

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE EDUCAÇÃO FÍSICA E DESPORTOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GERONTOLOGIA

Priscilla de Oliveira Reis Alencastro

**APOSENTADORIA E ENVELHECIMENTO: O CASO DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA.**

Santa Maria, RS.
2019

Priscilla de Oliveira Reis Alencastro

**APOSENTADORIA E ENVELHECIMENTO: O CASO DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DE SANTA MARIA.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Gerontologia, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gerontologia.

Orientador: Prof^o Dr^o. Marco Aurélio de Figueiredo Acosta

Santa Maria, RS
2019

Ficha catalográfica elaborada através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Central da UFSM, com os dados fornecidos pela autora.

Alencastro, Priscilla
Aposentadoria e envelhecimento: o caso da
Universidade Federal de Santa Maria. / Priscilla
Alencastro.- 2019.
74 p.; 30 cm

Orientador: Marco Aurélio de Figueiredo Acosta
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa
Maria, Centro de Educação Física e desportos, Programa de
Pós-Graduação em Gerontologia, RS, 2019

1. Envelhecimento 2. Aposentadoria 3. Programa de
Preparação para Aposentadoria I. Aurélio de Figueiredo
Acosta, Marco II. Título.

Priscilla de Oliveira Reis Alencastro

**APOSENTADORIA E ENVELHECIMENTO: O CASO DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DE SANTA MARIA**

Dissertação apresentada ao curso de Programa de Pós-graduação em Gerontologia, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gerontologia.

Aprovado em 29 de janeiro de 2019:

Marco Aurélio de Figueiredo Acosta, Dr^o. (UFSM)
(Presidente/Orientador)

Sergio Antônio Carlos, Dr^o. (UFRGS)

Miriam Delboni, Dr^a. (UFSM)

Santa Maria, RS
2019

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por ser essencial em minha vida, autor de meu destino. Aos meus pais, Angela e Ademir por terem incentivado meus estudos. Meu esposo Marcos e meus filhos Beatriz e Arthur que, com muito carinho, apoio e paciência, não mediram esforços para que eu chegasse até esta etapa de minha vida.

AGRADECIMENTOS

Durante a elaboração e realização deste trabalho muitos desafios precisaram ser vencidos, e para isso foi necessário contar com pessoas maravilhosas que estiveram em meu caminho ao longo desses anos. Primeiramente agradeço a minha família que esteve ao meu lado, auxiliando nos momentos mais difíceis de minha caminhada.

Agradeço ao professor, orientador Dr^o Marco pela oportunidade de participar do grupo de estudos, de aceitar o estudo sobre a temática abordada, pela generosidade em compartilhar seu conhecimento. A professora, colega e amiga Dr^a Kayla por ter me encantado com o universo do envelhecimento, incentivando a pesquisa sobre a temática confiando em meu potencial desde a graduação até os dias de hoje como colega de trabalho e parceira de pesquisa.

Agradeço as colegas de trabalho e amigas de vida por apoiarem e incentivarem a difícil jornada até o dia de hoje. Agradeço a colega Márcia que fez das longas horas de aula, momentos de descontração, fica minha profunda admiração. Agradeço ao Carlos Augusto Cunha Filho, coordenador, no período da coleta de dados, da Coordenadoria de Qualidade de Vida do Servidor (CQVS), que auxiliou e possibilitou maior aprofundamento na temática e do programa.

Não há como não ser profundamente grata a equipe de gestores, entidades representativas de classe e aposentados que participaram desta pesquisa, colaborando e reconhecendo a importância institucional do programa, fica o agradecimento por tornarem este trabalho possível.

“O saber a gente aprende com os mestres e os livros. A sabedoria, se aprende é com a vida e com os humildes.”

Cora Coralina

RESUMO

APOSENTADORIA E ENVELHECIMENTO: O CASO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA

AUTORA: Priscilla de Oliveira Reis Alencastro
ORIENTADOR: Marco Aurélio de Figueiredo Acosta

O processo de envelhecimento humano está rodeado de preocupações devido ao aumento da expectativa de vida e o grande impacto social que esta trás. O trabalho é a principal atividade exercida na idade adulta, a qual é fonte de sustento e muitas vezes reconhecimento social. Destaca-se neste estudo as questões relacionados a preparação para aposentadoria e aposentadoria de servidores públicos federais, sendo de suma importância pensar e buscar estratégias para enfrentar esse momento de transição da vida do trabalho, para a vida do não trabalho e as mudanças ocorridas ao longo desse processo como a mudança na rotina, alteração econômicas, relações sociais entre outros. Considerando as legislações em vigor, os programas de preparação para aposentadoria estão dentre os direitos dos trabalhadores, com o intuito de buscar orientações sobre a aposentadoria. O Brasil ainda conta com poucos programas de preparação para aposentadoria, a maioria dos existentes pertence a instituições públicas de ensino. Para aprofundar o estudo sobre a temática realizou-se uma pesquisa qualitativa em uma instituição de ensino superior que possui um programa de preparação para aposentadoria com o intuito de analisar o programa identificando o processo de criação e implantação, a adesão e envolvimento dos servidores diante do programa de preparação para aposentadoria. O estudo se deu pela necessidade de avaliação do programa existente, considerando os atores envolvidos no processo como gestores, equipe organizadora e os servidores aposentados. Por fim, identificou-se o predomínio do sexo feminino e da categoria técnico-administrativo em educação tanto na gestão, organização e dos aposentados, além disso, salientou-se a importância dos meios de divulgação para ampliar a interlocução entre a instituição e os servidores.

Palavras-chave: Aposentadoria; Envelhecimento; Programa de Preparação para Aposentadoria.

ABSTRACT

RETIREMENT AND AGING: THE CASE OF THE FEDERAL UNIVERSITY OF SANTA MARIA.

AUTHOR: Priscilla de Oliveira Reis Alencastro

ADVISOR: Marco Aurélio de Figueiredo Acosta

The process of human aging is surrounded by concerns due to the increase in life expectancy and the great social impact that is behind it. Work is the main activity performed in adulthood, which is a source of sustenance and often social recognition. This study highlights the issues related to the preparation for retirement and retirement of federal public servants, and it is of the utmost importance to think and seek strategies to face this moment of transition from work life, to the life of not working and the changes that have occurred throughout of this process as the change in routine, economic change, social relations among others. Considering the legislation in force, the programs of preparation for retirement are among the rights of the workers, with the purpose of seeking guidance on retirement. Brazil still has few retirement preparation programs, most of which are owned by public educational institutions. In order to deepen the study on the subject, a qualitative research was carried out in a higher education institution that has a program of preparation for retirement with the purpose of analyzing the program, identifying the process of creation and implantation, the adherence and involvement of the retirement preparation program. The study was based on the need to evaluate the existing program, considering the actors involved in the process as managers, the organizing team and the retired employees. Finally, we identified the predominance of women and the technical-administrative category in education both in the management, organization and retirees, in addition, it was emphasized the importance of the means of communication to broaden the interlocution between the institution and the servers.

Keywords: Retirement; Aging; Retirement Preparation Program.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Fluxograma da estruturação do PPA – Transformar o Hoje	41
--	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Idade media anual dos servidores públicos federais civis do poder executivo por sexo e tipo de aposentadoria	16
Tabela 2 – Número de inscritos e concluintes por evento	43
Tabela 3 – Número de inscritos por categoria	45
Tabela 4 – Dados sociodemográficos	46
Tabela 5 – Dados sociodemográficos da equipe organizadora	58

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
1.1 OBJETIVOS	18
1.1.1 Objetivo Geral	18
1.1.2 Objetivos Específicos	18
1.2 JUSTIFICATIVA	19
2. METODOLOGIA	19
2.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	19
2.2 LOCAL DA PESQUISA	20
2.3 GRUPO DE ESTUDO	20
2.4 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO	20
2.5 INSTRUMENTOS	21
2.5.1 Questionário BOAS	21
2.5.2 Entrevista Semi Estruturada	21
2.6 PROCEDIMENTOS PARA REALIZAÇÃO DA PESQUISA	22
2.7 RISCOS E BENEFÍCIOS	23
2.8 CONSIDERAÇÕES BIOÉTICAS	23
3. RESULTADOS	23
3.1 CAPÍTULO I – REFLEXÕES DE MUNDO DO TRABALHO NO PROCESSO DE ENVELHECIMENTO E APOSENTADORIA	23
3.1.1 Modos de produção e organização do trabalho: implicações no processo de envelhecimento	25
3.1.2 Aposentadoria e seus diferentes olhares	29
3.2 CAPÍTULO II – ESTRUTURAÇÃO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA.....	36
3.2.1 Estruturação do Programa	39
3.2.2 Perfil dos Participantes	44
3.2.3 O que pensam os Gestores	45
3.2.3.1 Motivação Institucional	48
3.2.3.2 Estratégias de Divulgação	49
3.2.3.3 Importância do PPA	51
3.3 CAPÍTULO III - DIFERENTES OLHARES DO PPA – TRANSFORMAR O HOJE	54
3.3.1 O que pensam os Organizadores e Participantes	57
3.3.2 Processo de trabalho e as relações no ambiente de trabalho	59
3.3.3 Compreensão, identificação e escolha dos temas abordados	60
3.3.4 Escolha dos profissionais e a importância das intervenções do PPA	62
3.3.5 Influência do PPA na aposentadoria	64
3.3.6 Sugestões de Aprimoramento do Programa	65
4. CONCLUSÃO	68
5.REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68

1. INTRODUÇÃO

A atividade laboral possui um papel fundamental na vida e na constituição dos sujeitos, seja individual ou coletivamente, pois além de ser fonte de sustento oportuniza o *status* social de “trabalhador”. Pode-se considerar que o fundamento da vida humana é o trabalho, pois depois da palavra articulada, o trabalho é um marco decisivo da evolução humana (SOUZA, MATIAS e BRÊTAS, 2010).

Souza, Matias e Brêtas (2010), relatam que para Marx o desenvolvimento político, social e cultural tem relação direta com o modo de produção da vida material das pessoas. O trabalho reflete valores culturais e possibilita a estruturação da vida, por isso cada vez mais o trabalho tem papel central na sociedade (HOCKING, 2011). A centralidade do trabalho na vida das pessoas possibilita considerá-lo como um integrador social, em que muitas vezes a própria identidade do sujeito se constitui a partir do trabalho (DEJOURS, 1993; CLOT, 2007; CASTEL, 1998, LANCMAN e SZNELWAR, 2008; NERI, 2009; KEGLER e MACEDO, 2015).

O processo de globalização tem produzido grandes transformações no mundo do trabalho tanto em sua organização quanto no perfil da classe trabalhadora (LANCMAN, 2008). O modo de produção capitalista possibilita à alienação da essência do ser humano em relação ao trabalho, deste modo às burocratizações nas práticas possibilitam a apatia do corpo que cumpre sua função esperada (SOUZA, MATIAS e BRÊTAS 2010, MOEHLECKE, FONSECA e OLIVEIRA 2013).

O trabalho é tido como uma obrigação moral do indivíduo, caso contrário este estará indo contra as imposições da sociedade repercutindo inclusive naqueles que já trabalharam e adquiriram o direito a aposentadoria (SOUZA, MATIAS e BRÊTAS, 2010).

(...) um modo de ser trabalhador pode gerir ações e transformar funcionalidades, com o intuito de fomentar um processo de autonomia e de protagonismo nas práticas. Parece que sujeito e trabalho misturam-se mutuamente, produzem mundos, para cutucar a ausência de obra, ou, simplesmente, fazer dobra e versos no trabalho e nos modos de subjetivação (MOEHLECKE; FONSECA e OLIVEIRA, 2013, p.862).

Deste modo é possível ponderar sobre o a ideia de que “o corpo que trabalha pode se lançar em um jogo de experimentação e recomeço, a fim de gerir suas práticas e ampliar modos de agir” (MOEHLECKE; FONSECA e OLIVEIRA, 2013, p.862). Os autores ainda afirmam que a história é composta por movimentos, lutas e

composições em uma coletividade que singulariza as experiências vividas ou que problematiza as formas de organização do trabalho (MOEHLECKE; FONSECA e OLIVEIRA, 2013).

Considerar o gradativo aumento do envelhecimento da população e o conseqüente aumento da perspectiva de vida entre o afastamento do mundo do trabalho e fim do ciclo de vida é fundamental para construção de projetos de vida que incluam a vida pós-trabalho, pois como afirmam Vilela e Paulin (2014), espera-se uma expectativa de vida de aproximadamente 30 anos após a aposentadoria. O envelhecimento não traz apenas comprometimento da integridade física das pessoas ele também interfere nas questões sociais, as quais precisam ser estudadas (ACOSTA, 2013).

Para Teixeira (2017, p.34), o envelhecimento do trabalhador “é uma expressão da questão social, o que significa atribuir centralidade ao seu modo de envelhecer e as condições objetivas e subjetivas em que se dão na constituição da problemática social do envelhecimento humano na sociedade capitalista.” Para a autora, a condição social do velho trabalhador dependerá de inúmeros fatores (sociais, econômicos, culturais, psíquicos entre outros), mas que esta passa a ser atribuída de forma geral aos idosos, com imagem negativa de “exclusão da velhice nas sociedades capitalistas” (TEIXEIRA, 2017, p.37).

Com o processo de envelhecimento o trabalhador pode vir a apresentar alterações nas condições físicas, psíquicas e cognitivas, em decorrência do processo natural do envelhecimento humano, podendo limitar ou alterar sua permanência ou função no mercado de trabalho. A legislação brasileira prevê a contribuição mensal do empregador, do trabalhador e do Estado para o Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS) para possibilitar o recebimento do benefício conhecido como aposentadoria, após o cumprimento de regras específicas de contribuição.

Os servidores públicos brasileiros, possuem sistema previdenciário próprio, presente no Artigo 201 da Constituição Federal Brasileira a qual prevê o Regime Geral da Previdência Social. A Lei Nº 8.112 de 11 de Dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico de servidores públicos da União, considera três tipos de aposentadoria, são elas: I. aposentadoria por invalidez; II. aposentadoria compulsória; III. aposentadoria voluntária podendo esta ser por idade e tempo de serviço (BRASIL, 1990).

A aposentadoria pode apresentar dicotomia de sentimentos nas pessoas, como afirma Vilela e Paulin (2014), para alguns pode ser assimilada de forma positiva, possibilitando uma reorganização da vida, para outros pode afetar sua estrutura psíquica sendo prejudicial para o sujeito. Além disso, com a aposentadoria pode-se perder sua referência na perspectiva do *status* econômico, social e até mesmo de lazer.

O grande valor social dado para a atividade laboral pode ser explicado pelo fato de grande parte do dia as pessoas passarem em seu ambiente de trabalho, e muitas vezes estabelecem sua identidade diante à sociedade, seu papel ocupacional, e ainda sua única rede de relações. O mundo do trabalho traz por sua história, uma multiplicidade de cenas, organizações e funcionalidades, podendo ser catalisador dos fluxos de trabalho e das subjetivações, além disso, o homem pode optar em “ficar entre ser espectador passivo do funcionamento das máquinas ou ser responsável pela organização dos conjuntos técnicos ao colocar as máquinas para trabalhar” (MOEHLECKE, FONSECA e OLIVEIRA, 2013, p. 856).

O caráter pessoal do trabalho é dado a partir da apropriação dada por cada sujeito à atividade que desempenha, e também às condições oferecidas pela empresa para o desempenho da mesma. Por fazer parte das ocupações humanas, o trabalho se torna um meio de expressar sua identidade, sendo assim, ao se perder os papéis ocupacionais, pode-se também perder o sentido de identidade construída ao longo da vida. A transição da vida laboral para aposentadoria pode acarretar lutos referentes à vida profissional, para isso a importância de programas que atuem com a intenção de auxiliar nesse processo (BARBOSA; TRAESEL, 2013).

Após anos de preparação para o mundo do trabalho e de uma longa jornada de trabalho, o indivíduo se depara com a aposentadoria que lhe impõe mudanças na dinâmica de vida, que nem sempre está preparado (PACHECO e CARLOS, 2013). A criação dos sistemas de aposentadoria como instituição, para Silva (2008), traz algumas conseqüências para a população, como a gestão da velhice por agentes especializados. Diante da desvalorização da velhice, o afastamento do trabalho em decorrência da aposentadoria, para Kegler e Macedo (2015) culmina com alterações da rotina e no convívio social, precarizando ainda mais a capacidade de resiliência dos aposentados.

A aposentadoria é um seguro social gerido pela Previdência Social, com a finalidade de prover subsistência ao trabalhador, em caso de perda da sua

capacidade laborativa isso ocorre mediante contribuições previdenciárias dos próprios trabalhadores, juntamente com a empresa/instituição e estado, mas nem sempre foi assim.

A partir da Lei Eloy Chaves (Decreto nº 4.682 de 24 jan. 1923) que se instituiu a previdência social com as Caixas de Aposentadoria e Pensões (CAP) mantidos pelas empresas (MARTINS, 2009). A Lei Orgânica da Previdência Social – LOPS (Lei nº 3.807 de 26 de agosto de 1960), tratou sobre a homogeneização dos Institutos, mas a unificação dos Institutos de Previdência ocorre somente em 1966, com a criação do Instituto Nacional de Previdência Social (PACHECO e CARLOS, 2013). Em 1970 institucionalizou-se o Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social (SINPAS), com a finalidade de organizar as atividades e programas (PACHECO e CARLOS, 2013). Os autores ainda afirmam que:

Com a Constituição de 1988 – a Constituição Cidadã –, foi adotado um princípio mais amplo de amparo ao cidadão denominado Seguridade Social, composto pelo tripé previdência, saúde e assistência social. Deixam de ser meras atividades e programas tratados como políticas sociais – a primeira (previdência) contributiva e as demais (saúde e assistência social) de caráter não contributivo, o que amplia a gama de pessoas a serem beneficiadas por essas políticas. (p.2231, 2013)

Nesse contexto, a previdência social tem o objetivo de reconhecer e conceder direitos aos seus segurados, para Leandro-França (2016), os valores provenientes da previdência social são empregados para “substituição da renda do trabalhador contribuinte, quando ele perde a capacidade de trabalho, seja pela doença, invalidez, idade avançada, morte, desemprego involuntário ou mesmo maternidade e reclusão” (p.27). Desde a constituição de 1988 até os dias atuais o sistema da previdência passou por inúmeras configurações e hoje é administrada pelo Ministério do Trabalho, e as políticas referentes a essa área, sendo executado pela autarquia federal denominada Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS).

A permanência do idoso no mercado de trabalho depende de duas questões, segundo Camarano e Kanso (2013, p.2215): “investimento em educação dos atuais e futuros idosos e políticas de saúde ocupacional que reduzam o fluxo de aposentadoria por invalidez e absenteísmo”. Os autores ainda ressaltam a relação entre idade e maior salário para maior permanência nas empresas, mesmo que a tendência atualmente seja a rotatividade da mão de obra.

