

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS
MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO

Juliana Gonçalves dos Santos Martins

“Programa de Preparação e Educação para Aposentadoria: Um olhar de novas possibilidades.”

Juiz de Fora

2025

Juliana Gonçalves dos Santos Martins

“Programa de Preparação e Educação para Aposentadoria: Um olhar de novas possibilidades.”

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação de Administração (PPGA) da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis (FACC) da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Administração. Área de Concentração: Gestão das Organizações.

Orientadora: Prof. Dra. Débora Vargas Ferreira Costa

Juiz de Fora

2025

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Gonçalves dos Santos Martins, Juliana .

Programa de Preparação e Educação para Aposentadoria : Um olhar de novas possibilidades / Juliana Gonçalves dos Santos Martins. -- 2025.
139 f.

Orientador: Débora Vargas Ferreira Costa

Dissertação (mestrado acadêmico) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis.
Programa de Pós-Graduação em Administração, 2025.

1. Programa de Preparação para Aposentadoria. 2. Trabalho. 3. Aposentadoria. I. Vargas Ferreira Costa, Débora, orient. II. Título.

Dedico este trabalho as crianças da minha vida, ao meu amado filho Felipe e as crianças Rayadne, Anna Clara, João Lucas, Maria Cecília, Gabriel e Matheus Henrique. Que vocês possam amar e valorizar a educação assim como eu. Que a aprendizagem seja um instrumento de transformação na vida de cada um de vocês.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao Mestre dos Mestres, Jesus Cristo! Por me amparar nessa caminhada e jornada de estudos. Eu, que sempre fui uma menina que amou os livros, o estudo e imensamente apaixonada por escrever, hoje pela permissão de Jesus, conquisto mais uma vitória em minha vida. Deus em sua infinita misericórdia e toda a Espiritualidade de Luz, me proporcionaram amparo, diante de tantos desafios que por vezes ousaram me fazer pensar em desistir. Sem a força de Deus Criador, Jesus e a toda Espiritualidade de Luz, eu nada seria! Minha gratidão é infinita!

Ao meu amado filho Felipe, por estar sempre ao meu lado, curioso e interessado, assim como eu, por cada passo dado nessa pesquisa. Meu filho, toda essa jornada é um exemplo e legado que deixo para você! Que você seja um apaixonado pelos estudos, assim como eu sou. Que bom que eu tenho você! Que maravilhoso ser sua mãe! Sua existência trouxe um sentido de plenitude para a minha vida! Eu te amo incondicionalmente!

Agradeço a minha mãe pelo incentivo, perseverança ao meu lado e todo apoio incondicional durante este tempo. Sempre fazendo meus lanches, cuidando com carinho dos afares do meu lar para que eu pudesse me dedicar integralmente aos estudos e a escrita do meu trabalho. Muito obrigada mãe! Por ser presente, por torcer incansavelmente pela minha vitória e por tornar meus dias mais esperançosos, quando a tristeza e o desânimo teimavam em tomar conta de mim! Essa conquista também é sua!

Meus sinceros agradecimentos ao meu Pai Braz, que hoje, mesmo não estando entre nós fisicamente, também partilhou dessa jornada. E, mesmo sem saber e entender a grandeza deste trabalho para mim devido a uma doença que lhe acometeu, pode com seu olhar, seu abraço, sua benção e principalmente seu perdão a mim, tornar a minha vida acadêmica a certeza de ser mais um presente por mim alcançado e, que fosse para ele, um símbolo de orgulho. Meu pai, vivemos um curto período de tempo, próximos um do outro, mas essencial para firmar o elo de pai e filha que ao longo da vida não foi possível ter sido vivenciado por nós. Tenho certeza, que minha missão com o senhor foi cumprida e sei do orgulho que sentiria de mim ao receber esse título.

Agradeço a todos os meus familiares que acompanharam de perto meu caminho no mestrado, sabendo o quanto era algo valioso e importante na minha vida! Meus amados, Tio Luiz, Sueli, Érika, Natália, Lucas, Andrezza, Matheus, Daniella, João Victor e Ivonete. A minha vida só faz sentido, quando estamos todos juntos! Seja compartilhando as vitórias ou enxugando

nossas lágrimas nos momentos de tristeza. Deus me deu vocês para partilhar as dores e as delícias dessa vida, e sou muito grata por viver ao lado de cada um de vocês!

Aos amigos de ontem, hoje e sempre! Vocês são um pedacinho de Deus na minha vida! Obrigada, Emerson, Jordam, William, Élide, Adriane, Vanessa, Thássia, Rodrigo e Josiene. Amo muito todos vocês!

A melhor amiga e irmã que o mestrado me deu! Juliana Oliveira, minha xará, linda de viver, que me apoiou e amparou lado a lado nessa experiencia! Seja nos seminários, seja nas escritas e nos milhares de planos que fazemos juntas para fazer a diferença e deixar nossa marca no mundo acadêmico! Muito obrigada minha parceira! Você foi essencial nessa caminhada!

A minha terapeuta e psicóloga Mayara Werner que chegou na minha vida como bálsamo de luz para me auxiliar a enxergar quem de fato era a Juliana. Obrigada por tanta sensibilidade, tanto acolhimento, carinho, profissionalismo e por me ajudar em conquistas pessoais praticamente inatingíveis, que jamais eu pudesse pensar que um dia eu venceria. Você me fez entender quem eu era, quem eu sou, e quem eu posso ser. Me mostrou, quão valiosa e valorosa é a minha vida e nos momentos de crise e desespero, soube com sutileza me fazer compreender cada passo necessário para acolher o meu eu. Mayara, eu não tenho palavras para te agradecer! Você acompanhou o mestrado desde que ele era algo utópico, em meus pensamentos... hoje, estou aqui, fechando esse ciclo, com sua ajuda, sua mão profissional que fez aceitar e desenvolver uma Juliana muito melhor a cada dia. Obrigada!

Agradeço incondicionalmente pelo apoio financeiro da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

A minha orientadora Débora Vargas Ferreira Costa, por seguir comigo nesta pesquisa e me auxiliar nos estudos com grande entusiasmo e conhecimento sobre o tema dissertado neste trabalho. Agradeço imensamente as lições aprendidas, os conselhos e todo apoio acadêmico essencial que eu pudesse construir uma jornada de sucesso no mestrado! Obrigada pela disponibilidade, dedicação e os ensinamentos ao longo desses anos! Ter toda sua experiencia e conhecimento foi algo enriquecedor na minha vida estudantil. Muito obrigada!

Ao professor Victor Cláudio Paradela Ferreira, por todo acolhimento e aprendizado e pode me mostrar sobre as práticas da carreira docente e confiou a mim, uma experiencia maravilhosa e mágica, que foi o estágio docência, onde pude realmente entender que ser docente é sim algo que eu quero para minha vida!

Aos anjos da guarda que o mestrado me proporcionou conhecer nas disciplinas isoladas e foram primordiais para que eu me tornasse uma aluna regular e chegasse até aqui. Meu muito

obrigada a Rafael Frossard e in memoriam do queridíssimo Lucas que foi um exemplo de dedicação e superação para todos os discentes do nosso curso.

Minha gratidão aos docentes avaliadores da minha dissertação, por analisarem este trabalho e colaborar efetivamente com o engrandecimento desta pesquisa acadêmica. Obrigada por seu tempo de dedicação e pelas correções pertinentes a este estudo.

A toda equipe do polo de envelhecimento e coordenação do PPEA da edição de 2024, Ana Cláudia, Quéren, Sabrina e toda equipe que me receberam com tanto acolhimento e dedicação e foi essencial para a arquitetura dessa escrita, meu muito obrigada!

A todos os pré-aposentados e aposentados, meus entrevistados, meu muito obrigada por compartilhar comigo vivências tão particulares e significantes em suas vidas. Este trabalho só nasceu porque vocês o construíram ao meu lado, com cada depoimento, cada fala, cada tom emocionalmente da jornada de cada um de vocês. Minha sincera gratidão!

A UFJF, minha segunda casa! Quando estou aqui, os meus sentimentos mais intensos e mais felizes são desabrochados! É maravilhoso pisar nesse chão de estudos e aprendizados e respirar esse ar de engrandecimento, de coragem, de vida! Estar aqui, me faz mais completa, faz a minha vida ter sentido, faz meu coração bater mais forte e ter a certeza de que estou no lugar, onde sempre deveria estar! E, eu, digo, um até breve... porque sei, que meu lugar é estar nessa Universidade, que me fez e faz tão feliz e realizada!

Vencerás

*Não desanimes.
Persiste mais um tanto.
Não cultives pessimismo.
Centraliza-te no bem a fazer.
Esquece as sugestões do medo destrutivo.
Segue adiante, mesmo varando a sombra dos
próprios erros.
Avança, ainda que seja por entre lágrimas.
Trabalha constantemente.
Edifica sempre.
Não consintas que o gelo do desencanto te
entorpeça o coração.
Não te impressiones à dificuldade.
Convence-te de que a vitória espiritual é
construção para o dia-a-dia.
Não desistas da paciência.
Não creias em realização sem esforço.
Silêncio para a injúria.
Olvido para o mal.
Perdão às ofensas.
Recorda que os agressores são doentes.
Não permitas que os irmãos desequilibrados te
destruam o trabalho ou te apaguem a
esperança.
Não menosprezes o dever que a consciência te
impõe.
Se te enganaste em algum trecho do caminho,
reajusta a própria visão e procura o rumo
certo.
Não contes vantagens nem fracassos.
Estuda buscando aprender.
Não te voltes contra ninguém.
Não dramatizes provações ou problemas.
Conserva o hábito da oração para que se te
faça luz na vida íntima.
Resguarda-te em Deus e persevera no trabalho
que Deus te confiou.
Ama sempre, fazendo pelos outros o melhor que
possas realizar.
Age auxiliando.
Serve sem apego.
E assim vencerás.*

(Xavier & Pires, 1973, p.114)

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo central analisar como têm sido as vivências e percepções dos pré-aposentados e aposentados que integraram o Programa de Preparação e Educação para Aposentadoria de uma Universidade Federal. Este trabalho adotou a metodologia de abordagem qualitativa por meio de entrevistas semiestruturadas, e foi empregado a técnica de análise de conteúdo na avaliação dos dados coletados no campo da pesquisa acadêmica. O corpus de participantes entrevistados foi de 17 servidores, sendo 07 aposentados e 10 em fase de pré-aposentadoria entre os gêneros masculino e feminino participantes das edições do ano de 2024 e 2019. Para atingir o objetivo proposto, buscou-se concatenar as respostas dos entrevistados junto ao referencial teórico, cujo o desenvolvimento foi baseado na psicodinâmica do trabalho. O resultado do trabalho de campo realizado nesta dissertação, possibilitou destacar que o PPEA é, um possível agente modificador para a vivências e percepções de seus participantes em fase de pré aposentadoria e aposentados. Por meio de evidências, alcançadas pela realização das entrevistas que o programa representa uma estratégia eficaz de apoio ao trabalhador, auxiliando na tomada de decisão, na adaptação à nova realidade e na prevenção de riscos que possam comprometer o bem-estar nessa nova fase da vida. Ao promover o planejamento e o autoconhecimento, o programa contribui significativamente para a qualidade de vida dos servidores e para a valorização da trajetória funcional no serviço público, possibilitando assim, um olhar de novas possibilidades no cenário de preparação para aposentadoria.

Palavras-chave: Programa de Preparação para Aposentadoria; Aposentadoria; Trabalho; Psicodinâmica do Trabalho.

ABSTRACT

The main objective of this research is to analyze the experiences and perceptions of pre-retirees and retirees who participated in the Retirement Preparation and Education Program at a federal university. This study adopted a qualitative approach using semi-structured interviews, and content analysis was employed to evaluate the data collected in the field of academic research. The corpus of participants interviewed consisted of 17 employees, 7 of whom were retired and 10 in the pre-retirement phase, including both men and women who participated in the 2024 and 2019 editions. To achieve the proposed objective, we sought to link the interviewees' responses to the theoretical framework, whose development was based on the psychodynamics of work.

The results of the fieldwork carried out in this dissertation highlighted that the PPEA is a possible agent of change for the experiences and perceptions of its participants in the pre-retirement and retirement phases. Through evidence obtained from interviews, it was found that the program represents an effective strategy for supporting workers, assisting in decision-making, adapting to new realities, and preventing risks that could compromise well-being in this new phase of life. By promoting planning and self-knowledge, the program contributes significantly to the quality of life of civil servants and to the appreciation of their career path in public service, thus enabling them to see new possibilities in the context of preparing for retirement.

Keywords: Retirement Preparation Program; Retirement; Work; Work Psychodynamics.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIações

CAP	Caixa de Aposentadoria e Pensão
CEME	Central de Medicamentos
COSSBE	Coordenação de Saúde, Segurança e Bem-Estar
DATAPREV	Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social
FAPI	Fundo de Aposentadoria Programada Individual
FUNABEM	Fundação Nacional do Bem-Estar do Menor
FUNPRESP	Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público
IAP	Instituto de Aposentadoria e Pensões
IAPAS	Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social
IAPM	Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INAMPS	Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social
INPS	Instituto Nacional de Previdência Social
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IR	Imposto de Renda
LBA	Legião Brasileira de Assistência
LOPS	Lei Orgânica da Previdência Social
MONGERAL	Montepio Geral dos Servidores do Estado
OMS	Organização Mundial da Saúde
PGBL	Plano Gerador de Benefício Livre
PNADC	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
PNI	Política Nacional do Idoso
PPA	Programa de Preparação para Aposentadoria
PPEA	Programa de Preparação e Educação para Aposentadoria
RPPS	Regime Próprio de Previdência Social
SESC	Serviço Social do Comércio
VGBL	Vida Gerador de Benefício Livre

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Questionamentos dos participantes do PPA.....	56
Quadro 2 - Quadro com perfil dos entrevistados pré-aposentados.....	67
Quadro 3 - Quadro com perfil dos entrevistados aposentados.....	79
Quadro 4 – Quadro de etapas da pesquisa.....	69
Quadro 5 – Fases da análise de conteúdo.....	71

SUMÁRIO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA.....	1
1 INTRODUÇÃO.....	14
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	19
2.1 TRABALHO	19
2.1.1 Um breve histórico sobre o trabalho	19
2.1.2 O trabalho e seus sentidos para o sujeito	22
2.1.3 Prazer e Sofrimento no trabalho.....	25
2.2 APOSENTADORIA	30
2.2.1 A travessia para um novo caminho: fim do trabalho e chegada da aposentadoria	30
2.2.2 O ato de aposentar-se	32
2.2.3 Perspectivas financeiras no cenário da aposentadoria.....	39
2.2.4 O contexto da aposentadoria para o Ministério da Previdência	43
2.3 PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	48
2.3.1 Epistemologia do PPA.....	49
2.3.2 Escopos do Programa de Preparação para Aposentadoria	51
2.3.3 Planejamento, implantação e execução do Programa de Preparação para Aposentadoria	54
2.3.4 Temas e formatos do PPA.....	56
2.3.5 O Programa de Preparação para Aposentadoria para as organizações: aspectos positivos e negativos	58
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA	62
3.2 <i>CORPUS</i> DA PESQUISA.....	63
REFERÊNCIAS	126
APÊNDICE A – Roteiro de entrevista com os pré-aposentados que participaram do PPEA ...	138
APÊNDICE B – Roteiro de entrevista com os aposentados que participaram do PPEA.....	139

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é uma ferramenta social, que contribui para a formação da identidade humana, não limitando o indivíduo apenas a produzir bens de consumo e garantir um algum proveito financeiro. O trabalho influencia na maneira como os trabalhadores são reconhecidos, possibilitando a realização pessoal, status econômico e social. O ser humano cresce com a premissa de buscar uma colocação profissional e com a iniciativa de construção de uma carreira profissional (Palmieri et al., 2024).

A aposentadoria, enquanto marco do encerramento da vida laboral, configura-se como um fator potencialmente desencadeador de comprometimentos emocionais e sociais. Em uma sociedade que valoriza a produtividade e a permanência dos indivíduos em ambientes de trabalho, o afastamento dessas atividades pode comprometer a funcionalidade do sujeito. Tal transição pode acarretar vulnerabilidades de natureza biofisiológica, psicoemocional, socioeconômica ou comportamental, manifestando-se por meio de alterações que, até então, não estavam presentes antes do ingresso na condição de aposentado. (Palmieri et al., 2024).

