoria?	99
Gráfico 27 - Terapia ocupacional	100
Gráfico 28 - O melhor da aposentadoria	101
Gráfico 29 - Gostaria de algum tipo de apoio após a aposentadoria?	102
Gráfico 30 – Relação UFSM-servidor anterior à aposentadoria	103
Gráfico 31 - Relação UFSM-servidor durante a aposentadoria	103
Gráfico 32 – Relação UFSM-servidor após a aposentadoria	104

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	21
1.1	Definição do problema ou oportunidade	23
1.2	Objetivos	25
1.2.1	Objetivo principal	25
1.2.2	Objetivos específicos	25
1.3	Importância do tema	26
1.4	Estrutura do trabalho	29
2	REFERENCIAL TEÓRICO	31
2.1	Transformações no mundo do trabalho	31
2.1.1	Significado do trabalho.....	31
2.2	Evolução do trabalho	33
2.3	Legislação sobre aposentadoria	35
2.4	Casos de implantação de programas de aposentadoria em outros órgãos públicos	37
2.4.1	Caso 1 - Companhia Energética de São Paulo (CESP)	39
2.4.2	Caso 2 - Universidade Federal de Santa Catarina	47
2.4.3	Caso 3 – Implantação de um programa de preparação para aposentadoria na Secretaria de Saúde de Florianópolis	51
2.5	Síntese dos casos estudados	56
3	MÉTODO	57
3.1	Procedimentos metodológicos	57
3.2	Delineamento e definição de termos	57
3.3	Amostra e população da pesquisa	59
3.4	Plano e instrumentos de coleta de dados	59
3.5	Plano de análise dos dados	61
3.6	Aspectos éticos	62
4	ANÁLISE DO CASO	63
4.1	Panorama dos programas de preparação para aposentadoria no Brasil	63
4.2	Situação no RS	67
4.3	O programa de preparação para aposentadoria da UFSM – Programa Transformar o Hoje	69
4.4	A história de aposentadoria na UFSM	69
4.5	Relato das entrevistas realizadas com os servidores que estão a 5 anos ou menos da aposentadoria	75
4.6	Relato dos servidores entrevistados da UFSM que estão aposentados há 5 anos ou menos	79
4.7	Relato das respostas dos questionários respondidos pelos servidores aposentados há 5 anos ou menos da UFSM	82
4.8	Relato dos servidores que estão a cinco anos da aposentadoria	93
4.9	Relato dos gestores da Universidade Federal de Santa Maria	105
5	ANÁLISE COMPARATIVA DOS DADOS APRESENTADOS	111
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	115
	REFERÊNCIAS	119
	APÊNDICES	123

1 INTRODUÇÃO

A compreensão da palavra “aposentadoria” leva a reflexões sobre a importância do trabalho na vida do ser humano. Ao termo aposentadoria associam-se palavras como inatividade, recolhimento, perda de capacidade, improdutividade, que levam o trabalhador não preparado, sua família e a sociedade a encararem de forma não positiva e construtiva essa nova etapa da vida. Por essas razões, é de fundamental importância que a aposentadoria seja planejada e resulte em novos projetos de vida.

A aposentadoria consiste numa ruptura entre um período de tempo com atividades mais intensas, voltado e organizado em função do trabalho, e um período com mais tempo livre, o que pode ocasionar profundas mudanças no cotidiano dos indivíduos, implicando mudanças e reorganização do projeto de vida das pessoas. Esta transição exige um condicionamento mental e social que a maioria da população trabalhadora não possui, pois a cessação da atividade profissional tem como consequência a sua exclusão do mundo produtivo (EMILIANO, 2005). Acompanhada do envelhecimento, que é natural do ser humano, a aposentadoria é uma fase que traz alterações na dinâmica familiar e social do aposentado. Esse processo acarreta profundas mudanças no dia a dia e nos hábitos da pessoa aposentada, daqueles que com ele convivem, por isso é de grande importância o planejamento e a preparação para essa etapa da vida.

Para compreender a aposentadoria é necessário refletir sobre o significado do trabalho para o homem e para a sociedade. As definições do termo aposentadoria, socialmente disseminadas, deixam isto evidente. Conforme Ferreira (1986, p. 118), aposentadoria é um: “Estado de inatividade de funcionário público ou de empresa particular, ao fim de certo tempo de serviço, com determinado vencimento.” Ao analisar esta definição, percebe-se claramente a relação do homem com o trabalho, o pensamento positivista de que tudo tem uma função e de que o homem, para ser ativo, tem que ter uma função na sociedade. Não cabe aqui uma discussão paradigmática sobre o assunto, basta apenas um pequeno questionamento: para o homem ser ativo, é preciso que esteja trabalhando?

Outra definição do mesmo autor (FERREIRA, 1986) remete a recolhimento e alojamento. Segundo Carlos et al. (1999), atribui-se ao vocábulo aposentadoria, na língua portuguesa, a idéia de recolhimento ao interior da habitação. Para serem mais específicos e compreenderem etimologicamente a denominação “aposentadoria”, os autores substituem a palavra “habitação” por “aposentos”, apresentando, desta forma, o conceito de aposentadoria

como o recolhimento ao interior dos aposentados. Tal definição leva a novo questionamento: estar aposentado para o homem significa estar isolado, não ter relacionamentos sociais e estar ‘internado’ aos aposentados, como se estivesse doente?

A partir destes questionamentos, fica evidenciado que, tanto na conceituação do termo aposentadoria, como nas percepções sociais formuladas a respeito desta etapa de vida, o aposentar-se está vinculado à perda da capacidade de ação do sujeito, um movimento de tornar-se inativo, improdutivo, ou seja, alguém passivo aos acontecimentos sociais. Para Rodrigues et al. (2005), essa passividade confere ao sujeito uma espécie de morte social, tendo em vista que a aposentadoria é, por vezes, vivenciada como a perda do próprio sentido da vida.

Refutando tais constatações, torna-se imprescindível para a área de pesquisa prestar maior atenção ao processo do envelhecimento e às consequências dele para a sociedade. O processo do envelhecimento deixou de ser totalmente associado à dependência, doenças e declínios de qualquer ordem e ainda insatisfação. Hoje se tem um grande número de idosos que ainda trabalha, mesmo tendo idade para aposentar-se. Também há um grande número de idosos gozando de plena saúde e faculdades mentais que lhes proporcionam um maior e melhor aproveitamento da vida. É o envelhecimento bem-sucedido, com baixo risco de desenvolver doenças ou incapacidades, elevado funcionamento físico e mental, envolvimento e comprometimento com a vida.

Conforme Magalhães (2008), a realidade tem mostrado que, quando as empresas reestruturam seus quadros funcionais, os primeiros a serem demitidos são os trabalhadores de faixa etária mais elevada, demonstrando desprezo à experiência, e negando o reconhecimento, a fidelidade e a dedicação de vários anos à empresa. Esse ato representa uma das mais cruéis discriminações que o ser humano pode sofrer: o preconceito por viver mais. No caso das instituições públicas, o servidor que está prestes a se aposentar é colocado de lado, em um setor de menor importância dentro da organização, fazendo com que se sinta humilhado e desvalorizado, e sua experiência de vários anos de trabalho não é considerada.

Torna-se, então, cada vez mais importante o entendimento da instituição da aposentadoria e suas possíveis consequências, bem como os planos e desejos decorrentes dessa etapa. Com base nesta constatação, as organizações sentiram a necessidade de criar programas de preparação para a aposentadoria (PPA), para que seus colaboradores tenham qualidade de vida e não sofram perdas na etapa de transição de um período intenso de trabalho para outro mais tranquilo (NETTO; NETTO, 2008). No PPA, a organização deve

desenvolver atividades contínuas de preparação para a aposentadoria para seus servidores, abrangendo diversos fatores, tais como físicos, psicológicos, sociais, administrativos, etc.

Portanto, espera-se que, com os dados concretos obtidos pela pesquisa, seja possível apontar as principais necessidades institucionais, pessoais e as soluções que poderão ser tomadas para estes problemas, com vistas a contribuir para a melhoria das práticas de gestão de pessoas na UFSM.

1.1 Definição do problema ou oportunidade

Conforme Lopes (2010), durante a infância e a juventude, o indivíduo sonha em ser um excelente profissional, com a certeza de um futuro promissor. Muitas vezes este sonho é realizado. Porém, por falta de oportunidade ou outros motivos, às vezes estes desejos tomam outro rumo. E assim os seres humanos conduzem sua vida, na busca por reconhecimento e realização profissional. E, quanto mais intensa for esta busca, mais sofrida será a ruptura com o mundo do trabalho.

As pessoas trabalham por vários anos sem se preocuparem com o futuro e, quando percebem, já estão na meia idade e caminhando para a aposentadoria. Então descobrem que esta tão sonhada aposentadoria, que traria tempo livre junto com a família, não é o que esperavam e poderá trazer talvez até dissabores à vida de cada um, transformando-a de uma situação cômoda e tranquila, num estado de total desequilíbrio emocional e financeiro (LOPES, 2010).

O ser humano passa por ciclos naturais em sua vida, dentre os quais o produtivo. Após esse período, enfrenta uma fase de decadência, por estar acostumado com o trabalho e de repente ter de se aposentar. Isso faz com que se sinta velho e inútil, gerando uma situação que propicia um quadro de depressão, podendo surgirem doenças que podem levá-lo até mesmo à morte (SILVA et al, 2008).

Com a proximidade da aposentadoria, que é uma das etapas mais importantes na vida das pessoas, surgem sentimentos de incertezas quanto às mudanças que serão enfrentadas nesta nova fase da vida. Este afastamento provoca a perda de identidade com o trabalho e exige que o indivíduo tenha que se adaptar às novas situações, com o encerramento de um ciclo de vida e início de outro.

Estudos sobre representações sociais da aposentadoria têm demonstrado que o afastamento do trabalho ou transição à aposentadoria tem diversos significados na vida das

pessoas. Para uns pressupõe inatividade, para outros representa apenas a passagem para uma condição de vida socialmente ativa (CANIZARES, 2009).

Nacarato (1996, p. 279), citado por Muniz (1996), afirma que a aposentadoria, durante a vida profissional, podia ser considerada um objetivo. Agora pode representar perdas, como do status social para a condição de inativo, perda do padrão de vida, além do tédio ocasionado pela dificuldade de administrar o tempo livre.

Para Zanelli (1996), com a chegada da aposentadoria, a esperança de maior qualidade de vida com a família, possibilidades de viagens, mais lazer, tranquilidade ou possibilidades de ganhos extras ficam ameaçados, com o medo da instabilidade econômica e da velhice.

Outra afirmação do mesmo autor é que, mesmo variando de pessoa para pessoa, o impacto do rompimento das relações do trabalho é indiscutível, pois isso tem implicações muito maiores do que um simples término de carreira, mas representa grandes mudanças e imposições no mundo pessoal e social. O autor compara a aposentadoria como um pêndulo, oscilando entre o sentido de prêmio e renovação e sentimentos de desesperança e fim.

Para Witczak (2005), o ambiente de trabalho, para muitas pessoas, é como se fosse um lar, e a ruptura com esse ambiente gera um sentimento de desamparo, pesado e penoso, tanto que, após a aposentadoria, muitos continuam exercendo suas atividades, inclusive nas mesmas empresas.

A aposentadoria, por ser uma decisão que muda toda a estrutura de uma vida organizada com base no trabalho, não afeta somente o indivíduo, mas todos os que o cercam, a vida conjugal e o convívio com os demais familiares. Estes fatores influenciam muito negativamente no processo de transição do papel de ativo para a nova situação de inatividade.

Conforme afirma Muniz (1996), as mudanças que ocorrem com a chegada da aposentadoria requerem uma adaptação que, muitas vezes, a maioria das pessoas não consegue atingir, e, se não houver uma preparação, este novo período pode trazer resultados negativos, causando sérios danos à saúde das pessoas, como a depressão, o isolamento e dificuldades no relacionamento com seus familiares.

Muitas vezes o cidadão atinge a idade de se aposentar e ainda tem condições físicas e psicológicas para trabalhar, mas como atingiu a idade é obrigado a se afastar. Com isso, além de ter sua renda diminuída, sua auto-estima também é afetada. Isso torna cada vez mais importante a atuação da instituição no entendimento das causas e consequências relacionadas a essa etapa na vida de seus colaboradores.

Quando a aposentadoria é recebida como algo positivo para o indivíduo, vista como um novo projeto de vida, incluindo família, lazer, atividades ocupacionais, relacionamentos

etc., e quando ele está ciente dos ganhos e perdas do processo, com certeza haverá uma melhor adaptação às mudanças biológicas, psicológicas e sociais.

Segundo Lopes (2010), o PPA é de grande relevância para as pessoas que se aproximam do momento da aposentadoria e deve ser planejado observando a especificidade do público alvo, deixando claro que a aposentadoria não é uma forma de exclusão e separação, mas a experiência de uma nova forma de viver.

As considerações acima corroboram a importância de um Programa de Preparação para Aposentadoria que venha estabelecer um novo paradigma, segundo o qual a aposentadoria não é um sinônimo de inutilidade, inatividade ou estagnação.

Desta forma, a preocupação com a ansiedade pelas quais passam os servidores no período de pré-aposentadoria, neste caso, os servidores da UFSM, motivou o problema que consistiu em desenvolver pesquisa para investigar: *quais as demandas dos servidores e ex-servidores da UFSM a serem abordadas para o aperfeiçoamento do programa de preparação para a aposentadoria na instituição?*

O conhecimento dos fatores de preocupação dos servidores poderá contribuir para práticas organizacionais que promovam a satisfação pessoal e a valorização do capital humano da instituição, bem como subsidiar o Programa Transformar o Hoje – Programa de Preparação para Aposentadoria, que está implantado na UFSM desde o ano de 2011.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo principal

Identificar junto aos servidores e ex-servidores as principais demandas para a estruturação de um programa de preparação para aposentadoria na UFSM.

1.2.2 Objetivos específicos

1. Caracterizar as ações de preparação de aposentadoria existente na instituição;
2. Analisar os programas de preparação para aposentadoria existente em outras IFES, ou órgãos públicos;
3. Verificar, junto aos servidores aposentados, como decorreram seus processos de desligamento, os fatores positivos e negativos, as sensações e reações experimentais e o apoio recebido e demandado;

4. Identificar, junto aos servidores em fase de aposentadoria, suas expectativas em relação ao desligamento, suas demandas e sugestões.

5. Percepção dos Gestores sobre os processos de aposentadoria da UFSM.

1.3 Importância do tema

Conforme Andujar (2006), a maioria das organizações está se preocupando mais com a qualidade de vida dos seus servidores e investindo não apenas na saúde e segurança, mas tentando proporcionar uma qualidade de vida que englobe os sentimentos subjetivos e objetivos, como percepção, bem-estar, satisfação, recursos materiais e financeiros. Procura-se manter a qualidade de vida também após a aposentadoria, como um reconhecimento aos tantos anos de serviços prestados à instituição e incentivando o aumento da expectativa de vida de seus servidores.

A Universidade Federal de Santa Maria, idealizada e fundada pelo Prof. Dr. José Mariano da Rocha Filho, foi criada pela Lei n. 3.834- C, de 14 de dezembro de 1960, com a denominação de Universidade de Santa Maria, instalada solenemente em 18 de março de 1961. A UFSM é uma Instituição Federal de Ensino Superior, constituída como Autarquia Especial vinculada ao Ministério da Educação.

O corpo docente é composto de 1.671 professores do quadro efetivo (Graduação, Pós-Graduação e Ensino Médio e Tecnológico) e 202 professores de contrato temporário; e o quadro de pessoal técnico administrativo é composto por 2.668 servidores (acesso em março de 2012-SIE), contando com um número expressivo de servidores com tempo para se aposentar.

A *Missão* da Universidade Federal de Santa Maria é: “– Construir e difundir conhecimento, comprometida com a formação de pessoas capazes de inovar e contribuir com o desenvolvimento da sociedade, de modo sustentável”. A *Visão* é “ser reconhecida como uma instituição de excelência na construção e difusão do conhecimento, comprometida com o desenvolvimento da sociedade, de modo inovador e sustentável”.

Os seus *Valores* são os de “se comprometer-se com a educação e o conhecimento, pautada nos seguintes valores: Liberdade, Democracia, Ética, Justiça, Respeito à identidade e à diversidade, Compromisso social, Inovação e Responsabilidade” (PDI-2011/2015-UFSM).

Conforme informações do núcleo de Pensão e Aposentadoria da UFSM, a cada mês cerca de 6 ou 7 servidores Técnico-Administrativos em Educação da instituição solicitam sua aposentadoria, perfazendo um total de 75 a 80 servidores aposentados a cada ano.

Atualmente, existem cerca de 540 servidores na UFSM com idade para se aposentar e que ainda não fizeram a solicitação.

O Quadro 1 demonstra o total de servidores que estão em fase de aposentadoria na UFSM, sendo que um está aposentado, porém continua em exercício.

ITENS	QUANTIDADE
Total de servidores técnico-administrativos	2668
Servidores com idade entre 55 e 60 anos	396
Servidores com idade entre 61 a 69 anos	139
Servidores com mais de 70 anos de idade (já aposentados, mas ainda na ativa)	1

Quadro 1 - Servidores com idade acima de 55 anos. Quadro elaborado pela autora em março de 2012.

Fonte: Núcleo de Cadastro/PROGEP/UFSM.

Esta população precisa ser valorizada, reconhecida, informada e preparada para se aposentar. Isto só será possível no momento em que o Programa de Preparação para Aposentadoria da instituição apresentar aos servidores condições e meios que permitam desfrutar melhor e utilizar seu tempo livre com atividades que lhes sejam prazerosas.

Neste contexto, a Universidade estará cumprindo o seu papel social, comprometendo-se e preocupando-se com esta problemática. Por meio do Programa de Preparação para Aposentadoria, está atendendo as necessidades mais urgentes de seus servidores, nessa fase de difícil transição entre a vida funcional e a aposentadoria.

O tema é de tanta relevância que a Política Nacional do Idoso – Lei n. 8.842 de 04 de janeiro de 1994 – tem como objetivo assegurar os direitos sociais do idoso e criar condições para promover sua autonomia, integração e participação efetiva na sociedade. No seu art. 10, que se refere às ações governamentais, na área de trabalho e previdência social, informa, como objetivos: “criar e estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores públicos e privados com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento.”

Posteriormente, surge a lei 10.741, de 01 de outubro de 2003, que dispõe sobre o Estatuto do Idoso como mais um instrumento que amplia os direitos deste segmento. Verifica-

se, no art. 28 da referida lei, que se refere à aposentadoria, que o poder público criará e estimulará programas de: “II – preparação dos trabalhadores para aposentadoria, com antecedência mínima de um ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre direitos sociais e de cidadania”.

O pressuposto é de que o servidor, ao participar de um programa de preparação para aposentadoria, não será apenas orientado para um trabalho de autoconhecimento, mas será capaz de descobrir novas oportunidades de inserção social, através da troca de experiência entre os participantes do grupo. O PPA estimula o servidor a buscar novas participações em diferentes grupos sociais, resgatando as antigas amizades, além de permitir optar por participar de várias atividades pós-aposentadoria, colaborando com o seu desenvolvimento.

O programa possibilita também uma transição paulatina entre a vida laboral e a de pós-aposentado, permitindo uma revisão de conceitos sobre aposentadoria, proporcionando novas oportunidades e a determinação de um novo planejamento de vida, tanto nos aspectos sociais e econômicos quanto nos culturais e afetivos.

O bem-estar proporcionado pela elaboração de um programa que oriente os servidores em fase de aposentadoria faz com que aumentem a sua autoestima, tornando possível aprimorar suas habilidades, aprofundando conhecimentos, realizando seus desejos e fazendo com que percebam que não estão “velhos” e que podem iniciar uma nova etapa na sua vida.

O PPA poderá abordar diversas questões informativas, como as questões administrativas, burocráticas, refletindo sobre questões financeiras, voluntariado e auxiliar o servidor na sua administração financeira. É uma oportunidade para ficar mais bem informado, possibilitando a adoção de novas práticas, um novo estilo de vida, com mais qualidade e saúde.

Conforme Soares e França (2009), a boa qualidade de vida do aposentado é muito positiva, tanto para o próprio servidor, quanto para a sociedade em geral, porque diminui a possibilidade de doenças, revertendo em economia para a área da saúde, tanto pública como privada.

Diante desses fatos, e como a Universidade tem a responsabilidade social de se preocupar com a qualidade de vida tanto dos servidores que se aposentam como os que permanecem ativos em seu quadro funcional, é recomendável que o Programa de Preparação para Aposentadoria da instituição possa acolher os servidores prestes a se aposentar. Desse modo, suavizará o impacto que esta nova fase da vida pode causar, orientará as pessoas que buscam informações sobre a aposentadoria, poderá mantê-las informadas e contribuirá para

que possam construir um novo projeto para suas vidas, amenizando as angústias da chegada da aposentadoria.

Desta forma, o estudo se torna relevante, pois se propôs a verificar quais são os aspectos-chaves a serem abordados, a fim de que se possa propor melhorias no Programa de Preparação para Aposentadoria dos servidores da UFSM.

1.4 Estrutura do trabalho

O trabalho está estruturado em seis capítulos. O primeiro refere-se à introdução, na qual são apresentados a importância do tema e os objetivos, além da estrutura do trabalho. O segundo capítulo apresenta o referencial teórico, com uma revisão sobre as transformações e a evolução no mundo do trabalho; buscou-se identificar as principais dimensões conceituais, bem como os tópicos que mais fortemente se relacionam ao conceito. No terceiro capítulo, é apresentado o método empregado no desenvolvimento do trabalho, são identificadas as características da pesquisa e do estudo de campo realizado. O quarto refere-se à análise do caso. O quinto capítulo traz a análise comparativa dos dados apresentados. O sexto e último capítulo é composto pelas considerações finais. Por fim, estão localizados os anexos, entre os quais o roteiro de entrevista e os questionários que foram aplicados.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Transformações no mundo do trabalho

2.1.1 Significado do trabalho

Antes de verificar as transformações no mundo do trabalho, faz-se necessária uma análise sobre o significado de trabalho, que, de uma maneira ampla, pode ser compreendido como todo esforço humano que intervém em seu ambiente com determinada finalidade (ZANELLI; SILVA, 1996). A palavra “trabalho” encontra-se, em sua origem, relacionada à tortura ou esforço doloroso, significando para muitos um verdadeiro fardo. Essa percepção deriva de raízes do passado, quando o homem trabalhava para produzir o que consumia, passando posteriormente pela situação de escravidão, época em que o trabalhador não contava com qualquer direito trabalhista (NOVO; FOLHA, 2010). Porém, com o passar do tempo, vai adquirindo outras conotações e se afastando da idéia de sofrimento. Após a Revolução Industrial, assume a noção de realização e integração no mundo moderno (MOREIRA, 2007).

A primeira definição conhecida de trabalho encontra-se na Bíblia:

Disse, pois, o Senhor Deus ao ser humano: maldita é a terra por tua causa: em fadiga obterás dela o sustento durante os dias da tua vida. No suor do teu rosto comerás o teu pão, até que tornes a terra, porque dela foste tomado; pois tu és pó, e ao pó tornarás.

O trabalho, mesmo sendo associado a significados de tortura e sofrimento, tem a capacidade de transformar a natureza, gerando significados (CODD, 1997, apud TOLFO e PICCININI, 2007), como justiça, possibilidade de segurança, autonomia, auto-desenvolvimento e de relacionamentos satisfatórios (MORIN, 2001).

Apesar de estar relacionado a atividades penosas, o trabalho coloca-se dentre as atividades mais importantes, sendo considerado sob o ponto de vista social como o principal regulador da organização da vida, fazendo com que as pessoas tenham dificuldades para se preocuparem com elas mesmas. Entretanto, ao perderem seu emprego, ficam desorientadas, desestruturadas. Em decorrência disso, a transição para a aposentadoria costuma ser um momento que significa bem mais do que o simples término da carreira profissional.

Mesmo que o trabalho venha a satisfazer apenas as necessidades básicas diárias de sobrevivência das pessoas, na perspectiva psicológica, é de grande relevância no desenvolvimento do auto-conceito e fonte geradora de auto-estima do indivíduo,

estabelecendo aspirações, estilo de vida e atuando como atividade fundamental no seu desenvolvimento. Enfim, é um importante componente na construção da pessoa (ZANELLI, 1996).

Para Grisci (2000), além da importância social, o trabalho é representado na vida do sujeito como fonte de objetivação e subjetivação. No contexto do processo produtivo, o ser humano transforma e é transformado pelo trabalho e, como uma ação humanizadora, o mesmo impõe assimilações em aspectos fisiológicos, morais, sociais e econômicos. “É elemento chave na formação das coletividades e, portanto, dos valores que tais coletividades difundem” (ZANELLI, SILVA, 1996, p. 21-22).

O trabalho é grandioso, tanto no sentido individual como social, é um meio que cada pessoa tem de prover a sua subsistência, dando sentido à vida e contribuindo na estruturação da identidade e da subjetividade. Mesmo havendo diferenças, é valorizado por capitalistas e marxistas. Os capitalistas valorizam-no a partir da propriedade privada, valorizam a obtenção de lucro. Já para os marxistas o trabalho mercadoria não tem valor ou sentido para o trabalhador, que se sente impedido de exercer sua liberdade e criatividade (TOLFO e PICCININI, 2007).

O sentido de trabalho, devido à sua atribuição psicológica e social, sofre variações na medida em que deriva do processo de atribuir significados e está associado a condições históricas da sociedade (TOLFO; PICCININI, 2007). Karpinski e Stefano relatam que uma pesquisa realizada por um grupo de pesquisadores demonstrou que a grande maioria das pessoas, mesmo as que vivem em situação confortável, continuariam a trabalhar, porque o trabalho, além de ser uma fonte de renda e sustento, é um meio de se relacionar com outras pessoas e de se sentir como parte integrante da sociedade.

Os mesmos autores citam Tolfo e Piccinini (2007), os quais afirmam que pesquisas brasileiras e estrangeiras também demonstram que o trabalho ainda permanece como central na visão sociológica e psicológica para os trabalhadores, destacando que esta centralidade está tanto naqueles que desenvolvem tarefas mais intelectuais, quanto nos que tem atividades mais insalubres, o que comprova sua grande relevância na vida do ser humano.

O trabalho é o que situa o indivíduo na sociedade, contribuindo para a construção da sua identidade e de sua personalidade (KILIMNIK; MORAIS, 2000). É por meio dele que o ser humano se realiza e desenvolve sua autoestima. Através do trabalho, o indivíduo manifesta seu potencial e seu talento. Sendo capaz de produzir por seu próprio esforço, ele se sente feliz e realizado.

2.2 Evolução do trabalho

Desde o século passado, a sociedade brasileira tem convivido com um crescente índice de desemprego, desigualdade, exclusão social, reflexo de uma conjuntura internacional do modelo neoliberal, que se alicerça na flexibilização, na desregulamentação e na precarização das relações de trabalho. O mercado de trabalho passa por constantes transformações, que são geradas por uma ditadura econômica e interesses políticos, na lógica do modelo neoliberal. Isso acaba caracterizando exigências ou comportamentos que vêm atender exclusivamente a um mercado que se torna cada vez mais excludente (GUIMARAES; ROCHA, 2008).

No Brasil, o processo se deu da seguinte forma: os três governos eleitos na década de 1990 tinham a mesma agenda econômica, prometiam uma mudança radical das relações do Estado com o capital privado e o mundo do trabalho, que se constituiu na era desenvolvimentista; prometiam eliminar o intervencionismo e o “cartorialismo” do Estado, desativando suas relações “promíscuas” com o empresariado. Mas foi principalmente a partir de 1994 que os mercados foram abertos e desregulados, e o setor público foi privatizado em nome da competitividade global (FIORI, 2001, p. 210-212). Com relação aos trabalhadores, houve uma desregulação do mercado de trabalho, junto com a redução dos direitos trabalhistas (GUIMARÃES; ROCHA, 2008).

Nas últimas décadas, a transformação no mundo do trabalho, que ocorre em nível internacional, também repercute nacionalmente, com grandes reflexos nas classes trabalhadoras. Isso afeta diretamente o papel do trabalho nas organizações e exige trabalhadores mais habilitados, qualificados e aptos para enfrentar os desafios de uma sociedade cada vez mais globalizada.

Como se observa no Quadro 2, o trabalho passou por grandes transformações, desde a produção artesanal até a era globalizada, mostrando que o uso da tecnologia faz com que hoje o homem se mantenha ligado ao trabalho vinte e quatro horas por dia.

A relação estabelecida com a categoria qualidade de vida é bastante complexa, pois, ao mesmo tempo em que o trabalho pode ser agravante do estado de saúde das pessoas e fonte de desprazer, pode também gerar satisfação e bem-estar. Sendo assim, tanto pode influir de forma positiva quanto negativa; para o aumento ou para a diminuição da qualidade de vida (MOREIRA, 2000).

<p>Até o século XVII – A produção artesanal O trabalho ocorre em oficinas coletivas e os trabalhadores participam de todo o processo de confecção. O mestre ensina um aprendiz, que anos depois se torna um novo mestre.</p>	<p>Século XVIII – A revolução industrial Surge a mecanização dos processos de produção. A mão de obra é formada principalmente por artesãos e camponeses. Condições de trabalho precárias, salários baixos e jornadas de até 80 horas semanais sufocam os trabalhadores.</p>
<p>1911 – O taylorismo O americano Frederick Taylor (1856-1915), o pai da Administração Científica, introduz a divisão de tarefas nas fábricas. Organiza o trabalho para evitar o desperdício de tempo, aumentar a produtividade e combater a anarquia. É a era da função repetitiva que desumaniza os trabalhadores.</p>	<p>1920 – O fordismo O americano Henry Ford (1863-1947), fundador da Ford, cria a linha de produção em massa, sustentada pela padronização dos processos. O filósofo italiano Antonio Gramsci (1891-1937) chama o fordismo de “ultramoderna forma de produção”.</p>
<p>1932 – Valorização das pessoas O australiano Elton Mayo (1880-1949) lidera um estudo numa fábrica da GE nos EUA. A pesquisa mostra que a produção aumenta se os trabalhadores são bem tratados. Começa uma tímida valorização do ser humano.</p>	<p>1950 – A produção enxuta O modelo de produção enxuta idealizado pelo fundador da Toyota, Sakichi Toyoda, introduz o <i>just-in-time</i> (a peça necessária, na quantidade necessária, no momento necessário). Os operários ganham autonomia para interromper o processo de produção.</p>
<p>1954 – A invenção do gerente Austriaco naturalizado americano, Peter Drucker (1909-2005) publica <i>A Prática da Administração</i>, que lança as bases da gestão moderna. Drucker esquadrinhou cada área da administração. Estabeleceu o papel do gerente e elaborou o método por objetivos.</p>	<p>1970 – Capitalismo pop Surge uma geração de empresários voltados a novas tecnologias, que se tornam estrelas pop. Em 1975, Bill Gates cria o software que popularizaria o microcomputador. Em 1976, Steve Jobs funda a Apple e cria o Macintosh, o primeiro microcomputador com interface gráfica</p>
<p>1980 – Trabalho em equipe Em reação ao crescimento da economia japonesa, empresas americanas copiam o sistema de gestão dominante no Japão. Trata-se da valorização do trabalho em equipes. Grupos de trabalhadores desenvolvem idéias para apresentar a seus chefes.</p>	<p>1996 – A geração da internet O Google, empresa criada pelo americano Larry Page, de 24 anos, e pelo russo Sergey Brin, de 23, ganha dinheiro com negócios virtuais ao mesmo tempo em que cria uma cultura de trabalho baseada na liberdade e na criatividade</p>
<p>1997 - A marca chamada você O consultor americano Tom Peters publica um artigo intitulado “A marca chamada você”. Segundo ele, para ter sucesso é preciso ser “presidente de sua vida profissional”. Isso significa viver de projetos próprios. É um reflexo da redução dos empregos formais.</p>	<p>2007 – O trabalho 24 x 7 Graças à tecnologia digital, profissionais ficam ligados à empresa 24 horas por dia. É a vida frenética na era da globalização, que atropela fusos horários e derruba os muros entre o trabalho e o lar. Um símbolo dessa nova fase é o BlackBerry, aparelho multifuncional que reúne serviços de email, internet e celular.</p>
<p>Consultoria: Sérgio Amad, professor de Recursos Humanos e Relações Trabalhistas da Fundação Getúlio Vargas.</p>	

Quadro 2 - Resumo do trabalho no tempo.

Quadro disponível no site: <<http://www.abal.com.br/historia%20do%20trabalho1.htm?id=249>>.

Por outro lado, a questão da longevidade da população vem crescendo ao longo dos últimos anos. Em parte, esse crescimento é decorrente da transição epidemiológica pela qual passa o país, que imprime novas características aos quadros de morbi-mortalidade da população, gerando a diminuição das doenças infecto-parasitárias e o aumento dos casos de doenças crônico-degenerativas, tal como ocorre nos países desenvolvidos (DUCHIADE, 1995). Como consequência deste processo, pode-se observar a diminuição das mortes

prematuras e o efetivo aumento do número de indivíduos idosos, ou seja, os situados na faixa etária acima dos 60 anos (MOREIRA, 2000).

Partindo do pressuposto de que o trabalho é dialético, porque ao mesmo tempo que pode dar prazer, pode proporcionar a dor e não são raros os casos em que o afastamento dele, como nas aposentadorias, por exemplo, desencadeia quadros de morbidade e até de mortalidade, é fundamental abordar tanto o lado positivo quanto o negativo de suas relações frente à aposentadoria.

Essas relações podem ser consideradas como um castigo, dependendo do aspecto da centralidade do trabalho na vida das pessoas. Isso pode ser decorrente da entrada precoce no mercado, iniciaram-se ainda muito jovens, cresceram trabalhando, suas personalidades foram forjadas pelo trabalho. Muitos sequer tiveram a oportunidade de experimentar outros prazeres da vida, como o lazer ou a arte, por exemplo. As suas vidas passaram a ter no trabalho o ponto principal de referência, de tal forma que, muitas pessoas não conseguem preencher seu tempo livre, após a aposentadoria, com outras atividades.

Tendo a centralidade do trabalho como fator decisivo para a aposentadoria ser um castigo ou um prêmio, no lado positivo, a preocupação de mostrar essas outras vias, que podem gerar bem-estar para os idosos, deve-se ao fato de que o trabalho não pode ser encarado como a única resposta possível para o aumento da qualidade de vida na terceira idade, mesmo que ele possa realmente ser uma fonte de prazer para os indivíduos que se encontram nesta faixa etária. Uma das vias está nos programas de preparação para aposentadoria, que são fruto de uma iniciativa interessante por parte das empresas, pois passaram a proporcionar aos seus funcionários que estavam prestes a se aposentar um espaço de reflexão sobre as possíveis perdas e ganhos relativos ao afastamento do trabalho (MOREIRA, 2000).

2.3 Legislação sobre aposentadoria.

A previdência social é um direito constitucional assegurado a todos os trabalhadores (art. 6 da Constituição Federal); no entanto, é um direito que exige uma contrapartida por parte dos segurados, uma vez que eles precisam contribuir para que possam fazer jus aos benefícios.

Os trabalhadores obrigatoriamente estarão vinculados à previdência: no regime geral ou nos regimes específicos. Os regimes específicos destinam-se aos servidores públicos, sendo que cada pessoa jurídica de direito público interno poderá instituí-los para seus

servidores e, se não o fizer, os servidores ficarão vinculados ao regime geral, uma vez que a Constituição assegura a todos os trabalhadores o direito à previdência.

