



UNIVERSIDADE
ESTADUAL DE LONDRINA

RAQUEL GVOZD

**REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DE TRABALHADORES DE
UMA INSTITUIÇÃO UNIVERSITÁRIA PÚBLICA NA
PERSPECTIVA DA APOSENTADORIA**

Londrina
2013

RAQUEL GVOZD

**REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DE TRABALHADORES DE
UMA INSTITUIÇÃO UNIVERSITÁRIA PÚBLICA NA
PERSPECTIVA DA APOSENTADORIA**

Dissertação apresentada à Universidade Estadual de Londrina como requisito para obtenção do título de mestre em Enfermagem.

Orientadora: Dra. Maria do Carmo F. Lourenço Haddad.

Londrina
2013

**Catálogo elaborado pela Divisão de Processos Técnicos da Biblioteca Central da
Universidade Estadual de Londrina**

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)

G993r Gvoz, Raquel.

Representações sociais de trabalhadores de uma instituição universitária pública na perspectiva da aposentadoria / Raquel Gvoz. – Londrina, 2013.
119 f : il.

Orientador: Maria do Carmo Fernandez Lourenço Haddad.

Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Estadual de Londrina, Centro de Ciências da Saúde, Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, 2013.
Inclui bibliografia.

1. Trabalhadores – Representações sociais – Teses. 2. Servidores públicos – Aposentadoria – Teses. 3. Saúde e trabalho – Teses. 4. Envelhecimento – Teses. 5. Enfermagem do trabalho – Teses. I. Haddad, Maria do Carmo Fernandez Lourenço. II. Universidade Estadual de Londrina. Centro de Ciências da Saúde. Programa de Pós-Graduação em Enfermagem. III. Título.

CDU 616-083:614.8

RAQUEL GVOZD

**REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DE TRABALHADORES DE UMA
INSTITUIÇÃO UNIVERSITÁRIA PÚBLICA NA PERSPECTIVA DA
APOSENTADORIA**

Dissertação apresentada à Universidade
Estadual de Londrina como requisito para
obtenção do título de mestre em Enfermagem.

BANCA EXAMINADORA

Profa Dra Maria do Carmo Lourenço Haddad
UEL – Londrina – PR

Profa Dra Aida Maris Peres
UFPR – Curitiba – PR

Profa Dra Mara Lúcia Garanhani
UEL – Londrina – PR

Londrina, 06 de dezembro de 2013.

*Aos meus pais Luis e Nelci e irmãos Emanuel e Ana Laura,
exemplos de amor e simplicidade que me ensinaram a lutar e me ajudam a
permanecer firme diante dos desafios da vida.*

*Ao meu companheiro de todas as horas Carlos Eduardo,
pelo apoio e encorajamento neste momento de minha vida, em que
aprendemos a nos amar ainda mais e a nos doar um para o outro.*

*À minha filha Isabela,
meu amor incondicional, que me inspira cada vez mais a buscar o
crescimento pessoal e profissional.*

*Às minhas queridas amigas Cinthia, Daniele e Simone,
que torcem pelo meu sucesso, minhas parceiras nos momentos gloriosos e
também nos tortuosos.*

Agradecimentos Especiais

A Deus,
por todas as bênçãos. Por iluminar meu caminho, me conceder coragem e serenidade
para enfrentar todas as situações da vida.

Ao meu pai Luis,
meu herói, um grande exemplo de honestidade e garra que procuro seguir.

A minha mãe Nelci,
pelas incansáveis palavras de motivação. Nunca esquecerei das suas mensagens
positivas mãe: "Tu vai conseguir!"

Aos meus irmãos, Emanuel e Ana Laura,
que mesmo longe transmitem pensamentos positivos para que eu alcance meus
objetivos. Apesar da distância, sinto vocês sempre perto de mim.

Ao meu querido companheiro Carlos Eduardo,
por estar sempre ao meu lado, segurando minha mão nas situações difíceis e me
fazendo sentir capaz. Obrigada por me proporcionar os momentos mais felizes da
minha vida. No último ano fomos agraciados por Deus com nossa linda filha, e você
ajudou a fazer deste um momento mágico.

A minha filha Isabela,

a razão do meu viver, que com sua inocência fez desta minha caminhada um momento mais agradável, revigorando minhas energias diariamente.

A todos os meus amigos e amigas,
que torcem pelo meu sucesso e me desejam sinceros votos de felicidades. Vocês moram
no meu coração.

Aos tios João e Vanilde,
que fizeram de seu lar minha primeira morada em Londrina. Obrigada por todo o
apoio e incentivo!

Aos meus colegas de mestrado,
que fizeram deste um momento especial. Juntos trocamos angústias e conquistas,
crescemos e amadurecemos e com certeza nos tornamos profissionais mais
capacitados.

A querida professora Maria do Carmo,
que mais do que minha orientadora, é minha amiga e mãe nos momentos em que
mais preciso. Obrigada por acreditar em mim! Obrigada por não ter permitido que eu
desistisse dos meus sonhos, quando me incentivou a cursar o mestrado, mesmo eu
estando no início de uma gestação e ciente dos desafios que precisaria enfrentar!

À querida professora Mara Solange Dellarozza,
pela paciência e dedicação ao me inserir no caminho da pesquisa, sua resignação e
serenidade fizeram toda a diferença para o meu crescimento.

À Andreza Daher D. Sentone, Larissa Gutierrez C. Silva e Mariana Rossaneis,

que não mediram esforços para contribuir na viabilização desta pesquisa. Obrigada
por toda a dedicação e carinho!

A coordenação do mestrado de enfermagem da UEL,
bem como ao seu corpo docente, que enriqueceram meu aprendizado e se dedicam
todos os dias
na construção de uma especialização com qualidade e potencial.

A Universidade Estadual de Londrina,
que mais do que uma instituição se tornou meu sobrenome
ao longo desses quase 8 anos. Todo meu construir
profissional devo aos profissionais envolvidos na UEL.

Aos trabalhadores pré-aposentados da UEL,
que acompanhei nos dois últimos anos, os quais me proporcionaram um grande
crescimento pessoal. Levarei cada um de vocês em meu coração.

A banca examinadora,
composta pelas professoras Maria do Carmo L. Haddad,
Mara Lúcia Garanhani e Aida Maris Peres.
Fico lisonjeada pela oportunidade de contar com as importantes contribuições de
vocês nesta etapa tão importante da minha carreira.

GVOZD, Raquel. **Representações Sociais de Trabalhadores de uma Instituição Universitária Pública na Perspectiva da Aposentadoria**. 2013. 119f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2013.

RESUMO

Este estudo teve como objetivos caracterizar o perfil ocupacional de trabalhadores de uma instituição universitária pública na perspectiva da aposentadoria, descrever a implantação de um Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA) na referida instituição e desvelar as representações sociais destes servidores na perspectiva da aposentadoria. Com uma abordagem quali-quantitativa, o estudo foi desenvolvido em uma instituição universitária pública do norte do Paraná. A população do estudo constituiu-se de todos os trabalhadores da instituição que se encontravam em fase de pré-aposentadoria por idade ou tempo de serviço, e também por aqueles que já poderiam estar aposentados. Inicialmente, identificou-se que 19,9% do total de servidores estavam em fase de pré-aposentadoria, evidenciando a necessidade da implantação de uma política voltada ao envelhecimento do trabalhador e preparo para a aposentadoria. Assim, viabilizou-se a implantação do PPA, que ofereceu aos pré-aposentados palestras instrucionais sobre as questões que permeiam a aposentadoria, além de grupos de reflexão sobre o tema. A viabilização do PPA permitiu desvelar as representações sociais dos pré-aposentados na perspectiva da aposentadoria, sendo elas: aposentadoria percebida como um prêmio/merecimento pelos anos de dedicação ao trabalho; oportunidade de viver a vida com liberdade; representação de inutilidade e improdutividade frente à aposentadoria; enfrentando o envelhecimento e possíveis doenças na aposentadoria; percebendo a necessidade do autocuidado; despertando para um recomeço. Tais resultados evidenciaram a importância das instituições oferecerem a seus trabalhadores políticas voltadas ao seu preparo para a aposentadoria, uma vez que esta fase da vida é caracterizada por representações ambivalentes, que fazem o servidor alternar entre o desejo de aposentar e o medo de encarar os desafios desta nova etapa que se apresenta.

Palavras-chave: Aposentadoria. Envelhecimento. Trabalho. Enfermagem. Saúde do trabalhador.

GVOZD, Raquel. **Social Representations of Workers in a Public Higher Education Institution in the Perspective of Retirement**. 2013. 119p. Dissertation (Master's in Nursing) – State University of Londrina, Londrina, 2013.

ABSTRACT

This study aimed to characterize the occupational profile of workers in a public university about the retirement prospect, describe the implementation of a Preparation Program for Retirement (PPR) in that institution and reveal the social representations of these workers on the retirement prospect. With a qualitative and quantitative approach, the study was conducted in a public university institution in northern Paraná. The study population consisted of all employees of the institution who were in the pre-retirement period by age or length of service, and also for those who could already be retired. Initially, it was identified that 19.9% of workers were in pre-retirement period, highlighting the need for the implementation of a policy focused on the worker aging and preparation for retirement. Thus, it made possible to implement the PPR, which offered pre-retirees instructional lectures about the issues that permeate retirement, besides reflection groups about the topic. The PPR viability allowed to unveil the social representations of pre-retirees on retirement view, being them: retirement perceived as a reward / merit for the years of hard work, opportunity to live life with freedom; representation of worthlessness and non-productivity against retirement; facing aging and possible illnesses in retirement; realizing the need for self-care; awakening to a new beginning. Such results showed the importance institutions offer their workers policies focused on their preparation for retirement, since this stage of life is characterized by positive and negative representations, that make the server switch between the desire to retire and afraid to face the challenges of this new phase is presented.

Keywords: Retirement. Aging. Work. Nursing. Occupational health.

GVOZD, Raquel. **Representaciones sociales de los trabajadores en una institución de educación superior pública en la perspectiva de la jubilación.** 2013. 119f. Tesis (Maestría en Enfermería) – Universidad Estatal de Londrina, Londrina, 2013.

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivos caracterizar el perfil ocupacional de trabajadores de una institución universitaria pública en la perspectiva de la jubilación, describir la implantación de un Programa de Preparación para la Jubilación (PPJ) en la referida institución y desvelar las representaciones sociales de estos servidores en la perspectiva de la jubilación. Con un abordaje cualitativo y cuantitativo, el estudio fue desarrollado en una institución universitaria pública del norte de Paraná. La población del estudio se constituyó de todos los trabajadores de la institución que se encontraba en fase de prejubilación por edad o tiempo de servicios, y también por aquellos que ya podrían estar jubilados. Inicialmente, se identificó que el 19,9% del total de servidores estaban en fase de prejubilación, evidenciando la necesidad de la implantación de una política dirigida al envejecimiento del trabajador y la preparación para la jubilación. Así, se viabilizó la implantación del PPJ, que ofreció a los prejubilados palestras instructivas sobre las cuestiones que permean la jubilación, más allá de grupos de reflexión sobre el tema. La viabilidad del PPJ permitió desvelar las representaciones sociales de los prejubilados en la perspectiva de la jubilación, siendo ellas: jubilación percibida como un premio/merecimiento por los años de dedicación al trabajo; oportunidad de vivir la vida con libertad; representación de inutilidad y improductividad frente a la jubilación; enfrentando el envejecimiento y posibles enfermedades en la jubilación; percibiendo la necesidad de autocuidado; despertando para un recomienzo. Tales resultados evidenciaron la importancia que las instituciones ofrezcan a sus trabajadores políticas dirigidas a su preparación para la jubilación, una vez que esta fase de la vida es caracterizada por representaciones positivas y negativas, que hacer el cambio de servidor entre el deseo de retirarse y miedo de enfrentarse a los retos de esta nueva etapa se presenta.

Palabras-clave: Jubilación. Envejecimiento. Trabajo. Enfermería. Salud laboral.

LISTA DE FIGURAS

ARTIGO 1

- Figura 1** – Distribuição dos servidores em fase de pré-aposentadoria segundo estrutura administrativa da instituição em estudo. Londrina-PR, Brasil, 201163

ARTIGO 2

- Figura 1** – Etapas do Programa de Preparação para Aposentadoria de uma Instituição Universitária Pública. Londrina- PR, 2013.....76

ARTIGO 3

- Figura 1** – Representações sociais da aposentadoria para trabalhadores pré-aposentados de uma instituição universitária pública. Londrina-PR. 201391

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
PEA	População Economicamente Ativa
PIA	População em Idade Ativa
PPA	Programa de Preparação para a Aposentadoria
PSFP	Programa de Saúde da Família
RENAST	Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador
SEBEC	Serviço de Bem Estar à Comunidade
SESMT	Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
SUS	Sistema Único de Saúde
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TRS	Teoria das Representações Sociais

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	14
1 INTRODUÇÃO	15
2 PERSPECTIVA TEÓRICA	20
2.1 O TRABALHO	21
2.2 O ENVELHECIMENTO E O TRABALHO	24
2.3 LEGISLAÇÃO SOBRE A SAÚDE DO TRABALHADOR.....	27
2.4 A APOSENTADORIA.....	30
2.5 OS PROGRAMAS DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA (PPA).....	34
3 REFERENCIAL TEÓRICO	39
3.1 TEORIA DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS (TRS) - SERGE MOSCOVICI.....	40
4 OBJETIVOS	46
4.1 OBJETIVOS	47
5 CAMINHOS DA PESQUISA	48
5.1 TIPO DE ESTUDO	49
5.2 LOCAL DO ESTUDO	49
5.3 PARTICIPANTES DO ESTUDO.....	49
5.4 PROCEDIMENTOS PARA COLETA DOS DADOS.....	50
5.5 PROCEDIMENTOS PARA ANÁLISE DOS DADOS	52
5.6 PROCEDIMENTOS ÉTICOS	53
6 RESULTADOS	54
6.1 ARTIGO 1.....	55
6.2 ARTIGO 2.....	68
6.3 ARTIGO 3.....	84
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	102
7.1 CONSIDERAÇÕES FINAIS	103

REFERÊNCIAS	106
APÊNDICE	115
APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	116
APÊNDICE B – Instrumento de Coleta de Dados referente ao Perfil Sócio demográfico, Ocupacional e Condições de Saúde Auto referidas.....	118
APÊNDICE C – Instrumento de Avaliação das Palestras Instrucionais	120
ANEXO	121
ANEXO A – Aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa	122

APRESENTAÇÃO

O Programa de Pós-Graduação *Stricto sensu* – Mestrado em Enfermagem – da Universidade Estadual de Londrina-PR permite ao aluno apresentar a dissertação no formato tradicional ou no formato de artigo científico. Com vistas à publicação dos resultados desta pesquisa, optou-se por estruturá-la na forma de artigos científicos, estando composta de duas partes.

A primeira parte constitui-se de capa, contracapa, folha de aprovação, dedicatória, agradecimentos, resumos nas línguas portuguesa, inglesa e espanhola com as respectivas palavras-chave, sumário, lista de abreviaturas e siglas, lista de tabelas, introdução, objetivos, referencial teórico, justificativa e metodologia.

A segunda parte compõe-se dos resultados e considerações finais. Os resultados estão apresentados em três artigos elaborados em resposta aos objetivos específicos descritos na primeira parte desta dissertação.

1 Introdução

O aumento da expectativa de vida, decorrente dos avanços progressivos da ciência, resultou em uma mudança na pirâmide etária, representada pelo crescimento expressivo da população idosa. A longevidade constitui-se em um dos maiores desafios do século XXI, especialmente no que concerne à qualidade de vida das pessoas que envelhecem (FRANÇA; CARNEIRO, 2009).

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) publicou em 2010 informações sobre o alargamento do topo da pirâmide etária brasileira, demonstrando o crescimento da população com 65 anos ou mais, que era de 4,8% em 1991, passando a 5,9% em 2000 e chegando a 7,4% em 2010. Sendo assim, o crescimento absoluto da população brasileira nestes últimos dez anos se deu, principalmente, em função do aumento da população adulta e idosa (IBGE, 2011).

As projeções deste fenômeno indicam que em 2020 o Brasil será o sexto país do mundo em número de idosos, com um contingente superior a 30 milhões de pessoas (CARVALHO; GARCIA, 2003). O envelhecimento da população tem implicações de ordem demográfica, econômica e social, tanto na alteração de vida dos indivíduos e das estruturas familiares, como nas mudanças da composição da força de trabalho (KRELING, 2007).

Tais mudanças apontam para o amadurecimento e envelhecimento do trabalhador, o que evidencia a dimensão desse processo e os rumos a serem seguidos nos próximos anos, que vão depender da definição de políticas que possam garantir a capacidade para o trabalho. Assim, a evolução da transição demográfica afeta, de maneira geral, a sociedade, a economia e as políticas sociais que, através das mudanças da estrutura etária, podem sinalizar novas demandas por bens e serviços em geral (KRELING, 2010).

França (2009) afirma que este panorama traz para as organizações o desafio de encontrar soluções para atender às novas pressões da economia, manter seus trabalhadores saudáveis, ativos e tecnologicamente atualizados e, ao mesmo tempo, tornar o trabalho mais realizador para os trabalhadores, valorizado, gerando prazer, desenvolvimento pessoal e compensação financeira.

A necessidade de se manter o trabalhador em atividade o maior tempo possível requer uma política de saúde para diminuir as saídas do mercado de

trabalho, uma capacitação quanto às mudanças tecnológicas e políticas para redução de preconceitos para com os trabalhadores mais experientes, além da adequação da estrutura física das instituições para permitir a mobilidade dos funcionários (IPEA, 2010).

Soma-se a isso a atenção necessária para as alterações que ocorrem na vida dos indivíduos com o processo de envelhecimento, bem como nas estruturas familiares e na sociedade. Por isso, suas consequências têm sido consideradas com preocupação, por impor desafios ao Estado, ao mercado e às famílias (IPEA, 2010).

Diante disso, o gerenciamento de equipes com faixas etárias diferenciadas é o novo desafio para os gestores, que devem facilitar a motivação dos integrantes de toda a equipe, o apoio ao projeto de vida daqueles que escolhem deixar a organização e ainda facilitar a redução dos preconceitos frente ao envelhecimento e os benefícios das equipes intergeracionais (FRANÇA, 2009).

Para os trabalhadores que resolvem deixar a instituição e optam pela aposentadoria, as instituições devem promover momentos precedentes à tomada de decisão, favorecendo a preparação destes pré-aposentados para que esta fase seja enfrentada com maior tranquilidade, se evitando assim os indesejáveis efeitos negativos da aposentadoria.

Com políticas voltadas para este fim, a aposentadoria começa a seguir um rumo mais personalizado, dando margem para que o trabalhador venha a decidir qual a melhor idade para se aposentar. Favorece ainda a quebra da concepção de velhice atrelada à aposentadoria, evidenciando o envelhecimento como uma fase propícia para a tomada de consciência do que foi vivido, gerando meios onde o pré-aposentado possa se articular para prosseguir a vida intensamente, vivenciando as experiências etárias e seus significados (ARAÚJO, 2011).

Outro importante aspecto atrelado à aposentadoria envolve a necessidade em traçar um projeto de vida estruturado, resultante de uma auto avaliação da vida, avaliando o que é possível ainda realizar ou investir para o alcance de qualidade de vida. No projeto devem estar inseridos aspectos que os aposentados julguem importantes para o seu futuro, como o relacionamento familiar, emocional, lazer, distribuição de tempo, saúde, as finanças, participação social, a

educação e mesmo uma atividade laborativa ou comunitária, sendo estes aspectos distribuídos numa visão holística, em que a finalidade seja o seu bem-estar (FRANÇA, 2009).

Neste sentido, Osborne (2012) ressalta que aqueles pré-aposentados que têm uma visão de mundo positiva, com boas relações familiares e envolvimento em atividades significativas para além do seu trabalho, tendem a ter uma transição mais fácil para a aposentadoria.

Uma noção errônea quanto aos projetos de vida é acreditar que estes devam ser sem flexibilidade ou manejabilidade. Os planos para chegar ao final do seu caminho na forma planejada são completamente flexíveis e adaptáveis aos fatos que fogem ao nosso controle. Os objetivos do planejamento conferem o tom e a direção do nosso caminho. Quem sabe para onde quer ir aproveita melhor os ventos, mas, principalmente sorve melhor o tempero colhido na caminhada (NERI, 2009).

Reinventar a sua vida a partir de uma revisão completa do seu projeto de vida é possível. Começar hoje a desenvolver um projeto para que os próximos 20, 30 ou 40 anos de vida (ou mais, até) sejam de crescimento, realização e contribuição para a sociedade. Esta é a postura que começa a preponderar nos programas de preparação para a pós-carreira. Continuar crescendo pessoalmente, retomar os sonhos da juventude que não puderam ser realizados nas primeiras etapas da vida profissional, vislumbrar novas oportunidades de atuação profissional, descobrir outras competências e explorar outros campos de trabalho começam a orientar os novos projetos de vida na pós-carreira (NERI, 2009).

Diante de tais considerações, o pesquisador deste estudo destaca que o tema apresentado despertou o seu interesse desde o percurso na residência em Gerência dos Serviços de Enfermagem, quando iniciou uma pesquisa referente a pré-aposentadoria.

Assim, junto de sua orientadora, viabilizou a implantação de um PPA na instituição do estudo, o que lhe proporcionou muito aprendizado e conquistas, além de um enorme prazer e satisfação a cada aproximação com os trabalhadores. Para tanto, optou-se por descrever nesta pesquisa o trabalho desenvolvido, desde o diagnóstico de que uma significativa parcela de trabalhadores da instituição está em

fase de pré-aposentadoria, até a descrição das atividades oferecidas pelo programa implantado, bem como os resultados obtidos.

Reafirma-se, assim, a relevância deste estudo, pois a identificação do perfil ocupacional dos trabalhadores que atuam na instituição, bem como o conhecimento dos anseios e sentimentos enfrentados por eles na fase de pré-aposentadoria, podem auxiliar significativamente os gestores na busca por estratégias que auxiliem esta população no enfrentamento dos aspectos relacionados à aposentadoria. Políticas voltadas para este fim se constituem em importante ferramenta de gestão, uma vez que o envelhecimento da força de trabalho torna-se cada vez mais frequente dentro das instituições.

Tal panorama exige das empresas a busca por estratégias que atendam às necessidades dos pré-aposentados, a fim de proporcionar melhor qualidade de vida no trabalho e permitir o desfrute de uma aposentadoria satisfatória, estimulando a busca por projetos de vida, e reavivando o desejo de viver com prazer a situação de estar aposentado.

Todas estas considerações levaram a pesquisadora a aprofundar os estudos sobre o tema, desencadeados pelas seguintes perguntas de pesquisa:

- ***Qual é o perfil ocupacional dos trabalhadores em fase de pré-aposentadoria que atuam na instituição universitária pública estudada?***
- ***É possível implantar uma política de preparação para a aposentadoria nesta instituição?***
- ***Quais as representações sociais dos trabalhadores pré-aposentados desta instituição na perspectiva da aposentadoria?***

2 Perspectiva Teórica

A Perspectiva Teórica fundamentar-se-á nos seguintes tópicos: o trabalho; o envelhecimento e o trabalhado; legislação sobre a saúde do trabalhador; a aposentadoria e os Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA).

2.1 O TRABALHO

O trabalho é fundamental no inter-relacionamento com o mundo. O lugar atualmente ocupado pelo trabalho foi pouco a pouco sendo construído no pensamento ocidental graças a diversos fenômenos históricos e econômicos, dos quais certamente a emergência da sociedade industrial foi o mais influente. A partir da intensificação da industrialização, o trabalho passou a representar não somente o modo de produzir os bens de consumo e os serviços necessários à sobrevivência, ou o meio de ganhar um salário, mas tornou-se também a base da construção da identidade do homem (ARAÚJO; BENDASSOLLI, 2011; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

A maioria dos indivíduos encontra o foco de suas vidas condicionado ao trabalho, estimulado pela supervalorização da produtividade e do capital. O trabalho constitui-se como um dos determinantes para a organização e inserção social, que está articulado às relações humanas, sendo intrínseco à própria identidade do homem. O lugar do trabalho na vida é privilegiado de tal maneira, que o homem é muitas vezes, reconhecido pelo que faz, sendo identificado pelas marcas da profissão (BOGONI, 2008; SOARES et al., 2007; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Há uma conexão dos indivíduos com seus objetivos e propósitos mediante o trabalho, tornando-se a principal ocupação do sujeito com todas as benesses e compromissos de um vínculo empregatício, aliado a um sobrenome organizacional ou título pelo qual é conhecido e valorizado nas relações sociais (SHIBATA, 2006).