Em estudo realizado por Leandro-França (2016), houve um aumento na idade de homens e mulheres comparando o ano de 2005 com o de 2015, onde a idade média dos homens era em 2005 de 59 anos e para as mulheres de 57 anos, já em 2015 era de 62 anos para homens e 59 anos para mulheres. No Brasil, a média de idade da aposentadoria de servidores públicos de 2010 a 2016 variou de 61 para 62 anos em relação aos homens e variou de 58 para 59 anos em relação às mulheres, mantendo nos últimos anos uma média de 60 anos de idade para as aposentadorias, conforme dados do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos – SIAPE, presente na Tabela 1 (BRASIL, 2017).

Tabela 1: Idade média anual dos servidores públicos federais civis do poder executivo por sexo e tipo de aposentadoria.

Ano	Integral			Proporcional			Total		
	Masculino	Feminino	Ambos	Masculino	Feminino	Ambos	Masculino	Feminino	Ambos
2010	61	58	60	58	56	57	61	58	60
2011	62	58	60	63	60	62	62	58	60
2012	61	58	60	61	59	60	61	58	60
2013	62	59	60	61	58	60	62	59	60
2014	62	59	61	62	59	61	62	59	61
2015	62	59	60	61	58	59	62	59	59
2016	61	58	59	56	54	55	61	58	59

Fonte: Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos – SIAPE (BRASIL, 2017).

Pensar estratégias pré e pós aposentadoria são fundamentais diante o aumento da expectativa de vida das pessoas. Os programas de preparação para aposentadoria possibilitam aos trabalhadores maior reflexão diante as novas oportunidades perante a aposentadoria. Os Programas de Preparação para Aposentadoria (PPAs) surgiram na década de 50 nos EUA com intuito “de implementar uma política social dirigida aos trabalhadores na fase de desengajamento do processo produtivo” (BRANDÃO, 2011, p.241). Pensar no campo gerontológico no Brasil, especialmente relacionado aos Programas de Preparação para Aposentadoria, exige considerar a influência do Serviço Social do Comércio (SESC), que no início dos anos 70, desenvolveram cursos de Preparação para Aposentadoria e de divulgação científica sobre saúde no envelhecimento, além de atividades educacionais e de lazer (GUARIENTO, et.al., 2011).

Deste modo, as empresas, públicas ou privadas, que implantam os programas de preparação para aposentadoria contribuem aos trabalhadores no planejamento de suas vidas futuras, como afirmam Costa, Mesquita e Rocha (2016):

[...] contemplando ações promotoras de desenvolvimento pessoal, reflexões sobre os relacionamentos sociais e familiares, orientação sobre aspectos econômicos individuais, estimulação para adoção de hábitos saudáveis, enfrentamento do preconceito por idade e outros pontos de interesse referente ao envelhecimento. (p. 1582).

Há estudos que apontam o setor público como uma das organizações que mais investem na realização de PPA (LEANDRO-FRANÇA, 2016). Destacam-se as universidades públicas como pioneiras das ações realizadas pelos PPA's, para os servidores e com ampliação das ações para comunidade, assim como responsáveis pela continuidade do serviço prestado, Soares e Costa (2011 apud LEANDRO-FRANÇA 2016). O planejamento da aposentadoria pode ser um instrumento que permite agregar valor à qualidade de vida na fase posterior ao encerramento do vínculo com o trabalho (COSTA, MESQUITA e ROCHA, 2016). A partir da dificuldade de enfrentar essa nova fase e da negação do envelhecimento, as pessoas acabam por evitar o seu planejamento e a falta do mesmo pode acarretar malefícios para a saúde física e mental das pessoas.

O PPA oportuniza ao trabalhador obter informações adequadas sobre a aposentadoria, como afirma Muniz (1996), além de identificar alternativas para pós-aposentadoria, possibilitando conhecer recursos oferecidos pela comunidade e proporcionar a troca de experiência referente às angustias e medos com pessoas que vivem o mesmo momento de transição. Além da proposta de intervenção pré-aposentadoria, há ainda a possibilidade de treinamentos pós-aposentadoria, tais propostas, segundo Costa, Mesquita e Rocha (2016), auxiliam na reflexão e revisão de vida que possibilita as pessoas “traçar uma perspectiva de vida futura mais estimulante” (p.1582), tornando-se pessoas mais realizadas na maturidade.

Na presente dissertação, buscou-se analisar o programa de preparação para aposentadoria “Transformar o Hoje”, refletindo sobre os diferentes olhares dos atores pertencentes ao processo de implantação e efetivação do programa. No capítulo I intitulado como “Reflexões do mundo do trabalho no processo de envelhecimento e aposentadoria”, teve-se o intuito de apresentar uma reflexão teórica sobre o mundo do trabalho e seus múltiplos modos de produção ao longo do

tempo. Além disso, versar sobre o processo de envelhecimento e aposentadoria, a qual trará falas dos diferentes atores da pesquisa sobre seu entendimento a respeito da aposentadoria.

No Capítulo II intitulado “Transformar o Hoje: histórico, estruturação e gestão.”, irá apresentar um resgate histórico sobre a estruturação do programa, identificando o perfil da equipe gestora. Neste capítulo estará presente a fala dos diferentes gestores do programa, desde sua criação 2011 até o ano de 2017. Já no Capítulo III intitulado “Diferentes olhares do PPA – Transformar o Hoje” será identificado o perfil da equipe organizadora e dos participantes do programa e a compreensão dos mesmos sobre o programa. Além disso, será realizada uma reflexão sobre a importância do planejamento da aposentadoria e apontamentos sobre aspectos que podem ser aperfeiçoados pelo programa.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar o Programa de Preparação para Aposentadoria – “Transformar o Hoje”, da Universidade Federal de Santa Maria.

1.1.2 Objetivos Específicos

Descrever as características sociodemográficas e psicossociais dos aposentados e servidores participantes do programa;

Identificar como foi processo da criação e implementação do Programa de Preparação para Aposentadoria;

Identificar a adesão e envolvimento dos servidores ao Programa de Preparação para Aposentadoria;

Identificar como se deu o processo de aposentadoria para os participantes da pesquisa;

1.2 JUSTIFICATIVA

Ressalta-se a importância de construir novas fontes de satisfação com a aposentadoria, substituindo os estímulos gratificantes relacionados à identidade profissional por novas formas de prazer e o redescobrimto da identidade pessoal. Pensando que a aposentadoria é vivenciada de modo singular pelos sujeitos e pode ocasionar rupturas em seu cotidiano e muitas vezes de suas relações sociais, foi necessário criar políticas, como a Política Nacional do Idoso (Lei nº 8.842/1994), bem como o Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/2003), para auxiliar na regulamentação de ações que viabilizassem maior compreensão da nova fase. Tais regulamentações são necessárias para designar responsabilidades às instituições e ao próprio Poder Público, propiciando ao trabalhador maior clareza sobre seus direitos e também de pensar possibilidades pós-aposentadoria.

Tendo como base a Política Nacional do Idoso (Lei nº 8.842/1994), bem como o Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/2003), apresentam o dever do poder público de criar programas que promovam saúde e qualidade de vida, bem como a preparação para aposentadoria. Diante da necessidade institucional, bem como desejo dos representantes das categorias docentes e técnico administrativos em educação, a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), a partir da coordenadoria de ingresso, mobilidade e desenvolvimento – Núcleo de Educação e Desenvolvimento (NED) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), desde 2011 implantou o Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) denominado “Transformar o Hoje”. Assim, torna-se necessário a avaliação do programa existente, considerando os atores envolvidos nesse processo como gestão, organização e aposentados.

2. METODOLOGIA

2.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

O estudo caracteriza-se como qualitativo por produzir “resultados não alcançados por meio de procedimentos estatísticos ou outros meios de quantificação” (STRAUSS e CORBIN, 2008, p.23). Além disso, a pesquisa qualitativa se preocupa com o aprofundamento das ações e relações, bem como a compreensão de um grupo social sobre determinado assunto (MINAYO, 2001;

GERHARDT e SILVEIRA, 2009). O tipo de pesquisa se justifica como um estudo de caso descritivo por apresentar um quadro detalhado de um fenômeno para facilitar a sua compreensão, não havendo a tentativa de testar ou construir modelos teóricos.

2.2 LOCAL DO ESTUDO

O estudo realizado contou com dados fornecidos pelo Núcleo de Educação e Desenvolvimento (NED) e pela Coordenadoria de Qualidade de vida do Servidor (CQVS) da Universidade Federal de Santa Maria. Já os procedimentos de pesquisa ocorreram no Centro de Educação Física e Desportos (CEFD), nas dependências do Núcleo Integrado de Estudos e Apoio à Terceira Idade (NIEATI), sala 1035 (térreo).

2.3 GRUPO DO ESTUDO

O grupo de estudo foi intencional de acordo com os interesses da pesquisa, considerado uma amostra não probabilística. O estudo iniciou com a indicação pelo Coordenador do Programa de Preparação para Aposentadoria de 12 gestores (6 mulheres e 6 homens), 9 organizadores (8 mulheres e 1 homens), e 8 aposentados (7 mulheres e 1 homem), de acordo com os critérios de inclusão e exclusão. Após a realização do contato teve interesse em participar deste estudo 6 gestores, 8 organizadores e 2 aposentados participantes do PPA – Transformar o Hoje.

2.4 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO

Foram incluídos na pesquisa os servidores públicos federais aposentados da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) que concluíram os três eventos propostos pelo PPA – Transformar o Hoje. Também foram incluídos gestores institucionais da implantação e coordenação do programa até o ano de 2017, além da equipe responsável pela organização do mesmo.

Foram excluídos da pesquisa os servidores públicos federais aposentados da UFSM que não concluíram os três eventos propostos pelo PPA. Além de gestores institucionais que não participaram da implantação do programa ou da organização do mesmo.

2.5 INSTRUMENTOS

2.5.1 Questionário BOAS (Brazil Old Age Schedule)

Para caracterização dos participantes utilizou-se do questionário Brazil Old Age Schedule (BOAS) – Seção I. O instrumento BOAS é caracterizado como um questionário funcional multidimensional desenvolvido para a população idosa, composta por 76 questões, distribuídas em nove seções constituídas por: informações gerais, saúde física, utilização de serviços médicos e dentários, atividades de vida diária, recursos sociais, recursos econômicos, saúde mental, necessidades e problemas que afetam o entrevistado, na última sessão é destinada para o entrevistador (VERAS, 2008). O questionário BOAS, “é baseado em outros instrumentos que encontram padrões aceitáveis de validade e confiabilidade” (VERAS, 2008, p. 11). Por ser um instrumento validado optou-se pela utilização da seção I, para obter os dados de identificação da amostra estudada, como nome, sexo, idade, estado civil, escolaridade.

2.5.2 Entrevista Semi-estruturada

Com o objetivo de obter maiores informações, utilizou-se uma entrevista semi-estruturada, pois segundo Lima, Almeida e Lima (1999), a partir da fala individual possibilita que o pesquisado discorra sobre sua experiência buscando atingir os objetivos do pesquisador. Para definir as perguntas da entrevista foi utilizado um guia denominado Matriz Categorical de Investigação elaborado pelos pesquisadores, possibilitando a exposição de forma organizada dos elementos pertinentes para investigação, com intuito de analisar a compreensão dos participantes da pesquisa sobre o PPA.

Foram criados três roteiros diferentes, uma destinada aos gestores com sete perguntas abertas, uma para a equipe organizadora com perguntas abertas e outra para os aposentados participantes do PPA com nove perguntas abertas. As entrevistas realizadas foram gravadas e transcritas pelo pesquisador.

2.6 PROCEDIMENTOS PARA REALIZAÇÃO DA PESQUISA

Após a autorização institucional e aprovação no Comitê de Ética e Pesquisa da UFSM, foi realizado contato com os servidores aposentados, através das entidades de classe identificando os que possuíam interesse em contribuir com o estudo, respeitando os critérios de inclusão e exclusão do presente estudo. Já aos gestores e equipe organizadora do programa, o contato foi realizado diretamente no setor, ou via contato presente no site institucional, também considerando os critério de inclusão e exclusão. A solicitação dos documentos referente ao PPA – Transformar o Hoje foi realizado através do NED e CQVS.

As pessoas que aceitaram participar da pesquisa realizaram o preenchimento do questionário BOAS – seção I, juntamente com a gravação da entrevista semi-estruturada, as quais foram transcritas e analisadas. Dessa forma, ao finalizar a coleta de dados, foi realizada a organização dos dados em uma planilha Excel e identificadas categorias para análise dos dados a partir da técnica de análise de conteúdo.

O período destinado para a coleta de dados foi de janeiro de 2017 à fevereiro de 2018, o qual foi solicitado informações dos dados apresentados pela própria instituição. Os documentos analisados contemplaram o projeto de implantação do programa, relatórios e tabelas elaboradas pelos organizadores dos eventos que compõem o PPA.

Além disso, foi realizada análise de conteúdo das entrevistas com a equipe gestora, com representantes da equipe organizadora, dentre eles representantes das entidades de classes, representados por docente e TAE, e ainda dos representantes dos aposentados participantes do PPA Transformar o Hoje. Para análise das entrevistas utilizou-se a análise de conteúdo a qual visa busca descrever objetiva e sistematicamente a investigação do conteúdo manifesto da comunicação.

As idéias desenvolvidas por Bardin (2006 apud SILVA et.al. 2013) descrevem que a análise de conteúdo é realizada em três etapas: a pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados. Para melhor apresentar os dados obtidos através das entrevistas realizadas com os gestores e idealizadores do programa, foram proposta cinco categorias que emergiram da pré-análise, as quais possibilitaram versar sobre a temática do presente estudo. Desta forma as categorias criadas são: Motivação institucional; Processo de implantação;

Estratégias de Divulgação; Importância do PPA e Sugestões de aprimoramento do programa. Para identificação das falas, será utilizada a nomenclatura G para gestores; O para equipe organizadora e A para aposentados, no decorrer dos capítulos.

2.7 RISCOS E BENEFÍCIOS

A presente pesquisa, não apresentou riscos físicos aos participantes, havendo algum desconforto emocional e/ou psicológico, no momento da entrevista, a mesma foi interrompida imediatamente, sem nenhum prejuízo ao participante. Não houve benefício direto ao participante, mas a pesquisa possibilitará o aperfeiçoamento das ações propostas pelo Programa de Preparação para Aposentadoria.

2.8 CONSIDERAÇÕES BIOÉTIICAS

O presente estudo é resultado do projeto de pesquisa intitulado “Aposentadoria e envelhecimento: o caso da Universidade Federal de Santa Maria” aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa (CEP - UFSM), sob o CAEE nº 75214517.4.0000.5346. Para realização da pesquisa, foram cumpridos os princípios éticos exigidos, de acordo com a Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, sendo assegurados por parte dos pesquisadores e participantes da pesquisa sigilo dos dados coletados, bem como protege os mesmos por um período de cinco anos, mediante o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

3. RESULTADOS

3.1 CAPÍTULO I - REFLEXÕES DO MUNDO DO TRABALHO NO PROCESSO DE ENVELHECIMENTO E APOSENTADORIA

As transformações conceituais e no modo de trabalho possibilitam uma grande discussão sobre como acontece o processo de trabalho ao longo da história da humanidade. Tais modificações vêm proporcionando transformações na classe

trabalhadora propiciando a expansão do setor de serviços e redução da classe operária industrial (LANCMAN E SZNELWAR, 2008). A tecnologia e sua rápida evolução nas últimas décadas têm trazido benefícios e malefícios para o desenvolvimento social, cultura e comercial, resultando em alterações na legislação, na política, na economia, e nos valores pessoais e sociais.

A competitividade excessiva, diminuição dos postos de trabalho e elevado índice de desemprego, “tem levado o indivíduo a estreitar laços com a organização criando uma identificação afetiva, que permite ao indivíduo apropriar-se da ideologia da empresa, de seus recursos e de sua segurança” (PACHECO e CARLOS, 2013, p.2333).

Diante desta complexidade, cada indivíduo terá impacto diferente sobre a estruturação do trabalho, mesmo em situações laborais semelhantes. Este fato se dá devido aos fatores psicossociais do trabalho, afinal como nos dizem Lancman e Ghirardi (2002), o trabalho é um *continuum* que se estende para além dele e influencia as demais esferas da vida humana.

No final do século XIX, o trabalho já era fragmentado, mas os trabalhadores permaneciam com o conhecimento necessário à execução das atividades laborativas, sendo este um fator de valorização do trabalhador, “pois era ele quem detinha o conhecimento e o domínio das técnicas para fabricação de um produto” (PACHECO e CARLOS, 2013, p.2332). O embate entre capital-trabalho nos séculos XIX e XX resultou em acirrados combates entre trabalhadores e empregados (ROCHA e ECKERT, 2015).

Perante tal conjuntura, enfrenta-se a implementação de modelos de produção e organização de trabalho as quais levaram ao atual sistema econômico capitalista da sociedade contemporânea que também vem passando por transformações nas últimas décadas. A ampliação do capitalismo traz a interlocução entre produção e consumo, impactando a economia das cidades, sejam elas de pequeno ou grande porte. O trabalho, antes da ascensão capitalista, estava “centrado na divisão social e representava o exercício livre e consciente do homem sobre a natureza para modificá-la em seu benefício” (PACHECO e CARLOS, 2013, p.2332).

O processo de globalização econômica, para Lancman e Ghirardi (2002), tem redefinido a relação entre capital e trabalho, exigindo das instituições sua reorganização para se adequar a essa nova realidade. No entanto, esse novo contexto do trabalho pode ser analisado tanto como fonte de satisfação, como

também de adoecimento, caso não proporcione ao trabalhador condições adequadas para a realização da sua atividade laboral.

Considerando que o trabalho faz parte das ocupações humanas, ele se torna um meio de expressar sua identidade, sendo assim, a transformação dos papéis ocupacionais pode alterar o sentido de identidade construída ao longo da vida. A transição da vida laboral para aposentadoria pode acarretar lutos referentes à vida profissional, para isso a importância de programas que atuem com a intenção de auxiliar nesse processo (BARBOSA; TRAESEL, 2013).

Após anos de preparação para o mundo do trabalho e de uma longa jornada de trabalho, o indivíduo se depara com a aposentadoria que lhe impõe mudanças na dinâmica de vida, que nem sempre está preparado (PACHECO e CARLOS, 2013). Diante da desvalorização da velhice, junto a um conjunto de ideias que buscam pela juventude, o afastamento do trabalho em decorrência da aposentadoria, para Kegler e Macedo (2015), culmina com alterações da rotina e no convívio social, precarizando ainda mais a capacidade de resiliência dos aposentados.

3.1.1 Modos de produção e organização do trabalho: implicações no processo de envelhecimento

O conceito de trabalho vem sofrendo grandes alterações no decorrer da história da humanidade considerando o próprio valor social destinado ao mesmo. Analisando a etimologia da palavra trabalho, Larousse (1982 *apud* VIEIRA, 2009) refere-se sobre a origem latina *tripalium* que quer dizer: instrumento de tortura feito com três paus, enfatizando deste modo uma conotação negativa para o mesmo.