O regime geral, administrado pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) destina-se aos trabalhadores em geral, excetuando-se apenas os servidores públicos vinculados a regimes específicos.

Desde a sua promulgação, em 1988, já foram aprovadas três emendas à Constituição (20/98, 41/03 e 47/05), com alterações substantivas na previdência dos servidores públicos. As regras aplicáveis ao regime geral encontram-se no art. 201 da Constituição Federal, sendo que as determinações sobre a aposentadoria estão em seu § 7, que, mesmo após a Emenda Constitucional nº 20/98, manteve a aposentadoria por idade e a por tempo de serviço, esta atualmente denominada por tempo de contribuição. O que a referida emenda fez foi abolir a aposentadoria proporcional, mantendo-a para os que já se encontravam vinculados ao sistema quando da sua edição, com algumas exigências a mais, expressas em seu art. 9.

Deixamos de tecer considerações sobre tais exigências, pois esta não é a matéria de que trataremos no presente trabalho. Verifica-se que, a partir da EC nº 20/98, a antiga aposentadoria por tempo de serviço passou a exigir, também, uma idade mínima, que é de 60 (sessenta) anos para o homem e 55 (cinquenta e cinco) para a mulher, além do período de contribuição. Também deixou de existir a aposentadoria proporcional por tempo de serviço.

A Emenda 41/2003 aprofundou as mudanças da Emenda 20, ao eliminar a aposentadoria proporcional, adotar o redutor na pensão, instituir o caráter solidário e a contribuição dos aposentados e pensionistas, quebrar a paridade da aposentadoria por invalidez, ampliar a idade mínima e o tempo de permanência no serviço público como condição para fazer jus à paridade e integralidade na regra de transição. Além disso, instituiu a aposentadoria voluntária sem paridade e proporcional, com exigência de pedágio sobre o tempo de contribuição exigido (35 e 30, respectivamente homem e mulher) e idade mínima a partir de 53 anos para homem e 48 para mulher, porém com redutor sobre cada ano que faltasse para completar, respectivamente, 60 e 55, para aposentadoria sem paridade.

A principal mudança introduzida pela Emenda 47/2005 foi a fórmula “95” para os homens e “85” para as mulheres, por intermédio da qual permite que o servidor que ingressou no serviço público até 15/12/98 possa trocar o tempo de contribuição excedente por idade, desde que comprove pelo menos 25 anos efetivos de serviço público. O servidor que contar mais de 35 anos de contribuição, se homem, ou mais de 30, se mulher, poderá abater esse tempo excedente na idade mínima, de tal sorte que a soma do tempo de contribuição com a

idade some 95 anos, no caso do homem, ou 85, no caso da mulher. O servidor nessa situação fará jus à aposentadoria integral e com paridade.

Como para cada ano excedente na contribuição poderá abater um na idade mínima, um servidor do sexo masculino, por exemplo, que contasse com 38 anos de contribuição poderia aposentar-se aos 57 de idade, já que a soma do tempo de contribuição com a idade atingiria a fórmula 95.

Em razão dessas alterações introduzidas no Texto Constitucional pelas Emendas Constitucionais n. 20, publicada em 16-12-98, e n. 41, publicada em 31-12-03, a data de ingresso do servidor no serviço público municipal é determinante das condições necessárias à obtenção do benefício de aposentadoria. Isso favoreceu uma mudança na situação que enfrentava a União na aposentadoria dos servidores públicos brasileiros. Cresciam substancialmente os problemas, ao se considerarem os sistemas próprios de aposentadorias dos servidores da União, dos Estados e dos Municípios, na medida em que o benefício na inatividade é equivalente ao último salário na ativa, ou seja, o valor da aposentadoria, na maioria dos casos, não está relacionado ao salário médio e ao montante das contribuições efetuadas ao longo da vida laboral do funcionário.

Outra consideração a respeito das peculiaridades para o servidor público com relação à legislação sobre aposentadoria, especialmente o que aborda a Constituição Federal, em seu artigo 37, § 10, é o veto à acumulação de proventos de aposentadoria de servidor público ou militar com qualquer remuneração de cargo, emprego ou função na ativa. Mas não está proibida a percepção cumulativa desta remuneração com a aposentadoria de empregados públicos celetistas, uma vez que essa aposentadoria é paga pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

O motivo disso é que a aposentadoria de servidores estatutários gera a vacância do cargo, nos termos dos seus estatutos, mas o mesmo não ocorre na legislação trabalhista, uma vez que a aposentadoria de empregados celetistas (aí alcançando os empregados públicos) não extingue o contrato de trabalho, razão pela qual eles podem continuar trabalhando e sendo remunerados por sua empresa estatal, ao mesmo tempo em que recebem a aposentadoria paga pelo RGPS.

2.4 Casos de implantação de programas de aposentadoria em outros órgãos públicos

Conforme Magalhães, o primeiro modelo de PPA surgiu nos Estados Unidos, na década de 50. As primeiras reuniões se limitavam a prestar informações sobre o sistema de

aposentadorias e pensões. Posteriormente, com o crescimento das organizações e o desenvolvimento das relações trabalhistas, o campo de ação se ampliou, passando a abranger outros conteúdos, como assistência médica, psicológica e social.

Apesar de existir vários modelos de PPAs nos países que desenvolvem estes programas, existe uma tendência de seguir o padrão norte-americano, que foi adotado desde sua criação, em 1950 (NOVO; FÔLHA, 2010). Já na Espanha, em um Congresso de Gerontologia, ocorrido em 1974, ficou definido que deveria ser realizado um trabalho visando orientar e preparar os profissionais a quem estivessem faltando 5 anos para se aposentar (MUNIZ, 1996).

No Japão, são várias as empresas que desenvolvem estes programas. Em uma dessas, os funcionários, ao completarem 55 anos, são convidados, juntamente com os cônjuges, a participar de um programa de dois dias de duração, no qual recebem informações sobre vários aspectos da vida pessoal que sofrem impactos com a aposentadoria. Estes profissionais também são incentivados a não pararem de trabalhar e recebem prêmio pela continuidade profissional.

No Brasil, essa iniciativa ocorreu na década de 70, por iniciativa do Serviço Nacional do Comércio (SESC), no Estado de São Paulo, que foi pioneiro na implantação do PPA neste país (MUNIZ, 1996). Até 1994, segundo Wieczynski (2003), no Brasil, apesar da iniciativa do SESC, não existia uma política social para a velhice. Para a autora, o que existia até então era um conjunto de iniciativas privadas antigas que buscava atender idosos carentes. Para Rodrigues (2000), a política da década de 70 até a de 80 era mais uma ação assistencial em favor dos idosos do que uma política que lhes proporcionasse serviços e ações preventivas e reabilitadoras. Somente com a Constituição de 1988 é que estas ações foram transformadas em Direito, surgindo em decorrência a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), Lei n° 8.742 de 1993, e a Política Nacional do Idoso (PNI), Lei n° 8.842 de 1994.

De acordo com a ABRAPP (2004), aproximadamente 80 instituições do país chegaram a desenvolver algum tipo de trabalho com os funcionários que se encontravam perto da aposentadoria. Contudo, no início dos anos 90, este processo de preparação sofreu um baque, por conta da instabilidade econômica vigente no Brasil, pelo volume significativo de programas de privatizações, de demissões voluntárias e de incentivo às aposentadorias, com o firme propósito de enxugar o contingente de trabalhadores nas empresas e viabilizar estas ações.

O contexto de um programa de preparação para aposentadoria deve estar sempre condicionado à empresa, ao indivíduo e à sociedade onde será implantado. Este precisa ser

estruturado de forma a atender a grande diversidade dos envolvidos. Fazem-se necessários, portanto: a intenção política da empresa em viabilizá-lo, por meio da concessão de recursos humanos e materiais; uma pesquisa preliminar, que detecte as características e necessidades do público alvo; uma equipe apta e multidisciplinar de profissionais, para gerir e executar o programa; a participação de outros aposentados que desenvolveram experiências positivas após a efetivação da aposentadoria; a integração da família dos participantes no processo de transição à aposentadoria (FRANÇA, 1992).

De acordo com França (1992), a avaliação de um PPA deve ser realizada sistematicamente com a equipe gestora do programa e com os participantes. Acrescenta, também, que devem ser inseridas estratégias e mecanismos que garantam o acompanhamento dos aposentados, durante um período de 12 meses após o desligamento da empresa. O planejamento e a avaliação formam um sistema de orientação e controle necessário para a execução de programas de preparação para a aposentadoria. Contudo, face à multidimensionalidade dos fatores que o envolvem, não é possível definir até que ponto os resultados obtidos decorrem exclusivamente do programa. Diante disso, Macian (1987) sugere que o processo de avaliação combine diferentes instrumentos para a coleta de informações, como questionários, entrevistas e observações.

O objetivo de um programa de preparação para aposentadoria, conforme Paulino (2001), é atender a funcionários que estão próximos de se aposentar, no sentido de despertar uma visão positiva e real da aposentadoria, motivar o profissional a refletir sobre o futuro e a traçar seus projetos pessoais.

Nos últimos tempos, cresceu o número de organizações preocupadas com o processo de aposentadoria dos seus empregados, e o referido programa já foi implantado em universidades e em órgãos públicos com eficácia comprovada, conforme relato abaixo.

Após pesquisa realizada em anais do I Congresso sobre a implantação dos PPAs em várias instituições públicas brasileiras, verificou-se que todas obtiveram um bom resultado, conforme relato do sucesso da implantação de algumas dessas instituições:

2.4.1 Caso 1 - Companhia Energética de São Paulo (CESP)

Para corroborar com a importância de um programa de preparação para aposentadoria em uma instituição, segue relato de experiência realizada pela pesquisadora Julia Aparecida Linari, que realizou estudo com oito pessoas colaboradoras e aposentadas da Companhia Energética de São Paulo (CESP). Ela avaliou e comprovou a eficácia do referido programa,

através do depoimento dessas pessoas que passaram pelo Programa de Preparação Pré Aposentadoria do CESP.

Conforme relato abaixo, o programa minimizou o impacto provocado pela passagem da situação de trabalhador para aposentado.

Antes de começar a entrevistar os aposentados, a autora fez uma entrevista com o coordenador do Programa de Preparação para Aposentadoria do CESP.

A pesquisadora solicitava aos aposentados que falassem sobre a passagem pelo programa, sobre o que faziam antes da aposentaria, quanto tempo havia que estavam aposentados, em que medida houvera alguma transformação no seu ciclo de vida depois da participação no programa, etc. Conforme a autora, o manual interno da DGE e GHIR da CESP informa que:

A Companhia Energética de São Paulo, em 1988, através da Diretoria de Gestão Empresarial e da Fundação Cesp, implantou o Programa de Preparação Pré-Aposentadoria (PPA), com o objetivo de promover a valorização dos seus recursos humanos, dando segurança ao trabalhador veterano, motivando o empregado mais novo e despertando as chefias para a importância do repasse da experiência e know-how acumulados. Isso possibilita à empresa manter o mesmo padrão de excelência, bem como a preservação de sua memória tecnológica e social.

O PPA da CESP tem em sua programação desenvolver laboratórios de vivências para que os seus colaboradores elaborem sua saída da empresa, bem como despertar motivação para novos projetos de vida. Além disso, promove Seminários de Preparação Pré-Aposentadoria, que tem duração de cinco dias e é realizado em uma das pousadas da CESP. Nestes seminários os colaboradores poderiam:

Expressar livremente e partilhar com colegas na mesma situação, suas preocupações, suas experiências e os seus sonhos; conhecer seus direitos previdenciários; informar-se sobre os benefícios da Fundação Cesp; orientar-se sobre o processo de envelhecimento e as práticas para manter-se saudável; prevenir-se das dificuldades; abrir-se para novas realizações; fazer novos amigos; aprender a aproveitar o seu tempo livre; reaprender a ser livre, a viver com alegria e ter coragem de mudar.

Para participar do PPA e do seminário, os colaboradores eram convidados pelo setor de Serviço Social da CESP e recebiam esclarecimentos sobre o objetivo do programa: refletir sobre o momento da aposentadoria.

O gerente de Recursos Humanos, em conjunto com a Fundação CESP, enviava correspondência para informar sobre o desenvolvimento de um programa de preparação relativo à fase de transição para a aposentadoria, salientando a importância da participação no evento, que teria a duração de cinco dias.

A programação era desenvolvida em etapas. No primeiro dia, domingo, as atividades de abertura iniciavam-se às 19h00min, com a apresentação do presidente da CESP; às 20h00min, era servido um coquetel e às 20h30min, o jantar.

No segundo dia, segunda-feira, às 7h00min, começava a atividade denominada "O corpo em movimento", que se repetiria durante toda a semana. Na terça-feira, havia o "Laboratório de Vivências". Na quarta, aconteciam as palestras. Na quinta, o "Laboratório de Vivências" voltava a acontecer. Na sexta, depoimentos e encerramento.

A partir de então, a autora passa a transcrever trechos dos depoimentos coletados nas entrevistas que confirmam a eficácia da participação dos colaboradores no PPA.

A pesquisadora inicia o relato com trechos da entrevista realizada com o organizador do Programa de Preparação Pré-Aposentadoria CESP.

Eu coordenei esse programa, coordenava turmas desse programa. A empresa na qual eu trabalhava foi uma das precursoras no setor elétrico paulista a implantar um programa de preparação pré-aposentadoria. O nome desse programa era PPA, Programa de Preparação Pré-Aposentadoria. Tinha um tratamento logístico muito simpático, muito agradável. Tinha uma equipe de criação na empresa. Então tudo era assim, pastas, folhetos explicativos. Era o envelope onde fosse feito o convite. A nossa abordagem primeira, antes de enviar o convite, era passar a mão no telefone, fazer um contato coloquial com a pessoa: 'Olha, você está com tantos anos de trabalho, e daqui a algum tempo é interessante que você comece a planejar a sua aposentadoria.' A gente informava que não havia nenhuma obrigação em se aposentar, isso a gente deixava bem claro e enfatizava muito. Nosso contato era para que a pessoa ficasse alerta, fosse dado um 'start'. (E. S. E.)

O entrevistado orientava sobre os problemas que ocorriam com as pessoas que não planejavam o seu desligamento da empresa e que, portanto, era necessário que comesçassem a pensar como iriam ocupar o tempo livre.

Todas as pesquisas apontam que uma pessoa sem o preparo ideal para enfrentar uma aposentadoria, dois anos após, se não tiver preparo, vem a falecer ou ficar doente, ter doenças graves. Isto é comprovado cientificamente, porque muitas pessoas a gente sabe, está neste dia-a-dia. A gente reclama: eu não tenho hora, não sei o quê, não sei o que lá, mas, quando a gente fica de férias trinta dias, não é um horror se você não viaja? Por mais que você se mantenha em atividade, chega uma hora em que você passa tudo, você fica assim, 'opa!, já está na hora de voltar', mas, quando você se aposentar, passada a lua-de-mel, a coisa fica meio complicada. Então, tudo isso a gente tentava abordar com os colegas sobre o envelhecer, questões de vida, de morte, de família, da volta para casa, do reencontro com o cônjuge. Isso era uma coisa muito importante. (E. S. E.)

O entrevistado também falava sobre os conflitos com a família:

Um outro dado também de uma pesquisa científica era que muitas separações ocorriam já na idade madura, em função do marido viver extremamente longe do lar durante trinta anos e, de repente, volta para casa e começa a ocupar determinados espaços que antigamente eram vagos. (E. S. E.)

O entrevistado falou sobre a dinâmica da linha imaginária:

Quando faltavam cinco anos, eles faziam o curso, a gente convidava para que eles fossem conosco fazer uma reflexão, para planejar o futuro, para quando eles achassem o momento ideal, se aposentassem. Quando faltavam dois anos, a gente chamava para uma reciclagem e a linha imaginária era dentro do laboratório de vivência. Dentro do meu laboratório de vivência eu estabelecia essa linha imaginária. Eu falava cinco e meia, final do expediente, último dia de trabalho, e daí? Como é que vai ser? Muita gente não conseguia atravessar. Era difícil, você trava na situação. É muito complicado. Era um momento muito complicado de você conseguir, porque estávamos todos ali. Falar cinco e meia, final do expediente, era complicado, muito complicado, tinha gente que não conseguia mesmo. Porque qual era o objetivo desse momento, e esse era um dos momentos mais importantes do laboratório de vivência, porque a gente tentava trazer para aquele momento um fato que pudesse acontecer ou que pelas leis naturais iria acontecer no dia que ele se decidisse se aposentar. Então trazer aquele momento para que o indivíduo fizesse uma reflexão de como ele estaria preparado ou não para enfrentar aquilo. (E. S. E.)

Quanto aos oito entrevistados, a autora diz que todos responderam que o Programa de Preparação Pré-Aposentadoria CESP atingiu o seu objetivo de preparar o funcionário e a família para o pós-trabalho. Falaram também da importância dessa preparação.

A primeira entrevistada (B. V.), na data da entrevista, estava com 58 anos de idade e aposentada havia 11 anos. Participou pela primeira vez do Programa de Preparação Pré-Aposentadoria CESP em 1986.

O Programa de Preparação Pré-Aposentadoria Cesp deveria ter em todas as empresas. Comentei com uma amiga que se aposentou e, quando ela soube, ficou impressionadíssima, porque na empresa dela não tinha. Eu elogiei muito o Programa. Infelizmente, só as [empresas] governamentais têm dinheiro para isso. A Cesp fazia durante cinco dias, quatro de trabalho efetivo, saía na segunda-feira, levavam o casal, marido e mulher — porque, quando se aposenta, não se aposenta a companhia, os conflitos. Voltávamos na sexta-feira. Nós íamos para uma das pousadas da empresa, e o trabalho era todo dirigido, e se falava das 240 horas da gente que ia ficar disponível, além da parte médica. Então era muito interessante. (B. V.)

O segundo entrevistado (J. B. C. F.), na data da entrevista, estava com 61 anos de idade e aposentado havia nove anos. Fez o primeiro Programa de Preparação Pré-Aposentadoria CESP em 1992:

Olha: eu não lembro muitas coisas sobre esse Programa, mas ele se chamava Programa de Preparação Pré-Aposentadoria Cesp, e, na época, eu não sabia o que era isso. Eu fiz: falavam sobre como a pessoa vai viver o dia-a-dia da aposentadoria. Convidaram para ficar uma semana lá na pousada, com a esposa. Tinha uma assistente social para fazer a preparação. Para mim foi bom e relaxou. Mesmo morando aqui, você tinha que ficar lá na pousada, não podia sair de lá. [...] Era uma espécie de palestra preparando a pessoa, se ia continuar trabalhando ou se ia ficar parado. [...] Foi muito gostoso. Muitas vezes, a pessoa tem uma cabeça, e, quando se aposenta é completamente diferente, mas as lembranças são muito boas, deu para aprender bastante. (J. B. C. F.)

O terceiro entrevistado (G. A. C.), na data da entrevista, estava com 57 anos de idade, aposentado havia 12 anos. Fez o primeiro Programa de Preparação Pré-Aposentadoria CESP em 1990.

Eu achei válido, porque lá dava o curso, pois os colegas eram ligados muito à Cesp, tinham até apelido — Chicozinho —, porque só ficava lá, e quando se aposentava, separava o casal, porque em casa ele era um estorvo, brigava com as filhas, com a esposa. A idéia social da Cesp era essa. Preparava o pessoal para entender que era uma nova vida, ele tem que renovar. [...] Achei que foi válido. Inclusive algumas oficinas que eu me sentia meio malandro, porque o final eu já sabia, que tinha feito nos encontros de casais, é lógico que a gente segurava, ficava quieto, as outras pessoas não sabiam, fui meio cúmplice nas coisas (G. A. C.).

O quarto entrevistado (J. P. P.), na data da entrevista, estava com 59 anos de idade e aposentado havia 13 anos. Fez o primeiro Programa de Preparação Pré-Aposentadoria CESP em 1989.

Foi muito interessante para quem ia se aposentar, muito embora as pessoas que já estavam ocupando o seu tempo, enquanto trabalho pago na empresa, que lhe dá o pão de cada dia, e tendo ocupações extras para lhe preencher todo o tempo. O Programa de Preparação Pré-Aposentadoria Cesp talvez não seja necessário, como foi o meu caso que eu não tinha tempo pra ficar em casa. [...] Enfim, o PPA, pra quem vive somente na sua casa e no trabalho que lhe dá o pão de cada dia, é necessário, porque realmente a aposentadoria mexe muito com a cabeça da pessoa [...] porque homem dentro de casa tem que ter algo de útil para fazer e não ficar no ócio. E, fora de casa, se ele não criar um hábito sadio, [se apenas] ficar sentado no banco vendo o ônibus passar de manhã, de tarde e à noite, ou se ele ficar no bar, tomando uma biritinha, também não vai [dar certo], porque não são hábitos sadios. (J. P. P.)

O quinto entrevistado (S. G. F.), na data da entrevista com 64 anos de idade e aposentado havia 11 anos, fez o primeiro Programa de Preparação Pré-Aposentadoria CESP em 1990.

O PPA, na realidade, procurou antecipar e orientar ao mesmo tempo o que uma pessoa depois de aposentado poderia fazer, tanto em casa, como nas comunidades, sempre participando efetivamente na cidade na qual está localizado. O PPA foi muito bom, só que faltou explicar muita coisa, para a turma se preparar melhor ainda. Exatamente o problema familiar, de família para família: há uma mudança; tem famílias que vêm mal estruturadas, e isso causa um problema muito grande na aposentadoria; mas naquelas que são bem estruturadas, todo mundo se entende. [...] O diálogo é a coisa mais importante que acontece dentro da família. (S. G. F.)

O sexto entrevistado (R. B.), na data da entrevista, estava com 57 anos de idade e aposentara-se havia oito anos. Fez o primeiro Programa de Preparação Pré-Aposentadoria CESP em 1993.

O programa teve como objetivo preparar, dar uma visão futura e ao mesmo tempo auxiliar alguns e até mesmo todos a se desligarem da empresa e enfrentar, fora de lá, uma nova vida. Os promotores da minha época levavam muito em consideração, porque a Cesp tornou-se mãe desses filhos, que éramos nós. Então, necessário era preparar esses ‘pintainhos’ para sair pelo mundo, viver uma nova vida. [...] Percebemos também ali a necessidade de outras amizades, deixando aquelas que certamente ficariam ‘para trás’ [...] Percebi que uma das dirigentes tinha a tendência de transportar a gente a um campo emocional, que foi o que me chocou. [...] E a gente observava que existia uma certa tendência, dispensável até, de fazer essa amarração com a empresa, como se ela fosse a última coisa da vida. Nossa! Vai sair da Cesp, e agora o que vai acontecer? [...] Ao contrário, deveria ser uma festa, preparar realmente para virarmos as folhas — nós estamos lendo um livro, é necessário a gente aprender, se não gera uma expectativa doentia, mas desenvolver na gente um desejo de querer saber o que tem na folha seguinte. [...] Aquele livro ou aquela folha foi lida, as experiências ficaram, vamos ler outra página, é nova experiência. Temos que aprender a tirar da vida a essência, para que, quando se for ler a próxima página, haja algo a acrescentar, nunca ficar nesta dependência. [...] Acho que durante o desenvolvimento do PPA foi muito bom, muito agradável, gostoso. Foi uma vivência com um grupo. (R. B.)

O sétimo entrevistado (W. F. C.), na data da entrevista, estava com 60 anos e aposentara-se havia dez anos. Fez o primeiro Programa de Preparação Pré-Aposentadoria CESP em 1989:

O PPA é próprio para orientar. Nesses vários anos em que a gente trabalhou na empresa, só viveu para a empresa, vestiu a camisa da empresa, e lá eles dão todas as orientações, desde monetária até conviver socialmente. Acho que isto aí deu uma posição para entreter bastante depois da aposentadoria. Foram três, quatro etapas, e eu fiz uns cinco anos antes, mas deu uma preparação boa pra gente e para família. Como tratar a família, como depois da aposentadoria vestir o pijama e ficar dentro de casa. Foi uma orientação muito boa que nós tivemos, e a maioria acho que aplicou isso aí. Foi bem orientado como fazer as aplicações financeiras, ensinou todos os macetes, os mais esclarecidos até sabiam como aplicar. Valeu muito. A empresa usou o lado humano, preocupada com as pessoas que se dedicaram tanto tempo. A empresa está de parabéns, porque, depois de tantos anos, a pessoa sair dali sem saber o que fazer... Com o PPA, não aconteceu isso (W. F. C.).

O oitavo entrevistado (M. C.), na data da entrevista, tinha 59 anos de idade e estava aposentado havia 14 anos. Fez o primeiro Programa de Preparação Pré-Aposentadoria CESP em 1987.

O PPA foi muito bom, foi excelente, nos ensinou como a gente se prepararia para a aposentadoria. A aposentadoria, a gente pensa uma coisa, mas na realidade seria outra. Ficamos muito satisfeitos com a nossa preparação. [...] Na semana, nós tivemos debate de vários assuntos, tivemos brincadeiras, enfim, várias coisas alternadas — aliás, até a piscina estava aberta se alguém quisesse. Fiz em outubro ou novembro de 1987. Fiquei trabalhando mais um ano e depois fui me aposentar (M. C.).

Conforme a autora, a primeira entrevistada (B. V.), no início, levou um choque e acredita que o Programa de Preparação Pré-Aposentadoria CESP a alertou da necessidade de se preparar.

Olha, no primeiro evento a que eu fui, nós tínhamos um rapaz que começou a falar de como seria a vida. Eu não me via aposentada. Fiz porque fui convidada, mas não fui achando que ia me aposentar e não me aposentei, fui me aposentar depois do segundo, que eu fiz dois anos depois. [...] O programa me alertou, no primeiro momento. No segundo momento, participei ativamente. Preparei-me dessa forma, vindo trabalhar na Associação, conhecendo os Programas, mas na primeira reunião do Programa fiquei muito chocada: trabalhei vinte e poucos anos na empresa, via todo mundo passando, conhecia todo mundo, e nós éramos jovens, a empresa era jovem, os diretores eram jovens, tinham 38, 40 anos. (B. V.)

O segundo entrevistado (J. B. C. F.) comenta que mudou muito o seu ciclo de vida depois que participou do Programa. Como a maioria dos homens, anteriormente exercia uma relação de dominação; depois, conseguiu manter uma relação de reciprocidade com a esposa.

- Mudou muito. Põe a cabeça da gente no lugar, porque às vezes a gente faz alguma coisa e fala que a mulher não está certa. Acho que tirou todas aquelas dúvidas que a gente tinha. O homem quer dominar todas as coisas, aí melhorou muito. (J. B. C. F.)

O terceiro entrevistado (G. A. C.) relata que, no Programa, aprendeu que depois de aposentado, não poderia interferir no trabalho doméstico, e que poderia apenas auxiliar a esposa.

Eu achei o Programa válido. Algumas coisas foram bem colocadas: a idéia de que se você não está mais trabalhando e fica mais tempo em casa, naquele dia-a-dia, a mulher está acostumada a fazer aquilo. Acho que a preparação valeu, porque você toma mais cuidado, você não fica lá atrapalhando. Você estava acostumado, chegava, almoçava e ia embora; à noite, não ficava em casa, e chega e se aposenta, não é que atrapalha, nesse ponto era bem colocado. (G. A. C.)

O quarto entrevistado (J. P. P.) observa que para ele não houve grande alteração, mas o Programa seria muito bom para os que não exerciam nenhuma ocupação sadia depois de aposentados e se entregavam a hábitos indesejáveis.

Para mim, não houve muita alteração, porque já tinha o meu tempo todo ocupado — aliás, me faltava tempo, assim como hoje ainda me falta tempo. [...] Mas a pessoa que não tem ocupação do seu tempo, quando vai se aposentar, realmente precisa de um curso. E esse curso, creio eu, não deve ser de um dia só ou uma semana só, deve ser uma reciclagem, e não só para aquele que vai se aposentar, mas para aquele que se aposentou e está vivendo uma vida de ociosidade, uma vida destrutiva no lar, destrutiva na sociedade, uma vida de marginalidade, de vícios, de jogos. (J. P. P.)

O quinto entrevistado (S. G. F.) acredita que se consegue enxergar, por meio do Programa, que o ciclo de vida após a aposentadoria sofre transformações, mas que estas ocorrem mesmo só no exercício do cotidiano: “O que aconteceu que você teve uma visão melhor daquilo que poderia acontecer, mas só tem esse visão quando se aposenta” (S. G. F.).

O sexto entrevistado (R. B.) nota que não sabe por que com ele não houve alterações, mas que grande parte das pessoas sofre forte impacto ao perceber que suas vidas se

transformaram: “Acho que houve uma sequência no meu caso. Poderia até dizer que conheço pessoas que foram impactadas com isso. No meu caso, não, não sei por que razão” (R. B.)

O sétimo entrevistado (W. F. C.) observou que é necessário saber que haverá transformação, pois durante a vida produtiva não se consegue parar para refletir sobre o amanhã, daí a necessidade do Programa de Preparação Pré-Aposentadoria.

A gente começou a despertar para a mudança, porque antes a gente vivia a empresa. Saía de lá, vinha para casa, voltava para a empresa, e nunca tínhamos pensado como iria ser a aposentadoria. O PPA valorizou muito essas mudanças: foi muito importante, porque comecei a me adaptar e a encarar a realidade de que amanhã seria um aposentado. Essas orientações foram importantíssimas e encaminham a gente para isso. (W. F. C.)

O oitavo entrevistado (M. C.) confessa que o Programa alterou o seu ciclo de vida, pois viajava muito a trabalho e ficava afastado de seu lar e de seus familiares. Aprendeu como deveria proceder quando tivesse mais tempo para dedicar a sua família.

Mudou bastante. Este programa fala da convivência da família, e família é uma coisa muito boa. A gente só viajava, não tinha uma constante dentro de casa: nosso convívio era sexta à tarde, sábado e domingo; na segunda, já viajava novamente. Tanto é que praticamente não vi os meus filhos crescerem, vim depois de aposentado a conviver com meus filhos. Eles nos ensinam muito como a gente deve direcionar para dentro de casa, porque a gente está acostumada com determinada coisa, e em casa é outra. Então, por exemplo, a gente vê um pozinho em cima dos móveis e já quer criar atrito com a esposa; aquilo não está certo naquele local, e não é por aí. Ele nos ensinou muito como proceder dentro de casa. (M. C.)

Conforme a autora, dos oito entrevistados, sete declararam que o Programa de Preparação Pré-Aposentadoria CESP havia minimizado o impacto da passagem do trabalho para a aposentadoria. Apenas um disse acreditar que isso ocorrera apenas em parte, pois o país não estaria preparado nem social, nem culturalmente para lidar com os aposentados.

Segundo Linari, todos os entrevistados afirmaram em seus depoimentos que as metas do Programa foram cumpridas, preparando-os e as suas famílias para o pós-trabalho. Dos oito entrevistados, seis disseram que os seus ciclos de vida foram alterados, um afirmou que não houve grande alteração e um não sabe o porquê, mas com ele não houve alteração. Dos oito entrevistados, sete afirmaram que se minimizou o impacto provocado pela passagem do estado de trabalhador ativo para aposentado e apenas um acredita que esse choque se amenizou apenas em parte, pois o Brasil não estaria social e culturalmente preparado para lidar com seus aposentados. significando assim que, mesmo neste caso, o programa funcionou.

Portanto, com a análise desses dados, ela conseguiu atingir seus objetivos, que eram: analisar as transformações ocorridas na vida dos aposentados que passaram pelo Programa de Preparação Pré-Aposentadoria CESP, levantar qual o rebatimento na vida deles, saber se houve alguma alteração no novo ciclo de vida e se o Programa realmente minimizou o impacto provocado pela passagem do estágio de trabalho para aposentadoria. Para estes indivíduos, a aposentadoria deixa de ser o fim de tudo, e passa a significar liberação e uma nova fase da vida.

2.4.2 Caso 2 - Universidade Federal de Santa Catarina

A seguir será feita uma descrição da experiência de implantação do Programa de Preparação para Aposentadoria realizada na Universidade Federal de Santa Catarina. Será relatada a experiência de criação do Programa Aposenta-Ação.

Conforme SOARES et al. (2007) as atividades foram iniciadas no ano de 2006, com a intenção de atender apenas ao público interno da instituição que estava em fase de se aposentar. Porém o programa foi amplamente divulgado, repercutindo até mesmo em outras empresas, o que proporcionou uma grande procura para participar dele, fazendo com que fosse criado um programa permanente na instituição.

A iniciativa da criação do programa foi dos servidores do Laboratório de Informação e Orientação Profissional (LIOP), do Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina, após perceberem a necessidade social de falar sobre aposentadoria, por constatarem a falta de planejamento das pessoas para essa etapa, pelo aumento da expectativa de vida, devido aos avanços da medicina, e pela necessidade de trabalhar na transformação da representação dos indivíduos, da sociedade e das instituições públicas sobre a importância da aposentadoria. Em princípio, esse trabalho era realizado por um grupo de pessoas da área de psicologia e aberto à comunidade, com o objetivo de desenvolver atividades com grupos de pessoas que estão prestes a se aposentar ou recentemente aposentadas.

O Programa de Preparação para a Aposentadoria Aposenta-Ação foi elaborado com o intuito de auxiliar as pessoas que estão prestes a se aposentar ou recém-aposentadas, para compartilhar informações e experiências, discutir os projetos de futuro dos participantes e para buscar respostas a suas questões e autoconhecimento. Cada grupo de 15 a 20 integrantes é coordenado por dois estudantes de Psicologia e supervisionado por um professor do Departamento de Psicologia, bem como existe a participação de profissionais de outras áreas do conhecimento.

Planejamento das atividades e realização dos encontros

O Programa Aposenta-Ação possui 04 etapas e 09 encontros com temáticas, definidas a partir da experiência dos grupos, a serem abordadas para cada encontro. Entre as temáticas, citam-se:

- a) mudanças na vida e escolhas passadas, presentes e futuras;
- b) trajetória profissional;
- c) o mundo do trabalho e a previdência;
- d) a família e o aposentado;
- e) relacionamento social;
- f) organização de pequenos negócios e finanças pessoais;
- g) saúde, esporte e lazer na aposentadoria;
- h) a busca de si mesmo;
- i) o ócio: é possível vivê-lo;
- j) projeto futuro.

Primeira Etapa: nesta etapa foram realizadas as entrevistas iniciais. Após contato com 21 (vinte e uma) pessoas interessadas, apenas quatro compareceram e participaram da entrevista, possibilitando a conclusão de que o interesse para a preparação da aposentadoria deve ser opção da própria pessoa.

Após maior divulgação do programa à comunidade, mais de 50 (cinquenta) pré-inscrições foram realizadas, porém 12 (doze) fizeram as entrevistas iniciais, ficando composto um grupo de dezesseis integrantes, e os demais permaneceram em espera para grupos seguintes.

As entrevistas iniciais, que foram realizadas individualmente com o interessado e as coordenadoras, tiveram a duração de cerca de uma hora. Como resultado das entrevistas, foi constatado que seria preciso trabalhar com diversidade, porque cada indivíduo traz consigo sua história de vida, suas percepções e seus interesses pessoais. Também houve a percepção de alguns aspectos, como a ansiedade, dúvidas, medo do envelhecimento e aspectos relacionados com o relacionamento familiar.