Soares et al. (2007, p. 145) afirmam que o trabalho torna-se a principal fonte de significados porque

...por meio do trabalho o indivíduo reconfigura a percepção de si mesmo e do seu ambiente, possibilitando, com isto, seu crescimento e desenvolvimento pessoal. O trabalho é, pois, uma categoria central não somente para a organização da vida social, mas também na dimensão psicológica, pois é fundamental para os processos de autodescrição e autoavaliação do sujeito.

O trabalho representa o caminho por onde a humanidade tem percorrido a grande jornada de sua existência, fazendo-se e refazendo-se. Para o homem, é o caminho que revela as possibilidades da vida (OLIVEIRA, 2009). É um componente inseparável das vivências cotidianas, favorecendo construções históricas e sociais, caracterizando-se como um espaço de sonhos, aspirações e desejos (AZAMBUJA et al., 2007).

Um estudo realizado com trabalhadores do Programa de Saúde da Família (PSF), de um município do Rio Grande do Sul, buscou compreender os significados do trabalho no processo de viver dos participantes. Identificou-se que o trabalho assume uma posição central, destacando-se como fonte de remuneração, de segurança e satisfação das necessidades básicas, de prazer e satisfação pessoal, de interação e reconhecimento social, de desafios, de realização pessoal e transformação social. Influencia a forma como se veem, se sentem, se relacionam e vivenciam as situações cotidianas. Emerge como processo potencializador do viver humano (AZAMBUJA, 2007).

Além disso, Selig e Valore (2010) afirmam que o trabalho é uma importante matriz da identidade pessoal, da construção da autoimagem, é fonte de estima e autovalorização, sendo também uma forma de estar inserido no meio e do sentimento de pertencer.

Segundo Barros (2010) o trabalho configura o ambiente onde ocorre grande parte do compartilhamento humano, representando importantes fontes de tensões, troca de experiências e de relacionamentos e vivências carregadas de significados psicossociais. É comum ouvir que é no trabalho que se vive grande parte da vida e, de fato, não é possível pensar ao contrário.

Representando uma forma de dar sentido à vida, o trabalho confere dignidade, sendo visto como maneira de fugir à marginalidade, de não ser estruturalmente excluído. É fonte de prazer, de satisfação pessoal que advém da valorização e do reconhecimento obtido através das ações efetuadas junto à

comunidade, da melhoria das condições de saúde das famílias e, principalmente, dos vínculos de confiança e amizade que se criam (AZAMBUJA, 2007).

O envolvimento com o trabalho pode ser interpretado como o centro da existência do indivíduo. Estar mais envolvido indica que o emprego é mais do que um preenchimento de si próprio. O envolvimento e a satisfação com o trabalho parecem induzir a um maior comprometimento com a carreira (FRANÇA, 2008).

Em contrapartida, o trabalho pode proporcionar estresse devido a sobrecarga de atividades, bem como angústias pelas responsabilidades assumidas e impotência sentida na resolução dos problemas sociais, políticos, econômicos e ambientais presentes na comunidade, sendo neste caso o trabalho caracterizado como processo despotencializador do viver humano (AZAMBUJA, 2007).

Cabe destacar ainda que o tempo dedicado ao trabalho, envolvendo o transporte casa-trabalho-casa, entre outras atividades atreladas a profissão, traz para os trabalhadores o grande desafio de como distribuir o tempo livre. A sobrecarga de afazeres acaba não permitindo um tempo de dedicação para cuidar de si, para o lazer, para o convívio familiar ou mesmo para realizar algum curso, tanto os que promovem o desenvolvimento pessoal ou mesmo o aprimoramento profissional (FRANÇA, 2009).

Esta situação, quando não trabalhada na pré-aposentadoria, pode trazer dificuldades na pós carreira, pois para os trabalhadores que priorizam o trabalho e postergam o lazer e o prazer para as férias ou para a própria aposentadoria, podem enfrentar momentos de frustração por não saberem aproveitar o tempo livre de forma adequada, trazendo a tona as questões que envolvem o envelhecimento e até mesmo o desenvolvimento de doenças (FRANÇA, 2009).

Entretanto, não há como deixar de reconhecer no trabalho a melhor forma de servir e de ser servido. Trafegar pelo mundo do trabalho é um passeio, de certa forma, exuberante, rico, cheio de surpresas agradáveis e desagradáveis a um só tempo, de emoções fortes, de angústias e de dor, de alegrias não contidas, mas também de tristezas que abalam. Quem envelheceu trabalhando conhece de perto o significado dessas afirmações (OLIVEIRA, 2009).

2.2 O ENVELHECIMENTO E O TRABALHO

O envelhecimento populacional é, hoje, um fenômeno mundial, traduzido no aumento do número absoluto e relativo de idosos, no tempo vivido por eles, no envelhecimento de certos segmentos populacionais, como a População Economicamente Ativa (PEA). Com isso, os novos empregos a serem gerados deverão se concentrar nos indivíduos acima de 45 anos, com projeções desses serem os responsáveis por aproximadamente 56,3% da futura população em idade ativa (IPEA, 2010).

Tais dados evidenciam que o envelhecimento da população brasileira é um fato dado e em franca expansão. O processo da evolução demográfica seguirá sua trajetória avançando mais nas mudanças da composição da força de trabalho, no sentido do amadurecimento e do envelhecimento do trabalhador (KRELING, 2010).

O processo de envelhecimento altera as estruturas sociais, a demanda por políticas públicas e a pressão pela distribuição de recursos na sociedade. As consequências têm sido vistas como desafios ao Estado, às famílias e ao mercado de trabalho, tendo os efeitos da transição demográfica afetado diretamente o tamanho e a composição da População em Idade Ativa (PIA) brasileira e refletido certamente na disponibilidade de mão de obra no País (IPEA, 2010; NONATO et al., 2012).

Este panorama demonstra a dimensão desse processo e altera os rumos a serem seguidos nos próximos anos, que vão depender da definição de políticas que possam garantir não só o crescimento econômico necessário frente às pressões demográficas, seja no mercado de trabalho, na saúde e na previdência social, como também melhorar a distribuição de renda entre os trabalhadores através de uma educação de qualidade e, conseqüentemente, de uma mão de obra qualificada (KRELING, 2010).

Dessa forma, reforça-se a ideia de que cada etapa da vida e do trabalho influencia e é influenciada pela transformação do tempo como consequência natural do curso da vida e que, de acordo como são vivenciados tais acontecimentos, serão assimilados o comportamento e a compreensão, os

processos vitais, dentre eles o envelhecimento, no qual se encontra inserida a fase da pré-aposentadoria (ARAÚJO, 2011).

O envelhecimento é um processo de perdas físicas, mentais, cognitivas e sociais, o que traz vulnerabilidades. Essas são diferenciadas por sexo, idade, grupo social, raças e regiões geográficas, etc. É diferenciado, também, o momento – a idade – em que elas se iniciam. Assim, o trabalho para os idosos é importante não só pela renda que aporta, mas, também, como um indicador de autonomia e de integração social (IPEA, 2010).

Diante de tais aspectos, Ilmarinen (2012) chama a atenção para a necessidade de se definir as tarefas individuais dos trabalhadores mais velhos, levando em conta seus pontos fortes, suas necessidades e potencialidades, para garantir a capacidade de trabalho, o bem-estar e a produtividade dos empregados.

O autor ressalta ainda que aproximadamente 30% dos trabalhadores na faixa etária de 50-64 anos necessitam urgentemente de adaptações no local de trabalho, devido aos seus problemas de saúde e a fim de prevenir os riscos de aposentadoria antecipada e de incapacidade para o trabalho, uma vez que os problemas de saúde de longo prazo e as doenças crônicas aumentam com a idade. O decréscimo da capacidade física para o trabalho à medida que se envelhece é nítido: a capacidade cardiorrespiratória e a força muscular diminuem cerca de até 2% por ano a partir dos 30 anos de idade. A redução da capacidade física se constitui um problema, sobretudo nas profissões com uma elevada carga física (ILMARINEN, 2012).

Diante deste panorama, surgem os estigmas e preconceitos relacionados à produtividade, sendo que o fator cronológico ainda exerce influência na avaliação da atividade ou inatividade do ser humano, aparecendo expressivamente a ideia de improdutividade e dependências impostas aos mais velhos (ARAÚJO, 2011; NERI, 2009).

No entanto, essa visão está perdendo espaço para a nova concepção sobre a atuação do trabalhador experiente, que aos poucos começa a passar por um processo de valorização de sua individualização dentro do processo produtivo. Essa opinião é decorrente da modernidade que vem superando a visão de idade cronológica associada à produtividade e assume o fator idade como sendo essencial na organização social. Nota-se um contínuo processo de reequilíbrio do

perfil de competências em decorrência de mudanças provocadas pela idade, demonstrando que as pessoas podem manter-se produtivas e ativas desde que organizem o seu trabalho para aproveitar mais os ganhos (ARAÚJO, 2011; NERI, 2009).

Embora a saúde e a capacidade física tendam a se deteriorar à medida que as pessoas se tornam mais velhas, há diversas outras funções que melhoram com a idade. Algumas competências dos trabalhadores mais velhos são de suma importância dentro das instituições, voltadas para as atividades que exigiam experiência, credibilidade, visão estratégica, liderança, boa comunicação, flexibilidade e bom relacionamento (ILMARINEN, 2012; NERI, 2009).

O crescimento mental é a história de sucesso do envelhecimento. Os trabalhadores mais velhos são empenhados e comprometidos com o seu trabalho, leais para com a instituição e não raras vezes registram níveis de absentismo inferiores aos dos outros grupos etários. Também a experiência profissional e a capacidade de gerir a própria vida melhoram com a idade. Em termos de medição do rendimento no trabalho, a experiência profissional compensa o declínio de alguns processos cognitivos básicos, como as funções de memória e as competências psicomotoras (ILMARINEN, 2012).

Neste sentido, é importante que os trabalhadores mais velhos adquiram novos conhecimentos. A aprendizagem não depende da idade, apenas o que muda é a forma com que as estratégias de ensino devem ser a eles dirigidas. É importante que os trabalhadores mais velhos tenham acesso à formação e à igualdade de oportunidades para adquirir novos conhecimentos e atualizar as suas competências profissionais (ILMARINEN, 2012).

De fato, a noção de que algumas competências melhoram e outras pioram com a idade, indica que ao envelhecer seja prudente procurar tipos de atividade que aproveitem os ganhos, em vez de competir com os mais jovens por atividades para as quais se sabe antecipadamente que os mais velhos entrarão em desvantagem. Desta forma, trabalhar nas fases mais avançadas da vida não significará tirar o trabalho e o espaço dos mais jovens, mas oferecer serviços e contribuições à sociedade que são mais bem aproveitadas nesta fase da vida (NERI, 2009).

Ao contrário disso, ao envelhecer, as pessoas se esforçam para serem modelos, ficam satisfeitos quando servem de exemplo aos mais jovens. Se as empresas prestassem mais atenção nisso, envolveriam os trabalhadores mais velhos nos processos de treinamento e formação das novas gerações de trabalhadores. Esta força de trabalho poderia ocupar um espaço maior na preparação dos jovens ingressantes no mercado de trabalho, para que assumam novos papéis e desafios. Estes servidores experientes, sem dúvida, seriam bons professores, treinadores, consultores, líderes de movimentos, etc. (NERI, 2009).

Fica evidente, então, que o envelhecimento do trabalhador traz à tona a necessidade das instituições empregadoras garantir ações de promoção da saúde funcional, prevenção de alterações estruturais e disfunções/incapacidades com ou sem doença de base, e recuperação efetiva das disfunções para a superação das limitações e/ou restrições impostas por esse tipo de transtorno que afeta a saúde funcional (BRASIL, 2013).

Neste sentido, é crucial a conscientização dos gestores quanto à necessidade de desenvolver soluções estratégicas e criativas para manter a capacidade de trabalho de seus funcionários, respeitando as limitações provenientes da idade e valorizando o conhecimento e a sabedoria dos mais experientes (FRANÇA, 2011; NUNES et al., 2009). A legislação específica sobre saúde do trabalhador vem a auxiliar os gestores na busca de tais estratégias, que resultam em qualidade de vida aos servidores, tanto no trabalho quanto na vida pessoal.

2.3 LEGISLAÇÃO SOBRE A SAÚDE DO TRABALHADOR

As concepções de Medicina do Trabalho, de Saúde Ocupacional e Saúde do Trabalhador são marcadas pela origem e contexto de hegemonia da sociedade industrial (GOMEZ; LACAZ, 2005). Estas possuem abordagens diferentes construídas diante das mudanças contemporâneas que apreendem as relações trabalho e saúde. Com efeito, esses conceitos determinaram o planejamento e implantação das políticas nesta área (LACAZ, 2007).

A Medicina do Trabalho era constituída, fundamentalmente, de uma atividade médica e sua prática se efetuava nos locais de trabalho. Ela objetivava manter a saúde e adaptar os trabalhadores em lugares e tarefas correspondentes as

suas aptidões. Este modelo foi firmado no mecanicismo e caráter de onipotência, próprio da concepção positivista da prática médica (MENDES; DIAS, 1991).

Neste cenário, a concepção de Medicina do Trabalho evoluiu para a Saúde Ocupacional, a qual preconizava a ampliação da atuação médica direcionada ao trabalhador por meio da intervenção no ambiente em caráter multi e interdisciplinar, formado por equipes multiprofissionais, com ênfase na higiene ocupacional. Este modelo estabelecia um vínculo causal entre a doença e um agente específico, ou grupo de fatores de risco presentes no ambiente de trabalho, a fim de controlar os riscos existentes. Desse modo, visava adequar o ambiente de trabalho ao homem e o homem ao seu trabalho (MENDES; DIAS, 1991).

A Saúde Ocupacional passa ao atual enfoque: Saúde do Trabalhador, surgindo com a proposta de acompanhar as modificações do processo de trabalho sob o capitalismo e suas implicações, as quais provocam novas formas de adoecimento no trabalho cuja causalidade é mais complexa. Objetiva a prevenção e a defesa da saúde mediante o controle e conhecimento do trabalhador como agente de mudança ao intervir e transformar a realidade de trabalho por meio da informação compartilhada coletivamente (LACAZ, 2007).

Desta forma, o crescente número de trabalhadores mais experientes que atuam nas instituições demonstra a importância de uma legislação específica para a abordagem da saúde destes servidores, que entre outras preocupações, estabelece ações voltadas para a manutenção da saúde deste público, englobando aqui o seu envelhecimento. Assim, a Constituição Federal Brasileira de 1988, em seu Art. 7º, assinala como competência do Sistema Único de Saúde (SUS) executar as ações de saúde do trabalhador e colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o trabalho. Além disso, a Lei 8.080/90 define a saúde do trabalhador como um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho.

A saúde do trabalhador é abordada também na Portaria SSMT n.º 33, de 27 de outubro de 1983, que alterou a Norma Regulamentadora que dispõe sobre Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), deixando claro que:

... as empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes legislativo e judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.

Dando continuidade às preocupações voltadas para este público específico, em 2002, a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST) é criada com o propósito de implementar a saúde do trabalhador em todos os níveis de atenção do SUS, tendo como eixo articulador os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (DIAS, 2005). As Portarias nº 2.437, de 2005, e nº 2.728, de 2009, avançam ao enfatizar a Atenção Primária à Saúde (APS) como principal estratégia de consolidação das ações de saúde do trabalhador no SUS.

Ainda em 2002, o Ministério da Saúde publicou o Caderno de Atenção Básica em Saúde do Trabalhador, a fim de apoiar a capacitação dos profissionais que atuam neste nível da atenção, em especial as equipes de saúde da família, promovendo, desta forma, a inserção deste segmento populacional na rede básica. As ações preconizadas pautam sobretudo na identificação de riscos, danos, necessidades, condições de vida e trabalho que determinam as formas de adoecer e morrer dos trabalhadores. Propicia ainda o estabelecimento da relação entre o adoecimento e o processo de trabalho nas práticas de vigilância o que contribui, certamente, para a qualidade da atenção à saúde do trabalhador (BRASIL, 2001).

Outro importante marco relacionado ao assunto refere-se ao Pacto pela Saúde, firmado em 2006, que reforçou a centralidade da saúde do trabalhador a colocando entre as áreas estratégicas da atenção à saúde (POÇO; DIAS, 2010).

No ano de 2012 foi criada a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, através da Portaria MS n. 1.823 de 23 de setembro deste ano, tendo como finalidade definir os princípios, diretrizes e estratégias a serem observadas pelas três esferas de gestão do SUS, para o desenvolvimento da atenção integral a saúde do trabalhador, com ênfase na vigilância, visando a promoção e a proteção da saúde dos trabalhadores e a redução da morbimortalidade decorrente dos modelos de desenvolvimento e dos processos produtivos.

Porém, mesmo com todo o arcabouço jurídico legal que trata da saúde do trabalhador no SUS, observa-se que a materialização da mesma ainda se

constitui em um desafio. Uma das maiores dificuldades percebidas neste processo caracteriza-se pela pouca tradição no desenvolvimento de ações de vigilância à saúde nesse nível de atenção (DIAS et al., 2009).

Desse modo, é urgente a necessidade de redefinir novas prioridades nas políticas públicas, exigindo das organizações maior atenção ao desempenho dos trabalhadores, seu processo de envelhecimento, sua satisfação e motivação no trabalho. Caso contrário, estarão fadadas a uma significativa queda de desempenho global, já que são os trabalhadores os verdadeiros responsáveis pelo sucesso das instituições (GASPARY; SELAU; AMARAL, 2008; KRELING, 2010).

Esta atenção que deve ser demandada pelas instituições aos trabalhadores, principalmente para aqueles que se encontram em processo de envelhecimento, influenciará diretamente na forma como o servidor ingressará na aposentadoria, podendo essa ser um período de alegrias e satisfação, ou então um momento de frustrações e tristezas caso não se tenha o preparo adequado para este momento.

2.4 A APOSENTADORIA

A aposentadoria é um evento marcante à medida que altera vários domínios da vida do sujeito, como o tempo de trabalho, que encerra; os relacionamentos com colegas de trabalho; as horas diárias que eram dedicadas ao labor, agora livres para outras oportunidades; o tempo para o relacionamento conjugal e/ou familiar, que se alarga; o contato com o âmbito doméstico, que também aumenta, embora pouco ofereça. Todas estas mudanças vão exigir reconstrução em termos de autoimagem e socialização. Ver-se como aposentado e ter alteradas as redes sociais são desafios que nem sempre trazem crescimento pessoal e social (MOURA; SOUZA, 2012).

A aposentadoria deveria ser o auge do bem estar psicossocial, pois, desde o nascimento, o homem prepara-se para trabalhar e, no futuro aposentar-se. Entretanto, esta revela uma ambivalência, pois ao mesmo tempo em que é a conquista, por meio do trabalho, do tempo livre, é também marginalizada, como uma inutilidade, pela sociedade produtiva, e como um período de decadência, pela

concepção social que valoriza o belo, o forte, o jovem e o saudável (OLIVEIRA, 2009).

As opiniões positivas e negativas sobre a aposentadoria oscilam e se intercalam. Para muitos ela é percebida como recompensa na medida em que o sujeito está liberado do trabalho, vê diminuídas suas responsabilidades e recebe um prêmio financeiro por sua luta como trabalhador, ganha um sentido de dever cumprido, sendo este um momento de aproveitar a vida, de descansar e colher os frutos (GRAEFF, 2002; FÔLHA; NOVO, 2011).

Ela pode ser intensamente desejada, em uma visão igualmente estereotipada, como uma espécie de salvação. O desligamento do trabalho pode representar a libertação de tudo o que oprime o trabalhador, sendo uma oportunidade de realizar tudo o que ficou para trás (SELIG; VALORE, 2010).

Em contrapartida, aspectos não tão positivos quanto à aposentadoria vem à tona, como a falta de ter o compromisso diário, a perda da identidade social, a relação comumente realizada entre a aposentadoria e a velhice, o medo do rótulo de inativo, velho e inútil, perda de *status*, o receio do aparecimento de enfermidades e até mesmo a morte (FÔLHA; NOVO, 2011).

Segundo Selig e Valore (2010), o conflito entre ser a aposentadoria uma ruptura ou uma continuidade talvez represente a contradição entre o desejo do descompromisso e o medo de perder-se, de não se reconhecer ao deixar de realizar as atividades que fez rotineiramente nos últimos anos. Parece que a aposentadoria representa uma ruptura insuportável de identidade.

Quando nada é feito para se sentir útil, o sentimento de exclusão e de menos-valia é inevitável. O indivíduo é tomado por uma sensação estranha e profundamente desconfortante de achar que o que tinha por fazer na vida já foi feito. É como se estivesse em um ambiente onde todas as possibilidades de criação e de sonhos deixaram de existir. E esse estado de espírito é piorado pela convicção de que nenhum desafio vale mais a pena ser enfrentado (OLIVEIRA, 2009).

Porém, o período da aposentadoria não é a causa de todos os males ou problemas ocorridos, mas é o período de mudança em um momento crucial na vida das pessoas, que é o envelhecimento. Tal fenômeno é irreversível e inevitável, motivo de angústia e questionamento sobre o fim da existência. A aposentadoria e a velhice estão ligadas e muitos a consideram o mesmo fenômeno (CRUZ, 2011).

Assim, quando chega o momento da aposentadoria, o indivíduo se percebe à frente de uma realidade para a qual ele não havia se preparado devido não ter desenvolvido uma identidade própria, tendo seu reconhecimento obtido ao longo do tempo em nome de uma instituição à qual dedicou muitos anos de sua vida, supervalorizando o ser profissional em detrimento do ser pessoal. Percebe que descuidou de seu desenvolvimento como indivíduo, membro de um conjunto familiar e cidadão (CRUZ, 2011).

Quanto maior o sentimento de perdas, maior a dificuldade de adaptação. Este é outro ponto importante. Os trabalhadores que não conseguem visualizar uma vida fora da empresa e do emprego, que funcione como um elemento motivador trabalham com sentimento de perda de um passado que não volta mais. Estas pessoas têm dificuldades para se envolver com qualquer atividade motivadora e desafiadora. Vivem no passado e para o passado. Aos poucos, se transformam em pessoas desinteressantes e sem vida (NERI, 2009).

A falta de planos e de expectativas contribui para que muitos trabalhadores se sintam perdidos, diante da idéia de ter que gerenciar sozinhos o próprio tempo (FRANÇA, 2009). A maioria dos profissionais prioriza o futuro dentro de uma justificativa de que tudo aquilo que não havia realizado no passado, e tão pouco conseguia desfrutar no presente, seria vivenciado no futuro. Ou seja, um processo de adiamento de sonhos, realizações e desfrute. O que, realisticamente pode não ser alcançado, pois esta será uma etapa da vida distante e muito diferente (BERNHOEFT, 2009).

Segundo França (2008) um dos grandes desafios para aqueles que se aposentam é a administração do tempo livre. Especialmente para aqueles que concentram sua vida num único foco: o trabalho. Para os indivíduos que equilibram normalmente a vida de trabalho e a vida privada, a aposentadoria pode significar uma continuidade do que faziam e a oportunidade de enfatizar suas atividades e relacionamentos prazerosos. O importante nesta reflexão quanto ao tempo livre é saber até que ponto os indivíduos tiveram a oportunidade de experimentar uma rotina diversificada, em que o trabalho não fosse a única atividade importante em suas vidas.

Neri (2009) sugere que o tempo livre comece a ser planejado levando em consideração a família, pois ninguém envelhece sozinho. A

aposentadoria é geralmente acompanhada de eventos familiares como casamento (separação) de filhos, netos, trabalho (não-trabalho) de filhos e netos e envelhecimento dos pais. Incluir a família no seu projeto de vida é a mais básica das ações para que todos envelheçam juntos.

França (2009) complementa a idéia acima, ressaltando que a criação dos laços intergeracionais na família e nas oportunidades sociais e os laços afetivos entre marido e mulher precisam ser estreitados e fortalecidos, especialmente diante de um projeto de vida que inclui o encontro dos interesses, o companheirismo nas atividades de lazer e a parceria nos investimentos para o futuro.

Se por um lado o fim do trabalho está associado à perda dos vínculos sociais, por outro ele pode ser visto como uma fase que favorecerá o início de um novo ciclo vital também com produtividade, reforçando o distanciamento da associação de aposentaria à velhice inativa, e ainda focalizando a capacidade de produtividade vinculada ao envelhecimento, mesmo que esta se dê através de formas de lazer (ARAÚJO, 2011).