No contexto da pré-modernidade o trabalho era visto com desvalorização sendo considerado como uma atividade inferior, já na modernidade, principalmente após a Revolução Industrial, o trabalho é visto como determinante na construção da identidade e a existência do sujeito, e isso se dá também nos dias de hoje, na sociedade contemporânea (MOREIRA, 2011). Vieira (2009), afirma que para Marx e Hegel, o desenvolvimento humano está ligado ao trabalho, pois é a partir dele que é possível transformar-se.

O mundo do trabalho traz por sua história, uma multiplicidade de cenas, organizações e funcionalidades, podendo ser catalisador dos fluxos de trabalho e das subjetivações. Além disso, o homem pode optar em “ficar entre ser espectador

passivo do funcionamento das máquinas ou ser responsável pela organização dos conjuntos técnicos ao colocar as máquinas para trabalhar” (MOEHLECK, FONSECA e OLIVEIRA.; 2013; p. 856).

Lancman e Sznelwar (2008, p.31), afirmam que “o trabalho é mais do que o ato de trabalhar ou vender sua força de trabalho em busca de remuneração”, para os autores há no trabalho um valor social de integração a um grupo além de uma função psíquica. Nesse contexto, pode-se inferir que muitas vezes a identidade do sujeito está ligada ao seu papel ocupacional, por seu grande valor socialmente construído. Além disso, o trabalho é um meio de estar presente no processo de produtividade humana.

É importante ressaltar que o trabalho em si não representa uma forma de sentido, ou uma possibilidade de efetivar o caráter único e irrepetível da existência, para nós ele pode apenas ter essa representação, ou seja, é na relação que estabelecemos com a tarefa profissional que está contida a possibilidade de realização da existência (MOREIRA, 2011, p. 544).

O caráter pessoal do trabalho é dado a partir da apropriação dada por cada sujeito à atividade que desempenha, e também às condições oferecidas pela empresa para o desempenho da mesma. O trabalho é considerado “um mediador de integração social sendo pelo valor econômico (sustento) ou pelo aspecto cultural (simbólico) atribuído, tendo papel importante na constituição da subjetividade, no modo de vida e conseqüentemente na saúde física e mental” (MIRANDA et.al., 2009, p. 712).

O embate entre capital-trabalho nos séculos XIX e XX resultou em acirrados combates entre trabalhadores e empregados (ROCHA e ECKERT, 2015). Diante desse contexto, é possível identificar diferentes modos de organização e produção do trabalho. Para iniciar tal análise será considerado o modelo sistematizador do controle de tempo e movimento com o intuito de “aumentar a produtividade e tornar os trabalhadores mais ‘felizes’” (LIMA e HOLZMANN, 2015, p.56), modelo este conhecido como Taylorismo, desenvolvido por Frederick Taylor. Este modelo buscava em suas estratégias o controle dos corpos dos trabalhadores, implicando na ampliação de estruturas hierárquicas nas empresas.

No sistema taylorista, a hierarquia teve total relevância na organização do trabalho, considerando que o processo era percebido como uma totalidade especializada a qual estava dividida em várias etapas que estabeleciam “relações de

subordinação e dominação, sendo cada uma das etapas estabelecidas por uma norma disciplinar que informa quais as obrigações e limites” (SANTOS, 2015, p.107), o controle das atividades específicas estavam vinculadas a repressão direta ou indireta.

Após a era Taylor, emerge um novo modelo de trabalho desenvolvido por Henry Ford, o Fordismo, o qual visava o controle sobre o espaço e o tempo de trabalho “na perspectiva de um sistema de produção e consumo em massa” (LIMA e HOLZMANN, 2015, p.57), para isso buscou métodos de convencimento físico e ideológico. Tal modelo sofreu grande resistência pelos trabalhadores, resultando em absenteísmo, rotatividade e abandono do trabalho.

O surgimento do taylorismo e do fordismo está associado a um modelo de gestão da força de trabalho, os quais simbolizam o disciplinamento, autoritarismo e controle dos trabalhadores. Além disso, é possível identificar “ligações históricas desses modelos de gestão com a própria evolução do capital ao longo do século XX” (SANTOS, 2015, p.112).

Depois da II Guerra Mundial, o resultado dos princípios, técnicas e práticas combinadas de Taylor e Ford, tornou o taylorismo-fordismo um paradigma da racionalidade da produção capitalista de uma sociedade de massa (LIMA e HOLZMANN, 2015, p.58). A característica marcante do taylorismo-fordismo é a burocratização do trabalho através da transferência de um conjunto de conhecimentos do trabalhador para um grupo especializado. Para Santos (2015, p.118) “tanto Taylor quanto Ford procuravam a melhor maneira, racional, para reduzir o tempo morto e intensificar o trabalho, aumentando a extração de mais-valor”.

A partir dos modelos propostos por Taylor e Ford, percebeu-se que além da racionalidade, intensificação do trabalho e controle do tempo, necessitava-se de maior participação e motivação da classe trabalhadora, com isso surge o Toyotismo. O modelo conhecido como toyotismo viabilizou maior adesão dos trabalhadores, na medida que criou um operário pró-ativo sendo este capaz de tomar decisões para aprimorar o processo produtivo (BATISTA, 2014). Tal sistema aperfeiçoou a intensificação do trabalho ampliando as dimensões da exploração da força de trabalho sistematizando as técnicas de produção de uma subjetividade materializada (BATISTA, 2014).

A rapidez dos avanços tecnológicos e organizacionais inviabilizam o acompanhamento cognitivo destas mudanças, criando um processo de desqualificação constante do trabalhador, culminando com o aumento do desemprego, obrigando aos trabalhadores flexibilizar-se às novas práticas laborais, exigindo dos mesmos uma requalificação (LANCMAN e SZNELWAR, 2008; LIMA e HOLZMANN, 2015). Para Pacheco e Carlos (2013), a competitividade excessiva, diminuição dos postos de trabalho e elevado índice de desemprego, “tem levado o indivíduo a estreitar laços com a organização criando uma identificação afetiva, que permite ao indivíduo apropriar-se da ideologia da empresa, de seus recursos e de sua segurança” (p.2333).

A centralidade do trabalho na vida das pessoas se dá pelo pertencimento social que o mesmo proporciona; tal fato pode estar associado, para Kegler e Macedo (2015) ao sistema capitalista atual onde o trabalho é requisito para participação humana. Moreira (2011) corrobora com os autores supracitados, chamando atenção para o fato de o trabalho ser fundamental na vida humana, mas enfatiza que a vida “não se encerra nessa dimensão” (p.544).

O principal papel esperado para a vida adulta é o de trabalhador, sendo esta a atividade que demanda maior tempo dos indivíduos, para o desempenho deste papel é necessário tanto capacidade emocional quanto capacidade física do sujeito e durante o adoecimento ou no processo de envelhecimento este papel pode ficar comprometido (PARREIRA, et.al, 2013).

Na organização do processo de trabalho são estabelecidas formas de gestão do trabalho por meio de racionalização da produção para obtenção de lucros, disciplinando os corpos individuais e coletivos dos trabalhadores (SOUZA, MATIAS e BRÊTAS, 2010). Diante desta complexidade cada indivíduo terá impacto diferente sobre a estruturação do trabalho, mesmo em condições laborais semelhantes, devido aos fatores psicossociais do trabalho e individuais. Quando se fala em processo de envelhecimento, é preciso refletir sobre as condições de trabalho para esta população e os efeitos que este envelhecimento causa na vida desses indivíduos. No imaginário social percebe-se o envelhecimento associado a perdas físicas e cognitivas que levam à ruptura de sua rotina e também ao isolamento, não considerando a historicidade e as potencialidades existentes nesta população.

Compreender o envelhecimento humano sob a perspectiva de que é o trabalhador que envelhece, estando desta forma fora do mercado de trabalho, não

participando mais dos processos de produção social, é chamar a atenção não só para dados numéricos que justificam a necessidade de se conhecer o problema, e sim se torna demanda das políticas sociais, carecendo do Estado respostas por serviços públicos (CINAT, 2012).

3.1.2 Aposentadoria e seus diferentes olhares

Considerando que o trabalho faz parte das ocupações humanas e que o mesmo é um meio de expressar a identidade das pessoas, ao se perder os papéis ocupacionais, pode-se também perder o sentido de identidade construída ao longo da vida. A transição da vida laboral para aposentadoria pode acarretar lutos referentes à vida profissional, para isso a importância de programas que atuem com a intenção de auxiliar nesse processo (BARBOSA; TRAESEL, 2013).

A aposentadoria é uma transição da vida adulta marcado por mudanças acompanhadas de estilo de vida favoráveis ou desfavoráveis, dependendo do estilo de vida do aposentado (DEBERT, 1999; ZANTINGE et.al., 2013). No entanto, para Costa, Mesquita e Rocha (2016), é necessário enfatizar a distinção entre aposentadoria e velhice, pois embora “estejam permeados por perdas, limitações e ressignificações” (p.1581), possuem significados diferentes.

Diante da desvalorização da velhice, junto a um conjunto de ideias que buscam pela juventude, o afastamento do trabalho em decorrência da aposentadoria, para Kegler e Macedo (2015), culmina com alterações da rotina e no convívio social, precarizando ainda mais a capacidade de resiliência dos aposentados. A aposentadoria foi criada como instituição a partir do século XIX com as novas formas de trabalho e as modificações da estrutura etária da sociedade (FONTOURA, DOLL e OLIVEIRA, 2015). Para os autores citados, a aposentadoria foi:

Pensada inicialmente como um tipo de esmola do Estado, a aposentadoria se transformou em um direito social e em um novo estágio de vida que goza de seu próprio nome, bem como de estrutura legal, ofertas de consumo, revistas e livros e comunidades de vivência relacionadas ao tema. (FONTOURA, DOLL e OLIVEIRA, 2015, p.54)

A criação dos sistemas de aposentadoria como instituição, para Silva (2008), traz algumas consequências para a população como a gestão da velhice por

agentes especializados. Hoje a aposentadoria é um direito do trabalhador, o qual é designado como um seguro social gerido pela Previdência Social, com a finalidade de prover subsistência ao trabalhador, em caso de perda da sua capacidade laborativa. Isso ocorre mediante contribuições previdenciárias dos próprios trabalhadores, mas nem sempre foi assim. A partir da Lei Eloy Chaves (Decreto nº 4.682 de 24 jan. 1923) que se instituiu a previdência social com as Caixas de Aposentadoria e Pensões (CAP) mantidos pelas empresas (MARTINS, 2009).

Desde então com o sistema da previdência passou por inúmeras configurações e hoje é administrada pelo Ministério do Trabalho, e as políticas referentes a essa área, sendo executado pela autarquia federal denominada Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS).

O direito à aposentadoria foi consagrado nas organizações burocráticas, especialmente as estatais. Assim, dentre as características do corpo burocrático, enfatizadas na literatura, que a distinguem de outros grupos sociais está o direito à aposentadoria e às pensões, que, em conjunto com a estabilidade no cargo e com as políticas de promoção na carreira, fomenta no funcionário o interesse pelo desempenho e o compromisso com os deveres do cargo que ocupa. (BRANDÃO, 2011, p. 233).

A aposentadoria não busca mais resolver somente os problemas econômicos dos idosos, mas proporcionar atividades culturais e cuidados psicológicos integrando socialmente esta população tida como marginalizada (DEBERT, 1999). Com o surgimento da terceira idade surge a inversão de valores, repotencializando o velho diante da aposentadoria, podendo movimentar o mercado de trabalho não estando mais em isolamento e decadência, mas a possibilidade de conviver socialmente e buscar outras formas de realização (SILVA, 2008; MOREIRA, 2011).

Para Debert (1999), “a aposentadoria deixa de ser um momento de descanso e recolhimento para torna-se um momento de atividade e lazer” (p.61). A permanência do idoso no mercado de trabalho depende de duas questões, segundo Camarano e Kanso (2013, p.2215): “investimento em educação dos atuais e futuros idosos e políticas de saúde ocupacional que reduzam o fluxo de aposentadoria por invalidez e absentéismo”. Os autores ainda ressaltam a relação entre idade e maior salário para maior permanência nas empresas, mesmo que a tendência atualmente seja a rotatividade da mão de obra. Diante disso, é preciso considerar a necessidade de investimento em “melhores condições de trabalho e saúde dos trabalhadores

para que eles possam permanecer no mercado de trabalho saudáveis e com satisfação” (GODINHO e FERREIRA, 2017, p.1008).

A legislação brasileira possibilita, segundo Camarano e Kanso (2013), que o aposentado retorne ao mercado de trabalho sem qualquer restrição. Deste modo, o trabalhador que opta ou necessita seguir no trabalho formal pode durante a aposentadoria buscar exercer suas habilidades profissionais, ressignificá-las ou ainda descobrir novas habilidades, das quais possa obter reconhecimento por sua experiência e capacidade produtiva (LEANDRO-FRANÇA, 2016).

Recentemente é possível identificar um movimento de novas políticas diante da transformação demográfica, no ano de 2007 em consonância com a Política Nacional do Idoso e ao Estatuto do Idoso, o governo brasileiro deu início a construção da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Servidor Público (PASS). Para Leandro-França (2014), tal política de gestão tem como objetivo nortear projetos e ações de atenção a saúde e segurança do servidor público federal, fundamentado na abordagem biopsicossocial com atuação multidisciplinar. Em 2009, foi criado o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) por meio do Decreto nº 6.833, tendo como finalidade implementação de ações da PASS nos órgãos públicos federais, articulando “uma rede de cuidado à saúde e segurança do servidor, bem como integrar os recursos físicos, materiais e humanos” (LEANDRO-FRANÇA, p.24, 2014).

Vale destacar que na normatização da PASS estão previstas ações de promoção à saúde do trabalhador, estabelecendo a necessidade de incentivar a implementação de PPA, com o intuito de evitar danos a saúde mental do servidor público e diminuir o sofrimento psíquico devido ao afastamento do trabalho (LEANDRO-FRANÇA, 2014). Em março de 2013, a Portaria Normativa nº 3 instituiu diretrizes gerais para a promoção da saúde do servidor público federal onde consta, segundo Leandro-França (2014), ações frente ao envelhecimento ativo, educação e preparação para aposentadoria.

A preocupação com a mudança do perfil demográfico frente a crise financeira do Brasil, fez com que o governo brasileiro iniciasse a discussão sobre a Reforma da Previdência (GODINHO e FERREIRA, 2017). Tal proposta de reforma foi oficializada através da Proposta de Emenda à Constituição (PEC 287), segundo Godinho e Ferreira (2017), as mudanças da legislação apresentadas pela PEC 287 acarretarão em modificações importantes na previdência social.

No Brasil, atualmente, a aposentadoria se dá com a remuneração devido a contribuição dos anos trabalhados. Quando se fala do servidor público federal este benefício geralmente tem valor inferior ao salário recebido durante seus anos de trabalho, devido a benefícios recebidos somente quando estão na ativa, como insalubridade, auxílio alimentação entre outros, podendo impactar na decisão de se aposentar ou não. Além disso, os servidores públicos que ingressaram a partir de janeiro de 2012, entram no novo regime o qual a aposentadoria não se dá mais pelo valor integral do salário base, mas pelo teto do INSS.

Para minimizar o impacto financeiro há a possibilidade da previdência complementar, que no serviço público é representada pela Fundação da Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo (FUNPRESP-Exe), a qual foi criada pelo Decreto nº 7.808/2012 com a finalidade de administrar e executar planos de benefícios de caráter previdenciário.

Mesmo diante da possibilidade de equilíbrio financeiro, a partir da previdência complementar, a aposentadoria pode desencadear, como apontam Scremin et.al. (2018), reflexões sobre diferentes fatores que podem influenciar este processo como o envelhecimento, o significado do trabalho para o sujeito, de que modo percebeu este processo. Pois como afirma França et.al (2013) a aposentadoria é também entendida como um processo e não apenas como um momento pontual no tempo.

Para Debert (1999, p.18), a aposentadoria está com novos padrões que englobam entre os aposentados uma população cada vez mais jovem, dando “uma nova configuração de gestão da velhice”. Considerando tal configuração, foi necessário buscar a compreensão dos participantes deste estudo sobre o entendimento da aposentadoria quando foi possível identificar diferentes olhares deste processo. A aposentadoria como uma etapa da vida está presente em muitas falas e nos diferentes atores da pesquisa, sendo eles: gestores (G), organizadores (O) e aposentados (A).

“Eu entendo como uma etapa da vida da gente, em que a gente considera que já contribuiu o suficiente.” (A1)

“Nunca pensei nisso... (pausa de 06 segundos),eu eu entendo por aposentadoria uma nova etapa na tua vida. Uma etapa onde tu vai te dedica mais as tuas coisas pessoais.” (G2)

“Olha eu entendo a aposentadoria como uma outra etapa da vida, entendeu? É não digo um prêmio... é um prêmio, não deixa de ser um prêmio pelo trabalho que se executou.” (G8)

“A aposentadoria é um momento de, vamos dizer assim..., de aproveitar a vida pessoal sem o compromisso das atividades laborais.” (O2)

Pensando nessa perspectiva em que a aposentadoria é uma fase da vida, a qual se faz necessário refletir e buscar o planejamento desta fase, para que se possa ter o menor impacto no cotidiano das pessoas. Como afirmam Scremin et.al. (2018) em seu estudo a falta de planejamento e as diferentes motivações para a aposentadoria interferem no enfrentamento desta fase, pois a mesma ocorre de forma subjetiva e singular.

“Até a minha aposentadoria, eu to fazendo uma aposentadoria progressiva, porque eu me afastei das aulas, né? Mas eu continuo vinculada a pós-graduação, eu continuo com o trabalho de pesquisa, então acho que foi uma maneira que eu encontrei de parar digamos assim, aos poucos, mais gradualmente, pra o choque não ser muito grande.” (A1)

“Na minha visão eu acho que a aposentadoria é uma situação muito complexa para o ser humano, entende? Tem algumas pessoas que administram isso muito bem (...) outras pessoas tem uma dificuldade enorme de ser aposentado.” (G7)

Os relatos apresentados corroboram com o estudo de Leandro-França (2014), o qual faz uma reflexão sobre aposentadoria crise ou liberdade em que são apresentados aspectos que favorecem os distintos sentimentos diante da aposentadoria. Tal estudo resultou na construção de estratégias que facilitam a adaptação e a qualidade de vida na aposentadoria, composta por 11 (onze) categorias, como atividade física, lazer, família, apoio social entre outras.

Quem planeja a aposentadoria e estabelece metas para si tenderá a ser mais controlado por expectativas de futuro e não pelo sentimento de desvalorização e isolamento. Este é um dos principais argumentos para que os trabalhadores, a empresa e o próprio governo invistam em programas de planejamento e preparação. (NERI, 2009, p.60). Para Leandro-França (2014), a associação da aposentadoria com liberdade esta vinculada aos projetos de vida antes e após a aposentadoria. É possível identificar nas falas dos participantes a importância da preparação para aposentadoria, compreendendo que a ruptura com as atividades laborais pode provocar abruptas mudanças na rotina do aposentado e de seus familiares.