Os Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) podem ser uma estratégia e/ou nova ferramenta de apoio ao futuro aposentado no planejamento da sua nova fase de vida. Os PPAs, integram um desenvolvimento dentro da organização para os trabalhadores quando se aproxima a fase de pré-aposentadoria, sendo um instrumento de qualificação e novos conhecimentos ao indivíduo ainda, que nos períodos finais ou próximos do encerramento de sua carreira.

No Brasil, de acordo com dados divulgados na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-Contínua) do IBGE (2023), a população nacional está apresentando um constante envelhecimento. Em dez anos, o número de pessoas com 60 anos ou mais passou de 11,3% para 14,7% da população, dado que revela uma importante mudança na estrutura etária da nação brasileira. Em dados mais concisos, esses dados representam um aumento de cerca de 9 milhões de idosos no País. Chubaci (2023) afirma que, entre os motivos para o envelhecimento da população brasileira, é possível destacar o avanço da medicina, já que as pessoas podem realizar a prevenção médica com maior cuidado. A redução da taxa de fecundidade contribuiu para esse cenário, ou seja, os indivíduos não possuem tantos filhos como antigamente e, por isso, houve uma redução do número de jovens no País.

Conforme dados do Censo 2022 realizado pelo IBGE (2022), o número de pessoas com 65 anos ou mais de idade cresceu 57,4% em 12 anos. Em 2022, o total de pessoas com 65 anos ou

mais no país (22.169.101) chegou a 10,9% da população, com alta de 57,4% frente a 2010, quando esse contingente era de 14.081.477, ou 7,4% da população. Já o total de crianças com até 14 anos recuou de 45.932.294 (24,1%) em 2010 para 40.129.261 (19,8%) em 2022, uma queda de 12,6%, o que, segundo tais dados, indica um crescimento da taxa de envelhecimento da população brasileira (IBGE, 2022).

O IBGE (2022) revela que a população idosa com 60 anos ou mais de idade chegou a 32.113.490 (15,6%), um aumento de 56,0% em relação a 2010, quando era de 20.590.597 (10,8%). As regiões Sudeste e o Sul tinham estruturas mais envelhecidas: 12,2% e 12,1% da sua população tinham 65 anos ou mais de idade, respectivamente. O índice de envelhecimento chegou a 55,2 em 2022, indicando que há 55,2 pessoas com 65 anos ou mais de idade para cada 100 crianças de 0 a 14 anos. Em 2010, o índice era de 30,7. O índice de envelhecimento considerando-se a população com 60 anos ou mais chegou a 80,0 em 2022, com 80 pessoas idosas para cada 100 crianças de 0 a 14 anos. Em 2010, o índice de envelhecimento correspondia a 44,8. No Rio Grande do Sul (115,0) e Rio de Janeiro (105,9), o número de idosos de 60 anos ou mais ultrapassou o de crianças de 0 a 14 anos.

O total de pessoas com 65 anos ou mais de idade no país (22.169.101) chegou a 10,9% da população, com alta de 57,4% frente a 2010, quando esse contingente era de 14.081.477, ou 7,4% da população (IBGE, 2022). Já a população idosa de 60 anos ou mais é de 32.113.490 (15,6%), um aumento de 56,0% em relação a 2010, quando era de 20.590.597 (10,8%). É o que revelam os resultados da população brasileira desagregada por idade e sexo, do Censo Demográfico 2022. A segunda apuração do Censo mostra uma população de 203.080.756 habitantes, com 18.244 pessoas a mais do que na primeira apuração (IBGE, 2022).

Para Marri (2022), o Estatuto do Idoso define como idoso a pessoa de 60 anos ou mais. O corte de 65 anos ou mais foi utilizado nesta análise para manter comparabilidade internacional e com outras pesquisas que utilizam essa faixa etária, como de mercado de trabalho. O aumento da população de 65 anos ou mais em conjunto com a diminuição da parcela da população de até 14 anos no mesmo período, que passou de 24,1% para 19,8%, evidenciam o franco envelhecimento da população brasileira.

Ao longo do tempo a base da pirâmide etária foi se estreitando devido à redução da fecundidade e dos nascimentos que ocorrem no Brasil. Essa mudança no formato da pirâmide etária passa a ser visível a partir dos anos 1990 e a pirâmide etária do Brasil perde, claramente, seu formato piramidal a partir de 2000. O que se observa ao longo dos anos, é redução da população jovem, com aumento da população em idade adulta e do topo da pirâmide até 2022 (IBGE, 2022).

Em 1980, o Brasil tinha 4,0% da população com 65 anos ou mais de idade. Os 10,9% alcançados em 2022 por essa parcela da população representa o maior percentual encontrado nos Censos Demográficos. No outro extremo da pirâmide etária, o percentual de crianças de até 14 anos, que era de 38,2% em 1980, passou a 19,8% em 2022. Quando falamos de envelhecimento populacional, é exatamente a redução da proporção da população mais jovem em detrimento do aumento da população mais velha.

O IBGE (2022) confere que os idosos se concentram no recorte etário de 65 a 69 anos. São 7,9 milhões de pessoas nessa faixa específica de idade. Aqueles com 80 anos ou mais são 4,6 milhões. O país tem ainda 37.814 pessoas com 100 anos ou mais. A maioria dos brasileiros (69,3%) tem de 15 a 64 anos: são 140,8 milhões de pessoas nessa faixa etária. Os mais novos, de 0 a 14 anos, são 40,1 milhões, representando cerca de 19,7% da população brasileira.

A expectativa de vida do brasileiro atingiu 77 anos, segundo o IBGE. A idade é referente ao ano de 2021 e não considera a mortalidade da pandemia da Covid-19. No comparativo com o ano anterior, em 2020, o cidadão do Brasil “ganhou” 2 meses e 26 dias a mais de vida. Se só a população feminina for considerada, a expectativa de vida é de 80,5 anos. Já a expectativa dos homens é de 73,6 anos. No entanto, apesar de a maioria da população ainda estar em idade ativa, a taxa de crescimento populacional no Brasil está em queda (IBGE 2022).

Assim, com dados, números e projeções direcionadas às mudanças e evoluções que a população vem passando, tem-se uma provável quantidade de idosos engrossando cada vez mais a sociedade. Nesta premissa, propõe-se investigar uma lacuna de pesquisa, que retrata uma parte da composição desse novo cenário descrito pelo IBGE, averiguar as vivências e percepções dos integrantes do Programa de Preparação e Educação para Aposentadoria de uma Universidade Federal.

A instituição de ensino superior federal analisada possui 3.440 servidores, e, sendo de suma importância que a discussão em torno da aposentadoria seja uma pauta presente no cotidiano da universidade. O setor responsável pela implantação do Programa de Preparação e Educação para a Aposentadoria (PPEA) tem em sua máxima principal a promoção de cooperar para que essas pessoas tracem um planejamento e um novo cenário, a fim de ajustar e promover melhoramentos, que conduzam a conservação da sua qualidade de vida, nesta nova etapa.

O foco da pesquisa é sobre o PPEA que teve sua primeira edição em agosto de 2010, e possuiu com centralidade em suas premissas, encontros presenciais em um espaço para diálogo, reflexão e valorização dos laços no momento de transição para a aposentadoria, além de contribuir na elaboração de novos projetos de vida aos sujeitos participantes. Com uma gama de assuntos engendrados no trabalho, aposentadoria, envelhecimento, saúde e planejamentos financeiros foram

amplamente abordados, assim como de que forma o servidor pode se preparar para a mudança salarial decorrente da aposentadoria.

Mediante ao contexto introdutório exposto, a presente dissertação se desenvolveu a partir da seguinte questão-problema, onde buscou-se investigar o objetivo central deste estudo, para analisar, como têm sido as vivências e percepções dos pré-aposentados e aposentados que integraram o Programa de Preparação e Educação para Aposentadoria de uma Universidade Federal?

O objetivo geral do trabalho foi analisar como têm sido as vivências e percepções dos pré-aposentados e aposentados que integraram o Programa de Preparação e Educação para Aposentadoria de uma Universidade Federal.

Para atingir o objetivo geral, foram traçados os seguintes objetivos específicos, a saber:

- Efetuar uma revisão de literatura a luz dos conceitos sobre trabalho e aposentadoria;
- Identificar qual é percepção dos servidores com até 05 anos para se aposentar que estão participando do programa;
- Colher percepções e vivência dos aposentados que já passaram pelo programa nos últimos anos.

A relevância do trabalho e sua justificativa se dá pela oportunidade de contribuir com o aperfeiçoamento do Programa da Universidade Federal a partir dos estudos sobre trabalho e aposentadoria, para que este caminho seja amplamente compreendido, abordando variáveis subjetivas presentes no período de não trabalho. E, colaborando com um novo aparato teórico para literatura e pesquisa ao tema proposto. Cabe destacar, que a justificativa desta dissertação também, se dá para o fortalecimento dos estudos da academia de relevância e preponderância na Gestão de Pessoas da Administração.

Contemplando pesquisadores como Zanelli (2010), existem estudos tais como os de Nascimento e Polia (2019) e Leandro-França e Murta (2019) interligados à aposentadoria e aos planos de preparação que são focados no aproveitamento do tempo livre, bem-estar, qualidade de vida, educação financeira e projetos de vida. Contudo, tais estudos e planos de preparação para aposentadoria são restritos e não elucidam sobre os aspectos psicossociais e tornam-se relativos à ausência e não pertencimento à questão social ao indivíduo.

Em síntese, é importante buscar aspectos psicossociais em torno da temática a ser dissertada, como cenários relacionados ao sentido do trabalho, estruturação psíquica e sentimento de utilidade, para entender sua relação com a aposentadoria. Esses aspectos, contudo, devem ser intermediados por um planejamento adequado para aposentadoria, que combine com as atuais necessidades dos servidores para que, assim, eles passem por essa transição de maneira efetiva,

integradora e com um contorno positivo para sua vida. A checagem, abordagem e detecção desses aspectos poderão contribuir para a preparação de uma sugestão com possíveis melhorias para o PPEA da universidade.

A viabilidade do presente estudo foi pautada no acesso aos dados necessários para a pesquisa de campo, tendo como sujeitos de pesquisa servidores da instituição no período de pré-aposentadoria e aposentados. O acesso às informações, serão por meio de contato com os órgãos competentes interno e com os atuais gestores do programa.

A pesquisa foi arquitetada conceitualmente ao estudo da psicodinâmica do trabalho, sentidos do trabalho, prazer e sofrimento, aposentadoria, trabalho e preparação para aposentadoria. O estudo desta dissertação teve por limite temporal o período de 24 meses, perfazendo a pesquisa entre agosto de 2023 a maio de 2025 correspondendo aos anos de 2023 a 2025. Quanto à delimitação demográfica, o estudo foi realizado com servidores em fase de pré-aposentadoria, e àqueles já aposentados e com integrantes da equipe responsável pelo PPEA vigente.

Os próximos capítulos versam sobre o desenvolvimento e condução da pesquisa, bem como o aparato teórico, coleta de dados, resultados e considerações finais ao qual este estudo está ancorado.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este referencial teórico discorre sobre as seguintes seções deste estudo, sendo estes: trabalho, aposentadoria e programa de preparação para aposentadoria. Consequentemente, cada um, possui subtemas com ancorados a dados disponíveis na literatura e nas pesquisas acadêmicas e científicas já realizadas sobre o tema, assim, munido de abordagens relevantes a redação desta dissertação.

2.1 TRABALHO

Como primeiro pilar deste estudo, tem-se o tema trabalho. O tema foi subdividido em subtemáticas da interface da psicodinâmica do trabalho, bem como, são instrumentos para fundear o referencial teórico desta dissertação. Assim, apresentam-se os seguintes subtemas: um breve histórico sobre o trabalho; o trabalho e seus sentidos para o sujeito; e, finalmente, prazer e sofrimento no trabalho.

2.1.1 Um breve histórico sobre o trabalho

A etimologia da palavra “trabalho” é oriunda do latim *tripalium*, que tem por seu significado um “instrumento de tortura”, e neste viés, a palavra tem por definição algo negativo e sua denotação é relacionada ao martírio (Lhuillier, 2013). Na percepção de Borges (1998) o sentido da palavra trabalho é considerado amplo e possui um entendimento etéreo e popular. Ele é concebido por meio de entendimentos e vivências individuais, onde se relaciona as ações percebidas pelo sujeito e, também, apresenta significados correlacionados com a história dissipada na sociedade. Nesta premissa, a definição do verbete sempre será incompleta. Assim, o autor aponta que é perceptível que o trabalho vivenciado e desenvolvido durante a evolução das histórias passa por diversas interpretações pelo indivíduo e define que nas sociedades pré-industriais não era possível identificar qual era a definição e etimologia do trabalho aos sujeitos que o faziam.

Martins *et al.* (2012) dissertam que no final da era 7.000-3.000 a.C., ocorreu a Revolução Neolítica que modificou drasticamente as formas de relações humanas do homem com a natureza e foi, também, nesse período que ocorreu a domesticação dos animais e o cultivo da terra. Rezende Filho (1997) descreve que foi por meio da agricultura que, em um ambiente coletivo criado também pelo convívio com outras famílias ao entorno da terra, a palavra trabalho ganhou um

sentido coletivo. Conforme Franco Júnior e Chacon (1986), os indivíduos não possuíam entendimento suficiente para distinguir o que era daquele grupo ou o que era particular de modo que, na concepção deste povo, apenas vestuário, objetos, pequenos adornos eram tratados com itens pessoais e, conseqüentemente, não integravam os itens do uso coletivo.

De acordo com Battaglia (1951), na antiguidade clássica o homem que realizava algum tipo de tarefa laboral era considerado um prisioneiro e argumentava que, juntamente à religião, a época feudal colaborou para que o trabalho, que era visto como algo torturante, fosse percebido e correlacionado a atributos da dignidade moral e ao possível trabalho livre ao sujeito. Segundo o autor, aquele que trabalhava não podia fazer parte do grupo dos homens de intelecto e não podia expressar nem mesmo sua subjetividade por meio de pensamentos ou opiniões, a ele cabia apenas o trabalho braçal. O compartilhamento do intelecto do sujeito era considerado ócio e não como um trabalho propriamente dito.

Ainda citando Borges (1999), a partir dessa concepção clássica se deu o surgimento da filosofia e, posteriormente, do nascimento do regime escravo. Na época a centralização do trabalho era pequena, pois o trabalho era sinônimo de algo que ruim, danoso, reles que cabia a escravos e subalternos. O trabalho era um elemento regulador da vida do indivíduo, visto que este não possuía nenhum tipo de ação ou vontade própria sem o consentimento de seu senhor. O autor reforça que o valor de um sujeito advinha de sua ociosidade, de modo que as áreas políticas e intelectuais não eram caracterizadas como trabalho. Assim, o manejo com o trabalho realizado pelo empregado, era caracterizado por adjetivos negativos e que inferiorizava o homem, algo que acentuava sua figura na sociedade com um mero executor de trabalho braçal e um ser não pensante, visto que a inteligência e intelectualidade cabia apenas aos nobres, escritores, políticos e membros da alta sociedade escravista.

Oliveira, Piccinini e Silveira (2010) afirmam que, foi no decorrer da evolução das épocas e após a passagem do período da Idade Média, que o trabalho ganhou uma interpretação sob a ótica das religiões, com destaque para o cristianismo. Nesse contexto, foi notável a modificação dos conceitos de trabalho e dos elementos que definiam as atividades laborais que construíam, de fato, o ato realizado pelo homem. O trabalho, que passa a ser definido como algo de empenho físico ou de conjuntura intelectual destinado a algum objetivo específico. Albornoz (1994), afirma que a atividade laboral se trata de uma força e, conseqüentemente, seu resultando também deve advir de tal ato.

Oliveira, Piccinini e Silveira (2010) defendem que a partir desse conceito nascido na igreja, o trabalho ganhou outro viés na sua contextualização, deflagrando que era algo que possui um elemento que diferenciava o ser humano do animal; o homem é viável de realizar sua tarefa, bem

como de interrompê-la em qualquer momento que achar necessário e não está ligado diretamente ao seu instinto, mas sim ao seu poder de escolha. O trabalho se transformou, então, em um fator capaz de diferenciar o ser humano dos animais, pois o homem, além de conseguir fazê-lo, também possui a opção de suspendê-lo no instante em que decide, mesmo que vá contra suas necessidades, visto que o ato de trabalhar não interfere no seu instinto, mas sim, no seu livre arbítrio.