Experiências de envelhecimento bem-sucedido mostram que uma vida laboral continuada poderá possibilitar isso. Ter assuntos para o dia a dia e ser respeitado e reconhecido pela contribuição que dá à sociedade, com oportunidades para manter seus recursos pessoais em constante desenvolvimento, auxiliam o processo de envelhecimento. Para isso, se abre um rol de atividades de todos os tipos, complexidades, contextos e valores, que possibilitam a manutenção de uma vida ativa, tais como: cuidar de netos, atuar como voluntário em instituições de caridade, produzir, vender e entregar produtos, orientar jovens, educar adultos e crianças e conceber e dirigir um negócio, entre outros. Enfim, qualquer atividade que motive a pessoa a sair da cama todos os dias pela manhã e cumprir sua missão contribui para a manutenção de uma vida produtiva e com qualidade (NERI, 2009).

Os rituais de transição para a aposentadoria estão rapidamente sofrendo mudanças. Há alguns anos, era vista como o fim da carreira, além da qual não existia mais nada a não ser não fazer nada. No início do século XXI, muitos pré-aposentados consideram que terão a grande chance de fazer tudo aquilo que sempre sonharam, mas nunca puderam fazer (NERI, 2009).

Nesse contexto destaca-se a importância de programas de preparação para a aposentadoria que oportunizem a reflexão entre os espaços de vida no trabalho e as demais instancias da vida pessoal.

2.5 PROGRAMAS DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA – PPA

O envelhecimento populacional trouxe uma série de consequências para o mundo do trabalho, que levam a uma análise dos fatores de risco da aposentadoria (FRANÇA, 2009). Este panorama resulta em um processo muito dinâmico de transformações no modo de vida adulta, que exige da classe trabalhadora a implantação de uma fase denominada pré-aposentadoria, caracterizada de significados da mais diversa natureza (ARAÚJO, 2011).

Tratar-se de um período crítico na vida do trabalhador quando, apesar de toda evolução dos conceitos acerca da relação entre aposentadoria e produtividade, ele começa a assimilar o estigma de pré-improdutivo, ou começa a condicionar sua velhice à aposentadoria, sendo este um comportamento existente quando da ausência de um programa de educação permanente ou de preparação para a aposentadoria (ARAÚJO, 2011).

Nesse contexto, os programas institucionais de preparação para aposentadoria proporcionam condições para que o trabalhador possa se planejar e preparar para as mudanças que surgirão, uma vez que possibilitam ao pré-aposentado informações importantes no processo de tomada de decisões em relação ao futuro, contribuindo para prevenção de dificuldades decorrentes da aposentadoria (SOUZA, 2008).

Os Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) foram lançados no Brasil na década de 1970, por grandes organizações que, compelidas pelo processo de globalização, fusão e privatização, estimulavam a aposentadoria antecipada para que seus quadros de pessoal fossem enxugados e renovados (FRANÇA, 2008).

A partir de 2000 os PPAs estão direcionados para apoiar os trabalhadores na decisão e na busca de uma aposentadoria ativa, baseada na escolha do estilo de vida, na educação, no desenvolvimento pessoal e mesmo na retomada de um trabalho igual ou diferente, se assim eles desejarem (FRANÇA,

2009). Os PPAs podem ainda auxiliar na identificação da importância dos valores familiares, das visões de mundo e das relações que podem ser reconhecidas e fortalecidas na pré-aposentadoria, favorecendo o melhor enfrentamento da aposentadoria (OSBORNE, 2012).

Segundo Resende (2006) a importância do PPA se destaca no sentido de preparar os trabalhadores para construir um projeto de vida para a aposentadoria, seja por meio de um melhor gerenciamento de suas reservas financeiras ou qualquer outra ação que proporcione ao aposentado condições para que se sinta integrado à sociedade e também transformar a aposentadoria numa fase produtiva e feliz da vida.

Infelizmente os referidos programas são pouco adotados pelas instituições, mesmo tendo sido garantidos na Lei nº 8.842 de 1994:

CAPÍTULO IV Das Ações Governamentais

Art. 10. Na implementação da política nacional do idoso, são competências dos órgãos e entidades públicos:

IV - na área de trabalho e previdência social:

c) criar e estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento.

Em 2003 o Estatuto do Idoso trata desse assunto no Capítulo VI da Profissionalização e do Trabalho, Art. 28, indicando que o Poder Público criará e estimulará programas de preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de um ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania.

Observa-se que gradualmente empresas públicas e privadas têm voltado suas atenções para a implantação de programas que auxiliam seus trabalhadores na melhor compreensão das perdas e ganhos provenientes da aposentadoria, bem como no melhor enfrentamento do envelhecimento, buscando estratégias de lidar com tais desafios (ARAÚJO, 2011).

Ao oferecer para o servidor a possibilidade de reflexão sobre essa nova fase e melhores formas para efetivá-la, a instituição visa quebrar a concepção

de correlação da velhice à aposentadoria, evidenciando o envelhecimento como uma fase propícia para a tomada de consciência do que foi vivido, de geração de meios onde o indivíduo possa se articular para prosseguir a vida intensivamente, vivenciando as experiências etárias e seus significados.

Por essa razão a aposentadoria começa a seguir um rumo mais personalizado, dando margem para que o trabalhador decida qual a melhor idade para se aposentar. A qualidade de vida tende a evoluir, o que favorece ao indivíduo adaptar-se às transformações da vida que decorrerão com a ruptura do seu meio profissional e social (ARAÚJO, 2011).

Observa-se que os PPAs se constituem em modernas estratégias de gestão de recursos humanos, aliadas a questão produtiva e ao cumprimento das metas da empresa (ARAÚJO, 2011). Com isso, há benefícios para a organização em relação à sua imagem e atuação social (SOUZA, 2008).

Rezende (2006) ressalta outros benefícios para as instituições que desenvolvem PPA, tais como: cumprir o papel social, proporcionar o desenvolvimento de novos talentos, gerar impacto positivo na moral dos colaboradores, facilitar a gestão e transferência do conhecimento na organização, dentre outros.

Portanto, para que os resultados esperados com a implantação de políticas que auxiliem os trabalhadores no enfrentamento dos anseios da pré-aposentadoria sejam alcançados, é necessário compreender o que significa para um indivíduo se aposentar e qual o impacto desse processo em sua vida. Trata-se de uma etapa de transição que pode significar uma ameaça ao seu equilíbrio psíquico e a sua identidade do trabalhador como pessoa e ser social (RODRIGUES et al., 2005).

Quanto ao tempo para o planejamento da aposentadoria, França (2008) afirma que se deve compreendê-lo como um processo de educação continuada, relacionado com o planejar da vida e, portanto, ser do interesse das pessoas de todas as idades. Para Osborne (2012) este planejamento deve se iniciar bem antes da aposentadoria, sendo aconselhado que comece dentro de uma década que antecede sua data alvo.

Em relação aos aspectos que se mostram muito fortes na aposentadoria, deve-se considerar que nesta fase da vida as pessoas terão mais

tempo para conviver com o parceiro, com os amigos e com a família, sendo fundamental que o pré-aposentado tenha um tempo prévio para experimentar e discutir o resgate de uma convivência satisfatória entre os parceiros e o entrosamento familiar nesta nova fase (FRANÇA, 2009).

Da mesma forma, as organizações devem propor encontros e seminários sobre a importância do planejamento financeiro para o futuro, dirigidos a qualquer trabalhador, preferencialmente, muito antes da decisão da aposentadoria. Nesses encontros, os participantes devem ser estimulados a fazer simulações e refletir sobre o estilo de vida que desejam, em que e como gastam os recursos disponíveis, quanto economizam, quanto esperam gastar na sua velhice e quanto precisarão reinvestir para o futuro (FRANÇA, 2009).

Quem planeja a aposentadoria e estabelece metas para si tenderá a ser mais controlado por expectativas de futuro e não pelo sentimento de ter sido empurrado para fora. 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).

Por fim, Marinho et al. (2007) ressaltam que não existem modelos prontos de PPA para serem aplicados, o que existem são programas de diferentes instituições e consultores que realizam adaptações para cada tipo de organização, com base na estrutura de cada empresa, cabendo a esta preparar uma forma e um método que melhor se adeque as suas necessidades.

3 Referencial Teórico

3.1 TEORIA DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS (TRS) - SERGE MOSCOVICI

A pré-aposentadoria apresenta-se como um momento de escolhas e tomadas de decisões, em que a pessoa busca aprofundar significados e semelhanças junto a seus pares. Desta forma, a teoria das representações sociais sugere que em todas as interações humanas as representações estão presentes, influenciando o comportamento do indivíduo participante de uma coletividade (MOSCOVICI, 2003).

O caráter das representações sociais é revelado especialmente em tempos de crise, quando um grupo está passando por mudanças. As pessoas estão mais dispostas a falar, as imagens e expressões são mais vivas, as memórias coletivas são excitadas e o comportamento se torna espontâneo. Os indivíduos são motivados por seu desejo de entender um mundo cada vez mais não familiar e perturbador (MOSCOVICI, 2003).

Considerando a dimensão da Teoria das Representações Sociais de Moscovi (2003), é oportuno fazer uma descrição dos principais pressupostos dessa teoria, apresentados a seguir.

A Teoria das Representações Sociais foi introduzida na psicologia, em 1961 na França, por Serge Moscovici, em sua tese de doutoramento, sob o título "*La Psychanalyse son Image et son Public*", que objetivava avaliar a apropriação da teoria psicanalítica em diferentes grupos sociais parisienses. Esta teoria surgiu após a retomada do conceito de "representação coletiva", desenvolvida por Émile Durkheim, que sugeria que as categorias básicas do pensamento teriam origem na sociedade, assim como o conhecimento seria fruto da experiência social.

Enquanto Durkheim defendia uma separação radical entre representações individuais e coletivas, sugerindo que as primeiras deveriam ser o campo da psicologia, enquanto as últimas formariam o objeto da sociologia, Moscovici queria enfatizar a qualidade mais dinâmica das representações. Ele orientou a psicologia social para questões de como as coisas mudam na sociedade, onde a novidade e a mudança se tornam parte da vida social.

Moscovici (2003) refere que a motivação para a elaboração de representações sociais ocorreu na tentativa de construir uma ponte entre o estranho e o familiar. Com a teoria, que assume como seu centro a comunicação e as

representações, ele esperava elucidar os elos que unem a psicologia humana com as questões sociais e culturais contemporâneas.

O autor deixa transparecer que o objetivo da teoria é descobrir como os indivíduos e grupos podem construir um mundo estável e previsível. Desta forma, pessoas e grupos criam representações no decurso da comunicação e da cooperação, que não são criadas por um indivíduo isoladamente. Uma vez instituídas, elas adquirem uma vida própria, circulam, se encontram, se atraem e se repelem e dão oportunidade ao nascimento de novas representações, enquanto velhas representações.

As representações sociais *convencionalizam* os objetos, pessoas ou acontecimentos que encontram, as localizando em uma determinada categoria distinta e partilhada por outras pessoas. Tomam como ponto de partida a diversidade dos indivíduos, atitudes e fenômenos, em toda sua estranheza e imprevisibilidade, tendo como objetivo descobrir como esses constroem um mundo estável e previsível a partir de tais adversidades. Toda ruptura de algo concreto, para a qual a explicação não é óbvia, cria um sentido suplementar e coloca em ação uma procura pelo sentido e explicação do que nos afeta como estranho e perturbador.

Para caracterizar o lugar que as representações sociais ocupam em uma sociedade pensante, Moscovici (2003) descreve dois universos distintos: o consensual e o reificado. No primeiro, a sociedade é permeada com sentido e finalidade, sendo vista como um grupo de pessoas que são iguais e livres, cada um com possibilidade de falar em nome do grupo. O pensar é feito em voz alta, que satisfaz a necessidade de comunicação e com isso consolida o grupo. No segundo, a sociedade é vista como um sistema de diferentes papéis e classes, cujos membros são desiguais, onde a competência adquirida determina o grau de participação no grupo. Neste universo, há um tipo de acordo geral e não uma compreensão recíproca, a sociedade é transformada em um sistema de entidades sólidas, invariáveis, que são indiferentes à individualidade e não possuem identidade.

O teorista diferencia ainda que o universo reificado tenta estabelecer explicações do mundo que são imparciais e independentes das pessoas, enquanto que o consensual prospera através da negociação e da aceitação mútua. O primeiro procede, sistematicamente, da premissa para a conclusão e ele se apoia naquilo

que ele considera puros fatos. O método do segundo não é tão sistemático, ele se apoia na memória coletiva, no consenso. Ambos os modos de pensar estão baseados na razão. Estes dois universos interagem dinamicamente, e neste processo compreende-se que o conhecimento científico pertence ao universo reificado, enquanto o conhecimento do senso comum, ou seja, as representações sociais, pertence ao universo consensual.

A suposição de que o propósito de todas as representações é tornar algo não familiar em familiar é fortemente defendida pelo autor, e para que isto aconteça, é necessário por em funcionamento dois mecanismos de um processo de pensamento baseado na memória e em conclusões passadas: a ancoragem e a objetivação.

O primeiro mecanismo tenta ancorar ideias estranhas, reduzi-las a categorias e a imagens comuns, colocá-las em um contexto familiar, é classificar e dar nome a alguma coisa. O objetivo do segundo mecanismo é objetiva-los, isto é, transformar algo abstrato em algo quase concreto, transferir o que está na mente em algo que exista no mundo físico, une a ideia do não familiar com a de realidade, torna-se a verdadeira essência da realidade.

Ancoragem e objetivação são, pois, maneiras de lidar com a memória. A primeira mantém a memória em movimento e a memória é dirigida para dentro, está sempre colocando e tirando objetos, pessoas e acontecimentos, que ela classifica de acordo com um tipo e os rotula com um nome. A segunda, sendo mais ou menos direcionada para fora (para outros), tira daí conceitos e imagens para juntá-los e reproduzi-los no mundo exterior, para fazer as coisas conhecidas a partir do que já é conhecido (MOSCOVICI, 2003, p. 78).

É dessa soma de experiências e memórias comuns que são extraídas as imagens, linguagem e gestos necessários para superar o não familiar, com suas conseqüentes ansiedades. As experiências e memórias não são nem inertes, nem mortas. Elas são dinâmicas e imortais.

A teoria das representações sociais assume que o pensamento é bi causal e estabelece uma relação de causa e efeito e uma relação de fins e meios. Para tanto, quando se ouve ou se vê algo, supõe-se que isto deve ter uma causa e um efeito.

Levando em considerações esta característica, o autor traz duas diferenciações para a causalidade do pensamento. A primeira se refere à

causalidade primária, caracterizada por relações entre seres humanos, onde há confronto de intenções e propósitos de cada ser. Tudo o que as pessoas fazem ou dizem, cada contratempo normal, parece ter sentido, intenção ou propósito ocultos, o qual se tenta descobrir.

A causalidade secundária não é espontânea, é ditada pela educação, pela linguagem, pela visão científica do mundo e tudo isso leva a desvestir as ações, conversações e fenômenos do mundo exterior, para considerá-los apenas como dados experimentais, que devem ser vistos imparcialmente. Há uma tendência em juntar toda a informação possível para classificar os dados em uma determinada categoria e desse modo identificar sua causa, explica-los.

Nas representações sociais, as duas causalidades agem conjuntamente para produzir características específicas e há um salto constante de uma para outra. São reconstruídas intenções ocultas para explicar o comportamento da pessoa ou ainda, procuram-se fatores invisíveis para explicar o comportamento visível.

Outro ponto levantado pelo autor refere-se à reação a um estímulo, que ocorre quando, ao menos parcialmente, há uma concretude e uma recriação no momento da sua constituição. Conhecer os estímulos, e explicar o que eles são e o que significam é o primeiro passo em toda análise de uma situação ou de uma relação social e constitui-se em um meio de prever a evolução das interações grupais. A situação determina tanto as questões que serão formuladas, como as respostas que serão fornecidas, sendo as representações mediadoras entre o estímulo e a resposta.

Moscovici (2003) deixa claro que as representações internas, herdadas da sociedade, ou até mesmo atualmente concretizadas, podem mudar uma atitude em relação a algo extrínseco do ser. Elas são também instituições partilhadas que existem desde outros tempos, onde mesmo a pessoa não tendo nascido dentro dele, forma novas representações a partir das anteriores, ou contra elas.

O autor demonstra ainda que não há razão para se excluir totalmente a experiência e as percepções individuais, e sim recordar que quase tudo o que uma pessoa sabe, ela o aprendeu de outra, seja através de suas narrativas, ou através da linguagem que é adquirida, ou dos objetos que são empregados. As

representações sociais de diferentes origens são condensadas em conhecimento comum, de tal modo que, conforme as necessidades, algumas podem ser substituídas por outras. Tais representações estão se construindo a todo o momento, na mídia, nos lugares públicos, através desse processo de comunicação que nunca acontece sem alguma transformação.

Neste contexto, as representações sociais têm como finalidade primeira e fundamental tornar a comunicação, dentro de um grupo, relativamente não problemática e reduzir o “vago” através de certo grau de consenso entre seus membros. Ela é defendida pelo autor como algo que favorece que pessoas e grupos concedam uma realidade física a idéias e imagens, sendo que os fenômenos e pessoas com que nós lidamos no dia a dia são, geralmente, os produtos, ou corporificações, de uma coletividade, de uma instituição, etc.

As representações sociais são formadas através de influências recíprocas, de negociações implícitas no curso das conversações, onde as pessoas se orientam para modelos simbólicos, imagens e valores compartilhados específicos. Nesse processo, as pessoas adquirem um repertório comum de interpretações e explicações, regras e procedimentos que podem ser aplicados à vida cotidiana, do mesmo modo que as expressões linguísticas são acessíveis a todo (MOSCOVICI, 1984a, apud MOSCOVICI, 2003, p. 208).

Tais representações se apresentam como uma “rede” de ideias, metáforas e imagens, mais ou menos interligadas livremente e, por isso, mais móveis e fluidas que teorias, tendo existência à medida que são úteis, que circulam, ao tomar diferentes formas na memória, na percepção.

Quando se pensa nas representações sociais da aposentadoria, que são fortemente evidenciadas na pré-aposentadoria, observa-se uma gama de aspectos e pré-conceitos que permeiam esta fase da vida. Apesar de a aposentadoria ser algo esperado para o final de uma carreira profissional, muitos trabalhadores demonstram insegurança e instabilidade com a necessidade de encararem este processo. Diante destas novas circunstâncias, as representações sociais podem ajudar o pré-aposentado a familiarizar-se com o desconhecido, ancorando idéias remotas da aposentadoria para objetivá-las em seu mundo concreto.

4 Objetivos

4.1 OBJETIVOS

- Caracterizar o perfil ocupacional dos trabalhadores de uma Instituição Universitária Pública em fase de pré-aposentadoria.
- Descrever a implantação de um programa de preparação para aposentadoria em uma instituição universitária pública.
- Desvelar as representações sociais da aposentadoria para pré-aposentados de uma instituição universitária pública.

5 Caminhos da Pesquisa

5.1 TIPO DE ESTUDO

A abordagem metodológica utilizada foi a quali-quantitativa, uma vez que para identificar o perfil ocupacional dos trabalhadores pré-aposentados a metodologia quantitativa foi a mais adequada, permitindo a quantificação dos dados que traçaram este perfil. A metodologia qualitativa permitiu o desvelar das representações sociais da aposentadoria para os trabalhadores da instituição estudada. Assim, a metodologia quali-quantitativa favoreceu a complementariedade dos dados.

5.2 LOCAL DO ESTUDO

O estudo foi desenvolvido em uma Instituição Universitária Pública, localizada no norte do Estado do Paraná, que possui uma comunidade universitária flutuante de aproximadamente 26.115 pessoas, assim distribuídas: 5.311 servidores, de todas as categorias e vínculos, 15.757 graduandos e 5.047 pós-graduandos.

5.3 PARTICIPANTES DO ESTUDO

A população do estudo foi constituída por todos os trabalhadores que mantinham vínculo empregatício com a instituição em estudo e se encontram no máximo a três anos de se aposentar por idade ou por tempo de serviço, e também por aqueles que já poderiam estar aposentados.

Como critério de inclusão no estudo, adotou-se a legislação previdenciária brasileira Lei n.º 8.213/1991, artigo 48, ou seja, para a aposentadoria integral por idade, foram incluídos os trabalhadores do sexo masculino que se encontravam no mínimo a três anos de completarem 65 anos, e para as mulheres 60 anos (BRASIL, 1991). Ainda referente à aposentadoria integral, a Emenda Constitucional brasileira número 41 estabelece que homens com 60 anos de idade somados a 35 anos de trabalho registrado, e mulheres com 55 anos somados a 30 anos de trabalho, podem requerer a aposentadoria, sendo também incluídos no estudo, considerando também os trabalhadores com três anos antes deste pressuposto (BRASIL, 2003).

Foram incluídos ainda os servidores com possibilidade de solicitarem a aposentadoria voluntária, ou seja, aposentadoria proporcional, a qual realiza descontos de remuneração proporcional aos anos que faltam para atingirem a aposentadoria integral. Nesta categoria foram incluídos os homens antes de completarem 53 anos de idade somados a 35 anos de trabalho, e as mulheres antes dos 48 anos de idade e 30 anos de trabalho (BRASIL, 2003).

5.4 PROCEDIMENTOS PARA COLETA DE DADOS

A identificação dos trabalhadores em fase de pré-aposentadoria foi obtida no banco de dados da Pró-Reitoria de Recursos Humanos da instituição em estudo.

Os trabalhadores identificados por meio desta lista foram informados da realização de um PPA na referida instituição. Para tanto, foram utilizados os meios de comunicação da universidade, *intranet*, lista de correio eletrônico dos trabalhadores, folders e cartazes, que continham os objetivos do programa e um número de telefone para que os interessados pudessem obter maiores esclarecimentos.

No primeiro encontro, os trabalhadores receberam informações sobre a metodologia e o cronograma das atividades a serem realizadas. Nessa oportunidade o trabalhador que manifestava interesse em participar do estudo assinava o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) (Apêndice A).

Neste momento o participante respondia a um instrumento de coleta de dados referente ao perfil sócio demográfico, ocupacional e condições de saúde auto referidas, bem como as questões abertas sobre suas percepções referentes à aposentadoria (Apêndice B).

Os trabalhadores que não aceitaram assinar o TCLE poderiam frequentar o ciclo de palestras sem restrições.

A partir de então se iniciou o ciclo de palestras desenvolvido em encontros quinzenais. Essas palestras tinham como objetivo instruir o trabalhador sobre os aspectos jurídicos e econômicos relacionados à aposentadoria, estratégias de promoção à saúde e melhoria da qualidade de vida e os recursos da comunidade

disponíveis aos aposentados. Foram realizadas quatro palestras com os seguintes temas:

- Legislação Previdenciária: aspectos previdenciários da aposentadoria;
- Aspectos econômicos e cidadania: economia doméstica, poupança para a aposentadoria, empreendedorismo, perspectivas do mercado de trabalho, com vistas para a manutenção do padrão de vida e o preparo financeiro; direitos e deveres dos aposentados, trabalhos voluntários;
- Manutenção da saúde: a importância dos exercícios físicos, a dieta equilibrada, formas tradicionais e alternativas de prevenção à saúde física e mental e a realização de atividades de lazer;
- Desenvolvimento do autoconhecimento por meio de dinâmicas interpessoais.

As palestras foram realizadas na própria instituição, tendo aproximadamente duas horas de duração. Cada encontro contou com um palestrante responsável, podendo ser um docente participante do projeto ou convidado de outra área, que abordou o tema específico, utilizando metodologias ativas e permitindo aos participantes a troca de informações e esclarecimentos.

Todas as palestras foram avaliadas por meio de um instrumento pré-elaborado (Apêndice C) contemplando os seguintes itens: adequação da metodologia utilizada, pertinência dos temas abordados e a repercussão destes no preparo do trabalhador para a aposentadoria.

Ao final de um ciclo de palestras, os participantes eram convidados a participar dos grupos de reflexão sobre a aposentadoria, com a finalidade de promover discussões e reflexões que pudessem contribuir para o enfrentamento dos sentimentos que surgem na fase que precede a aposentadoria.

Nesta etapa, formaram-se três grupos, sendo o primeiro constituído por cinco pré-aposentados, o segundo por quatro e o terceiro por sete participantes, totalizando 16 servidores. Quatro participantes foram excluídos da população, pois

compareceram em apenas um encontro. Optou-se por incluir os pré-aposentados que participaram de dois ou mais encontros.