Nessa primeira etapa, ficou claro que a entrevista inicial é fundamental para verificar as expectativas individuais e nortear o planejamento dos encontros a partir de interesses identificados.

Após a realização das entrevistas, foram feitas reuniões com os organizadores dos encontros para o planejamento e contato com profissionais de outras áreas, conforme assuntos de interesse do grupo.

Segunda Etapa: foram realizados o planejamento dos encontros e a definição das técnicas a serem utilizadas.

Terceira Etapa: foi realizada a descrição dos nove encontros que aconteceriam semanalmente com duração média de duas horas.

Após as três etapas de preparação e organização, iniciaram-se os encontros.

No Primeiro Encontro, foi realizada a apresentação dos integrantes do grupo com a técnica de apresentação através de crachás, foram feitos levantamentos de expectativas e integração e relaxamento.

A temática do Segundo Encontro foi “esportes e lazer”. Inicialmente, com uma palestra informativa sobre atividades e práticas esportivas. E também uma dinâmica de grupo para discussão sobre atividades de lazer, com foco nas possibilidades para a região. Em ambas as situações - esporte e lazer, discutiu-se a importância da inserção social promovida pelas práticas de atividades físicas.

No Terceiro Encontro, com o objetivo de promover uma reflexão sobre a implicação dos novos papéis que são construídos com a aposentadoria e a compreensão das novas formas de relações sociais estabelecidas neste momento, foi realizada uma palestra sobre o tema: a família e o aposentado, mudanças e escolhas da aposentadoria. Como o tema que se relaciona a familiares é polêmico, gerou grande ansiedade entre os participantes, o que levou a reflexões sobre como eram as relações entre gerações passadas e como são agora, principalmente entre pais e filhos. Outras técnicas relacionadas ao tema também foram realizadas.

No Quarto Encontro, atendendo à solicitação dos participantes, foram realizados esclarecimentos sobre aspectos jurídicos por um especialista da área. Para um melhor entendimento da aposentadoria, outras técnicas também foram utilizadas nesse encontro.

No Quinto Encontro, também por solicitação de alguns participantes do grupo foi discutido o tema empreendedorismo e a organização de pequenos negócios após a aposentadoria, realizado por um técnico do SEBRAE.

No Sexto Encontro, com a participação de familiares, foi realizada uma palestra sobre saúde, prevenção de doenças, sexualidade e qualidade de vida, com temas que tangenciam as mudanças relativas ao processo de envelhecimento, a qual foi ministrada por uma médica, especialista em geriatria.

No Sétimo Encontro, foi utilizada uma técnica intitulada “Viagem ao Passado, Presente e Futuro” (LUCCHIARI, 1992, p. 47), com a finalidade de despertar a discussão das experiências individuais e da relação destas com a nova etapa da aposentadoria.

No Oitavo Encontro, foi realizada uma reflexão em duplas sobre a história de vida, através da apresentação da técnica “linha da vida”. Logo após, a história de cada um foi contada ao grupo pelo colega da dupla. Esse encontro foi muito importante porque os participantes puderam avaliar toda a sua história de vida, as escolhas feitas nos diferentes momentos da vida e como estas foram construindo uma trajetória, possibilitando novas escolhas no momento da aposentadoria.

No Nono Encontro, foi solicitada a elaboração de um roteiro de planejamento de vida para um ano, sugeridas as temáticas: ocupação, desenvolvimento pessoal, saúde, bem-estar e relacionamentos. Neste encontro foi realizado a “Técnica de Auto-Avaliação” proposta por Soares (2002, p. 186).

Na Quarta e última etapa, foram realizadas as entrevistas integrativas, da mesma forma das iniciais, com o propósito de discutir o planejamento pós-aposentadoria elaborado pelos integrantes e avaliar a compreensão da aposentadoria e da participação no grupo. A maioria dos integrantes disse se sentir mais tranquila, segura e preparada para enfrentar esta nova fase da vida após a participação no programa. Este foi avaliado como muito importante para o processo pessoal de aposentadoria, conforme relato de uma participante: “Eu sentia uma angústia muito grande, só de pensar em me aposentar. Agora, depois de participar do grupo, não sinto mais esta angústia. Estou tranquila!” (Participante A).

Resultados do Trabalho:

Como resultado do trabalho, os autores perceberam a importância do trabalho em grupo e puderam observar que houve um aumento do compartilhamento de vivências, troca de experiências e a superação de muitos mitos que se referiam à aposentadoria, fazendo com que houvesse uma evolução no modo de pensar a aposentadoria, pois a cada encontro as discussões desencadeadas eram extremamente positivas para a realização do objetivo do trabalho.

Soares et al. ressaltam que a escolha das atividades desenvolvidas, as técnicas, as palestras e as discussões grupais todas foram de grande relevância na contribuição para o processo de planejamento da aposentadoria. Salientam também a importância da

interdisciplinaridade adotada nas palestras, que conseguiram atender todas as demandas trazidas pelos participantes.

Portanto após a realização do trabalho, concluem que a aposentadoria transforma a vida das pessoas e, em decorrência disso, é fundamental uma boa preparação para enfrentar esse momento. Hoje, muito mais do que uma iniciativa que deu certo, é preciso considerar o Programa Aposenta-Ação como resultado de trabalho conjunto e do comprometimento de cada um dos envolvidos (SOARES et al., 2007).

2.4.3 Caso 3 – Implantação de um programa de preparação para aposentadoria na Secretaria de Saúde de Florianópolis

A seguir será descrita a experiência que a pesquisadora Janete Leony Vitorino obteve com seu trabalho para orientar e capacitar funcionários na Secretaria de Saúde de Florianópolis em fase de aposentadoria

A proposta de criação de um Programa de Preparação para Aposentadoria para a Secretaria de Saúde daquela cidade foi motivada após experiência obtida através da realização de um curso sobre preparação para aposentadoria realizado no Hospital Governador Celso Ramos, em Florianópolis, em setembro de 2009, quando foi percebida a necessidade de uma nova edição, em 2010, tendo em vista o grande número de profissionais que adoeciam após o processo de aposentadoria. Então, após estas observações, foi enviado um projeto à Secretaria de Saúde, o qual foi aprovado. Após cumprir todas as normas, registros e adequações do projeto, teve início a implantação do referido programa naquela secretaria.

Foram convidados profissionais da instituição que atuavam em outras áreas para colaborar com os temas selecionados. O número de vagas estabelecido ficou entre 25 a 30 participantes para funcionários que estivessem prestes a se aposentar.

Ficou decidido que seriam cinco encontros e que aconteceriam nas terças-feiras, das 14h00min às 16h00min.

A autora ressalta que o programa de preparação para aposentadoria, apresentado por Zanelli e Silva (1996), é realizado para o Serviço Público Federal e, para tanto, são programados 10 (dez) encontros, em que são capacitados grupos de formação continuada. Para a realidade do Serviço Público Estadual, em específico nesta Instituição Hospitalar, foi possível, nesta primeira formação, um total de 5 (cinco) encontros e sem uma concretização de uma formação continuada, porém com a possibilidade de um encontro mensal para ex-participantes que já estivessem aposentados, para troca de experiências.

Com relação ao conteúdo programático, este, após ampla avaliação entre os profissionais de Psicologia, Serviço Social e Recursos Humanos, ficou assim constituído:

1º Encontro: Integração do grupo; Contrato de trabalho; Dinâmica “Linha do Trabalho”;

2º Encontro: Resgate do encontro anterior; Agenda com os temas: Elaboração do luto; Projetos de vida após a aposentadoria;

3º Encontro: Resgate do encontro anterior; Agenda com os temas: Saúde, alimentação e atividades físicas; Dinâmica familiar após aposentadoria;

4º Encontro: Resgate do encontro anterior; Agenda com os temas: Processo de Aposentadoria; Mesa Redonda com o tema: “Trabalho Voluntário”;

5º Encontro: Resgate dos temas do encontro anterior; Agenda com os temas: Auto-realização e Autoestima; Dinâmica: “Para quem você tira o Chapéu”; Sexualidade; Mesa Redonda com depoimentos de funcionários aposentados; Avaliação do evento; Fechamento com a exibição do CD com fotos do evento; Exibição do documentário sobre a Fundação do Hospital.

A partir de destes pressupostos teóricos, deu-se início à implementação do Programa de Preparação e Reflexão para Aposentadoria. O curso teve início no dia 1º de setembro de 2009.

Conforme Vitorino, este momento foi bastante enriquecedor devido às descobertas que iam ocorrendo a partir da apresentação de cada um dos participantes. Neste encontro, observou-se, que mesmo trabalhando muitos anos na mesma instituição, as pessoas não se conheciam e iam surpreendendo-se cada uma com a fala da outra. “Foi a primeira vez que alguém me deu a oportunidade de falar de mim diante de um público” (O, 34 anos de trabalho). Este momento foi muito gratificante e surpreendente para todos.

Neste encontro, segundo a autora, foi possível observar que existe uma grande insegurança apresentada pelos participantes em perder sua identidade profissional. Isso ficou claro nas suas falas: “Eu sou o ‘O’, da Ortopedia e eu me aposentando não vou mais ser chamado assim...”; “E eu que sou o C. do Raio X, vou me tornar o C. aposentado? Ainda não consigo pensar sobre isso!” (C., 34 anos de trabalho). O fechamento deste primeiro encontro foi de forma muito positiva.

No segundo encontro, os temas abordados foram: “Elaboração do luto pelo término da atividade laboral” e “Projetos de vida após a aposentadoria”. A maioria dos integrantes desconhecia a existência de outro tipo de luto que não fosse aquele manifestado fisicamente pela falência dos órgãos vitais, porém foi relatado, com propriedade, que o que os integrantes

estavam sentindo por deixarem a instituição de forma definitiva também era um processo de enlutamento. Neste encontro, com base em Zanelli e Silva (1996), que afirmam ser fundamental para a pessoa aposentada “manter o corpo e o espírito ativos”, foram sugeridas algumas possibilidades de ocupação, lazer e participação social, como: trabalho voluntário, trabalho recreativo, educativo e cultural, trabalhos espiritual e religioso, ecológico, artístico e social. Neste momento houve falas dos participantes que disseram: “Eu nunca pensei nisso, vou começar a pensar daqui por diante”.

Encerrando este encontro, foi sugerido que cada integrante refletisse sobre o que deseja realizar após sua aposentadoria. Este tema seria abordado no início do terceiro encontro.

No terceiro encontro, os relatos sobre os projetos pós-aposentadoria foram diversos, entre eles: “Vou comprar um barco e pescar”; “Vou fazer aula de canto”; “Vou caminhar todos os dias”; “Vou fazer um curso para ser contadora de história”; “Não vou fazer mais nada. Já trabalhei demais”. Muitos não quiseram se manifestar, demonstrando que o tema ainda era mobilizante e recente para ser amadurecido e concluído apenas e tão somente nesta formação.

Um dos momentos de maior integração do grupo, segundo Vitorino, foi a atividade prática de exercícios laborais. A participação foi unânime e todos foram orientados para realizarem estes exercícios durante o dia e em suas atividades na instituição e fora dela. Neste encontro, também foi falado sobre a família, e houve algumas falas dos participantes que chamaram a atenção, como: “Meu filho me disse que agora pode terminar a faculdade, pois eu vou poder auxiliá-lo nos trabalhos”; “Minha filha me disse que agora já pode ter outro filho, pois eu vou estar em casa para cuidar deles”; “Meu marido também vai se aposentar e não sabemos o que vamos fazer o dia inteiro juntos. Não estou mais acostumada com isso!”. Portanto, percebe-se que, em alguns modelos de família, o tempo do aposentado já está sendo ocupado por alguns de seus membros, uma vez que já planejaram a própria vida em função disso. O palestrante orientou para que o futuro aposentado conversasse com os familiares e deixasse claro que ele iria administrar o seu tempo, pois isso diz respeito somente a ele.

No quarto encontro, foram abordadas informações sobre o processo de aposentadoria, legislação e trabalho voluntário, fazendo com que o tema se tornasse polêmico, pois cada um em particular tinha suas dúvidas. Pode-se perceber que, além de existir a expectativa da aposentadoria, existiam muitas dúvidas e uma grande ansiedade em relação à remuneração, pois ninguém quer se aposentar recebendo valores inferiores aos que já recebe normalmente. Quando os palestrantes falaram sobre o trabalho voluntário, ressaltaram que, caso houvesse

interesse de alguém em iniciar um trabalho desta natureza, não deveria ser na mesma instituição em que a pessoa tivesse se aposentado, para evitar comentários e questionamentos como: “Você não tinha se aposentado? O que está fazendo aqui?”; “Você está com algum parente internado aqui?”; “Olha só, se aposentou, não aguentou ficar em casa e pediu para voltar!”.

Conforme a autora, o quinto e último encontro foi contemplado com os temas: Auto-realização, Autoestima e Sexualidade; uma Mesa Redonda tendo como convidados funcionários que já estavam aposentados para prestarem seus depoimentos referentes ao processo de aposentadoria e como se sentiam atualmente. Foi neste encontro que ocorreu o fechamento do evento e a realização da avaliação do mesmo. A autora relata que neste encontro foi colocado um espelho na porta de entrada e demandado aos presentes que relatassem sobre o que observaram refletido no espelho. As respostas foram bastante diversificadas. Entre elas algumas que mais chamaram atenção foram: “Percebi como o tempo passou!”; “Percebi que estou envelhecendo!”; “Percebi que meu jaleco está muito comprido!”.

As conversações foram variadas, porém nenhuma delas se referia à própria pessoa de uma forma positiva, pois a maioria das falas apenas se referiu aos aspectos externos, demonstrando a dificuldade e/ou resistência que as pessoas têm em falarem de si próprias. Estes encontros foram de grande importância, porque as pessoas puderam perceber que não estão sozinhas e que existem outras em situações semelhantes. Isto foi observado quando ouvimos frases como: “Ainda bem que não estou sozinho nesta...”; “Pensei que só eu estava sentindo isso!”; “Agora me sinto mais tranquila e aliviada.” Desta maneira, para que o pré-aposentado possa refletir sobre sua futura condição, é necessário refletir também sobre que tipo de qualidade de vida pode-se proporcionar a estes servidores ainda enquanto estão desempenhando suas funções. A pesquisadora pode constatar que muitos servidores encontravam-se com baixa autoestima, concordando com Rodrigues (2009), o qual afirma que “a aposentadoria é frequentemente vivenciada como a perda do próprio sentido da vida”, pois ao valorizar apenas aqueles que produzem, segundo Santos (1990), “deprecia-se o sujeito aposentado”. E isso surge de forma muito intensificada pelos altos índices de depressão, suicídio e alcoolismo. Mesmo observando que no Serviço Público Estadual a média de idade das pessoas que se aposentam é bastante reduzida, os índices dos sintomas anteriormente apresentados são significativos.

Por isso ações conjuntas devem ser pensadas em benefício da qualidade de vida dos servidores, sendo necessária a compreensão do significado de se aposentar para cada pessoa e

sua vida. A equipe deixou claro para os servidores participantes que o processo de aposentadoria faz parte do processo de trabalho e se constitui dia após dia de trabalho, e não somente quando falta pouco para se aposentar. Os aposentados que faziam parte da mesa falaram como foi o seu desligamento da instituição e suas consequências, pois não tinham recebido nenhum tipo de orientação e nem participado de qualquer reflexão sobre a aposentadoria e relataram que sentem muita falta dos colegas e da rotina de trabalho.

Um dos momentos mais interessantes deste dia, segundo a pesquisadora, foi a alegria dos convidados em estarem contribuindo para este evento e agradecendo pela iniciativa, em falas como: “Se eu tivesse feito este curso talvez eu não tivesse ficado doente”. A alegria recíproca dos convidados aposentados e dos funcionários que estão para se aposentar foi muito expressiva. Todos queriam se cumprimentar e ficaram felizes em rever os colegas que há tempo não reviam. As falas foram bastante diversificadas e cada um contribuiu consideravelmente, principalmente com dicas e conselhos para os que estão a caminho da aposentadoria.

Para Vitorino, pensar e colocar em prática uma formação reflexiva sobre a preparação para a aposentadoria é de fundamental importância, por considerar que o objetivo principal deve ser de criar condições concretas, de maximização do enriquecimento pessoal, evitando conflitos com o término da atividade laboral, para que, ao se aposentarem, os funcionários possam sentir-se emocionalmente bem. Considerou também que o programa alcançou seu objetivo proposto, que era a conscientização acerca de todos os momentos que fazem parte do processo de aposentadoria. Foram sugeridos mais cursos com as mesmas dinâmicas e maior número de encontros com uma carga horária maior e que fossem realizados a cada seis meses.

A autora conclui:

Ousamos na criação deste programa de formação dentro da Secretaria de Estado da Saúde e conseguimos alcançar os objetivos iniciais, bem como na avaliação do evento realizado pelos participantes, obtivemos consideráveis sugestões e elogios, que serão colocados em prática neste ano de 2010. Nossa avaliação sobre este evento sobressai às expectativas iniciais[...] Chamou atenção, o fato da participação efetiva por parte dos integrantes, nas reflexões e nas dinâmicas de grupo. Observamos com significativa clareza, que todos em sua subjetividade estão sofrendo um processo transformador em sua vida e que dividir isso com os demais foi muito importante para cada um em particular.

2.5 Síntese dos casos estudados

O Quadro 3 apresenta uma síntese dos benefícios do PPA nas instituições pesquisadas.

	CESP	Universidade Federal de Santa Catarina	Secretaria de Saúde de Florianópolis
Objetivo	Desenvolver laboratórios de vivências para que os seus colaboradores elaborem sua saída da empresa, bem como despertar motivação para novos projetos de vida. Além disso, promove Seminários de Preparação Pré-Aposentadoria, que têm duração de cinco dias	Desenvolver atividade com grupos de pessoas que estão prestes a se aposentar ou recentemente aposentados. E com isso auxiliar as pessoas que estão prestes a se aposentar ou recém-aposentadas, para compartilhar informações e experiências, discutir os projetos de futuro dos participantes e buscar respostas a suas questões e autoconhecimento.	Criar condições concretas, de maximização do enriquecimento pessoal, evitando conflitos com o término da atividade laboral, para que ao se aposentar os funcionários possam sentir-se emocionalmente bem.
Resultados do Programa	Programa realmente minimizou o impacto provocado pela passagem do estágio de trabalho para a aposentadoria. Para estes indivíduos, a aposentadoria deixa de ser o fim de tudo, e passa a significar liberação e uma nova fase da vida.	Houve um aumento do compartilhamento de vivências, troca de experiências e a superação de muitos mitos que se referiam à aposentadoria, fazendo com que houvesse uma evolução no modo de pensar a aposentadoria	Foi possível promover a percepção de que as pessoas não estão sozinhas e que existem outras em situações semelhantes. Com isso, refletir sobre sua futura condição e também sobre que tipo de qualidade de vida pode-se proporcionar a estes servidores ainda enquanto estão desempenhando suas funções.

Quadro 3 – Síntese dos casos estudados

Fonte: Elaborado pela autora (2012).

3 MÉTODO

3.1 Procedimentos metodológicos

Nesse item, são apresentados os procedimentos metodológicos que foram utilizados na coleta de dados e demais informações necessárias para o desenvolvimento de todo o trabalho, isto é, o caminho para chegar ao resultado determinado.

A seguir são apresentados os elementos que caracterizaram e especificaram a pesquisa, bem como os aspectos relacionados ao levantamento de dados através da pesquisa de campo, como delineamento e definição de termos; população e amostra, coleta, tratamento e análise de dados e apresentação do relatório final.

3.2 Delineamento e definição de termos

A pesquisa é um estudo de caso do tipo exploratório, descritivo e com abordagem qualitativa e quantitativa. Conforme afirma Gil (2010), a pesquisa é um procedimento racional e sistemático com o objetivo de proporcionar resposta aos problemas propostos. E desenvolve-se em processo que envolve várias fases, desde a formulação do problema até a apresentação dos resultados.

Segundo Andrade (1997, p. 115), o estudo de caso é um método de procedimento que “consiste no estudo de determinados indivíduos, profissionais, condições, instituições, grupos ou comunidades, com a finalidade de obter generalizações”. Geralmente, o estudo de caso é adotado quando o pesquisador tem pouco controle sobre o evento e quando a pesquisa é sobre um fenômeno contemporâneo, dentro de um contexto real, e quando cabem as perguntas “como” e “por que” (YIN, 1994).

A elaboração do trabalho teve característica qualitativa e quantitativa, porque os dados foram coletados por meio de entrevistas, que foram gravadas e transcritas, e também através de questionários aplicados aos servidores técnico-administrativos em educação da UFSM, que estão a 5 anos ou menos para se aposentar, bem como a servidores que já se encontram aposentados. Junto a estes, o intuito foi de verificar como ocorreram seus processos de desligamento, os fatores positivos e negativos, as sensações experimentadas e o apoio recebido e demandado. Com os servidores prestes a se aposentar, o propósito foi identificar suas expectativas em relação ao desligamento, suas demandas e sugestões.

Até o momento da elaboração do projeto dessa dissertação, apesar de haver algumas ações do Programa Transformar o Hoje, não haviam sido realizada nenhuma pesquisa sobre o tema proposto com servidores aposentados ou em fase de aposentadoria na UFSM, e pouco se conhecia sobre as angústias e preocupações que os servidores sofrem nesse período de transição, da situação de ativo para aposentado. Hoje, ao final desse estudo, já existe uma pesquisa realizada, via internet, pelo referido programa, que foi respondida por 172 participantes, técnicos e docentes, e divulgada no II Seminário de Preparação para Aposentadoria, realizado no dia 29 de maio de 2013. Entretanto, com a pesquisa realizada por esse estudo, pretende-se tornar mais explícitos os problemas, com elementos que irão permitir responder com maior evidência aos questionamentos, e assim colaborar com o aperfeiçoamento do referido programa e, quem sabe, tornar-se motivo de referência para outras instituições.

Conforme Minayo (2003), citado por Costa (2009), a pesquisa de abordagem qualitativa responde a questões muito particulares, por se preocupar com um nível de realidade que não pode ser quantificada, contemplar um universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes. Conforme Biasoli e Alves (1998), esse tipo de pesquisa favorece a compreensão de processos pelos quais as pessoas constroem sentidos e significados, o que permite ao pesquisador uma imersão nas vivências e modos de pensar e agir das pessoas em relação ao assunto pesquisado, possibilitando um melhor entendimento do tema em estudo.

Neste trabalho foi usada a pesquisa descritiva, porque os fatos foram observados, registrados, analisados, classificados e interpretados. Dessa forma, considerando que o objetivo da pesquisa era explorar uma determinada situação, no caso um estudo para desenvolver uma análise dos aspectos encontrados, foi proposto desenvolvê-la organizando-a em etapas: o levantamento ou revisão bibliográfica, a coleta de dados, a seleção, a análise e a interpretação e a redação desses dados, conforme será descrito a seguir.

1) O levantamento bibliográfico foi realizado através de pesquisa em livros, teses, dissertações, artigos e em sites especializados sobre o tema em questão. Nessa fase, o material coletado serviu para o embasamento teórico sobre o tema proposto e forneceu subsídios para a realização da pesquisa;

2) A coleta de dados ocorreu junto aos servidores técnico-administrativos em educação da UFSM com cinco anos ou menos para se aposentar e também com os servidores que já se encontram aposentados;

3) Após a seleção dos dados coletados, foi feito um exame do material, submetido a uma verificação crítica, com a finalidade de evitar falhas na análise das informações;

4) Os dados selecionados foram submetidos à análise e interpretação, com vistas a desenvolver o tema proposto. Em todas as ações realizadas nesta etapa, foi levada em consideração a teoria apresentada sobre o tema em questão;

5) Esta etapa consistiu na redação dos dados, o que resultou no desenvolvimento do trabalho em seu todo, alcançando-se assim os objetivos propostos.

3.3 Amostra e população da pesquisa

A população desse estudo foi composta por servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Santa Maria. A definição dos participantes foi feita por uma amostra representativa dessa população. Constituem a população desse estudo todos os servidores que, na data da pesquisa estavam em abono permanência, isto é, a quem faltavam 5 anos ou menos de trabalho para se aposentarem, e também por alguns servidores que já estavam aposentados há cinco anos ou menos.

Para as entrevistas, foram buscados sujeitos que possuíam características heterogêneas (englobando diversos setores da instituição) que já desenvolviam atividades há mais de 20 anos na Universidade e também servidores já aposentados da instituição. Os servidores pesquisados possuíam características, idade, tempo de serviço e capacidades produtivas distintas, fornecendo uma ampla base de análise.

A seleção dos entrevistados foi com uma amostra não-probabilística intencional, selecionada por acessibilidade. Entende-se que esse tipo de amostragem como aquela em que a seleção dos sujeitos da pesquisa parte do julgamento do pesquisador, considerando-se que estes poderão oferecer as contribuições solicitadas (MATTAR, 1996)

Na amostra não-probabilística intencional, o pesquisador seleciona os membros da população que são fontes de informação precisa, sendo comum a escolha de profissionais especializados, conhecedores da realidade em estudo.

3.4 Plano e instrumentos de coleta de dados

Yin (2005) apresenta três princípios para a coleta de dados, os quais foram observados nesta pesquisa: princípio 1 - utilizar várias fontes de evidências, o que permite que o pesquisador dedique-se a uma ampla diversidade de questões históricas, comportamentais e

de atitudes e apresenta como vantagem mais relevante o desenvolvimento de linhas convergentes de investigação; princípio 2 - criar um banco de dados, o que tem a ver com a maneira de organizar e documentar os dados coletados; princípio 3 - manter o encadeamento de evidências, o que consiste em permitir que um observador externo, o leitor de um estudo de caso, siga a origem de qualquer evidência, indo das questões iniciais da pesquisa até as conclusões finais do estudo de caso.

A parte prática de coleta de dados, segundo Lakatos e Marconi (2007, p. 111),

[...] apresenta duas divisões: documentação indireta, abrangendo a pesquisa documental e bibliográfica e documentação direta. Esta última subdivide-se em: observação direta intensiva, com as técnicas da: observação e entrevista; e observação direta extensiva, apresentando as técnicas: questionário, formulário, medidas de opinião e de atitudes, testes, sociometria, análise de conteúdo, história de vida e pesquisa de mercado.

Portanto, a coleta de dados para a presente pesquisa foi feita inicialmente através de pesquisa documental em teses, artigos, dissertações e sites sobre o assunto. Em seguida, foram aplicados questionários e entrevistas. As entrevistas foram do tipo focado, contendo algumas perguntas básicas apoiadas em teorias relativas ao assunto.

As entrevistas foram previamente agendadas e o primeiro contato direto com os participantes foi realizado no mês de janeiro e fevereiro de 2013, no intento de agendar um encontro com os servidores para exposição dos propósitos da pesquisa. Nesse período, o projeto já havia sido aprovado pela Comissão de Ética da UFSM. Neste momento, foi entregue ao entrevistado um pedido formal, descrevendo os objetivos, bem como firmando o caráter ético do estudo e garantindo absoluto sigilo quanto ao nome dos sujeitos participantes. Os questionários, com perguntas abertas, foram aplicados aos servidores que estão a cinco anos ou menos para se aposentar, a alguns servidores que já estão aposentados e aos gestores e profissionais que atuam nos processo de desligamento da instituição. O período de coleta de dados aconteceu no período de novembro de 2012 a fevereiro de 2013.

Antes do início de cada entrevista, foram ressaltados os propósitos do estudo e pontuados os conceitos-chave que constavam do roteiro, para evitar a incompreensão das perguntas por parte dos entrevistados e a conseqüente interrupção dos comentários.

A observação direta foi realizada durante as participações em reuniões, nas conversas e entrevista com as pessoas, no dia a dia dos servidores e nas suas reações, pois, segundo Yin (2005, p. 120), “De uma maneira mais informal, podem-se realizar observações diretas ao longo da visita de campo, incluindo aquelas ocasiões que estão sendo coletadas outras evidências, como as evidências provenientes de entrevistas”. O foco da observação foi

direcionado para comportamentos e condições ambientais relevantes, como o comportamento desses servidores ao responder a pesquisa e os relacionamentos interpessoais com colegas e familiares.

3.5 Plano de análise dos dados

O tratamento dos dados consistiu em organizar e estruturar todos os dados coletados para análise. Aqui, os dados foram selecionados, tabulados, organizados e estruturados, considerando suas características qualitativas e quantitativas. Yin (2005, p. 137) explica que “a análise de dados consiste em examinar, categorizar, classificar em tabelas, testar ou, do contrário, recombinar evidências quantitativas e qualitativas para tratar as proposições iniciais de um estudo”.

As entrevistas realizadas foram gravadas e transcritas, utilizando *software* específico. O objetivo das entrevistas foi o de complementar os resultados do questionário e comparar, mais claramente, a percepção e indicadores para composição das sugestões propostas. Portanto, todos os dados, tanto do questionário como os das entrevistas, foram trabalhados e analisados considerando cada resposta individualmente, de modo que a compreensão do todo propiciou uma resposta ao problema apontado e aos critérios que foram utilizados para desenvolver a interpretação e a análise dos dados, que garantiram a validade da pesquisa e a clareza na apresentação das informações coletadas.

Os questionários começaram a ser distribuídos no dia 05 de novembro de 2012 aos servidores que estão em abono permanência, isto é, que possuem direito adquiridos para se aposentar, mas que ainda não se aposentaram. Do total de 337 servidores técnico-administrativos em educação que atendiam a essa condição, foram efetivamente entregues 182 questionários. Foram devolvidos preenchidos todos os 182 questionários entregues.

Dos 293 servidores TAE aposentados nos últimos 05 anos, foram entregues 48 questionários. Todos foram devolvidos preenchidos. Os demais questionários para os aposentados não puderam ser entregues devido à dificuldade de encontrar esses servidores e também devido ao termo de esclarecimento livre e esclarecido, que deveria ser assinado pelo respondente.

3.6 Aspectos éticos

Esta pesquisa procurou atender as orientações definidas na resolução 196/96. Neste sentido, os pesquisadores do presente projeto se comprometeram a preservar a privacidade dos participantes cujos dados foram coletados por meio de entrevistas gravadas e transcritas e questionários. Concordaram, igualmente, que estas informações serão utilizadas única e exclusivamente para a execução da presente dissertação. As informações somente poderão ser divulgadas de forma anônima e serão mantidas na sala número 4211, do Departamento de Ciências Administrativas da UFSM, Prédio 74C, por um período de 05 anos. Após esse período os dados serão destruídos. Além disso, salientamos que a pesquisa irá trazer benefícios ao colaborar com práticas organizacionais que promovam a satisfação pessoal e valorização do capital humano da instituição, bem como subsidiar o Programa Transformar o Hoje – Programa de Preparação para Aposentadoria, que está em implantação na UFSM desde o ano 2011. Em relação aos riscos, informamos que a participação dos respondentes dessa pesquisa não representaria risco de ordem física ou psicológica; no entanto, poderiam sentir algum desconforto emocional ao responder alguma pergunta.

4 ANÁLISE DO CASO

Neste capítulo, são apresentados os resultados desta pesquisa, incluindo a caracterização da amostra estudada, e outras informações relativas aos afastamentos por aposentadoria na instituição, nos últimos cinco anos, e também dos servidores que estão a cinco anos ou menos da aposentadoria.

Antes de serem apresentados os resultados da pesquisa, será feito um resumo dos programas de preparação para aposentadoria encontrados em algumas instituições no Brasil.

4.1 Panorama dos programas de preparação para aposentadoria no Brasil

Segundo o Chefe da Divisão de Políticas de Promoção da Saúde do Servidor/DESAP/SEGEP/MP, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, órgão central do Sistema de Pessoal Civil (SIPEC), na busca pelas informações em âmbito nacional sobre Programas que auxiliem servidores criou o “Módulo de Promoção à Saúde”, em que podem ser inseridas informações do que vem sendo ofertado pelos órgãos vinculados à Administração Pública Federal. Este módulo contém não somente os dados relacionados a determinado programa/ação, desde objetivos, público alvo, tema de interesse, etc., mas também a possibilidade de realizar a gestão e acompanhamento dos participantes, inclusive verificando o grau de adesão nas ações propostas.

Neste sentido e para atender o item número 2 dos objetivos específicos desta pesquisa, que se refere à análise dos programas de preparação para aposentadoria existente em outras IFES, ou órgãos públicos, acessou-se o Portal SIASS, para consultar o que foi inserido até o momento por UF. Na data do acesso, 20 de janeiro de 2013, foram acessados todos os estados do país, porém muitos ainda não cadastraram os seus programas.

Em Brasília, DF, encontrou-se, no Instituto Nacional de Seguridade Social de Brasília, o Programa Educação para Aposentadoria, que teve início em 18 de junho de 2012 e que tem como objetivo geral propiciar a todos os servidores, priorizando os que já possuem condição para aposentadoria, reflexões a respeito de propósitos pessoais, de forma a incentivá-los na elaboração de projeto de vida que considere o planejamento do presente e do futuro como consciência de auto-cuidado e qualidade de vida. O objetivo específico do programa é permitir reflexões a respeito das mudanças ligadas à aposentadoria, proporcionar aos servidores acesso a informações pertinentes a questões biológicas, financeira, legais, sociais,

afetivas e culturais associadas à aposentadoria, promover a melhoria da qualidade de vida nas fases pré e pós-aposentadoria, e incentivar a elaboração de projetos de vida, visando à realização dos interesses pessoais. O objetivo é alcançado através de palestras, encontros e oficinas.

Na Fundação Universidade do Maranhão, o Programa Educação e Preparação para Aposentadoria teve início em 02 de novembro de 2009. O objetivo geral é disponibilizar condições para que os servidores da Universidade Federal do Maranhão (UFMA), em vias de aposentadoria, entre 51 e 60 anos de idade, sintam-se preparados para se aposentar com saúde e qualidade de vida. Os objetivos específicos são: favorecer o estabelecimento de metas para serem colocadas em prática após a aposentadoria; promover reflexões no campo da autoestima, auto-aceitação, autonomia e motivação, estabelecer práticas construtivas para a promoção do desenvolvimento pessoal e aumento da capacidade de análise com relação à inserção e redirecionamento no mundo do trabalho, motivar os servidores a desenvolver outros papéis além do profissional, em que possam sentir-se valorizados e partícipes na comunidade na qual estão inseridos e estimular a adoção de hábitos saudáveis na relação consigo e com o outro. Os métodos e técnicas empregadas para que os objetivos sejam alcançados são palestras, cursos, oficinas, passeios e caminhadas.

A Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Minas Gerais, possui o Programa Reconstrução de um Viver-Educação para Aposentadoria/Envelhecimento-Educação e Preparação para Aposentadoria, que contempla todos os servidores em fase de aposentadoria, com idade de 41 a 60 anos, bem como os já aposentados. Tem como objetivo geral levar os servidores à reflexão acerca dos projetos de vida para a aposentadoria, e como objetivo específico possibilitar o desenvolvimento das potencialidades do servidor, para além do mundo do trabalho formal ou vínculo empregatício. Este Programa teve início em 03 de março de 2009 e o método de utilização constitui-se de oficinas e cursos de preparação para aposentadoria, em formato de capacitação, com carga horária de 64 horas/ano.