No decorrer do século XVI e concomitantemente à Reforma Protestante, ocorreu uma alteração nos padrões e condutas ao evidenciar a vida ativa do trabalhador elencada a um ofício. A partir desse contexto, o trabalho ganhou cenários de mais-valia, sendo diagnosticado como um método para gerar riquezas, o que proporcionou uma grande demanda na linha de produção de algum item. Logo, com o desenvolvimento da economia, o ato de trabalhar passou a ser uma atitude mais preponderante na sociedade e agregando uma importância para a expansão do patamar econômico. O critério estabelecido era que indivíduos que não estivessem envolvidos em trabalho eram rotulados como preguiçosos, delinquentes, aproveitadores e ociosos, ou seja, eram marginalizados (Enriquez, 1999).

Assim, na medida que o tempo passou e, em especial, a partir do fim da escravidão, foi constituída uma norma econômica e material imutável para encerrar os conceitos negativos em torno da atividade do trabalho. Por meio da designação do livre contrato e da fixação do regime assalariado, o trabalhador foi impulsionado a exercer suas atividades de labor e em um segundo plano, instituir as premissas de entranhas do regime capitalista tradicional com intuito de enobrecer o elemento central em torno do trabalho (Enriquez, 1999).

O autor também argumenta que, no fim do século XIX, com o advento da organização do sistema capitalista pela sociedade e com a criação dos elementos do capital financeiro, o trabalho que era executado por funcionários começou a se elencar como método relevante para manter ativo o sistema produtivo comercial. O trabalho, então, é um norteador da personalidade do indivíduo enquanto operário e componente de um sistema organizacional. Em contrapartida, a sociedade passa a caracterizar esse sujeito como um ser suplementar que pode reforçar as premissas e interesses da sociedade em geral. Nessa premissa, Abreu e Almeida (2016) avaliam ser factível identificar que o contexto do trabalho abandonou os adjetivos de prisão ao indivíduo e trouxe um novo paradigma junto ao olhar do poder de escolha (Enriquez, 1999).

Em um lado oposto, conforme relata Borges (1999), sob a luz do olhar capitalista, o trabalho passa ser observado como uma mercadoria e indicado como um valor central ao trabalho mecânico que diretamente possibilitava angariar o sucesso econômico da corporação. O trabalho era regrado, de ordem sistêmica, padronizada e repartida, um tipo de labor oneroso, duro e cansativo ao qual era energeticamente fiscalizado e organizado de forma que o sujeito sublimasse

sua criatividade ou assinalasse seu perfil profissional à tal ação. A atividade era delimitada por especialistas e alta gestão que instituía a obediência, com o destaque para os sujeitos que eram recompensados quando cumpriam tais regramentos e sansão aos que não cumpriam.

Na mesma linha, Abreu e Almeida (2016) afirmam que o capitalismo alterou a ótica do trabalho, de um cenário de incumbência moral para uma ascensão magistral e divina. E, é por meio da alteração desse cenário, que foi possibilitado aos indivíduos, o acesso a bens de consumo e transformar sua condição social. Assim, o trabalho, também adquiriu o sentido e contexto de transformador da condição de vida do homem.

Nas palavras de Fortunato (2020), ao buscar no ambiente nativo a efetivação de suas necessidades básicas e emergenciais o homem que labuta faz uma cinesia ao dialético que, de conjuntura maior, define a manobra de abdução das barreiras naturais e as questões difundidas que o consagram como um sujeito social.

Esta seção inicial trouxe a linha histórica do trabalho abordado na literatura científica, para o próximo eixo de dissertado, será explanado sobre o olhar do indivíduo ao trabalho, em seus conceitos e contextualizações.

2.1.2 O trabalho e seus sentidos para o sujeito

A seção primária tratou dos sentidos do trabalho para os sujeitos sob a análise e abordagem da literatura. Assim, serão exploradas a legitimidade e as percepções que os autores e pesquisadores apresentam sobre a temática.

O trabalho, em suas múltiplas interfaces de contextualidade e conceito, corrobora diretamente com a construção do indivíduo. Ao adentrar em uma rotina de trabalho, conseqüentemente ao trabalhador será absorvido possíveis reflexos e compreensões de suas atividades que vai possivelmente promover o alcance dos objetivos do sujeito ao longo de sua vida. Morin (2001, p. 18) profere que “para que um trabalho tenha sentido, é importante que quem o realize saiba para onde ele conduz; em outras palavras, é essencial que os objetivos sejam claros e valorizados e que os resultados tenham valor aos olhos de quem o realiza”.

Assim, o conceito de sentido do trabalho teve suas premissas iniciais descritas por Hackman e Oldham (1975). Tais autores examinaram a implicação e relação da qualidade de vida desenvolvida nas relações de trabalho atuam nas características e reflexos do sentido do trabalho aos indivíduos. Ou seja, propor ao indivíduo elementos que este considere profícuo e fidedigno, com aspectos que saibam distinguir as multiplicidades das competências do trabalhador, bem

como ter o poder de permitir que este possa realizar uma tarefa de trabalho a qual seja personalidade por sua criatividade e traduza a real identidade do sujeito junto ao trabalho em si. Portanto para que o trabalho tenha um sentido real ao indivíduo, este deve conter algum elemento ou artifício que o trabalhador identifique e conseguirá demonstrar a ele a sua criatividade e pontos de interesse para executar a referida tarefa laboral. Todavia, na instituição capitalista, a real premissa é ter como objetivo central o fruto concreto de uma mão de obra de trabalho munido de serviços de troca a fim de dar extremo destaque ao dinheiro (Coutinho, 2009).

Tolfo e Piccini (2007) argumentam que o sentido do trabalho é composto por um arcabouço suave engendrado pelos pilares do significado entre a orientação e a coerência. A abordagem do significado cria as imagens do trabalho ao trabalhador e, conseqüentemente, o olhar ao valor que este trabalho lhe remete. A orientação revela a vontade do indivíduo para o trabalho, as ações são o que norteiam, como a execução da tarefa. Já a coerência é um fator de estabilidade que o indivíduo busca com o retorno a atividade laboral.

Dejours (1987) define que o trabalhador, para compreender o real significado do sentido do trabalho, deve ser legitimado e ter a validação para ele de seus familiares e da sociedade ao seu redor. Em consequência, o pilar deste construto é o trabalhador e seu trabalho. Deste modo, o sentido do trabalho possibilita a edificação de um registro pessoal e particular do sujeito em detrimento a suas atividades laborais e, conseqüentemente, enxergando a personalização de seu trabalho no produto do trabalho executado.

Nesta linha, Tolfo e Piccini (2007) afirmam que somente por meio do trabalho, o homem pode fazer um reconhecimento legítimo. Isso não ocorre somente como um meio de sustentação a suas necessidades humanas e sociais, mas o sujeito passa a enxergar o trabalho como uma peça pertencente a seu rol de conquistas. O sujeito, quando integrante de um processo alienado, cujo fio condutor é o capitalismo, reproduz apenas o comportamento mecânico do capitalismo e não consegue enxergar quais são os propósitos e sentidos que a atividade realiza em sua própria vida.

De acordo com Antunes (2009, p. 12) o trabalho trata-se de um elemento indispensável ao sujeito, defende que “a constatação de os sentidos do trabalho é clara: se, por um lado, necessitamos do trabalho humano e de seu potencial emancipador, devemos também recusar o trabalho que explora, aliena e infelicitiza o ser social”. O autor afirma que o trabalho é algo conceituado em uma visão pragmática e direta, além de destacar cinco pontos atribuídos a significância destes: o trabalho propriamente realizado; a confecção de um bem ou de um serviço; a participação de um ambiente laboral em coletivo, um grupo de profissionais; a colocação em prática de uma estrutura organizacional que fixa a cada um seu lugar e sua tarefa; e, finalmente, o montante destinado a cada trabalhador que desempenha sua tarefa.

Nas palavras de Antunes (2018), o indivíduo é dotado de necessidades e na busca perene pela sua subsistência e comprazimento social, mesmo sendo construído sob viés capitalista e perfazendo um fator significante na vida do indivíduo, o trabalho é famigerado, imprescindível e sectário ao componente da vida do sujeito. O autor ainda afirma que:

Mas, quando a vida humana se resume *exclusivamente ao trabalho* – como muitas vezes ocorre no mundo capitalista e em sua *sociedade do trabalho abstrato* –, ela se converte em um mundo penoso, *alienante, aprisionado e unilateralizado*. É aqui que emerge uma constatação central: se por um lado necessitamos do trabalho humano e de seu potencial emancipador e transformador, por outro devemos recusar o trabalho que explora, aliena e infelicitiza o ser social, tal como o conhecemos sob a vigência e o comando do *trabalho abstrato*. Isso porque o *sentido do trabalho* que estrutura o capital (o *trabalho abstrato*) é desestruturante para a humanidade, enquanto seu polo oposto, o *trabalho* que tem sentido estruturante para a humanidade (o *trabalho concreto* que cria bens socialmente úteis), torna-se potencialmente desestruturante para o capital (Antunes, 2018 p. 31).

Morin (2001, p. 1) afirma que “o trabalho representa um valor importante nas sociedades ocidentais contemporâneas, exercendo uma influência considerável sobre a motivação dos trabalhadores, assim como sobre sua satisfação e sua produtividade”. Segundo a autora, é por meio da atividade de trabalho que os indivíduos possuem uma troca e desenvolve relações e contatos com outros indivíduos, compartilhando conhecimento, ideias e experiências. Assim, este esquema social transforma-se em uma espécie de estratégia para coordenar as organizações de trabalho.

Denomina-se que é uma atividade laboral que propicia muito sentido ao trabalhador, pode de auxiliar outros trabalhadores, além de solucionar questionamentos antes não compreendidos. Além disso, promover a exploração de talentos e competência do indivíduo e suscetivelmente render um trabalho significativo e de sucesso tanto para a organização quanto para o trabalhador. É interpelado que as experiências laborais positivas podem ser angariadas na instituição por meio do trabalho coletivo dos indivíduos em uma constante ação de inter-relações com colegas de trabalho, fornecedores e demais membros constituintes pertencentes ao espaço organizacional. Além de afirmar que “a satisfação não é retirada somente dos serviços prestados, mas também das afiliações encontradas no seu trabalho”, Morin (2001, p. 17) também descreve de forma lúcida a rotina de trabalho do indivíduo:

O trabalho também é uma atividade programada, com um começo e um fim, com horários e uma rotina diária. Ele estrutura o tempo: os dias, as semanas, os meses, os anos, a vida profissional. Ele dá sentido aos períodos de férias. É, dessa maneira, uma atividade que estrutura e permite organizar a vida diária e, por extensão, a história pessoal. Isso é ainda mais marcante para os administradores que perderam seu emprego. Estes últimos dizem que o trabalho é uma necessidade, uma dimensão importante de suas vidas, que lhes ajuda a se situar, que ocupa o tempo da vida e que lhe dá um sentido, sobretudo quando eles

têm a possibilidade de escolher seu caminho e fazer qualquer coisa que esteja de acordo com suas personalidades e valores (Morin, 2001 p. 17).

Por fim, Antunes (2018) revela que o sentido do trabalho abrange um leque de nuances entre os aspectos norteadores do trabalhador para com o trabalho e vice e versa. É perceptível a conceitualização do trabalho é como uma alavanca motivadora do indivíduo e possivelmente até instrumento intrínseco de sua natureza, como também um elemento degradante e sombrio, que quiçá é algo automatizado na vida do sujeito, fornecendo o sustento de suas necessidades básicas. Assim, o autor defende que “neste conturbado século XXI, o desafio maior é dar sentido autoconstituente ao trabalho humano de modo a tornar a nossa vida fora do trabalho também dotada de sentido” (Antunes, 2018, p. 31).

A presente seção apresentou os conceitos e definições acerca do sentido do trabalho. Foi possível delinear sobre o quão este fragmento do tema trabalho tem uma possível grande importância ao indivíduo e para com a sua construção com trabalhador e membro de uma sociedade. Os sentidos do trabalho vão ao encontro dos aspectos psicológicos e psicodinâmicos existentes no indivíduo e retratam aquilo que é percebido ao sujeito, sendo este um valor ou um dissabor.

2.1.3 Prazer e Sofrimento no trabalho

Dejours (1996), o pioneiro da Psicodinâmica do Trabalho contemporânea, argumenta que ao sujeito, há duas principais circunstâncias que ocorrem o sofrer: o primeiro é oriundo de uma sua trajetória emocional vivenciada acerca das relações pessoais, familiares e com a sociedade em uma dinâmica de cenário antepassado; o segundo, por outro lado, dispõe sobre o padecimento diante do seu cenário atual de vida, o momento realista que vive, a fase presente e ao entorno do ser. Contudo, as percepções e vivências de prazer e sofrimento são subordinadas ao enfoque secular do indivíduo, como Dejours (1996) faz ao argumentar que o sofrimento é individualizado e deriva do estresse social e psíquico de cada um.

Em contornos herméticos ao redor das configurações do prazer e sofrimentos, a psicodinâmica do trabalho surgiu em meados do século XX, apresentando como precursores os pesquisadores: Guilant, Veil, Sivadon, Fernandez-Zoila e Bégoinda. O ensaio teórico trouxe promissores avanços à época, a fim de legitimar a regularidade do prazer atrelado ao cenário do trabalho. Assim, difundindo uma dicotomia direta com a trajetória do trabalho em contraponto ao sofrimento e, conseqüentemente, a psicodinâmica do trabalho se tornou um ponto de equilíbrio de

cunho psíquico ao indivíduo, mesmo este lidando dia a dia com um panorama desordenado nas suas atividades de trabalho (Dejours, 2011).

Molinier (2016) destaca que por meio da psicodinâmica do trabalho há a possibilidade de detectar algum tipo de sofrimento psicopatológico no indivíduo dentro de seu ofício, com formatos preventivos à doença. Isso proporciona às empresas constatarem o surgimento das moléstias mentais em torno do trabalhador com intuito central de transformar cenários adoecidos de profissionais em quadros de cuidado com a saúde do empregado. Neste sentido, Merlo e Mendes (2009) sugerem ser válido afirmar que, neste contorno, o sofrimento é um elemento que reprime a doença, visto que é da natureza do homem, ser possuidor de sentimentos, como tristezas, sofrimentos quando diante da realização de qualquer que seja uma tarefa oriunda do seu labor.

Dejours (2007) revela que a psicodinâmica do trabalho passou por três importantes etapas em seu desenvolvimento. A primeira foi durante os anos 1980, quando o conceito apresentou a linhagem da gênese do sofrimento em contraposto ao homem mediante integrante de uma empresa. Já no início dos anos 1990, a segunda etapa foi pautada no conceito da arquitetura da psicodinâmica do trabalho, abordando as perspectivas de prazer e sofrimento do indivíduo em uma visão geral e ampla ao enredo organizacional. O foco desta segunda etapa foi uma forma de contradizer a empresa em relação às atividades de trabalho em vista da sua saúde mental, adoecimento e rendimento de suas tarefas como empregado. E como, terceira etapa, que abrange o do fim dos anos 1990 até o presente período, a psicodinâmica do trabalho advém de um estudo científico, além do estudo crítico, para legitimar as ações subjetivas, doenças mentais psicossomáticas e saúde dos sujeitos em um âmbito geral.

Salgado, Aires e Santos (2018) estabelecem que além de fonte de subsistência do indivíduo, o trabalho na composição da sociedade é elemento essencial para nortear as ações do trabalhador e manter este com equilíbrio psíquico no desenvolvimento de suas tarefas. A vida em sociedade vivenciada pelo indivíduo requer nuances subjetivas e direcionadas as perspectivas de prazer e sofrimento na construção do seu espaço de trabalho. Assim, sujeito e empresa são itens de composição da psicodinâmica do trabalho, que tece a comunhão da empresa contra o trabalhador no desenvolvimento central da corporação (Aguiar; Santos, 2017).

Em consonância, Forno (2015) afirma que o trabalho versa sobre a primordialidade do indivíduo com um elemento efetivo na e sociedade e reforça que, sob a luz dos julgamentos e premissas de tal, elenca ao sujeito uma verdade sobre qual deve ser a integração do homem enquanto trabalhador na composição desta sociedade. Veriguine, Basso e Soares (2014) descrevem que, tomando como base a sociedade brasileira, o sujeito quando é detentor de um trabalho é

amparado pelo rol social e caracterizado com um cidadão que o diferencia da figura pejorativa do meliante, bandido ou desocupado.