Foram desenvolvidos cinco encontros entre os meses de julho a novembro de 2012, com frequência mensal e duração de aproximadamente duas horas cada. Estes foram coordenados por um docente com experiência profissional em dinâmica de grupo e em pesquisa sobre o tema aposentadoria, que também se encontrava na fase de pré-aposentadoria, tendo a pesquisadora principal participado como observadora.

Os dados e informações oriundas das discussões de cada encontro foram registrados em um diário de campo pela observadora.

5.5 PROCEDIMENTOS PARA ANÁLISE DOS DADOS

Os dados referentes à caracterização da população do estudo que compõe o perfil sócio demográfico, ocupacional e as condições de saúde auto referidas e os dados relacionados à opinião dos trabalhadores sobre o ciclo de palestras e contribuição do programa de preparação para aposentadoria foram analisados no programa *Microsoft Excel 2010®*.

Em relação à análise dos dados das percepções sobre a aposentadoria de trabalhadores em fase de pré-aposentadoria, coletado por meio de questões subjetivas presentes no instrumento de coleta de dados (Apêndice B), e os dados coletados durante os grupos de reflexão, pela técnica de pesquisa-ação, foi realizada análise de conteúdo segundo Bardin (2010), que a descreve em três etapas, a saber:

- **Pré-análise:** é a fase de organização propriamente dita. Corresponde a um período de intuições e tem por objetivo tornar operacionais e sistematizar as ideias iniciais, direcionando o desenvolvimento das operações sucessivas, num plano de análise. Esta fase inclui: leituras flutuantes, e composição do *corpus*, o qual corresponde ao conjunto de documentos necessários aos procedimentos analíticos.

- **Exploração do material:** nesta fase é feita a conclusão da preparação do material para a análise, em termos de operações de codificações. Trata-se de operações aplicadas manualmente.
- **Tratamento dos resultados obtidos e interpretação:** análise essencialmente temática, que resulta em dimensões, seqüencialmente analisadas. Os resultados são tratados, considerando as tais dimensões, organizando o sistema categorial como variáveis empíricas, emergidas dos dados do texto.

Para maior aprofundamento teórico dos resultados obtidos nos grupos de reflexão, optou-se pela utilização da Teoria das Representações Sociais de Moscovici (2003), que aborda o processo social de produção de conhecimento e a discussão em torno das representações sociais, onde os indivíduos, reunidos em grupos sociais, vão elaborar um conjunto de informações consensuais sobre a realidade com a qual se relacionam. Esta teoria teve seus pressupostos aprofundados no Capítulo 3 (Referencial Teórico) desta dissertação.

5.6 PROCEDIMENTOS ÉTICOS

O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da instituição, tendo sido obtido parecer favorável com registro no Sistema Nacional de Informação sobre Ética em Pesquisa, CAAE nº 0149.0.268.000-10. Todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

6 Resultados

6.1 Artigo 1

Perfil Ocupacional de Trabalhadores de
Instituição Universitária Pública em
Pré-Aposentadoria

Este artigo responde ao seguinte objetivo desta pesquisa:

- Caracterizar o perfil ocupacional dos trabalhadores de uma Instituição Universitária Pública em fase de pré-aposentadoria.

PERFIL OCUPACIONAL DE TRABALHADORES DE INSTITUIÇÃO UNIVERSITÁRIA PÚBLICA EM PRÉ-APOSENTADORIA¹

PERFIL OCUPACIONAL DE TRABAJADORES DE INSTITUCIÓN UNIVERSITÁRIA PÚBLICA EN PRE-JUBILACIÓN

OCCUPATIONAL PROFILE OF EMPLOYEES OF PUBLIC HIGHER EDUCATION INSTITUTION IN PRE-RETIREMENT

Resumo: O estudo objetivou caracterizar o perfil ocupacional dos trabalhadores de uma Instituição Universitária Pública em pré-aposentadoria. Trata-se de um estudo quantitativo, descritivo, transversal, desenvolvido em uma Instituição Universitária Pública localizada no Estado do Paraná. Participaram do estudo todos os servidores que se encontravam em pré-aposentadoria por idade ou tempo de serviço e também por aqueles que já poderiam estar aposentados. Os trabalhadores foram identificados por meio de lista emitida pelo setor de Recursos Humanos da instituição onde o estudo foi realizado. Observou-se que uma parcela significativa (19,9%) da população de servidores está em fase de pré-aposentadoria, sendo que 20,3% dos docentes e 19,8% dos técnicos da instituição fazem parte desta população; 65% dos pré-aposentados são do sexo feminino; a faixa etária predominante foi dos 56 aos 60 anos (37,1%). Ressalta-se que os resultados deste estudo servirão de subsídio para a implantação de um Programa de Preparação para Aposentadoria na instituição, para assim auxiliar os trabalhadores no preparo para um envelhecimento saudável, proporcionando melhor enfrentamento dessa fase da vida, visto que na instituição inexistiam programas deste tipo.

Palavras-chave: Aposentadoria. Envelhecimento. Força de trabalho. Saúde do trabalhador. Enfermagem.

Abstract: This study aimed to characterize the occupational profile of workers in a Public Higher Education Institution in pre-retirement. This is a quantitative, descriptive, transversal, developed in a Public Higher Education Institution in the state of Paraná. The study included all servers that were in pre-retirement age or length of service, and also for those who could already be retired. The workers were identified through the list issued by the Human Resources department of the institution where the study was conducted. The results show that a significant portion (19.9 %) of the population of servers is in pre-retirement, and 20.3% of teachers and 19.8 % of the institution's technical part of this population, 65 % of pre - retirees are female, the predominant age range was from 56 to 60 years (37.1 %). We emphasize that the results of this study will inform the implementation of a program Retirement Preparation at the institution, so as to assist workers in preparing for healthy aging, providing better face this stage of life, as the institution did not exist programs this type.

¹ Artigo extraído da dissertação de Mestrado intitulada: "Representações sociais de trabalhadores de uma instituição universitária pública na perspectiva da aposentadoria", apresentada ao Centro de Ciências da Saúde da Universidade Estadual de Londrina- PR, Brasil, 2013.

Keywords: Retirement. Aging. Labor force. Occupational health. Nursing.

Resumen: Este estudio tuvo como objetivo caracterizar el perfil profesional de los trabajadores en una institución de educación superior pública en pre-jubilación. Se trata de un análisis cuantitativo, descriptivo, transversal, desarrollado en una institución de educación superior pública en el estado de Paraná. El estudio incluyó a todos los servidores que estaban en edad de prejubilación o tiempo de servicio, y también para aquellos que ya podría ser retirado. Los trabajadores fueron identificados a través de la lista emitida por el departamento de Recursos Humanos de la institución donde se realizó el estudio. Los resultados muestran que una parte importante (19,9 %) de la población de los servidores se encuentra en pre - jubilación, y el 20,3 % de los profesores y el 19,8 % de la parte técnica de la institución de esta población, el 65% de prejubilados son mujeres, el rango de edad predominante fue 56 a 60 años (37,1 %). Hacemos hincapié en que los resultados de este estudio informarán a la implementación de un programa de Preparación para la Jubilación en la institución, a fin de ayudar a los trabajadores a prepararse para el envejecimiento saludable, proporcionando una mejor cara de esta etapa de la vida, ya que la institución no existen programas de este tipo.

Palabras-clave: Jubilación. Envejecimiento. Fuerza de trabajo. Salud laboral. Enfermería.

Introdução

O aumento da expectativa de vida, decorrente dos avanços progressivos da ciência, resultou em uma mudança na pirâmide etária, representada pelo crescimento expressivo da população idosa. Desta forma, a longevidade constitui-se em um dos maiores desafios no século XXI, especialmente no que concerne à qualidade de vida das pessoas que envelhecem⁽¹⁾.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) publicou em 2010 informações sobre o alargamento do topo da pirâmide etária brasileira, demonstrando o crescimento da população com 65 anos ou mais, que era de 4,8% em 1991, passando a 5,9% em 2000 e chegando a 7,4% em 2010. Sendo assim, o crescimento absoluto da população brasileira nestes últimos dez anos se deu, principalmente, em função do aumento da população adulta e idosa⁽²⁾.

Tal envelhecimento já surte seus efeitos em implicações de ordem demográfica, econômica e social, seja na alteração de vida dos indivíduos e das estruturas familiares, seja nas mudanças da composição da força de trabalho⁽³⁾. Com este panorama, a maioria dos indivíduos se encontra em idade produtiva, condicionando como foco de suas vidas o trabalho, estimulados pela supervalorização da produtividade e do capital⁽⁴⁾.

Ressalta-se que esse progressivo processo de envelhecimento no trabalho traz para as organizações uma nova realidade, onde é crucial a conscientização dos gestores quanto à necessidade de se criar soluções estratégicas e criativas para manter a capacidade de trabalho de seu quadro de funcionários, respeitando as limitações provenientes da idade e valorizando o conhecimento e a sabedoria dos mais antigos⁽⁵⁾.

Desse modo, todas as organizações em geral, inclusive as públicas, devem estar atentas ao desempenho de seus trabalhadores, seu processo de envelhecimento, sua satisfação e motivação no trabalho. Caso contrário, estarão fadadas a uma significativa queda de desempenho global, já que são os trabalhadores os verdadeiros responsáveis pelo sucesso das instituições⁽⁶⁾.

Tendo em vista que na instituição pesquisada inexistiam projetos que auxiliassem na preparação dos servidores para o enfrentamento da aposentadoria, e que este assunto foi incluído como meta de governo da reitoria gestão 2010-2014, o estudo serviu de subsidio para a implantação de um Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA).

Este estudo é um recorte da dissertação de mestrado em enfermagem, intitulada: Representações sociais de trabalhadores de uma instituição universitária pública na perspectiva da aposentadoria⁽⁷⁾, e teve como objetivo caracterizar o perfil ocupacional dos trabalhadores de uma Instituição Universitária Pública em fase de pré-aposentadoria.

Metodologia

Trata-se de um estudo quantitativo, descritivo, transversal, desenvolvido em uma Instituição Universitária Pública localizada no Estado do Paraná, Brasil. A estrutura acadêmica/administrativa da instituição conta com sete Órgãos Executivos da Reitoria, seis Pró-reitorias, nove Centros de Estudos (com 57 Departamentos), duas Coordenadorias e os Órgãos de Apoio e Suplementares.

A população do estudo consta de todos os trabalhadores que mantem vínculo empregatício com a Instituição Universitária, e encontra-se em fase de pré-aposentadoria por idade ou por tempo de serviço e também por aqueles que já poderiam estar aposentados, perfazendo um total de 1.048 servidores.

Como critério de seleção para o estudo, foi adotado a legislação previdenciária brasileira Lei n.º 8.213/1991⁽⁸⁾, artigo 48, ou seja, para a aposentadoria integral por idade, foram incluídos os trabalhadores do sexo masculino com 65 anos ou mais, e para as mulheres 60 anos ou mais. Ainda referente à aposentadoria integral, a Emenda Constitucional brasileira número 41⁽⁹⁾ estabelece que homens com 60 anos de idade somados a 35 anos de trabalho registrado, e mulheres com 55 anos somados a 30 anos de trabalho, também se incluem nesta categoria.

Também foram incluídas na pesquisa as informações sobre os servidores com possibilidade de solicitarem a aposentadoria voluntária, ou seja, aposentadoria proporcional, a qual realiza descontos de remuneração proporcional aos anos que faltam para atingirem a aposentadoria integral. Nesta categoria foram incluídos os homens acima de 53 anos de idade somados a 35 anos de trabalho, e as mulheres acima de 48 anos de idade e 30 anos de trabalho⁽⁹⁾.

Os trabalhadores foram identificados por meio de lista emitida em abril de 2011 pelo setor de Recursos Humanos da instituição onde o estudo foi realizado, constando as seguintes variáveis: data de nascimento, idade, data de admissão, sexo, local de trabalho, tempo de serviço na instituição e profissão exercida.

O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Instituição na qual o estudo foi desenvolvido, tendo sido obtido parecer favorável com registro no Sistema Nacional de Informação sobre Ética em Pesquisa, CAAE n° 0149.0.268.000-10.

Os dados foram tabulados no programa *Microsoft Excel 2010*, e analisados por porcentagem simples.

Resultados e Discussão

Dos 5.264 servidores da instituição, 1.048 (19,9%) encontravam-se em fase de pré-aposentadoria. Tal dado reflete a morosa e atribulada substituição desta força de trabalho, considerando que esta é uma instituição universitária pública. A literatura afirma ser este um dos grandes problemas internos de tais instituições, pelo fato do setor público ter sofrido mudanças significativas nas suas

organizações, com enxugamento dos seus quadros, aumento significativo de aposentadorias e a reposição limitada de pessoal⁽⁵⁾.

Neste sentido, instituições têm adotado procedimentos para previsão de necessidades de recursos humanos e criação de novas maneiras de operar, possibilitando antever o futuro e agir pro ativamente, precavendo-se para reagir e enfrentar os desafios que forem surgindo⁽¹⁰⁾.

Os servidores da instituição em estudo são classificados em duas categorias pelo Setor de Recursos Humanos, técnicos e docentes. A lista emitida por este setor permitiu a detecção de que 20,3% dos docentes e 19,8% dos técnicos estavam em fase de pré-aposentadoria. Tais achados permitem uma reflexão quanto às dificuldades na substituição da força de trabalho intelectual, uma vez que muitos docentes obtiveram um acúmulo de conhecimentos durante sua vida profissional na instituição, e tal atributo não é facilmente repostado por trabalhadores mais jovens.

Referente as considerações acima, um estudo realizado em uma concessionária brasileira de energia elétrica identificou que os programas de desligamento implantados não previam ações de repasse do conhecimento do empregado a ser desligado para seus substitutos, ficando a empresa sem a sua mão-de-obra qualificada e treinada ao longo de toda uma vida profissional, perdendo repentinamente seus colaboradores com aptidões e experiências valiosas⁽¹¹⁾.

Da mesma forma que os docentes estão envelhecendo, uma parcela significativa dos técnicos estão em pré-aposentadoria, o que ressalta achado bibliográfico que descreve a importância da adoção de uma política de recursos humanos que mantenha a capacidade para o trabalho de sua mão-de-obra, ajustadas ao novo perfil etário do quadro de servidores, bem como um programa de treinamento para substituição/reposição das competências⁽⁵⁾.

Outro aspecto levantado nesse estudo é a maior porcentagem de trabalhadores do sexo feminino (65,0%), confirmando informação apresentada pela Organização Mundial do Trabalho, que destaca a existência de um fenômeno chamado “feminização da força de trabalho”, observado pela presença feminina cada vez maior dentro do mercado de trabalho, incluindo atividades políticas, econômicas e sociais⁽¹²⁾.

Segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) a contribuição das mulheres na renda das famílias brasileiras passou de 30,1% em

1992 para 40,9% em 2009. Mais expressivo foi o aumento da proporção de mulheres cônjuges que contribuem para a renda das suas famílias, que passou de 39,1% para 65,8% no período. Isso demonstra que a mulher está assumindo novos papéis sociais, como o de provedora, dada a sua participação no mercado de trabalho⁽¹³⁾.

Dentre os trabalhadores com possibilidade de adquirirem aposentadoria integral, a faixa etária predominante foi dos 56 aos 60 anos (37,1%), seguida de 61 a 65 anos (26,2%) e 66 a 70 anos (10,6%). Os trabalhadores que não apresentaram estes requisitos enquadraram-se nas possibilidades de aposentadoria voluntária, representando 24,0% da população na faixa etária dos 51 aos 55 anos, e 2,1% dos 48 aos 50 anos.

A média de tempo de serviço na instituição foi de 25 anos, com mínimo de zero e máximo de 42 anos. A maior concentração encontrava-se na faixa de 31 a 40 anos de trabalho nesta instituição (35,6%), seguido de 30,2% com 21 a 30 anos. O fato de haver o zero ano de trabalho ocorreu devido ao fato do servidor ter se enquadrado na pesquisa pelo quesito idade para aposentadoria, podendo este ter sido contratado a menos de um ano.

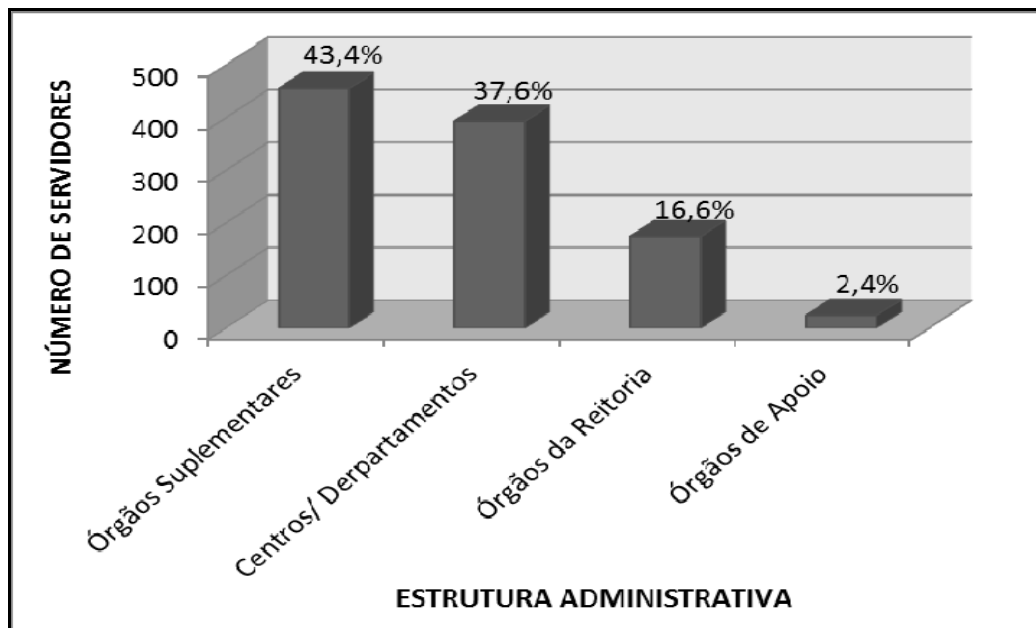
Os dados acima apresentados demonstram que muitos trabalhadores, mesmo após atingirem a idade para aposentadoria, protelam sua saída do mercado de trabalho. Um estudo justifica tal achado afirmando que o trabalho constitui-se como determinante para a organização e inserção social, está articulado às relações humanas e é intrínseco à constituição da própria identidade do homem⁽¹⁴⁾. Além disso, o trabalho é uma importante matriz da identidade pessoal, da construção da autoimagem, é fonte de estima e autovalorização, sendo também uma forma de estar inserido no meio, representando o sentimento de pertencer⁽¹⁵⁾.

Ainda em relação a este assunto, uma pesquisa desenvolvida com aposentados de uma cidade do estado de São Paulo, Brasil, investigou como esta população contribuiu na dinâmica do trabalho informal, e revelou que dos cinco entrevistados, quatro relataram que trabalhar após se aposentar é positivo, tanto pelo sentimento de ser útil, quanto pela manutenção da saúde do corpo e da mente⁽¹⁶⁾. Ainda outro estudo, desenvolvido com 17 profissionais de enfermagem, revelou que a questão econômica é o principal influenciador para manutenção

desses profissionais no mundo do trabalho, seguido do fato de apreciarem o ambiente laboral e as atividades que desempenhavam nesse ambiente⁽¹⁷⁾.

A distribuição dos servidores participantes do estudo na estrutura administrativa da instituição está apresentada na Figura 1.

Figura 1 – Distribuição dos servidores em fase de pré-aposentadoria segundo estrutura administrativa da instituição em estudo. Londrina-PR, 2011.



Fonte: Os autores (2011).

Nessa distribuição, destaca-se maior concentração de pré-aposentados em alguns setores, tais como: Prefeitura do Campus, pertencente aos Órgãos da Reitoria, demandando dos trabalhadores atividades que exigem força física; o Hospital Universitário, que se inclui nos Órgãos Suplementares, realizando a prestação de cuidados a saúde; e Centros de Ensino, destacando-se o Centro de Ciências da Saúde, com atividades de ensino e competências pedagógicas dos docentes.

Diante de tais resultados, chama atenção a necessidade de adaptações no local de trabalho, a fim de prevenir os riscos de aposentadoria antecipada e de incapacidade para o trabalho, uma vez que os problemas de saúde de longo prazo e as doenças crônicas aumentam com a idade. O decréscimo da capacidade física para o trabalho à medida que se envelhece é nítido. A capacidade cardiorrespiratória e a força muscular diminuem cerca de até 2% por ano a partir dos

30 anos de idade. A redução da capacidade física se constitui um problema, sobretudo nas profissões com uma elevada carga física⁽¹⁸⁾.

Fica evidente, então, que o envelhecimento do trabalhador traz à tona a necessidade das instituições empregadoras garantir ações de promoção da saúde funcional, prevenção de alterações estruturais e disfunções/incapacidades com ou sem doença de base, e recuperação efetiva das disfunções para a superação das limitações e/ou restrições impostas por esse tipo de transtorno que afeta a saúde funcional⁽¹⁹⁾.

Para tanto, destaca-se a necessidade da implantação de programas de preparação para a aposentadoria nas empresas, sendo estes importantes ferramentas gerenciais. Estes programas objetivam garantir uma adequada preparação destes servidores para melhor enfrentarem a fase de envelhecimento no trabalho, e proporcionar qualidade de vida, havendo a necessidade do trabalhador ser preparado desde o seu primeiro dia de atividade⁽²⁰⁾.

Neste processo, deve-se compreender o tempo de preparação para a aposentadoria como um artifício de educação continuada, relacionado com o planejar da vida e, portanto, que deve ser do interesse de pessoas de todas as idades⁽²¹⁾.

Considerações Finais

Os resultados demonstraram que uma parcela significativa da população de servidores (19,9%) está em fase de pré-aposentadoria, sendo que 20,3% representam a categoria docente e 19,8% os técnicos.

Cabe ressaltar que até 2011, momento da coleta dos dados deste estudo, a instituição não possuía uma política de preparação de seus trabalhadores para a aposentadoria, fragilizando este processo, pois após longos anos de dedicação ao trabalho, o servidor se deparava com muitas dúvidas, anseios e expectativas diante desta fase impactante da vida.

Os programas de preparação para aposentadoria possibilitam subsidiar o preparo desta população para um envelhecimento saudável, proporcionando melhor enfrentamento deste momento, principalmente em seu processo de trabalho.

Após os resultados obtidos neste estudo, os autores viabilizaram a implantação de um programa institucional de preparação para aposentadoria, a fim de proporcionar aos servidores momentos de reflexão, para que estes pudessem encarar esta fase com maiores subsídios.

Ressalta-se, com isso, o relevante papel que o enfermeiro pode desempenhar em programas com esta finalidade, podendo facilitar a busca dos pré-aposentados por uma melhor qualidade de vida pessoal e no trabalho.

Cabe aqui mencionar a dificuldade enfrentada pelos pesquisadores na obtenção da autorização para viabilizar o estudo, mesmo este sendo uma meta de governo da reitoria. A pertinência da pesquisa foi analisada por várias instâncias, resultando na demora do fornecimento da lista emitida pelo setor de Recursos Humanos contendo a relação de trabalhadores em pré-aposentadoria, o que protelou em 12 meses o diagnóstico apresentado no estudo.

Referências

- 1 Silva LA, Gomes AMT, Oliveira DC, Souza MGG. Representações sociais do processo de envelhecimento de pacientes psiquiátricos institucionalizados. Esc Anna Nery (impr.) 2011 jan-mar; 15 (1):124-131.
- 2 Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Primeiros resultados definitivos do censo 2010: população do Brasil é de 190.755.799 pessoas. [online]. 2013. [citado 2013 jul 05] Disponível em: <http://www.ufjf.br/ladem/2011/04/29/primeiros-resultados-definitivos-do-censo-2010-populacao-do-brasil-e-de-190-755-799-pessoas/>.
- 3 Kreling NH. O envelhecimento do trabalhador impõe novos desafios às políticas públicas. Indicadores Econômicos FEE, Porto Alegre- RS, 2010, v. 38, n. 1, p. 47-62.
- 4 Soares DHP, Costa A, Rosa AM, Oliveira MLS. Aposenta-ção: programa de preparação para aposentadoria. Estud Interdiscip Envelhv, 2007;12:143-61.
- 5 França LHFP. O envelhecimento populacional e seu reflexo nas organizações: a importância da educação ao longo da vida. Boletim Técnico do Senac. Rio de Janeiro, v. 37, n. 2, 2011.
- 6 Gaspary LT, Selau LPR, Amaral FG. Análise das condições de trabalho da polícia rodoviária federal e sua influência na capacidade para trabalhar. Revista Gestão Industrial 2008;4(2):48-64.