Também em Minas Gerais, a Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP) possui o Programa Travessia-Educação para Aposentadoria/Envelhecimento, criado em 12 de janeiro de 2009, que abrange todos os servidores que reúnam quesitos para aposentadoria. O programa tem como objetivo geral promover reflexões referentes às modificações inerentes ao processo de aposentadoria, visando promover a adequação e qualidade de vida dos servidores, e como objetivo específico informar sobre os direitos e possibilidades pós-aposentadoria, prestando esclarecimentos a todos os servidores participantes através de reuniões, palestras, encontros e atendimento individual.

A Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) possui o programa Vida com Maturidade – Educação para Aposentadoria/Envelhecimento, criado em 01 de janeiro de 2012. O objetivo geral do programa é proporcionar espaço para reflexão, expressão e conscientização dos aspectos biopsicossociais do processo de envelhecimento, como também da aposentadoria, perdas e ganhos, nesse momento de transição da vida do ser humano. Os objetivos específicos são: oferecer assistência social e psicológica aos servidores prestes a se aposentar, a fim de facilitar a vivência desse momento crítico, possibilitar o acesso a informações essenciais sobre envelhecimento ativo, aposentadoria, qualidade de vida, direitos sociais e de cidadania, legislação trabalhista e previdenciária, disseminar na comunidade universitária a valorização do servidor idoso ou aposentado enquanto ser ativo com uma nova concepção sobre aposentadoria, elevar a autoestima do servidor idoso e/ou aposentado e assim contribuir para um envelhecimento saudável. Esses objetivos são oferecidos através de encontros, cursos, treinamentos, oficinas, atendimento individual, passeios e caminhadas.

Nos outros estados, existem vários programas cadastrados no site acima referido, porém nenhum que se refira à aposentadoria, mas a outros programas relativos à saúde e à qualidade de vida do trabalhador.

Para complementar a pesquisa, foi realizada uma busca nos sites das principais IFES do Brasil. O resultado encontrado foi o que segue. Em Salvador, na Universidade Federal da Bahia (UFBA), há o Programa Planejando o seu futuro, criado em 2005, que tem como objetivo geral proporcionar aos pré-aposentados subsídios para o desligamento da instituição na estruturação de um novo projeto de vida, com novas formas de realização profissional e satisfação pessoal. Este programa é oferecido aos servidores para quem estão faltando pelo menos 2 anos para se aposentar por tempo de serviço, voluntária ou compulsoriamente, e também aos que recentemente se aposentaram.

Com o objetivo de privilegiar o significado subjetivo do aposentar-se, medos e anseios, esta preparação se dá através de workshop, oficinas socioeducativas, palestras, seminários e reuniões informativas sobre legislação e outros assuntos que possam informar o servidor.

No ano de 2011, realizou-se uma visita à Universidade Federal da Bahia, onde houve uma conversa informal com os responsáveis pelo PPA, que relataram as dificuldades encontradas para que as pessoas participassem dos eventos realizados pelo programa. Muitos se inscreviam nos encontros e palestras, porém poucos compareciam. Isso nos leva ao entendimento de que os servidores ainda não estão conscientes da importância do preparar-se para esta nova etapa da vida.

Na página da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), verificou-se que a instituição possui o Programa de Preparação para a Aposentadoria – Aposenta-Ação, destinado aos servidores que estão próximos da data de aposentadoria e aos que se aposentaram recentemente. O programa foi criado com o objetivo de desenvolver atividades grupais, com o intuito de prevenir os diversos problemas que a aposentadoria pode trazer, através de reflexões e planejamento sobre esta nova fase da vida.

Nos sites das demais universidades não foi encontrada nenhuma informação que pudesse denotar a existência de algum programa que prepare os servidores para a aposentadoria. A fim de se ter uma confirmação disso, foi enviado e-mails para as instituições públicas de ensino.

Em resposta à mensagem enviada à Universidade Federal de Roraima (UFRR), a Pró-Reitora de Gestão de Pessoas informa que a instituição ainda não dispõe de um programa de preparação para aposentadoria, mas que isto é uma meta para 2013. Esta foi a única instituição que respondeu ao e-mail com as informações solicitadas, porém muitas outras instituições devem possuir seus programas de ajuda na preparação de seus servidores para aposentadoria, os quais poderão ser estudados em outros trabalhos.

Em síntese, pode-se afirmar que os programas de preparação para a aposentadoria realizados pelas instituições públicas no Brasil são recentes e ainda pouco institucionalizados. O Quadro 4 mostra os Estados e as instituições públicas pesquisadas, com o nome, data de criação e a forma de atuação dos programas que preparam para a aposentadoria. Observa-se que a forma de atuação é praticamente a mesma em todas as instituições que possuem o referido programa. Verifica-se, também, conforme a data de criação, que os programas ainda são muito recentes.

ESTADO	ORGÃO	PROGRAMA	DATA CRIAÇÃO	FORMA DE ATUAÇÃO
Distrito Federal	INSS	Educação para Aposentadoria	18/06/2012	Palestras, encontros e oficinas.
Maranhão	UFMA	Educação e Preparação para aposentadoria	02/11/2009	Palestras, cursos, oficinas passeios e caminhadas.
Minas Gerais	UFU	Re-construção de um Viver-Educação para Aposentadoria/Envelhecimento-Educação e Preparação para Aposentadoria	03/03/2009	Oficinas e cursos de preparação para aposentadoria em formato de capacitação, com carga horária de 64 horas/ano.

Minas Gerais	UFOP	Programa Travessia-Educação para Aposentadoria/Envelhecimento	12/01/2009	Reuniões, palestras, encontros e atendimento individual.
Rio Grande do Norte	UFRN	Vida com Maturidade – Educação para Aposentadoria/Envelhecimento	01/01/2012	Encontros, cursos, treinamentos, oficinas, atendimento individual, passeios e caminhadas.
Bahia	UFBA	Programa Planejando o seu futuro	2005	Workshop, oficinas sócioeducativas, palestras, seminários e reuniões informativas sobre legislação e outros assuntos que possam informar o servidor.
Santa Catarina	UFSC	Aposenta-Ação		Reflexões e planejamento sobre esta nova etapa da vida.

Quadro 4 – Síntese dos programas encontrados nas instituições do país

Fonte: Elaborado pela autora

4.2 Situação no RS

Para obter informações e verificar se as principais universidades federais do estado do Rio Grande do Sul possuíam programa de preparação para aposentadoria, entrou-se em contato com essas instituições via telefone e e-mail. A seguir será relatada a situação encontrada em cada instituição pesquisada.

Em setembro de 2012 foi feito um contato com a Fundação Universidade de Rio Grande (FURG), solicitando informações sobre programa de preparação para aposentadoria. Conforme resposta da Pró-Reitoria de Recursos Humanos, o PPA estava em fase de preparação, algumas pesquisas já tinham sido feitas e provavelmente o referido programa seria implantado neste ano de 2013.

Já a Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA), por ser uma universidade jovem, ainda não possui um programa de preparação para a aposentadoria dos seus servidores, conforme informação da Divisão de Assistência à Saúde e Qualidade de Vida do Servidor.

A Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), conforme informação da Direção do Departamento de Atenção à Saúde do Servidor da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas possui duas ações em andamento. Uma delas é um seminário anual de preparação para a aposentadoria, voltado aos servidores da instituição e de órgãos do executivo federal no

RS, com preferência àqueles que estão próximos da aposentadoria, em torno de cinco anos, mas também aberto a todos os servidores, por entender que a preparação para a aposentadoria faz parte do mundo do trabalho. A outra ação é um acompanhamento individual, com assistentes sociais e psicólogos, aos servidores que estão em processo de aposentadoria por motivo de saúde.

A UFRGS informou que para este ano estão previstas ações mais abrangentes, como oficinas, que irão tratar de assuntos relacionados à aposentadoria. No entanto, ainda há um longo caminho a percorrer para que possa ser considerado um PPA, que realmente atenda todas as demandas dos servidores.

A Universidade Federal de Pelotas (UFPel) ainda não possui PPA, segundo informações da Coordenação de Qualidade Vida do Servidor/PRGRH-UFPel. No ano de 2012, foi realizado o I Seminário de Assuntos de Aposentadoria, em que um dos assuntos era a criação de um programa de preparação para aposentadoria, porém esse tema ainda não avançou. Todavia, espera-se que, durante o ano de 2013, o grupo nomeado pelo Reitor daquela instituição e responsável pelo assunto retorne ao debate e avance na elaboração do programa.

Portanto, constata-se que, das 5 principais instituições públicas federais do estado do Rio Grande do Sul que foram pesquisadas, apenas a UFSM já possui um programa de preparação para aposentadoria institucionalizado. Das demais universidades, uma não possui o referido programa; duas estão em fase de preparação, e os programas provavelmente serão implantados neste ano de 2013; e a outra tem algumas ações em andamento, que são realizadas através de seminários, mas ainda há muito a melhorar, até que possa realmente ser considerado um programa que prepare as pessoas para a aposentadoria.

As organizações que possuem ou estão trabalhando para a implantação de um PPA entenderam que com a criação do programa, além de auxiliar no cumprimento de suas funções sociais, passam a dispor de excelentes ferramentas gerenciais. Nas instituições que assumem essa responsabilidade, além de os servidores que estão se aposentando se sentirem valorizados e conseguirem manter um bom desempenho, os demais servidores irão observar esse cuidado e respeito que a instituição tem pelos seus colaboradores. Essa constatação irá fortalecer as relações de trabalho e fazer com que sintam o desejo de participar do programa.

4.3 O programa de preparação para aposentadoria da UFSM – Programa Transformar o Hoje

Na Universidade Federal de Santa Maria, em outubro de 2011, foi instituído o Programa Transformar o Hoje, tendo como objetivo geral atualizar a cultura de aposentadoria, conforme o contexto sócio-histórico contemporâneo, evidenciando o direito à cidadania dos servidores da UFSM. Este programa trabalha com quatro eixos: aspectos psicológicos aplicados à aposentadoria, aspectos sócio-culturais e de cidadania, saúde e administração financeira.

Os objetivos específicos do programa são: preservar o desenvolvimento da representatividade social dos servidores; fomentar a discussão para a compreensão de temas relacionados à aposentadoria; contribuir para que as pessoas construam seu próprio projeto de vida em todas as etapas do seu desenvolvimento; manter os servidores atualizados frente às mudanças sociais e evoluções científicas e tecnológicas; orientar sobre as diversidades da vida funcional dos servidores ativos e aposentados; e desenvolver ações integradas com as entidades representativas dos servidores.

Este programa tem como público alvo todos os servidores que estão a três anos de se aposentar e também os que já estão aposentados. Estas informações são apresentadas aos servidores através de oficinas, palestras, seminários, workshops, atividades em grupo e atendimentos individuais. Com este programa, a UFSM espera proporcionar um estado de completo bem-estar físico, mental e social aos seus servidores.

4.4 A história de aposentadoria na UFSM

A primeira aposentadoria da Universidade Federal de Santa Maria, conforme consta de relatório emitido pelo Núcleo de Pensão e Aposentadoria da PROGEP, foi no dia 08 de outubro de 1964. Possivelmente, esse servidor era oriundo de outro órgão público e veio colaborar atuando na UFSM, pois, no ano de 1964, a universidade iria completar apenas quatro ano de sua criação.

No período de 08 de outubro de 1964 a 22 de março de 2013, 2.987 servidores já se aposentaram na UFSM. Observa-se no Gráfico 1, que representa a percentagem dos servidores aposentados da UFSM, desde a década de 1960, que houve várias alterações referentes à aposentadoria dos servidores públicos, devido às mudanças sofridas pelo Regime Jurídico dos servidores federais, a Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o

Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais.

Um pouco da história da aposentadoria na UFSM pode assim ser contextualizada:

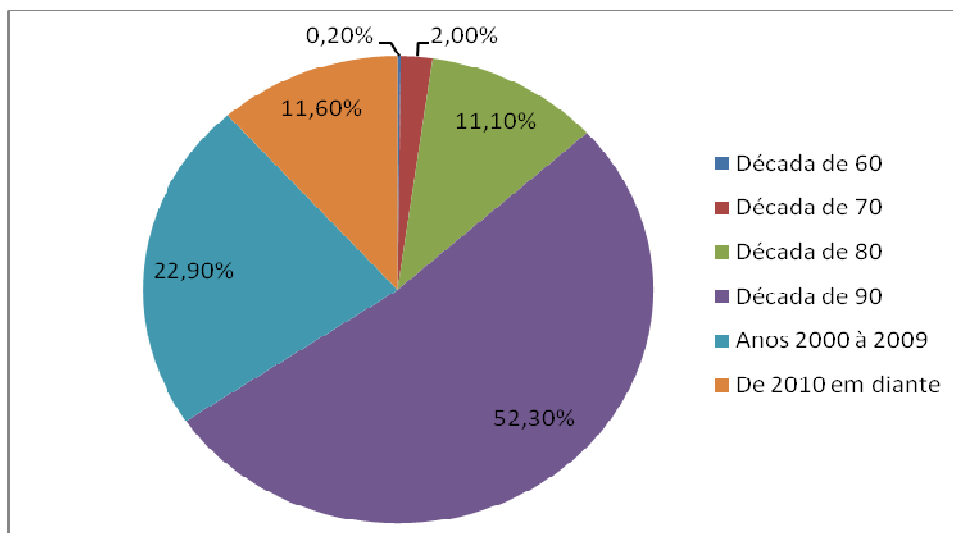


Gráfico 1 - Total de servidores aposentados da UFSM no período de 08/10//1964 a 22/03/2013.

Fonte: Elaborado pela autora.

Até 16 de dezembro de 1998, pela Lei 8.112/90, a aposentadoria integral por tempo de serviço ocorria sem limite de idade, isto é, não havia necessidade de uma idade previamente estabelecida para se aposentar; bastava que o servidor técnico-administrativo possuísse 30 anos de serviço, se do sexo feminino, e 35, para o sexo masculino. Para os servidores docentes, as mulheres deveriam possuir 25 anos de trabalho, e para os homens, 30 anos de efetivo exercício.

Na década de noventa, verifica-se um número expressivo de aposentadorias. No período que vai até 31 de dezembro de 2003, conforme a Emenda Constitucional 20/98, o governo passou a exigir que o servidor possuísse no mínimo 10 anos no serviço público e 05 anos no cargo, exigindo 48 anos de idade mínima para aposentadoria integral, 30 anos de trabalho para servidores do sexo feminino tanto técnico-administrativos como docentes, 35 anos de trabalho para servidores do sexo masculino e 53 anos de idade, para os servidores dos dois segmentos da carreira, mais um pedágio de 20% para ambos os sexos, tanto para docentes quanto técnico-administrativos.

A partir de 01 de janeiro de 2004, o Governo resguarda as condições anteriores pela média e a aposentadoria integral pelo tempo contributivo, mas passa a exigir 20 anos no

serviço público, 10 anos na carreira e 05 anos no cargo. A idade mínima para a aposentadoria integral passa a ser de 55 anos de idade, e 30 anos de contribuição, se servidora mulher. Já para o servidor do sexo masculino exige-se 60 anos de idade e 35 anos de contribuição, conforme Emenda 41/2004. Nesse período, foi instituído o abono permanência para quem tem condições de aposentadoria e decide permanecer em atividade.

A partir de 05 de julho de 2005, a Emenda Constitucional 47/2005 traz a redução por idade para servidores com 25 anos de serviço público, isto é, cada ano trabalhado reduz em um ano a idade para se aposentar.

Na Orientação Normativa n.07/2007, o Governo concedeu, para quem exercia trabalho insalubre até 1990, a conversão administrativa do tempo insalubre. Para servidoras mulheres, 10 anos insalubres possibilitam um ganho de 02 anos de trabalho; para o servidor homem, para 10 anos insalubres o ganho é de 04 anos de trabalho.

Já a partir de 2010, a conversão do tempo insalubre (tempo especial), para quem o adquiriu após 1990, só deverá ser requerida através do Mandado de Injunção (mandado judicial).

Para complementar a história de aposentadoria da UFSM, buscou-se mais informações sobre a criação do Programa de Preparação para Aposentadoria, através de uma entrevista realizada com o idealizador e coordenador atual do referido programa, que possibilitou esclarecimentos sobre o programa que veio colaborar com o processo de aposentadoria da instituição, o que será transcrito a seguir.

Ao responder a pergunta de como surgiu a ideia da criação do Programa Transformar o Hoje, a resposta foi a seguinte:

Essa idéia surgiu mais ou menos há 12 anos atrás, ainda no tempo do Prof. Sarkis, quando, participando do programa da terceira idade no Conselho Estadual do Idoso, ajudamos a fazer PPA para a CEE, para a CLT e para várias outras instituições. Então me deu a idéia de fazer um PPA para a UFSM. Eu entreguei ao Prof. Sarkis na época e não sei por que não aconteceu junto à PRRH [...]. Mas de qualquer forma aí está acontecendo. Vai fazer um ano agora, mas surgiu com a idéia da necessidade de fazer com que as pessoas se preparem para parar no seu trabalho, mas não parar na vida, essa é a grande jogada.

Perguntado como é feito o convite, a primeira abordagem para convidar o servidor para participar dos eventos, respondeu:

Bom esse tipo de abordagem começou no 1º seminário sobre aposentadoria e agora deve sair em maio o 2º seminário, que vai estar na página desde março. O que nos atrasou foi a greve [...] Esse projeto tem 4 eixos importantes que é preparar a parte psicológica, trabalhar com projetos ligados à saúde e comunidade. E muito importante é o que fazer com o dinheiro que vai começar a perceber depois de

aposentado. A sede é no segundo andar, sala 209, onde o pessoal pode ir se acostumando a chegar e participar.

Quando foi solicitado que falasse um pouco sobre o programa, como funciona, quais suas deficiências e como está a aceitação, sua resposta foi:

A aceitação ainda está baixa pelo problema da greve, as pessoas têm que ficar mais sabedoras do programa, que deve estar mais vinculado em todas as partes de comunicação da Universidade e sindicatos. Vamos pedir apoio a SEDUFMS, ASITA, ATENS, que estão nos ajudando e nos ajudam desde a formulação do projeto [...] O primeiro Encontro Revivência teve a participação de todas as entidades, isso é importante, mas temos muito a melhorar ainda.

Na pergunta, quais as pessoas que mais participam do programa, se são os ativos ou aposentados, o Coordenador respondeu que as pessoas que mais participam, por enquanto, são os aposentados técnico-administrativos em educação.

Ao perguntar quais as técnicas e dinâmicas usadas para sensibilizar os servidores da importância da preparação para a aposentadoria, o coordenador respondeu que uma das técnicas é esse seminário que será realizado em maio, quando será apresentada a resposta do questionário que foi respondido online pelos servidores.

Questionado se há uma orientação ao servidor sobre os problemas que podem ocorrer com quem não se prepara para essa nova etapa da vida, os conflitos com a família, a depressão, o ócio etc, a resposta foi: “Isso acho que tem acontecido, quando alguém procura... é mais individual [...] a PROGEP... e com a ajuda do teu trabalho podemos já ter uma cartilha direta para isso, o que buscar etc.[...] Imagino que é o que você pretende”.

Indagou-se se o coordenador acha mesmo que o programa realmente minimiza o impacto provocado pela passagem do trabalho para a aposentadoria. O entrevistado afirmou:

Pela experiência que tenho de 30 anos de trabalho aos aposentados e pré-aposentados, não só na UFSM [...] você vai ver que a pessoa, por mais que se prepare, não consegue ficar preparada. A vida nos coloca várias coisas de uma hora para outra, se amanhece com alguma coisa que você não estava preparado [...] Nós queremos que as pessoas, ao se aposentarem, não precisem estar buscando o psicólogo depois da coisa acontecida.

O coordenador também foi questionado sobre suas expectativas com referência ao Programa Transformar o Hoje, que disse serem as melhores possíveis, conforme a resposta a seguir:

As melhores possíveis [...] Eu tenho uma grande expectativa, estou indo para 30 anos de trabalho e 34 de estudo, 31 na prática. Eu tenho a impressão que estamos no caminho certo [...] Muitas pessoas irão agregar, fazendo que seja um programa digno de ser copiado, no bom sentido.

Nesse momento, foi solicitado ao entrevistado que falasse um pouco sobre a velhice e a sua relação com a aposentadoria.

Eu estou perto das 2 mil palestras sobre envelhecimento e eu sempre disse uma coisa assim, que não existe velhice [...] Ninguém envelhece da mesma maneira, ninguém é igual a ninguém, cada um vai ter uma experiência de velhice, que é um somatório da sua vida anterior. Por isso nós temos medo de falar da morte, que é a coisa mais natural, e falar da velhice, porque cada vez mais velho mais perto da morte. Só que isso nos assusta na nossa cultura. Então é lógico que a velhice acompanha a aposentadoria e o que a gente tem que fazer é se preparar e adaptar-se. Eu vou me adaptar à minha nova condição [...] e me preparar para a nova fase, porque a velhice é irreversível. Velhice não é questão de passado, é questão de futuro.

Ao finalizar a entrevista, foi feita a pergunta: “O que o senhor diria para quem está prestes a se aposentar?” Ele respondeu que se deve prestar atenção no que está ocorrendo na Universidade, porque não adianta fazer grandes projetos ou grandes pesquisas se as pessoas não entenderem ou não quiserem entender.

Na busca por mais informações a respeito dos servidores técnico-administrativos aposentados da UFSM, entrevistou-se a Presidente e o Vice-Presidente da Associação dos Servidores Inativos Técnico-Administrativos (ASITA). Para isso, foram feitas algumas perguntas referentes à Associação e aos sócios, o que será relatado a seguir.

Segundo a Presidente e o Vice-Presidente, a ASITA foi criada em 1993 e surgiu por uma necessidade dos servidores que se aposentavam, pois eles eram esquecidos pela instituição. Houve uma reunião de aposentados na Praça Saldanha Marinho e ficou decidido que algum movimento deveria ser criado, para que pudessem reivindicar seus direitos, que continuavam tendo, mesmo como servidores já aposentados, e também para nunca deixar morrer o vínculo do servidor com a instituição. A partir daí foi criada a Associação que hoje já conta com mais de 20 anos.

Solicitados a falar um pouco sobre a Associação, como funciona e quais suas dificuldades, a resposta foi a seguinte:

Funciona em um espaço cedido pela UFSM, junto ao Garajão no centro da cidade, o espaço é bastante precário [...] Nós temos quase 400 sócios e perdemos o desconto em folha por um Dec. do MP. Então nossas dificuldades é essa, nós temos que cobrar a mensalidade dos sócios retirando da conta bancária o valor autorizado pelo aposentado. [...] A Associação não tem caráter de sindicato, ela não pode entrar na justiça; para isso temos o sindicato dos servidores. Nós aqui é para o aposentado não se sentir abandonado.

Elaborar um ofício, um requerimento, ajudar nas informações sobre o imposto de renda, são colaborações prestadas pela Associação aos aposentados sócios que necessitam

dessas orientações. Também com os ativos ou não sócios que precisem de uma ajuda, a Associação está sempre pronta para colaborar.

A ASITA também mantém convênios com farmácias e a Rede Vivo de Supermercados, onde os sócios podem comprar e pagar após trinta dias. A entrevistada diz que a Associação fazia locação de ônibus para viagens, mas isso começou a não dar muito certo, então desistiu, e agora cada servidor viaja por sua conta.

Uma vez ao ano, no aniversário da ASITA, é promovido um jantar em comemoração. Na oportunidade, os aposentados podem usufruir de um momento de lazer e descontração, junto com a família e também podem rever os colegas. Esses são os serviços oferecidos aos sócios.

A Associação tem o sentido de congregar os servidores aposentados. Mesmo não tendo um caráter sindical, muitas ideias para assuntos de interesses funcionais ali surgidas, foram encaminhadas ao sindicato dos servidores para que as soluções fossem buscadas. Uma dificuldade encontrada é conseguir buscar os servidores que se aposentam, para que façam parte da entidade e não percam o vínculo com a instituição. São poucos os que aceitam, acham que porque se aposentaram estão desligados da UFSM. Isso demonstra por que somente os servidores aposentados há mais tempo participam, e vêm em busca de novidades e para relembrar os velhos tempos.

O vice-presidente diz ter conversado com os que estão prestes a se aposentar, os quais revelam um temor, porque ficam no esquecimento. Mas esses servidores não devem temer, pois para isso existe a Associação que os está esperando de braços abertos.

Quando lhe foi perguntado se conhece o Programa Transformar o Hoje, a Presidente respondeu que inicialmente o projeto era bom, mas que agora não sabe se continua o mesmo. Já o vice-presidente da ASITA diz não ter conhecimento do programa.

Foi solicitado à presidente que desse sua opinião a respeito da importância de um programa de preparação para aposentadoria em uma instituição, se realmente ele minimiza o impacto pela passagem de uma fase intensa de trabalho para uma mais tranquila. Trancreve-se a resposta:

Acho que sim. Cito como exemplo quando eu fui me aposentar. Pensei: 'O que eu vou fazer depois de aposentada?' Fui fazer um curso de pintura, por isso não senti muito, continuei saindo. O problema é que muita gente não se prepara, e eu acho que tem que se preparar, a não ser aquele que odeia a UFSM, e que nunca mais coloca os pés lá, o que eu acho um erro.

O Vice-Presidente complementa: “Sem dúvidas, reduz o impacto. Tem muita gente que aceita fácil, outras não, eu chegava sonhar que estava indo para o trabalho e às vezes atrasado”.

4.5 Relato das entrevistas realizadas com os servidores que estão a 5 anos ou menos da aposentadoria

Após a realização das entrevistas acima com o coordenador do Programa Transformar o Hoje e a presidência da Associação dos Aposentados, buscou-se, também através de entrevista, saber a opinião dos servidores ativos e aposentados sobre o processo de aposentadoria da UFSM.

A amostra para a realização das entrevistas com os servidores foi escolhida por julgamento, com um total de cinco elementos para cada situação, ativos e aposentados. Os respondentes ativos, na data da entrevista, tinham idade entre 50 e 59 anos. Três deles são do sexo feminino, dois com estado civil de solteiro e um divorciado; dois do sexo masculino, sendo um casado e o outro divorciado. As entrevistas foram gravadas e tomaram, em média, 25 minutos de gravação. Foi entregue aos entrevistados o termo de Consentimento Livre e Esclarecido que foi lido e assinado.

Dos cinco servidores entrevistados que estão em atividade na UFSM, respondentes das questões acima, um disse não conhecer o Programa Transformar o Hoje, implantado no ano de 2011. Os demais dizem que ainda não o conhecem, mas afirmam que já ouviram falar sobre ele, porém muito pouco, frisando que é um programa pouco divulgado para os servidores.

Questionados sobre a que lhes remete a aposentadoria, acham que esta é outra etapa na vida, um tempo em que se pode fazer mais atividades laborais e voluntariado. É um momento de lazer e de cultura, de convivência familiar, com a possibilidade de aproveitar para conhecer lugares e pessoas diferentes, oportunidade de ter uma nova alternativa de trabalho, mais flexível para não ficar na ociosidade; é um tempo de prática de exercícios e de cuidados com a saúde. Enfim, é um conjunto de aprimoramentos da qualidade de vida.

Mesmo faltando pouco tempo para isto, um servidor diz que ainda não tinha pensado em se aposentar e que se assustou quando lhe foi questionado se pensava em aposentadoria, dando-se conta do pouco tempo que lhe faltava. Os demais respondentes dizem já estar pensando na aposentadoria, porém não sabem o que realmente é estar aposentado, porque ainda não estão preparados psicologicamente e financeiramente, mas acreditam ser uma nova

fase na vida, na qual poderão fazer coisas que até então não lhes é permitido, devido ao cumprimento da carga horária de trabalho.

Um dos servidores está fazendo um acompanhamento psicológico para se aposentar, porque, após longos anos de trabalho, acha que será muito difícil essa nova fase da sua vida. Os demais respondentes não estão fazendo nenhuma preparação pessoal para a aposentadoria, além de pensar que irão continuar as atividades físicas, com mais tranquilidade e viver em contato com a natureza. Um dos servidores, antes de se aposentar, pretende estudar, fazer uma especialização, com o intuito de melhorar as condições financeiras, o que vai lhe assegurar uma aposentadoria mais tranquila.

Questionados sobre o que pretendem fazer após aposentados, mencionaram o trabalho de voluntariado, atividades sociais e recreativas, religiosas, estudos, trabalho com crianças, e vida em contato com a natureza.

Na questão da transição para a aposentadoria, e o que é mais importante nesse momento, mostram-se preocupados. Um servidor afirma que até já chorou pensando em como será essa nova fase. Eles acreditam que seria importante que a instituição fizesse alguma coisa para que essa transição não se tornasse traumática; fosse preparando gradativamente essas pessoas para a saída de uma atividade intensa para uma mais descompromissada, fazendo com que houvesse um entendimento de que essa passagem é um processo natural na vida do ser humano, e que, afinal, a aposentadoria chega para todo mundo, e feliz é aquele que não morre antes de completar o tempo previsto e pode se aposentar.

Todos os servidores entrevistados declaram que a idéia da aposentadoria em nada os afeta, com exceção das saudades que sentirão do ambiente de trabalho. Os servidores mencionaram que gostariam que, após a aposentadoria, continuasse um bom relacionamento entre os colegas e a instituição, e que periodicamente fossem chamados para participar de reuniões de integração entre os servidores, rever colegas, matar saudades e ficar atualizados com o que acontece na instituição. Esperam que não sejam esquecidos, porque hoje o que acontece é o esquecimento. Um servidor relata o seguinte: “Eu já vi casos incríveis de pessoas que trabalharam 20 ou 25 anos aqui dentro, e que quando vêm fazer uma visita se sentem como estranhos, como se fossem invisíveis e representassem apenas um número para a instituição, sem o reconhecimento por tantos anos de dedicação”.

Os servidores entrevistados, mesmo faltando pouco tempo, até meses para se aposentar, dizem não se imaginar aposentados, não têm idéia de como será essa nova fase de suas vidas. Entretanto, todos são unânimes em afirmar que, sem dúvida, a preparação para a aposentadoria é fundamental e até pode começar não apenas quando faltam de 3 a 5 anos, mas

desde o início da carreira, porque a pré-aposentadoria deve ser encarada como processo de educação contínua, não apenas como um programa de treinamento estanque e isolado. A preparação depende de cada pessoa, mas a instituição deverá ter programas que ajudem os indivíduos a se prepararem tanto psicologicamente quanto financeiramente, para que não se sintam excluídos e ociosos e para que sua saúde não seja afetada e consigam ter uma boa qualidade de vida.

Através da observação, durante as entrevistas, percebem-se, além dessas posturas, manifestações de situações claras de conflito, ou seja, embora alguns aspectos da aposentadoria sejam atrativos, outros se mostram aversivos.

Quando indagados se a aposentadoria é um sinal de velhice, todos os servidores foram unânimes em afirmar que não, que a aposentadoria não é velhice, mas sim uma fase que passou, é outra etapa da vida. É um tempo para a pessoa avaliar todo o conhecimento adquirido, o que pode servir para, nesse momento, ajudar outras pessoas; é uma fase na qual se pode refletir mais e usufruir de um novo espaço que ora lhes é proporcionado.

Três dos entrevistados admitem que a aposentadoria é um prêmio, porque, após muitos anos de trabalho, ter a oportunidade de usufruir dessa nova etapa pode representar realmente uma recompensa pelos anos dedicados à instituição. Um diz estar em dúvidas quanto à aposentadoria ser um prêmio ou um castigo. Outro servidor acha que a aposentadoria não é prêmio, principalmente para as pessoas que ainda não estão preparados e estão em idade produtiva e que se aposentam por motivos de desavenças com colegas ou chefias, descontentamento e desencantamento com a rotina de trabalho, por expectativas frustradas e diversos outros motivos. Para esses a aposentadoria pode ser desesperadora, um momento delicado da vida que, em vez prêmio, pode se tornar um castigo.

Os servidores que responderam a entrevista dizem que o trabalho é tudo, é dignidade, garantia de sustento, é a essência da vida, é a forma que a pessoa tem de se sentir útil ao desempenhar uma atividade e com ela se auto-realizar, porque a auto-realização é a mola propulsora do trabalho; porque, se assim não fosse, o trabalho se tornaria um fardo chato e cansativo na vida do indivíduo.

Todos os entrevistados afirmam ter um bom relacionamento com o trabalho, pois ele é o responsável por chegar aonde chegaram. Ao final de cada dia, quando voltam para suas casas, sentem-se realizados e com a sensação do dever cumprido.

Eles mencionaram como coisas boas que o trabalho lhes proporcionou o conhecimento do dia a dia, fonte de prazer e cultura científica, a convivência com colegas e alunos, e consideram que através desses sentimentos se formou uma nova família no local de trabalho.

Como coisas ruins, citam as desavenças que às vezes acontecem e não se podem evitar, por serem próprias do ser humano, a vontade de fazer mudanças que o sistema não permite, mas admitem que o trabalho proporciona muito mais coisas boas do que ruins. Todos afirmam sentirem-se realizados profissionalmente. Quando questionados, caso ganhassem um dinheiro inesperado continuariam trabalhando, ficam em dúvida. Uns acham que sim, mas iria depender do valor recebido; outro afirma que não se aposentaria, ficaria trabalhando até completar o seu tempo. Isso nos remete ao valor do trabalho na vida das pessoas e à importância de se sentir útil.

Quando questionados se costumam fazer planos, que tipo de planos e em qual prazo são feitos um dos entrevistados respondeu que até faz algum plano, mas que geralmente é muito difícil concretizá-lo, porque a vida às vezes pode mudar, em um giro de até cento e oitenta graus de um dia para outro. Outro diz que no início da carreira até fazia planos, agora não, procura viver apenas o dia a dia. Os demais entrevistados responderam positivamente, que fazem planos juntamente com a família, para viagens, negócios e planejamento do futuro. Acham que isso é importante, porque a vida deve ser planejada. Alguns dos servidores afirmam que geralmente não estabelecem tempo, mas quando o fazem é a médio e curto prazo.

A família e a educação dos filhos, a saúde física, mental e espiritual e os estudos foram mencionados como prioridades em suas vidas, ficando explícita nessas prioridades a necessidade de o servidor aposentado se sentir seguro, fazendo com que a família assuma grande significado na sua vida. Nesse momento, o seu bem-estar depende das boas relações familiares. Mas o medo do aposentado referente à dependência econômica traz a angústia e, com ela, o sentimento de ser um encargo para a família.

Questionados sobre a sua relação com o tempo passado, o tempo presente e como aproveitam o tempo, a contribuição foi a seguinte: “Minha relação com o tempo é complicada, subjetiva”; “A questão do tempo são as tecnologias que estão surgindo”; “Tem que haver uma adequação tecnológica, isso faz parte do aprendizado”; “Tenho uma relação tranquila, mas ele passa rápido demais”; “Olho para trás e vejo muitas conquistas, isso é fantástico”; “Maior tempo eu passo no trabalho, então tento conciliar o tempo”; “Não dá para pensar muito nele, mas tento administrá-lo”; “Se eu não parar o tempo me para, e faz refletir e mudar se necessário”; “Quando novo não aproveitamos o tempo, temos muita pressa, hoje procuro curtir a família com tranquilidade, tudo é dentro do seu tempo”.

4.6 Relato dos servidores entrevistados da UFSM que estão aposentados há 5 anos ou menos

Foram entrevistados cinco servidores aposentados nos últimos cinco anos, com idade entre 52 e 62 anos, sendo quatro do sexo feminino e um do sexo masculino. Quanto ao seu estado civil, três são casados, um solteiro e um separado judicialmente. Todos se aposentaram por tempo de serviço.