“Tem que se preparar, porque tu muda de uma atividade que tu tem todos os dias, numa vida bastante ativa pra outra não tão ativa.” (A2)

“É uma situação que exige realmente por parte da empresa ou da instituição que acolhe seus funcionários uma preocupação.” (G7)

Para Seidl, Leandro-França e Murta (2014), a educação para aposentadoria é abrangente, pois inclui diferentes cuidados com os sujeitos, não só referente à identidade profissional, mas também relacionados à saúde, autonomia física e financeira, vínculos afetivos e sociais. A afirmação das autoras supracitada corrobora com as falas dos participantes, que trazem como preocupação não só aspectos financeiros e de identidade profissional, mas também os demais âmbitos da vida de cada um que é ou será influenciado pela decisão da aposentadoria.

“É uma modificação em todos os aspectos a aposentadoria, social, financeira, psicológica, relações de amizades, entende? Eu, por exemplo, eu nunca tava em casa... quer dizer que minha relação com a família era de um tipo de ausente (risos), daqui a pouquinho eu era mais uma pessoa dentro de casa. Isso muda, muda a relação entre as pessoas... e eu senti, eu não tinha tempo nem de me sentir velho.” (G7)

A busca pelo planejamento da aposentadoria no início ou meio da carreira pode otimizar ganhos em fatores de proteção ao bem-estar (Seidl, Leandro-França e Murta, 2014). Como afirmam, Revelo e Pinzón (2018), o ser humano segue em formação até o último dia de sua vida, deste modo, destaca-se o crescente estudo diante da preparação para aposentadoria.

A educação para aposentadoria deve estar direcionada à proporcionar o desenvolvimento de diferentes capacidades e habilidades dos indivíduos, não havendo idade específica para aprender, nem desenvolver um pensamento reflexivo, crítico e questionador (REVELO e PINZÓN, 2018). As autoras ainda afirmam que não se trata apenas de ajudar ou adaptar os aposentados ao sistema ou a realidade, tampouco oferecer cursos para entretenimento, mas busca-se prepará-los em assuntos críticos, tendo capacidade de agir e pensar sobre a realidade, podendo transformar o seu ambiente com ações em diferentes contextos (família, comunidade).

Diante das grandes alterações previstas na população, desde alteração demográfica até alteração de políticas públicas e da própria legislação, é preciso compreender que a partir da tomada de consciência do homem de sua história construída socialmente é possível lançar-se para novos projetos de vida (PACHECO e CARLOS, 2013). Dentro do projeto de vida ou mesmo na preparação para

aposentadoria, pode-se considerar a possibilidade da continuidade do trabalho, sendo esta dada de diferentes formas, trabalho voluntário, redução da carga horária, retomada de outros projetos ou desejos entre outras possibilidades.

“A aposentadoria não é voltar aos aposentos, pra mim a aposentadoria é ter mais atividade do que na vida ativa.” (G5)

“Na verdade eu considero que a aposentadoria pra mim foi uma continuidade do meu trabalho só que eu não tenho horários definidos, eu faço os meus horários, né?” (O5)

“Eu entendo a aposentadoria como o fechamento de um ciclo, mas que a gente ainda tem perspectiva de muitas outras coisas.” (G1)

A realização de atividades de lazer é fundamental para alcançar o bem-estar biopsicossocial, desta forma, Seidl (2014) afirma que se o planejamento das atividades de lazer está designada para o período pós-aposentadoria com a justificativa de maior tempo livre, a mesma pode ser uma falsa afirmação, caso o indivíduo não possua o hábito de usufruir ao longo da vida do lazer. Os programas de preparação para a aposentadoria possuem este grande desafio de auxiliar na administração do tempo livre (SEIDL, 2014), dentre eles aprenderem a vivenciar atividades de lazer ainda na vida ativa. Notou-se neste estudo que os participantes vêm na aposentadoria um momento para dedicarem-se a família, a si próprios e as atividades de lazer.

“Fugir um pouco da rotina do trabalho né, fugir, não encerrar a vida de trabalho pra se dedicar a própria, sei lá, mais a própria família, a ti mesmo cuida de ti.” (O1)

“E acho que a aposentadoria vem num ponto onde realmente tá se esgotando a paciência da gente em termos de sala de aula e poder usufruir um pouquinho da família, da vida, das coisas que tu gosta de fazer.” (G3)

“A aposentadoria é um momento de, vamos dizer assim..., de aproveitar a vida pessoal sem o compromisso das atividades laborais.” (O2)

A aposentadoria é um direito do trabalhador e da trabalhadora, que contribui com a previdência durante sua vida laboral para usufruir seu benefício ao atingir os requisitos mínimos para se aposentar. Mas conforme as entrevistas realizadas pode-se identificar que esta fase da vida pode ter diferentes sentidos e significados, nem todos pensam da mesma maneira.

“Eu entendo como aposentadoria a pessoa deixar de exercer a atividade profissional remunerada que ela exerceu durante algum tempo e adquiriu esse benefício social da aposentadoria.” (G6)

“Acho que a aposentadoria é um prêmio pra quem se dedicou ao trabalho e que vai poder usufruir um pouco do seu final de vida com um mínimo de qualidade de vida e tranquilidade.” (G3)

“Pra mim aposentadoria é, não é um benefício que o governo dá, pra mim a aposentadoria é aquilo que tu conquistou durante os vários anos que tu trabalhou e tu contribuiu com a previdência e que daí chega num tempo que tu ta apta a buscar de volta aquilo que tu contribuiu, né?” (G5)

“Pra mim é o fechamento da vida profissional, daquilo que eu escolhi pra me realizar profissionalmente.” (G1)

Diante do processo da aposentadoria e a compreensão da mesma os indivíduos trazem diferentes reflexões, podendo se apresentar como prêmio como benefício ou ainda como conquista. Tais sentidos dados à aposentadoria levam ao diferente enfrentamento da mesma, exigindo que organizações públicas e privadas busquem por ações e propostas de intervenção amplas considerando o perfil de seus participantes.

3.2 CAPÍTULO II - “TRANSFORMAR O HOJE”: HISTÓRICO, ESTRUTURA E GESTÃO.

O aumento da expectativa de vida da população é um fenômeno socialmente ambivalente, pois de um lado vislumbra-se a realização populacional de poder viver mais e de outro um grande desafio de reorganização dos governantes em relação às políticas públicas e a economia. A longevidade da população brasileira esta associada às melhores condições de saneamento básico, avanços tecnológicos (médicos e farmacológicos), bem como ampliação do acesso à informação, políticas públicas e benefícios sociais (LEANDRO-FRANÇA, 2016).

Quando se realiza a reflexão sobre a sociedade capitalista onde a exploração pelo trabalho é predominante, se faz necessário pensar na articulação entre o envelhecimento e trabalho (SOUZA, MATIAS e BRÊTAS, 2010). Para Iacub et.al. (2015), a maioria das pessoas, em nossa sociedade, trabalham aproximadamente 8 (oito) horas diárias, destinando cerca de 30 e 40 anos a atividade com pouco tempo para o ócio.

Segundo os autores supracitados, durante toda a etapa da vida se produzem aprendizagens, se desenvolvem capacidades que possibilitam gerar recursos a partir do desenvolvimento laboral, os quais impactam no desenvolvimento pessoal (IACUB et.al., 2015), ficando evidente a importância de salientar a necessidade de se pensar no processo de envelhecimento que se dá, na maioria das vezes, dentro do ambiente de trabalho. “O afastamento da carreira profissional, pela aposentadoria, tende a ter implicações significativas no contexto global da vida das pessoas” (DEBETIR, 1999, p. 8).

Os significados em torno do envelhecimento e do trabalho são construções sociais sujeitos a mudanças de acordo com valores presentes em cada momento histórico e grupo social. (DE SÁ e WANDERBROOKCKE, 2016, p. 147)

Para Murta et.al. (2014), a aposentadoria é uma das transições relacionadas ao trabalho que tem tido grandes discussões em diferentes segmentos da sociedade, considerando pesquisadores de diferentes áreas, profissionais de gestão e formuladores de políticas públicas tanto em relação à saúde do trabalhador como sobre o envelhecimento. Espera-se que, na fase de transição para aposentadoria, se produza instabilidade emocional onde podem aparecer emoções contraditórias de difícil distinção, oscilando entre o desejo de aposentar-se e não aposentar-se, sendo próprio do processo de mudança e adaptação (IACUB et.al., 2015).

Em conformidade com as políticas vigentes em nosso país, é de responsabilidade das instituições públicas ou privadas, promoverem ações que visem à promoção de saúde de seus colaboradores, bem como promover Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA). Apesar da preparação para a aposentadoria ser considerada uma responsabilidade individual, as instituições podem atuar como agentes facilitadoras, fornecendo estímulo e apoio ao trabalhador no planejamento de seu futuro (FONTOURA; DOLL; OLIVEIRA, 2015, p. 76).

Os Programas de Preparação para Aposentadoria (PPAs) surgiram na década de 50 nos EUA com intuito “de implementar uma política social dirigida aos trabalhadores na fase de desengajamento do processo produtivo” (BRANDÃO, 2011, p.241). Pensar no campo gerontológico no Brasil, especialmente relacionado aos Programas de Preparação para Aposentadoria, exige considerar a influência do Serviço Social do Comércio (SESC), que no início dos anos 70, desenvolveram

cursos de Preparação para Aposentadoria e de divulgação científica sobre saúde no envelhecimento, além de atividades educacionais e de lazer (GUARIENTO, et.al., 2011).

Durante o percurso da vida a atividade laboral pode servir como referência ou não para os indivíduos buscarem novas oportunidades diante da aposentadoria e da oportunidade da construção de um novo projeto de vida. O ritmo de vida é transformado não existindo mais o papel profissional, e diante da desvalorização social frente à aposentadoria, muitas pessoas renunciam projetos acreditando não ter condições para realizá-los, não valorizando sua potencialidade inerente à maturidade (DEBERTIR, 1999).

A aposentadoria e a saída do mundo do trabalho são, de fato, acontecimentos impactantes na vida das pessoas, exigindo uma série de novas aprendizagens e reorganizações. Por outro lado, fica evidente que existem muitas formas diferentes de como este processo é experimentado pelas pessoas (FONTOURA; DOLL; OLIVEIRA, 2015). Corroborando com o que afirma Debert (1999), Zantinge et al. (2013), FRANÇA et.al (2013), os quais se referem à aposentadoria como um processo, a transição da vida adulta marcada por mudanças acompanhadas de estilo de vida favoráveis ou desfavoráveis, dependendo do estilo de vida do aposentado.

O ato de aposentar-se impõe conflitos permeados pelo papel central do trabalho no processo de constituição identitária dos sujeitos, especialmente na sociedade atual que preceitua a supervalorização da produtividade e do capital. De forma simplista, o homem aposentado está na contramão do projeto social de sujeito trabalhador ao qual se condicionou durante a maior parte da vida. (SOARES, et.al., 2007, p.145)

O projeto de vida pós-aposentadoria é uma oportunidade de vivenciar novas experiências, “desenvolver habilidades, aptidões e mesmo descobrir novos interesses” (ARRACHÉ e GONÇALVEZ, 2012, p. 8). O direito a aposentadoria e as pensões ao lado da estabilidade do serviço público, para Brandão (2011), provocam o interesse pelo desempenho e o compromisso com as obrigações exigidas pelo cargo.

Ao pensar em dispositivos compreende-se por um espaço que tenta dar respostas a uma problemática, neste caso busca acompanhar o processo da aposentadoria contemplando as informações que favorecem o reconhecimento das

potencialidades dos participantes (IACUB et.al., 2015). Nesta perspectiva, o PPA pode atuar como um facilitador do bem-estar de futuros aposentados por enfatizarem os aspectos positivos proporcionando a reflexão sobre os aspectos negativos da transição, assim como a discussão de alternativas para lidar com eles (FRANÇA e SOARES, 2009; IACUB et.al., 2015).

A maioria dos programas oportunizam o acesso à informações e a adoção de práticas e estilo de vida que promovam a saúde, podendo este ser um momento de (re) construção de projetos de vida a curto, médio e longo prazo, priorizando interesses e atitudes a serem tomadas para adaptarem-se à transição e ao período pós-trabalho (FONTOURA; DOLL; OLIVEIRA, 2015, p. 72).

Considera-se importante que as organizações proporcionem espaços de socialização e atividades que favoreçam às pessoas debaterem sobre o processo de envelhecimento e a aposentadoria. O incentivo à conscientização dos profissionais sobre as profundas implicações que o envelhecimento e a aposentadoria acarretam para o bem-estar biopsicossocial pode ser um caminho para a promoção de saúde nesta etapa da vida. (DE SÁ e WANDERBROOKCKE, 2016, p.155)

A seguir será apresentado o resultado da análise dos documentos o qual elucidará como se deu e se dá a estruturação do programa, o perfil dos participantes e o que pensam os gestores em relação as motivações instituições para implementação do PPA, as estratégias de divulgação realizadas e a importância do PPA.

3.2.1 Estruturação do Programa

A partir da análise dos documentos acessados foi possível compreender como se dá a estruturação do PPA – Transformar o Hoje¹ oferecida pela instituição pesquisada, bem como, a compreensão do perfil de seus participantes. O programa surgiu com o intuito de contextualizar o servidor frente às novas condições de aposentadoria. Os programas de preparação para aposentadoria, em sua maioria, estão centrados nas questões práticas, sem ampliar para questões ideológicas que são fundamentais para maior compreensão da desvalorização dos velhos e aposentados (PACHECO e KANSO, 2013).

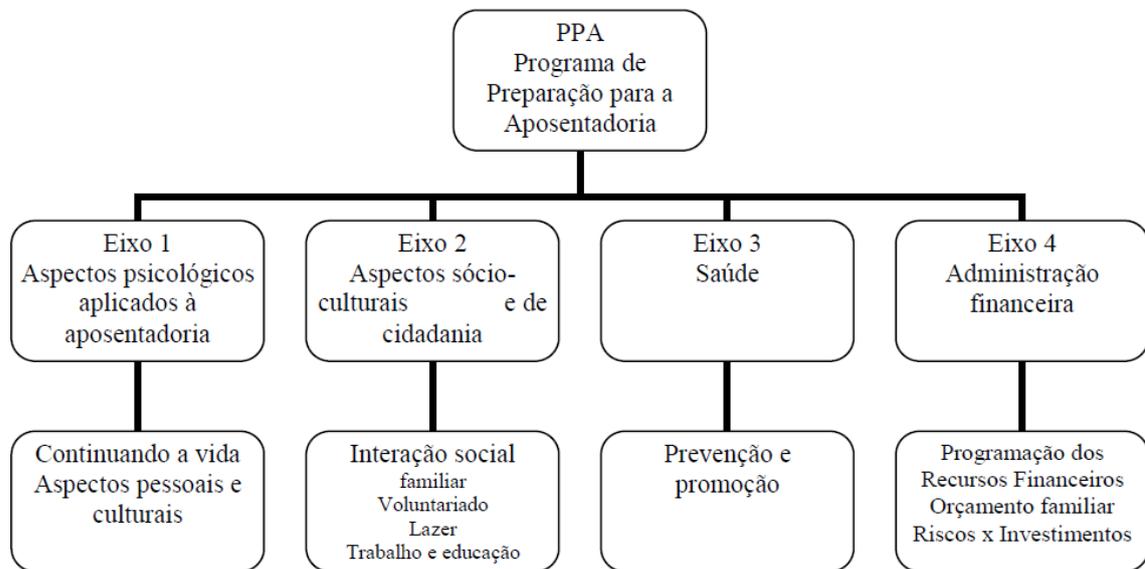
¹ O programa foi institucionalizado pela resolução nº006/2012 de 1º de fevereiro de 2012, mas no ano de 2011 foi realizado o primeiro Seminário de Preparação para Aposentadoria.

Tal programa foi elaborado por uma equipe multiprofissional da Unidade de Atenção à Saúde Ocupacional dos Servidores da UFSM e Entidades representativas – Associação dos Servidores da Universidade Federal de Santa Maria (ASSUFSM), Associação dos Professores Universitários de Santa Maria (APUSM), Seção Sindical dos Técnicos de Nível Superior (ATENS), Associação dos Servidores Inativos Técnicos Administrativos (ASITA), Associação dos Docentes da Escola Técnico Industrial (ADETI), Seção Sindical dos Docentes da Universidade Federal de Santa Maria (SEDUFSM), Núcleo Integrado de Estudos e Apoio a Terceira Idade (NIEATI), tendo como coordenador do programa a Coordenadoria de Qualidade de Vida do Servidor (CQVS).

Os objetivos do programa visam contemplar a atualização da cultura da aposentadoria diante do contexto social e histórico atual, evidenciando o direito a cidadania dos servidores, considerando que o processo de aposentadoria se dá desde o ingresso do servidor na Instituição. Tais objetivos estão em consonância com a legislação vigente, representadas pela Lei 8.842/94 (Política Nacional do Idoso), Lei 10.741/03 (Estatuto do Idoso) e reforçada pela Portaria Normativa Nº03 de 2013 da Secretária de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Como metodologia proposta o PPA – “Transformar o Hoje” é constituído por quatro eixos norteadores, como é possível observar no fluxograma abaixo. A literatura apresenta que a abordagem de temáticas como planejamento financeiro, saúde, relacionamento familiar e social, atividades culturais e de lazer, entre outras são de alta relevância para os PPA's, pois auxiliam na transição desta fase (Bressan et.al., 2013; FRANÇA, 2012; ZANELLI et.al. 2010; FRANÇA e SOARES, 2009).

Figura 1 Fluxograma da Estruturação do PPA - Transformar o Hoje.



Fonte: Coordenadoria de Qualidade de Vida do Servidor (CQVS)

Deste modo os eixos temáticos abordados pelo programa Transformar o Hoje, estão em conformidade com a legislação e também com a literatura atual. Os programas de preparação para aposentadoria devem estimular a consciência sobre a realidade da aposentadoria facilitando o planejamento e reflexão para a mesma (FRANÇA, 2002).

Além dos eixos norteadores apresentados, o programa possui três projetos para participação dos servidores, são eles: I - Seminário de Preparação para a Aposentadoria – Transformar o Hoje, o qual teve seis edições; II - Curso de Preparação para Aposentadoria, que contou com cinco edições e III - Revivência – Encontro de Aposentados, com seis edições, cada um dos eventos citados ocorrem separadamente, não tendo obrigatoriedade de participação em todos pelos servidores. Atualmente são disponibilizadas aproximadamente oitenta vagas para o Seminário, aproximadamente cinquenta vagas para o Curso e para o Revivência são disponibilizadas aproximadamente duzentas e vinte vagas.