- 7 Gvozd, R. Representações Sociais de Trabalhadores de uma Instituição Universitária Pública na Perspectiva da Aposentadoria. 2013. 152 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Estadual de Londrina- Paraná. 2013.
- 8 Brasil. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, atualizada em outubro de 2013. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF. [online]. 2013. [citado 2013 mai 10]. Disponível em: <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1991/8213.HTM>.
- 9 Brasil. Emenda Constitucional 41 de 19 de dezembro de 2003. Modifica os arts.37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF. [online]. 2003. [citado em 2013 mai 10]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm.
- 10 Mello MLBC, Filho AA. A gestão de recursos humanos em uma instituição pública brasileira de ciência e tecnologia em saúde: o caso Fiocruz. Revista de Administração Pública- RAP, 2010, Maio/jun.,44(3):613-36.
- 11 Marinho MC, Rigoni J, Zago CA, Cardoso OR. Pressupostos para um Programa de Preparação para Aposentadoria: caso Eletronorte. In: Anais do XXVII Encontro Nacional de Engenharia de Produção: um diálogo sobre integração, projeto e sustentabilidade. 2007 out 9-11; pp 1-10, Foz do Iguaçu, Paraná, Brasil: ENERGEP.
- 12 Toltecatl PA, Padilla ZP, Loría CJ, Ortíz LS, Téllez GMA, Villafranca LRM. Proyecto de vida posterior a la jubilación en el personal de enfermería de un hospital de segundo nivel. Rev Cubana Enfermer [online]. 2006. [citado em 2011 jun 12]. 22(1). Disponível em: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192006000100009&lng=es_
- 13 Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Comunicados do IPEA: Tendências Demográficas. 2010, n. 64.
- 14 Soares DHP, Bogoni A. Projetos de futuro na aposentadoria: uma discussão fundamentada pela orientação profissional em psicologia. Revista de Psicologia y Ciencias Afines, 2008;5(2):35-46.
- 15 Selig GA, Valore LA. Imagens da aposentadoria no discurso de pré-aposentados: subsídios para a orientação profissional Cadernos de Psicologia Social do Trabalho. [online]. 2010 [citado em 2013 ago 16] , vol. 13, n. 1, pp. 73-87. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25739>.
- 16 Cintra TS. Ribeiro DF. Aposentadoria e trabalho: a realidade de moradores de um bairro periférico de uma cidade industrial. In: Anais do III Congresso de Iniciação Científica do UNI-FACEF, 2009, pp. 1-8, maio 18-19; Franca, São Paulo, Brasil. [online]. [citado em 2013 maio 20]. Disponível em

http://www.abrapso.org.br/siteprincipal/images/Anais_XVENABRAPSO/177.%20trabalho%20e%20aposentadoria.pdf.

- 17 Pires AS et al. A permanência no mundo do trabalho de profissionais de enfermagem com possibilidade de aposentadoria. *Revista Ciência, Cuidado e Saúde Maringá*, 2013, v. 12, n. 2.
- 18 Ilmarinen J. Promovendo o envelhecimento ativo no local de trabalho. Agência Europeia para a Saúde e Segurança no Trabalho. [online]. 2012. [citado em 2013 ago 16]. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace/view>.
- 19 Brasil ACO. Promoção de saúde e a funcionalidade humana. *Rev Bras Promoç Saúde*, Fortaleza- CE, 2013, jan./mar., 26(1): 1-4.
- 20 Santos SSC. Programa de preparação para aposentadoria na política nacional do idoso e participação da enfermeira. *Rev enferm UFPE On-line*, 2007;1(1):88-94.
- 21 França L. O desafio da aposentadoria: o exemplo de executivos do Brasil e da Nova Zelândia. Rio de Janeiro: Rocco; 2008.

6.2 Artigo 2

Implantação de um Programa de
Preparação para Aposentadoria em
Instituição Universitária Pública

Este artigo responde ao seguinte objetivo desta pesquisa:

- Descrever a implantação de um Programa de Preparação para a Aposentadoria em uma instituição universitária pública.

IMPLANTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA EM INSTITUIÇÃO UNIVERSITÁRIA PÚBLICA²

IMPLEMENTATION OF A PREPARATION PROGRAM FOR RETIREMENT IN A PUBLIC INSTITUTION UNIVERSITY

IMPLANTACIÓN DE UN PROGRAMA DE PREPARACIÓN PARA JUBILACIÓN EN INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA PÚBLICA

Resumo: Os Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) são importantes instrumentos de gestão, servindo como meio para as instituições proporcionarem condições favoráveis para seus trabalhadores conduzirem da pré-aposentadoria a aposentadoria. Trata-se de uma pesquisa descritiva desenvolvida em uma Instituição Universitária Pública, localizada no norte do Paraná, Brasil. O objetivo foi descrever a experiência da implantação de um Programa de Preparação para Aposentadoria nesta instituição. Foram descritas as cinco etapas do programa, sendo elas: identificação dos pré-aposentados, divulgação do programa, palestras instrucionais, grupos de reflexão e avaliação do programa. Pretende-se que os resultados dessa pesquisa sirvam de inspiração para que mais instituições implantem programas voltados ao trabalhador, em especial ao pré-aposentado, considerando que ainda são poucas as empresas que ofertam este tipo de estratégia. Os PPAs auxiliam os trabalhadores nas tomadas de decisões necessárias nessa etapa da vida, resultando em maior qualidade de vida e satisfação na aposentadoria.

Palavras-chave: Aposentadoria. Saúde do trabalhador. Formação de recursos humanos. Envelhecimento.

Abstract: The Retirement Preparation Programs (RPP) are important management instruments, serving as a means for institutions provide favorable conditions for their workers conduct from pre-retirement to retirement. This is a descriptive study developed in a Public University Institution, located in northern Paraná, Brazil. The aim was to describe the experience of implementing a Retirement Preparation Program at this institution. We described the five stages of the program, namely: identification of pre-retirees, publicizing the program, instructional lectures, reflection groups, and program evaluation. It is intended that the results of this survey will serve as inspiration for more institutions deploy programs focused on the workers, especially the pre-retired, considering that there are few companies that offer this type of strategy. The RPPs assist workers in making necessary decisions in this stage of life, resulting in improved quality of life and satisfaction in retirement.

Keywords: Retirement. Occupational health. Human resources formation. Aging.

² Artigo extraído da dissertação de Mestrado intitulada: "Representações sociais de trabalhadores de uma instituição universitária pública na perspectiva da aposentadoria", apresentada ao Centro de Ciências da Saúde da Universidade Estadual de Londrina- PR, Brasil, 2013.

Resumen: Los Programas de Preparación para Jubilación (PPJ) son importantes instrumentos de gestión, sirviendo como medio para que las instituciones proporcionen condiciones favorables para que sus trabajadores se conduzcan de la pre-jubilación a la jubilación. Se trata de una pesquisa descriptiva desarrollada en una Institución Universitaria Pública, localizada al norte de Paraná, Brasil. El objetivo fue describir la experiencia de la implantación de un Programa de Preparación para Jubilación en esta institución. Fueron descritas las cinco etapas del programa, siendo ellas: identificación de los pre-jubilados, divulgación del programa, palestras instructivas, grupos de reflexión y evaluación del programa. Se pretende que los resultados de esta pesquisa sirvan de inspiración para que más instituciones implanten programas enfocados al trabajador, en especial al pre-jubilado, considerando que aún son pocas las empresas que ofrecen este tipo de estrategia. Los PPJs auxilian a los trabajadores en las tomadas de decisiones necesarias en esa etapa de la vida, resultando en mayor calidad de vida y satisfacción en la jubilación.

Palabras-clave: Jubilación. Salud laboral. Formación de recursos humanos. Envejecimiento.

Introdução

O Brasil tem acompanhado o crescimento da população idosa, decorrente do aumento da expectativa de vida de sua população, que pode ser atribuído a diversos fatores, como os avanços das ciências da saúde, a melhoria do saneamento ambiental e a novas formas de organização familiar, social, cultural, econômica e política presentes na contemporaneidade.¹

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)² publicou em 2010 informações sobre o alargamento do topo da pirâmide etária brasileira, com o crescimento da participação relativa da população com 65 anos ou mais, que era de 4,8% em 1991, passando a 5,9% em 2000 e chegando a 7,4% em 2010. Sendo assim, o crescimento absoluto da população brasileira na década de 2000 se deu, principalmente, em função do aumento da população adulta e idosa.

As projeções deste fenômeno indicam que em 2020 o Brasil será o sexto país do mundo em número de idosos, com um contingente superior a 30 milhões de pessoas, o que resultará em implicações de ordem demográfica, econômica e social, provocando alteração na vida dos indivíduos, nas estruturas familiares, na composição da força de trabalho, dentre outros.^{3,4}

Tais projeções apontam que o homem permanecerá por mais tempo no labor, que na maioria das vezes vai além de um meio de subsistência, ou seja, é base para construção de sua identidade, ocupando um grande espaço na vida

pessoal e social, originando uma sensação de completude.⁵ Isso tudo atrelado a um envelhecimento ativo que representa um processo que deve permitir a otimização das oportunidades de saúde, participação social e segurança, promovendo uma maior qualidade de vida.⁶

Sendo assim, a designação de aposentado pode trazer para a pessoa uma gama de implicações, que podem ser de ordem positiva ou negativa. Para muitos a aposentadoria é considerada uma recompensa na medida em que o sujeito está liberado do trabalho, vê diminuídas suas responsabilidades e recebe um prêmio financeiro por sua luta como trabalhador, ganha um sentido de dever cumprido, sendo este um momento de aproveitar a vida, de descansar e colher os frutos. Em contrapartida, aspectos não tão positivos quanto à aposentadoria vem à tona, como a falta de ter o compromisso diário, a perda da identidade social, a relação comumente realizada entre a aposentadoria e a velhice, o medo do rotulo de inativo, velho e inútil, perda de *status*, o receio do aparecimento de enfermidades e até mesmo a morte.⁷

Neste sentido, os Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) proporcionam condições para que o trabalhador possa se planejar e preparar-se para as mudanças que surgirão com a aposentadoria, uma vez que fornece informações relevantes no processo de tomada decisões em relação ao futuro, contribuindo para a prevenção de dificuldades decorrentes da aposentadoria. O desenvolvimento desses programas além de beneficiar os participantes, favorece a organização em relação à sua imagem e atuação social, se constituindo em importante ferramenta gerencial.^{5,8}

Programas como este são pouco adotados pelas instituições, mesmo com a Lei 8.842 de 1994 que no Capítulo IV, Art. 10, dispõe como competência dos órgãos e entidades públicos, entre outras coisas, a criação e estímulo a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado.⁹

Ainda referente à legislação, o Estatuto do Idoso trata desse assunto no Capítulo VI, da Profissionalização e do Trabalho, Art. 28, indicando que o Poder Público criará e estimulará programas de preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de um ano, por meio de estímulo a novos

projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania.¹⁰

Apesar deste aporte legal, uma investigação realizada em 320 organizações brasileiras mostrou que apenas 18% adotavam o PPA.¹¹ Outro estudo afirma que a falta de preparo dos trabalhadores para o enfrentamento da aposentadoria pode ser um fator de risco, uma vez que a ausência de estudos das consequências de aposentar-se pode levar ao desenvolvimento de atitudes e comportamentos que afetem a qualidade de vida.⁵

Enfatiza-se que o processo de preparação para a aposentadoria inicia-se quando a empresa decide proporcionar aos seus colaboradores uma oportunidade para que essa nova fase da vida seja mais sustentável. O objetivo maior do processo de preparação é a possibilidade de transformar a aposentadoria em uma fase da vida feliz, produtiva, empreendedora ou realizadora.¹²

Assim, o PPA cumpre papel fundamental à redefinição e a reorientação das pessoas em relação ao seu futuro,¹¹ facilitando o bem-estar dos futuros aposentados, pois ressalta os aspectos positivos e oportuniza a reflexão sobre os aspectos negativos da transição, bem como a discussão de alternativas para lidar com eles. É a oportunidade para receber e também o momento para construir o projeto de vida a curto, médio e longo prazo, priorizando interesses e atitudes necessários para a realização de projetos pessoais, familiares, sociais, dentre outros.¹³

Esta atribuição de preparar os trabalhadores para se desligarem da empresa, criando as condições para transferência de conhecimento, é um dos grandes desafios das organizações atuais. A adoção dessas políticas pode alterar a dinâmica da instituição, uma vez que trará melhores resultados para todos os envolvidos.¹²

Ressalta-se ainda que o trabalhador que planeja a aposentadoria e estabelece metas para si tenderá a ser mais controlado por expectativas de futuro e não pelo sentimento de ter sido empurrado para fora. Este é um dos principais argumentos para que os servidores, a empresa e o próprio governo invistam em programas de planejamento e preparação.¹⁴

Diante das considerações acima descritas acredita-se na relevância deste estudo, visto que trará contribuições na organização de programas deste tipo

por outras instituições e por consequência melhores condições para os trabalhadores enfrentarem esta fase com qualidade de vida e satisfação, estimulando-os a planejarem sua vida, e reavivando o desejo de viver com prazer a situação de estar aposentado.

Este estudo teve como objetivo descrever a implantação de um Programa de Preparação para a Aposentadoria em uma Instituição Universitária Pública.

Metodologia

Trata-se de um estudo descritivo, desenvolvido em uma Instituição Universitária Pública localizada no Estado do Paraná, Brasil. A referida instituição possui uma comunidade universitária flutuante de aproximadamente 26.115 pessoas, assim distribuídas: 5.311 servidores, de todas as categorias e vínculos, 15.757 graduandos e 5.047 pós-graduandos.

Neste estudo, descreve-se a implantação de um PPA na referida instituição, voltado para servidores que se encontravam em pré-aposentadoria por idade ou tempo de serviço, e também por aqueles que já poderiam estar aposentados.

A concretização das etapas do programa se iniciou após a aprovação do mesmo pelo Comitê de Ética em Pesquisa da instituição, com registro no Sistema Nacional de Informação sobre Ética em Pesquisa, CAAE nº 0149.0.268.000-10, uma vez que o programa envolve seres humanos, e por se tratar de uma instituição de ensino, as informações coletadas durante sua execução constituem-se em importantes fontes de pesquisa.

Resultados e Discussão

A ideia de implantar um PPA surgiu da coordenadora do programa, docente de enfermagem, que por também estar na fase de pré-aposentadoria, vinha a alguns anos almejando sua implantação, a fim de proporcionar aos trabalhadores momentos de reflexão sobre o processo de aposentadoria, abordando os principais questionamentos que surgem nesta fase da vida.

O programa foi implantado em 2011, partindo de uma das metas de gestão da reitoria eleita em 2010, baseada no propósito de desenvolver programas em parceria com o Serviço de Bem Estar a Comunidade (SEBEC) que visem à constante busca da qualidade de vida dos servidores da instituição, entre eles os pré-aposentados.

A viabilização de programas de preparo para a aposentadoria representam significativa relevância, uma vez que o envelhecimento da população brasileira é um fato dado e em franca expansão. Acompanhado do envelhecimento, se observa o processo de perdas físicas, mentais, cognitivas e sociais, o que traz vulnerabilidades ao trabalhador.^{15,4}

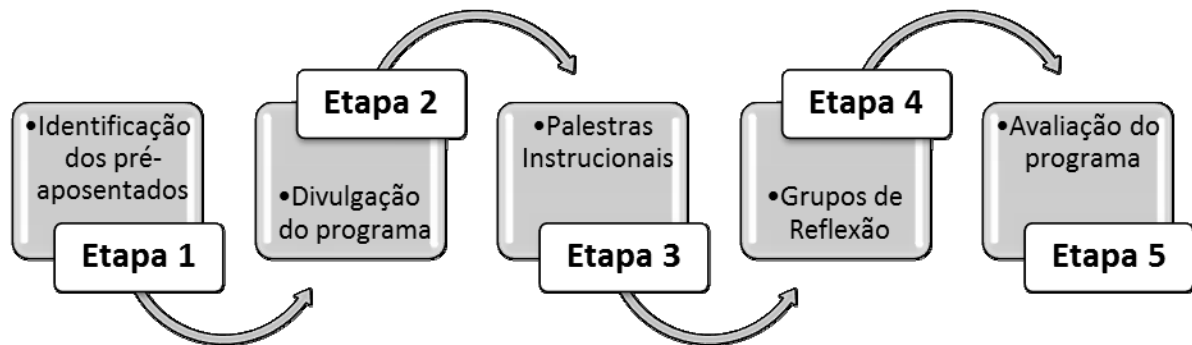
Neste sentido, é crucial a conscientização dos gestores quanto à necessidade de desenvolver soluções estratégicas e criativas para manter a capacidade de trabalho de seus trabalhadores, respeitando as limitações provenientes da idade e valorizando o conhecimento e a sabedoria dos mais experientes. Exige ainda a criação de novas oportunidades para os mais velhos e a disseminação de informações aos mais jovens sobre os preconceitos existentes com relação à idade e como lidar com equipes intergeracionais.^{16,17}

Desde o seu princípio, o programa contou com a participação de docentes do curso de enfermagem, graduandos e pós-graduandos, além da importante parceria com o SEBEC. Este setor tem como missão promover o bem estar social à comunidade universitária por meio de operacionalização de serviços e programas relacionados às áreas de saúde do trabalhador e segurança do trabalho, entre outras.

Desta forma, o PPA constitui-se em uma importante ferramenta de gestão para a universidade e em especial para o SEBEC, que antes da viabilização do programa, já se preocupava com o expressivo envelhecimento dos trabalhadores da referida instituição, e buscava formas de atender esta população, visto estarem cientes da necessidade de preparar seus trabalhadores para uma aposentadoria saudável e com qualidade de vida.

A figura 1 ilustra as etapas do PPA implantado na instituição.

Figura 1 – Etapas do Programa de Preparação para Aposentadoria de uma Instituição Universitária Pública. Londrina- PR, 2013.



Fonte: Os autores (2013).

A etapa 1 compreendeu a identificação dos trabalhadores em pré-aposentadoria, por meio da solicitação de uma lista, junto ao setor de Recursos Humanos, contendo o número destes servidores e informações adicionais. Estes dados permitiram traçar o perfil ocupacional dos pré-aposentados e a detecção de que 1.048 (19,9%) trabalhadores faziam parte do grupo pesquisado, apresentando a instituição uma média de 84 aposentadorias por ano.¹⁸

Destaca-se a relevância em conhecer o perfil ocupacional dos trabalhadores, pois uma parcela significativa de servidores em pré-aposentadoria, como encontrada nos resultados deste estudo, evidencia a necessidade da implantação de um PPA. O período em que estes trabalhadores se encontram é crítico, pois, apesar de toda evolução dos conceitos acerca da relação entre aposentadoria e produtividade, ele começa a assimilar o estigma de pré-improdutivo, ou começa a condicionar sua velhice à aposentadoria, sendo este um comportamento existente quando da ausência de um programa de educação permanente ou de preparação para a aposentadoria.¹⁹

Após esta identificação, iniciou-se a etapa 2, caracterizada pela divulgação do PPA para todos os servidores da instituição. Neste momento, os trabalhadores foram informados da realização do programa por meio de ampla divulgação através dos meios de comunicação da universidade, *intranet*, e-mails, telefonemas, folders e cartazes, que continham os objetivos do estudo e um número de telefone para que os interessados pudessem obter maiores informações sobre o programa, bem como o cronograma e locais da realização das palestras instrucionais.

A inscrição prévia do participante ao programa não foi necessária, sendo o cadastro do servidor realizado em sua primeira participação, por meio de uma lista que continha o nome, e-mail e telefone para contato. Apesar das atividades serem voltadas para pré-aposentados, houve a participação de alguns servidores que ainda não faziam parte desta população, mas que já demonstravam interesse em buscar informações sobre a aposentadoria, que foram acolhidos e estimulados a participar.

Este momento de buscar novos conhecimentos e refletir sobre a aposentadoria se mostra importante desde o início da carreira profissional, devendo ser compreendido como um processo de educação continuada, relacionado com o planejar da vida e, portanto, ser do interesse das pessoas de todas as idades.¹¹

Na etapa 3 foram realizadas palestras instrucionais com frequência quinzenal e duração de aproximadamente duas horas cada. Essas palestras tinham como objetivo instruir o trabalhador sobre os aspectos jurídicos e econômicos relacionados à aposentadoria, estratégias de promoção à saúde e melhoria da qualidade de vida e os recursos da comunidade disponíveis aos aposentados.

Os encontros contaram com um palestrante responsável, sendo ele um docente do programa ou convidado de outra área, que abordou o tema específico, utilizando-se metodologias ativas para o desenvolvimento dos temas, o que permitiu aos participantes a constante troca de informações e esclarecimento de dúvidas e questionamentos.

Esta perspectiva vem ao encontro das ideias do educador e filósofo Paulo Freire, quando afirma que “o conhecimento só pode ser desenvolvido na própria ação do indivíduo” (p.51), tornando a aprendizagem significativa e duradoura, fazendo com que o participante adquira o desejo de aprender e se torne estimulado a produzir o próprio conhecimento.²⁰

Cada palestra abordou um tema, sendo eles: 1. Vivências e Sentimentos na pré-aposentadoria: identificando os anseios e sentimentos que permeiam esta fase; 2. Legislação Previdenciária: abordando as principais leis de interesse aos pré-aposentados; 3. Economia doméstica e Cidadania: economia doméstica, poupança para a aposentadoria, empreendedorismo, perspectivas do mercado de trabalho com vistas para a manutenção do padrão de vida e do preparo financeiro, direitos e deveres dos aposentados, trabalhos voluntários; 4. Aspectos de

saúde na pré-aposentadoria: a importância dos exercícios físicos, a dieta equilibrada, formas tradicionais e alternativas de prevenção à saúde física e mental, a realização de atividades de lazer.

Os assuntos abordados nestas palestras assemelham-se aos apresentados em outros programas de pré-aposentadoria, sendo a discussão destes temas relevantes para a fase em que o trabalhador se encontra, o que pode proporcionar melhor embasamento para o enfrentamento da aposentadoria.⁵

As palestras foram avaliadas por meio de um instrumento pré-elaborado contemplando os seguintes itens: adequação da metodologia utilizada, pertinência dos temas abordados e a repercussão destes no preparo do trabalhador para a aposentadoria.

Ao final de um ciclo de palestras, os participantes eram convidados a participar da etapa 4 do PPA, caracterizada por grupos de reflexão, com a finalidade de promover discussões e reflexões que pudessem contribuir para o enfrentamento dos sentimentos que surgem na fase que precede a aposentadoria.

Cada grupo poderia ter no máximo 15 trabalhadores, e a frequência dos encontros foi mensal, com duração de aproximadamente duas horas cada. Dezoito pré-aposentados participaram desta etapa, sendo formados três grupos, que mantiveram os mesmos participantes durante todos os encontros realizados, a fim de promover maior interação e cumplicidade entre eles. Estes foram coordenados por um docente com experiência profissional em dinâmica de grupo e em pesquisa sobre o tema aposentadoria, além de se encontrar na fase de pré-aposentadoria. Foram abordados assuntos diversos, emergidos dos anseios dos pré-aposentados, sendo um momento de maior aproximação entre os membros do grupo e o coordenador, em momentos agradáveis que permitiram a troca de experiências.

A estratégia utilizada na etapa 4 reafirmou o objetivo do PPA, trazendo o pré-aposentado para a sua realidade, o fazendo materializar seus sonhos e seus projetos para o futuro⁵. Grupos como este são entendidos por seus integrantes como cenários de resgate da autoestima, ou de ressocialização, e funcionam como espaços nos quais o participante encontra proteção para as angústias decorrentes das perdas. As pessoas se identificam e, com isso, se deparam com coincidências, resgatam o desejo, a ilusão e reativam sua história.²¹

As quatro etapas mencionadas foram desenvolvidas nos anos de 2011 e 2012, sendo realizados três ciclos de palestras e formados três grupos de reflexão. Até dezembro de 2012, participaram das atividades 120 trabalhadores, o que nos motiva a dar continuidade ao programa, uma vez que grande parcela de servidores da instituição em fase de pré-aposentadoria ainda necessita ser atingida.