Um servidor exercia o cargo de engenheiro agrônomo na data da aposentadoria, um era administrador, um auxiliar em administração, um técnico em assuntos educacionais, e um assistente em administração. Quatro dos cinco entrevistados não exercem nenhuma atividade atualmente; apenas um trabalha em casa na confecção de doces de confeitaria.

Questionados sobre como é deixar de ter um trabalho, as respostas foram as seguintes: “Para mim agora está começando a ser difícil, está caindo a ficha, estou sentindo a falta da convivência com os colegas”; “Não achei nada difícil, terminou meu prazo saí. Eu estava me preparando, porque sei que tudo na vida são fases”; “No início acordava cedo, pensando que iria trabalhar, depois pensei: ‘Estou em férias’. Agora me acostumei”; “Deixar de trabalhar eu não deixei, só não tenho horário fixo”; “Eu tinha a expectativa de uma vida melhor, mais despreocupada, mas isso não aconteceu. Não me acertei com o ficar em casa, é muito complicado, eu não estava preparado”.

O significado de estar aposentado para os entrevistados representa a tranquilidade, por não precisar enfrentar o estresse do trânsito e o comprometimento com o horário, a sensação de dever cumprido. Mas as pessoas precisam estar preparadas, porque a ociosidade, a falta do convívio com os colegas, a situação do casal aposentado, os dois dentro de casa sem novidades, sempre a mesma rotina, isso tudo é muito complicado, precisa uma preparação.

Os servidores respondem negativamente à questão de se a aposentadoria significa velhice, mas dizem que é preciso encontrar alguma coisa para fazer, para ocupar o tempo, pois alguns ainda se acham com vigor e saúde para continuar o trabalho.

No entendimento dos pesquisados, se houver uma preparação, a aposentadoria poderá ser considerada um prêmio, ou um presente pelos anos trabalhados. Caso contrário, será um verdadeiro castigo. Apenas um disse estar preparado quando se aposentou, mas todos concordam que a preparação é muito importante e tem que mostrar para as pessoas as dificuldades que irão encontrar. Um servidor comentou que conhece colegas que não estavam preparados e agora choram todos os dias de saudades e ficam escondidos perto do seu antigo setor, só para ver os seus colegas chegarem ao trabalho. Isso traduz tudo, a importância de

uma preparação. É uma fase difícil para quem não se prepara. É uma fase em que não se pode ficar parado no tempo; é necessário encontrar alguma atividade para fazer e não deixar a doença e a depressão chegarem.

Quando solicitados a comentar sobre a relação com o trabalho antes e depois da aposentadoria, suas respostas foram: “Muda muito. Podemos relacionar com a turma de amigos quando éramos adolescentes: cada um vai para um lado, são poucos os colegas que ainda mantêm o contato”; “Sempre tive um bom relacionamento e continuo tendo, não tão intenso, mas continua”; “Quando trabalhava tinha um bom relacionamento, agora não recebo nenhum telefone. Às vezes sinto que praticamente eu morri”.

Em alguns momentos da entrevista com os servidores aposentados podem-se ver lágrimas em seus olhos, quando se fala em trabalho e colegas. Muitos se sentem esquecidos tanto pelos colegas como pela própria instituição.

O significado do trabalho na vida dos servidores antes e após a aposentadoria, para alguns não mudou. Esses acreditam que o trabalho é tudo na vida, é a coisa mais importante depois da família. Outros se acham injustiçados, devido às perdas salariais sofridas na aposentadoria, ocasionadas pelas rubricas que deixam de ser incorporadas no contracheque do servidor aposentado.

A maior mudança ocorrida na vida dos entrevistados, além das perdas salariais, foi a ociosidade, porque o tempo que sobra é muito, e é difícil de preencher. A falta da atualização do dia a dia também foi percebida como uma mudança negativa na vida das pessoas. “Só ficamos em casa, os assuntos são sempre os mesmos”, reclamou um servidor. Ele afirma que houve um choque com a família que ainda estão tentando superar, mas houve mudanças para melhor, como a tranquilidade, ficar mais tempo com a família, horário livre descompromissado e sem o estresse do trânsito e do ponto eletrônico.

As relações sociais também mudaram. “Quando na ativa havia mais oportunidades, a convivência era maior; hoje os relacionamentos são apenas com os velhos amigos e a família”, lamentou um servidor, que diz estar muito infeliz na situação de aposentado, pois se sente jovem e com muita energia para o trabalho. Os demais servidores dizem que as relações sociais ficaram mais restritas, mas dizem estar felizes porque sentem que cumpriram sua missão.

Na resposta desses servidores, observa-se um sonho, que consiste em se livrar da servidão ao trabalho para se tornarem senhores de suas vidas e do seu tempo livre. Todavia, ao alcançarem o dito sonho, este torna-se um pesadelo ou uma dependência tão ou mais insuportável do que a anterior, constituída pelo relógio ponto, motivo de tantas reclamações, e

das repetitivas tarefas cotidianas, ficando apenas a saudade do trabalho, do convívio com os colegas e até mesmo do relógio ponto.

Nesse momento verifica-se a importância do PPA, que surge como uma forma de proporcionar aos indivíduos uma tomada de decisão mais correta, facilitando assim a sua adaptação à nova condição social. A ausência dessa preparação pode refletir nos servidores mais jovens, que se encontram em início de carreira, e irão encarar tudo isso como um desinteresse da instituição pelos seus servidores, uma vez que, mesmo inconscientemente, eles se mostram atentos ao tratamento dispensado a quem está prestes a se desligar.

No Quadro 5, há uma síntese das entrevistas.

Servidores pesquisados 5 ativos	Respostas	Servidores pesquisados 5 aposentados	Respostas
Conhecem o Programa Transformar o Hoje	1 não conhece 4 não conhecem, mas já ouviram falar	Como é deixar de ter um trabalho	Agora está caindo a ficha, muita falta dos colegas. Achei tranquilo. Acordava cedo por um bom tempo achando que tinha que ir trabalhar. Tinha uma expectativa de vida melhor, mas isso não aconteceu. É complicado, eu não estava preparado.
O que pretendem fazer após aposentadoria.	Trabalhos voluntários e atividades sociais	Significado de estar aposentado	Tranquilidade, sem estresse do trânsito, sensação de dever cumprido
Estão se preparando para aposentadoria	Não estão se preparando	Não se prepararam e sentem	Falta de convívio, ociosidade, situação do casal dentro de casa sem novidades, sempre a mesma rotina. Por isso é de grande importância uma preparação para aposentadoria
Como veem a transição	Preocupados	Relação com trabalho antes e depois de aposentado	Muda muito, vai um para cada lado Tinha um bom relacionamento, agora penso que morri ninguém me liga Sinto-me esquecida pelos colegas e a instituição. Tenho bom relacionamento, mas não tão intenso
O que querem após a	Manter integração,	Significado do trabalho na vida	Era tudo e continua

aposentadoria	não serem esquecidos	dos aposentados	sendo tudo. É a coisa mais importante depois da família
O que acham da preparação para a aposentadoria	Acham fundamental	Preparação para a aposentadoria	É fundamental
Aposentadoria é prêmio	3 acham que é prêmio 1 está em dúvida	Aposentadoria é premio	Se houver preparação sim, pode ser um prêmio ou presente
Aposentadoria é castigo	1 acha que é castigo, se não houver preparação	Aposentadoria é castigo	Se não houver preparação, será um verdadeiro castigo, tem que mostrar ao servidor as dificuldades que irão encontrar
Coisas boas proporcionadas pelo trabalho	Conhecimento, cultura, convivência	Mudanças positivas ocorridas após a aposentadoria	Tranquilidade, ficar mais tempo com a família, horário livre descompromissado e sem o estresse do trânsito e do ponto eletrônico
Coisas ruins	Desavenças entre colegas e chefias, vontade de fazer mudanças, e o sistema não permite	Maior mudança negativa ocorrida após a aposentadoria	Perdas salariais, ociosidade, e falta de atualização.
Prioridade	Família e educação dos filhos		

Quadro 5 - Síntese das entrevistas dos servidores ativos e aposentados

Fonte: elaborado pela autora.

4.7 Relato das respostas dos questionários respondidos pelos servidores aposentados há 5 anos ou menos da UFSM

A população dessa etapa do estudo é composta por servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Santa Maria que estão aposentados há 5 anos ou menos. A definição dos participantes se deu por uma amostra representativa dessa população. Dos 293 servidores TAE aposentados nos últimos 05 anos, não foi possível a entrega dos 169 questionários que deveriam ser preenchidos. Tendo em vista a dificuldade de encontrar os servidores aposentados e a entrega do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, que teria que ser preenchido pelos servidores, foram entregues e devolvidos preenchidos 48 questionários.

No Gráfico 2, verifica-se que a maioria dos servidores tem idade entre 56 a 60 anos, mostrando que um número significativo de servidores aposentados é de uma população ainda

jovem. Não se pode afirmar que tenham saúde, porque isso não foi questionado aos servidores, mas nessa idade geralmente a pessoa ainda possui muito vigor e disposição para o trabalho, como confirma uma servidora, que diz: “Hoje não me sinto aposentada, porque tenho mais disposição para o trabalho do que antes”. Quanto ao último cargo ocupado na instituição pelos servidores, era na maioria de nível médio: assistente em administração.

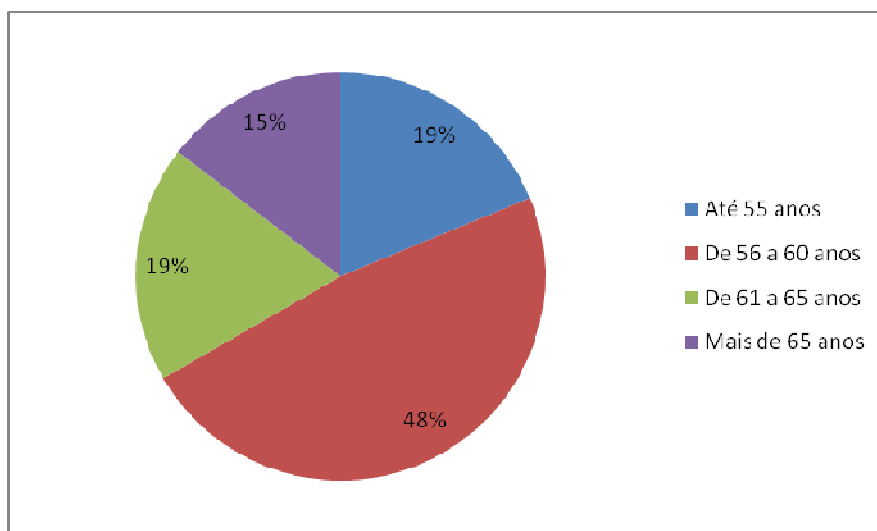


Gráfico 2 - Faixa de idade dos servidores aposentados da UFSM há no máximo 5 anos
Fonte: Elaborado pela autora.

Quando perguntado sobre a ocupação atual (Gráfico 3), a grande maioria, apesar de ser uma população jovem, não possui uma atividade formal fora de casa, mas trabalha em empresa da família e raramente faz algum trabalho. O que chamou atenção foi a resposta que a ocupação atual era aposentado, do que se pode concluir que também fazem apenas afazeres do lar.

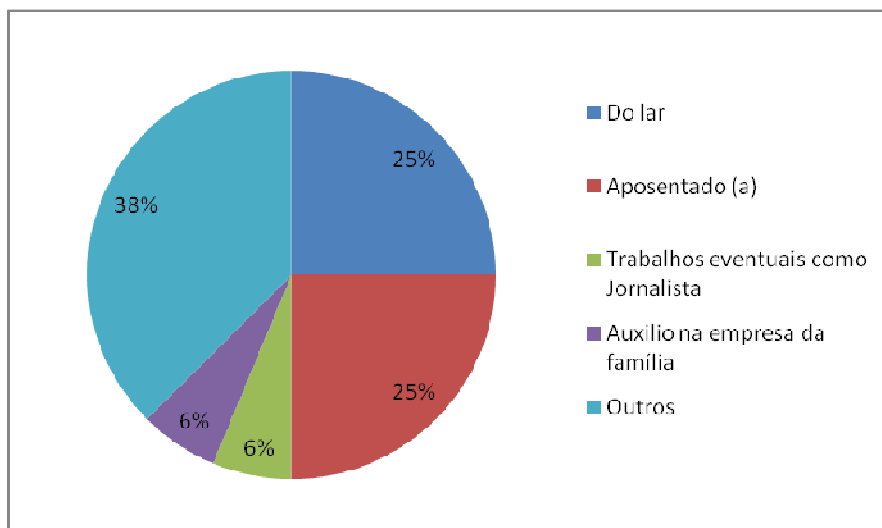


Gráfico 3 - Ocupação atual dos servidores aposentados

Fonte: Elaborado pela autora.

Solicitados a citar atributos para a aposentadoria, responderam que viam-na como uma fase em que teriam mais tempo para a família, mais liberdade de horário, mais tempo para o lazer e em que poderiam viajar mais tranquilos, sem a preocupação com o retorno ao trabalho.

Quanto aos sentimentos referentes à aposentadoria, os respondentes disseram que se sentem com o dever cumprido, felizes em poder dizer que são servidores aposentados da UFSM, sentem-se realizados e gratos por terem saúde e poder aproveitar essa fase da vida.

Na percentagem do Gráfico 4 destinada a outros, aparecem a saudade dos colegas, a tristeza pelo corte e ruptura com o ambiente familiar que o trabalho proporciona e o distanciamento dos colegas como sentimentos que machucam e deixam um vazio em cada indivíduo. Neste momento percebem que a aposentadoria é o fim de um tempo, e por não possuírem mais a mesma capacitação para realizar algumas tarefas, sentem não ter a mesma importância para os amigos e para a sociedade de quando trabalhavam. Mencionam sua preocupação com os colegas que não se preparam e não fazem um planejamento financeiro e emocional para essa etapa da vida.

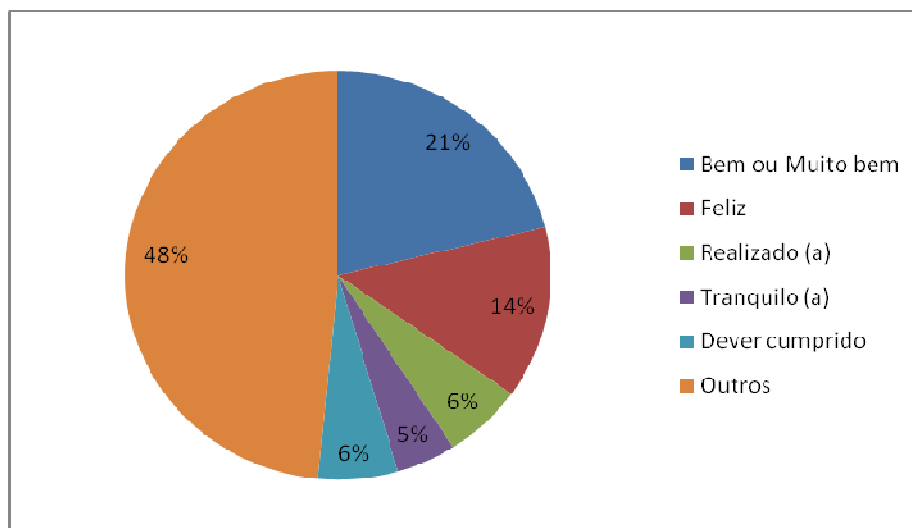


Gráfico 4 – Sentimentos referentes à aposentadoria

Fonte: Elaborado pela autora.

No que diz respeito ao desligamento por idade, o julgamento feito pela maioria dos servidores já aposentados foi que o processo de aposentadoria da UFSM foi satisfatório, porque receberam algo esperado, porque seus processos foram simples e rapidamente realizados, porque a aposentadoria é uma realização pessoal com uma sensação de dever cumprido (Gráficos 5 e 6). Entretanto, muitos demonstram insatisfação no que tange aos seus vencimentos, pelas perdas salariais que sofreram na transição da situação de ativos para aposentados e reclamam que não houve uma informação correta. Têm consciência de que poderiam ser melhor esclarecidos pela instituição sobre as perdas que ocorreriam em seus contracheques na situação de aposentados.

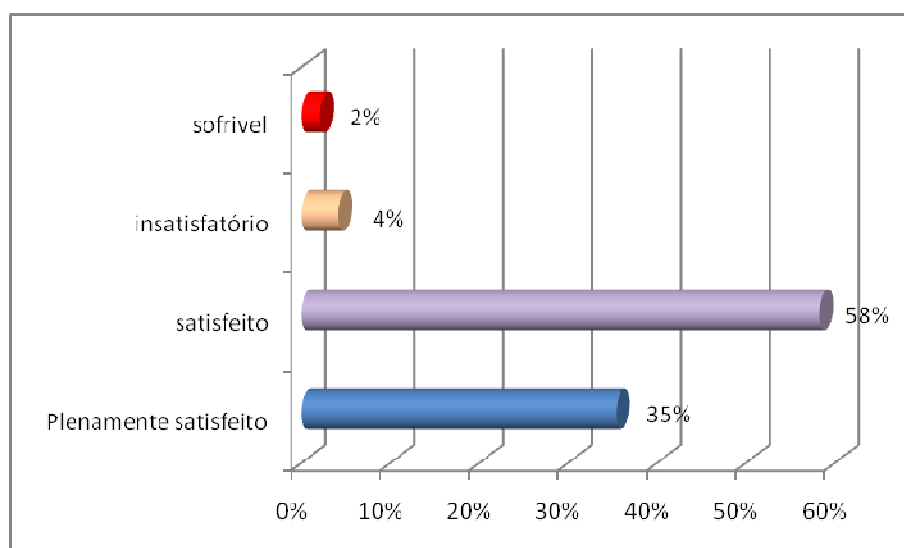


Gráfico 5 - Satisfação referente à aposentadoria

Fonte: Elaborado pela autora.

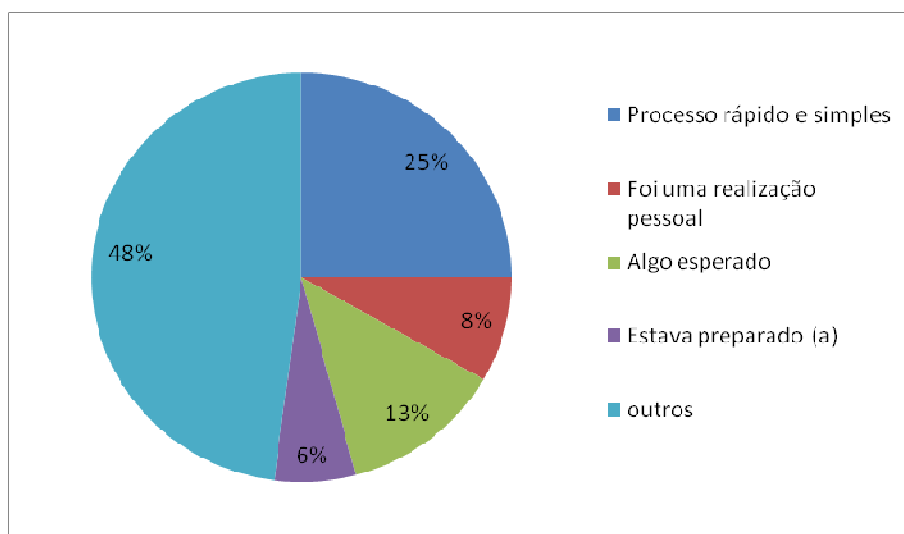


Gráfico 6 – Porquê do sentimento da aposentadoria

Fonte: Elaborado pela autora.

Quanto a ter havido uma preparação pessoal para a aposentadoria (Gráfico 7), a maioria dos servidores respondeu negativamente. Eles não estavam preparados para essa nova fase de suas vidas e se sentiam ociosos e com muita disposição para o trabalho, sem saber o que fazer para ocupar o enorme tempo que lhes estava sobrando.

Quando perguntado aos que afirmaram positivamente que estavam preparados de que forma foi essa preparação, referiram-se aos seguintes mecanismos para tal: foi refletindo sobre o assunto, pesando os prós e os contras, conversando com amigos e assistentes sociais ou fazendo algum curso ou outros trabalhos (Gráfico 8).

Em muitos casos, a preparação pessoal para a aposentadoria ainda é incipiente e ineficaz, ficando a responsabilidade da preparação quase que totalmente a cargo da instituição. Cada caso precisa ser tratado individualmente, precisando de muitas conversas e cuidados especiais, para que o servidor encare a aposentadoria não apenas como o fim de uma etapa na vida, mas como o início do ingresso em outra etapa, sem traumas e sofrimentos. Por isso, o processo passa a exigir uma maior estruturação, demandando muito tempo, principalmente na fase de preparação, que tem a duração de aproximadamente cinco anos.

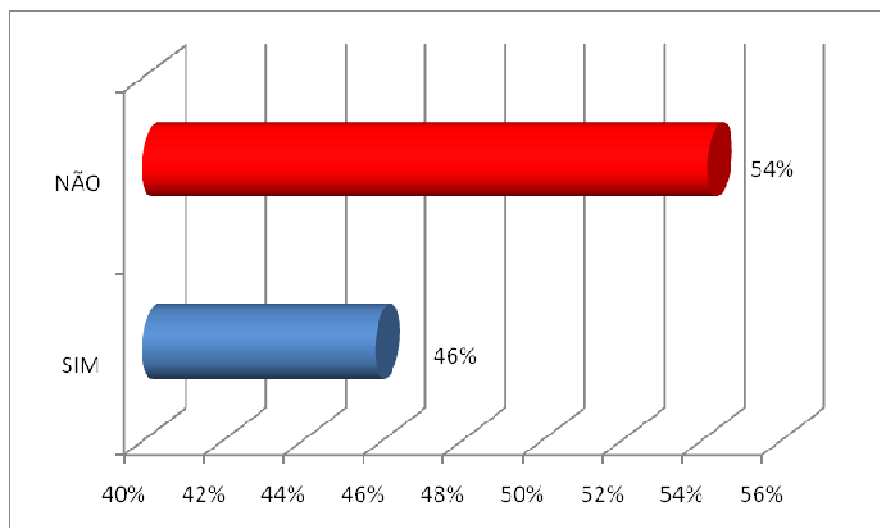


Gráfico 7 – Houve preparação pessoal para aposentadoria?

Fonte: Elaborado pela autora.

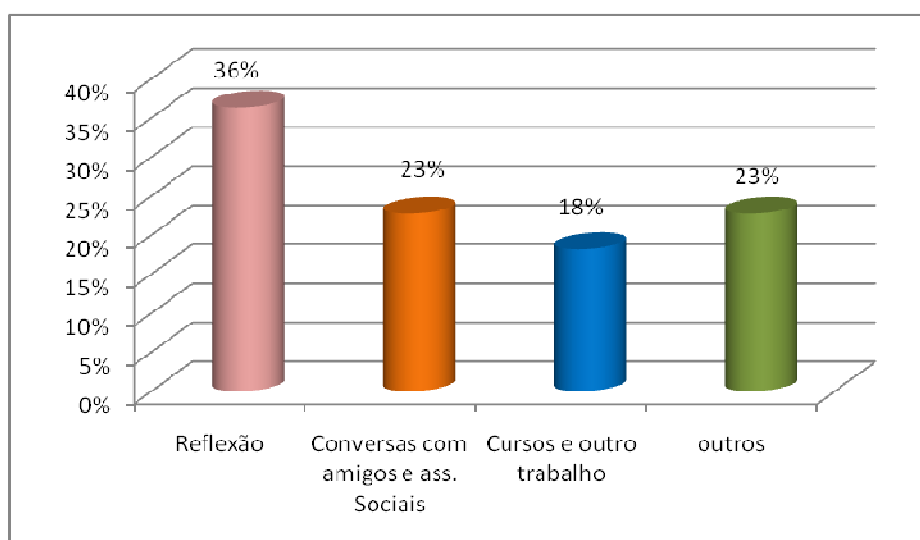


Gráfico 8 - Qual preparação dos servidores aposentados?

Fonte: Elaborado pela autora.

Quanto à UFSM ter auxiliado no processo de aposentadoria, a grande maioria manifestou-se negativamente, que a UFSM não os auxiliou no processo (Gráfico 9), chamando-os para uma conversa prévia ou uma troca de ideia de como decorreria o processo. Apenas alguns aposentados registraram que a instituição os auxiliou no referido processo, através de encontros e palestras promovidos pelo programa Transformar o Hoje, que está implantado na UFSM desde o ano de 2011.

Quanto à contribuição de outras pessoas ou entidades no processo de aposentadoria, a família foi citada, por por mais da metade dos respondentes, como o principal apoio no planejamento para essa nova fase da vida (Gráfico 10). Amigos e colegas foram citados como

peças que colaboraram com os respondentes e como pessoas que foram muito importantes e contribuíram no seu processo de desligamento. Muitos também responderam que tiveram apoio de outras pessoas e instituições, como médicos, psicólogos, instituições financeiras e outros.

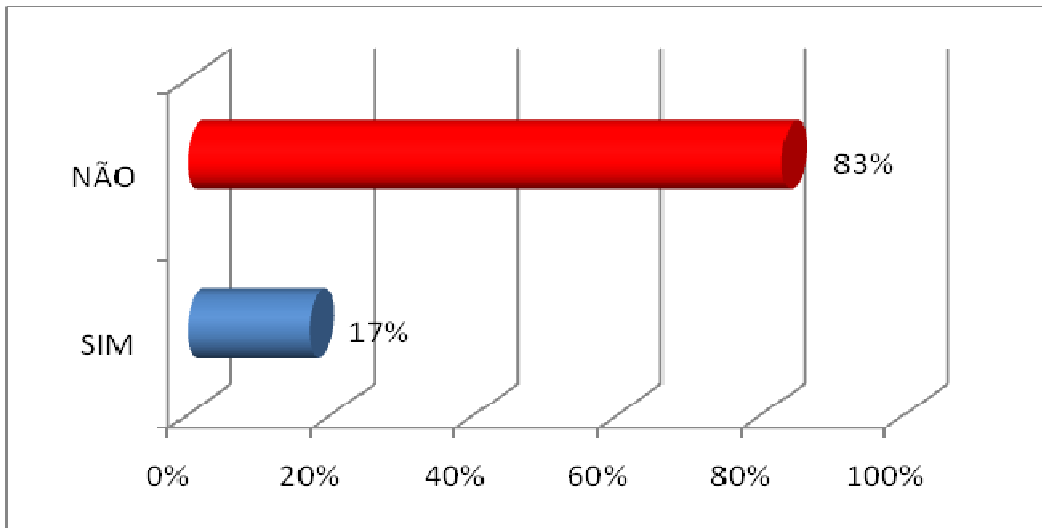


Gráfico 9 – A UFSM auxiliou no processo de aposentadoria?

Fonte: Elaborado pela autora.

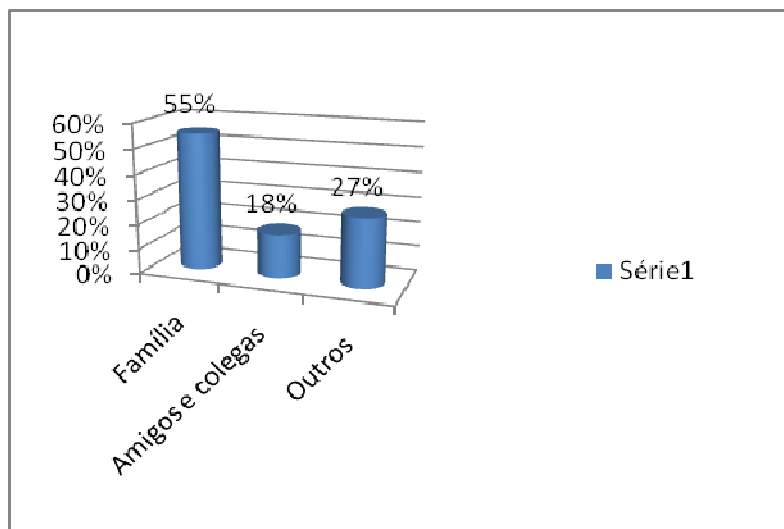


Gráfico 10 – Quem contribuiu no processo de aposentadoria?

Fonte: Elaborado pela autora.

A grande maioria dos servidores diz estar satisfeita na nova condição, principalmente porque estabeleceram novas metas para suas vidas, inserindo-se em novos projetos. Outros estão trabalhando, o que permite melhorar suas condições financeiras; por isso sentem-se úteis, fazendo coisas que gostam, sem o estresse do relógio ponto, do trânsito e a rotina do dia

a dia da instituição. Os respondentes estão satisfeitos, porque agora sobra mais tempo para ficar com a família, cuidar mais da saúde, fazer atividades físicas e viajar sem a preocupação para o retorno ao trabalho (Gráficos 11 e 12). Observa-se que o trabalho com horário flexível é uma das fontes de maior satisfação entre os servidores pesquisados.

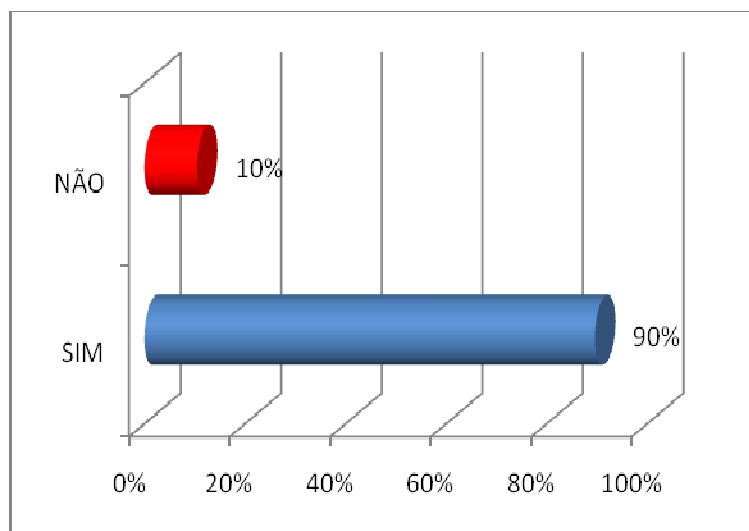


Gráfico 11 - Satisfeito com a aposentadoria?

Fonte: Elaborado pela autora.

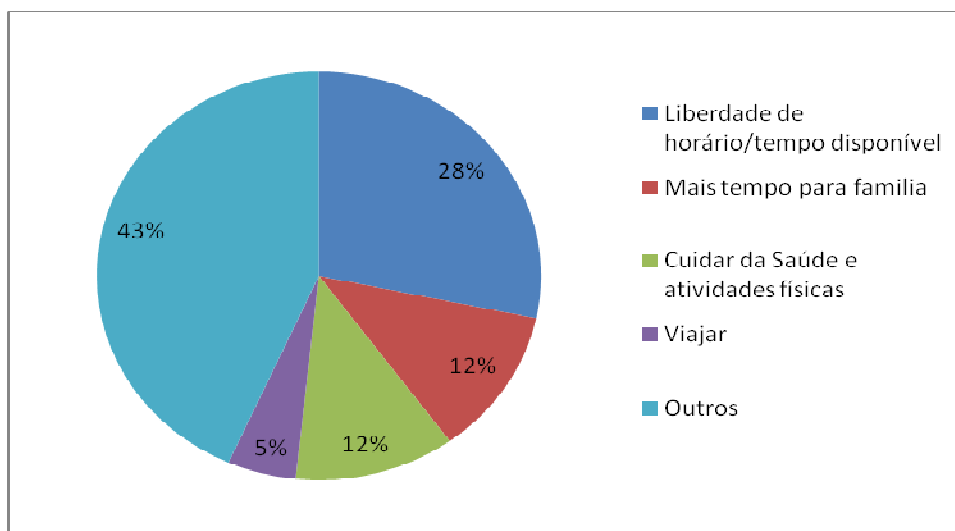


Gráfico 12 – Motivo da satisfação com a aposentadoria

Fonte: Elaborado pela autora.

Questionados sobre ocupação profissional, associativa, recreativa, esportiva, etc., a grande maioria dos respondentes disse que possui a ocupação esportiva, seguida pela ocupação profissional. As demais atividades, como recreativa, religiosa, familiar, voluntária e profissional foram mencionadas pelos demais respondentes. O que confirma o motivo da

percentagem de satisfação dos aposentados. Porém, como mostra o Gráfico 13, um número expressivo de servidores aposentados não exerce nenhuma atividade profissional ou recreativa.

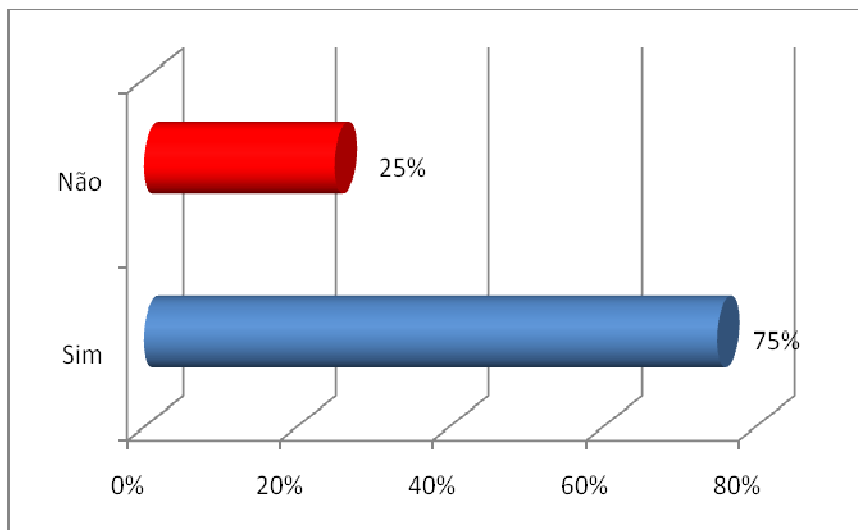


Gráfico 13 - Tem ocupação após aposentadoria?

Fonte: Elaborado pela autora.

A contribuição positiva da aposentadoria na vida das pessoas está fundamentada na gestão do tempo e na ocupação com as coisas que lhe dão prazer, como a liberdade de horário, sem compromissos no dia a dia e mais tempo para família. Também foram mencionadas como atividades prazerosas leitura, caminhadas, ginástica e finais de semana mais alongados, sem a preocupação da rotina do trabalho na segunda-feira (Gráfico 14).

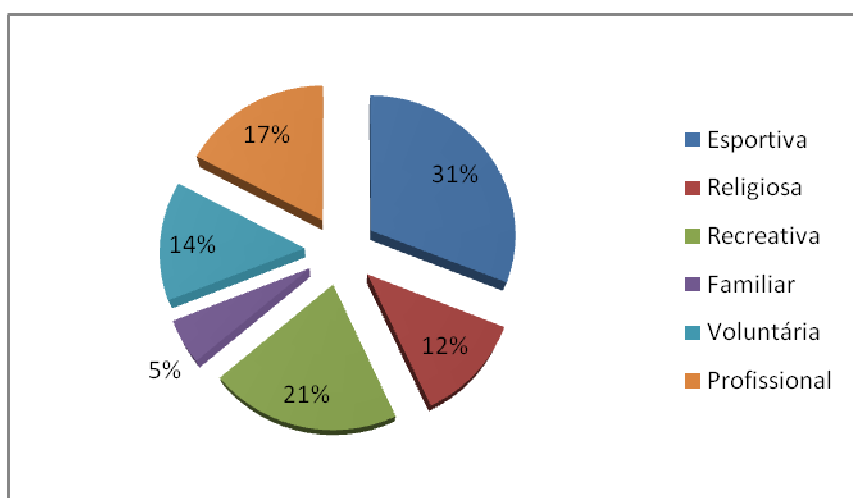


Gráfico 14 – Qual a ocupação dos servidores aposentados?