Em estudo realizado por Murta et.al. (2014), os PPA's em sua maioria, utilizam como didática de seus programas módulos informativos e voltados mais para trabalhadores próximos do advento da aposentadoria. O que possível identificar no programa Transformar o Hoje, que apesar de ser aberto para todos os servidores da instituição, tem como seu público alvo servidores que estão nos

últimos 5 (cinco) anos de serviço ou já aposentados. Quem planeja a aposentadoria e estabelece metas para si tem tendência de ser mais controlado em relação às expectativas de futuro e não pelo sentimento de desvalorização e isolamento. Este é um dos principais argumentos para que os trabalhadores, a empresa e o próprio governo invistam em programas de planejamento e preparação (NERI, 2009, p.60).

A institucionalização de programas como este demanda alguns desafios para seus idealizadores, sendo essencial a persistência para alcançar o público alvo. Destaca-se a necessidade de sucessivas aproximações desta população com a equipe do programa, uma vez que para muitos a aposentadoria representa uma fase de difíceis reflexões, que pode interferir em seus aspectos biopsicossociais, resultando em uma fase de negação. Isto faz com que muitos protelem a decisão pela aposentadoria e se afastem de atividades que remetam ao assunto, a exemplo de um programa de preparação para aposentadoria (GVODZ, et.al., 2015, p.999).

O PPA oportuniza ao trabalhador obter informações adequadas sobre a aposentadoria, além de auxiliar na identificação de alternativas para pós-aposentadoria, possibilitando conhecer recursos oferecidos pela comunidade e proporcionar troca de experiência referente a angústias e medos com pessoas que vivem o mesmo momento de transição (MUNIZ, 1996; BRANDÃO, 2011). Para Costa, Mesquita e Rocha (2016), o planejamento da aposentadoria pode ser um instrumento que permite agregar valor à qualidade de vida na fase posterior ao encerramento do vínculo com o trabalho. Além disso, os autores afirmam que propostas de treinamento pós-aposentadoria auxiliam na reflexão e revisão de vida que possibilita às pessoas “traçar uma perspectiva de vida futura mais estimulante” (COSTA, MESQUITA e ROCHA, 2016, p. 1582).

Considerando os anos de 2011 à 2017, como segue na tabela 1, foram oferecidas um total de quatrocentas e oitenta (480) vagas para participar do Seminário de Preparação para Aposentadoria, o qual tem carga horária de 8h, das vagas oferecidas 82% foram preenchidas e destas 87% concluíram a participação no evento. Durante este mesmo período foram oferecidas duzentas e cinquenta (250) vagas para participar do Curso de Preparação para Aposentadoria, o qual contempla carga horária de 32h distribuída em oito encontros de 4h, das vagas oferecidas 48% foram preenchidas e destas 63% concluíram a participação no evento. Há maior destaque para o Revivência, que possui carga horária de 8h, pois além de apresentar o maior número de vagas, oitocentos e oitenta (880), apresentou 100% das vagas preenchidas e destas teve o maior número de concluintes atingindo

96%. Embora haja limitante no número de vagas observa-se uma baixa adesão ao programa, pois nem todas as edições tiveram o preenchimento da totalidade de vagas. O mesmo pode se observar em relação ao número de concluintes que também se apresenta reduzido em todos os eventos.

Tabela 2: Número de inscritos e concluintes por evento.

EVENTO	ANO	Nº INSCRITOS	Nº CONCLUINTES
Seminário de Preparação para Aposentadoria	2011	72	59
	2012	-	-
	2013	80	76
	2014	56	52
	2015	80	69
	2016	48	40
Curso de Preparação para Aposentadoria	2017	58	48
	2013	20	16
	2014	20	18
	2015	26	6
	2016	18	11
	2017	38	27
	2012	105	Não houve controle de frequência
Revivência	2013	166	155
	2014	219	166
	2015	126	176
	2016	129	129
	2017	149	121

Fonte: Elaborado pelos autores.

Estudo realizado por Leandro-França (2016), apresenta a construção de um modelo lógico sobre os PPA's para auxiliar na compreensão dos objetivos dos mesmos, o qual traz em sua análise ações de Programa Longo, Programa Breve e

Programa Testemunho, o que se assemelha com o que encontramos no programa “Transformar o Hoje”, pois o mesmo realiza os três tipos de vivências citadas.

No programa longo a modalidade é composta por técnicas educativas e vivenciais com temáticas específicas, as quais devem ter duração de 180 minutos, encontros semanais, aproximadamente 12 sessões; no programa breve a composição se dá por encontro único com duração de 180 minutos e o mesmo é de descontração e aproximação entre os participantes e facilitadores; já no programa testemunho se assemelha com o programa breve, pois é constituído por um único encontro de aproximadamente 180 minutos, mas o mesmo irá contar com a presença do testemunho de aposentados (LEANDRO-FRANÇA, 2016).

Considerando o estudo apresentado por Leandro-França (2016), dentro do programa “Transformar o Hoje”, o Seminário de Preparação para Aposentadoria atende aos requisitos de um programa breve; o Curso de Preparação para Aposentadoria um programa longo e o Revivência um programa testemunho.

3.2.2 Perfil dos Participantes

É de grande importância salientar que a maior procura e participação no PPA Transformar o Hoje é observada pela categoria de Técnico Administrativo em Educação (TAE), como segue na tabela 2, os docentes participam das ações, sendo em média de 10% dos inscritos. Cabendo ressaltar que no Programa desde 2011 até 2017 houve a procura de aproximadamente 1.410 servidores, os quais participaram de pelo menos um dos eventos oferecidos, destes 90% concluíram as atividades propostas.

É importante destacar que o perfil dos participantes do PPA Transformar o Hoje é predominantemente feminino (73%), em todos os projetos ofertados. Tal fato preocupa, pois a literatura apresenta evidências de que os homens possuem mais dificuldade em se adaptar frente à aposentadoria sendo, para Leandro-França (2016) de fundamental importância buscar estratégias para maior adesão do público masculino aos programas de preparação para aposentadoria. Para isso, ressalta-se a importância de conhecer os participantes e a realidade vivenciada por eles, favorecendo a utilização de técnicas específicas para realidade da população alvo (SOARES et.al., 2010).

Tabela 3: Número de inscritos por categoria.

EVENTO	ANO						
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Curso de Preparação para Aposentadoria	--	--	1 D	2 D	6 D	2 D	6 D
			15 TAE	15 TAE	20 TAE	16 TAE	32 TAE
Seminário de Preparação para Aposentadoria	10 D	--	12 D	5 D	5 D	3 D	4 D
	49 TAE		64 TAE	47 TAE	63 TAE	50 TAE	54 TAE
REVIVÊNCIA	--	Não houve controle	18 D	17 D	17 D	9 D	30 D
			130 TAE	140 TAE	138 TAE	95 TAE	117 TAE

Fonte: Elaborado pelos autores.

Estudos apontam que a transição da aposentadoria ocorre de diferentes formas em homens e mulheres. Para Iacub et.al.(2015), as mulheres estão mais acostumadas a executar diferentes atividades juntamente com o trabalho devido às expectativas associadas ao gênero, estando mais predispostas a ampliar suas relações sociais. Já os homens, para os autores, possuem menos vínculos fora do trabalho e sua atenção está centrada na atividade laboral exercida (IACUB et.al., 2015).

O programa desenvolve outras ações, além dos três projetos apresentados pelo PPA, como: orientações individuais, previamente agendadas no serviço de psicologia da CQVS; projeto Espaço Alternativo e; atividades desenvolvidas em parceria com o Centro de Educação Física e Desportos (CEFD) da UFSM. Assim, a adesão ao programa seja, via projetos ou demais ações desenvolvidas, acontece de modo opcional aos servidores.

3.2.3 O que pensam os Gestores

Na busca por identificar o perfil dos gestores do PPA, apresenta-se na (Tabela 4) dados sociodemográficos dos mesmos, nos quais é possível observar que a maioria dos entrevistados é do sexo feminino, TAE, possuindo ensino superior

completo e a idade média de 61,8 anos, variando de 33 à 80 anos. Os dados observados em relação a gestão podem estar impactando no perfil dos participantes do PPA, pois também há predominância do sexo feminino e dos TAE. Tal fato corrobora com o estudo realizado por Arraché e Gonçalves (2012), predominância do sexo feminino e de TAE.

Tabela 4: Dados Sociodemográficos.

		Frequência Absoluta	%
Sexo	Masculino	3	37,5%
	Feminino	5	62,5%
Escolaridade	Ensino Médio Completo	1	12,5%
	Ensino Superior Completo	1	12,5%
	Pós-graduação Completa	6	75%
Cargo	TAE	6	75%
	Docente	2	25%
Estado Conjugal	Solteiro	3	37,5%
	Casado/ morando junto	5	62,5%

Fonte: Elaborado pelos autores.

A conscientização dos gestores é fundamental na busca de estratégias criativas a serem desenvolvidas para manutenção da capacidade de trabalho “respeitando as limitações provenientes da idade e valorizando o conhecimento e a sabedoria dos mais experientes” (GVODZ, et.al., 2015, p.996). A gestão é considerada um elemento importante na implantação e na manutenção do PPA, pois atua como facilitador de seus colaboradores em seus projetos de vida (FRANÇA, et.al., 2014).

São os gestores responsáveis pelo entrosamento entre as diversas faixas etárias; do resgate e repasse de informações e da memória institucional; do (re)dimensionamento de recursos humanos e da possível reinserção do trabalhador aposentado. (FRANÇA, et.al., 2014, p. 885)

Os PPA's possibilitam a criação de espaços públicos que visem a discussão sobre a temática da aposentadoria, podendo estabelecer mediação e estratégias na busca de prevalecer os interesses do grupo (BRANDÃO, 2011). Com essa finalidade, a equipe realizou uma pesquisa institucional com os servidores em abono permanência², com o intuito de identificar as demandas dos servidores.

É importante destacar que a implantação do programa se deu por um longo processo de estudo e pesquisa acrescida de diferentes pontos de vista, além de muita busca pelo grupo de trabalho (GT) criado. Identificar as demandas dos servidores da instituição, assim como pesquisar sobre outras ações realizadas no país com o objetivo de preparar para aposentadoria, também foram fundamentais para construção do programa já apresentado.

“Foi feita também uma pesquisa na página da universidade pra apurar quais eram as necessidades dessas pessoas que estavam em abono permanência.” (G6)

“A gente se reuniu (...) eu trabalhei com a pesquisa institucional em outras instituições, eu pesquisei em várias universidades do Brasil, programas que tinha.” (G8)

Além da pesquisa institucional, na busca de identificar a necessidade dos servidores em relação à temática da aposentadoria, ficou evidente a importância do aprofundamento teórico. Compreender os fundamentos dos programas de preparação para aposentadoria e analisar os já existentes possibilitou encontrar diferentes estratégias para construção do programa “Transformar o Hoje”. Estudo realizado por Gvozden et al. (2015), destaca a importância da identificação do perfil ocupacional dos trabalhadores, buscando adequar a proposta a população que deverá ser contemplada com o programa.

“Foi um período de bastante estudo assim, e que foram se agregando pessoas ao grupo.” (G6)

A aposentadoria refere-se a um processo que oportuniza a vivência e a percepção de diferentes maneiras pelos indivíduos, sendo importante considerar tanto o âmbito público quanto privado relacionado à aposentadoria (SOARES, et al.,

² O abono de permanência consiste em parcela remuneratória paga ao servidor público exercente de cargo efetivo que tendo implementado os requisitos para sua aposentadoria voluntária, opta por permanecer em atividade (PORTAL DO SERVIDOR).

2010). “Algumas organizações que têm implementado os PPAs assinalam a relevância desse projeto, tanto para a organização como para o trabalhador” (BRANDÃO, 2011, p.242). Deste modo, exige-se dos gestores e organizadores, grande pesquisa por aporte teórico em busca do aprimoramento das ações propostas pelo programa, assim como avaliações periódicas realizada pelos participantes.

3.2.3.1 Motivação institucional

Em estudo realizado por França et.al. (2014), aponta que os gestores brasileiros, de instituições públicas e privadas, consideram importante os programas de preparação para aposentadoria, mas o mesmo não é uma prática realizada pelas instituições. Deste modo, faz-se necessária a ampliação da efetivação das políticas existentes, para que possa garantir ao trabalhador em processo de envelhecimento maior compreensão dos diferentes aspectos que rodeiam sua vida e maior clareza sobre as possibilidades diante da aposentadoria.

Os gestores quando questionados sobre a motivação da implantação do programa, identificou-se diferentes motivações, tanto pessoais quanto institucionais, como é possível identificar nos trechos destacados abaixo:

“É sempre no sentido de dar uma perspectiva pós-aposentadoria pras pessoas.” (G1)

“Era uma demanda geral dos servidores (...) então se procurou em conjunto com as entidades a criação de um programa.” (G2)

Os gestores, a partir da exequibilidade de políticas voltadas à aposentadoria, têm um grande desafio quando instigados a pensá-las desde o ingresso do servidor na instituição, tal fato minimizaria incertezas e decepções da aposentadoria, propiciando satisfação com as tomadas de decisão (GVOZD, 2015). Pensando nisso, criar e recriar estratégias torna a atuação da gestão dinâmica durante todo o processo de execução dos projetos, para que a mesma possa suprir as diferentes demandas existentes.

“A gente queria que as pessoas pudessem ter um respaldo institucional, tanto pra se preparar para aposentadoria, quanto depois de aposentados.” (G3)

“A nossa universidade, até pouco tempo, não é que não se preocupasse com o aposentado, mas não dava a devida consideração entende? Esse foi um dos motivos provavelmente.” (G7)

A importância de considerar que o objetivo dos programas de preparação para aposentadoria é fundamental para possibilitar que os sujeitos tenham acesso às informações referentes a aposentadoria, conforme Brandão (2011), sendo preciso ampliar as discussões considerando não só valores do benefício, direitos e deveres, mas também orientar a reflexão desta transição da vida ativa para aposentadoria. Como afirmam Soares et.al. (2007), a aposentadoria afeta todos que convivem com o futuro aposentado, e não só o indivíduo, muitas vezes a perda da identidade de trabalhador interfere no desempenho dos demais papéis sociais.

Para Murta et.al. (2014), o bem-estar na aposentadoria, bem como a boa qualidade de vida, está relacionado ao planejamento da mesma. Os autores apresentam diferentes estudos em que é possível observar a importância do planejamento, dos recursos financeiros e cuidados com a saúde, sendo essas temáticas de alta relevância para constar dentro dos objetivos de um programa de preparação para aposentadoria (MURTA, et.al., 2014).

Para Leandro-França et.al. (2014), “a experiência positiva da aposentadoria depende de um projeto de envelhecimento ativo” (p.76), possibilitando a potencialização da qualidade de vida ao longo do curso de vida. Os autores afirmam que o planejamento da aposentadoria por meio de programas preventivos são fundamentais para minimizar riscos à saúde proporcionando maior bem-estar nesta fase da vida (LEANDRO-FRANÇA et.al., 2014). Sendo assim, percebe-se a necessidade de identificar as estratégias utilizadas para divulgação das ações realizadas, bem como a sensibilização da população-alvo.

3.2.3.2 Estratégias de Divulgação

Poucos são os estudos que buscam identificar as estratégias de divulgação e sensibilização do público alvo dos programas de preparação para aposentadoria, porém, sabe-se que tais estratégias são fundamentais para efetivação das ações. O programa Transformar o Hoje foi construído coletivamente pelas entidades representativas e equipe multiprofissional oferecida pela instituição com o apoio de

peças interessadas pela temática. Em estudo realizado por Venturini (2013), sugeriu que o programa Transformar o Hoje, deveria ampliar sua divulgação, pois foi identificado no estudo que muitos servidores não tinham o conhecimento sobre o programa.

Em estudo realizado por Marangoni e Mangabeira (2014), referente a um programa de preparação para aposentadoria do Distrito Federal, relata sobre a estratégia de divulgação do mesmo, onde buscou-se primeiramente pela sensibilização da gestão referente à importância do programa, além de reuniões técnicas e outras atividades para elaboração do projeto. Tais estratégias também são observadas pelo programa Transformar o Hoje, as quais apresentaram resistência em alguns momentos, como é possível observar na fala do G5.

“No início foi um pouco difícil até a gente sensibilizar, porque o pessoal, eu acho que não acreditava muito.” (G5)

A fala de um dos entrevistados corrobora com o estudo de Soares et.al. (2007), no qual refere sobre a dificuldade de participação das pessoas, tanto na fase de identificação de interessados quanto na participação. Tal situação pode se justificar pela ausência de preocupação com o processo de envelhecimento e aposentadoria, como um problema social já estabelecido, diante dos estigmas que devem ser transpassados.

Em estudo realizado com o programa Aposenta-ação, segundo Soares et.al. (2007), antes da divulgação em meios de comunicação foram contatados possíveis interessados indicados pelo Departamento de Pessoal da Universidade, em que estaria sendo desenvolvido o programa, corroborando com a pesquisa institucional prévia realizada também pelo programa Transformar o Hoje.

Em pesquisa realizada por Murta et.al. (2014), buscaram identificar as estratégias utilizadas para divulgação do programa Viva Mais, das quais corroboram com as estratégias utilizadas pelo programa Transformar o Hoje. Ambos utilizaram como recursos para divulgação o site institucional, convites individuais, participação das entidades de classe, assim como e-mail aos servidores.

“Ah, nós temos a nossa página, né? Da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) e nós temos também a página, o site, né? O facebook, a gente usa cartazes... faz convites individualizados pras pessoas participarem.” (G1)

“(...) trabalhamos com folders, né? Depois com toda a parte de internet e trabalhamos bastante com as entidades representativas de classe.” (G3)

É possível observar que além de recursos utilizados via internet (site, email), houve também uma preocupação em disponibilizar a informação as pessoas que não possuem acesso. Desta forma, utilizou-se também folders e a participação em programas de televisão e rádio da própria universidade, com o intuito de ampliar a divulgação atingindo um maior numero de servidores.

“Colocamos na página da instituição, por vezes a gente divulgou na rádio universidade, na própria Tv Campus a gente já fez algumas entrevistas divulgando o programa.” (G2)

Em estudo de revisão sistemática realizado por Pazzim e Marin (2016), aborda em suas considerações que:

(...) na medida em que gestores, pesquisadores e responsáveis pela elaboração de políticas públicas para idosos, bem como a sociedade de um modo geral, compreenderem a importância da orientação e preparação para a aposentadoria, atitudes preventivas e intervenções eficazes deixarão de ser escassas no contexto nacional, contribuindo para promoção da qualidade de vida das pessoas ao longo de toda a sua trajetória profissional, bem como após efetivar seu desligamento do trabalho. (PAZZIM e MARIN, p.100, 2016)

Nesta perspectiva de analisar as estratégias de intervenção utilizadas para divulgação e sensibilização da população alvo dos programas de preparação para aposentadoria são muito importantes, mas há pouco estudo referente a esta abordagem. Compreende-se que tais estratégias podem ser fundamentais para o sucesso e maior adesão dos trabalhadores, tendo como intuito o interesse da busca por informações e diferentes vivencias referentes a nova fase que se aproxima: aposentadoria.