Os depoimentos dos participantes evidenciaram a importância que o PPA representou em suas vidas, transformando ansiedades e angústias em significado e possibilidade de momentos positivos, o que traz para a equipe organizadora motivação e o desejo de traçar objetivos ainda mais ousados para o programa.

A seguir estão apresentados alguns relatos de participantes que evidenciam o exposto acima:

Respondendo à pergunta do que o programa representou para mim, digo que para mim foi muito importante, tanto que se não tivesse sido, não teria retornado no segundo encontro. Às vezes a modificação é enorme, e as vezes ela é pequena, mas sempre existe. (Cristal, G1)

Eu frequentei as palestras sobre aposentadoria pois estava em busca de uma orientação. Acredito que palestras que abordem a aposentadoria precisam partir da empresa. (Quartzo, G2)

Para mim representou saber que tem vida na aposentadoria, possibilidades. Que a aposentadoria é um momento bom. (Esmeralda, G2)

Este programa é como uma terapia de casal, você sai casado ou separado, mas sai bem. Aqui pensamos em coisas muito importantes da nossa vida. Aqui vi que gosto do meu trabalho. (Pérola, G3)

[...] divisor de águas [...]. O convite para participar do programa elevou minha autoestima, pois percebi que não sou apenas um número. Encontrei aqui pessoas conhecidas. As falas me mostraram que posso amar a universidade, mesmo não estando aqui. Estou vendo que não preciso romper laços de amizade. (Rubi, G3)

Os próximos passos da equipe compreendem a continuidade do programa, realizando anualmente as etapas acima relatadas, e como etapa 5 serão entrevistados os servidores que se aposentarem após sua participação no PPA, a fim de avaliar a representatividade do programa no processo de aposentadoria e pós-aposentadoria.

A institucionalização de programas como este demanda alguns desafios para seus idealizadores, sendo essencial a persistência para alcançar o público alvo. Destaca-se aqui 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.

Outro desafio se refere à preocupação necessária em ofertar encontros que motivem o trabalhador a participar de todas as etapas do programa, correspondendo as suas indagações vivenciadas frente à aposentadoria, caso contrário organizadores de programas como este poderão sofrer com a baixa adesão dos envolvidos.

Também se deve considerar que não existem modelos prontos de PPA para serem aplicados, o que existem são programas de diferentes instituições e consultores que realizam adaptações para cada tipo de organização, com base na estrutura de cada empresa, cabendo a esta preparar uma forma e um método que melhor se adeque às suas necessidades.¹²

Conclusão

O PPA aqui descrito trouxe significativos resultados, tanto para os pré-aposentados como para a instituição. As etapas 3 e 4 proporcionaram, respectivamente, momentos informativos e reflexivos, evidenciando nos participantes a necessidade de repensar os projetos de vida voltados ao futuro, seja dando continuidade ao trabalho, seja aposentando-se.

Reafirmou-se a importância de políticas voltadas para a saúde do trabalhador, abordando o seu envelhecimento, uma vez que é comum encontrarmos trabalhadores envelhecidos no mercado de trabalho, sentindo a necessidade de se manterem produtivos e capazes de acompanhar as tecnologias e a desenfreada produção que o mercado exige.

Tal panorama exige dos gestores a capacidade de se articularem a este cenário, proporcionando ao trabalhador melhores condições de trabalho, oferecendo conhecimento e informações que influenciem positivamente no processo de trabalho e culminem em uma aposentadoria satisfatória.

Neste processo, a viabilização de políticas voltadas para a pré-aposentadoria constituem-se em um grande desafio aos gestores, e deveriam ser pensados desde o ingresso do servidor na empresa. Programas deste tipo minimizam incertezas e decepções da aposentadoria, e propiciam satisfação e felicidade com as tomadas de decisão.

Por fim, espera-se que esta pesquisa seja inspiração para que mais instituições, públicas e privadas, implantem programas como este e assim favoreçam uma aposentadoria feliz e com qualidade de vida a seus servidores.

Referências

- 1 RODRIGUES, C. A. S.; FERRAZ, S. F. S.; DUARTE, M. F. Aposentadoria precoce e inflexão de carreira: um estudo exploratório. In: IV Congresso Nacional de Excelência em Gestão; jul/ago 31-02; Niterói: Organizações Brasileiras Socioambientais. 2008.
- 2 INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Primeiros resultados definitivos do Censo 2010: população do Brasil é de 190.755.799 pessoas. 2010. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1866&id_pagina=1.
- 3 CARVALHO, J. A. M.; GARCIA, R. A. O envelhecimento da população brasileira: um enfoque demográfico. Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, v.29, n.3, p.725-33, 2003.
- 4 KRELING, N. H. O envelhecimento do trabalhador impõe novos desafios às políticas públicas. Indicadores Econômicos FEE, Porto Alegre, v. 38, n. 1, p. 47-62, 2010.
- 5 SOUZA, A. J. S. Criação e Implantação do Programa de Preparação para Aposentadoria dos Servidores do TJRO. Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissionalizante em Poder Judiciário da FGV DIREITO RIO, 2008.
- 6 APÓSTOLO, J. L. A. Envelhecimento saúde e cidadania. Revista de Enfermagem Referência. III Série - n.º 9 - Mar. 2013.
- 7 FÔLHA, F. A. Z. ; NOVO, L. F. Aposentadoria: significações e dificuldades no período de transição a essa nova etapa da vida. XI COLÓQUIO Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul. II CONGRESSO NACIONAL IGLU. Florianópolis. 2011.
- 8 SANTOS, S. S. C. Programa de preparação para aposentadoria na política nacional do idoso e participação da enfermeira. Rev enferm UFPE On-line, 1(1):88-94, 2007.

- 9 BRASIL. Lei 8.842, de 04 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 1994. [acesso em 2013/05/02]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm.
- 10 BRASIL. Estatuto do Idoso. Lei Federal nº 10.741, de 01 de outubro de 2003.
- 11 FRANÇA L. O desafio da aposentadoria: o exemplo de executivos do Brasil e da Nova Zelândia. Rio de Janeiro: Rocco, 2008.
- 12 MARINHO, M. C.; RIGONI, J.; ZAGO, C.A.; CARDOSO, O. R. Pressupostos para um programa de preparação para aposentadoria: caso Eletronorte. In: XXVII Encontro Nacional de Engenharia da Produção. 2007.
- 13 FRANÇA, L. H. F. P.; SOARES, D. H. P. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. *Psicol. cienc. prof.* [online]. 2009, vol.29, n.4, pp. 738-751. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932009000400007&script=sci_arttext. Acesso em 05/05/2013.
- 14 NERI, A. A. O envelhecimento no Universo do trabalho – Desafios e oportunidades depois dos 50 anos. In: Empreendedorismo, Trabalho e Qualidade de Vida na Terceira Idade. Juarez Correia Barros Júnior (Org.) 1.ed - São Paulo: Editora Edicon, 500 p. (p 49-66), 2009.
- 15 INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Comunicados do IPEA: Tendências Demográficas. n. 64. 2010.
- 16 FRANÇA, L. H. F. P. O envelhecimento populacional e seu reflexo nas organizações: a importância da educação ao longo da vida. Boletim Técnico do Senac. Rio de Janeiro, v. 37, n. 2. 2011.
- 17 NUNES, F. M. G. [et al]. Envelhecimento populacional e reflexos no quadro de servidores de um instituto público de pesquisas. In: ENCONTRO LATINO AMERICANO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, 13.; ENCONTRO LATINO AMERICANO DE PÓS-GRADUAÇÃO, 9., São José dos Campos. Anais... São José dos Campos: UNIVAP. 2009.
- 18 GVOZD, R. [et al]. Perfil ocupacional de trabalhadores de instituição Universitária pública em pré-aposentadoria. In: ENCONTRO NACIONAL DE GERENCIAMENTO EM ENFERMAGEM – ENENGE, 8., Salvador. Anais... Salvador. 2011.
- 19 ARAÚJO, L. P. Aposentadoria como proposta de qualificação para uma vida saudável. *Revista Incelências*, 2(2), pp. 63-77. 2011.
- 20 FREIRE, P. Educação como prática da liberdade. Rio de Janeiro: Paz e Terra. 2001.
- 21 DAHER, D. V. Reelaborando o viver: o papel do grupo no cotidiano de mulheres idosas. *Esc Anna Nery (impr.)* out-dez; 14 (4):670-676, 2010.

6.3 Artigo 3

Representações Sociais da Aposentadoria
para Pré-Aposentados de uma
Instituição Universitária Pública

Este artigo responde ao seguinte objetivo desta pesquisa:

- Desvelar as representações sociais da aposentadoria para pré-aposentados de uma instituição universitária pública.

REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DA APOSENTADORIA PARA PRÉ- APOSENTADOS DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA³

SOCIAL REPRESENTATIONS OF RETIREMENT FOR PRE-RETIREEES OF A PUBLIC UNIVERSITY

REPRESENTACIONES SOCIALES DE JUBILACIÓN PARA PRE-JUBILADOS DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA

Resumo: Estudo realizado com pré-aposentados de uma instituição universitária pública tendo como objetivo desvelar as representações sociais da aposentadoria para estes trabalhadores. A abordagem foi qualitativa, os dados foram coletados em três grupos de reflexão que discutiram aspectos relacionados à aposentadoria. Para o embasamento teórico dos resultados, optou-se pela utilização da Teoria das Representações Sociais de Serge Moscovici. Das análises dos discursos surgiram seis categorias: *aposentadoria percebida como um prêmio/merecimento pelos anos de dedicação ao trabalho; oportunidade de viver a vida com liberdade; representação de inutilidade e improdutividade frente à aposentadoria; enfrentando o envelhecimento e possíveis doenças na aposentadoria; percebendo a necessidade do autocuidado; despertando para um recomeço*. A aposentadoria traz para o pré-aposentado representações sociais ambivalentes, fazendo com que o trabalhador transite entre o desejo de se aposentar e o anseio em enfrentar as mudanças dessa fase.

Descritores: Aposentadoria. Envelhecimento. Trabalho. Enfermagem. Saúde do trabalhador.

Abstract: Study realized with pre-retirees of a public university aiming to unveil the social representation of retirement for these employees. The approach was qualitative, data were collected from three focus groups that discussed issues related to retirement. For the theoretical results, we chose to use the Theory of Social Representations Serge Moscovici. Analysis of discourses emerged six categories: *retirement perceived as a prize/merit for the years of hard work, opportunity to live life with freedom; representation of worthlessness and unproductive facing retirement; facing aging and possible illnesses in retirement; realizing the need for self-care; awakening to a new beginning*. Retirement brings to pre-retired ambivalent social representations, causing the worker transits between desire and longing to retire in facing the changes at this stage.

Descriptors: Retirement. Aging. Work. Emotions. Nursing. Occupational health.

³ Artigo extraído da dissertação de Mestrado intitulada: "Representações sociais de trabalhadores de uma instituição universitária pública na perspectiva da aposentadoria", apresentada ao Centro de Ciências da Saúde da Universidade Estadual de Londrina- PR, Brasil, 2013.

Resumen: Estudio logrado con pre-jubilados de una universidad pública con el objetivo de conocer las representaciones sociales de la jubilación de estos trabajadores. El enfoque era cualitativo, los datos fueron recogidos a partir de tres grupos de discusión que tratan temas relacionados con la jubilación. Para que los resultados teóricos, se optó por utilizar la Teoría de las Representaciones Sociales de Serge Moscovici. El análisis de los discursos surgieron seis categorías: *la jubilación percibida como premio/mérito para los años de duro trabajo, la oportunidad de vivir la vida con la libertad, la representación de inutilidad y improductividad frente la jubilación; hacia el envejecimiento y las enfermedades posibles en la jubilación; realizar el necesidad de autocuidado; despertar a un nuevo comienzo.* Retiro lleva a pre-jubilados representaciones sociales ambivalentes, haciendo que los tránsitos de los trabajadores entre el deseo y el anhelo de retirarse frente a los cambios en este momento.

Descriptor: Jubilación. Envejecimiento. Trabajo. Enfermería. Salud laboral.

Introdução

O trabalho constitui-se como um dos determinantes para a organização e inserção social e está articulado às relações humanas, sendo intrínseco à constituição da própria identidade do homem. O lugar do trabalho na vida humana é privilegiado de tal maneira, que o homem é muitas vezes, reconhecido pelo que faz, sendo identificado pelas marcas da profissão.¹⁻²

Assim, o fim do vínculo de trabalho, que culmina na aposentadoria, se caracteriza como um dos momentos mais decisivos na vida dos adultos maduros e por esta razão é um tópico ainda incerto, acompanhado por muitas ambivalências, que podem influenciar a permanência ou a saída dos trabalhadores mais velhos das organizações.³

Além de não constituir um campo de conhecimento novo, a aposentadoria implica em transformações nos modos de ser, pensar e agir coletivos. Ela é muito mais do que a simples soma de representações individuais, trata-se, na verdade, de uma matriz de pensamentos de senso comum inseridos em um contexto sociocultural e econômico maior.⁴

O momento da aposentadoria apresenta notável relevância para os sentimentos e valores, sendo a pré-aposentadoria um momento propício para a reflexão e análise de questões pertinentes à própria identidade, às expectativas e prioridades para o futuro.⁵

Desta forma, evidencia-se a necessidade de que o desligamento das atividades laborativas favoreça o início de um novo ciclo vital também com

produtividade, reforçando o distanciamento da associação de aposentaria à velhice inativa, e ainda focalizando a capacidade de produtividade vinculada ao envelhecimento, mesmo que esta se dê através de formas de lazer.⁶

Assim, torna-se possível a conquista de um envelhecimento bem-sucedido, com baixo risco de doenças e de incapacidades, funcionamento físico e mental excelente e envolvimento ativo com a vida. Tal conquista dependerá da capacidade de adaptação às mudanças físicas, emocionais e sociais, resultado da estrutura psicológica e de condições sociais construídas ao longo da vida.⁷

Outro importante aspecto atrelado à aposentadoria envolve a necessidade de estruturar um projeto de vida. O planejamento deve ser resultado de uma avaliação do passado, em função do resultado da vida atual e do que é possível ainda realizar ou investir para obter o desejável no futuro. No projeto devem estar inseridos aspectos que os aposentados julguem importantes para o seu futuro, como o relacionamento familiar, emocional, lazer, distribuição de tempo, saúde, as finanças, participação social, a educação e mesmo uma atividade laborativa ou comunitária, sendo estes aspectos distribuídos numa visão holística, em que a finalidade seja o seu bem-estar.⁸

Diante de tais considerações, este estudo teve como objetivo desvelar as representações sociais da aposentadoria para pré-aposentados de uma instituição universitária pública.

Metodologia

Foi realizado um estudo qualitativo e descritivo, numa perspectiva da Teoria das Representações Sociais (TRS) de Serge Moscovici⁹, uma vez que a pré-aposentadoria apresenta-se como um momento de escolhas e tomadas de decisões, em que a pessoa busca aprofundar significados e semelhanças junto a seus pares. Desta forma, a teoria das representações sociais sugere que em todas as interações humanas as representações estão presentes, influenciando o comportamento do indivíduo participante de uma coletividade.

Para caracterizar o lugar que as representações sociais ocupam em uma sociedade pensante, a TRS traz dois universos distintos: o consensual e o reificado. No primeiro, a sociedade é permeada com sentido e finalidade, sendo vista

como um grupo de pessoas que são iguais e livres, cada um com possibilidade de falar em nome do grupo. No segundo, a sociedade é vista como um sistema de diferentes papéis e classes, cujos membros são desiguais, onde a competência adquirida determina o grau de participação no grupo.⁹

A suposição de que o propósito de todas as representações é tornar algo não familiar em familiar é fortemente defendida nesta teoria, e para que isto aconteça, é necessário pôr em funcionamento dois mecanismos de um processo de pensamento baseado na memória e em conclusões passadas: a ancoragem e a objetivação. O primeiro mecanismo tenta ancorar ideias estranhas, reduzi-las a categorias e a imagens comuns, colocá-las em um contexto familiar. O objetivo do segundo mecanismo é objetiva-los, isto é, transformar algo abstrato em algo quase concreto, transferir o que está na mente em algo que exista no mundo físico.⁹

Neste contexto, as representações sociais têm como finalidade primeira e fundamental tornar a comunicação, dentro de um grupo, relativamente não problemática e reduzir o “vago” através de certo grau de consenso entre seus membros, sendo algo que favorece que pessoas e grupos concedam uma realidade física a ideias e imagens.⁹

Para tanto, o estudo foi desenvolvido em uma instituição universitária pública localizada no norte do Paraná, que possui aproximadamente 5.311 servidores. A pesquisa contou com pré-aposentados, que após terem participado do ciclo de palestras instrucionais do Programa de Preparação para Aposentadoria, que aconteceu em 2011, aceitaram participar voluntariamente dos grupos de reflexão sobre a aposentadoria que aconteceram em 2012. Estes grupos tinham a finalidade de promover discussões e reflexões que pudessem contribuir para o enfrentamento dos sentimentos que surgem na fase que precede a aposentadoria.

Nesta etapa, 20 pré-aposentados se inscreveram para participar, formando-se três grupos. No primeiro participaram oito pré-aposentados, no segundo foram cinco participantes e no terceiro, sete. Quatro participantes foram excluídos do estudo, pois compareceram em apenas um encontro, totalizando uma população de 16 trabalhadores. Optou-se por incluir os pré-aposentados que participaram de dois ou mais encontros.

Foram desenvolvidos cinco encontros entre os meses de julho a novembro de 2012, com frequência mensal, e duração de aproximadamente duas horas cada um. Estes foram coordenados por um docente com experiência profissional em dinâmica de grupo e em pesquisa sobre o tema aposentadoria, que também se encontrava na fase de pré-aposentadoria, e a pesquisadora principal participou como observadora, registrando os dados e informações oriundas das discussões de cada encontro em um diário de campo.

A análise dos dados se deu pela técnica da análise de conteúdo de Bardin¹⁰. Para a ilustração das falas, optou-se por atribuir nomes de pedras preciosas aos participantes, a fim de preservar sua identidade, seguido da letra G (de grupo) e do número do grupo ao qual este fazia parte.

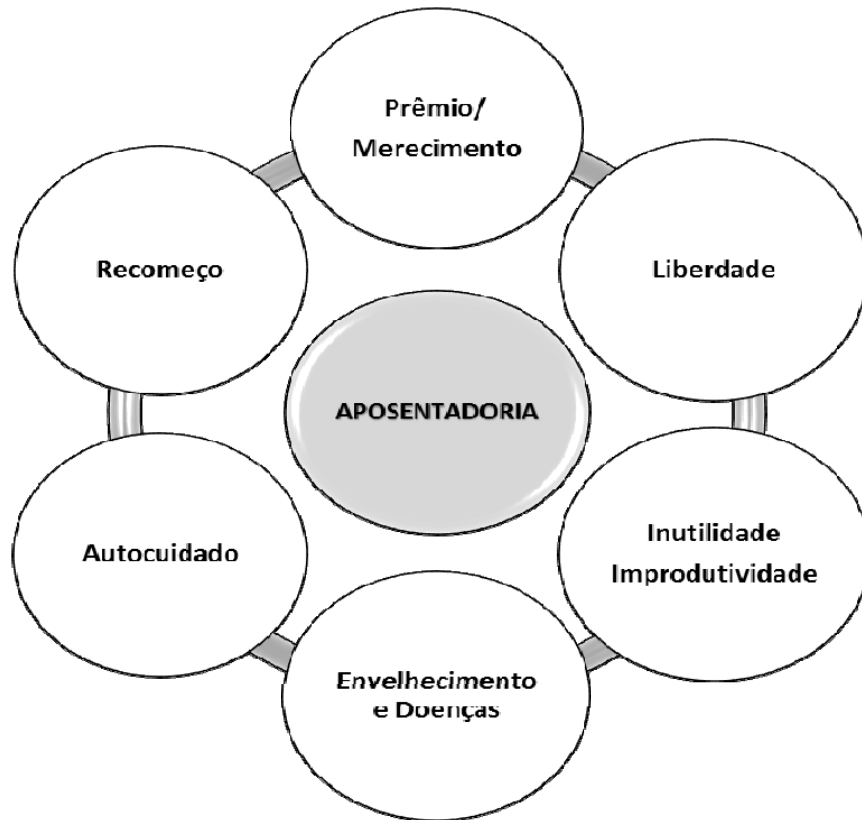
O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da instituição, tendo sido obtido parecer favorável com registro no Sistema Nacional de Informação sobre Ética em Pesquisa, CAAE nº 0149.0.268.000-10.

Resultados e Discussão

A análise dos discursos oriundos dos grupos de reflexão levou à construção de seis categorias, com base nas representações sociais sobre a aposentadoria, identificadas nas falas dos participantes e descritas a seguir: *aposentadoria percebida como um prêmio/merecimento pelos anos de dedicação ao trabalho; oportunidade de viver a vida com liberdade; representação de inutilidade e improdutividade frente à aposentadoria; enfrentando o envelhecimento e possíveis doenças na aposentadoria; percebendo a necessidade do autocuidado; despertando para um recomeço.*

A Figura 1 apresenta as representações sociais anteriormente citadas, e demonstra que os pré-aposentados transitaram entre o desejo de aposentar e o receio de encarar esta nova etapa da vida.

Figura 1 – Representações sociais da aposentadoria para trabalhadores pré-aposentados de uma instituição universitária pública. Londrina-PR. 2013.



Fonte: Os autores (2013).

Conforme observado na Figura 1, os participantes demonstraram representações sociais ambivalentes referente à aposentadoria, que serão detalhadas no decorrer deste estudo.

Aposentadoria percebida como um prêmio/mercimento pelos anos de dedicação ao trabalho

Foi possível identificar que para alguns pré-aposentados a aposentadoria representa uma forma de recompensa por todos os anos de dedicação ao trabalho. Após uma vida planejada e fundamentada pelo labor, chegou a hora de desfrutar da aposentadoria como um prêmio conquistado. Esta representação é ilustrada com as falas de Quartzo e Pedra do Sol:

Vejo a aposentadoria como uma luta vencida [...] um prêmio, uma vitória [...] conquistado com anos de dedicação. (Quartzo, G2)

Vim me preparando para este momento [...] agora é mais do que merecido. (Pedra do Sol, G3)

A aposentadoria é percebida como recompensa na medida em que o sujeito está liberado do trabalho, vê diminuídas suas responsabilidades e recebe um prêmio financeiro por sua luta como trabalhador, ganha um sentido de dever cumprido.⁴⁻¹¹ Pode ainda ser a idealização de um momento com oportunidades de realizar tudo o que ficou para trás, um momento de enfim conquistar a felicidade.¹²

Os relatos de Quartzo e Pedra do Sol se assemelham aos achados de um estudo realizado com oito docentes de educação física em pré-aposentadoria, onde se verificou que todos se declararam felizes ao pensar na aposentadoria, pois essa representava um momento esperado a ser alcançado após longos anos de trabalho profissional. Relataram já ter cumprido o seu dever para com a profissão, pois já trabalharam muito tempo e por isso consideraram-se vencedoras pelos anos de serviços prestados.¹³

Diante de tais considerações, os pré-aposentados encontram nos pressupostos da TRS⁹ a ancoragem da aposentadoria, quando estimulam o seu pensamento no sentido de considerar a possibilidade de encarar esta nova etapa de suas vidas. Então, recorrem a fatos e imagens que permitam a objetivação deste pensamento, para que a aposentadoria passe do abstrato para algo concreto, sendo isto demonstrado nas falas acima, que caracterizaram a aposentadoria como um prêmio, conquistado pela dedicação de anos de trabalho.

Oportunidade de viver a vida com liberdade

A aposentadoria é considerada um momento de usufruir o tempo com liberdade. Os pré-aposentados apontam esta como uma fase em que desejam ter menos compromissos e maior oportunidade para aproveitar a vida. As falas abaixo ilustram tais representações:

Não vou querer responsabilidades, horários [...] quero fazer as coisas boas sem o tempo corrido. (Jade, G2)

Quero viajar quando quiser, meu marido também gosta de viajar, quero estar livre para isso. (Madrepérola, G2)

[...] quero me ocupar, mas também ter tempo livre [...]. (Pérola, G3)

Os relatos acima trazem os pressupostos da TRS, onde o propósito de todas as representações é tornar algo não familiar em familiar.⁹ Ao refletir sobre a aposentadoria, os pré-aposentados destacam a busca em familiarizar-se com a liberdade proporcionada pela nova fase que se apresenta. Algo que no momento parece distante passa a estruturar-se como uma possibilidade de vida, ganhando consistência e passando a fazer parte do mundo familiar dos participantes. Alguns se familiarizam a ponto de exemplificar sua liberdade com a possibilidade de viajar, por exemplo, como observado na fala de Madrepérola.