Fonte: Elaborado pela autora.

As mudanças negativas para as pessoas mereceram uma resposta menor. Foram referidas as perdas relativas às condições profissionais, tais como: diminuição da renda, perda de convívio com os colegas. Por outro lado, como não há mais degraus a subir na profissão, não há mais necessidade de continuar sendo alvo das cobranças e inveja dos colegas, na luta por prováveis promoções ou cargos na instituição.

Respondendo o que mudou para melhor na aposentadoria (Gráfico 15), novamente se reportaram a ter maior tempo livre para a família, sem compromisso de horário e mais tempo para o lazer e o descanso, considerando que poder usufruir de uma boa qualidade de vida não tem preço. Outro respondente afirma que a aposentadoria mudou tudo para melhor na sua vida, dizendo se sentir mais equilibrado física e emocionalmente.

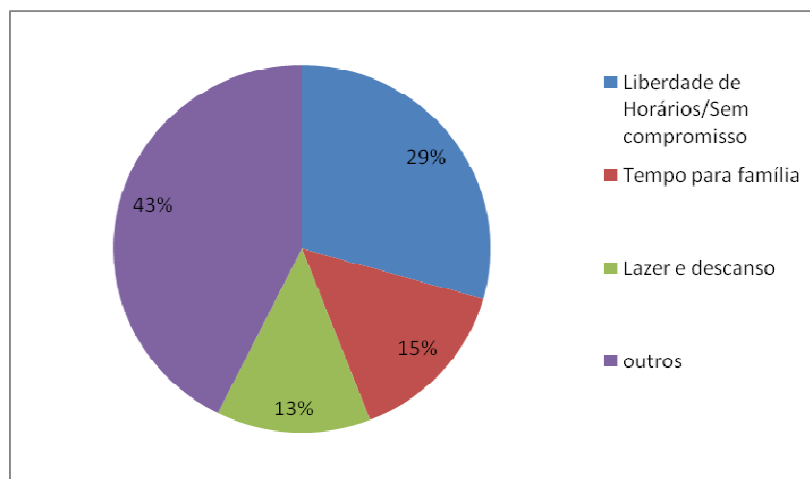


Gráfico 15 - O que a aposentadoria mudou para melhor na vida?

Fonte: Elaborado pela autora.

No questionamento sobre o que gostavam de fazer antes da aposentadoria e agora não tem mais condição de fazer (Gráfico 16), a grande maioria refere-se a saudades do ambiente de trabalho, que era o que mais gostavam, e que agora não podem aproveitar. Alguns também responderam que nada mudou em suas vidas após a aposentadoria.

Quanto ao que não podiam fazer e fazem hoje referem-se a atividades físicas, viajar e ter mais tempo para descanso e lazer.

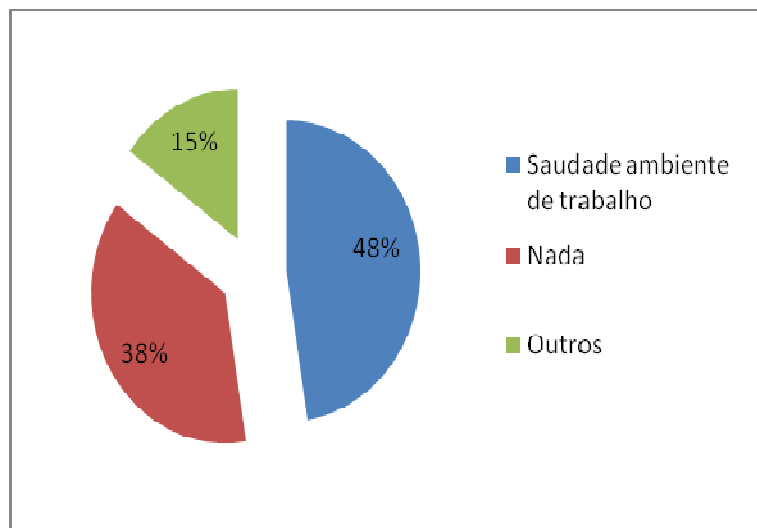


Gráfico 16 - Do que gostava nos tempos de trabalho na UFSM?

Fonte: Elaborado pela autora.

A grande maioria dos colaboradores responderam, quanto à pergunta que se refere à necessidade de apoio no momento da aposentadoria, que não gostariam de ter nenhum tipo de apoio no processo, conforme se verifica no Gráfico 17.

Os poucos servidores que gostariam de ter apoio mencionaram as conversas, palestras, apoio psicológico e programas para a terceira idade, o que os ajudaria a entender melhor o processo de aposentadoria.

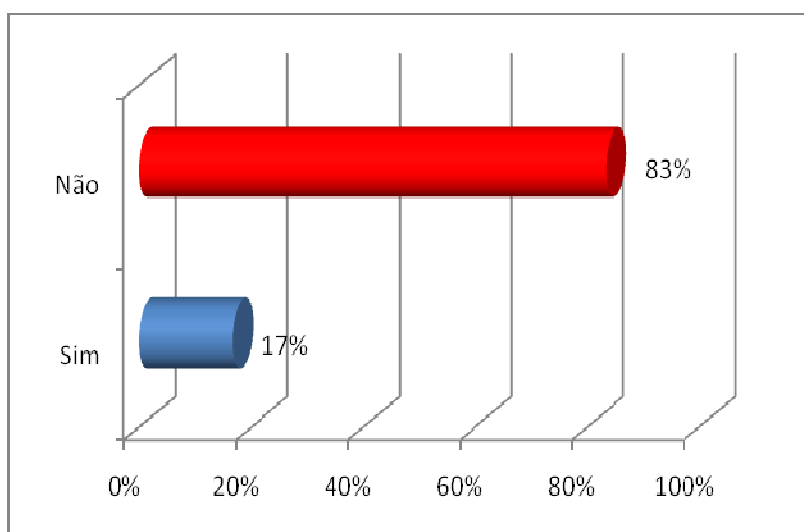


Gráfico 17 – Gostaria de apoio no processo de aposentadoria?

Fonte: Elaborado pela autora.

No que se refere ao aperfeiçoamento do processo por desligamento, os respondentes ofereceram a seguinte contribuição:

1. Antes da aposentadoria, a instituição deveria dar apoio e orientá-los principalmente nas questões burocráticas e questões de ordem financeira, prepará-los através cursos, palestras e orientações médicas e psicológicas;
2. Durante o processo de aposentadoria, a universidade deveria mostrar uma nova forma de atividades, ensinando-lhes novas atividades para serem desenvolvidas após a aposentadoria;
3. Após a aposentadoria, a instituição deveria manter contatos e realizar atividades de integração, para com isso valorizar os seus servidores aposentados, que colaboraram com a instituição por mais de trinta anos. Alguns servidores, um pouco tristes por acharem que a instituição os esqueceu, dizem que após a aposentadoria ela nada mais pode fazer por eles.

4.8 Relato dos servidores que estão a cinco anos da aposentadoria.

Os questionários começaram a ser distribuídos no dia 05 de novembro de 2012 aos servidores que estão em abono permanência, isto é, que possuem direitos adquiridos para se aposentar, mas que ainda não solicitaram sua aposentadoria. Do total de 337 servidores técnico-administrativos que atendiam a essa condição, foram efetivamente entregues 182 questionários. Foram devolvidos preenchidos todos os 182 questionários entregues.

Foi solicitado aos servidores respondentes que citassem seis atributos para a palavra aposentadoria e como se sentiam ao ler ou ouvir tal palavra. Além dos que estão representados no Gráfico 18, os servidores citaram a importância de ter boa saúde e uma boa segurança financeira, ter um bom planejamento para aposentadoria e nunca romper os laços de amizade com os colegas e a instituição, como de grande importância para que se possa gozar de uma boa aposentadoria.

Uma servidora diz que quando era mais jovem a palavra aposentadoria soava de forma estranha e ela ficava se questionando por que as pessoas queriam se aposentar. Hoje diz estar mais tranquila, entendendo que é apenas o fim do caminho de uma determinada atividade, e consegue ver a aposentadoria como um novo redirecionamento da vida, em todos os sentidos (Gráficos 18 e 19). Outros servidores, porém, dizem que a aposentadoria os faz pensar muito, e se sentem angustiados, apavorados, com um misto de vontade de se aposentar e de não saber o que fazer com o tempo livre, com medo de “ficar fora do mundo” e não conseguir

acompanhar a evolução. Uma servidora diz ainda que tudo que se refere à aposentadoria a deixa triste, devido à desvalorização do ser humano como profissional, pois a pessoa se doa totalmente ao trabalho durante anos e, quando se aposenta, recebe um salário indigno. Muitos valores são retirados do contracheque, fazendo com que o servidor fique com um salário deplorável (Gráficos 18 e 19).

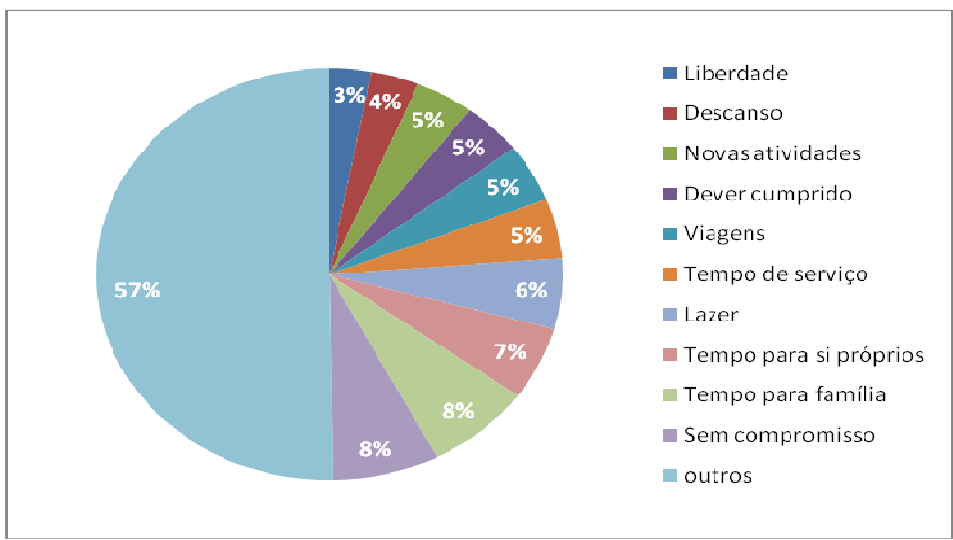


Gráfico 18 - Atributos relacionados pelos servidores ativos da UFSM prestes a se aposentar
 Fonte: Elaborado pela autora.

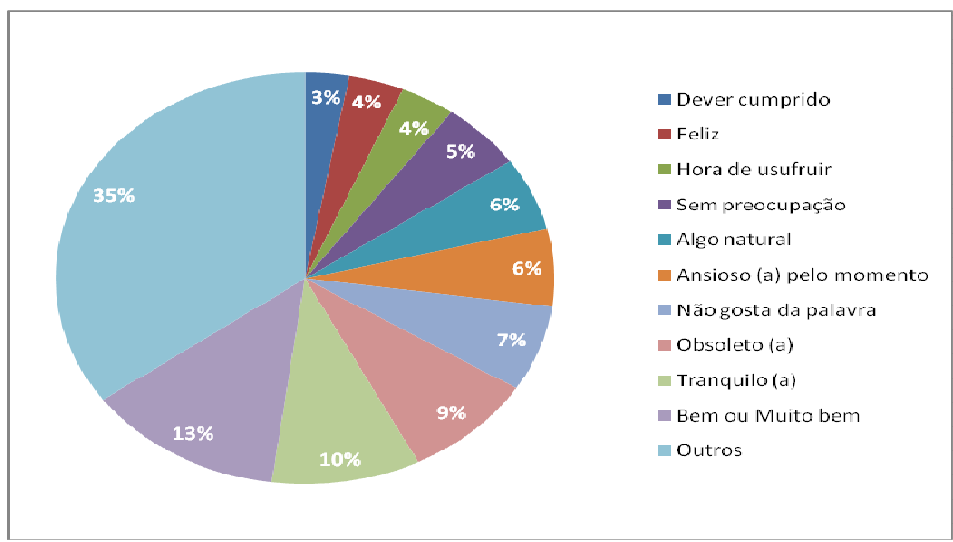


Gráfico 19 – Sentimento de aposentadoria pelos servidores prestes a se aposentar
 Fonte: Elaborado pela autora.

Verifica-se, no Gráfico 20, que alguns servidores julgam que sua aposentadoria será satisfatória, outros, plenamente satisfatória, porque quando se aposentarem já terão todos os

requisitos e o gestores do RH, que fazem o encaminhamento, prestam todas as informações necessárias, e o encaminhamento dos processos, por se tratar apenas de papéis, é rápido e eficiente.

Os que avaliam a aposentadoria como insatisfatória e sofrível mencionam que não se sentem seguros ao se aposentar devido às perdas salariais. Dizem estarem despreparados para enfrentar essa nova etapa; irão sentir muito a perda do convívio com os colegas, que após muitos anos de trabalho já podem ser considerado como da família. Por tudo isso, acreditam que será muito complicado essa ruptura com os colegas e com o trabalho.

Alguns respondentes dizem estar sendo pressionados e constantemente lembrados pelas chefias que não devem fazer determinadas atividades, o que interpretam como: “Você está velho, está na hora de se aposentar”.

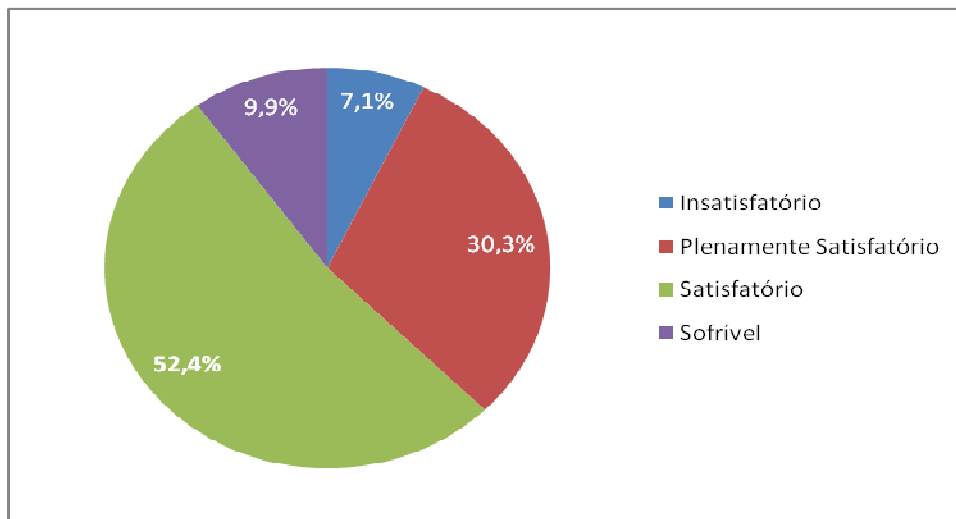


Gráfico 20 - Avaliação da aposentadoria pelos servidores ativos prestes a se aposentar

Fonte: Elaborado pela autora.

Quanto à preparação pessoal para a aposentadoria, a grande maioria respondeu que não está se preparando (Gráfico 21). Os respondentes que dizem estar fazendo algum tipo de preparação citaram a participação em atividades e reuniões preparatórias e orientações psicológicas, leituras e conversas com outros servidores já aposentados, para obterem informações de como é a vida de aposentado e sem o dia a dia da UFSM. Os respondentes dizem já estar atuando como voluntários, o que poderá representar no futuro uma continuidade de atuação, e que isso irá amenizar a ruptura entre um tempo totalmente voltado para o trabalho e um período de tempo mais livre, o que ocasiona uma mudança nos hábitos da pessoa. Alguns que ainda estão jovens e com muita vontade de trabalhar dizem estar estudando, para já estarem preparados, no caso de surgir a oportunidade de um novo trabalho.

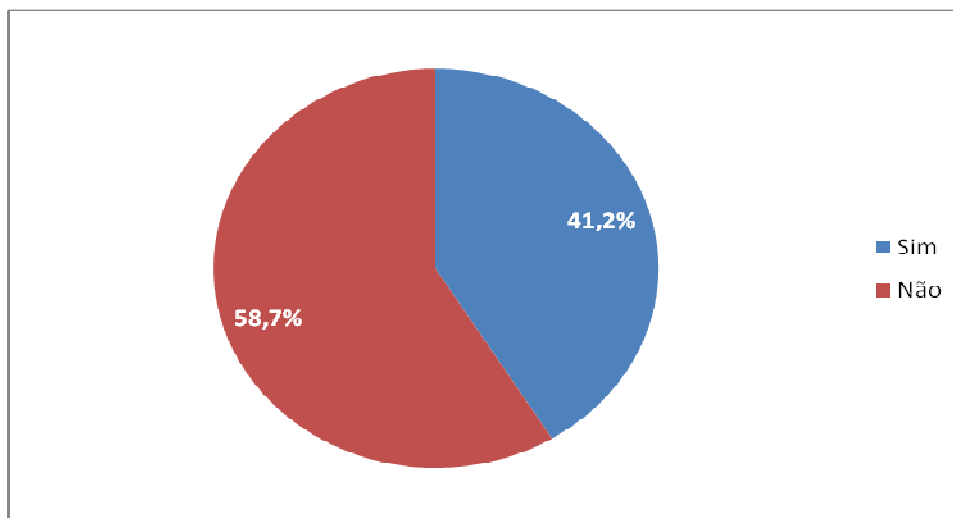


Gráfico 21 - Ocorrência de preparação para aposentadoria

Fonte: Elaborado pela autora.

Na ótica de grande parte dos respondentes, conforme Gráfico 22, a UFSM não os auxilia na preparação para a aposentadoria. Os servidores que dizem que a instituição os ajuda explicitaram que esse apoio acontece quando são oferecidos alguns projetos para os futuros aposentados, e também, quando são oferecidos alguns cursos e palestras referentes ao assunto (Gráfico 23).

Perguntados sobre como a UFSM poderia ajudar os servidores na fase de transição para aposentadoria responderam que, mesmo que o processo decisório de se aposentar seja pessoal, a instituição poderia prepará-los com um auxílio sério, com profissionais preparados e capazes de mostrar que a aposentadoria é somente um ciclo que se encerra, apresentando cursos, palestras e encontros sobre o assunto, o que lhes proporcionaria maior segurança. Poderia também oferecer algum projeto do qual os servidores pudessem participar e que os ensinasse a aproveitar melhor o tempo, desenvolver atividades de aconselhamento, abrangendo fatores tais como: físicos, psicológicos, financeiros e jurídicos, e assim preparar seus colaboradores para essa nova fase de suas vidas.

O que chama a atenção é que a maioria dos servidores que estão a 5 anos ou menos de se aposentar não conhece e não sabe se a instituição possui algum projeto ou programa que prepare para a aposentadoria, sendo que o Programa Transformar o Hoje já está implantado na UFSM desde o ano de 2011.

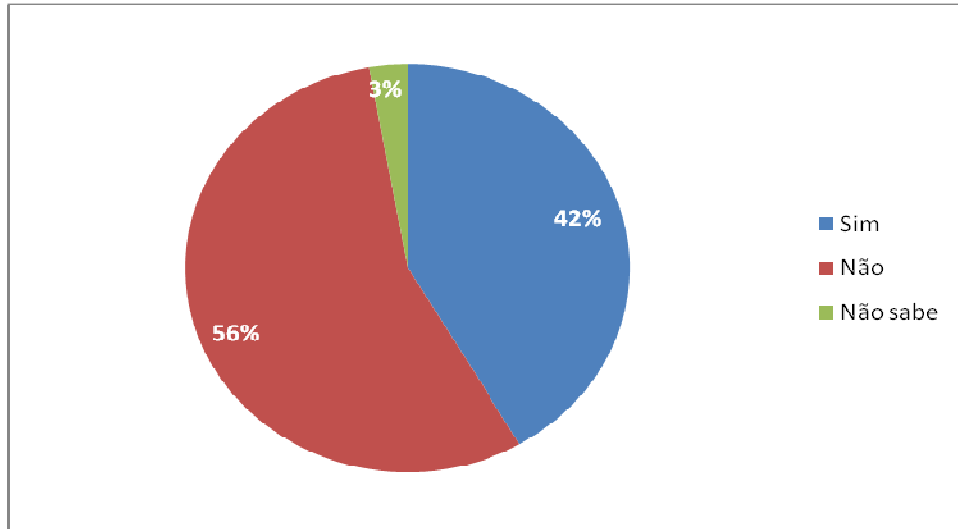


Gráfico 22 – Auxílio da UFSM aos servidores prestes a se aposentar

Fonte: Elaborado pela autora.

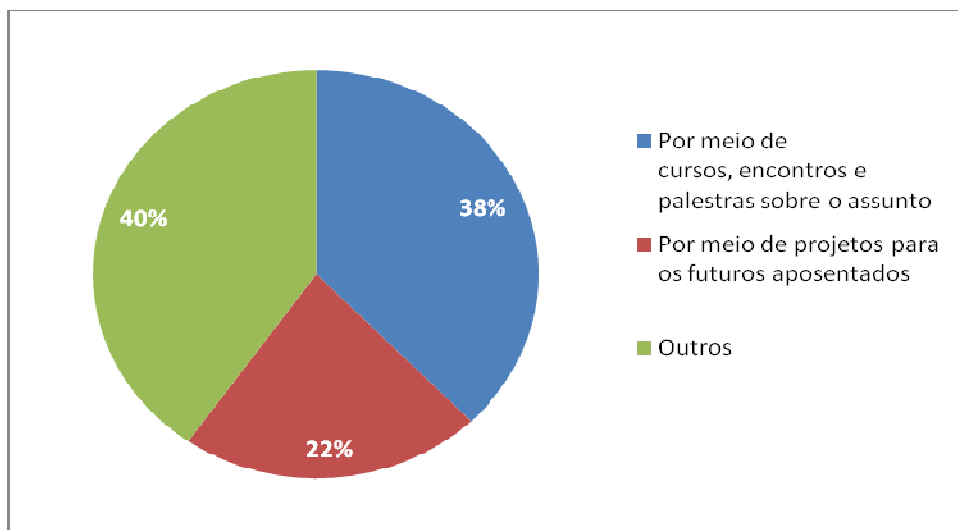


Gráfico 23 - Como a UFSM auxilia servidores prestes a se aposentar

Fonte: Elaborado pela autora.

Sobre a contribuição das pessoas, instituições ou entidades, a família e os amigos foram considerados como maior ponto de apoio para os servidores que se manifestaram a respeito dessa questão (Gráfico 24). Os respondentes argumentam que o ser humano não nasceu para viver isolado em nenhum momento da vida, e por isso as pessoas jamais deverão ficar isoladas. A ajuda médica e psicológica é importante, mas a parte social e comunitária, como a participação em organizações sociais sem fins lucrativos, e em grupos com o objetivo de colaborar com a comunidade em trabalhos voluntários e projetos sociais, contribuem muito para que o indivíduo, ao aplicar o conhecimento e a competência adquirida na vida profissional, possa ser útil e valorizado.

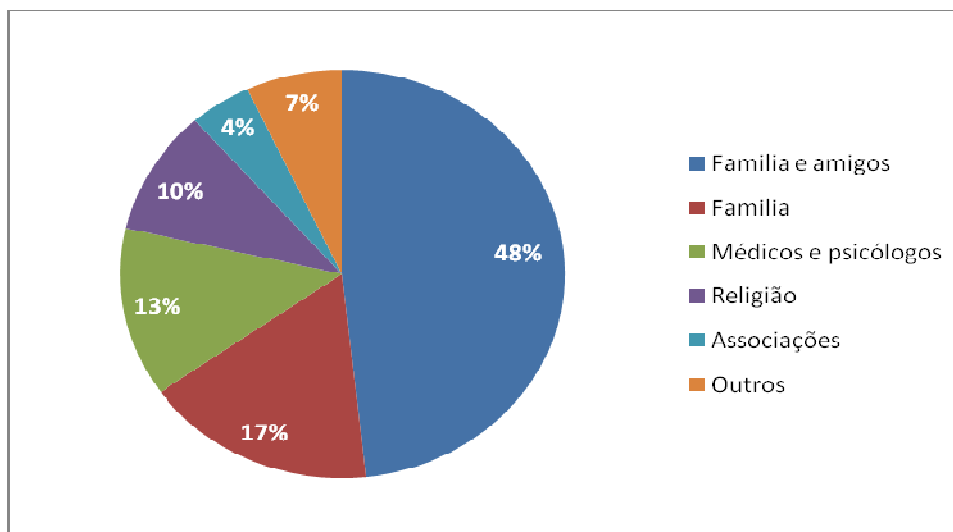


Gráfico 24 - Instituições ou entidades que contribuíram para a aposentadoria

Fonte: Elaborado pela autora.

A expectativa em relação ao processo de desligamento da UFSM apresentada pela amostra é bem alta. Os servidores acham que ficarão realmente felizes e realizados com suas aposentadorias, trazendo importante responsabilidade para a instituição (Gráfico 25). Os motivos da satisfação apontados, além do que demonstra o Gráfico 24, foram o cuidado com a situação financeira, que irá proporcionar uma vida mais tranquila para suas famílias, e a satisfação pessoal que a aposentadoria representa para eles, que acreditam ser merecedores da condição de aposentados, por terem contribuído para a instituição com conhecimento e dedicação por muitos anos.

Os que responderam negativamente, que não ficarão satisfeitos com a aposentadoria, justificaram citando como motivos para isso: a falta do ambiente do trabalho e convivência com colegas; ter algo prazeroso para fazer após a aposentadoria, o que não é o caso no momento, pois ainda não sabem o que irão fazer quando aposentados; a aposentadoria é algo a ser pensado e estudado e no momento o trabalho não lhes deixa tempo para tal; o salário, que certamente irá diminuir; a verificação de que alguns de seus colegas, após aposentados, mudam a aparência física e seus rostos parecem tristes e abatidos. E ainda tem os que não sabem se ficarão satisfeitos ou não, pois é uma situação nova e não conseguem avaliar antes de vivenciarem.

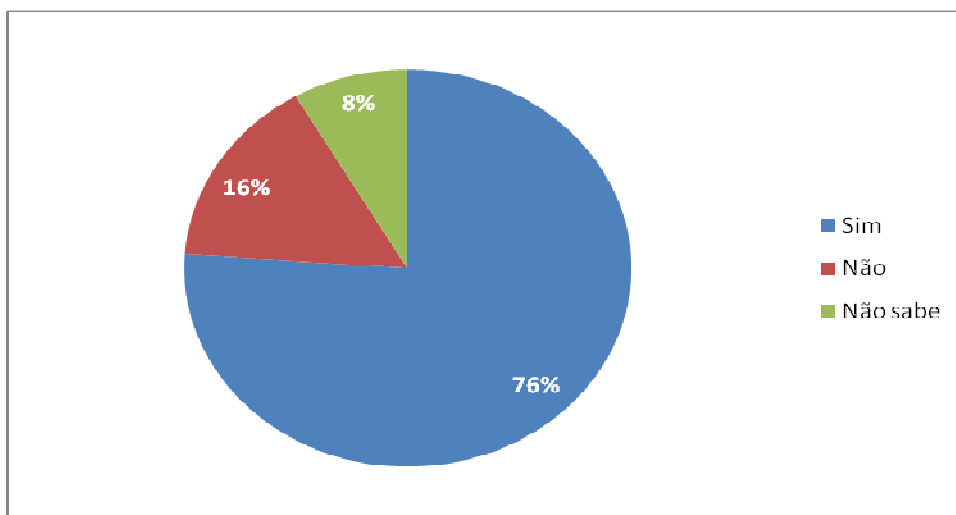


Gráfico 25 - Índice de satisfação com a futura aposentadoria

Fonte: Elaborado pela autora.

Sobre a possibilidade de virem a ter ocupações profissionais ou participação em associação associativa, recreativa, esportiva, família, religião etc. quando estiverem aposentados (Gráficos 26 e 27), um número expressivo de servidores respondeu que pretende, em algum momento da aposentadoria, que todas ou parte dessas ocupações faça parte de suas vidas. Com certeza, o voluntariado terá um lugar especial em suas vidas, sendo que a família e a atividade recreativa foram as mais citadas pelos respondentes. Nesse grupo foi relacionada a família como uma das principais ocupações após a aposentadoria, diferenciando-o do grupo dos servidores já aposentados, que mencionaram as atividades esportivas como sendo uma das ocupações preferidas. Infere-se assim que a família terá prioridade e maior dedicação para os futuros aposentados.

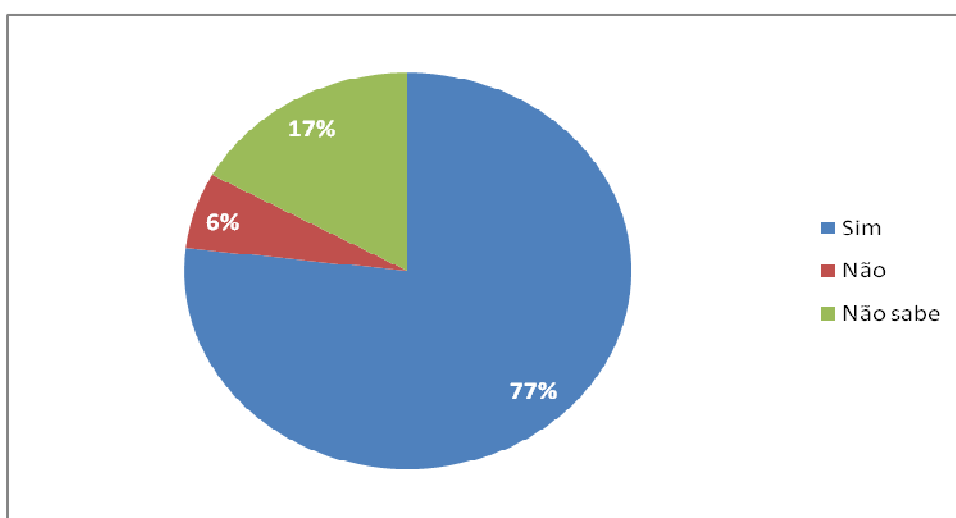


Gráfico 26 - Terá ocupação após a aposentadoria?

Fonte: Elaborado pela autora.

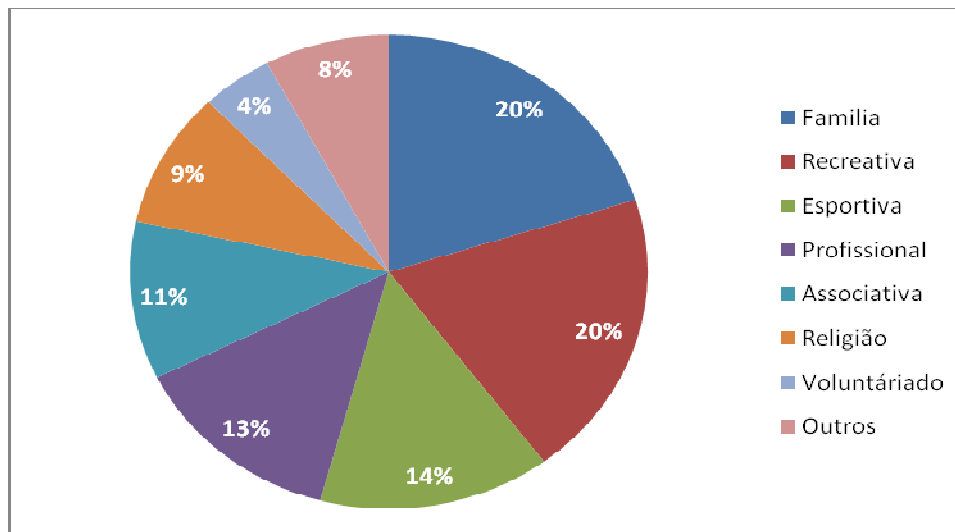


Gráfico 27 - Terapia ocupacional

Fonte: Elaborado pela autora.

A contribuição positiva da aposentadoria é claramente registrada (Gráfico 28). Os servidores encaram a aposentadoria como uma nova fase da vida, porque irão se aposentar de uma profissão, e não da vida e da busca de conhecimento. No entanto, é na gestão do tempo e em como usufruir, para fazer coisas que lhes deem prazer que fundamentam as mudanças para melhor, mencionadas nos questionários como: viagens sem dia marcado para o retorno, atividades físicas, novas atividades, poder fazer o que gostam, mais tempo para a família, jardinagem, estudos, cuidados com a casa, com a própria saúde e aparência, melhorando a qualidade de vida.

Alguns servidores também planejam fazer uma sociedade com alguém da própria família, com atividades que lhes deem prazer. Citam também a prática religiosa, o que abre um leque de trabalhos que poderão ser realizados em suas comunidades, e veem nessa prática uma maneira de agradecer a Deus por graças alcançadas e manterem-se ativos e otimistas em relação à vida.

Nota-se que grande parte dos servidores que estão prestes a se aposentar valoriza muito as coisas que poderia fazer no dia a dia e que não consegue fazer, pressupondo que, devido à elevada carga horário de trabalho, não lhe está sendo permitindo usufruir.

As mudanças negativas que se incidem sobre suas aposentadorias, além da perda do convívio profissional com as pessoas com quem hoje se relacionam e o desligamento da instituição, foram citados: a falta de rotina, a redução salarial e as políticas governamentais em relação aos aposentados, as doenças que chegam com a idade, a tristeza e o ócio. Mas

alguns servidores acreditam que nada de pior pode acontecer após a aposentadoria a um servidor que trabalhou vários anos e que ora se aposenta.

As preocupações com as coisas negativas que a aposentadoria pode ocasionar refletem a importância de uma preparação no processo de transição, através de um consistente PPA, com ações que venham amenizar essa passagem de um período produtivo para outro mais tranquilo, e que traz mudanças radicais de hábitos e atitudes na vida dos indivíduos.

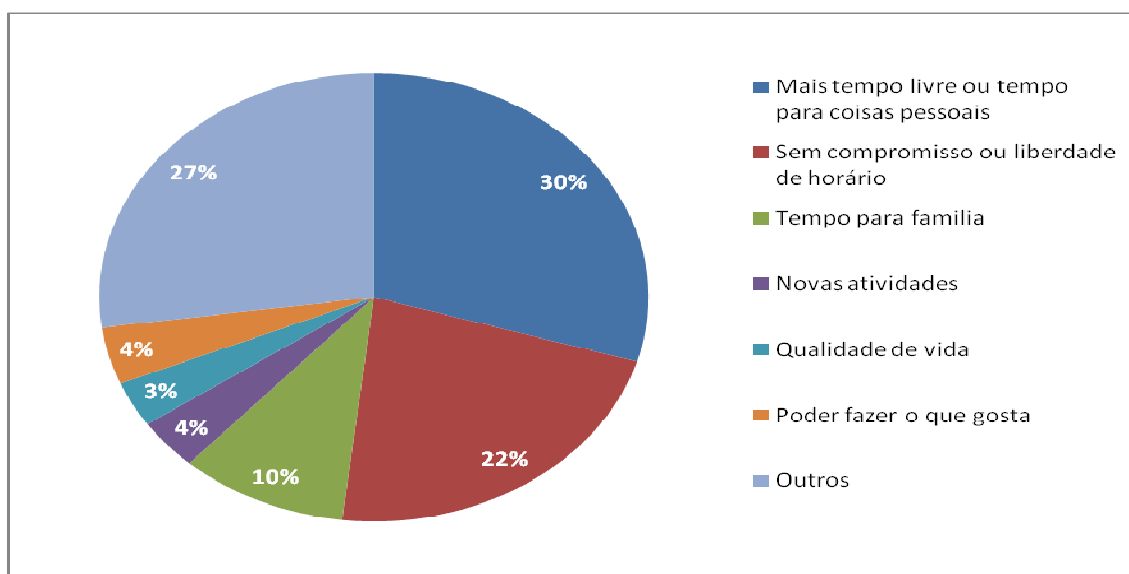


Gráfico 28 - O melhor da aposentadoria

Fonte: Elaborado pela autora.