Concolato, Rodrigues e Oltramari (2017) afirmam que o trabalho é um elemento de mais-valia e é o conceito central na vida dos indivíduos, visto que visa alicerçar a maneira com que o homem dialoga junto à sociedade e avalia o mundo do qual faz parte. Os laços formados entre homem e trabalho possivelmente geram um conglomerado de perspectivas e vivências regulares no cenário de prazer e sofrimento formado ao longo da trajetória do trabalhador. Consequentemente, o sujeito espelha seu trabalho de uma maneira que lhe é diretamente pessoal, avaliando o quão é impactante seu meio profissional diante das demais camadas de sua vida em sociedade.

Maria Augusto et al. 2014 revelam que as vivências de prazer têm sua gênese a partir da fusão entre o trabalho, o corpo, a psique e as relações interpessoais que o sujeito possui ao longo de sua vida. É perceptível que as suas causas emergem das dimensões que estruturam o contexto de trabalho (Maria Augusto et al. 2014).

Conforme afirma Krein (2003), o sofrimento no trabalho, pode advir inúmeros percalços, sendo estes, remunerações fora do valor estimado, rotatividade de pessoas alinhado as necessidades de produção, ambiente de trabalho deteriorado, teletrabalho de forma inadequada, ausência de estabilidade na empresa e em alguns casos a inexistência do cumprimento dos direitos trabalhistas por parte da empresa.

Neves (2000) sugere que as transformações tecnológicas alinhadas a multinacionalização e flutuação econômica são possíveis fatores que contribuem aos problemas gerados aos postos de trabalho. Assim, para Neves (2000), uma maneira do empresário atingir suas metas, com aumento de receita e lucros, *superávits*, expansão de mercado, fidelização de seus consumidores, entre outros norteadores, como a concorrência propriamente dita, relativiza as estratégias e ações de redução de custos, jornadas incessantes de trabalho e empregabilidade de mão de obra barata ofertada ao trabalhador. Assim, o trabalhador por preocupação com o desemprego, não cumprimento de tarefas e metas impostas e pela alta disponibilidade de pessoas em busca de um emprego, mesmo que sem experiência ou estudo adequado, aceita piamente um trabalho ao qual será sinônimo de tortura, acompanhado de trabalho excessivo, cobranças, tensão psicológica, sofreguidão e ameaça a sua saúde mental.

Mendes (2007 a) é categórico ao afirmar que a psicodinâmica do trabalho é constituída de um ensaio crítico que relata como são edificadas e realizadas as convivências atuais do sujeito e o trabalho real. Tendo como conceito central, a psicodinâmica do trabalho é elaborada pela operação robusta que pode difamar a dinâmica do trabalho, sendo geralmente um agente responsável

diretamente por gerar problemas de saúde ao trabalhador, ou lhe desenvolver alguma patologia de cunho físico ou psicológico.

Dejours (1994) apresenta uma diversidade de conceitos em destaque ao sofrimento do trabalho, com um foco direcionado à ambiguidade de temas centrais que o autor traz nessa obra. O autor correlaciona e apresenta um contexto difuso sobre o bem-estar do indivíduo agregado à loucura e concerne à sua conceitualização referente ao teatro do trabalho. Na obra de Dejours (1993) discorre que o bem-estar e a loucura são itens que se desalinham no sujeito e se gladiam no mesmo campo, sendo em um rol positivo, a sensação de bem-estar e do lado oposto a degradação da saúde mental representada pela loucura.

O autor é determinante ao afirmar que o bem-estar é diretamente ligado a um quesito satisfatório e conduz o indivíduo a realizar seu labor com afinco e contentamento. Entretanto, o pensamento do sofrimento exprime subjugação ao trabalho e pode levar o sujeito a rejeitar o trabalho que realiza, um cenário de subjugamento, descredenciamento da tarefa exercida. Assim, identifica-se que o trabalho está interligado à afeição.

Codo *et al.* (1993) argumentam que, em boa parte das vezes, o sofrimento é associado a um contexto negativo pelas pessoas, que acabam cortando as premissas positivas de cunho do labor e, conseqüentemente, o trabalho não consegue abranger um lugar positivo no sujeito. Assim, o resultado se torna algo insuportável na rotina do trabalhador.

Betioli e Tonelli (1994) argumentam que o prazer do indivíduo diante de sua jornada de trabalho acontece por meio de um disparo de forças psíquicas gerada pelas atividades de seu trabalho. Neste sentido, o trabalho se torna um possível elemento composto ao mundo externo do indivíduo, interligando também aos seus atos de relações sociais e traduzido em uma fonte de prazer e sofrimento, uma vez que as premissas externas estejam alinhadas aos desejos do inconsciente do trabalhador. Mendes (2004) afirma que o fator saúde no ambiente de trabalho é composto por vivências com prazer e sofrimento sentidas pelo indivíduo, são motores abalizados pelo sujeito visando atingir um cenário satisfatório no trabalho e conduzido pela ação de averiguação, um elemento indispensável na montagem da personalidade do indivíduo.

De acordo com Gaulejac (2011), na vivência da contemporaneidade, mesmo que medidas de segurança estejam amplamente implantadas nas organizações visando a segurança e preservação da saúde mental dos indivíduos, ainda existem riscos nas execuções das tarefas laborais. Para o autor os riscos de trabalho ainda existem em países industrializados, mas o Brasil, mesmo um país de terceiro mundo, minimizou o índice de perigos e melhoraram relativamente as condições ao trabalhador. Ele também afirma que em contramão a esse alcance, a saúde mental do

indivíduo vem sendo cada vez mais degradada e assim, consequente o aparecimento de outros riscos e elementos que compõe o sofrimento no trabalho.

Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) elucidam que, cabe à capacidade criativa e intelectual do indivíduo atuar como formas de resgate ao sofrimento psíquico oriunda das atividades e esforço de trabalho em situações, onde há questões que estimulam o estado de prazer ou sofrimento geradas ao trabalhador. Dejours (1998) afirma que as relações de trabalho nas organizações, frequentemente despojam o trabalhador de sua subjetividade, excluindo o sujeito e fazendo do homem uma vítima do seu trabalho. Um dos mais cruéis golpes, que o homem sofre com o trabalho é a frustração de suas expectativas iniciais sobre ele, à medida que a propaganda do mundo do trabalho promete felicidade, e satisfação pessoal e material, para o trabalhador. Quando lá adentra, porém, o que se tem é infelicidade e, na maioria das vezes, a insatisfação pessoal e profissional do trabalhador, desencadeando, então, o sofrimento humano nas organizações.

Assim, Dejours (1998) afirma que é por meio das conexões de trabalho no ambiente das organizações a privação da personalidade e subjetividade do sujeito, onde tal é suprimido e consequentemente lhe tornando sofrente ao seu trabalho. Para o autor, é uma espécie de apunhalamento quando o trabalhador regrado de expectativas e motivações externas, do que lhe é apresentado na realidade fora, a empresa e antes do início, de sua jornada ao trabalho, onde se espera um universo de recompensas, satisfação e felicidade. Contudo, ao começar a atuar no ambiente da organização, o cenário é oposto, sendo caracterizado com frustrações, trabalho inadequado, degradações da função e posteriormente gerando um sofrimento proveniente das expectativas preponderadas, mas não conquistadas.

Trabalhar é preencher a lacuna entre o prescrito e o real. Ora, o que é preciso fazer para preencher esta lacuna não tem como ser previsto antecipadamente. O caminho a ser percorrido entre o prescrito e o real deve ser, a cada momento, inventado ou descoberto pelo sujeito que trabalha. Assim, para o clínico, o trabalho se define como sendo aquilo que o sujeito deve acrescentar às prescrições para poder atingir os objetivos que lhe são designados; ou ainda aquilo que ele deve acrescentar de si mesmo para enfrentar o que não funciona quando ele se atém escrupulosamente à execução das prescrições (Dejours, 2004, p. 28).

Finalmente, Dejours (2004) complementa que:

A evolução contemporânea da organização do trabalho não é uma fatalidade. Ela releva da vontade – e do zelo – dos homens e das mulheres que a fazem funcionar. Se o trabalho pode gerar o pior, como hoje, no mundo humano, ele pode, também, gerar o melhor. Isto depende de nós e de nossa capacidade de pensar as relações entre subjetividade, trabalho e ação, graças a uma renovação conceitual (Dejours, 2004, p. 34).

A presente seção norteou as premissas do trabalho e os seus sentidos para os sujeitos, assim, buscou-se apresentar os conceitos por meio dos autores que discorrem sobre o assunto em um viés voltado para a pergunta de pesquisa deste trabalho com foco em possíveis amparos nestes autores para sustentar o desenvolvimento deste estudo dentro da proposta inicial explanada por essa dissertação.

Este capítulo apresentou sobre o tema trabalho e seus subtemas na literatura acadêmica e científica, para o próximo, será explanado sobre o capítulo de aposentadoria e suas respectivas seções.

2.2 APOSENTADORIA

Esta seção explana sobre o viés da aposentadoria, bem como suas ramificações oriundas da travessia para um novo caminho: fim do trabalho e chegada da aposentadoria, ato de aposentar-se, seguida das seções de: perspectivas financeiras ao indivíduo no cenário da aposentadoria e o último tópico discute o contexto da aposentadoria para o Ministério da Previdência.

2.2.1 A travessia para um novo caminho: fim do trabalho e chegada da aposentadoria

Antigos ciclos se fecham e outros novos começam para a vida ter um revigor em sua trajetória e, é perceptível ao indivíduo, o quanto essa mudança vai lhe trazer novos desafios (Jullien, 2009). Casellato (2015) define que trabalhar, ao longo da vida adulta, é a premissa idealizadora dos jovens, que, ao encerrar os estudos e iniciar a vida adulta e de maneira quase sequencial, vivencia a chegada da vida adulta e o acúmulo de responsabilidades congregam com a questão de possuir recursos financeiros para poder viver e para angariar dinheiro para sua sobrevivência, carecendo ao sujeito possuir uma atividade de trabalho. E, assim, ao longo dos anos de vida, o indivíduo constrói essa jornada e trilha um caminho ancorado ao seu trabalho (Casellato, 2015).

Moreno (1993) revela que a construção de uma vida nova no cenário de transição e do início da aposentadoria, traduz um desejo ou vontade positiva de novos momentos para sua vida com uma visão de conquistas e metas alcançadas e estes, vislumbram o trabalho e essa finitude em um cenário calmo e tranquilo, sequencial ao término de suas atividades de trabalho de maneira extremamente positiva e completa. Já para outros, a transição é triste, assustadora e desencadeadora de medos, tristezas e conforme os sentimentos negativos diante da nova realidade a qual viverão em virtude do tempo de não mais trabalho e consequentemente, incerteza motivada

pela perda de status, do ambiente de trabalho, do convívio com os colegas de trabalho e mesmo do prazer de algumas atividades inerentes à função desempenhada, induzem o indivíduo a retirar-se não só das atividades produtivas, mas também do fluxo coletivo de sua existência (Moreno, 1993).

Assim, para que o indivíduo não seja tomado por vivências e perspectivas negativas e desnorteadoras de momentos intranquilos, é correto, ofertar uma preparação a essa transição, que corrobore com as novas vivências que este irá passar, bem como as preparações para outros assuntos que diz respeito a construção do seu aspecto emocional, econômicos e emocional (Moreno, 1993).

Neste contexto, segundo Oliveira e Silva (2018), uma forma de tornar o momento mais leve e menos dispendioso, é ressignificar a transição entre o trabalho e aposentadoria sob uma ótica mais favorável e propícia, nesse sentido é arquitetando um projeto que possa conduzir essa fase e assim, propor uma jornada de experiências ao sujeito menos traumática e mais harmoniosa e nessa conduta é projetado a sua integralização aos programas de preparação para aposentadoria.

Adams e Beehr (1998) afirmam que o evento da aposentadoria, entendida como um dos principais eventos da vida do ser humano, tem um significado diferente conforme a percepção do trabalhador, que pode significar um repouso, para alguns, e uma conveniência de realização profissional, para outros. Ambas, diferenças de percepções da aposentadoria podem ser simplesmente relacionadas à personalidade de cada um, como podem também estar associadas a algo de cunho social onde as pessoas são integradoras dos processos (França; Vaughan, 2008).

Nesta premissa, o significado da aposentadoria e do trabalho para o indivíduo pode ser cercado de influências de fatores internos e externos. Beehr (2014) destaca que, segundo as ciências sociais os fatores econômicos e os ligados à saúde são os maiores preditores da decisão de aposentadoria e tais conclusões decorrem do fato de a transição ser analisada somente considerando-se os seus aspectos práticos, limitados à decisão de aposentar-se ou não já em vias de sua concretização, momento em que o indivíduo tem que fazer essa escolha e fazer planos práticos para a sua saída (Beehr, 2014).

França (2002) explana que:

A adaptação à aposentadoria difere no homem e na mulher. Geralmente, a mulher parece se dividir melhor entre as suas várias funções na sociedade (como esposa, avó, mãe e filha) e a ausência do trabalho poderá não ser tão significativa. Entretanto, quando se refere a um trabalho que envolva realizações intelectuais, a perda pode ser tão drástica para a mulher quanto para o homem. As atitudes dos trabalhadores em relação à aposentadoria parecem depender do envolvimento e da satisfação atribuídas ao trabalho, bem como de suas outras funções na sociedade. Uma boa forma de analisar as probabilidades de adaptação à aposentadoria é investigar como o grupo de trabalhadores, homens e mulheres, distribuem o tempo entre seus interesses, atividades e relacionamentos e quais são as suas expectativas para o futuro sem o trabalho (França, 2002, p. 30).

Ferreira Junior (2014) define que da maneira em que as transições de carreira acontecem, os comportamentos dos trabalhadores vão se sobressair e demonstrar ao outro ou a seu ambiente organizacional, a maneira que este indivíduo passa a se relacionar consigo e com a percepção de mundo que ele possui. Visto, que tal integração, exige adaptação, tempo e a reconstrução a novos hábitos e dimensões da sua vida, que, ao mesmo tempo, não é nada simplório ou rápido de ser realizado. Muito além de se tratar de uma condição final, esta adaptação revela a respeito de um processo contínuo de ajustamento a características e demandas do inteiramente particulares ao indivíduo, com a conjuntura de realinhar, novos papéis e contextos, desenvolvidos em um processo de assimilação, seja criando códigos, normas, espaços, convívios e expectativas, que vão colaborar ao sujeito uma imagem da nova vida a qual bate a porta da sua trajetória de vida (Ferreira Junior, 2014).

Finalmente, Jossó (2004) conclui que o momento vivido é algo composto de uma enxurrada de novas vivências que atingem o status de experiências a partir do momento, quando o trabalhador compreende e faz uma reflexão com seu passado e a jornada de trabalho vividos e sobre presente percebido e sentido.

2.2.2 O ato de aposentar-se

A etimologia da palavra “aposentar” remete a pensar, também, como esse fenômeno é referido em outros idiomas. Em francês, o uso corrente é *la retraite*, em espanhol o termo usado é *jubilación*, e em inglês o vernáculo corrente é *retirement*. Tanto em francês quanto em inglês as palavras mantêm o sentido atribuído em português, o qual, grosso modo, se referem a um retirar-se, afastar-se da cena pública ou sair de cena (Carlos *et al.*, 1999). Já a palavra utilizada em espanhol oferece à aposentadoria uma conotação mais positiva, que remete a um mérito, envolto por um sentimento de grande contentamento ou alegria que pode ser experienciado e manifesto (Carlos *et al.*, 1999).

Zanelli, Silva e Soares (2010) apresentam o significado da palavra aposentadoria no Brasil por um estigma que ocorre inicialmente em seu próprio termo. Ao localizar a palavra aposentadoria e seus correlatos no dicionário, são encontrados alguns significados como: aquele que está alojado em um aposento, que perde a serventia, que não é mais utilizado, que deixou e trabalhar por falta de saúde ou por atingir determinado limite de idade e outros (Vasconcellos Filho, 2007). Significados como esses levam a questionar o lugar do aposentado, que durante um longo período

de contribuição com seu labor, o aposentado se resume em apenas a um fardo sem utilidade (Zanelli; Silva; Soares, 2010, p. 31).