3.2.3.3 *Importância do PPA*

Encarar o mundo do não trabalho assalariado requer um processo de reorganização de rotina, seja no âmbito familiar, nas relações afetivas, ou ainda na construção de novos espaços de convívio (SOARES et.al., 2010), os autores ainda afirmam que para a compreensão deste processo é preciso relacionar a centralidade

que o trabalho ocupa na vida do sujeito. Na sociedade atual o trabalho ou a ausência dele influenciam diretamente as relações nas quais as pessoas estão envolvidas, não só pela aquisição de renda como também na forma de relacionar-se com o meio (SOARES et.al., 2010).

Pazzim e Marin (2016) compreendem que as organizações tem utilizado como meio de auxiliar no processo de aposentadoria os Programas de Preparação para Aposentadoria, os quais são formados por ações e atividades que atendem a um público que encontra-se na fase de pré-aposentadoria, com o objetivo de auxiliar a se preparar para o futuro. Os autores ainda afirmam que para muitos a fase da pré-aposentadoria é permeada de sentimentos ambivalentes mobilizando ansiedade, medos, alteração de humor entre outras doenças (PAZZIM e MARIN, 2016).

Tais considerações apontadas pelos autores supracitados, são possíveis observar na fala dos gestores em relação a importância do programa tanto institucionalmente quanto para os servidores que dele irão usufruir.

“Olha, eu acho bem importante porque demonstra a preocupação que a instituição tem com as pessoas que aqui trabalham, né? (...) a pessoa dedica 30 anos, 35 anos e a gente pensa que demora muito, e as vezes não demora, demora menos do que a gente imagina e quando vê a gente já está na situação de que pode decidir se vai se aposentar ou não.” (G1)

Para Iacub et.al. (2015), os programas proporcionam um espaço para que as pessoas possam refletir sobre diferentes temáticas que são abordadas construindo estratégias próprias para enfrentar tal momento de transição. Nas falas dos gestores esta presente a importância destas discussões entre pares sobre a aposentadoria, considerando, como afirma Iacub et.al. (2015), promovendo o apontamento das fortalezas dos indivíduos, ampliando os recursos e possibilidades de cada um.

“Eu acho que é fundamental. (...) que a pessoa sinta que ele não vai por parar de trabalhar ou por se aposentar de um determinado cargo que ele vá morrer, e sim que tem outras coisas pra se fazer na vida e que ele precisa ter outros interesses.” (G3)

“Toda, toda a importância, porque é um programa que além de preparar para aposentadoria pra que a pessoa tenha uma aposentadoria digna, ele também agrega, ele agrega as pessoas.” (G5)

Em estudo apresentado por Marangoni e Mangabeira (2014), afirmam que os trabalhadores se sentem valorizados com o investimento da organização em ações

desenvolvidas na fase de finalização da carreira, salientando que antes do programa não haviam pensado sobre a preparação pós-carreira. Fica, desta forma, evidenciado a importância do incentivo institucional para participação nos programas de preparação para aposentadoria proporcionando a valorização dos seus colaboradores.

Para Menezes e França (2014), é importante destacar que envelhecimento, incapacidade e aposentadoria não são sinônimos e não devem ser interpretados como fator para retirada do mundo do trabalho. No Brasil a aposentadoria não implica na saída do mundo do trabalho, para Menezes e França (2014), “há trabalhadores que desejam continuar ativos e atuantes, tanto nas organizações de origem, quanto se lançando para novas oportunidades” (p. 316).

Os autores supracitados afirmam que diante desse cenário, as organizações devem usufruir do patrimônio institucional que os trabalhadores possuem, considerando conhecimentos, experiências e produtividade.

(...) é fundamental salientar que tão importante quanto preparar os trabalhadores mais velhos e as organizações para a sua continuidade no mercado ou aposentadoria é a incorporação da flexibilização dos horários de trabalho nas políticas de Recursos Humanos das organizações, medida já adotada por diversos países desenvolvidos (MENEZES e FRANÇA, 2014, p.326).

É possível identificar em estudo realizados por Bressan et.al. (2013), que os trabalhadores possuem a percepção de responsabilidade em relação a aposentadoria a cargo de cada indivíduo e não das organizações. Tal estudo não corresponde com a legislação vigente, em que implica como responsabilidade das organizações e do estado proporcionar ações que promovam qualidade de vida aos trabalhadores que certamente necessita do engajamento individual, para efetiva participação dos mesmos.

Conforme Leandro-França e Murta (2014) é possível identificar como resultado de diferentes estudos que os programas preventivos pré-aposentadoria “deveriam focar em ações pessoais, dirigidas a mudanças comportamentais, como fortalecimento de autoeficácia, redes sociais, autonomia e laços familiares, além de ações organizacionais como políticas de aposentadoria” (p.41). O planejamento da aposentadoria auxilia em possíveis desordens e ajustes nesta etapa de vida, sendo positivo para sobrevivência (ZANELLI, 2012).

Sendo a aposentadoria um momento para estabelecer novas metas, ideias e rotinas as quais não eram possíveis no período laboral (MENEZES e FRANÇA, 2014). Os níveis institucional, organizacional, grupal, laboral e individual formam a complexa rede de variáveis que afetam o bem-estar dos aposentados (ZANELLI, 2012). “Se a aposentadoria é de livre escolha o projeto de vida pós aposentadoria é a oportunidade que o trabalhador tem para experimentar novas situações” (Arraché e Gonçalves, 2012, p.5), oferecendo a possibilidade de inserir outros contextos em sua vida além do trabalho.

Nesse contexto se faz necessário compreender envelhecimento como um processo dinâmico da vida, a aposentadoria planejada é positiva e relevante para a sobrevivência, pois como afirmam Silva e Rodrigues (2016), possibilita a preparação para ajustes e desordens no decorrer desta etapa. Deste modo, considera-se importante os PPA's, bem como, suas avaliações periódicas, para que tenham seus objetivos alcançados e o servidor encare a aposentadoria como um momento de descoberta de novas oportunidades.

3.3 CAPITULO III – DIFERENTES OLHARES DO PPA - TRANSFORMAR O HOJE

Com o aumento da expectativa de vida das pessoas e compreendendo que o processo de envelhecimento se dá, na maioria das vezes no ambiente de trabalho, faz-se necessário ampliar os estudos que discutam tal temática. Para Arruda (2007), o progressivo envelhecimento populacional tem ampliado os desafios diante das demandas por serviços públicos e por emprego nas mais diferentes áreas. Com disso, as organizações são exigidas a repensar suas estratégias frente a nova configuração da classe trabalhadora.

Os trabalhadores para Donadelli (2016) estão tão focados no ambiente de trabalho que deixam de lado o convívio familiar e social, causando desequilíbrio entre o mundo profissional e o familiar. O aposentado é socialmente direcionado a um distanciamento da vida econômica, da vida social, do contato e da identidade (ARRUDA, 2007). O afastamento da rotina de trabalho pode acarretar prejuízo para o aposentado, sendo necessária a reorganização das atividades cotidianas, sendo que o trabalho é um fator determinante para o desenvolvimento humano (BOTH et.al. (2012); ZANELLI, (2012)).

A forma como a aposentadoria será encarada pode estar relacionada, segundo Zanelli (2012) aos interesses e motivações pessoais, acrescido do comprometimento com o papel profissional e sua condição econômica. Em uma sociedade que valoriza a produtividade, competitividade e a juventude, o envelhecimento é visto como improdutivo se inserindo em um processo de marginalização e desvalorização (COUTO e MAYER, 2011). Para Bressan (2013):

Aposentar-se simbolicamente coloca para o indivíduo a possibilidade real do mundo do não trabalho. Isso repercute na organização da vida familiar e em novos vínculos afetivos, espaços de convívio, relacionamento fora do mundo do trabalho, rotinas e até diminuição gradativa da atividade em diversos aspectos, além do laboral. (p. 56)

Para Both et.al.(2012), o planejamento da aposentadoria possibilita a organização do tempo, para que o idoso envolva novas experiências em diferentes âmbitos da vida (familiar, lazer, social entre outros). Os autores ainda afirmam que esta preparação permite atenuar a transição, proporcionando maior controle sobre a própria vida, sendo muito importante pensar em instrumentos de preparação para aposentadoria (BOTH et.al., 2012).

O período da aposentadoria é propício para descobertas e aprendizados as quais podem possibilitar desenvolver novas habilidades (ZANELLI, 2012). Tal ideia corrobora com Donadelli (2016), que afirma a importância dos programas de preparação para aposentadoria para construção de projetos de vida os quais busquem discutir e refletir sobre como utilizar o tempo livre, além de informar regras e leis previdenciárias.

a ausência do trabalho em decorrência de políticas econômicas que levam ao desemprego estrutural pode ser substancialmente responsável pela minimização da qualidade de vida dos trabalhadores que, ao envelhecer, têm o agravante de encontrar chances reduzidas ao concorrer no mercado de trabalho com pessoas mais jovens. Quando se aposentam, sua situação tende a piorar, pois os valores pagos aos aposentados não são suficientes para cobrir suas despesas; a isso se acresce a precariedade dos serviços públicos. (SOUZA, MATIAS e BRETAS, 2010, p.2842)

Diante das grandes transformações que vem ocorrendo em relação aos trabalhadores e o aumento da expectativa de vida da população, percebe-se o aumento de organizações que tem se preocupado com o processo de aposentadoria de seus empregados desenvolvendo programas de preparação para aposentadoria

(DONADELLI, 2016). Tais práticas possibilitam a reorganização da rotina a partir de técnicas, com o intuito de manter-se útil diante da sociedade (BOTH et.al., 2012).

Boehs et.al.(2017), em seu estudo de revisão constatou que grande parte dos países da America Latina tem concentrado suas pesquisas nas temáticas relacionadas à previdência e pensões, destacando a preocupação com a situação financeira dos aposentados. Os mesmos autores afirmam que a literatura brasileira tem apresentado discussões predominantemente voltadas aos aspectos psicológicos relacionadas a aposentadoria e ao trabalho (BOEHS et.al., 2017).

Os autores supracitados apontam em seus estudos duas universidades com núcleos especializados na preparação para aposentadoria, evidenciando que há 30 anos a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) vem trabalhando com esta temática e a Universidade de Brasília (UnB) tem atuado na propagação da preparação para aposentadoria dos servidores públicos em diferentes regiões (BOEHS et.al., 2017).

O planejamento da aposentadoria deve acontecer de modo que integre as particularidades e contexto de cada trabalhador, considerando suas redes de suporte, Antunes e Moré (2016) ressaltam que a identificação das particularidades pode contribuir para planejar e executar ações de promoção de saúde. Os autores enfatizam que os elementos que compõe as redes de suporte (vínculo laboral, afetivo e social) precisam estar presentes nas reflexões e discussões para elaboração das políticas voltadas a esta população, assim como na formação dos profissionais atuantes nos diferentes espaços sociais (ANTUNES e MORÉ, 2016).

Para Menezes e França (2014), há três fatores envolvidos na tomada de decisão pela aposentadoria, são elas: “saída definitiva da organização e do mercado de trabalho; a opção por se aposentar e trabalhar em outro tipo de emprego; ou adiar a aposentadoria e permanecer na mesma organização até se sentir apto a se aposentar.” (p.317). Os autores supracitados consideram a aposentadoria como oportunidade de estabelecer novas metas, ideais e rotinas, podendo aproveitar mais a vida (MENEZES e FRANÇA, 2014).

Para minimização de riscos à saúde e proporcionar o bem-estar nesta etapa da vida os programas preventivos e políticas direcionadas ao planejamento da aposentadoria são fundamentais (LEANDRO-FRANÇA, MURTA e IGLESIA, 2014). Para a aposentadoria ser uma experiência positiva dependerá segundo Leandro-França, Murta e Iglesia (2014), do projeto de envelhecimento ativo o qual

potencializará a qualidade de vida, autonomia, manutenção da funcionalidade e o bem-estar da população. Diante das preocupações frente ao envelhecimento do trabalhador e a importância de PPAs, buscou-se identificar o que pensam a equipe organizadora e os aposentados sobre o atual programa institucional.

Vivencia-se no Brasil a rejeição dos velhos por sua improdutividade, pois conforme Junior et.al.(2009), a valorização humana centrada na sua força de trabalho possibilita que com o aumento da idade ocorra à desvalorização das pessoas. Por estar entre a população economicamente inativa, a ausência de emprego entre esta população, significa que serão inativos socioeconomicamente (SOUZA, MATIAS e BRÊTAS, 2010).

A instabilidade econômica do Brasil provocou a população ao consumismo imediatista, o qual contribui para uma cultura que não se preocupa com a economia futura, por isso a condição econômica é comumente associada à decadência na fase de aposentadoria (BRESSAN, 2013). O autor ainda afirma que com o envelhecimento há o aumento de gastos, e diminuição dos proventos tendo consequências diretas sobre a principal rede de apoio na aposentadoria: a família (BRESSAN, 2013).

3.3.1 O que pensam os Organizadores e Participantes

A equipe organizadora dos PPA's é fundamental para o sucesso do programa, pois a mesma deve estar atenta as críticas e sugestões das intervenções para que se possa aprimorar e ampliar suas ações. Na tabela 6, esta sendo caracterizada a amostra composta pela equipe organizadora do programa, a qual é possível identificar o predomínio do sexo feminino (80%), TAE e o estado civil solteiro.

Tabela 5: Dados Sociodemográficos da Equipe Organizadora

		Frequência Absoluta	%
Sexo	Masculino	1	20%
	Feminino	4	80%
Escolaridade	Ensino Médio Completo	1	20%
	Ensino Superior Completo	1	20%
	Pós-graduação Completa	3	60%
Cargo	TAE	4	80%
	Docente	1	20%
Estado Civil	Solteiro	3	60%
	Casado/Morando junto	2	40%

FONTE: Elaborados pelos autores.

A partir dos dados obtidos é possível identificar que a predominância do sexo feminino se dá, não só pelos gestores do programa, mas também por sua equipe organizadora e participantes. Além disso, a categoria dos TAE está mais envolvida na gestão, na organização e na participação do PPA Transformar o Hoje, do que a categoria dos docentes.

Considerando os participantes do PPA, conforme os critérios de inclusão e exclusão dos servidores aptos a participarem do estudo somente um era do sexo masculino e o mesmo não teve interesse em participar da pesquisa. Da amostra participante do estudo, destaca-se que ambas eram do sexo feminino e com pós-graduação, destas uma docente e uma TAE, e em relação ao estado civil uma solteira e outra casada.

Diante do exposto, buscou-se através de entrevista semiestruturada identificar questões pertinentes para compreensão de como se dá a organização do PPA, bem como as estratégias utilizadas pelo mesmo. Assim, criou-se categorias a partir das entrevistas realizadas, sendo determinadas: Processo de trabalho e as relações no ambiente de trabalho; Compreensão, identificação e escolha dos temas abordados;

Escolha dos profissionais e importância do PPA; Influência do PPA na aposentadoria.

3.3.2 Processo de trabalho e as relações no ambiente de trabalho

O processo de trabalho tem sido constantemente transformado, tendo valores e sentidos diversos, podendo ser considerado como fonte de sustento ou como um espaço de pertencimento social.

Quando os entrevistados foram questionados sobre o processo de trabalho, a resposta se deteve aos processos administrativos e de progressão da carreira, sem salientar como de fato se deu esse processo quanto sujeito institucional, como é possível observar na fala a seguir:

“No início eu trabalhava só, é... principalmente com aulas de graduação e projetos de extensão. Depois, eu terminei meu doutorado e comecei a trabalhar também com a pós-graduação, dando aulas, primeiro na especialização, então dando aulas, depois eu fui coordenadora da especialização e orientando e fazendo pesquisa também.” (A1)

“Olha, uma coisa que eu acho fundamental... é que eu trabalhei sempre no que eu gosto, entendeu?” (A2)

A relação das pessoas no ambiente de trabalho pode influenciar a forma como vislumbram e até mesmo vivenciam o processo de aposentadoria e a aposentadoria em si. A possibilidade de contato com outras pessoas é possibilitada no ambiente de trabalho, assim como o desempenho de funções rotineiras que permitem um reconhecimento social (SOUZA, MATIAS e BRÊTAS, 2010).

Pensando nisso, identificar como se deram as relações no ambiente de trabalho auxilia na identificação de como se dá o enfrentamento da aposentadoria. As entrevistadas relataram que as relações no ambiente de trabalho eram boas, apenas com pequenos conflitos de idéias, como se identifica nas falas a seguir:

“Normais, trabalhando, trabalhava todo o dia da manhã a noite, da manhã a noite não, mas trabalhava bastante, fazia o que tinha que fazer. (...) Nunca participei de grande brigas, freqüentava as reuniões, dava os meus palpites, né? Normais.” (A1)

“Muito boas... claro às vezes tinham alguns conflitos, né? Porque se tu traz um conhecimento, se tu quer mudar um comportamento de comunicação se

tu quer trabalhar a opinião pública, tem conflitos, né? Mas isso é o que vai gerar o crescimento.” (A2)

Para Seidl e Conceição (2014), as pessoas conhecidas como *workaholics*, que “só trabalham” acabam por não valorizar outros papéis ao longo da vida, relacionados a diferentes contextos sociais, culturais, afetivos e de lazer. As autoras afirmam que para essas pessoas a chegada da aposentadoria pode trazer dificuldades de se relacionar e de aproveitar o tempo livre, tendo nos programas de educação para aposentadoria a possibilidade de, desde cedo, desenvolver sua rede social, cuidar da saúde, valorizar família e amigos, aprendendo que é possível ser alguém fora do contexto de trabalho.

3.3.3 Compreensão, identificação e escolha dos temas abordados

A aposentadoria propicia um momento de descobertas e aprendizado sobre si e sobre o mundo, para Zanelli (2012), isto se dará dependendo das habilidades desenvolvidas e das condições objetivas de vida. O PPA Transformar o Hoje é composto por quatro eixos principais, os quais norteiam os temas abordados ao longo das atividades propostas pelo programa, conforme a fala do participante O1.

“A gente tem procurado sempre, principalmente no seminário, no curso e no revivência, sempre abordar aqueles eixos principais que a gente já citou. (...) A gente procura sempre abordar esses quatro eixos, e vamos montando a programação e cima disso.” (O1)

“A partir daquele grande eixo, foram surgindo ideias até que chegaram num consenso, né?” (O2)

Além de levar em conta os eixos base do programa a abordagem das ações deve estar vinculada ao processo de desligamento do mundo do trabalho, auxiliando o mesmo a lidar com conflitos que possam surgir no momento da tomada de decisão pela aposentadoria. Com o intuito de facilitar o processo de aposentadoria o programa precisa oferecer espaços de troca de experiências, angústias e possíveis projetos de vida, pois como afirma Leandro-França (2014), possibilitar a troca de experiência entre os colegas é muito importante e auxilia as pessoas que passam por dificuldades a encontrar alternativas de lidar com o problema.