Quando indagados se desejariam algum tipo de apoio após a aposentadoria (Gráfico 29), a maioria dos servidores respondeu positivamente e disse que não queria ser esquecida pela UFSM. Os servidores mencionaram como apoios desejáveis: o apoio da instituição, dos amigos, orientações médicas e psicológicas, a promoção de um reencontro periódico para lazer e cultura, reuniões informativas, e que a saída do servidor da instituição, após o processo de aposentadoria, fosse gradativa, o que amenizaria o impacto da transição.

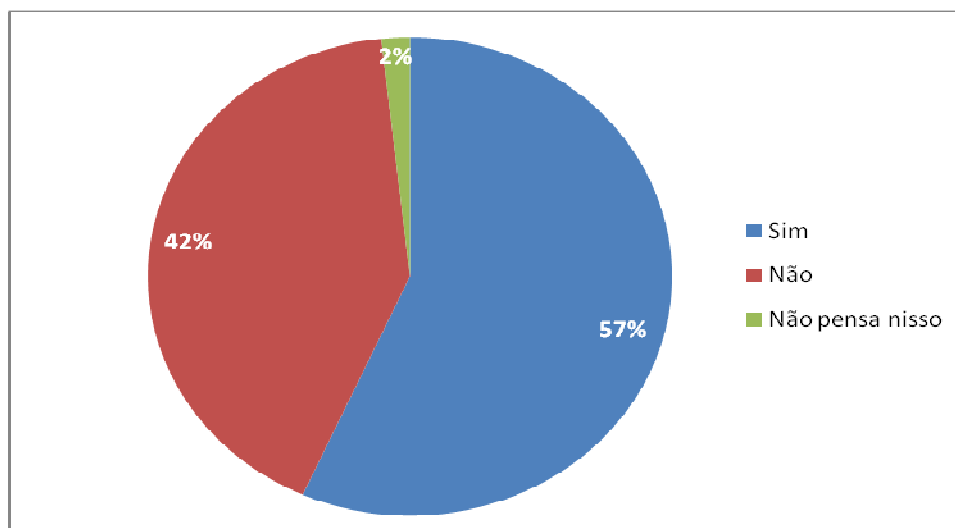


Gráfico 29 - Gostaria de algum tipo de apoio após a aposentadoria?

Fonte: Elaborado pela autora.

A contribuição dos servidores que estão prestes a se aposentar, em relação ao processo de desligamento da UFSM por aposentadoria, além dos que estão representados nos Gráficos 30, 31 e 32 foi a seguinte:

a) Na fase anterior à aposentadoria:

- preparar e conscientizar os servidores de que é preciso desacelerar;
- estimular para um novo redirecionamento na vida;
- proporcionar uma boa preparação, com pessoas experientes no assunto e que já vivenciaram esse processo;
- preparar os gestores para que possam melhor orientar os pré-aposentados;
- prestar informações mais claras em relação aos benefícios que irão permanecer ou não no contracheque após a aposentadoria;
- desenvolver um programa de preparação para a aposentadoria;
- mostrar novos caminhos e oportunidades.

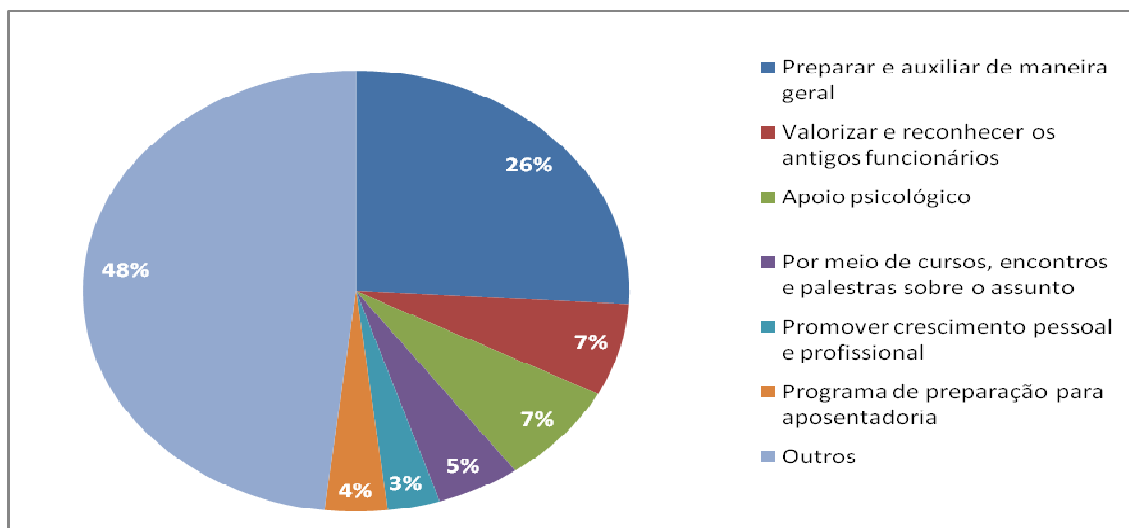


Gráfico 30 – Relação UFSM-servidor anterior à aposentadoria

Fonte: Elaborado pela autora.

b) Durante o processo de aposentadoria:

- manter o servidor informado;
- incentivar a participação em eventos, principalmente em atividades que se referem ao trabalho que exerciam antes da aposentadoria;
- promover a interação social dos servidores;
- apoiar nas questões burocráticas, agilizando e facilitando o processo de aposentadoria;
- viabilizar para que os servidores possam usufruir dessa fase de forma saudável.

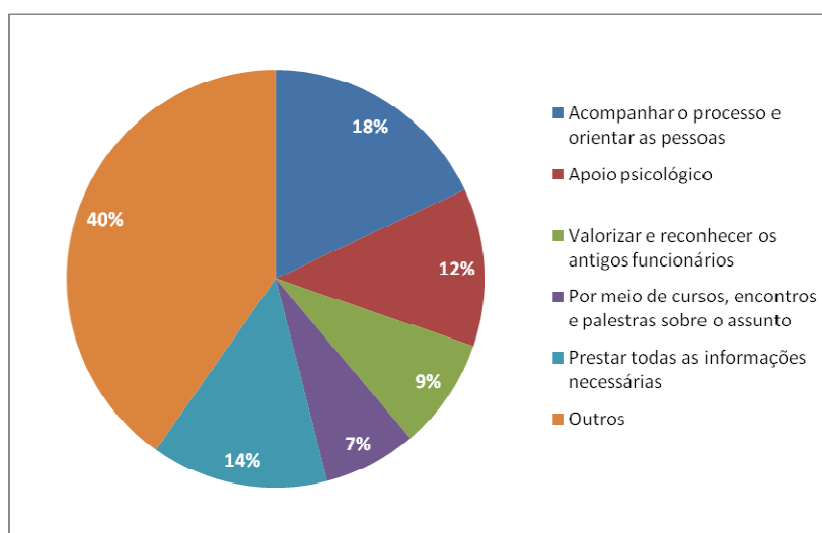


Gráfico 31 - Relação UFSM-servidor durante a aposentadoria

Fonte: Elaborado pela autora.

c) Após a aposentadoria:

- fornecer alternativas de manter vínculo afetivo com os servidores e entre os mesmos;
- promover encontros e viagens;
- fazer com que o servidor aposentado possa colaborar com a UFSM, ajudando a preparar os servidores que irão se aposentar;
- aproveitar o aposentado, formando equipes multidisciplinares de profissionais para coordenar e implantar programas de preparação.

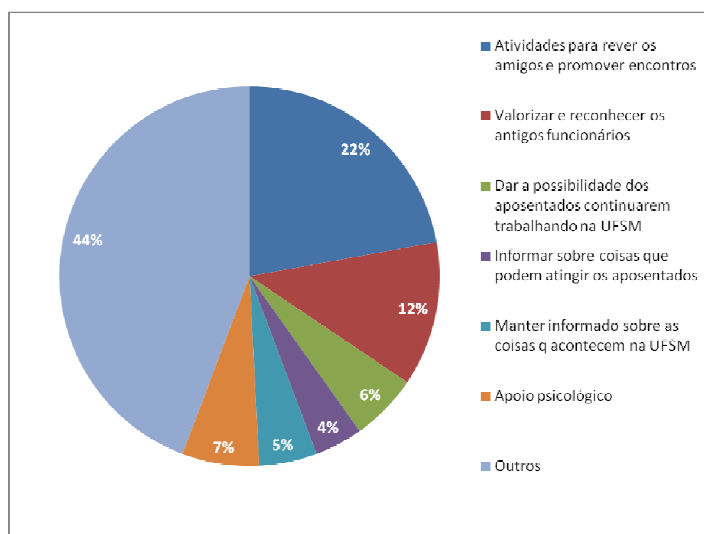


Gráfico 32 – Relação UFSM-servidor após a aposentadoria

Fonte: Elaborado pela autora.

A idade dos servidores participantes da amostra varia entre 51 e 60 anos. Os cargos são bem variados, prevalecendo os de enfermeiro e de administrador, sendo que a maioria desses servidores ingressou na UFSM na década de oitenta.

As sugestões, comentários e observações proporcionados pelos servidores que estão a cinco anos de se aposentar foram:

- criar uma comissão que mantenha vínculo com os aposentados;
- realizar visitas domiciliares, principalmente aos que são acometidos por doenças e impossibilitados de ir até a UFSM, o que será visto como uma forma de reconhecimento pelo trabalho prestado à instituição;
- a UFSM deve se preocupar em preparar, treinar e orientar os servidores que estão ingressando na instituição, porque esses servidores chegam pensando somente nos seus direitos. Eles têm deveres e não podem ficar dizendo: “Eu sou nível superior e esta não é uma atribuição do meu cargo!”, porque os servidores antigos sempre

fizeram todas as tarefas necessárias para o bom andamento do ensino, pesquisa e extensão;

- sou contra os programas de preparação para aposentadoria, porque o objetivo é político, criando funções gratificadas e cabos eleitorais para futuros dirigentes;
- criar uma aposentadoria que pudesse ser revertida no prazo máximo de seis meses;
- possibilitar a redução da carga horária para os que já possuem condições de aposentadoria;
- que a chefia não fique lembrando ao servidor que está na hora de se aposentar, respeitando os que querem continuar trabalhando até enquanto lhes é permitido por lei.

4.9 Relato dos gestores da Universidade Federal de Santa Maria

A amostra não probabilística e escolhida por julgamento dos gestores da UFSM envolvidos em processos de desligamento é formada por seis elementos, ocupantes de três diferentes níveis de decisão da organização. Com duas exceções, todos os outros servidores possuem entre 46 e 53 anos, dois são do sexo masculino e quatro do sexo feminino. O tempo de atuação na UFSM está entre 05 e 31 anos.

O grau de envolvimento desses gestores no processo de desligamento é elevado, participando das negociações e entendimento de todos os desligamentos. Um deles é administrador e exerce o cargo de Coordenador da Coordenadoria de Concessões e Registros, cargo que representa a coordenação dos demais núcleos responsáveis pelo processo de aposentadoria dos servidores da UFSM; atua dando informações e orientações em todos os processos de desligamento e também é responsável pela gestão de recursos humanos da instituição, como Pró-Reitor Substituto da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. Duas servidoras são chefe do Núcleo de Pensão e chefe do Núcleo de Aposentadoria, que prestam informações tais como: legislação e instrução de processos. Duas servidoras desse núcleo são responsáveis pelo atendimento, informações e encaminhamento dos processos de aposentadoria ao setor responsável e ao núcleo de Concessões, que faz a previsão da data em que o servidor completa os requisitos para a aposentadoria. Uma servidora desse núcleo faz a contagem de tempo e confecção dos mapas para aposentadoria.

Alguns desses servidores possuem experiência de mais de 20 anos no mesmo setor, o que faz com que aumente a credibilidade e a seriedade com que esses profissionais fazem o atendimento e encaminhamento dos processos de aposentadoria.

Esses gestores responderam à primeira parte do questionário, com base nas informações que detêm, em função de sua participação no processo de afastamento por aposentadoria dos servidores da UFSM. Na segunda parte, abordaram o assunto tendo como referência o seu ponto de vista pessoal.

Os gestores percebem que os alguns servidores, ao ouvirem falar ou conversar sobre a aposentadoria, ficam felizes e nota-se um brilho em seu olhar e várias expectativas, mas a maioria dos servidores fica ansiosa, insegura e preocupada com a redução salarial e a situação econômica em relação ao futuro, com a ociosidade, com o que se ocuparão após aposentados, acham que não estão preparados e ficam em dúvidas e divididos entre o trabalho que dá prazer e a liberdade de horário que terão após aposentados.

Na percepção de todos os seis gestores que responderam o questionário, os aposentados julgam que seus processos foram satisfatórios. A justificativa para que o aposentado considere seu processo de aposentadoria satisfatório é que alguns servidores assimilam bem a idéia da aposentadoria, ficam satisfeitos com o atendimento recebido pelos núcleos e muitos também ficam satisfeitos porque, após enfrentarem problemas de relacionamento no trabalho, o afastamento é a melhor alternativa.

O processo de aposentadoria só não é considerado plenamente satisfatório porque alguns se mostram ansiosos e acham que não estão preparados. Muitos servidores também demonstram certa preocupação com as questões salariais, que não correspondem às expectativas.

Quanto aos colaboradores que passaram pelo processo de aposentadoria possuem preparação pessoal para isso, três gestores responderam negativamente, um disse não saber afirmar, e dois responderam afirmativamente e mencionaram que a preparação dos servidores é uma preparação pessoal, com algumas ações da Administração, proporcionadas pelo Programa Transformar o Hoje, recentemente implantado.

Todos os seis gestores responderam que percebem que os servidores consideram que a UFSM auxilia no processo através de alguma atividade oferecida pelo programa Transformar o Hoje, porém esse programa ainda é pouco procurado porque não há interesse do servidor na busca por algum programa ou curso que possa prepará-los para a aposentadoria. Os gestores reconhecem que realmente existem alguns programas de interação promovidos pelo PPA da instituição, mas que este deverá ser mais divulgado e intensificado com programas que comecem a preparar o servidor no mínimo um ano antes da data da aposentadoria.

Quanto a outras pessoas ou entidades que podem contribuir no processo de aposentadoria, afirmam que psicólogos, médicos e assistentes sociais podem orientá-los,

mostrando que a aposentadoria não é o fim, mas o início de um novo ciclo de vida e de novas perspectivas. A família, os amigos os colegas de trabalho, segundo os gestores, podem ajudar muito no processo de elaboração de reorientação e da reorganização das rotinas dessa nova fase da vida. O aposentado precisa de um tempo para se acostumar com a idéia da aposentadoria, com a ociosidade, com a família e todos podem colaborar ajudando-o a enfrentar essa nova situação.

Perguntados sobre a satisfação e realização na nova condição, todos os gestores afirmaram que sim, que a maioria dos aposentados cujo processo foi voluntário, e que retornam aos núcleos para solucionarem algum problema, mostram claramente sua satisfação, dizem estar felizes porque possuem mais tempo para se dedicarem à família, ao lazer e à maior convivência com familiares e amigos.

Quanto aos aposentados terem alguma ocupação profissional, associativa, recreativa, esportiva, família, religião etc., os gestores percebem que muitos estão se dedicando a atividades esportivas, beneficentes, profissionais e recreativas junto a associações de classe, e outros apenas aproveitam para descansar.

Três dos gestores consideram que a aposentadoria contribui positivamente para a vida das pessoas, na medida em que passam a ter mais liberdade de horário, mais autonomia, mais tempo disponível para o lazer, viagens e estudo, o que lhes proporciona uma melhor qualidade de vida. Um dos gestores disse não saber responder por ser uma resposta pessoal e dois nada responderam a respeito da questão.

O sentimento de desvinculação das rotinas diárias e da instituição, além da redução salarial, a ociosidade e a precariedade da saúde foram as mudanças negativas provocadas pela aposentadoria citadas.

Quanto à percepção dos aposentados de desejarem algum tipo de apoio após a aposentadoria, dois gestores disseram não saber responder, por nunca terem questionado sobre o assunto. Os demais responderam positivamente e apontaram a demanda por apoio psicológico, assistência social, programas de esclarecimento sobre finanças saúde e recreação, atividades para que não se sintam esquecidos e excluídos da instituição.

Informação relevante que os gestores fornecem em função da sua participação no processo de desligamento por aposentadoria da UFSM: a instituição deve prestar todas as informações necessárias para o servidor, porque as pessoas, antes de iniciarem o processo de aposentadoria, querem conversar sobre o assunto, trocar idéias para se sentirem mais seguras. Um gestor diz que anteriormente o interesse dos servidores se relacionava ao cansaço, ao

conflito com colegas etc., porém hoje eles parecem meio confusos, dizendo que poderiam ficar mais um pouco e que quase todos estão acelerando a saída por conta do ponto eletrônico.

Até esse ponto, os gestores responderam sobre qual seria a opinião dos aposentados em sua percepção a respeito das questões levantadas, tendo em vista as informações que detêm em função da sua participação nos processos de aposentadoria na UFSM.

A partir desse momento as respostas fornecidas pelos gestores refletiram a opinião pessoal dos mesmos sobre o assunto.

Quanto ao sentimento dos gestores por participarem do processo de desligamento da UFSM por aposentadoria, indicam a seriedade com que tratam do assunto eles; sentem-se felizes por poderem ajudar nesse momento, mesmo sabendo que esse é um processo natural e necessário de mudança para uma nova etapa na vida das pessoas; registram a importância da instituição para dar segurança, demonstrando gratidão e reconhecimento a esses servidores pelos anos que trabalharam na instituição, pois é nesse momento que eles mais precisam de alguém que os escute, que lhes dê opiniões e que os oriente. Muitas vezes esses gestores se sentem como conselheiros, mas isso tudo é feito com muita responsabilidade, prestando as informações necessárias de como ficará a situação funcional a partir dessa nova fase. Há também o registro de descontentamento de um gestor, ao salientar que muitas vezes se sente desmotivado, ao perceber que colegas que estão entrando no serviço público já estão solicitando uma contagem de tempo para ver quando poderão se aposentar.

Um dos seis gestores não respondeu às questões seguintes. As respostas que serão analisadas foram respondidas por cinco dos seis gestores.

O atendimento pessoal ao servidor, a naturalidade da conversa, a credibilidade e a confiança existente entre as partes referente às informações sobre a situação funcional, a consciência dos servidores quanto à redução salarial, a agilidade nos processos e, ainda, o fato de as pessoas já terem em mente alguma atividade que irão exercer quando aposentados, no ponto de vista dos gestores, são consideradas como as principais facilidades encontradas no processo de aposentadoria.

Por outro lado, os gestores apontaram como elementos que dificultam os processos, as dificuldades de entendimento do servidor de toda a legislação, que é complexa, as perdas das rubricas que não se incorporam no vencimento do servidor aposentado, reduzindo sua remuneração. Um gestor diz que cada servidor tem uma história, alguns são mal humorados, mal educados e a não aceitação, por parte de alguns, em função da idade estabelecida para a aposentadoria compulsória, fazendo com que precisem muitas vezes agir como se fossem psicólogos.

Sobre o encaminhamento dos processos e sugestões de melhorias, os gestores responderam que os processos de modo geral são bem encaminhados, porque todos são programados com o servidor. Acreditam, porém, que o maior entrave nos processos administrativos de aposentadoria é a implantação por etapas, em núcleos diferentes: um conta o tempo, outro abre o processo e acerta a liberação, e outro núcleo implanta a aposentadoria no sistema; esse trâmite poderia ser otimizado, o que facilitaria o processo.

No que se refere às contribuições para o aperfeiçoamento do processo, os gestores mencionaram:

- a) Na fase anterior à aposentadoria:
 - Focar na preparação para a aposentadoria com apoio psicológico e assistência social;
 - Conseguir acesso direto às mudanças na legislação;
 - Ampliar o PPA da instituição, treinando equipes, formando pessoas com essa nova cultura de preparação para aposentadoria, porque o PPA ainda é recente e a equipe está aprendendo junto com os servidores a se preparar para essa nova etapa.
- b) Durante o processo de aposentadoria:
 - Prestar todas as informações inerentes ao processo;
 - Centralizar as ações em um único núcleo;
 - Um gestor acredita que nesse momento já não há mais nada a fazer;
 - Outro gestor entende que a equipe de preparação está capacitada, pois busca qualificação adequada e faz capacitação sobre legislação de aposentadoria.
- c) Após a aposentadoria:
 - Desenvolver o PPA ainda mais, trazendo os servidores aposentados para a UFSM, através de diversas atividades;
 - Promover acesso às informações, para que os aposentados fiquem informados sobre acontecimentos na instituição;
 - Que a instituição promova atividades das quais os aposentados possam participar como voluntários;
 - Manter o vínculo, promovendo palestras, oficinas e reencontros com os servidores aposentados.

Nos comentários e observações finais dos respondentes, um gestor desabafou, relatando que a grande preocupação não é a aposentadoria nem a pós-aposentadoria, mas sim a pré-aposentadoria, porque a queixa é sempre a mesma: os servidores estão se aposentando por conflitos no trabalho, trocas de chefias, no caso servidores mais novos, e não existe

alguém, um intermediador eficiente que possa aplacar esses conflitos; servidores ainda dizem que, se não fosse por isso, não estariam se aposentando e ficariam mais tempo trabalhando.

Outro gestor menciona as diversas reformas da previdência, que criaram muitos embasamentos legais nas aposentadorias e pensões, retirando muitos direitos dos servidores. E a cada dia se fala mais em novas reformas; com isso ocorreu uma ruptura entre os direitos dos antigos aposentados e os dos novos, o que causa conflitos e comparações entre os servidores.

5 ANÁLISE COMPARATIVA DOS DADOS APRESENTADOS

Os relatos apresentados nos subitens anteriores, sobre os três tipos de respondentes pesquisados, permitem que se estabeleçam algumas correlações entre eles. Há duas linhas de correlação julgadas de interesse:

a) A primeira é comparar o relato dos já aposentados com a visão dos gestores, para se observar as divergências e convergências quanto ao processo de aposentadoria já realizado pelos servidores da UFSM e, com isso, poder tirar algumas lições e experiências futuras;

b) A segunda é comparar o relato dos servidores que estão prestes a se aposentar com o dos servidores já aposentados, com o objetivo de comparar mudanças de opiniões, sentimentos, expectativas e visão sobre o assunto, uma vez que as alterações nos processos de aposentadorias que possivelmente venham a ser feitas pela instituição irão atingir esse segmento de servidores que estão prestes a se aposentar.

Para facilitar a leitura, bem como a obtenção de conclusões e de contribuições, as duas correlações são abordadas sob cada um dos aspectos ou elementos do processo de aposentadoria.

No que diz respeito ao processo de desligamento por aposentadoria da UFSM, observa-se no Quadro 6 que os gestores, em número de seis respondentes, previam que o índice de satisfação referente ao processo realizado pelos aposentados seria de 100% satisfatório, o que na realidade não aconteceu. O índice levantado entre os respondentes foi de 58% dos servidores aposentados satisfeitos com o seu processo de aposentadoria. Porém 35% desses respondentes consideram que seu processo não foi apenas satisfatório, mas plenamente satisfatório, o que demonstra que esses gestores conhecem os servidores e possuem uma visão bem realista sobre os sentimentos dos seus colaboradores.

Quanto à expectativa de satisfação que se refere ao processo de desligamento pelos servidores que estão prestes a se aposentar, o índice de satisfação atingido foi de 52,4%, mas 30% desses servidores acreditam que seus processos de aposentadoria serão plenamente satisfatórios, o que remete de imediato um grau elevado de responsabilidade aos gestores, pela alta credibilidade que esse grupo demonstra na instituição, para fazer com que essas expectativas dos pré-aposentados se tornem realidade.

Índice de satisfação	Percepção dos gestores		Opinião dos aposentados	Expectativa dos pré-aposentados
	N.º	%	%	%
Plenamente satisfatório	-	-	35	30
Satisfatório	6	100	58	52,4
Insatisfatório	-	-	4	7
Sofrível	-	-	2	9,9
Não se manifestaram	-	-	1	0,7

Quadro 6 - Índice de satisfação com o processo de desligamento por aposentadoria da UFSM

Fonte: Elaborado pela autora.

A preparação pessoal para a aposentadoria aconteceu praticamente na mesma proporção, tanto na percepção dos gestores como no relato dos aposentados. Já os pré-aposentados demonstram quase a mesma paridade, com os casos dos que estão se preparando e com os que admitem não estar se preparando.

Em todos os três segmentos, os que afirmaram ter se preparado ou estar se preparando mencionaram essa preparação como pessoal, como participação em algumas ações promovidas pelo Programa Transformar o Hoje, conversas com amigos e reflexões sobre o assunto.

Enquanto a grande maioria dos servidores aposentados (83%), afirma que a UFSM não os auxiliou no processo de aposentadoria, todos os gestores (100%) afirmam perceber que a instituição ajudou através de algumas atividades oferecidas pelo Programa Transformar o hoje, reconhecendo que o que o Programa oferece é muito pouco e não há interesse por parte dos servidores por algum programa ou curso que os ajude nessa preparação. Os gestores reconhecem também que o programa é pouco divulgado e que deverá haver uma intensificação, com programas que realmente preparem os servidores para enfrentar essa fase de transição de um tempo com muitas atividades para um de menor intensidade laboral. Isso vem ao encontro das aspirações dos servidores que estão prestes a se aposentar, e que manifestam seu desejo de ser ajudado pela instituição, o que lhes proporcionaria mais segurança, mas mencionaram que não sabem ou não têm conhecimento se a UFSM possui algum programa ou projeto que prepare os servidores para essa nova fase.

Quanto à contribuição de outras pessoas ou entidades no processo de aposentadoria, a família foi citada pelos três segmentos pesquisados como sendo o principal ponto de apoio, vindo a seguir os amigos e colegas de trabalho, citados pelos servidores aposentados como pessoas que contribuíram muito no seu processo de desligamento. O grupo de respondentes pré-aposentados trouxe, além da família e amigos, ajuda médica e psicológica e o vínculo

com as organizações sociais de caráter comunitário, sem fins lucrativos, como um catalisador do conhecimento e das competências que devolvem a sensação de utilidade e valorização ao indivíduo, argumentando que o ser humano não nasceu para viver isolado.

Dos respondentes aposentados, 90% consideram-se satisfeitos na nova condição, comprovando a percepção dos gestores, que afirmam que os servidores cuja aposentadoria foi voluntária, quando retornam à instituição para resolver algum problema, mostram evidente satisfação, pois possuem mais tempo para a família e para o lazer, são pessoas que tinham um projeto de vida. Já os que foram pressionados a se aposentar por desavenças com colegas, chefias e outros problemas sentem-se infelizes, não tinham um projeto, não estavam preparados. A expectativa dos respondentes que estão prestes a se aposentar quanto à nova situação é relativamente alta, o que traz uma grande responsabilidade para a instituição. Os servidores mais pessimistas, com baixa expectativa, dizem que não ficarão satisfeitos na nova condição, e apontam vários motivos para isso, citando entre eles a falta de convívio com colegas e a redução salarial. São servidores que, mesmo faltando pouco tempo para se aposentar, ainda não estão preparados, não pensaram em algo para se ocuparem após aposentados e sentem-se perdidos e desorientados.

No que tange à ocupação profissional, associativa, esportiva, recreativa, familiar, religiosa etc., a realidade descrita pelos aposentados e a percepção dos gestores sobre eles foi totalmente coincidente, predominando as atividades esportivas como a ocupação mais praticada. Entretanto, no grupo dos que estão prestes a se aposentar surgiu uma tendência maior de dedicação à família e às atividades recreativas, sendo que o voluntariado deverá ter um lugar especial na vida dos futuros aposentados.

No ponto de vista dos aposentados, as contribuições positivas para a vida das pessoas proporcionadas pela aposentadoria se fundamentam na gestão do tempo e na ocupação com as coisas de que gostam e que lhes dão prazer, como a liberdade de horário e mais tempo para dedicação à família, o que coincide com a opinião dos gestores e dos não aposentados, que são mais enfáticos e almejam desfrutar mais intensamente das coisas do dia a dia, que hoje não conseguem usufruir devido ao cumprimento da carga horária.

As mudanças negativas mencionadas pelos aposentados foram provenientes das perdas relativas às condições profissionais, convergentes com a percepção dos gestores e com as colocações dos que estão prestes a se aposentar. No entanto, enquanto os aposentados mencionam as perdas salariais, a falta de convívio com os colegas, a luta por promoções ou cargos na instituição, os gestores e os que estão prestes a se aposentar referem-se ainda às desvinculações das rotinas, à ociosidade e à precariedade da saúde. Essa tendência para um

resultado em comum entre os gestores e não aposentados é relevante, pois, com certeza, irá ajudar muito na preparação, elaboração e encaminhamento dos futuros processos de aposentadoria, tanto do ponto de vista pessoal quanto no âmbito da instituição.

Quanto à necessidade de apoio no momento da aposentadoria, a grande maioria dos aposentados respondeu negativamente. Os poucos que gostariam de ter apoio na fase anterior ao processo mencionaram palestras, conversas, orientações de ordem burocrática e financeira, apoio médico e psicológico e programas que os ajudassem a entender melhor o processo de aposentadoria, durante o processo mostrar uma nova forma de atividades para serem desenvolvidas após aposentados, e após a aposentadoria a instituição deveria realizar atividades de integração, não esquecer e valorizar os servidores. Isso foi corroborado com a resposta dos gestores, que apontaram demanda por assistência social, apoio psicológico e programas de esclarecimentos sobre finanças, saúde e recreações para que os servidores não se sintam esquecidos e excluídos pela instituição. A percentagem dos servidores que estão prestes a se aposentar e que gostariam de ter apoio no processo de aposentadoria foi bem mais significativa que do que a dos já aposentados. Eles também mencionaram as informações de cunho burocrático e financeiro, a promoção da interação social e a expectativa de se manterem informados sobre a instituição.

As contribuições que os três segmentos ofereceram para o processo de desligamento por aposentadoria da UFSM foram convergentes e complementares, demonstrando claramente a necessidade de uma melhor preparação dos servidores para o processo de desligamento da instituição, com maiores esclarecimentos, carinho, reconhecimento e valorização dos servidores.

A correlação entre o relato dos servidores pesquisados permitiu verificar a convergência entre a opinião expressa pelos aposentados e a percepção dos gestores sobre os sentimentos, sensações e necessidades de informações e esclarecimentos sentidas pelos servidores que procuram os núcleos de aposentadoria, para darem andamento a seus processos de aposentadoria. Ao mesmo tempo, a correlação entre a opinião dos aposentados e a dos não aposentados serviu para verificar algumas mudanças de visão e expectativas relacionadas ao futuro dos aposentados.

O fato de os gestores perceberem as necessidades e as dificuldades enfrentadas pelos servidores nos processos de desligamento é fundamental e poderá facilitar muito prováveis mudanças que venham a ser decididas e concedidas pela instituição, levando em conta a opinião dos aposentados e a expectativa dos servidores que estão prestes a se aposentar, o que tornará o processo de aposentadoria mais consistente e prazeroso.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a proximidade da aposentadoria, surgem os sentimentos de incerteza quanto às expectativas da nova fase que se inicia, e cada indivíduo adota um mecanismo diferente para enfrentar essa nova realidade. Muitos aceitam com tranquilidade, mas outros sofrem muito e precisam de ajuda para enfrentar essa ruptura com o mundo do trabalho. Trata-se de uma etapa da vida que necessita muito de preparação, e essa preparação deve ser como um processo educativo, contínuo e interligado a um planejamento de vida.

Conforme ABRAPP (2003), a falta de uma preparação adequada para a aposentadoria pode ocasionar uma brusca redução da qualidade de vida do servidor, culminando com doenças e até mesmo com a morte.

Com base nas constatações acima e nas respostas fornecidas pelos três segmentos pesquisados, seguem algumas sugestões para contribuir para o Programa Transformar o Hoje, implantado na UFSM no ano de 2011.

Em primeiro lugar, sugere-se que haja uma **maior divulgação do programa**, pois a grande maioria dos servidores não o conhece e nem sabe se a instituição tem algum programa ou projeto que ajude os servidores a se prepararem para a aposentadoria.

Conforme informações obtidas através do coordenador do programa, os participantes, em sua maioria, atualmente tem sido os servidores aposentados. Sugere-se que sejam feitas **chamadas através dos meios de comunicação da instituição**. Também poderão ser enviados **convites ou folders às chefias para serem divulgados em seus setores de trabalho**, apresentando o Programa e convidando os servidores para participarem das atividades realizadas, para que não apenas os servidores aposentados participem, mas principalmente os que estão prestes a se aposentar.

Conforme recomendações da ABRAP (2003), um programa de preparação para a aposentadoria deve acontecer pelo menos três anos antes da data do desligamento por aposentadoria.

É preciso **identificar os servidores que estão em situação de pré-aposentadoria, cinco anos ou menos**, e intensificar as chamadas para a participação desses servidores nas ações de preparação promovidas pelo Programa Transformar o Hoje. Deve-se salientar a importância da participação nos encontros, convidá-los a fazer uma reflexão e planejar o futuro para que, quando acharem que estão no momento ideal de se aposentar, possam fazê-lo com tranquilidade.

Observa-se que, no momento, as ações promovidas pelo PPA ainda são poucas. Além dos **seminários**, realizados uma vez ao ano, que foram de grande relevância para os servidores, sugere-se que sejam realizados **reuniões e encontros mensais - um ciclo de nove encontros durante o ano**. Quando faltar apenas **um ano** para a aposentadoria, deve-se chamar novamente esses servidores para fazer uma **nova reciclagem**, o que irá reforçar o que aprenderam nos primeiros encontros.

Na realidade a preparação existente, que os servidores dizem estar fazendo, é mais pessoal, no sentido de conversas com colegas, pensando que após aposentados poderão viajar mais, ficarão livres do relógio ponto, mas sem uma colaboração da instituição com informações e orientações de profissionais treinados para isso.

Promover encontros periódicos entre aposentados e pré-aposentados irá aproximar as pessoas, criando novos vínculos e trazendo novas informações sobre saúde, investimentos, esportes, família, direitos, lazer, cultura e informações financeiras. Com certeza, isso será de grande importância na vida das pessoas que, mesmo faltando pouco tempo para se aposentar, estão desorientadas e dizem não estar preparadas psicologicamente e financeiramente, sem saber o que farão após o desligamento.

Um PPA deverá ajudar as pessoas para que possam construir o seu próprio projeto de vida, refletindo e discutindo sobre a nova fase que se inicia em sua vida.