O instituto da aposentadoria nasceu na República Germânica dois séculos atrás, tendo como principal objetivo a renovação da mão-de-obra, afastando os idosos da linha de produção e admitindo outros mais novos, no pressuposto de serem mais céleres e eficientes (Pacheco, 2004). Segundo, Fontoura, Doll e Oliveira (2015), a aposentadoria foi integrada nos países industrializados visando assegurar o sustento de trabalhadores mais velhos em seus últimos anos de vida, mas eram poucos que chegavam à idade exigida de 70 anos. A partir de então, a situação modificou-se em diversos aspectos, desde o que era considerado esmola e o que é um direito do trabalhador, a expectativa de vida aumentou, bem como a imagem de velho e doente não se sustenta mais. Monteiro (2012) argumenta que aposentar-se apresentou, nos primórdios, basicamente, retirar-se para os aposentos, voltar para o lar, mas recebendo honorários para sobreviver.

Martinez (2022) afirma que a aposentadoria surgiu, no Brasil, em 1888, com o primeiro marco dos direitos previdenciários para os idosos. Os primeiros trabalhadores contemplados com a aposentadoria foram os funcionários dos Correios. Em 1923 a Previdência Social foi criada a partir da edição da Lei Elói Chaves, que instituiu as Caixas de Aposentadoria e Pensão, que pode beneficiar poucas profissões (Schwarzer, 2000). Em 1960, foi criada a União dos Aposentados e Pensionistas no Brasil e, em 1984, surgiu a Confederação Brasileira de Aposentados e Pensionistas (Cobap) (Martinez, 2022, p. 24).

Somente a partir da Constituição de 1988, argumenta Martinez (2022, p. 25), o benefício do sistema previdenciário passou a se estender a todos os trabalhadores. Nesta premissa, a previdência social, passa a ser não apenas um direito, mas um seguro social para o idoso brasileiro. Essa nova configuração proporciona ao Estado uma nova visão para com o envelhecimento e para a sociedade, como também garantir uma gratificação ao trabalhador que se dedicou grande parte de sua vida.

A concepção da aposentadoria está atrelada às modificações ocorridas a partir do século XIX, de modo especial, às exigências do mercado de trabalho quanto à sua necessidade de renovação do capital humano, estabelecendo tempo e critérios para inserção, permanência e afastamento do indivíduo em suas atividades laborais. É importante considerar a variação de significados atribuídos à aposentadoria, os quais indicam, ao mesmo tempo, o desligamento do trabalho e a noção de hospedar ou abrigar. Cabe dissertar sobre um fato do percurso histórico do Brasil que se refere à prática da aposentadoria relacionada ao exercício das funções do chamado “aposentado-mor”, o qual tinha o encargo de antecipar-se ao deslocamento do rei pelo país e

escolher as residências que serviriam como morada para a corte. Na colônia, esta prática foi realizada no Rio de Janeiro, ao longo do século XIX, quando da presença da Família Real no país, a partir de 1808 (Rios Filho, 2000).

Zanelli, Silva e Soares (2010) afirmam que identificar a aposentadoria como um passo significativo na condução de um processo para a evolução do sujeito ao fim de sua carreira profissional poderá compreender os diversos pensamentos subjetivos que o norteiam ao refletir sobre o pleito de aposentar-se. Diante de tais possibilidades e a fim de atender às suas demandas, particularidades e anseios no momento de encerramento definitivo de sua jornada de trabalho, fica claro o pensamento do trabalhador em vislumbrar como serão suas ações com o não-trabalho. Desenhar um contorno de semânticas ainda não ocorridas diante a uma previsão de futuro, validada ora para o bem, ora para o mal em suas aspirações. A aposentadoria vem ao encontro do indivíduo, assim, como todas as outras fases vivenciadas ao longo sua evolução como ser humano, algo natural que poderá ser recebido como um prêmio ou uma derrota sob a luz da subjetividade do ex-trabalhador.

Para Soares e Costa (2008), a trajetória que conduz o país ao atual modelo de seguridade social reflete os diferentes momentos das esferas política e econômica do Brasil. A estrutura contemporânea desse benefício, com seus inúmeros desafios e necessidades de reformulação e adaptação, traz consigo o importante foco de busca pela democracia. Cabe destacar que as condições políticas, econômicas e sociais presentes no panorama histórico apresentado não são esgotadas, mas retomadas para se entender o contexto no qual a aposentadoria foi instituída, bem como a relação que mantém com os diferentes âmbitos da vida do aposentado. Nessa perspectiva, o fenômeno da aposentadoria se limita à um benefício que visa prestigiar a qualidade de vida após um período de trabalho, mas se constitui a partir das necessidades manifestadas pelas pessoas, das lutas da classe trabalhadora pelos seus direitos, bem como em torno do inegável desejo de júbilo após a vida laboral (Soares; Costa, 2008).

Zanelli, Silva e Soares (2010) exemplificam que não é sem razão que a categoria dos aposentados é nomeada nos registros formais empregatícios de maneira inativa. O que significa não estar em atividade, não labutar, não manifestar nenhuma ação, estar inoperante ou não funcionando. O conceito externaliza a mensagem semelhante: se o indivíduo não mais trabalha, deixa de ser e de ter importância em seu meio, diretamente ligado a máxima, que se sou o que faço, se não faço mais, quem eu sou? Em decorrência, ergue-se a barreira da dificuldade de participar das atividades consideradas úteis (Zanelli; Silva; Soares, 2010, p. 31).

Nesta linha, para Carlos *et al.* (2008), o termo “aposentadoria” interliga-se a dois conceitos: o primeiro, de se retirar os aposentos, abrigar-se ao espaço privado da ausência de trabalho,

contribui para a aparência depreciativa que abrange abandono e inatividade. Segundo o sentido de júbilo, ideia relacionada a prêmio, recompensa e regozijo, pelo decorrer do desenvolvimento de suas atividades laborais em sua carreira de trabalho.

Com o início da aposentadoria, que muitas vezes acontece abruptamente, as pessoas perdem esse seu ponto de referência, no qual tal ação pode resultar em questionamentos e adversidades não enfrentadas anteriormente na subjetividade do indivíduo. Em uma sociedade onde o trabalho se torna base para construção da identidade na vida do trabalhador, é natural que a chegada da aposentadoria se desenvolva de forma conflitante, abarcando um peso social e moral diante da cultura vivida. A retirada do mercado de trabalho para dar início a jornada da aposentadoria implica diversas mudanças na vida, pois representa, simultaneamente, a perda do lugar no sistema de produção, a necessidade de reorganização espacial e temporal (tempo e lugar/tempo e não-trabalho) e de reestruturação da identidade (Soares, 2007; Soares; Costa, 2011, p. 35).

Assim, Alves (2014) afirma que uma premissa ao advento da aposentadoria pode constituir o sujeito ao se deparar com dois lados desse ciclo. Um trajeto pode dar indícios de um descanso por todos os anos de trabalho construídos, erguendo novos planos ou mesmo a retomada de projetos interrompidos. Porém, outra via é a perda de sentido diante de uma vida desenvolvida a base do trabalho. Afinal, as experiências e subjetividade de cada indivíduo se tornam únicas e diferenciadas de pessoa para pessoa. Nesse sentido, o autor externaliza que “não há uma única maneira de vivenciar as etapas da vida. Cada indivíduo experimenta da maneira única e singular as suas vicissitudes e, obviamente, o seu envelhecimento”.

Conforme Santos (1990), o afastamento do trabalho em razão da aposentadoria costuma gerar sentimentos ambíguos, uma vez que o sujeito se depara tanto com o sentimento de liberdade quanto com o de crise. Pelo conceito destacado pela autora existem duas formas, geralmente concomitantes, de lidar com este evento: liberdade, sentimento resultante da busca pelo prazer em atividades de lazer e concretização de planos, anteriormente não possíveis de realizar; crise, pela recusa em aceitar a condição de aposentado, especialmente pela imagem estigmatizada de ser inativo conferida pela condição.

Neste contexto, Witczak (2005) compartilha de opinião semelhante ao afirmar que os sentimentos são antagônicos com relação à saída definitiva do mundo do trabalho. Por um lado, as pessoas se sentem libertas do relógio e, por outro, sentem falta da rotina de tantos anos. Assim, falar em aposentadoria é falar em uma transição de perdas e ganhos, dependerá da perspectiva individual e social a que for percebida e sentida.

De acordo com Santos (1990) e França (2008), durante vários anos o sujeito aprende a dividir seu tempo entre o trabalho e o não trabalho (descanso, lazer, esportes e outros.) e, de um momento para outro, só lhe resta o tempo de não-trabalho. Nesse sentido, continuando a falar em ambiguidades, a imagem da aposentadoria tende a alternar-se entre o descanso, a liberação do trabalho e a possibilidade de ser mais feliz, e entre aposentadoria como vagabundagem, vazio e solidão. Normalmente as pessoas não têm o hábito do tempo livre, então, mesmo os aposentados mais favorecidos economicamente, tendem a não descobrir novos interesses. Para muitos sujeitos trabalharem é igual a viver, é a única atividade útil, as demais são perda de tempo e desperdício.

Nesse contexto, a ruptura com as identificações do trabalho ocasiona diversas mudanças na vida do sujeito e, por vezes, estas contribuem para o aparecimento de problemas psicológicos (Super; 1972; Zanelli; Silva, 1996; Amarilho, 2005; Witczak, 2005; França, 2008). Para muitos, a aposentadoria significa a perda do sentido dos objetivos, da rotina que organiza a vida e do papel que concede a uma pessoa um lugar na sociedade (Super, 1972). Se efetuada abruptamente, sem planejamento, torna-se um momento fortemente propício a episódios amargos, por isso, são comuns relatos de separações conjugais, doenças severas e até suicídios nos primeiros anos ou meses da aposentadoria.

Normalmente, as perspectivas de futuro são permeadas por desinformação e resignação, bem como por temores aos problemas e ameaças que virão (Zanelli; Silva, 1996). Além disso, a expectativa de afastamento, o parar de trabalhar, está diretamente relacionado ao sentimento de fim da vida. Se trabalhar é viver, a vida sem trabalho denota finitude, simboliza a impossibilidade de continuar interagindo, participando, vivendo em sociedade (Amarilho, 2005; Witczak, 2005; França, 2008).

Diante desses cenários distintos, o desligamento das tarefas laborais designado pela aposentadoria pode ser uma das perdas mais significativas da vida dos indivíduos, visto que dela podem derivar outras perdas relacionadas à diminuição da renda familiar e a ansiedade diante do vazio gerado pela falta do trabalho (França, 1999). Além disso, Soares, *et al.* (2007) afirma que a aposentadoria afeta todas as pessoas que rodeiam o indivíduo que está vivenciando este momento, porque o papel de trabalhador já não existe mais, porém os outros papéis desempenhados pelo indivíduo podem sofrer alterações no que dizem respeito a sua convivência diária.

De acordo com Soares (2002), ao se aposentar o indivíduo vivencia a inatividade, ou seja, necessita lidar com as perdas, ocasionando conflitos com sua capacidade laboral e a imposição determinada pela sociedade de que o aposentado “não precisa fazer nada”. Este conflito se repete em casa, pois o sujeito passa a estar mais tempo nessa condição e desempenhando os papéis desempenhados na sociedade, o que anteriormente não acontecia devido suas obrigações

trabalhistas e sua figura de sujeito mantenedor que busca seu sustento e de sua família (Soares, 2002).

Conforme Zanelli, Silva e Soares (2010), a aposentadoria se constitui como um fator de inquietude para o ser humano, o qual pode inclusive se transpor aos temores e preocupações normativas ao processo vital. Isso ocorre porque as perspectivas de futuro em relação à instabilidade econômica, saúde e envelhecimento são permeadas por desinformação, ambivalências, depreciação e estigmas. Assim, cabe analisar os diversos tabus que a sociedade mantém em relação à aposentadoria, especialmente quando correlacionada à vida idosa e a proximidade com a morte, compreensão esta que nega sua característica processual enquanto parte do desenvolvimento humano (Zanelli; Silva; Soares, 2010, p. 66).

Carlos *et al.* (2008) afirmam que, no contexto da relação entre trabalho e aposentadoria, a entrada na fase da vida adulta e o acúmulo de conhecimentos profissionais, as marcas da idade aliadas ao processo de envelhecimento favorecem significativas alterações físicas, motoras e cognitivas. Essas alterações modificam o ritmo de desempenho das atividades laborais dos sujeitos, delineando sua condição de trabalhador aposentado e ativo na profissão ou não. Nas afirmações do autor a aposentadoria para muitos indivíduos é um misto de vivência de período de difícil tensão, e com um momento de sensação de dever cumprido. No contexto da sociedade atual, interromper um fluxo de atividades e anos de dedicação não é tarefa fácil, por mais que se canse do trabalho, do emprego e da rotina (Carlos *et al.*, 2008).

Bressan *et al.* (2012) refutam os paradigmas e conceitos negativos referentes ao cenário da aposentadoria. Os autores afirmam que o ato de se desligar do trabalho pode representar uma ruptura nos referenciais do sujeito e a perda do convívio com o trabalho poderá ocasionar, por poucas vezes, dificuldades emocionais, bem como sentimentos de angústias. Em um contexto positivo, se manifestar de um cenário de sentimentos melancólicos e soturnos, com a arquitetura de novos projetos pessoais interligados as tarefas agradáveis e de horários flexíveis levam o trabalhador a alcançar uma aposentadoria mais tranquila e prazerosa, podendo estar mais tempo com a família e amigos (Bressan *et al.*, 2012).

A aposentadoria é um momento determinante para resgatar planos esquecidos e colocar em prática desejos e sonhos adiados, ou até mesmo realizar futuros projetos e passeios planejados há tempos. Além disso, pode ser um período de descanso para muitos que chegam nesse momento da vida, o qual não foi desfrutado antes devido à rotina relacionada ao trabalho do dia a dia (Diller; Sukenick, 2011). França (2008) entende que a aposentadoria não deva ser vista como o fim dos projetos, mas sim, como um recomeço, onde a dimensão temporal da identidade que fora alterada, precisa ser reestruturada. Para tanto, é necessário resgatar outras atividades, as quais podem,

inclusive, propiciar mais prazer do que anteriores, estabelecer novos laços afetivos, descobrir ou redescobrir desejos, enfim, ter novos projetos de futuro.

No mesmo sentido, Zanelli (2000) confirma que o indivíduo, no momento de se aposentar, pode se encontrar repleto de reconhecimento, prestígio e poder, além de ser mais perceptível e suscetível a acentuar em sua rotina, um cenário mais positivo no fim da sua jornada de trabalho. Neste mesmo trabalho, o autor afirma que a aposentadoria é um momento de transição que pode oferecer oportunidades para o desenvolvimento pessoal quando se descobrem potencialidades, fontes de prazer e crescimento. O autor ainda revela que:

A aposentadoria não pode ser considerada um simples término de carreira. Embora varie de pessoa para pessoa, a interrupção de atividades praticadas durante muitos anos em um determinado contexto, o rompimento dos vínculos e a troca dos hábitos cotidianos representam imposições de mudança no mundo pessoal e social (Zanelli, 2000, p. 159).

Conforme Bressan *et al.* (2012), a aposentadoria é relatada como uma oportunidade de ganhar liberdade das responsabilidades associadas ao trabalho, de conquistar maior disponibilidade de tempo para relacionamentos e lazer, bem como à possibilidade de dedicação à outra atividade profissional. Além disso, a pesquisa também sugeriu que a percepção da aposentadoria varia conforme o cargo ocupado pelo servidor. Essa variação também foi levantada por França e Valham (2008), que sugerem que há semelhanças entre a atitude de executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria, apesar das grandes diferenças culturais, se devem às semelhanças entre os cargos ocupados por eles. Os autores chamam atenção, ainda, para os ganhos sociais da continuidade ou reinserção no mercado dos que têm intenção de continuar trabalhando.

Segundo Zanelli (2000), o encerramento formal de uma carreira por meio da aposentadoria leva o aposentado a refletir sobre o que ele fará no pós-carreira, o que pode variar entre a escolha de uma nova carreira, a dedicação a atividades voluntárias, aos cuidados com a família e, a atividades de lazer, sendo que uma atividade não exclui a outra. Para o autor, imputa-se às organizações a missão ética de promover a reflexão sobre as mudanças que a aposentadoria anuncia.

O evento da aposentadoria é frequentemente vivenciado como uma perda do próprio sentido da vida, uma espécie de morte social (Santos, 1990). A aposentadoria vem acompanhada de um conjunto de perdas que até então eram valores importantes para os indivíduos, tais como o convívio com os colegas, o *status* de pertencer a uma organização, o poder de exercer influência sobre os outros, assim como a própria rotina enquanto referencial de existência (Uvaldo, 1995). O

trabalhador, ao se aposentar, leva consigo a sua experiência e o que nela está contido, como suas frustrações e prejuízos e seus ganhos e conquistas decorrentes do trabalho.