Assim, o desligamento do trabalho pode representar a libertação de tudo o que oprime o trabalhador, sendo uma oportunidade de realizar o que ficou para trás. Pode ainda representar o descanso, descompromisso e a oportunidade de fazer atividades que a rotina de trabalho não permitia. É comum o sentimento de libertação, como se o trabalhador tivesse carregado um fardo ao longo da sua vida toda, e agora a aposentadoria seria a possibilidade de libertá-lo disso.¹²

Representação de inutilidade e improdutividade frente à aposentadoria

Os participantes revelaram representações sociais de improdutividade e inutilidade na perspectiva da aposentadoria, pois percebem que muitas vezes o aposentado é rotulado como tal pela sociedade. Tais representações impactam na decisão pela aposentadoria, pois a percepção de um ser útil e produtivo atribuída a si durante a vida no trabalho, pode vir a ser substituída por representações negativas na pós-carreira, causando sofrimento. Os relatos a seguir evidenciam tal preocupação:

Às vezes me incomoda pensar em não estar trabalhando. Existe uma cobrança da sociedade com a produtividade e rentabilidade. (Safira, G3)

Ouvimos os outros falando: 'Ah, está aposentado mesmo, não está fazendo nada!'. (Madrepérola, G2)

Cada um da minha família tem um ritmo, todo mundo tem a sua vida, e o que vou fazer se me aposentar? Não posso ficar atrapalhando a vida dos outros também. (Ágata, G1)

Neste sentido, a falta de ter uma ocupação é percebida como um aspecto negativo, vinculado à perda da identidade social, ao medo do rotulo de inativo, velho, inútil e a perda de *status*.¹¹ Tal vinculação se deve a compreensão que se tem do trabalho, onde o ser ativo é aquele que produz dentro de sua atividade laboral, reforçando-se, com isso, a conotação preconceituosa e excludente de que o envelhecimento e a aposentadoria representam o fim do desenvolvimento humano. Assim, a aposentadoria é um momento de tensão e insegurança, mesmo quando vem acompanhado do alívio pelo dever cumprido, após tantos anos de realização da mesma tarefa.¹⁴

Segundo a TRS, a ruptura do trabalho, considerado concreto, coloca o pré-aposentado na busca por um sentido e uma explicação do que o afeta ao remeter-se à aposentadoria, para entender o que torna este momento algo estranho e perturbador. As representações da aposentadoria são identificadas em tempos de crise, quando há o enfrentamento de inúmeras mudanças. É diante de situações deste tipo que as imagens e expressões são mais vivas, levando os indivíduos ao desejo de tornar comum e real algo que é incomum (não-familiar).⁹

Enfrentando o envelhecimento e possíveis doenças na aposentadoria

As reflexões acerca da aposentadoria trazem a tona a ideia de um ser que está envelhecendo, e que tal envelhecimento pode vir acompanhado de doenças. Encarar esta nova realidade pode ser difícil para alguns pré-aposentados e natural para outros:

[...] Hoje acordei, fui me maquiar, vi que minha pálpebra está caída, desesperada falei com meu marido que eu estava envelhecendo [...] tive um momento de apavoramento, mas depois comecei a pensar que são coisas que um botox pode resolver. É engraçado você de repente cair na real de que está envelhecendo[...]. Não quero ficar doente, já que o físico fica menos ativo, o corpo não acompanha. (Cristal, G1)

Há alguns dias atrás encontrei uma amiga que está aposentada e não está nada bem. Isto me fez pensar se para mim a aposentadoria fará bem [...]. (Pedra do Sol, G3)

Tem que ter prazer de envelhecer, e não medo. Há maturidade, experiências acumuladas, mas é preciso ainda ter sonhos. (Ônix, G1)

Analisado pelos pressupostos da TRS, o referido envelhecimento ganha sentido e finalidade quando visto pelo grupo, em um universo consensual, constituído de pessoas que são iguais, em busca de um consenso a respeito do fenômeno que estão vivenciando.⁹

Os relatos reforçam a ideia de que a aposentadoria não é a causa de todos os males ou problemas ocorridos, mas é o período de mudança em um momento crucial na vida das pessoas, que é o envelhecimento. Tal fenômeno é irreversível e inevitável, motivo de angústia e questionamento sobre o fim da existência, visto que a aposentadoria e a velhice estão ligadas e muitos as consideram o mesmo fenômeno.¹⁵

Neste processo, destaca-se um desafio a ser enfrentado, relacionado com as alterações funcionais que ocorrem nos sistemas orgânicos, determinadas geneticamente e influenciadas pelo contexto social, ambiental e de saúde, as quais podem comprometer a capacidade funcional e psicológica, aumentando a vulnerabilidade do ser que envelhece e até mesmo o caminhar para a morte.¹⁶

Referente a isto, um estudo que buscou a compreensão do envelhecer pela pessoa que está envelhecendo verificou uma reciprocidade entre velhice e doença, sendo que a saúde emergiu como algo essencial para se viver bem. Os relatos dos participantes revelaram que estes esperam que o aumento na duração de suas vidas seja acompanhado de melhor qualidade, para que possam continuar ativos.¹⁷

Considerando os aspectos citados, e ressaltando a fala do participante Ônix acima ilustrada, se nota que aqueles pré-aposentados que tem uma visão de mundo positiva, com boas relações familiares e envolvimento em

atividades significativas para além do trabalho, tendem a ter uma transição mais fácil para a aposentadoria.¹⁸

Percebendo a necessidade do autocuidado

As reflexões acerca do envelhecimento e do possível surgimento de doenças levaram os pré-aposentados à preocupação com a falta de tempo que disponibilizam para cuidar da saúde, o que possibilitou que estes passassem a considerar a aposentadoria como uma oportunidade para buscar o autocuidado, conforme observado nos relatos a seguir:

Agora não tenho tempo de fazer atividade física, o médico já falou que preciso fazer, estou com colesterol elevado. (Jade, G2)

Sou abusada com a saúde [...] estou indo atrás de parar de fumar, desta vez estou ansiosa para parar, e isso só piora tudo. (Pérola, G3)

Na medida em que envelhecemos, vamos mudando hábitos alimentares. (Ônix, G1)

Quero fazer atividade física sem parar. (Esmeralda, G2)

Observa-se que o envelhecimento é um processo de perdas físicas, mentais, cognitivas e sociais, o que traz vulnerabilidades.¹⁹ Desta forma, ressalta-se a importância do desenvolvimento de atividades para o autocuidado que promovam a qualidade de vida, tanto física quanto emocional. Isso pode ser proporcionado por meio de novas maneiras de experimentar a vida, em que o investimento no autodesenvolvimento deva ser a meta principal a ser alcançada pelo pré-aposentado, favorecendo o redescobrimto de atividades sociais que fujam ao padrão de meros passatempos inúteis.⁶

Neste contexto, o enfermeiro possui papel fundamental na promoção da saúde deste público, havendo a necessidade de estimular atividades preventivas direcionadas à manutenção da funcionalidade, visando postergar o aparecimento de doenças e incapacidades que prejudicam a qualidade de vida nesta fase. Cada trabalhador deve ser alvo de ações educativas que o estimulem na busca de estratégias de autocuidado.²⁰

Ainda quanto as questões de envelhecimento e doenças, um estudo realizado em Goiânia apurou a satisfação de 118 aposentados quanto a sua saúde,

verificando que estes a consideram um dos fatores com maior significância para o bem estar. Esse estudo verificou que a maioria dos participantes possui plano de saúde e está fazendo mais atividades físicas e de lazer na aposentadoria, destacando-se a prática da caminhada como a mais realizada. Os aposentados demonstraram ainda estarem mais vaidosos e preocupados com os cuidados físicos.⁵

Assim, a ideia de senso comum da aposentadoria, que está continuamente sendo criado e recriado na sociedade revelada pela TRS⁹, remete a reflexão de que a visão de uma aposentadoria acompanhada de doenças pode adquirir uma conotação diferenciada, sendo essencial que estratégias de promoção à saúde sejam adotadas desde o momento de labor pelos trabalhadores, para que os frutos possam ser colhidos na aposentadoria. A busca pelo autocuidado é de fundamental importância para favorecer a qualidade de vida e satisfação na aposentadoria, culminando em um envelhecimento feliz e prazeroso.

Despertando para um recomeço

Após a reflexão referente aos aspectos positivos e negativos que permeiam a aposentadoria, os pré-aposentados mencionaram essa como uma possibilidade de recomeçar, alguns traçando novos projetos de vida, outros dando continuidade a atividades que atualmente são desenvolvidas e ainda há aqueles que se percebem diante da ausência de projetos futuros, almejando sua conquista. Os discursos a seguir ilustram tal explanação.

Tenho planos de montar uma empresa com antigos alunos. (Ônix, G1)

Sou consultora da Mary Kay e quero me dedicar a isto [...] quero ser diretora. (Dolomita, G1)

Sei que terei que arrumar mais coisas para fazer, não será fácil, os filhos estão casados, meu marido viaja, e ainda não tenho netos. (Turquesa, G3).

Estou me dedicando a descobrir o que gosto. (Rubi, G3)

Preciso aprender a delimitar e fazer o que me dá prazer. (Ágata, G1)

Quanto ao Recomeço, a aposentadoria é considerada um momento oportuno para idealizar tudo aquilo que até então não havia sido possível devido ao

trabalho, isso se mostra positivo à medida que a pessoa já tenha bem estruturado um projeto para esta nova fase, levando em consideração tudo aquilo que será possível de viabilizar. Para os indivíduos que equilibram normalmente a vida de trabalho e a vida privada, a aposentadoria pode significar uma continuidade do que faziam e a oportunidade de enfatizar suas atividades e relacionamentos prazerosos.

Neste sentido, observa-se que os trabalhadores que não conseguem visualizar uma vida fora da empresa e do emprego que funcione como um elemento motivador, trabalham com sentimento de perda de um passado que não volta mais. Estas pessoas têm dificuldades para se envolver com qualquer atividade motivadora e desafiadora. Vivem no passado e para o passado. Aos poucos, se transformam em pessoas desinteressantes e sem vida.²¹

A preocupação relatada por Turquesa e Ágata quanto à necessidade de buscar novas atividades para preencher o tempo hoje dedicado ao trabalho, se mostra de fundamental importância, uma vez que a falta de planos e de expectativas para a aposentadoria contribui para que muitos trabalhadores se sintam perdidos diante da ideia de ter que gerenciar sozinhos o próprio tempo.⁸

O que se percebe é que a maioria dos profissionais prioriza o futuro dentro de uma justificativa de que tudo aquilo que não havia realizado no passado, e tão pouco conseguia desfrutar no presente, seria vivenciado no futuro. Ou seja, um processo de adiamento de sonhos, realizações e desfrute. O que, realisticamente pode não ser alcançado, pois esta será uma etapa da vida distante e muito diferente.²²

Desta forma, a pré-aposentadoria encontra nas representações sociais um embasamento na busca por significados, pois a apreensão das representações leva ao estudo do ser humano, que faz perguntas e busca respostas para compreender-se, e não apenas processa informações. Através de um resgate dos aspectos envolvidos com a aposentadoria, os participantes puderam identificar quais representações estavam influenciando sua tomada de decisão para a aposentadoria, e a partir disso, buscar estratégias de enfrentamento, como a busca por projetos de vida.⁹

Por fim, admite-se que pessoas e grupos criam representações no decurso da comunicação e da cooperação, que não são criadas por um indivíduo isoladamente. Uma vez instituídas, elas adquirem uma vida própria, circulam, se

encontram, se atraem e se repelem e dão oportunidade ao nascimento de novas representações, enquanto velhas representações morrem.⁹

Considerações Finais

Os resultados deste estudo deixaram transparecer a ambivalência de representações sociais existentes ao se pensar na aposentadoria. Os sentimentos envolvidos neste processo da vida levam o pré-aposentado a alternar entre o desejo de aposentar e o medo de encarar a pós-carreira, evidenciando a complexidade da tomada de decisão exigida.

Todas as reflexões emergidas dos grupos trouxeram à tona a possibilidade que a aposentadoria oferece para o recomeçar de uma nova etapa da vida, que pode vir acompanhada pela busca por novos horizontes ou atividades diversificadas que proporcionarão satisfação e felicidade na aposentadoria.

Considera-se que investigações como esta, que buscam entender os anseios e expectativas vivenciadas por pré-aposentados em vistas a aposentadoria, permitem a reflexão acerca dos aspectos envolvidos no processo. Tal movimento representa melhor compreensão das representações que surgem diante da aposentadoria e a busca por estratégias de enfrentamento.

Por fim, ressalta-se que a vivência em grupos de reflexão permite ao pré-aposentado a oportunidade de expressar seus anseios e sentimentos frente à aposentadoria, favorecendo a tomada de decisão que o momento exige. Grupos com esta finalidade resultam em transformação de todos os envolvidos e permitem ao participante a abertura para novas possibilidades.

Referências

- 1 Soares DHP et al. Aposenta-ção: programa de preparação para aposentadoria. Estudos Interdisciplinares do Envelhecimento, Porto Alegre, v. 12, p. 143-161, 2007.
- 2 Soares DHP, Bogoni A. Projetos de futuro na aposentadoria: uma discussão fundamentada pela orientação profissional em psicologia. Revista de Psicología y Ciencias Afines, Buenos Aires, v. 5, n. 2, p. 35-46, 2008.
- 3 França LHFP, MenezeS GS; Siqueira, Andreia da Rocha. Planejamento para aposentadoria: a visão dos garis. Rev. bras. geriatr. gerontol. [online]. 2012,

vol.15, n.4, pp. 733-745. Disponível em:
http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1809-98232012000400012&script=sci_arttext. Acesso: 07 ago 2013.

- 4 Graeff L. Representações Sociais da Aposentadoria. Textos sobre Envelhecimento, Rio de Janeiro, v. 4, n. 7, 2002. Disponível em <http://revista.unati.uerj.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-59282002000100003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 06 ago. 2013.
- 5 Oliveira C, Torres ARR, Albuquerque ES. Análise do bem estar psicossocial de aposentados de Goiânia, Psicologia em Estudo, Maringá, v. 14, n. 4, p. 749-757, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pe/v14n4/v14n4a15.pdf>>. Acesso: 05 ago. 2013.
- 6 Araújo LP. Aposentadoria como proposta de qualificação para uma vida saudável. Revista Inelências, 2(2), pp. 63-77. 2011.
- 7 Assis M. Promoção da Saúde e Envelhecimento: avaliação de uma experiência no ambulatório do Núcleo de Atenção ao Idoso da UnATI / UERJ [tese]. Rio de Janeiro: ENSP; 2004.
- 8 França LF. Aposentadoria ativa: o papel das organizações. In: BARROS JÚNIOR, J. C. (Org.). Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade. São Paulo: Edicon, 2009, p. 329-346.
- 9 Moscovici, S. A. Representações Sociais: investigações em psicologia social. 3ª ed. Petrópolis, RJ : Vozes, 2003.
- 10 Bardin L. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70, 2010.
- 11 Fôlha FAZ, Novo LF. Aposentadoria: significações e dificuldades no período de transição a essa nova etapa da vida. XI COLÓQUIO Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul. II CONGRESSO NACIONAL IGLU. Florianópolis, 2011.
- 12 Selig GA, Valore LA. Imagens da aposentadoria no discurso de pré-aposentados: subsídios para a orientação profissional Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 2010, vol. 13, n. 1, pp. 73-87. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25739>. Acesso: 16/08/2013.
- 13 Marques MN, Ilha FRS, Krug HN. Fico ou vou-me embora? Continuo a ensinar ou deixo o ensino? Os sentimentos expressos pelos professores de educação física diante da aposentadoria. In: Congresso Nacional de Educação - EDUCERE, 9.; Encontro Sul Brasileiro de Psicopedagogia, 3., 2009. Curitiba- PUCPR. Anais... Curitiba- PUCPR, 2009.
- 14 Neri AA. O envelhecimento no Universo do trabalho – Desafios e oportunidades depois dos 50 anos. In: Empreendedorismo, Trabalho e Qualidade de Vida na Terceira Idade. Juarez Correia Barros Júnior (Org.) 1.ed - São Paulo: Editora Edicon, 2009, 500 p. (p 49-66).

- 15 Felix YTM, Catão MF. Envelhecimento e aposentadoria por policiais rodoviários. *Psicologia & Sociedade*, 25(2), 420-429. 2013.
- 16 Cruz MAG. Adiado a aposentadoria: um estudo sobre os fatores que levam servidores federais a adiar a aposentadoria em uma instituição de pesquisa. Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional) - Departamento de Economia, Contabilidade e Administração, Universidade de Taubaté, 2011.
- 17 Celich KLS, Creutzberg M, Goldim JR, Gomes I. Envelhecimento com qualidade de vida: a percepção de idosos participantes de grupos de terceira idade. *remE – Rev. Min. Enferm.*;14(2): 226-232, abr./jun., 2010.
- 18 Silva MG, Boemer MR. Vivendo o envelhecer: uma perspectiva fenomenológica. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, Ribeirão Preto , v. 17, n. 3, jun. 2009. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692009000300016&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 03 set. 2013.
- 19 Osborne, J. W. Psychological effects of the transition to retirement. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*. Calgary, v. 46, n. 1, p. 45-58, 2012. Disponível em: <<http://cjc-rcc.ucalgary.ca/cjc/index.php/rcc/article/view/1546>>. Acesso em: 10 ago. 2013.
- 20 Tavares DMS, Dias FA. Capacidade funcional, morbidades e qualidade de vida de idosos. *Texto contexto - enferm.* [periódico na Internet]. 2012 Mar [citado 2013 Nov 07] ; 21(1): 112-120. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072012000100013&lng=pt.
- 21 Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). *Comunicados do IPEA: Tendências Demográficas*. n. 64, 2010.
- 22 Bernhoeft R. Origens e perspectivas do “pós-carreira” no Brasil. *P@rtes* (São Paulo), 2009. Disponível em: <<http://www.partes.com.br/emrhede/poscarreira.asp>>. Acesso em: 15 jul. 2013.

7 Considerações Finais

7.1 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados deste estudo demonstraram que uma parcela significativa (19,9%) da população de servidores está em fase de pré-aposentadoria, sendo que 20,3% representam a categoria docente e 19,8% os técnicos.

Cabe ressaltar que até 2011, momento da coleta dos dados deste estudo, a instituição não possuía uma política de preparação de seus trabalhadores para a aposentadoria, fragilizando este processo, pois após longos anos de dedicação ao trabalho, o servidor se deparava com muitas dúvidas, anseios e expectativas diante desta fase impactante da vida.

Desta forma, este estudo viabilizou a implantação de um PPA na instituição em estudo, proporcionando aos servidores momentos de reflexão sobre esta fase da vida e auxiliando-os no enfrentamento da mesma.

Ressalta-se a pertinência da implantação deste programa na instituição, pois proporcionou aos servidores momentos informativos e reflexivos, evidenciando a necessidade de repensar os projetos de vida voltados ao futuro, seja dando continuidade ao trabalho, seja aposentando-se.

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 afastam de atividades que remetam ao assunto, a exemplo de um programa de preparação para aposentadoria.

Outro desafio se refere à preocupação necessária em ofertar encontros que motivem o trabalhador a participar de todas as etapas do programa, correspondendo as suas indagações vivenciadas frente à aposentadoria, caso contrário organizadores de programas como este poderão sofrer com a baixa adesão dos envolvidos.

Os encontros com os participantes possibilitaram ainda desvelar as representações sociais destes na perspectiva da aposentadoria. Para alguns participantes, a aposentadoria é considerada um prêmio merecido por anos de

dedicação ao trabalho, outros ainda a consideram um momento de liberdade para viabilizar projetos ou até mesmo para não ter mais compromissos ou uma rotina a seguir.

Outras representações também ficaram evidentes e estão envolvidas com o sentimento de inutilidade e improdutividade ao qual o aposentado muitas vezes é rotulado pela sociedade, que impactam na decisão pela aposentadoria. O envelhecimento e o possível aparecimento de doenças desta etapa da vida também apareceram nos discursos dos participantes, que após as reflexões feitas, perceberam a necessidade de buscar estratégias para promover o autocuidado, o que se traduz em qualidade de vida.

Todas as reflexões emergidas dos grupos trouxeram a tona a possibilidade que a aposentadoria oferece para recomeçar uma nova etapa da vida, que pode vir acompanhada pela busca por novos horizontes ou atividades diversificadas que proporcionarão satisfação e felicidade na aposentadoria.

Considera-se que investigações como esta, que buscam entender os anseios e expectativas vivenciadas por pré-aposentados na perspectiva da aposentadoria, permitem a reflexão sobre os aspectos envolvidos nesse processo. Tal movimento representa melhor compreensão das representações que surgem diante da aposentadoria e a busca por estratégias de enfrentamento.

Ressalta-se ainda que a vivência em grupos de reflexão proporciona ao pré-aposentado a oportunidade de expressar seus anseios e sentimentos frente à aposentadoria, favorecendo a tomada de decisão que o momento exige. Grupos com esta finalidade resultam em transformação de todos os envolvidos e permitem ao participante a abertura para novas possibilidades.

Assim, os resultados desse estudo reafirmam a importância de políticas voltadas para a saúde do trabalhador, abordando o seu envelhecimento. Tais iniciativas possuem significativa importância na atualidade, uma vez que é comum encontrarmos trabalhadores envelhecidos no mercado de trabalho, sentindo a necessidade de se manterem produtivos e capazes de acompanhar as tecnologias e a desenfreada produção que o mercado exige.

Este panorama exige dos gestores a capacidade de proporcionar ao trabalhador melhores condições laborais, oferecendo conhecimento e informações

que influenciem positivamente no processo de trabalho e culminem em uma aposentadoria satisfatória.

Neste processo, a viabilização de políticas voltadas para a pré-aposentadoria constituem-se em um grande desafio aos gestores, e devem ser pensadas desde o ingresso do servidor na empresa. Programas deste tipo minimizam incertezas e decepções da aposentadoria, e propiciam satisfação e felicidade com as tomadas de decisão.

Cabe aqui mencionar a dificuldade enfrentada pelos pesquisadores na obtenção da autorização para viabilizar o estudo, mesmo este sendo uma meta de governo da reitoria em exercício. Por se tratar de uma instituição pública, houve a necessidade de que a pertinência da pesquisa fosse analisada por várias instâncias, bem como o fornecimento da lista emitida pelo setor de Recursos Humanos contendo a relação de trabalhadores em pré-aposentadoria, o que protelou em 12 meses o diagnóstico apresentado nesse estudo.

Referências

APÓSTOLO, J. L. A. Envelhecimento saúde e cidadania. **Revista de Enfermagem Referência**, série 3, n. 9, mar. 2013.

ARAÚJO, L. P. Aposentadoria como proposta de qualificação para uma vida saudável. **Revista Incelências**, 2(2), p. 63-77, 2011.

ASSIS, M. **Promoção da Saúde e Envelhecimento**: avaliação de uma experiência no ambulatório do Núcleo de Atenção ao Idoso da UnATI / UERJ. 2004. Tese (Doutorado em saúde Pública) – Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2004.

AZAMBUJA, E. P. et al. Significados do trabalho no processo de viver de trabalhadoras de um programa de saúde da família. **Texto Contexto Enfermagem**, Florianópolis, v. 16, n. 1, p. 71-79, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/tce/v16n1/a09v16n1.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2013.

BARBIER, R. **A pesquisa-ação**. Brasília: Líber Livro, 2004.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2010.

BARROS, S. B. **O processo de preparação para a aposentadoria**: aspectos psicológicos estudo de caso. 2010. 77f. Monografia (Graduação em Psicologia) – Faculdade de Ciências da Educação e Saúde, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2010.

BENDASSOLLI, P. F. Crítica às apropriações psicológicas do trabalho. **Psicologia e Sociedade**, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 75-84, 2011.

BERNHOEFT, R. Origens e perspectivas do “pós-carreira” no Brasil. **P@rtes (São Paulo)**, 2009. Disponível em: <<http://www.partes.com.br/emrhede/poscarreira.asp>>. Acesso em: 15 jul. 2013.

BRASIL, A. C. O. Promoção de saúde e a funcionalidade humana. **Revista Brasileira em Promoção da Saúde**, Fortaleza, v. 26, n. 1, p. 1-4, 2013.