“Os temas são justamente para abordar isso, esse desligamento de forma saudável do servidor, como ele trabalhar a mente, como ele trabalhar o corpo, como ele trabalhar as finanças, como trabalhar o emocional, o pessoal dele então a gente tenta fazer um compilado, prevendo o que pode acontecer depois que o servidor ta aposentado, né?” (O2)

“Não é uma plateia homogênea, é uma plateia bem heterogênea, então tu tem que contrabalança, né? Tu não pode colocar uma coisa muito rebuscada, também nem muito lá embaixo, mas tem que ter um meio termo.” (O4)

“Eu acho que hoje a universidade ela ta cumprindo sua missão junto ao quadro de servidores. E quando eu falo, eu não falo só docentes, digo só técnicos eu falo os dois, porque especifico pra docente, especifico pra NS³ e especifico pra NM⁴ tem as associações e sindicatos. Nós temos que pensar sempre o coletivo, não só o coletivo, mas o todo, né? Então daí essa necessidade.” (A2)

O ritmo de vida sofre transformações com a aposentadoria, onde não existirá mais o papel profissional, que muitas vezes serve como válvula de escape diante de problemas de outras esferas de sua vida (DEBERTIR, 1999 *apud* SANTOS, 1990). Para Souza, Matias e Brêtas (2010, p.2842), “a ausência do trabalho muitas vezes é o que dá concretude ao envelhecimento/velhice”.

Sabe-se que a aposentadoria pode ser uma oportunidade de realização, uma chance para desenvolver trabalhos prazerosos, ou outras atividades que lhes seja oportunizada (MENEZES e FRANÇA, 2014). Para Couto e Meyer (2011) é importante a noção do cuidado de si, e este deve se dar ao longo de toda a vida, uma vez que ocupar-se de si desde a juventude possibilitará a valorização da velhice.

São de grande relevância as percepções de perdas e ganhos decorrentes da aposentadoria, pois aspectos normativos previdenciários podem influenciar na decisão de desligamento do trabalho (ZANELLI, 2012). Para Zanelli (2012) considera-se como percepção positiva da aposentadoria maior controle do tempo para satisfação pessoal, dedicação à família, expectativa de iniciar uma nova carreira. O autor ressalta que a insegurança da redução dos rendimentos, perda de vínculos de amizades, perda de status profissional contribuem para uma percepção negativa da aposentadoria (ZANELLI, 2012).

³ NS – Nível Superior

⁴ NM – Nível Médio

3.3.4 Escolha dos profissionais e a importância das intervenções do PPA

Dentre as prioridades relacionadas aos programas de preparação para aposentadoria deve se atentar a escolha dos profissionais que irão compor as ações propostas pelo mesmo, bem como conhecimento das temáticas abordadas. Poucos estudos são realizados na perspectiva de identificar como é realizada a escolha dos profissionais que atuam nos PPA's. A equipe deve realizar uma capacitação que contemple aspectos relacionados a trabalho, envelhecimento e aposentadoria (FRANÇA, 1992 apud DEBERTIR, 1999).

No que se refere ao PPA – Transformar o Hoje se pode observar que muitos são os fatores que influenciam na busca de profissionais, os quais vão desde a experiência frente ao tema discutido até as questões financeiras.

“A gente pegou profissionais daqui da UFSM, todos são... que se aproximam que dessem conta do recado que abrangesse não só aquele teminha específico, mas que conseguisse fazer uma abordagem do eixo também.” (O2)

“Sempre se escolhe alguém que saiba falar sobre terceira idade, sobre enfim... é por esse tema aí.” (O4)

“Acho que o critério é mais financeiro, até... em decorrência dessas últimas restrições orçamentárias (...) e pela experiência, né? que se procura em primeiro lugar que possa contribuir com o programa, mas se considera também a questão financeira se vai ter alguma despesa ou não.” (O1)

Além disso, é necessário que a equipe organizadora do programa entre em contato com os diferentes profissionais que atuarão nas ações com tempo hábil para que os mesmos possam se apropriar dos objetivos do programa e da temática abordada. Tal fato corrobora com Debertir (1999) e Zanelli e Antloga (2014), que salienta em seu estudo a importância dos palestrantes serem previamente esclarecidos sobre os princípios norteadores e assuntos essenciais a serem abordados.

“Sempre é uma sugestão de alguém e tem sido... é utilizado muito essa questão de que quem está começando trabalhando, discutindo um tema que ainda é pouco discutido trabalhando na nossa... nossa universidade” (O5)

Considerando os aspectos abordados neste capítulo como compreensão e identificação dos temas, além da escolha dos profissionais e a importância do PPA,

corroborar com estudo realizado por Revelo e Pinzón (2018), em que encontraram em seus resultados que o sentido da vida e do trabalho é valorizado conforme se dá as experiências individuais articuladas em diferentes circunstâncias e percepções, que por sua vez determinam emoções e sentimento. A manifestação da dependência ou independência do trabalho poderá se manifestar e precisa se identificar durante a preparação para aposentadoria, com o fortalecimento das expectativas e metas pré-aposentadoria (REVELO e PINZÓN, 2018).

A heterogeneidade dos participantes, bem como de seus organizadores e gestores, possibilitam uma variedade de olhares diante dos eixos norteadores do PPA promovendo a cada edição dos eventos a atualização do cenário nacional diante do tema da aposentadoria. Zanelli e Antloga (p.107, 2014), alertam sobre a dificuldade em “dar conta de todas as circunstancias que envolvem o aposentar-se”, mas afirma que pode dar um suporte aos trabalhadores, tornando o término da carreira um momento consciente e esclarecido. A partir da escolha dos profissionais e dos temas a serem debatidos, é importante considerar a importância que o PPA tem institucionalmente em relação aos seus colaboradores a fim de auxiliar no aprimoramento do mesmo.

“Eu acho extremamente importante e principalmente, como a gente fala, né? O pessoal que tá em abono permanência é o público alvo, mas eu acho que todos os servidores deveriam pensar, ah falta dez anos pra eu aposentar, mas eu acho que já teria que começar a participar porque tudo passa tudo rápido, então assim, a gente precisa ir criando essa cultura.”
(O2)

A literatura tem apresentado grande preocupação com o risco de isolamento social que vem sendo atribuído à aposentadoria. Para Souza, Matias e Brêtas (2010) a morte social do idoso vem antes da morte física, pois o trabalho atua como “elemento central na manutenção da autoestima” (p.2842). Os autores ainda afirmam que o ambiente de trabalho possibilita o contato com outras pessoas além de desempenhar funções de reconhecimento social (SOUZA, MATIAS e BRÊTAS, 2010).

A partir disso, as ações de preparação para aposentadoria passam a ser uma estratégia na busca das instituições e empresas pela promoção da saúde, sendo um espaço que necessita ser ocupado por profissionais de saúde que atuam com o envelhecimento humano (PAULIN e OLIVEIRA, 2009). As autoras ainda afirmam

que os PPA contribuem para “a permanência de um cotidiano significativo repleto de projetos de vida e cheio de singularidades” (PAULIN e OLIVEIRA, p.247, 2009).

“Ah, eu acredito que seja importante porque também são assuntos relacionados assim... até o que ele vai fazer depois, no caso do pré-aposentado, né? Que às vezes a pessoa, se aposenta: ah! Eu vou fazer isso e aquilo, um monte de coisa e na verdade ele fica perdido, né?” (O3)

“Eu acho muito importante (...) a gente tem tentando fazer assim bem mais leve todos os temas pra que as pessoas realmente vejam que a aposentadoria não é o bicho de sete cabeças (risos).” (O5)

Para Paulin e Oliveira (2009), é comum que os aposentados encontrem dificuldade em reformular a rotina e encontrar atividades que realmente façam sentido em sua vida, sendo importante esse planejamento da aposentadoria. Como evidencia em estudo realizado por Souza, Matias e Brêtas (2010), a ausência de trabalho pode estar intimamente ligada a diminuição da qualidade de vida e de envelhecimento, sendo necessário “(re)inventar diferentes estratégias de resistência para sobrevivência à expropriação do trabalho (p.2842).”

3.3.5. Influência do PPA na aposentadoria

A literatura tem apresentado diversos estudos que comprovam a importância do planejamento da aposentadoria para que esse processo não se dê de forma abrupta, podendo ocasionar inúmeras alterações na vida das pessoas. Alterações essas que podem variar desde aspectos relacionados a vida social até alterações na saúde física e psíquica dos indivíduos.

A preparação para aposentadoria deve consistir na representação de fatos futuros previsíveis, para que a experiência se torne menos negativa possível, contribuindo para a construção e/ou reconstrução do projeto de vida, além de discutir aspectos como autopercepção, planejamento financeiro, legislação previdenciária, saúde, autonomia, apoio social (CALDAS, 2009; DONADELLI, 2016; LEANDRO-FRANÇA, 2016).

Dentre os entrevistados destacou-se a oportunidade de reflexão sobre o processo de aposentadoria e os diferentes aspectos que são influenciados pela mesma, assim como o apoio encontrado no grupo.

“Primeiro encontrar um grupo ali é... com apoio, né? Que dava um apoio, enfim, emocional, físico, pessoal e com o curso de preparação para

aposentadoria, eu tive a oportunidade de refletir sobre vários aspectos, né? A parte da saúde, a parte financeira, a parte social...” (A1)

“Eu acho fundamental... isso aí o programa te ajuda... te ajuda na parte financeira, te ajuda na história daquilo que te falei que a melhor idade traz a dor na junta, dor no pé, facilidade pra cair essas coisas todas entendeu?” (A2)

Identificou-se na fala das entrevistadas a falta de tempo para se preparar para o pós-carreira, enfatizando a importância de programas institucionais que possibilitem a reflexão e preparação de seus colaboradores sobre os aspectos que poderão sofrer impacto diante da nova fase.

“A gente não tem muito tempo pra se programar pro depois, né? Então foi nesse sentido que eu considerei que esse curso de preparação foi muito importante.” (A1)

“Em quase todos os aspectos, não todos, porque é fundamental é tu querer te aposentar é tu lidar com as tuas frustrações eu penso... tu tem que lidar com isso, tu tem que te preparar e preparar a família.” (A2)

Em estudo realizado por Scremin et.al.(2018) a maioria dos participantes de seu estudo não planejaram sua aposentadoria e os que planejaram fizeram de forma autônoma, não usufruindo do programa oferecido pela instituição. Além disso, o estudo aponta a importância do projeto de vida ser realizado no decorrer da carreira profissional, possibilitando um menor impacto no cotidiano das pessoas (SCREMIN et.al., 2018).

3.3.6 Sugestões de aprimoramento do programa

Em relação à equipe organizadora dos eventos propostos pelo programa, foi questionado sobre as sugestões que os mesmos percebem como o aprimoramento do programa. Observou-se que o grupo apresenta ideias que se complementam diante da diversidade de sugestões para o melhor aproveitamento do servidor, dentre elas destacou-se a participação dos familiares e a ampliação das ações já existentes.

Entender o planejamento da aposentadoria como um processo permanente no decorrer da carreira profissional propicia, para Seidl, Leandro-França e Murta (2014), o investimento em projetos de vida antes e depois da aposentadoria. “O planejamento precoce, no início ou no meio da carreira, pode otimizar ganhos em

vários dos fatores de proteção ao bem-estar na aposentadoria” (SEIDL, LEANDRO-FRANÇA e MURTA, p.70, 2014).

Estudos mostram o quão importante é o cuidado com a família do aposentado, pois este, muitas vezes passou grande parte de sua vida no ambiente de trabalho, restrito do convívio familiar pela necessidade do provimento da mesma (SOARES, 2007; ZANELLI, 2012). Pelo avanço tecnológico, divisão social do trabalho e reordenamento dos papéis sociais a estrutura familiar vem sofrendo constante mudança (FRANÇA e SANDOVAL, 2014).

O retorno ao lar, o convívio com filhos e a vida conjugal, podem ter sido deixadas de lado e após a aposentadoria pode ocorrer o estranhamento dos indivíduos os quais se passará a conviver ocasionando a mudança da dinâmica familiar a qual influencia na vida do aposentado, possibilitando problemas de relacionamento tanto conjugal quanto familiar (SOUZA, 2007; ZANELLI, 2012). Para França e Sandoval (2014) diversos são os aspectos que devem ser considerados em relação a família e a decisão pela aposentadoria, como por exemplo: estrutura familiar, dependência dos filhos ou dos pais idosos, mudança do núcleo familiar e dependência econômica. assim, o planejamento “é fundamental para sensibilizar os futuros aposentados diante da responsabilidade de manter e estender seus relacionamentos após a aposentadoria” (FRANÇA e SANDOVAL, p. 158, 2014). Deste modo faz-se importante, buscar estratégias que auxiliie na reorganização da rotina familiar.

“A participação de familiares, né? Porque acho que os familiares também tem que estar preparados para receber esse aposentado agora que ele vai permanecer mais tempo em casa, né? (...) Eu acho que esse é um ponto que a gente quer avançar, a participação de familiares.” (O1)

Em estudo realizado por Donadelli (2016), identificou que no Japão, há diversas empresas que desenvolvem programas de preparação para aposentadoria as quais convidam as famílias para participar do programa com ações destinadas a dois dias de duração para discussão do seu futuro, recebendo informações sobre aspectos financeiros, pessoais e de saúde. A transição para aposentadoria pode ocasionar diversos impactos nas famílias, podendo ser de maior duração como divórcio ou menor duração como crises adaptativas (FRANÇA e SANDOVAL, 2014).

As autoras supracitadas salientam sobre a importância do incentivo dos programas na construção de projetos individuais e coletivos para o processo de aposentadoria. Assim, cada membro da família precisará se reajustar estabelecendo novos papéis, criando novos padrões de relação, mas ao mesmo tempo planejar a vida independente do outro (FRANÇA e SANDOVAL, p.159, 2014).

Além da participação familiar no programa de preparação para aposentadoria, outras sugestões foram apresentadas visando o aprimoramento do programa, destaca-se entre as falas a participação ativa dos participantes nas ações propostas, com a troca de experiências entre palestrantes e participantes.

“Eu acho que tem que ser nesse estilo de troca, falar e ouvir, porque o servidor ta ali ta angustiado, né? Ele ta com duvida ele quer falar o que ele ta pensando e muitas vezes ou limita a fala do palestrante ou o servidor fala demais, enfim... eu acho que o tempo é pouco, sabe?” (O2)

A participação ativa dos trabalhadores nas ações também foi destacado como um ponto positivo em estudo realizado por Martins e Borges (2017), em que a oportunidade de escutar e compartilhar experiências com os colegas além de ser ativo no processo de preparação para aposentadoria. As autoras ainda destacaram o fato do formato de realização das ações como Rodas de Conversa ter sido um fator importante para coesão e vinculação dos participantes, a partir de pactuações entre os integrantes proporcionando um ambiente propício para a realização das trocas (MARTINS e BORGES, 2017).

Destacou-se nesse estudo também a importância do programa sendo referência na região, tendo como sugestão a ampliação de suas ações para outros órgãos públicos federais, considerando que este é o único programa presente na cidade, além da ampliação dentro da própria instituição das propostas.

“Ah, acredito que a Universidade devia abrir esse curso com vagas para outros órgãos federais para participar, que fossem 30 vagas para servidor da instituição e 5 ou 10 vagas para externos. Eu entendo que essa também seja função da universidade, expandir os serviços para comunidade.” (O2)

“Se pensar do lado do aposentado ele gostaria que fosse tipo duas vezes por ano, pra ele quanto mais vezes tivesse melhor. Só que em termos de organização e custos também, ai cria essa barreira, né?” (O3)

Outro aspecto abordado pelos participantes foi a baixa adesão dos servidores docentes nas ações desenvolvidas pelo programa, e a importância da ampliação da convivência dos servidores ativos e inativos dentro e fora da instituição dela.

“Eu só reparei um aspecto né? Que a participação dos professores é pequena, a participação dos técnicos administrativos é bem maior, eu até entendo, né? As circunstâncias, de trabalho, de vida pessoal, de vida financeira, mas até vou te dizer eu não sei direito...” (A1)

“É importante que as pessoas convivam mais dentro da própria Universidade, por isso eu acho que o programa é interessante e deve continuar.” (O5)

Incentivar as associações e sindicatos a criar um local em que os aposentados se encontrem, na cidade. (A2)

Compreender as fragilidades do programa a partir da perspectiva dos diferentes atores deste processo é fundamental para prospectar melhorias das propostas apresentadas, além de possibilitar aos responsáveis vislumbrar estratégias para maior sensibilização dos servidores.

4. CONCLUSÃO

Tendo em vista os aspectos analisados na presente dissertação pode-se inferir que os dados chamam a atenção, como o predomínio do sexo feminino, nos três atores analisados (gestores, organizadores e aposentados), conforme dados apresentados pela instituição. Vale a reflexão de buscar estratégias para a maior adesão do sexo masculino, dado que estudos apontam que os homens sofrem mais com a aposentadoria desenvolvendo doenças como depressão e dependência química.

Além disso, ficaram evidentes as diferentes percepções relacionadas à aposentadoria e o quanto o sentido individual ou coletivo dado à aposentadoria pode influenciar no modo como será enfrentada pelos servidores. Sugere-se maior aprofundamento do assunto, para melhor compreender o impacto da aposentadoria na vida das pessoas. Outro aspecto importante foi à predominância da categoria TAE tanto na participação, como na conclusão das atividades. Necessita-se de estudos que busquem compreender a falta de adesão docente ao programa e traçar estratégias para adesão as ações desenvolvidas pela instituição.

Fica evidente que os meios de divulgação das ações propostas pelo programa são de suma importância para que o mesmo alcance o maior número de servidores que queira vir a participar das ações. É imprescindível que haja grande interlocução entre a instituição e seus colaboradores para que se tenha melhor eficácia do

Programas de Preparação para aposentadoria – Transformar o Hoje, sendo possível abranger o maior número de servidores possível.

Salienta-se a importância de apoio institucional, intersetorial e interdisciplinar, com ações de extensão já existentes na instituição para auxiliar no processo de aposentadoria e envelhecimento do servidor. Sendo importante a reavaliação permanente do programa, considerando o olhar dos participantes e dos servidores próximos ao período da aposentadoria, identificando o perfil e desejo dos participantes.

Ao término da pesquisa pode-se afirmar a necessidade de ampliar estudos a respeito da temática da aposentadoria e os programas de preparação da aposentadoria, com estratégias significativas e promotoras de bem-estar, qualidade de vida e criação de novos projetos de vida.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACOSTA, M.A.F.; PACHECO, A.C. **Lazer e Envelhecimento: olhares que entrelaçaram a cidade e o envelhecer.** Licere, Belo Horizonte, v.16, n.3, 2013.

ANTUNES, M.H.; MORÉ, C.L.O.O. **Aposentadoria, saúde do idoso e saúde do trabalhador: revisão integrativa da literatura brasileira.** Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 16(3), pp. 248-258, 2016.