Ao passar da condição de trabalhador para a de aposentado, o indivíduo mantém a bagagem de experiências que a vida e, em particular, o trabalho lhe forneceram e, com este recurso, necessita se adaptar ou se adequar a uma nova fase de vida que apresenta novos desafios, dificuldades, possibilidades e gratificações. Neri (1993) afirma que o comportamento no momento posterior à aposentadoria ganhou ênfase no âmbito da Psicologia nacional a partir dos anos 1990, e vários fatores começaram a ser ressaltados para entender o processo de envelhecimento e seus reflexos na família. Os diferentes estudos e vertentes teóricas convergem para o grande desafio na busca por um envelhecimento ativo, mais satisfatório ou bem-sucedido, que significa a manutenção de uma vida ativa e saudável, incluindo a possibilidade de continuar trabalhando após a aposentadoria.

Um fator importante presente na aposentadoria diz respeito à família. Szinovacz (2003) afirma ser a família um dos principais espaços que serão habitados pelo indivíduo aposentado e, com frequência, motivo de apreensão acerca dos desdobramentos nos padrões relacionais após a efetivação da aposentadoria. Segundo Debetir (2011), a maneira com que o indivíduo vive a aposentadoria é influenciada pela sua história de vida, suas relações com a sociedade e pelo lugar que o papel de seu trabalho ocupava em sua vida. Além disso, forma como o indivíduo encara as perdas e as mudanças também é considerada.

Nesta linha, a preparação para este afastamento é fundamental para abrandar os impactos, pois “grandes mudanças trazem novos horizontes e quebras de paradigmas capazes de deixar fluir na mente humana outros caminhos, outros meios de se chegar a um lugar de sucesso”, apesar disso os indivíduos são resistentes as alterações, por isso quando os indivíduos não se preparam para a aposentadoria, se limitam a viver (Camboim *et al.*, 2011, p. 54).

Esta seção apresentou um contexto etimológico e histórico acerca da aposentadoria. Foi delineado sobre a conceitualização do ato de aposentar-se, bem como a evolução, conotação e estigma do ato que acentua as percepções e vivências relativas ao tempo de não trabalho.

2.2.3 Perspectivas financeiras no cenário da aposentadoria

Esta seção aborda as perspectivas financeiras do indivíduo no cenário da aposentadoria. Para delinear e apresentar contornos que compilem a esta dissertação o quão as questões financeiras são elementos interligados ao viés da aposentadoria e norteador sequenciais das experiências do indivíduo na sua nova vivência com o advento da aposentadoria.

Segundo Goyal e Kumar (2021) o potencial aumento da expectativa de vida da população gera uma nova modalidade de consumo entre os aposentados, como consequência, este novo consumo pode desestabilizar a situação financeira do aposentado. Para Goyal e Kumar (2021), o consumismo não está ligado apenas a produtos de necessidades básicas e emergências ao uso pessoal, o seu principal atrativo é oriundo da divulgação de anúncios e propagandas tentadoras, realizadas por empresas de publicidade. As modernas e exímias técnicas de *marketing* enrobustecem atividades por mecanismos de convencimento e de manipulação psíquica utilizados pelos agentes econômicos que visam criar necessidades antes inexistentes por meio de representações ideais de vida que induzem o aposentado a consumir e gastar parte de sua renda. Diante desta situação o consumidor tem sua manifestação de vontade fragilizada, não distinguindo o que é necessário e o que é supérfluo, o que ocorre despercebidamente.

Para Buaes (2015), a situação do consumidor idoso é ainda mais frágil, visto que ele já possui uma capacidade cognitiva comprometida e sucessivamente o possível declínio de parte de seu discernimento. Devido à cronologia de sua natureza, o raciocínio fica mais lento e as capacidades visual e auditiva também são perdidas naturalmente, gerando um tipo de consumidor vulnerável. Assim, a autora afirma que, para resguardar a situação financeira do indivíduo, seus direitos devem ser rigorosamente protegidos, por meio de medidas que obriguem os fornecedores de produtos e serviços a redigirem contratos mais simples e nítidos, e de fácil interpretação.

Diversos estudos vêm trabalhando o endividamento de idosos (Amorin; Monte, 2017; Doll; Cavallazzi, 2016; Santos, 2019). O endividamento pode ser definido como o ato de assumir ou contrair dívidas (Trevisan, 2012). Os segmentos sociais potencialmente mais vulneráveis são os idosos aposentados e a população de baixa renda, que podem ficar mais suscetíveis ao endividamento excessivo. Dependendo do nível de endividamento, os indivíduos podem até mesmo comprometer uma parcela significativa da sua renda (Almeida *et al.*, 2018).

Bettanin e Kaefer (2016) descrevem que a facilidade de acesso aos pacotes de crédito voltados à população idosa, desde que foi implementada, iniciou uma verdadeira corrida de aposentados às instituições financeiras com intuito de angariar novas linhas de crédito. Esses empréstimos se apresentam como uma saída para problemas financeiros por meio da obtenção de bens imediatos ou para atender às necessidades de suas famílias. Contudo, tendo em vista todas as facilidades de contratar empréstimos consignados, comprar parcelado e usar de cartão de crédito e, principalmente, em função dos altos juros no Brasil, dívidas podem rapidamente chegar a um nível que os idosos não conseguem mais quitar. Dessa forma, pode ocorrer um superendividamento que compromete suas necessidades básicas (alimentação, medicamentos, água, luz) e, conseqüentemente, influenciando sua qualidade de vida.

Segundo Constanzi e Ansiliero (2017), os idosos aposentados são consumidores em potencial, entretanto, a falta de cuidados com a aquisição de empréstimos e realização de compras que excedem suas condições financeiras se tornam um grave problema. Os autores criticam as empresas de concessão de empréstimos que tentam, a todo custo, persuadir os aposentados, oferecendo-lhes valores altos, o que acaba comprometendo o seu orçamento mensal.

Silveira e Doll (2013) afirmam que, no Brasil, é possível notar uma mudança no perfil da população idosa, que está cada dia mais ativa, cuidando da saúde e fazendo planos para o futuro. Como principais razões para essa conversão é possível citar os avanços da medicina e a maior preocupação do idoso em relação à qualidade de vida. A nova geração de idosos mudou seus interesses, desejos, estilos de vida e atitudes e passou a ser considerada uma parte importante no mercado consumidor, bem como uma nova oportunidade para as instituições de crédito (Lopes *et al.*, 2014).

É compreensível que o dinheiro permeia estudos sobre atitudes em relação ao endividamento. Considerando que o dinheiro permite às pessoas comprarem e atender às suas necessidades vitais, atualmente é um elemento importante na sociedade, que não serve somente para aspectos funcionais como meio de pagamento, mas ganhou forte valor simbólico em diferentes sentidos. Tornou-se um elemento de diferenciação social, uma vez que diferentes níveis econômicos, fatores demográficos e estilo de vida podem influenciar variadas atitudes em relação ao dinheiro (Ledesma; Lafuente, 2012). Monteiro (2002) afirma que o sentido que os indivíduos atribuem ao dinheiro denota significados díspares ao pecúlio, como poder, prazer, estabilidade, além de aspectos negativos como sofrimento, conflito e até mesmo um sentido de desigualdade.

Por outro lado, Pichler *et al.* (2019) defendem que os aposentados rotulam o dinheiro como um meio de vida, uma das condições para satisfazer às necessidades do cotidiano, para viver bem, ser feliz, além de contribuir pela busca da tranquilidade e satisfação interior. Entretanto, o uso do dinheiro em seu fácil acesso, seja em compras a prazo ou em modalidades de crédito (cheque especial, crédito pessoal, cartão de crédito, crédito consignado, e crédito direto ao consumidor), pode levar o idoso a comprometer o seu orçamento e ficar endividado, ou até superendividado, ao ponto de não conseguir sair sozinho desta situação (Bortoluzzi *et al.*, 2015).

Já na premissa e abordagem do quesito qualidade de vida, os idosos revelam valorizar uma situação financeira estável; o bom relacionamento com a família, com os amigos e a participação em organizações sociais; a saúde; os hábitos saudáveis; os sentimentos de bem-estar, alegria e amor; o trabalho; a espiritualidade; o voluntariado e o aprender mais. Portanto, a posse de bens essenciais, o conforto do ambiente físico e o dinheiro assumem significado, para alguns idosos, ao definir sua qualidade de vida (Marques; Sanches; Vicario, 2014).

No conceito de Barbosa *et al.* (2013), o aposentado é caracterizado em três aspectos enquanto sujeito fomentador de algum item de cunho financeiro originado de sua renda. O primeiro como mantenedor que ainda sustenta os filhos e os netos, sendo que estes em várias situações ainda residem no imóvel do aposentado. Barbosa *et al.* (2013) afirmam que, diferentemente da situação ocorrida em meados dos anos 1970, onde os filhos trabalhavam para auxiliar no orçamento familiar. Cumpre destacar as famílias de países de primeiro mundo, as quais tinham uma cultura de trabalhar desde cedo na formação da responsabilidade financeira dos seus filhos, os quais passavam estes ensinamentos às outras gerações. Entretanto, os autores consideram que, na atualidade, parece que tal cultura está desaparecendo das relações estabelecidas entre pais e filhos.

Como segundo aspecto de perfil dos aposentados, o quesito saúde compromete metade da receita, pois os planos de saúde são mais apreciados e utilizados nesta fase da idade, do que em qualquer outra etapa da vida. Os itens de medicamentos também são preponderantes no endividamento, visto que existem relatos onde os remédios compõem quase metade da renda dos idosos. O terceiro aspecto de perfil encontrado são os idosos que desejam usufruir da vida, pois os filhos já estão criados, e não dependem dos pais, portanto eles possuem uma parcela da renda com lazer e mais precisamente em viagens, bailes e outros (Barbosa *et al.*, 2013).

Para Dowbor (2013), existe ainda outro perfil: o investidor que se aventurou na aquisição de equipamentos, matérias-primas e produtos, mas não soube gerenciar seus recursos, o que culminou na impossibilidade de levar adiante seu empreendimento e na falta de cumprimento de suas obrigações fiscais e financeiras de modo geral. De acordo com Sheth, Mittal e Newman (2001), apesar da variedade perfis de aposentados, o consumismo se faz presente em todos os perfis. Isso ocorre porque a necessidade e a vontade de consumir no curto prazo é maior do que realizar um planejamento para buscar consumir no futuro, considerando a falta de expectativa de vida longa na terceira idade para alguns sujeitos.

Dowbor (2013) destaca que o item mais preocupante se trata do empréstimo, sendo este aspecto algo bastante pernicioso na vida do sujeito. Na modalidade de realizar empréstimos bancários, além de taxas e juros, um fator relevante é quando o idoso cede o seu crédito para terceiros (geralmente filhos e netos) contraírem empréstimos. Estes empréstimos, quando não são saldados no prazo devido, geram dívidas que se tornam quase impagáveis com o passar do tempo. O autor afirma que o último motivo é o fator mais importante, uma vez que está sob controle do cidadão prestes a se aposentar, trata-se da falta de planejamento financeiro para essa nova fase, em que os ingressos financeiros são menores e, portanto, há necessidade de readequação dos padrões de consumo.

De acordo com Pinheiro e Pellizzaro Junior (2017, p. 2), “as pessoas, de maneira geral, não costumam realizar reservas financeiras para poder ocupar em momentos difíceis.” Considerando tais premissas, percebe-se que os idosos, de modo geral, não costumam planejar seus gastos e acabam fazendo dívidas. Contudo, na ocorrência de imprevistos, como um problema de saúde, por exemplo, o uso do dinheiro que seria destinado ao pagamento de dívidas passa a ser direcionado à compra de remédios, pagamento de plano de saúde, dentre outras questões.

Pinheiro e Pellizzaro (2017) também destacam a necessidade crucial de haver um controle, por parte dos idosos, sobre a sua vida financeira, uma vez que os recursos podem se esgotar, se não ocorrer um gerenciamento adequado aquela realidade do indivíduo. Este inclui um planejamento de gastos em relação às práticas de consumo, para não ocorrer um endividamento. Os autores definem que, para compreender melhor a situação econômica de pessoas idosas e possíveis riscos ao endividamento, é necessário que tais sujeitos tenham consciência da sua realização de práticas de consumo, significado do dinheiro, atitudes em direção a evitar o endividamento atrelados a gestão econômico-financeira de seus recursos de forma satisfatória e mantenedora da sua real perspectiva de vida econômica.

O aparato teórico desta seção apresentou as questões contemporâneas encontradas na literatura, sobre a condição do fator financeiro ao indivíduo em torno da aposentadoria. O estudo demonstrou as nuances financeiras, seguidas das práticas de consumo do sujeito, bem como a maneira que está lida e conduz os aspectos financeiros com a chegada de sua aposentadoria.

2.2.4 O contexto da aposentadoria para o Ministério da Previdência

Esta seção realiza uma abordagem sobre a semântica governamental do Ministério da Previdência Social ao evento da aposentadoria ao indivíduo. Apresenta os caminhos conduzidos pelo governo, seguida de sua legislação para efetivar os direitos dos trabalhadores sobre a aposentadoria. Também destaca as leis que regem a aposentadoria, fatores contemporâneos e perspectivas futuras na visão do governo demonstradas na literatura sobre as possíveis novas premissas que conduzem essa temática.

A Previdência Social é um direito fundamental garantido pela Constituição Federal de 1988, de forma que existe previsão legal de aposentadoria especial aos segurados que laborem em condições que prejudiquem a saúde e/ou a integridade física (Lopes *et al.*, 2020). Em virtude da mora legislativa do governo em editar a lei complementar que regulamenta aposentadoria especial, os servidores públicos abrangidos pelos regimes próprios passaram a ingressar no Supremo Tribunal Federal a fim de garantir direito ao gozo da aposentadoria especial (Lopes *et al.*, 2020).

A Previdência Social, para Sabatovski e Fontoura (2001, p. 83), é constituída “mediante contribuição, tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente”. Segundo Póvoas (2000), o sistema de previdência pública (Previdência Social) no Brasil funciona em “regime de caixa” (ou pacto de gerações). Nesse sistema, as contribuições ao INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social) vão todas para um fundo comum, de onde sai a renda de cada beneficiário, ou seja, as contribuições dos que estão na ativa ajudam a manter quem está aposentado.

Para Mulligan e Sala-i-Martin (1999), a existência de sistemas previdenciários pode ser justificada por vários motivos de suas categorias: a primeira fundamenta-se nos princípios da economia política, compreendendo-se que a existência da previdência é fruto de uma batalha política intergeracional por recursos, na qual o resultado é a “vitória” dos idosos, sendo a recompensa a criação de mecanismos previdenciários. A segunda categoria tem como base um argumento ligado à eficiência. Nesse caso, a existência da previdência se justificaria pela redução ou correção de falhas de mercado como miopia, seleção adversa e externalidades do capital humano, entre outros.

No Brasil o desenvolvimento da Previdência Social teve seu início em 1543 com a fundação da Santa Casa de Misericórdia de Santos, por Brás Cubas, a qual visava à entrega de prestações assistenciais. A assistência pública foi prevista pela Constituição de 1824, cujo artigo 179, §31, garantia os socorros públicos. Em 1835 foi criada a primeira entidade de Previdência Privada do Brasil, a Montepio Geral dos Servidores do Estado (Mongeral) era um sistema mutualista, no qual os associados contribuía para um fundo para garantir a cobertura de certos riscos, mediante a repartição dos encargos com todo o grupo. A Constituição de 1891 foi a primeira a conter o termo “aposentadoria”, em caso de invalidez, os funcionários públicos teriam direito à aposentadoria, mesmo que nunca tivessem contribuído para o sistema de seguro social (Kertzman, 2015).

A Lei Eloy Chaves, Decreto-Legislativo n.º 4.682/1923, criou a Previdência Social no Brasil, implementou a Caixa de Aposentadoria e Pensões para as empresas de estrada de ferro, sem a participação do Estado. Os trabalhadores ferroviários começaram a depositar em fundos para prover os riscos sociais. Durante a década de 1920, foi ampliado o sistema de Caixas de Aposentadoria e Pensão (CAP), sendo instituídas em diversas outras empresas, inclusive de outros ramos (Kertzman, 2012).