BRASIL. Constituição 1988. Emenda Constitucional 41 de 19 de dezembro de 2003. Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília**, Brasília, 2003. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm>. Acesso em: 10 ago. 2013.

_____. Constituição 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p.

_____. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, seção 1:018055, 20 set. 1990.

_____. Lei 8.842, de 04 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm>. Acesso em: 2 maio 2013.

_____. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm>. Acesso: 02 jul. 2013.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, atualizada em setembro de 2011. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1991/8213.HTM>>. Acesso em: 23 jun. 2013.

_____. Portaria nº 2.437/GM de 7 dezembro de 2005. Dispõe sobre a ampliação e o fortalecimento da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador - RENAST no Sistema Único de Saúde - SUS e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília**. Disponível em: <<http://dtr2001.saude.gov.br/sas/PORTARIAS/Port2005/GM/GM-2437.htm>>. Acesso em: 02 nov. 2013.

_____. Portaria nº 2.728 de 11 de novembro de 2009. Dispõe sobre a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST) e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília. Disponível em: <http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/portaria_renast_2728.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2013.

_____. Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília. Disponível em: <http://www.cerest.piracicaba.sp.gov.br/site/images/PORTARIA_N_1.823_-_Politica_Nacional_de_Saude_do_Trabalhador_e_da_Trabalhadora.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2013.

_____. Portaria nº 399/GM de 22 de fevereiro de 2006. Divulga o Pacto pela Saúde 2006 – Consolidação do SUS e aprova as Diretrizes Operacionais do Referido Pacto. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília. Disponível em: <<http://dtr2001.saude.gov.br/sas/PORTARIAS/Port2006/GM/GM-399.htm>>. Acesso em: 02 nov. 2013.

_____. Ministério da Saúde. Saúde do Trabalhador. **Cadernos de Atenção Básica**, n. 5, Brasília, 2001. Disponível em: <http://www.renastonline.org/sites/default/files/051_Cadernos_de_AB_Saude_do_Trabalhador.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2013.

CARVALHO, J. A. M.; GARCIA, R. A. O envelhecimento da população brasileira: um enfoque demográfico. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 29, n. 3, p. 725-733, 2003.

CELICH, K. L. S.; CREUTZBERG, M.; GOLDIM, J. R.; GOMES, I. Envelhecimento com qualidade de vida: a percepção de idosos participantes de grupos de terceira idade. **remE – Rev. Min. Enferm.**, 14(2): 226-232, abr./jun., 2010.

CINTRA, T. S.; RIBEIRO, D. F. Aposentadoria e trabalho: a realidade de moradores de um bairro periférico de uma cidade industrial. In: CONGRESSO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DO UNI-FACEF, 3., Franca. **Anais...** Franca: Uni-FACEF, 2009.

Disponível em:

<http://www.abrapso.org.br/siteprincipal/images/Anais_XVENABRAPSO/177.%20trabalho%20e%20aposentadoria.pdf>. Acesso em: 20 maio 2013.

CRUZ, M. A. G. **Adiando a aposentadoria: um estudo sobre os fatores que levam servidores federais a adiar a aposentadoria em uma instituição de pesquisa**. 2011. Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional) – Departamento de Economia, Contabilidade e Administração, Universidade de Taubaté, Taubaté, 2011.

DAHER, D. V. Reelaborando o viver: o papel do grupo no cotidiano de mulheres idosas. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 4, p. 670-676, 2010.

DIAS, E. C.; HOEFEL, M. G. O desafio de implementar as ações de saúde do trabalhador no SUS: a estratégia da RENAST. **Ciência & Saúde Coletiva**, 10(4):817-29, 2005.

DIAS, E. C.; RIGOTTO, R. M.; AUGUSTO, L. G. S.; CANCIO, J.; HOEFEL, M. G. L. Saúde ambiental e saúde do trabalhador na atenção primária à saúde, no SUS: oportunidade e desafios. **Ciência & Saúde Coletiva**, 14(6):2061-70, 2009.

FELIX, Y. T. M.; CATÃO, M. F. Envelhecimento e aposentadoria por policiais rodoviários. **Psicologia & Sociedade**, 25(2), 420-429, 2013.

FÔLHA, F. A. S.; NOVO, L. F. Aposentadoria: significações e dificuldades no período de transição a essa nova etapa da vida. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA NA AMÉRICA DO SUL, 11., 2011, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: INPEAU, 2011.

FRANÇA, L. **O desafio da aposentadoria: o exemplo de executivos do Brasil e da Nova Zelândia**, Rio de Janeiro: Rocco, 2008.

FRANÇA, L. F. Aposentadoria ativa: o papel das organizações. In: BARROS JÚNIOR, J. C. (Org.). **Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade**. São Paulo: Edicon, 2009, p. 329-346.

FRANÇA, L. H. F. P. O envelhecimento populacional e seu reflexo nas organizações: a importância da educação ao longo da vida. **Boletim Técnico do Senac**, Rio de Janeiro, v. 37, n. 2, 2011.

FRANÇA, L. H. F. P.; CARNEIRO, V. L. Programas de preparação para aposentadoria: um estudo com trabalhadores mais velhos em Resende (RJ). **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 3, p. 429-

447, 2009. Disponível em: <http://www.crde-unati.uerj.br/img_tse/v12n3/pdf/art_10.pdf>. Acesso em: 02 maio 2013.

FRANCA, L. H. F. P.; SOARES, D. H. P. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. **Psicologia Ciência e Profissão**. Brasília, v. 29, n. 4, p. 738-751, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932009000400007&script=sci_arttext>. Acesso em: 05 maio 2013.

FRANCA, L. H. F. P.; MENEZES, G. S.; SIQUEIRA, A. R. Planejamento para aposentadoria: a visão dos garis. **Rev. bras. geriatr. Gerontol** [online], v. 15, n. 4, p. 733-745, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1809-98232012000400012&script=sci_arttext>. Acesso: 07 ago. 2013.

FRANCO, M. A. S. Pedagogia da pesquisa-ação em foco: pesquisa-ação sobre a prática docente. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 31, n. 3, p. 483-502, 2005.

GASPARY, L. T.; SELAU, L. P. R.; AMARAL, F. G. Análise das condições de trabalho da polícia rodoviária federal e sua influência na capacidade para trabalhar. **Revista Gestão Industrial**, Ponta Grossa, v. 4, n. 2, p. 48-64, 2008.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

GOLDANI, A. M. Mulheres e envelhecimento: desafios para novos contratos intergeracionais e de gênero. In: CAMARANO, A. A. **Muito além dos 60: os novos idosos brasileiros**. Rio de Janeiro: IPEA, 1999. p. 75-115.

GOMEZ, C. M.; LACAZ, F. A. C. Saúde do trabalhador: novas – velhas questões. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, out./dez. 2005.

GRAEFF, L. Representações Sociais da Aposentadoria. **Textos sobre Envelhecimento**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 7, 2002. Disponível em <http://revista.unati.uerj.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-59282002000100003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 06 ago. 2013.

GVOZD, R.; GARCIA, A. B.; HADDAD, M. C. L.; VANNUCHI, M. T. O.; SENTONE, A. D. D. Perfil ocupacional de trabalhadores de instituição Universitária pública em pré-aposentadoria. In: ENCONTRO NACIONAL DE GERENCIAMENTO EM ENFERMAGEM – ENENGE, 8., 2011, Salvador. **Anais...** Salvador: ENENG, 2011.

ILMARINEN, J. Promovendo o envelhecimento ativo no local de trabalho. **Agencia Europeia para a Saúde e Segurança no Trabalho**, 2012. Disponível em <<https://osha.europa.eu/pt/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>>. Acesso: 16 ago. 2013.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Primeiros resultados definitivos do censo 2010: população do Brasil é de 190.755.799 pessoas**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1866&id_pagina=1>. Acesso em: 05 jul. 2013.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Comunicados do IPEA: Tendências Demográficas**, n. 64, 2010.

KRELING, N. H. O envelhecimento do trabalhador impõe novos desafios às políticas públicas. **Indicadores Econômicos FEE**, Porto Alegre, v. 38, n. 1, p. 47-62, 2010.

_____. Trabalhadores mais maduros predominam na região metropolitana de Porto Alegre (RMPA): formas de inserção na ocupação e desemprego. In: BASTOS, R. L. A. (Coord.). **Dimensões da precarização do mercado de trabalho da região metropolitana de Porto Alegre**. Porto Alegre: FEE, 2007. p. 154-193.

LACAZ, F. A. C. O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 4, abr. 2007.

LEOPARDI, M. T. (Org.). **Saber fazer, saber criar** - Núcleo de pesquisa. Florianópolis: Papa-Livro, 1995.

MAGALHAES, M. O. Padrões de ajustamento na aposentadoria. **Aletheia**, Canoas, n. 19, p. 57-68, 2004.

MARINHO, M. C. Pressupostos para um programa de preparação para aposentadoria: caso eletronorte. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DA PRODUÇÃO, 27., 2007, Foz do Iguaçu. **Anais...** Foz do Iguaçu: ABEP, 2007.

MARQUES, M. N.; ILHA, F. R. S.; KRUG, H. N. Fico ou vou-me embora? Continuo a ensinar ou deixo o ensino? Os sentimentos expressos pelos professores de educação física diante da aposentadoria. In: CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO - EDUCERE, 9.; ENCONTRO SUL BRASILEIRO DE PSICOPEDAGOGIA, 3., 2009, Curitiba. **Anais...** Curitiba: PUCPR, 2009.

MELLO, M. L. B. C.; FILHO, A. A. A gestão de recursos humanos em uma instituição pública brasileira de ciência e tecnologia em saúde: o caso Fiocruz. **Revista de Administração Pública – RAP**, Rio de Janeiro, 44(3):613-36, maio/jun. 2010.

MENDES, R.; DIAS, E. C. Da Medicina do trabalho a Saúde do Trabalhador. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 25, n. 5, out. 1991.

MOSCOVICI, S. A. **Representações Sociais: investigações em psicologia social**. 3ª ed. Petrópolis: Vozes, 2003.

MOURA, G. A.; SOUZA, L. K. Autoimagem, socialização, tempo livre e lazer: quatro desafios à velhice. **Textos & Contextos**, Porto Alegre, v. 11, n. 1, p. 172-183, jan./jul. 2012.

NERI, A. A. O envelhecimento no universo do trabalho: desafios e oportunidades depois dos 50 anos. In: BARROS JUNIOR, J. C. (Org.). **Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade**. São Paulo: Edicon, 2009, p. 49-66.

NONATO, F. J. A. P. et al. **O perfil da força de trabalho brasileira: trajetórias e perspectivas**. IPEA, v. 51, p. 30-41, 2012. Nota técnica.

NUNES, F. M. G. et al. Envelhecimento populacional e reflexos no quadro de servidores de um instituto público de pesquisas. In: ENCONTRO LATINO AMERICANO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, 13.; ENCONTRO LATINO AMERICANO DE PÓS-GRADUAÇÃO, 9., 2009, São José dos Campos. **Anais...** São José dos Campos: UNIVAP, 2009.

OLIVEIRA, C.; TORRES, A. R. R.; ALBUQUERQUE, E. S. Análise do bem estar psicossocial de aposentados de Goiânia. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 14, n. 4, p. 749-757, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pe/v14n4/v14n4a15.pdf>>. Acesso em: 05 ago. 2013.

OLIVEIRA, J. C. O dia seguinte da aposentadoria: sonhos e realidade. In: BARROS JÚNIOR, J. C. (Org.). **Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade**. São Paulo: Edicon, 2009, p. 283-293.

OSBORNE, J. W. Existential and psychological aspects of the transition to retirement. **European Journal of Psychotherapy and Counselling**, London, v. 14, n. 4, p. 349-363, 2012. Disponível em: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13642537.2012.734472#.Ug_t4H-YewE>. Acesso em: 10 ago. 2013.

_____. Psychological effects of the transition to retirement. **Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy**, Calgary, v. 46, n. 1, p. 45-58, 2012. Disponível em: <<http://cjc-rcc.ucalgary.ca/cjc/index.php/rcc/article/view/1546>>. Acesso em: 10 ago. 2013.

PIRES, A. S. et al. A permanência no mundo do trabalho de profissionais de enfermagem com possibilidade de aposentadoria. **Revista Ciência, Cuidado e Saúde**, Maringá, v. 12, n. 2, 2013.

POÇO, J. L. C.; DIAS, E. C. Descentralização de ações de saúde do trabalhador para a atenção primária de saúde - desafios e possibilidades: a experiência do CEREST de Juiz de Fora, MG. **Rev Méd.**, 2(Supl. 2):38-45, 2010.

RESENDE, J. F. B. A pós-carreira esta chegando. **Revista Virtu@I: Faculdades Milton Campos**, Belo Horizonte, v. 3, 2006. Disponível em: <<http://www.revista.mcampos.br/>>. Acesso em: 13 ago. 2013.

RODRIGUES, C. A. S.; FERRAZ, S. F. S.; DUARTE, M. F. Aposentadoria precoce e inflexão de carreira: um estudo exploratório. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 5., 2008, Niterói. **Anais...** Niterói: CNEG, 2008.

RODRIGUES, M. A.; AYABE, N. H.; LUNARDELLI, M. C. F.; CANÊO, L. C. Preparação para a aposentadoria: o papel do psicólogo frente a essa questão. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, Ribeirão Preto, v. 6, n. 1, p. 53-62, 2005.

SANTOS, S. S. C. Programa de preparação para aposentadoria na política nacional do idoso e participação da enfermeira. **Revista de Enfermagem UFPE On-line**, Recife, v. 1, n. 1, p. 88-94, 2007. Disponível em:

<http://www.revista.ufpe.br/revistaenfermagem/index.php/revista/article/viewFile/16-8779-1-/pdf_171>. Acesso em: 16 ago. 2013.

SELIG, G. A.; VALORE, L. A. Imagens da aposentadoria no discurso de pré-aposentados: subsídios para a orientação profissional. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 13, n. 1, p. 73-87, 2010. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25739>>. Acesso: 16 ago. 2013.

SHIBATA, L. H. “**Em busca de um novo caminho” o pós-carreira como oportunidades de realizações de potencialidades**. 2006. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006.

SILVA, M. G.; BOEMER, M. R. Vivendo o envelhecer: uma perspectiva fenomenológica. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 17, n. 3, jun. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692009000300016&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 03 set. 2013.

SILVA, L. A.; GOMES, A. M. T.; OLIVEIRA, D. C.; SOUZA, M. G. G. Representações sociais do processo de envelhecimento de pacientes psiquiátricos institucionalizados. **Esc Anna Nery** (impr.), 15 (1):124-131, jan./mar. 2011.

SOARES, D. H. P. et al. Aposenta-ção: programa de preparação para aposentadoria. **Estudos Interdisciplinares do Envelhecimento**, Porto Alegre, v. 12, p. 143-161, 2007.

SOARES, D. H. P.; BOGONI, A. Projetos de futuro na aposentadoria: uma discussão fundamentada pela orientação profissional em psicologia. **Revista de Psicología y Ciências Afines**, Buenos Aires, v. 5, n. 2, p. 35-46, 2008.

SOUZA, A. J. S. **Criação e implantação do programa de preparação para aposentadoria dos servidores do TJRO**. 2008. Dissertação (Mestrado Profissionalizante em Poder Judiciário) – Escola de Direito Rio, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2008.

TAVARES, D. M. S.; DIAS, F. A. Capacidade funcional, morbidades e qualidade de vida de idosos. **Texto contexto - enferm.**, Florianópolis, v. 21, n. 1, mar. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072012000100013&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 08 nov. 2013.

TOLTECATL P., A. et al. Proyecto de vida posterior a la jubilación en el personal de enfermería de un hospital de segundo nivel. **Revista Cubana Enfermería**, Habana, v. 22, n. 1, 2006. Disponível em: <<http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v22n1/enf09106.pdf>>. Acesso em: 12 maio 2013.

UEL - UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA. **Avaliando o ontem, trabalhando hoje, planejando o amanhã**. Disponível em: <<http://www.uel.br/proplan/?content=dadosuel.html>>. Acesso em: 20 abr. 2013.

UEL - UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA. **Serviço de Bem Estar à Comunidade - SEBEC**. 2012. Disponível em:

<www.uel.br/proplan/orgaos/orgaosrel2011/ap/SEBEC_2012.pdf>. Acesso em: 04 jul. 2013.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. H. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho**: construção de projetos para o pós-carreira. Porto Alegre: Artmed, 2010.

Apêndice

APÊNDICE A

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Titulo da pesquisa:

“Perfil de Trabalhadores de Instituição Universitária Pública em Pré-Aposentadoria: Sentimentos e Perspectivas”

Prezado(a) Senhor(a):

Gostaríamos de convidá-lo a participar da pesquisa **“Perfil de Trabalhadores de Instituição Universitária Pública em Pré-Aposentadoria: Sentimentos e Perspectivas”**, realizada na Universidade Estadual de Londrina”. O objetivo da pesquisa é “Elaborar, implantar e avaliar um programa de pré-aposentadoria para servidores da Instituição em questão”. A sua participação é muito importante e ela se daria da seguinte forma: Os trabalhadores em fase de pré-aposentadoria serão identificados, por meio de lista emitida pela Pró-Reitoria de Recursos Humanos da Instituição, sendo informados da realização da pesquisa por meio de impresso anexado ao holerite, que conterà os objetivos do estudo e um número de telefone para que os interessados possam obter maiores informações e se inscreverem voluntariamente para participar da pesquisa. Serão formados grupos de 10 trabalhadores e assim que for formado um grupo o estudo será iniciado. O perfil sócio-demográfico, ocupacional e condições de saúde serão coletados por meio de um questionário semi-estruturado pré codificado. O trabalhador que concordar será inscrito no programa de pré-aposentadoria que será desenvolvido por docentes do curso de enfermagem, alunos de graduação em enfermagem e enfermeiras.

Gostaríamos de esclarecer que sua participação é totalmente voluntária, podendo você: recusar-se a participar, ou mesmo desistir a qualquer momento sem que isto acarrete qualquer ônus ou prejuízo à sua pessoa. Informamos ainda que as informações serão utilizadas somente para os fins desta pesquisa e serão tratadas com o mais absoluto sigilo e confidencialidade, de modo a preservar a sua identidade.

Os benefícios esperados são proporcionar momentos de reflexão sobre a aposentadoria que auxiliem na preparação dos servidores para esta fase da vida. Informamos que o senhor não pagará nem será remunerado por sua participação. Garantimos, no entanto, que todas as despesas decorrentes da pesquisa serão ressarcidas, quando devidas e decorrentes especificamente de sua participação na pesquisa.

Caso você tenha dúvidas ou necessite de maiores esclarecimentos pode nos contactar: **Raquel Gvozd, telefone 3321-1333 ou 9164-0967, Avenida Garibaldi Deliberador 99, Bloco Don Duarte Apto 17**, ou procurar o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Estadual de Londrina, na Avenida Robert Kock, nº 60, ou no telefone 3371 – 2490. Este termo deverá ser preenchido em duas vias de igual teor, sendo uma delas, devidamente preenchida e assinada entregue a você.

Londrina, ____ de _____ de 2011.

Pesquisador Responsável:

Raquel Gvozd

RG:1075991396

_____ (nome por extenso do sujeito de pesquisa), tendo sido devidamente esclarecido sobre os procedimentos da pesquisa, concordo em participar voluntariamente da pesquisa descrita acima.

Assinatura (ou impressão dactiloscópica): _____

Data: _____

APÊNDICE B

Instrumento de Coleta de Dados

Formulário nº: _____ Data: ____/____/____ Preenchido por: _____

I – Caracterização Sócio-demográfica

1. DN ____/____/____ 2. Sexo (1) fem. (2) masc. 3. Religião (1) sim (2) não
 4. Qual? _____ 5. Cor da Pele auto Referida (1) branca (2) amarela (3) parda
 (4) mulata (5) negra (6) indígena (7) outra _____
 6. Situação conjugal: (1) solteiro/sem parceiro (2) união estável/com parceiro (3) separado/desquitado/divorc.
 (4) viúvo
 7. Escolaridade: (1) fundamental incomp. (2) fundamental comp. (3) médio incomp. (4) médio comp. (5)
 EJA (ensino de jovens e adultos/supletivo) (6) superior incomp. (7) superior comp. (8) Pós Graduação
 (especificar) _____
 8. Profissão _____ 9. Ocupação _____
 10. Renda familiar/nº sal. Mín.(nacional - \$545,00) _____
 11. Nº Dependentes da Renda Familiar _____

II – Caracterização Ocupacional

12. Há quanto tempo trabalha na UEL? (anos) _____ 13. Sempre na mesma função (1) sim (2) não (3)
 Se NÃO, qual? _____ 14. Jornada semanal atual _____ horas/semana
 15. Turno (1) Manhã (2) Tarde (3) Integral (4) Noite (5) Revezamento (6) Outro _____
 16. Faz horas extras (1) sim (2) não
 17. Quantas horas (em média)? (1) ____ horas/dia (2) ____ horas/semana (3) ____ horas/mês
 18. Tem outro emprego concomitante? (1)sim (2)não 19. Qual é a função? _____
 20. Carga horária do 2º emprego _____ hs/dia
 21. Há quanto tempo você tem dois empregos? _____
 22. Está estudando? (1) sim (2) não 23. Qual o horário? _____ 24. Curso _____

III – Caracterização Processo Saúde Doença Relacionada ao Trabalho

25. Tem alguma doença? (1) sim (2) não
 26. Se sim Qual? _____
 27. Peso: _____ 28. Altura: _____ 29. IMC: _____ 30. Circunferência Abdominal: _____

IV – Percepção em relação à aposentadoria

1. Qual é a sua percepção em relação à aposentadoria?

2. Quais atividades você pensa em desenvolver após a aposentadoria?

3. Você pretende continuar trabalhando após a aposentadoria? Se sim, por quê?

4. Durante a sua vida, você se preparou de alguma forma para o momento da aposentadoria? Se sim, como?

APÊNDICE C
Formulário de Avaliação das Palestras Instrucionais

Curso/Oficina _____

Instrutor(es): _____

Data: ____ / ____ / ____

Fatores	Conceitos				
	Ótimo	Bom	Razoável	Insuficiente	Não se aplica
1. Abordagem do assunto					
Conteúdo abordado					
Aplicação prática					
2. Desempenho do(a) instrutor(a)					
Domínio do conteúdo apresentado					
Clareza, objetividade, fluência e comunicação					
Esclarecimento de dúvidas					
Relacionamento com os participantes					
3. Relacionamento entre os participantes					
Integração entre os participantes do grupo					
Abertura para a participação e comunicação no grupo					
Contribuição para a ampliação da auto percepção e da percepção do outro					
4. Avaliação geral da palestra					
Atendimento das minhas expectativas					
Contribuição para o meu desempenho técnico e/ou habilidade nas relações interpessoais					
Horário e duração da oficina					
Qualidade do material didático					
Qualidade dos recursos audiovisuais					
Local da oficina					

Você acredita que esta oficina irá contribuir no seu processo de pré-aposentadoria?

Comente sua resposta.

Comentários Gerais.

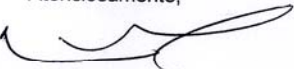
Agradecemos a sua atenção!

Anexo

ANEXO A
Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa



COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS
Universidade Estadual de Londrina/ Hospital Universitário Regional Norte do Paraná
Registro CONEP 268

Parecer de Aprovação Nº 171/10 CAAE Nº 0149.0.268.000-10 FOLHA DE ROSTO Nº 354637	Londrina, 24 de setembro de 2010.
PESQUISADORA: RAQUEL GVOZD	
<p>Prezada Senhora:</p> <p>O "Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Estadual de Londrina/ Hospital Universitário Regional Norte do Paraná" (<u>Registro CONEP 268</u>) – de acordo com as orientações da Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde/MS e Resoluções Complementares, avaliou o projeto:</p> <p style="text-align: center;">“PERFIL DE TRABALHADORES DE INSTITUIÇÃO UNIVERSITÁRIA PÚBLICA EM PRÉ- APOSENTADORIA: SENTIMENTOS E PERSPECTIVAS”</p>	
<p>Situação do Projeto: APROVADO</p> <p>Informamos que deverá ser comunicada, por escrito, qualquer modificação que ocorra no desenvolvimento da pesquisa, bem como deverá apresentar ao CEP/UEL relatório final da pesquisa.</p>	
<p style="text-align: center;">Atenciosamente,</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p style="text-align: center;">Prof.ª. Dra. Alexandrina Aparecida Maciel Coordenadora Comitê de Ética em Pesquisa-CEP/UEL</p>	