ARRACHÉ, E.M. **Qualidade de vida e expectativas com a pré-aposentadoria em servidores da UFRGS.** Orientadora: GONÇALVES, Andréa Krüger. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Faculdade de Educação Física. Conclusão do Curso de Especialização em Qualidade de Vida e Envelhecimento. Porto Alegre, RS, 2012. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/88433>. Acesso em: 20 de agosto de 2018.

ARRUDA, I.E.A. **Reflexões sobre o idoso e o programa Universidade da Terceira Idade.** RBCEH, Passo Fundo, v. 4, nº.2, p. 94-113, 2007.

BARBOSA, T.M.; TRAESEL, E.S. **Pré-aposentadoria: um desafio a ser enfrentado.** Barbarói, Santa Cruz do Sul, n.38, 2013.

BATISTA, E. **A dialética da reestruturação produtiva: a processualidade entre fordismo, taylorismo e toyotismo.** Aurora, Marília, v. 7, n. 2, 2014.

BOEHS, S.T.M.; MEDINA, P.F.; BARDAGI, M.P.; LUNA, I.N.; SILVA, N. **Revisão de literatura latino-americana sobre aposentadoria e trabalho: perspectivas psicológicas.** Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 17(1), p. 54-61, 2017.

BOTH, T.L.; KUJAWA, D.R.; WOBETO, M.I.; SAVARIS, V. **Considerações sobre o idoso aposentado: uma intervenção da Terapia Cognitivo-Comportamental como instrumento de preparação à aposentadoria.** RBCEH, Passo Fundo, v. 9, Supl. 1, p. 90-101, 2012.

BRANDÃO, T.B. **Previdência Social no Serviço Público e os Programas de Preparação para Aposentadoria: uma relação necessária?** SER Social, vol. 13, n.18, Brasília, 2011.

BRASIL. **Lei Nº 8.112, de dezembro de 1990.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm> Acesso em: 20 abril 2016.

_____. **Lei Nº 8.842 de janeiro de 1994.** Política Nacional do Idoso. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm> Acesso em: 20 abril 2016.

_____. **Lei Nº 10.741, de 1º de outubro de 2003.** Estatuto do Idoso. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm>. Acesso em: 20 abril 2016.

_____. **Boletim Estatístico de Pessoal e Informações Organizacionais /** Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Secretaria de Gestão de

Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público. Brasília: MP, Vol.21 n.249, 2017.

BRESSAN, M.A.L.C.; MAFRA, S.C.T.; FRANÇA, L.H.F.P.; MELO, M.S.S.; LORETTO, M.D.S. **Bem-estar na aposentadoria**: o que isto significa para os servidores públicos federais? Rev. Bras. Geriatr. Gerontol., 16(2), p.259-272, 2013.

CALDAS, C.P. **Preparação para uma aposentadoria ativa**. In: JÚNIOR, J. C. B. (org.) Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade. 1ªed, São Paulo: Editora Edicon, 2009.

CAMARANO, A.A.; KANSO, S. **Envelhecimento da população brasileira**: uma contribuição demográfica. In: In: FREITAS et.al. Tratado de Geriatria e Gerontologia, 3º Ed., Rio de Janeiro: Guanabara koogan, 2013.

CASTEL, R. **A metamorfoses da questão social, uma crônica do salário**. São Paulo, Vozes, p.532, 1998.

CINAT, C. **Envelhecimento do trabalhador e condições de vida na velhice**. VIII Seminário de Saúde do Trabalhador (em continuidade ao VII Seminário de Saúde do Trabalhador de Franca) e VI Seminário "O Trabalho em Debate". UNESP/USP/STICF/CNTI/UFSC, UNESP- Franca/SP 2012.

CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho**. Tradução de Adail Sobral. 2 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

COUTO, E.S.; MEYER, D.E. **Viver para ser velho? Cuidado de si, envelhecimento e juvenilização**. R. FAGED, Salvador, n.19, p.21-32, jan./jun. 2011.

COSTA, N. E.; MESQUITA, R.A.V.; ROCHA, S.M. **Significado da aposentadoria na vida da pessoa idosa**. In.: PY, L.; FREITAS, E.V. (ed.). Tratado de Geriatria e Gerontologia. Guanabara Koogan, 4º Ed., Rio de Janeiro, 2016.

DEBERTIR, E. **Preparação para aposentadoria e qualidade de vida**. Dissertação, Curso de Pós-graduação em Administração, Florianópolis, 1999.

DEBERT, G. G. **A Reinvenção da Velhice**: Socialização e processos de reprivatização do envelhecimento. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo; FAPESP, 1999.

DEJOURS, C. **Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1993.

DE SÁ, R.A.; WANDERBROOKCKE, A.C.N.S. **Os significados do trabalho face ao envelhecimento para servidoras de uma instituição pública de ensino superior**. Boletim de Psicologia, vol. LXVII, nº 145-158, 2016.

DONADELLI, P.S. **Programa de Preparação para aposentadoria com servidores da Prefeitura Municipal de Limeira/SP**: intervenção com exercícios físicos e

dinâmicas de grupo. Dissertação de Mestrado – Universidade Estadual Paulista, Instituto de Biociência de Rio Claro. Orientador: José Luiz Riani Costa, 2016.

FRANÇA, L. H. **Repensando a aposentadoria com qualidade**: um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria em comunidades. Rio de Janeiro: CRDE UnATI UERJ, 2002.

FRANÇA, L. H. F. P.; SOARES, D. H. P. **Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida**. *Psicologia ciência e profissão*, 29 (4), 738-751, 2009.

FRANÇA, L.H.F.P.; MENEZES, G.S.; BENDASSOLLI, P.F.; MACEDO, L.S.S. **Aposentar-se ou continuar trabalhando?** O que influencia essa decisão. *Psicologia, ciência e profissão*, 33(3), 2013.

FRANÇA, L.H.L.; NALIN, C.P.; SIQUEIRA-BRITO, A.R.; AMORIM, S.M.; RANGEL, T.; EKMAN, N.C. **A percepção dos Gestores Brasileiros sobre os Programas de Preparação para a Aposentadoria**. *Estud. Interdiscipl. Envelhec.*, Porto Alegre, v.19, n.3, 2014.

FRANÇA, L.H.F.P.; SANDOVAL, L. A.N. **Relacionamentos familiares e conjugais na aposentadoria**. In: MURTA, S.G. [et.al]. *Educação para aposentadoria promoção de saúde e desenvolvimento na administração pública federal*. 1ed. Brasília, CEAD/FUB, 2014.

FONTOURA, D.S.; DOLL, J.; OLIVEIRA, S.N. **O desafio de aposentar-se na sociedade contemporânea**. *Rev. Educação e Realidade*. Porto Alegre, v.40, n.1, 2015.

GERHARDT, T.E.; SILVEIRA, D.T. (orgs). **Método de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora UFRGS, 2009.

GODINHO, M.R.; FERREIRA, A.P. **Aposentadoria no contexto da reforma previdenciária**: análise descritiva em uma instituição de ensino superior. *Rev. Saúde e Debate*, Rio de Janeiro, v.41, n.115, p.1007-1019, 2017.

GUARIENTO, M.E.; NERI, A.L.; FATTORI, A.; PEREIRA, A.A. **Pesquisa em Gerontologia**. In: FREITAS et.al. *Tratado de Geriatria e Gerontologia*, 3º Ed., Rio de Janeiro: Guanabara koogan, 2011.

GVOZD, R.; HADDAD, M.C.L.; LIBERATTI, V.M.; MARTINS, J.T. **Implantação de um programa de preparação para aposentadoria em instituição universitária pública**. *Rev enferm UFPE on line.*, Recife, 9(supl. 2):994-1000, fev., 2015.

HOCKING, C. **Contribuição da ocupação para a saúde e o bem-estar**. In: NEISTADT, M. E.; CREPEAU, E. B. *Willard & Spackman: Terapia Ocupacional*. 9. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, p. 45-55, 2011.

IACUB, R.; MACHLUK, L.; MANSINHO, M.; SALAMÉ, M.V. **Dispositivos prejubilatários como facilitadores del potencial humano**. *Revista Kairós*

Gerontologia, 18(N.o Especial 21), "Aspectos positivos en la vejez. Cuestiones prácticas", pp. 85-97. ISSN 2176-901X. São Paulo (SP), Brasil: FACHS/NEPE/PEPGG/PUC-SP.

JUNIOR, E.G.; MERGULHÃO, L.R.; CANÊO, L.C.; NAJM, M.B.; LUMARDELLI, M.C.F. **Considerações sobre a terceira idade e o mercado de trabalho: questionamentos e possibilidades.** RBCEH, Passo Fundo, v. 6, n. 3, p. 429-437, set./dez. 2009.

KEGLER, P.; MACEDO, M.M.K. **Trabalho e aposentadoria militar: singularidades de uma travessia psíquica.** Psico-USF, Bragança Paulista, v. 20, n. 1, p. 25-38, 2015.

LANCMAN, S.; GHIRARDI, M.I.G. **Pensando Novas Práticas em Terapia Ocupacional, Saúde e Trabalho.** Revista de Terapia Ocupacional Universidade de São Paulo, v. 13, n. 2, p.44-50, 2002.

LANCMAN, S.& SZNELWAR, L.I. (orgs.). **Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do Trabalho.** Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, Brasília, 2008.

LEANDRO-FRANÇA, C. **Modelo de intervenção breve para planejamento da aposentadoria: desenvolvimento e avaliação.** Dissertação de mestrado, orientadora: Dra. Sheila Giardini Murta. Brasília - DF, 2012.

LEANDRO-FRANÇA, C.; MURTA, S.G.; IGLESIAS, F. **Planejamento da aposentadoria: uma escala de mudança de comportamento.** Revista Brasileira de Orientação Profissional, Vol. 15, No. 1, p.75-84, 2014.

LEANDRO-FRANÇA, C. **Prevenção e promoção da saúde mental e políticas públicas sobre envelhecimento ativo e educação para aposentadoria.** In: MURTA, S. et.al. Educação para aposentadoria: promoção de saúde e desenvolvimento na administração pública federal. 1 ed. – Brasília: CEAD/FUB, 2014.

_____. **Aposentadoria Crise ou Liberdade?** In: MURTA, S. et.al. Educação para aposentadoria: promoção de saúde e desenvolvimento na administração pública federal. 1 ed. – Brasília: CEAD/FUB, 2014.

LEANDRO-FRANÇA, C.; MURTA, S.H. **Fatores de risco e de proteção na adaptação à aposentadoria.** Psicol. Argum., 32(76), p. 33-43, 2014.

LEANDRO-FRANÇA, C. **Efeito de Programas de Preparação para Aposentadoria: Um Estudo Experimental.** Tese de Doutorado. Orientadora: Dra. Sheila Giardini Murta Brasília-DF, Junho de 2016.

LIMA, M.A.D.S.; ALMEIDA, M.C.P.; LIMA, C.C. **A utilização da observação participante e da entrevista semi-estruturada na pesquisa em enfermagem.** R. Gaucha de Enferm., Porto Alegre, v.20, n. esp., 1999.

LIMA, J.C.; HOLZMANN, L. **Tempo, espaço e trabalho**. In: ECKERT, C.; ROCHA, A.L.C. (orgs). Etnografias do trabalho, narrativas do tempo. Porto Alegre: Marcavisual, 2015.

MARANGONI, J.F.C.; MANGABEIRA, J.A. **Política integrada de atenção ao Servidor Público do Distrito Federal**: o programa de preparação para o período pós-carreira. Rev Bras Med Trab.n.12, vol.1, p:8-15, 2014.

MARTINS, S.P. **Direito da Seguridade Social**. 27ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, L.F.; BORGES, E.S. **Educação para aposentadoria**: avaliação dos impactos de um programa para melhorar qualidade de vida pós-trabalho. INTERAÇÕES, Campo Grande, MS, v. 18, n. 3, p. 55-68, 2017.

MENEZES, G.S.; FRANÇA, L.H. **Preditores da decisão da aposentadoria por servidores públicos federais**. Rev. Psicol., Organ. Trab., vol.12, nº3, p. 315-328, 2014.

MINAYO, M.C.S.(org). **Pesquisa Social**: Teoria, método e criatividade. 18ªed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MIRANDA, F.A.N.; CARVALHO, G.R.P.; FERNANDES, R.L.; SILVA, M.B.; SABINO, M.G.G. **Saúde mental, trabalho e aposentadoria**: focalizando a alienação mental. Rev. Bras. Enferm., Brasília, 2009.

MOEHLECKE, V.; FONSECA, T.M.G.; OLIVEIRA, A.M. **Corpos que (se) trabalham**: relações éticas nas contrução de si e do coletivo. Rev. Educação & Realidade, Porto Alegre, v.38,n.3, p.855-871, 2013.

MOREIRA, J.O. **Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice**: estudo de caso com professores universitários. Psicologia em estudos, Maringá, v.16, n.4, p. 541-550, 2011.

MOZZATO, A.R.; GRZYBOVSKI, D. **Análise de Conteúdo como Técnica de Análise de Dados Qualitativos no Campo da Administração**: Potencial e Desafios. RAC, Curitiba, v.15, n.4, 731-747, 2011.

MUNIZ, J.A. PPA: **Programa de Preparação para o Amanhã**. Estudos de Psicologia, 2(1), 198-204, 1996.

NERI, A.A. **O envelhecimento no universo do trabalho** – desafios e oportunidades. In: JÚNIOR, J.C.B. (org.). Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade. 1ª Ed. São Paulo: Editora Edicon, 2009.

PACHECO, J.L.; CARLOS, S.A. **Educação, trabalho e aposentadoria**. In: FREITAS et.al. Tratado de Geriatria e Gerontologia, 3º Ed., Rio de Janeiro: Guanabara koogan, 2013.

PARREIRA, M.M.; CAVALCANTI, A.; CUNHA, J.H.S.; CORDEIRO, J.J.R. **Papéis ocupacionais de indivíduos em condições reumatológicas**. Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo, 24(2), 2013.

PAULIN, G.S.T.; OLIVEIRA, M.L. **Terapia Ocupacional no processo de envelhecimento e aposentadoria**: construção de espaços saudáveis. O mundo da Saúde, São Paulo, vol. 33, nº2, p.246-252, 2009.

PAZZIM, T.A.; MARIN, A. **Programas de Preparação para Aposentadoria**: revisão sistemática da literatura nacional. Revista Brasileira de Orientação Profissional, vol.17, nº1, p.91-101, 2016.

REVELO, S.E.L.; PINZÓN, E.Y. **Intereses de formación, motivación y sentido de vida de trabajadores en proceso de prejubilación**. Educación y Educadores, vol. 21, n.1, p. 95-113, 2018.

ROCHA, A.L.C.; ECKERT, C. **Um projeto antropológico**: o estudo da memória do trabalho na cidade moderno-contemporânea. In: ECKERT, C.; ROCHA, A.L.C. (org.) Etnografias do trabalho, narrativas do tempo. Porto Alegre: Marcavizual, 2015.

SANTOS, C.P. **Trabalho, controle e subordinação**: o taylorismo-fordismo como modo de organização da autoridade do capital no século XX. CSOnline – Revista Eletrônica de Ciências Sociais, Juiz de Fora, ano 8, Ed.19, 2015.

SCREMIN, M.; ALMEIDA, P.R.; PALMA, K.A.X.A.; ALENCASTRO, P.O.R. **Impacto da aposentadoria no cotidiano do servidor público federal**. Rev. Interinst. Bras. Ter. Ocup. Rio de Janeiro, v.2, n.3, p.524-541, 2018.

SEIDL, J.; CONCEIÇÃO, M.I.G. **Identidade, valores e novas perspectivas profissionais**. Em: MURTA, S.G. [et.al]. Educação para aposentadoria: promoção de saúde e desenvolvimento na administração pública federal. 1ªed. – Brasília: CEAD/FUB, 2014.

SEIDL, J.; LENADRO-FRANÇA, C.; MURTA, S.G. **Formatos de Programas de Educação para Aposentadoria**. In: MURTA et.al. Educação para Aposentadoria promoção de saúde e desenvolvimento na administração pública federal. 1ªed., Brasília: CEAD/FUB, 2014.

SILVA, L.R.F. **Da velhice à terceira idade**: o percurso histórico das identidades atreladas ao processo de envelhecimento. História, Ciência, Saúde. Manguinhos, Rio de Janeiro, v.15, n.1, p.155-168, 2008.

SILVA, R.S.; RODRIGUES, N.D. **Saúde emocional**: a importância de planejar a aposentadoria. Ensaios Cienc., Cienc. Biol. Agrar. Saúde. v.20, n.2, 2016.

SOARES, D.H.P.; COSTA, A.B.; ROSA, A.M.; OLIVEIRA, M.L.S. **Aposenta-ção**: programa de preparação para aposentadoria. Estud. interdiscip. envelhec., Porto Alegre, v. 12, p. 143-161, 2007

SOUZA, R.F.; MATIAS, H.A.; BRÊTAS. **Reflexões sobre envelhecimento e trabalho**. Rev. Ciência e Saúde Coletiva, vol. 15, nº6, 2010.

STRAUSS, A.L.; CORBIN, J. **Pesquisa Qualitativa**: técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada. Trad. De Luciane de Oliveira da Rocha. 2ª Ed., Porto Alegre: Artimed, 2008.

TEIXEIRA, S.M. **Envelhecimento do trabalhador na sociedade capitalista**. In: TEIXEIRA, S.M. (orgs.). Envelhecimento na sociedade do capital. Campina: Papel Social, 2017.

VENTURINI, D.O. **Aposentadoria “como prêmio” ou “como castigo”, avaliando as peculiaridades dos servidores da UFSM**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Santa Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de Pós-graduação em Administração, RS, 2013.

VERAS, R. **O perfil do idoso brasileiro**: questionário BOAS. Rio de Janeiro: UERJ, UnATI, 2008.

VIEIRA, E. **Educação, trabalho e a terceira idade**. In: JÚNIOR, J.C.B. (org.). Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade. 1ª Ed. São Paulo: Editora Edicon, 2009.

VILELA, J.M.; PAULIN, G.S.T. **Estou me aposentando, e agora? Contribuições da Terapia Ocupacional na reorganização do cotidiano**. Cad. Ter. Ocup. UFSCar, São Carlos, v. 22, n. 3, p. 497-505, 2014.

ZANELLI, J.C.; ANTLOGA, C. **Planejamento de programas de educação para aposentadoria**. In: MURTA et.al. Educação para Aposentadoria promoção de saúde e desenvolvimento na administração pública federal. 1ªed., Brasília: CEAD/FUB, 2014.

ZANELLI, J.C. **Processos psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria**. Rev. Psicol., Organ. Trab., vol.12, nº3, p.329-340, 2012.

ZANTINGE, E.L.; BERG, M.V.D.; SMIT, H. A.; PICALET, H.S.J. **Retirement and a healthy lifestyle: opportunity or pitfall? A narrative review of the literature**. European Journal of Public Health, Vol. 24, No. 3, 2013.