O Decreto n.º 22.872/33 criou o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos (IAPM), considerado a primeira instituição brasileira de Previdência Social. A partir do IAPM,

foram criados diversos Institutos de Aposentadorias e Pensões organizados por categorias profissionais (IAP's) que foram formados a partir da reunião das conhecidas CAP's, que eram organizadas por empresas. A Constituição de 1934 previu a tríplice forma de custeio da Previdência Social, mediante recursos oriundos o Poder Público, dos trabalhadores e das empresas. Também foi a primeira a utilizar o termo "Previdência", sem o complemento "social" previsto atualmente (Castro; Lazzari, 2014).

A Constituição de 1937, praticamente em nada inovou, porém, utilizou, pela primeira vez, o termo "seguro social" em vez de Previdência Social. A Constituição de 1946 foi a primeira norma constitucional que enfatizou a expressão "Previdência Social" em substituição à expressão "seguro social" de 1937. Em meados de 1960 foi aprovada a Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS), que criou normas uniformes para o amparo a segurados e dependentes dos vários Institutos existentes, persistindo ainda a estrutura dos IAP's. Somente em 1967, o Decreto-Lei n.º 72/1966 unificou os institutos de aposentadoria e pensão, criando o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), consolidando-se o sistema previdenciário brasileiro (Castro; Lazzari, 2014).

Kertzman (2012) afirma que o Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social (SINPAS), instituído pela Lei n.º 6.439/1977, tinha por objetivo integrar as atividades de Previdência Social, da assistência social, da assistência médica e de gestão administrativa, financeira e patrimonial das entidades vinculadas ao Ministério da Previdência e Assistência Social. O Ministério reunia os órgãos: Instituto Nacional de Previdência Social (INPS); Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social (INAMPS); Instituto de Administração Financeira da Previdência Social (IAPAS); Legião Brasileira de Assistência (LBA); Fundação Nacional de Assistência e Bem Estar do Menor (FUNABEM); Empresa de Processamento de Dados da Previdência Social (DATAPREV) e Central de Medicamentos (CEME).

Entretanto, a Constituição Federal de 1988 foi a primeira a reunir a Previdência Social, a assistência social e a saúde em um único sistema de proteção social de caráter tridimensional: a chamada seguridade social. Instituído pela Lei n.º 8.029/1990, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) concentra as funções de arrecadação, pagamento de benefícios e prestação de serviços aos segurados e seus dependentes vinculados ao Regime Geral de Previdência Social (Castro; Lazzari, 2014).

De acordo com Kertzman (2012), por um longo tempo se fez necessário alterar o sistema previdenciário, o que ocorreu por meio de Emendas Constitucionais, destacando-se: i) Emenda Constitucional n.º 20, de 15/12/1998, acarretou profundas alterações no sistema previdenciário, dentre elas destacam-se: a) modificação dos critérios de aposentadoria, tanto do servidor público,

como o trabalhador da iniciativa privada; b) Previdência complementar; d) mudança da aposentadoria por tempo de serviço para tempo de contribuição, etc.; ii) Emenda Constitucional n.º 41, de 31/12/2003 que alterou principalmente as regras do Regime Próprio de Previdência Social dos servidores públicos, com a contribuição dos inativos/pensionistas, criação de tetos e subtetos, etc.

Também se destacam: Emenda Constitucional n.º 47/2005 denominada PEC Paralela que visou reduzir os prejuízos causados aos servidores públicos com alterações em dispositivos trazidos pela Emenda n.º 41/2003; Emenda constitucional n.º 70/2012 estabeleceu critérios para o cálculo e a correção dos proventos da aposentadoria por invalidez dos servidores públicos que ingressaram no serviço público até a data de sua publicação; e, Emenda Constitucional n.º 88/2015 que alterou o artigo 40 da Constituição Federal, relativamente ao limite de idade para a aposentadoria compulsória do servidor público (Kertzman, 2012).

Segundo Kertzman (2012), há, ainda leis infraconstitucionais que regulam as matérias securitárias: Lei n.º 8.212/91 (Plano de Organização e Custeio da Seguridade Social); Lei n.º 8.213/91 (Plano de Benefícios da Seguridade Social); Lei n.º 8.742/93 (Lei Orgânica da Assistência Social); Decreto n.º 3.048/99 (Regulamento da Previdência Social); Lei n.º 9.876/99 (Criação do fator previdenciário); Lei n.º 12.618/12 (Previsão legal para criação da Previdência complementar dos servidores públicos federais); Lei n.º 13.183/2015 (Instituiu a regra 85/95 para aposentadoria).

Castro e Lazzari (2014) acentuam que a formação do sistema de proteção social no Brasil se deu por meio de um processo vagaroso, principiando com a organização privada. Gradualmente, o Estado foi confiscando o sistema por meio de políticas intervencionistas, partindo de um certo tipo de assistencialismo para o Seguro Social, e consequentemente resultando no início da formação da Previdência Social.

Delineada a linha temporal de construção da Previdência Social enquanto instituição, cabe destacar as palavras de Cazassa (2002) sobre o reflexo das limitações do órgão para com o sujeito aposentado. Nesse estudo, o autor afirma que as reformas na previdência social acabam por delinear mais limitações para a obtenção de benefícios, com tetos cada vez menores, de modo que a previdência complementar passa a ser considerada uma necessidade. Essa necessidade se fundamenta na perda do valor real dos benefícios concedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), ante os hábitos de consumo das famílias, que tendem a não ser cobertos financeiramente somente pela aposentadoria pública. Nesse sentido, o autor aponta, ainda, a necessidade de uma reflexão, por parte da sociedade, sobre como planejar essa poupança preventiva (previdência complementar).

Nesta premissa, Pallares-Miralles *et al.* (2012) afirmam que o regime de previdência complementar para os servidores públicos federais foi criado pela Lei n.º 12.618/2012. A legislação, promulgada no primeiro mandato de Dilma Rousseff, também autorizou a criação das Fundações de Previdência Complementar (Funpresp) para os servidores dos três poderes da União. Esse importante ato jurídico, que pode ser entendido como uma continuação das reformas previdenciárias executadas nos governos Lula e de Fernando Henrique Cardoso - FHC, torna o sistema previdenciário brasileiro mais igualitário, uma vez que aproxima o regime previdenciário dos servidores públicos federais do regime dos trabalhadores do setor privado.

Antes da mudança, o servidor público tinha a garantia de receber um benefício de valor proporcional aos maiores salários. Com a criação da Funpresp, o teto de benefícios do Regime Próprio da Previdência Social (RPPS) da União passa a ser igual ao do Regime Geral da Previdência Social (RGPS). Ou seja, independentemente da remuneração na fase ativa, os servidores federais terão seu benefício limitado a R\$ 4.159,00 (valor vigente em 2013). Entretanto, poderão contribuir para um plano de previdência complementar, a Funpresp, para complementar sua aposentadoria.

Segundo Feldstein e Liebman (2002), os sistemas previdenciários têm por objetivo primário a suavização da passagem do trabalhador do período laboral para a inatividade, devido à redução no fluxo de renda do trabalho. Considerando que os indivíduos enfrentam um grande conjunto de incertezas ao longo de sua vida, os sistemas previdenciários também possuem outras funções, como reduzir a pobreza, atender a princípios distributivistas e funcionar como um mecanismo de seguro contra eventos adversos podem ser desempenhadas pela previdência social (Barr; Diamond, 2006).

Corroborando com as premissas instituídas pela criação da previdência complementar, o indivíduo aposentado privilegiou-se de algumas vantagens mediante a concessão e regularização do pagamento de previdência complementar de aposentadoria. Fortuna (2002) relata que os planos de aposentadoria encontrados no mercado são os Planos Tradicionais, Fundo de Aposentadoria Programada Individual (FAPI), Plano Gerador de Benefício Livre (PGBL) e Vida Gerador de Benefício Livre (VGBL).

Fortuna (2002) também destaca que o PGBL em vez de garantir uma rentabilidade mínima, como na previdência privada aberta, oferece ao investidor três modalidades distintas de investimentos, com riscos distintos: o Plano Soberano, que aplica os recursos apenas em títulos públicos federais, de perfil conservador; o Plano de Renda Fixa, que aplica os recursos em títulos públicos federais e outros títulos com características de renda fixa, de perfil moderado; e o Plano Composto, que aplica os recursos em títulos públicos federais, outros títulos com característica de

renda fixa e até 49% dos valores em renda variável, de perfil mais agressivo. O VGBL, o mais recente plano do mercado, tem a característica de um seguro de vida, mas como seu objetivo é a acumulação de recursos para o futuro, pode ser considerado um plano de aposentadoria.

Para Gradilone (2002), o PGBL é indicado para quem quer formar um fundo para o futuro, sua frequência de aplicação pode ser mensal e/ou esporádica, ele é dedutível do Imposto de Renda, têm incidência de IR no resgate do fundo sobre o valor total resgatado, tem taxa sobre as contribuições e tem benefício de renda na aposentadoria. O autor sustenta que o VGBL é indicado para quem quer formar um patrimônio para o futuro, pois sua frequência de aplicação pode ser mensal e/ou esporádica, ele não é dedutível do Imposto de Renda, mas tem incidência de IR no resgate do fundo, sobre o valor dos rendimentos, também possui taxa sobre as contribuições e tem benefício de renda na aposentadoria. Este plano também pode ter diferentes tipos de fundos de investimentos, assim como o PGBL.

Finalmente, para Lopes *et al.* (2020), diante do recente cenário da Previdência Social em consonância com o papel do indivíduo aposentado, é possível ponderar que o órgão, ainda depende do crescimento econômico do país. Para o avanço do sistema previdenciário brasileiro ainda carece de reforma adequada a seu momento vigente, bem como de políticas de reestruturação que aumentem a sua cobertura de modo a ajustar as regras às mudanças populacionais e do mercado de trabalho, se adequando às novas condições de vida dos segurados.

Esta seção abordou a Previdência Social na construção e condução do benefício da aposentadoria concedido aos indivíduos ao final da sua jornada de trabalho. Com o estudo apresentado, foi possível permear e mapear, na literatura, as interfaces governamentais para a condução de uma questão indispensável ao sujeito. Sequencial a este estudo, apresenta-se a seção sobre o Programa de Preparação para Aposentadoria.

2.3 PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

O presente capítulo aborda o programa de preparação para aposentadoria, uma modalidade desenvolvida nas organizações como forma e instrumento para nortear aos indivíduos, a maneira de realizar um planejamento conciso para com os encerramentos das suas atividades de trabalho. A composição desse capítulo traz desde a epistemologia do programa e suas respectivas propostas de implantação, passando por escopos, temas e formatos, até o fechamento do capítulo, onde é apresentada a última temática do Programa para as organizações: aspectos positivos e negativos. Com esta redação, busca-se compreender, analisar e apresentar informações da literatura sobre o tema deste trabalho.

2.3.1 Epistemologia do PPA

Com a intenção de apresentar o viés epistemológico do programa de preparação para a aposentadoria, a presente seção, busca externalizar o conceito do tema de maneira clara e explícita. A redação desse capítulo é constituída por um caminho que apresenta o início, meio e fim do tema de preparação para aposentaria. Os projetos de vida de um sujeito são iniciados por alguma premissa ou motivação pessoal, algo que ele necessita, e, ao ser percebido, posteriormente pode ser vivenciado para conquistar ou chegar no lugar almejado (Silva, 2020). Assim, tem-se a importância da construção de um projeto de vida atribuído à arquitetura do Programa de Preparação de Aposentadoria (PPA) para a trajetória profissional deste indivíduo (França; Soares, 2009).

Zanelli (2000) afirma que a partir de um ponto de vista probó, determina-se que as organizações sejam incumbidas de promover a preparação ou análise sobre as mudanças que estão por vir. Considerando a iminente descontinuidade de atividades ou desenvolvimento de trabalhos realizados, a execução de programas que buscam preparar os indivíduos a fim de reafirmar suas identidades, buscando objetivar ideias e concepções são imprescindíveis e em especial, à medida que levam as pessoas a compreenderem novas informações, percepções e sentimentos (Zanelli, 2000, p. 160). Nesta premissa, Zanelli (2000) argumenta que os programas de preparação para a aposentadoria são sacramentados como programas de desenvolvimento pessoal. Eles dispõem de caráter socializador, assim, de acordo com Berger e Luckman (1983) e Dets (1994), os programas são norteadores e pretendem operar as disposições e comportamentos dos indivíduos, de acordo com a reinvenção de conceitos, valores e suas emoções.

Este tipo de programa nasceu dos primeiros trabalhos sobre o pós-carreira, datados de meados dos anos de 1950 nos Estados Unidos, com foco unicamente no sistema de fornecimento de informações de aposentadoria e pensões (Pazzim *et al.*, 2016). De acordo com Muniz (1996), o surgimento do programa de preparação para a aposentadoria em território norte-americano foi criado com o objetivo central de abordar assuntos destinados à autopromoção do trabalhador, com intuito de sentir-se bem e valorizado, buscando sua satisfação, e preparando para esta fase da vida conscientemente. Ao versar sobre o desenvolvimento dos PPA's, o autor destaca que

Nos diversos países onde se desenvolvem os PPAs, vários são os modelos adotados. Todos, porém, parecem seguir o padrão norte-americano, adotado desde 1950, que consiste na realização de cursos, em que são discutidas com os participantes questões tidas como de interesse para pessoas que estão prestes a se aposentar (finanças, saúde, mercado de trabalho, etc.) (Muniz, 1996, p. 199).

Muniz (1996) afirma que, a partir da realização do Congresso de Gerontologia na Espanha em 1974, foi estabelecida a realização do trabalho e orientação para enfrentamento de problemas pós-aposentadoria, nos últimos cinco anos de atividade profissional dos empregados. No Japão, a iniciação dos PPAs foi agregada às organizações especialistas do projeto, onde era possível encontrar diversas empresas voltadas para os estudos e análises sobre as projeções e desenvolvimento de PPAs. Nesse exemplo, junto a seus familiares mais próximos, o sujeito é convidado para um diálogo sobre o programa e para realizar projeções sobre seu futuro. Caso seja do desejo do indivíduo, é apresentado futuras perspectivas e estímulos para que tais não parem de trabalhar (Pazzim *et al.*, 2016).

No Brasil, o programa foi lançado no início da década de 1980, por meio do Serviço Social do Comércio (SESC), com o desenvolvimento das abordagens de temas sobre envelhecimento, recursos socioculturais e serviços voltados à comunidade (Pazzim *et al.*, 2016). Para Leandro-França *et al.* (2018), outra corporação pioneira que instituiu o programa de pós-carreira foi a Petrobrás que, também em meados dos anos de 1980, junto a universitários da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e ao Serviço Social do Comércio (SESC) da cidade de São Paulo realizou o aperfeiçoamento e desenvolvimento dos PPAs. Inspirados pelo modelo norte-americano que, no início, era constituído de premissas e normativas de cunho informativo sobre os procedimentos legais da aposentadoria, mas, mais tarde, apresentaram temáticas mais incisivas acerca de assuntos relacionados à promoção da saúde, financeiro e qualidade de vida do sujeito, bem como à reflexão que norteia sobre o momento de transição, e à construção de novos projetos de vida.

A expressão “pós-carreira” foi criada por Bernhofet (2009) no início dos anos 1980 para indicar o começo do programa brasileiro, já planejado, para a preparação de executivos para a aposentadoria. Naquela época, segundo o autor citado, a maioria das pessoas evidenciava prioritariamente a preparação financeira. E as questões atinentes à qualidade de vida do trabalhador na empresa como, por exemplo, o fim da identidade organizacional ou inexistência da autoestima em função do rompimento com o vínculo empregatício, não eram destaque nem parte do rol de preocupações dos executivos dentre aquele período.

Para Zanelli (2010), o Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) surgiu, no Brasil, há mais de quarenta anos, incentivado pela criação da Política Nacional do Idoso (PNI), que prevê a implementação e manutenção de programas sobre o tema nos setores públicos e privados com antecedência mínima de 02 (dois) anos antes do desligamento. No ano de 2003, foi criado o Estatuto do Idoso que ressalta novamente a importância desses programas e reduz o prazo de

antecedência mínima para preparação para aposentadoria até 01 (um) ano antes do desligamento (Brasil, 2003).

Esta seção, trouxe de maneira sucinta a etimologia do programa de preparação para aposentadoria, demarcada pelo seu surgimento, conceito e a chegada do projeto no Brasil. Pode-se analisar de maneira lacônica que a etimologia e gênese do programa trata-se de um contexto simples, porém importante e complementar a redação desta escrita.