Conforme relato dos entrevistados, quando pensam em aposentadoria, sentem-se angustiados, com um misto de vontade de se aposentar e não saber o que fazer com o tempo livre, o que converge com as respostas dos gestores, os quais percebem que os servidores, na maioria, sentem-se inseguros e preocupados, ficando divididos entre o trabalho que dá prazer e a liberdade de horário proporcionada pela aposentadoria.

Moragas (1991) propõe que as organizações promovam algumas atividades ocupacionais que possam ser incorporadas após a aposentadoria. São atividades que promovem o autodesenvolvimento pessoal e profissional, com o crescimento de valores como a ética, o respeito à vida e a solidariedade nas relações sociais, permitindo que os servidores possam descobrir um novo direcionamento na vida

Deve-se **treinar equipes interdisciplinares** para coordenar e desenvolver atividades grupais com servidores que estão próximos da data da aposentadoria ou que estejam recentemente aposentados, mantendo contínuas ações de aconselhamento e preparação para aposentadoria. O pressuposto é de que o indivíduo, ao participar de um programa de preparação para aposentadoria, não seja orientado apenas para um trabalho de autoconhecimento, mas que possa elaborar um novo projeto de vida, por meio de troca de

experiências entre os participantes do grupo e com base em suas prioridades. Essa troca de experiências possibilitará um maior entendimento sobre as mudanças resultantes da aposentadoria. Com certeza essas medidas irão ao encontro das necessidades mais urgentes dos servidores da UFSM, conforme relato dos questionários e entrevistas realizadas.

É importante **proporcionar horário mais flexível** para quem está prestes a se aposentar, para que os servidores possam **participar durante o horário de expediente** das atividades oferecidas pelo Programa Transformar o Hoje, pois, conforme relato dos servidores, não há tempo para participar de alguma atividade, devido à carga horária que deve ser cumprida na instituição. Isso poderá fazer com que haja mais envolvimento e, conseqüentemente, uma maior participação do servidor não aposentado nas atividades promovidas pelo Programa, o que não ocorre atualmente.

Envolver, como palestrantes, servidores aposentados que estejam felizes e realizados com suas aposentadorias e que tenham desenvolvido experiências positivas após aposentados, que possam relatar suas experiências de sucesso, pode incentivar e estimular os pré-aposentados a descobrir que existem outras maneiras para se manterem ocupados depois que deixarem de trabalhar. Isso pode incentivá-los a descobrir que o aposentar-se pode ser a melhor fase da vida de qualquer cidadão.

A aposentadoria acarreta profundas mudanças no cotidiano familiar das pessoas, devido aos problemas que porventura podem surgir dentro de casa. Por isso, **convidar os familiares dos aposentados e pré-aposentados** para participar das reuniões é de grande importância, porque a necessidade do aposentado de se sentir seguro faz com que a família assuma grande significado na sua vida, e o seu bem-estar passa a depender das boas relações com seus familiares. É importante que o casal resgate sua história de vida, desde quando se conheceram, como vivem e como poderão planejar suas vidas para após a aposentadoria. Por isso, é necessário não apenas o aposentado, mas toda a família participar dessa preparação e planejamento para a nova fase da vida.

É recomendável **incentivar o trabalho voluntário**, sem esquecer os aspectos sociais, financeiros e emocionais, pois o voluntariado, além de representar a continuidade de uma ocupação, faz com que a pessoa se sinta útil e possa aplicar os conhecimentos adquiridos na sua vida profissional para ajudar aos outros e amenizar o impacto da cessação da vida laboral.

O PPA deverá também alertar o servidor para a necessidade de uma nova rede de amizades, já que os antigos relacionamentos não serão tão intensos, quanto na condição de ativos. Portanto, **promover atividades de interação social** para manter o vínculo afetivo

entre os servidores e criar uma nova rede de relacionamento social poderá funcionar também como um modo de combate ao estresse e de gerenciamento eficaz do tempo.

A realização de visitas aos aposentados que se encontram doentes e impossibilitados de participarem das atividades na UFSM, por pessoas treinadas e capacitadas, também foi citada pelos respondentes, os quais reclamam que, após se aposentarem, a instituição os esquece, e essas visitas serão vistas como uma forma de reconhecimento pelo trabalho prestado à instituição.

Todas as constatações foram fundamentais e revelam a importância da preparação para o processo de aposentadoria, tanto do ponto de vista pessoal, quanto institucional. Essas preocupações trazem reflexos positivos também aos servidores que ainda não estão em idade de aposentadoria, mas que com certeza se mostram atentos ao tratamento dispensado a quem está aposentado ou prestes a se aposentar, vindo a criar um ambiente de trabalho mais saudável e condizente com a realização pessoal e profissional dos servidores, aumentando a capacidade de atrair e desenvolver talentos. Esse é um fator de relevância para a instituição, pois servidores felizes e realizados desempenham funções com mais criatividade e inteligência.

Por fim, sugere-se a realização de futuras pesquisas, ampliando e aprofundando o tema, tendo em vista a importância que este representa para a melhoria da qualidade de vida dos futuros aposentados, pois com a velocidade que as mudanças ocorrem no mundo e na vida das pessoas, a realidade pesquisada hoje não será a mesma de amanhã.

REFERÊNCIAS

- ABRAPP. Aposentadoria com qualidade, responsabilidade social da empresa. **Fundos de Pensão**, n. 292, ano XXIII, p. 41-44, mar. 2004.
- AAKER, D. A.; KUMAR, V.; DAY, G. S. **Pesquisa de marketing**. São Paulo: Atlas, 2001
- ANDUJAR, A. M. **Modelo de qualidade de vida dentro dos domínios bio-psico-social para aposentados**. Florianópolis, 2006. Tese (Doutorado em Engenharia da Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia da Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.
- ANDRADE, M. M. **Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação: noções práticas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- BARBOSA, E. F. Instrumentos de coleta de dados em pesquisa. Disponível em: <<http://br.geocities.com/robmirafis/fisica/roberta/apostilas/EJA/aula01.doc>>. Acesso em 20 de fevereiro de 2012.
- BIASOLI-ALVES, Z. M. A pesquisa psicológica: análise de métodos e estratégias na construção de um conhecimento que se pretende científico. In: ROMANELLI, G; BIASOLI-ALVES, Z. M. (Ed.). **Diálogos metodológicos sobre pesquisa**. Ribeirão Preto, SP: Legis Summa, 1998. p. 135-157.
- BRASIL. **Constituição**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.
- BASSO, Ema Lucia Cestari. **As modificações nas relações de trabalho e o processo de desligamento de colaboradores por idade na RBS**. Dissertação de Mestrado Profissional. . Porto Alegre, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2001.
- BIBLÍA. **Bíblia Sagrada**. Antigo e Novo Testamento. Traduzida por João Ferreira de Almeida. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Sociedade Bíblica do Brasil., 1968.
- CANIZARES, J. C. L. **Fatores de risco à senilidade na transição à aposentadoria**. 2009. 119 f. Tese (Doutorado) – São Paulo, Universidade de São Paulo, 2009.
- CARLOS, S. A. et al. Identidade, aposentadoria e terceira idade. **Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento**, Porto Alegre, v. 1, p. 77-88, 1999.
- DALMORO, M. **Internacionalização de empresas em redes horizontais: uma análise a partir do projeto setorial integrado Wines from Brazil**. Dissertação (Mestrado). Santa Maria, Universidade Federal de Santa Maria, Brasil, 2009.
- DUCHIADE, M. P. População brasileira: um retrato em movimento. In: MINAYO, M. C. (Org.) **Os muitos brasis: saúde e população na década de 80**. São Paulo/Rio de Janeiro: HUCITEC/ABRASCO, 1995. p. 14-56.

EMILIANO, N. Aposentadoria, o idoso e a família. Disponível em:

<<http://www.portaldafamilia.org/artigos/artigo368.shtml>>. Acesso em 07/03/2012.

FERREIRA, A. B. de H. **Novo dicionário da língua portuguesa**. 2. ed., 23. impr., Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

FIORI, J. L. **60 lições dos 90**: uma década de neoliberalismo. Rio de Janeiro: Record, 2001.

FRANÇA, L. H. de F. P. Terceira idade: o trabalho social com idosos no Sesc e os programas de preparação para aposentadoria nas empresas. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, v. 126, n. 3, p.174-181, 1992.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed., São Paulo: Atlas, 2010. 200 p.

GLASER, B. G.; STRAUSS, A. L. **The discovery of grounded theory**. Chicago: Aldine, 1967.

GUIMARÃES, G. T. D.; ROCHA, M. A. M. Transformações no mundo do trabalho: repercussões no mercado de trabalho do assistente social a partir da criação da LOAS. **Textos e Contextos**, Porto Alegre, v. 17, n. 1, p. 23-41, jan./jun. 2008.

GRISCI, C. L. I. **Trabalho, tempo e subjetividade**: a reestruturação do trabalho bancário. 2000. 314 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Porto Alegre, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2000.

HAIR JR., J. F. et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

KILIMNIK, Z. M.; MORAIS, L. F. R. O conteúdo significativo do trabalho como fator de qualidade de vida organizacional. **Revista da Angrad**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p. 64-74, 2000.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia do trabalho científico**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LOPES, M. Aposentadoria: PPA – programa de preparação para aposentadoria – cultive essa semente. Disponível em:
<<http://www.cpgls.ucg.br/ArquivosUpload/1/File/V%20MOSTRA%20DE%20PRODUO%20CIENFICA/NEGOCIOS/ppa1.pdf>>. Acesso em 15 de fevereiro de 2012.

MACIAN, L. M. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos**. São Paulo: EPU, 1987.

MAGALHÃES, L. C. A discriminação do trabalhador idoso - responsabilidade social das empresas e do estado. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p.31-43, jul./dez. 2008.

MATTAR, E. N. **Pesquisa de marketing**. São Paulo: Atlas, 1996.

MINAYO, M. C. et al. **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 1995.

MOREIRA, M. M. S. **Trabalho, qualidade de vida e envelhecimento** [Dissertação de mestrado]. Rio de Janeiro, Escola Nacional de Saúde Pública; 2000.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, 2001.

MUNIZ, I. **Reorganizações societárias**. São Paulo: Makron Books, 1996.

NACARATO, A. E. C. B. Stress no idoso: efeitos diferenciais da ocupação profissional. In LIPP, M. E. N. (Org.). **Pesquisas sobre stress no Brasil**: saúde, ocupações e grupos de risco. Campinas: Papyrus, 1996.

NETTO, F. S.; NETTO, J. P. P. **Programas de preparação para aposentadoria – PPA**: responsabilidade social das organizações. São Paulo: AEDB, 2008.

NOVO, L. F., FÔLHA, F. A. S. Importância da preparação à aposentadoria: a fala de servidores aposentados da UFPEL. X COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTIÓN UNIVERSITÁRIA EN AMÉRICA DEL SUR. **Anais...** Mar Del Prata, Argentina, 2010.

PAULINO, S. Sem planejamento, os sonhos naufragam. **Folha de São Paulo**, Caderno Equilíbrio, v.81, n. 26461, 2001, p. 8-10.

ROMANINI, D. P.; XAVIER, A. A. P.; KOVALESKI, J. L. Aposentadoria: período de transformação e preparação. XXX – ENEGEP, [**Trabalhos apresentados**] Florianópolis. 2004.

SILVA, E. M.; ALMEIDA, R. M.; MORAIS, L. S. PPA – programa de preparação para aposentadoria. SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, [**Trabalhos apresentados**] Itajubá, Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Sul de Minas, 2008.

SOARES, D. H. P.; FRANÇA, L. H. F. P. **Preparação para aposentadoria como parte da educação ao longo da vida**. Brasília: Psicologia Ciência e Profissão, 2009.

TOLFO, S. R.; PICCININI V. Sentidos e significados do trabalho: explorando variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Revista Psicologia e Sociedade**; Edição Especial 1, 2007, p. 38-46.

VITORINO, J. L. **Vou-me aposentar, e agora?** papel do psicólogo frente ao desafio de desenvolver uma formação de preparação para aposentadoria – estudo de caso. Universidade do Vale do Itajaí, Santa Catarina, 2010.

WIECZYNSKI, M. Considerações teóricas sobre o surgimento do Welfare State e suas implicações nas políticas sociais: uma visão preliminar. Disponível em: <www.portalsocial.ufsc.br/publicacao/consideracoes.pdf>. Acesso em: 12 de março de 2009.

WITCZAK, M. V. C. **Envelhecer ao aposentar-se**: discutindo a aposentadoria masculina, o envelhecer e o subjetivar. Dissertação de Mestrado não-publicada. Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2005.

YIN, R. K. **Case study research**: design and methods. 2. ed. Thousand Oaks: Sage Publications, 1994.

_____. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 3. ed. Porto Alegre: Bookman. 2005.

ZANELLI, J. C. Aposentadoria: percepções dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO. v. 10, 1994, Curitiba. **Anais do 18 ° ENANPAD**, 1994, p. 26-45.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N. **Programa de preparação para aposentadoria**. Florianópolis: Insular, 1996

APÊNDICES

Apêndice 1 – Proposta de entrevista para servidores técnico-administrativos aposentados

Idade:

Sexo:

Estado civil:

1- Qual o motivo da sua aposentadoria: tempo de serviço/ problemas de saúde?

2- Qual seu cargo ou atividade que exercia antes da aposentadoria?

3- Exerce alguma atividade atualmente? Qual? Remunerada ou não?

4- Como é deixar de ter um trabalho para você?

5 - O que significa para você ser/ estar aposentado?

6 - Aposentadoria é sinônimo de velhice?

7 - Aposentadoria é prêmio?

8- É importante as pessoas se prepararem ao longo da vida para a aposentadoria?

Por quê? De que forma elas podem se preparar?

9- Como foi sua preparação para o período de transição para a aposentadoria? O que é importante nesse momento?

10- Comente sobre a relação com os colegas de trabalho antes de se aposentar, e agora após a aposentadoria?

11- Como foi sua preparação para a aposentadoria?

12- Qual era o significado que o trabalho tinha na sua vida antes de se aposentar?

13- E agora após a aposentadoria, qual o significado do trabalho para você?

14- Identifique, quais foram as maiores mudanças que ocorreram na sua vida depois que deixou o trabalho devido à aposentadoria:

15- Existe diferença entre a forma que você se percebia quando exercia uma atividade formal e como se percebe atualmente depois que se aposentou?

16- Houve mudanças no relacionamento com sua família após a aposentadoria?

17- Como você percebia suas relações sociais enquanto exercia uma atividade formal antes de se aposentar?

18- Como você percebe suas relações sociais atualmente?

19 - Você está feliz com sua aposentadoria?

Apêndice 2 - Proposta de entrevista para servidores técnico-administrativos ativos

- 1- Você conhece o Projeto Transformar o Hoje – Programa de Preparação para Aposentadoria que está em fase de implantação na UFSM.?
- 2- Em sua história de vida, o que remete à aposentadoria?
- 3- Já pensa em aposentadoria? O que acha que é?
- 4- O que pretende fazer para se preparar para ela?
- 5- O que você pretende fazer na aposentadoria?
- 6- Como vê a transição para a aposentadoria? O que é importante nesse momento?
- 7- A aposentadoria já o afeta hoje? Como?
- 8- Como ficarão os relacionamentos com as pessoas do trabalho?
- 9- Você se imagina aposentado? Quando isso provavelmente ocorrerá?
- 10- É importante as pessoas se prepararem ao longo da vida para a aposentadoria?
- 11- Por quê? De que forma elas podem se preparar?
- 12- Aposentadoria é sinônimo de velhice?
- 13- Aposentadoria é prêmio?
- 14- Qual o significado do trabalho para você?
- 15- Qual a sua relação com o trabalho?
- 16- Coisas boas e ruins que o trabalho proporcionou.
- 17- Vida profissional: se sente realizado?
- 18- Como foi a sua trajetória profissional?
- 19- Se ganhasse um dinheiro inesperado, continuaria trabalhando?
- 20- Você costuma fazer planos?
- 21- Que tipo de planos?
- 22- Em qual prazo?
- 23- Quais são as suas prioridades de vida?
- 24- Comente sobre a sua relação com o TEMPO.
- 25- O tempo passado.
- 26- O tempo presente.
- 27- Como aproveita o tempo?

Apêndice 3 – Proposta de questionário para servidores técnico-administrativos aposentados

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA 1

- PARA JÁ APOSENTADOS

Dados de identificação para segmentação

Idade: _____ Profissão: _____ Data da Aposentadoria: _____

Ocupação Atual: _____

Último Cargo na UFSM: _____

Questionário

1. Cite seis atributos para aposentadoria:

a) _____ d) _____

b) _____ e) _____

c) _____ f) _____

2. Como você se sente ao ler ou ouvir a palavra aposentadoria ou ao conversar sobre ela?

3. Julga que o processo de sua aposentadoria na UFSM foi:

() Plenamente satisfatório () Satisfatório () Insatisfatório () Sofrível

Por quê?

4. Houve alguma preparação pessoal para a aposentadoria?

() Sim () Não

Se houve, que processo foi?

5. A UFSM auxiliou neste processo de preparação?

() Sim () Não

5.1 Se afirmativo, como ela auxiliou? Em que? Em que momento?

5.2 Se não, gostaria de ter tido algum auxílio da UFSM nesta preparação? De quem? Em que momento? _____

6. Que outras pessoas ou entidades contribuíram no processo de sua aposentadoria?
(família, amigos, médicos, psicólogos, instituições financeiras, associações, religião, profissão, etc...)

De que forma? Em que momento?

7. Está satisfeito e realizado na nova condição de aposentado?

() Sim () Não

Por quê: _____

8. Tem alguma ocupação profissional, associativa, recreativa, esportiva, família, religião, etc...? Quais: _____

9. O que a aposentadoria mudou em sua vida?

9.1 Para melhor: _____

9.2 Para pior: _____

10. Preencha o quadro abaixo:

Coisas que gostava de fazer antes da aposentadoria e agora não tem mais condições de fazer.	Coisas que gostava, mas não tinha condições de fazer antes da aposentadoria e agora faz.

11. Gostaria de ter algum tipo de apoio neste momento?

() Sim () Não

Se positivo, que tipo de apoio? De quem?

12. Em relação aos seus colaboradores a UFSM deveria:

Na fase anterior a aposentadoria: _____

Durante o processo de aposentadoria: _____

Após a aposentadoria: _____

Observações/Comentários/Sugestões:

Apêndice 4 – Proposta questionário para servidores técnico-administrativos não aposentados

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA 2

PARA OS QUE ESTÃO A 5 ANOS OU MENOS DA APOSENTADORIA

Dados de identificação para segmentação

Idade: _____ Profissão: _____

Atua na UFSM desde (mês, ano): _____

Atual Cargo ou Função na UFSM:

Questionário

1. Cite seis atributos para aposentadoria:

a) _____ d) _____

b) _____ e) _____

c) _____ f) _____

2. Como você se sente ao ler ou ouvir a palavra aposentadoria ou ao conversar sobre ela?

3. Julga que o processo de sua aposentadoria na UFSM será:

() Plenamente satisfatório () Satisfatório () Insatisfatório () Sofrível

Por quê?

4. Está havendo alguma preparação pessoal para a aposentadoria?

() Sim () Não

Se há, que processo é este?

5. A UFSM auxilia neste processo de preparação?

() Sim () Não

5.1 Se sim, como ela auxilia? Em que? Em que momentos?

5.2 Se não, gostaria de ter tido algum auxílio da UFSM nesta preparação? De quem? Em que momentos? _____

6. Que outras pessoas ou entidades contribuirão no processo de sua aposentadoria?(família, amigos, médicos, psicólogos, instituições financeiras, associações, religião, profissão, etc...)

De que forma? Em que momento?

7. Acha que ficará satisfeito e realizado na nova condição de aposentado?

() Sim () Não

Por quê: _____

8. Terá alguma ocupação profissional, associativa, recreativa, esportiva, família, religião, etc...? Quais: _____

9. O que a aposentadoria mudará em sua vida?

9.1 Para melhor: _____

9.2 Para pior: _____

10. Indique no quadro abaixo:

Coisas que gosta e faz hoje, mas que acha que não terá condições de fazer quando aposentado.	Coisas que gosta, mas não tem condições de fazer hoje, porém pretende fazer quando aposentado.

11. Gostaria de ter algum tipo de apoio após a aposentadoria?

() Sim () Não

Se positivo, que tipo de apoio? De quem?

12. Em relação aos seus colaboradores a UFSM deveria:

Na fase anterior a aposentadoria: _____

Durante o processo de aposentadoria: _____

Após a aposentadoria: _____

Observações/Comentários/Sugestões:

Apêndice 5 – Proposta de questionário para gestores

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA 3

PARA GESTORES E PROFISSIONAIS QUE ATUAM EM PROCESSO DE DESLIGAMENTO POR IDADE NA UFSM.**Dados de identificação**

Cargo ou Função: _____

Atua na UFSM desde (mês, ano): _____

Idade: _____

Tipo de participação nos processos de desligamento por idade na UFSM: _____

Responda as questões a seguir com base nas informações que você tem em função de sua participação nos processos de desligamento por idade de colaboradores da UFSM
Questionário.

1. Cite seis atributos para a palavra aposentadoria que mais são mencionados durante os processos de desligamento por idade:

a) _____ d) _____

b) _____ e) _____

c) _____ f) _____

2. Como estes colaboradores se sentem ao ler ou ouvir a palavra aposentadoria ou ao conversarem sobre ela?

3. A maioria dos aposentados julga que o processo de sua aposentadoria na UFSM foi:

() Plenamente satisfatório () Satisfatório () Insatisfatório () Sofrível

Por quê?

4. A maioria dos aposentados possuiu alguma preparação pessoal para a aposentadoria?

Sim Não

Se sim, que preparação foi esta?

5. A UFSM auxilia neste processo de preparação?

Sim Não

5.1 Se sim, como ela auxilia? Em que? Em que momento?

5.2 Se não, acha que os colaboradores gostariam de ter algum auxilio da UFSM nesta preparação? Que tipo de auxilio? De quem? Em que momento?_____

6. Que outras pessoas ou entidades podem contribuir no processo de sua aposentadoria?

(família, amigos, médicos, psicólogos, instituições financeiras, associações, religião, profissão, etc...)

De que forma? Em que momento?

7. Acha que os aposentados estão satisfeito e realizado na nova condição?

Sim Não

Por quê:_____

8. Terão alguma ocupação profissional, associativa, recreativa, esportiva, família, religião, etc...?

Quais: _____

9. O que a aposentadoria muda em suas vidas?

9.1 Para melhor: _____

9.2 Para pior: _____

10. Preencha o quadro abaixo:

Coisas que gostavam de fazer antes da aposentadoria e agora não têm mais condições de fazer.	Coisas que gostavam, mas não tinham condições de fazer antes da aposentadoria e agora fazem.

11. Gostariam de ter algum apoio após a aposentadoria?

() Sim () Não

Se positivo, que tipo de apoio? De quem?

12. Há mais alguma informação relevante relativamente aos aposentados, tendo em vista sua participação no processo de desligamento por idade:

Responda as questões a seguir tendo como referência seu ponto de vista pessoal

13. Como você se sente ao participar de processos de desligamento por idade?

14. Quais as facilidades e dificuldades percebidas?

Facilidades: _____

Dificuldades: _____

15. Na sua opinião, os processos são bem encaminhados? Teriam algum aspecto a melhorar? _____

16. Em relação aos seus colaboradores a UFSM deveria:

Na fase anterior a aposentadoria: _____

Durante o processo de aposentadoria: _____

Após a aposentadoria: _____

Observações/Comentários/Sugestões:

ANEXOS

Anexo I – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Título do estudo: Aposentadoria “Como Prêmio” ou “Como Castigo”: avaliando as peculiaridades dos servidores da UFSM

Pesquisador Responsável: Prof. Dr. Breno Augusto Diniz Pereira

Instituição/Departamento: Universidade Federal de Santa Maria – Departamento de Ciências administrativas - Programa de Pós-Graduação em Administração

Telefone para contato: 3220-9258

Local da coleta de dados: Universidade Federal de Santa Maria

Prezado(a) Senhor(a):

Você está sendo convidado (a) a responder às perguntas deste questionário de forma totalmente voluntária. Antes de concordar em participar desta pesquisa e responder a este questionário, é muito importante que você compreenda as informações e instruções contidas neste documento. Os pesquisadores deverão responder todas as suas dúvidas antes que você se decida a participar. Você tem o direito de desistir de participar da pesquisa a qualquer momento, sem nenhum prejuízo.

Objetivo do estudo: identificar, junto aos servidores, as principais demandas para a estruturação de um programa de preparação para a aposentadoria na UFSM.

Procedimentos: sua participação nesta pesquisa consistirá apenas no preenchimento deste questionário, respondendo às perguntas formuladas que abordam questões relacionadas com a aposentadoria.

Benefícios: esta pesquisa trará maior conhecimento sobre o tema abordado, sem benefício direto para você.

Riscos: o preenchimento deste questionário não representará qualquer risco de ordem física ou psicológica para você. No entanto, em algum momento poderá sentir algum tipo de constrangimento ao responder alguma pergunta.

Sigilo: as informações fornecidas por você terão sua privacidade garantida pelos pesquisadores responsáveis. Os sujeitos da pesquisa não serão identificados em nenhum momento, mesmo quando os resultados desta pesquisa forem divulgados em qualquer forma.

Ciente e de acordo com o que foi anteriormente exposto, eu,

_____, estou de acordo em participar

desta pesquisa, assinando este consentimento em duas vias, ficando com a posse de uma delas.

Santa Maria _____, de _____ de 20__

Assinatura

(Caso seja necessário identificar o sujeito da pesquisa, o nome, data e assinatura devem constar neste TCLE)

Pesquisador responsável

Anexo II – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Título do estudo: Aposentadoria “Como Prêmio” ou ”Como Castigo”: Avaliando as peculiaridades dos servidores da UFSM

Pesquisador Responsável: Prof. Dr. Breno Augusto Diniz Pereira

Instituição/Departamento: Universidade Federal de Santa Maria – Departamento de Ciências administrativas - Programa de Pós-Graduação em Administração

Telefone para contato: 3220-9258

Local da coleta de dados: Universidade Federal de Santa Maria

Prezado(a) Senhor(a):

Você está sendo convidado (a) a participar de uma entrevista contendo algumas perguntas básicas sobre aposentadoria apoiadas em teorias relativas ao assunto.

As entrevistas serão previamente agendadas e o primeiro contato direto com os participantes será realizado provavelmente no mês de julho de 2012, no intento de agendar uma entrevista com os servidores para exposição dos propósitos da pesquisa, porém a pesquisa só terá início após o projeto ser aprovado pela Comissão de Ética da UFSM. Neste momento, será entregue um pedido formal, descrevendo os objetivos, bem como firmando o caráter ético do estudo e garantindo absoluto sigilo quanto ao nome dos sujeitos participantes. As entrevistas serão realizadas com os servidores que estão há cinco anos ou menos para se aposentar, e com alguns servidores que já estão aposentados, bem como com os gestores e profissionais que atuam nos processo de desligamento da instituição.

Sua participação será de forma totalmente voluntária. Antes de concordar em participar desta pesquisa, é muito importante que você compreenda as informações e instruções contidas neste documento. Os pesquisadores deverão responder todas as suas dúvidas antes que você se decidir a participar. Você tem o direito de desistir de participar da pesquisa a qualquer momento, sem nenhum prejuízo.

Objetivo do estudo: identificar, junto aos servidores, as principais demandas para a estruturação de um programa de preparação para a aposentadoria na UFSM.

Procedimentos: sua participação nesta pesquisa consistirá apenas no preenchimento deste questionário, respondendo às perguntas formuladas que abordam questões relacionadas com a aposentadoria.

Benefícios: esta pesquisa trará maior conhecimento sobre o tema abordado, sem benefício direto para você.

Riscos: o preenchimento deste questionário não representará qualquer risco de ordem física ou psicológica para você. No entanto, em algum momento poderá sentir algum tipo de constrangimento ao responder alguma pergunta.

Sigilo: as informações fornecidas por você terão sua privacidade garantida pelos pesquisadores responsáveis. Os sujeitos da pesquisa não serão identificados em nenhum momento, mesmo quando os resultados desta pesquisa forem divulgados em qualquer forma.

Ciente e de acordo com o que foi anteriormente exposto, eu _____, estou de acordo em participar desta pesquisa, assinando este consentimento em duas vias, ficando com a posse de uma delas.

Santa Maria _____, de _____ de 20____

Assinatura

(Caso seja necessário identificar o sujeito da pesquisa, o nome, data e assinatura devem constar neste TCLE)

Pesquisador responsável

Permanecendo qualquer dúvida favor entrar em conta com os pesquisadores ou para este comitê no endereço Abaixo.

Comitê de Ética em Pesquisa da UFSM

Avenida Roraima, 1000 - Prédio da Reitoria – 7º andar - Sala 702.

Cidade Universitária - Bairro Camobi

97105-900 - Santa Maria - RS

Tel.: (55)32209362 - Fax: (55)32208009

E-mail: comiteeticapesquisa@mail.ufsm.br

Anexo III – Termo de Confidencialidade

Título do projeto: Aposentadoria “Como Prêmio” ou “Como Castigo”: Avaliando as peculiaridades dos servidores da UFSM

Pesquisador responsável: Prof. Dr. Breno Augusto Diniz Pereira

Instituição/Departamento: Universidade Federal de Santa Maria – Departamento de Ciências administrativas - Programa de Pós-Graduação em Administração

Telefone para contato: Telefone para contato: 3220-9258

Local da coleta de dados: Universidade Federal de Santa Maria

Os pesquisadores do presente projeto se comprometem a preservar a privacidade dos participantes, cujos dados serão coletados por meio de entrevistas que serão gravadas e transcritas e questionários que serão aplicados a servidores técnico-administrativos em educação da UFSM. Concordam, igualmente, que estas informações serão utilizadas única e exclusivamente para execução do presente projeto. As informações somente poderão ser divulgadas de forma anônima e serão mantidas no (a) sala número 4211 do Depto. de Ciências Administrativas, por um período de cinco anos, sob a responsabilidade do Pesquisador Prof. Dr. Breno Augusto Diniz Pereira. Após este período, os dados serão destruídos. Este projeto de pesquisa foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFSM em/...../....., com o número do CAAE

Santa Maria,.....dede 20.....

Assinatura do pesquisador responsável

Anexo IV – Autorização para realização de pesquisa



Ministério da Educação
Universidade Federal de Santa Maria
Gabinete do Reitor

AUTORIZAÇÃO

Autorizamos a realização da pesquisa intitulada *Aposentadoria como “prêmio” ou como “castigo”: avaliando as peculiaridades dos servidores da UFSM*, relativa ao projeto de Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas de **Dominga Odete Venturini**, no Programa de Pós-Graduação em Administração - PPGA/UFSM, sob orientação do Professor Breno Augusto Diniz Pereira.

O objetivo principal desta pesquisa é identificar, junto aos servidores técnico-administrativos da Instituição, as principais demandas para a estruturação de um programa de preparação de aposentadoria na UFSM.

Conforme consta do projeto de pesquisa, a unidade de análise é a Universidade Federal de Santa Maria e os sujeitos a serem pesquisados são os servidores técnico-administrativos em educação que estão a 5 anos ou menos de sua aposentadoria.

Sugerimos o encaminhamento ao Comitê de Ética para obtenção de autorização para a concretização da pesquisa referenciada.

Santa Maria, 03 de maio de 2012.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Felipe Martins Müller".

Felipe Martins Müller,
Reitor.

Anexo V – Parecer Consubstanciado do CEP

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SANTA MARIA/ PRÓ-REITORIA
DE PÓS-GRADUAÇÃO E



PROJETO DE PESQUISA

Título: APOSENTADORIA COMO PRÊMIO OU COMO CASTIGO: AVALIANDO AS PECULIARIDADES DOS SERVIDORES DA UFSM

Área Temática:

Área 9. A critério do CEP.

Versão: 2

CAAE: 07611212.5.0000.5346

Pesquisador: Breno Augusto Diniz Pereira

Instituição: Universidade Federal de Santa Maria/ Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

Número do Parecer: 109.806

Data da Relatoria: 19/09/2012

Apresentação do Projeto:

As pessoas trabalham por vários anos sem preocuparem com o futuro e quando percebem já estão com meia idade e caminhando para a aposentadoria, então descobrem que esta tão sonhada aposentadoria que traria tempo livre junto com a família, não é o que esperavam e poderá trazer talvez até dissabores à vida de cada um, transformando-a de uma situação cômoda e tranqüila, num estado de total desequilíbrio emocional e financeiro. Com a proximidade da aposentadoria, que é uma das etapas mais importantes na vida das pessoas, surgem sentimentos de incertezas quanto às mudanças que serão enfrentadas com esta nova fase da vida. Este afastamento provoca a perda de identidade com o trabalho e exige que o indivíduo tenha que se adaptar com novas situações, com o encerramento de um ciclo de vida e início de outro. Estudos sobre representações sociais da aposentadoria têm demonstrado que o afastamento do trabalho ou transição à aposentadoria tem diversos significados na vida das pessoas, para uns pressupõe-se inatividade, para outros representa apenas a passagem para uma condição de vida socialmente ativa. A população desse estudo será composta por servidores da Universidade Federal de Santa Maria, a definição dos participantes será representada por uma amostra representativa dessa população. Constituirá a população desse estudo todos os servidores técnicos administrativos em Educação da UFSM que tenham 5 anos ou menos de trabalho para se aposentarem e também alguns servidores já aposentados. Os instrumentos de coleta de dados serão um questionário e uma entrevista. Todos os dados tanto do questionário como os das entrevistas serão trabalhados e analisados considerando cada resposta individualmente de modo que a compreensão do todo propicie uma resposta ao problema apontado e os critérios que serão utilizados para desenvolver a interpretação e a análise dos dados, que irão garantir a validade da pesquisa e a clareza na apresentação das informações coletadas.

Objetivo da Pesquisa:

Identificar junto aos servidores as principais demandas para a estruturação de um programa de preparação para aposentadoria na UFSM. Mais especificamente:

- Caracterizar as ações de preparação de aposentadoria existente na instituição;
- Analisar os programas de preparação para aposentadoria existente em outras IFES, ou órgãos públicos.
- Verificar, junto aos servidores aposentados, como decorreram seus processos de desligamento, os fatores positivos e negativos, as sensações e reações experimentais e o apoio recebido e demandado;
- Identificar junto aos servidores em fase de aposentadoria, suas expectativas em relação ao desligamento, suas demandas e sugestões.

Endereço: Av. Roraima, 1000 - Prédio da Reitoria 7º andar

Bairro: Cidade Universitária - Camobi **CEP:** 97.105-900

UF: RS **Município:** SANTA MARIA

Telefone: 5532-2093 **Fax:** 5532-2080

E-mail: comiteeticapesquisa@mail.ufsm.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SANTA MARIA/ PRÓ-REITORIA
DE PÓS-GRADUAÇÃO E



Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Os risco e benefícios da participação no estudo estão bem descritos, tanto no corpo do projeto como no TCLE.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O projeto está bem elaborado, com tema bastante relevante. Contem referencial teórico de acordo com o foco do estudo e a metodologia proposta esta de acordo com os objetivos. A forma de análise dos dados está clara. O cronograma prevê o início da coleta de dados após a aprovação do projeto por este Comitê

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

os termos estao adequados

Recomendações:

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

aprovar o projeto

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

SANTA MARIA, 27 de Setembro de 2012

Assinado por:

Félix Alexandre Antunes Soares

(Coordenador)