2.3.2 Escopos do Programa de Preparação para Aposentadoria

Esta seção apresenta os escopos inseridos nos programas de preparação para aposentadoria, bem como a roteirização de por onde começar a elaborar a arquitetura do programa e suas premissas. Busca-se com o delineamento das próximas informações, demonstrar o quanto a literatura tem versado sobre o início operacional do programa, bem como uma projeção que tal pode vir alcançar.

A preparação para aposentadoria pode ser entendida como um projeto de vida de um indivíduo, cujo objetivo é manter o estilo de consumo e o padrão de vida em um nível semelhante ao que o sujeito tinha anterior à aposentadoria (Han *et al.*, 2019). Nesta linha, Chan *et al.* (2021) infere que o planejamento e os estilos referentes à preparação financeira para aposentadoria impactam a vida dos indivíduos, influenciando na sua saúde e em seu bem-estar.

Boutinet (1990) defende que o projeto é a ocasião que constrói, no interior do indivíduo, a subjetividade e a objetividade, é também o momento que funde, em um mesmo todo, o futuro previsto e o passado recordado. Com a construção do projeto, é possível arquitetar um futuro almejado. O projeto não deve ser elaborado sob a ótica de um futuro longínquo nem tampouco se limitar a ser em caráter emergencial ou imediato, mas ele carece de ser algo relativamente determinado e parcialmente realizado, sempre apto a possíveis novos contornos e/ou mudanças substanciais.

Isso denota que todo projeto, por meio da assimilação de um futuro desejado e dos artifícios adequados para torná-lo genuíno, pode ocorrer em um horizonte temporal, no interior do qual tal se transforma. Para o autor, o projeto não finaliza no ambiente onde sua evolução é imaginável, no que tange em primeiro lugar ao autor, e realiza-se mediante a uma perspectiva de um futuro que ele é ambicionado. O projeto é um tipo de antecipação operatória, individual ou grupal, de um futuro aspirado (Boutinet, 1990).

Para Zanelli (2016), os programas de preparação para a aposentadoria visam fomentar uma ponderação reflexiva sobre este importante momento da vida dos trabalhadores, uma vez que, a

nova fase do ciclo de vida, pode apresentar e/ou incitar interesses adormecidos ao longo do desenvolvimento do sujeito. Segundo o autor, os PPA's detectam as características pessoais que contribuem para a construção de novos e promissores projetos de vida, desvendando atos clichês de inatividade do indivíduo após adentrar aos programas de pós-carreira.

França (2002) defende que os programas de preparação para aposentadoria têm como finalidade propiciar aos participantes uma reflexão sobre essa etapa da vida que é a aposentadoria, descomplicando o seu planejamento, “enfocando as perdas e os ganhos a serem conquistados na manutenção de interesses, na recuperação de antigos projetos ou na elaboração de um novo script de vida” (França, 2002, p. 37). Já para Debetir e Monteiro (1999), tais programas visam aprimorar um trabalho interdisciplinar, de caráter biológico-psicológico-social, na maneira de que os empregados possam erguer uma concepção de aposentadoria mais positiva e próxima a sua atual realidade de vida.

Segundo Victorelli (2007), o objetivo principal do PPA é contribuir para os sujeitos elaborarem seu próprio projeto de vida, de modo que eles possam pensar, aprofundar e discutir sobre as formas de utilizar seu o tempo livre quando estiverem aposentados. Assim, destaca-se também que é importante que se atentem sobre as regras e leis que governam o sistema previdenciário o qual estão introduzidos, e, não menos importante, a maneira de melhorarem sua qualidade de vida, com atividades ligadas à saúde, ao lazer e a interação social. Zanelli, Silva e Soares (2010) argumentam que o objetivo principal de um PPA é trabalhar proativamente os fatores de desequilíbrio que se ocorrem mediante aos momentos que precedem a aposentadoria a fim de diminuir o sentimento de ansiedade e auxiliar os indivíduos envolvidos no processo na reestruturação de novos projetos e planos de vida.

Nas palavras de França e Penna (2009), o PPA oportuniza ao indivíduo a receber informações e para a adoção de práticas e estilos de vida que promovam a saúde. O objetivo da preparação para aposentadoria é delinear um programa que deve ser pensado em todas as empresas como qualidade de vida para todos, onde o que for executado com antevisão e no momento certo pode resultar em benefícios e evitar danos e despesas tanto para o empregado que se aposenta quanto para as empresas que se preocupam com a aposentadoria dos seus funcionários, abrangendo as expectativas e inquietações pelas quais passa o sujeito no período imediatamente anterior ao fato.

Os programas de preparação têm, por princípio, o objetivo de colaborar com estratégias privilegiadas da organização, onde o trabalhador, integrando ao projeto, pode se beneficiar e se preparar para um dos eventos mais importantes da sua trajetória profissional, a era do não trabalho. Contudo, apenas uma estreita parcela dos trabalhadores que se aposentam, participa de programas

de preparação para aposentadoria. Embora alguns fatores norteadores direcionem apenas para a pauta de interesse sobre os assuntos econômicos da aposentadoria, são pontuadas e destacadas outras preocupações que se fazem presentes mediante a chegada do evento e sob prismas que se abrem para este período na vida do trabalhador (Moragas, 1991).

Nesta linha, tem-se que as questões relativas à identidade, velhice, morte, relacionamento familiar, conjugal, sexual, entre outras, mostram-se veladas ou explicitamente (Zanelli, 1994; Bruns; Abreu, 1997). A literatura da temática corrobora com alguns elementos que versam sobre os antecedentes e precursores do PPAs, a abordagem de pautas e demandas além das questões financeiras, previdenciárias e jurídicas que podem ser ampliadas a outros assuntos, bem como relativos à saúde, maturidade e equilíbrio pessoal, envolvimento com o trabalho, relações familiares e sociais, esporte e lazer, ou mais específicos, como a organização de pequenos negócios, dependendo dos interesses dos participantes (Gabriel, 1984; Moragas, 1991; Zanelli; Silva, 1996).

Os PPAs conferidos aos trabalhadores que aspiram a aposentadoria, tanto realizados em instituições privadas ou públicas, atuam em um sentido inverso ao movimento de destaque apenas para a pauta financeira, ao considerar a máxima que “os programas de preparação para aposentadoria são um tipo de exteriorização concreta das boas práticas e concepções envolvidas nas formas contemporâneas de entender o processo de envelhecimento, trabalho e aposentadoria” (Stucchi, 2003, p. 36).

Para a autora, tais programas se individualizam por transformar o significado pejorativo da velhice de algo negativo para uma vivência positiva e o fator aposentadoria em uma decisão pessoal e única norteadora intimamente ao trabalhador. Nesta premissa, os PPAs exibem como objetivo a possibilidade de uma vivência coletiva positiva e satisfatória desta fase da vida que é o aposentar-se (Stucchi, 2003). No mesmo sentido, França (2002) relata que a aposentadoria pode se transformar numa oportunidade de conquista ou retorno à vocação, ou a desenvolver de maneira mais suave o processo de preparação ao pós-carreira, em um delineamento, menos sacrificado e mais agradável ao indivíduo.

Coube, nesta seção, apresentar a premissa inicial ancorada a literatura do tema apresentado. Assim, na próxima seção, segue a continuidade do assunto, amparada pelo próximo passo a ser realizado dentro do Programa de Preparação para aposentadoria de maneira operacional e viável para contornar a efetivação do programa executada pelas organizações.

2.3.3 Planejamento, implantação e execução do Programa de Preparação para Aposentadoria

Projetar um programa de planejamento de aposentadoria requer algumas premissas para que seja realizado de forma sólida e contundente, podendo, assim, arquitetar quais os desdobramentos e regras a serem executadas possibilitará um maior êxito ao resultado do trabalho (Pazzim *et al.*, 2016). O planejamento é a fase inicial do programa, que se iniciado com um levantamento e pesquisa preliminar visando obter subsídios sobre a organização e quais os norteadores são fatores motivadores aos trabalhadores a participarem desse tipo de atividade (Zanelli; Silva; Soares, 2010). Pazzim *et al.* (2016) salientam que é primordial considerar, no momento do planejamento, a cultura organizacional da empresa, bem como as expectativas dos participantes, agregado ao entendimento teórico-técnico da coordenação do programa, entre outros aspectos, e a partir desta perspectiva, recomenda-se três etapas para a construção do Programa: planejamento Inicial; execução; e avaliação e monitoramento.

Nesta linha, Zanelli, Silva e Soares (2010) afirmam que o programa de preparação para a aposentadoria possui fases mínimas para ser operacionalizado, sendo que estas fases visam compreender o cenário, a organização, o contexto das atividades e os demais elementos sistêmicos, basilares para o funcionamento do programa. É necessário construir o projeto inicial amparado por justificativas, objetivos, metas do programa, qualificação dos facilitadores para aposentadoria, de maneira a integrar os objetivos e as diretrizes básicas que regem o programa. Dessa forma, é com o processo de planejamento o momento de delimitar os temas que serão tratados, os recursos que serão utilizados, o local em que serão realizadas as atividades e prever um possível cronograma com datas e horários, antes de se começar de fato a implementação da política institucional (Secchi, 2016).

Dias e Matos (2012) afirmam que a implementação é o momento de se adaptar à política institucional, aos problemas e às situações que serão encaradas, sendo as organizações de serviço os principais instrumentos para a implementação. Segundo Pazzim *et al.* (2016), a execução do programa deve corresponder à implementação das necessidades do público-alvo e, igualmente, deve afixar as diretrizes, na prática, do projeto do programa que foi estruturado. Os autores afirmam que a fase crucial do programa começa com a sensibilização dos pré-aposentados, para conhecimento do programa, seguida da inscrição dos interessados, execução do programa e avaliação e monitoramento.

Conforme destacam Adams e Rau (2011), a preparação para a aposentadoria envolve um tipo de planejamento voltado especificamente para o momento em que o indivíduo de meia-idade

deixará de trabalhar ou se dedicará a outro tipo de trabalho. Assim, ao realizar um planejamento para os programas de preparação para a aposentadoria, os mediadores e interventores do projeto devem auxiliar seus participantes responderem alguns questionamentos que podem surgir ao longo do acontecimento do projeto, sendo tais exemplificados no Quadro 1.

Quadro 1 – Questionamentos dos participantes do PPA

Programa de Preparação para Aposentadoria	
Questionamentos do indivíduo diante da proximidade da aposentadoria	Temas
O que eu vou fazer?	Trabalho
Como eu vou pagar?	Financeiro
Onde eu vou viver?	Planejamento
Com quem eu vou compartilhar?	Família

Fonte: Elaborado pela autora (2024), com base nas proposições Adams e Rau (2011)

Segundo Adams e Rau (2011), a literatura em torno da temática indica que o conteúdo dos PPA's deve contemplar áreas como saúde, finanças, ocupação, moradia, relações sociais e afetivas, bem como os aspectos legais da aposentadoria, na tentativa de preparar os indivíduos para uma situação futura a ser vivenciada, fazendo pensar sobre situações e, talvez, antecipando soluções. Fonseca (2019), por sua vez, enfatiza que o público-alvo dos programas, onde possivelmente a projeção dos programas direcionadas ao sujeito almeja a fazer parte do programa e iniciar sua participação independentemente do momento da carreira em que este se encontra e não tão somente nos anos finais que antecedem a aposentadoria.

Zanelli, Silva e Soares (2010) defendem que o ideal é que o planejamento de carreira esteja alinhado com o planejamento de vida, tal a importância que o trabalho ocupa na vida dos indivíduos. Interligados a esta concepção, estão Costa e Soares (2009) e França (2008) ao entenderem a preparação para a aposentadoria como um processo de educação continuada ligado ao planejamento de vida, que deve ser do interesse de pessoas de todas as idades.

Com a apresentação dessa escrita, foi possível a compreensão e o entendimento de como as organizações operacionalizam seus programas de preparação a aposentadoria. Para a próxima seção, apresenta o sequenciamento dos elementos primordiais a continuidade da construção dos programas de preparação para aposentadoria.

2.3.4 Temas e formatos do PPA

Murta *et al.* (2014) discorrem sobre os temas de relevância que um projeto de PPA deve contemplar. Conforme os autores, devem ser apresentados assuntos de relevância, como a percepção de envelhecimento vinculado à aposentadoria, sendo de suma importância que tais temáticas devam ser aprimoradas e concebidas, uma vez, que o programa carece de ofertar palestras sobre atividades físicas, independência e liberdade do trabalhador de ir e vir, além de apresentar mais opções para observar a aposentadoria com um evento positivo na vida do sujeito.

Segundo Gomes (2013), se por um lado é visível a queixa sobre a superficialidade dos temas, por outro, existe reclamação por parte dos participantes sobre o programa ser cansativo. A carga horária reduzida é um problema relatado não somente por Gomes (2013), mas também nos trabalhos de Murta *et al.* (2014), Martins e Borges (2017) e Leandro-França *et al.* (2016). Outros estudos também elencaram algumas propositais questões enunciadas por partícipes dos PPA's, tais como uma maior cobrança em relação à assiduidade dos participantes (Murta *et al.*, 2014) e a proposta de que o PPA deveria ser ofertado mais cedo, sem limites de idade, para que as pessoas possam começar a se preparar mais cedo, em anos em que o sujeito ainda não tem projeção de passar por sacramento de sua aposentadoria (Dantas, 2013; Gomes, 2013).

Um aspecto notado em diversas experiências narradas foi a presença majoritária de mulheres nas intervenções de preparação para a aposentadoria ou nas amostras dos estudos, como no trabalho de Gomes (2013). Monzato (2014) observa que houve pouca adesão, bem como alto índice de desistência (antes mesmo de conhecer o programa) e de evasão (abandono ao longo dos encontros), por parte do público masculino. Esse dado aponta para a importância da inclusão de uma abordagem de gênero em novos estudos visando à avaliação de PPA's pelos seus participantes.

Costa (2016) examinou que alguns dos motivos de pessoas que decidiram não participar do PPA seria o desinteresse ao conteúdo discutido ou, ainda, o empregado que não deseja se aposentar ou prolonga ainda por mais um período o seu tempo de labor. Nas discussões de Pontes (2016) é relatado a existência de uma desconfiança ética de servidores que não participaram do PPA em relação ao programa. Assim, cumpre ponderar que, para o aprimoramento dos programas, seja relevante não apenas avaliar as percepções daqueles que já tenham participado, mas também explorar mais a fundo os motivos dos indivíduos que optam por não engrossar tais iniciativas institucionais.

O Programa de Preparação para Aposentadoria visa abordar questões relacionadas à saúde e qualidade de vida, estimulando os trabalhadores a refletirem, de forma mais motivada e

comprometida, sobre a decisão de se aposentar enquanto continuam ativos. Nesta premissa, é válido estudar, avaliar, refletir e partilhar os conhecimentos acerca das características do processo de envelhecimento e aposentadoria, contribuindo com o avanço do entendimento sobre esses temas a fim de nortear e construir o futuro dos sujeitos que estão ou irão vivenciar esse processo (Colombo *et al.*, 2018).

Segundo Zanelli, Silva e Soares (2010), no Brasil, o PPA acontece em instituições públicas e privadas, e a realização em grupos é destacada e permite, por meio do autoconhecimento dos participantes, rever sobre valores, crenças, escolhas e objetivos de vida, proporcionando, ainda, informações contemporâneas acerca de temas diversos como saúde, família, finanças, sempre considerando variáveis históricas, sociais e culturais. Com a definição dos temas inseridos nos exercícios das atividades do PPA, como dinâmicas de grupo e palestras, por exemplo, que podem contribuir para atingir os objetivos propostos, além de permitirem trocas de experiências e identificações recíprocas, enriquecendo o programa sugerido pela organização.

No modelo americano, o PPA se consolida como a principal referência de um programa, que é elaborado por um conjunto de cursos que abordam conteúdos sobre a saúde (física e mental) e nuances de administração e gestão financeira, por meio de questionamentos sobre as mudanças, aspectos positivos e negativos, considerando sempre as demandas e singularidades dos futuros aposentados. As fases dos programas de preparação para a aposentadoria por temas podem ser apresentadas de diversas formas, interpondo encontros sobre vivências, encontros informativos em grupo e, em momentos específicos, conduzidos por um profissional especializado na área do tema, como nutricionistas, assistentes sociais, administradores, economistas, médicos e outros (Zanelli; Silva; Soares, 2010).

Para Zanelli, Silva e Soares (2010), o programa pode ser integralizado em aproximadamente dez encontros, com um espaço de tempo em torno de um período de semanal, com no mínimo 40 horas totais para execução, buscando qualificar e ofertar um programa com excelência, tendo por objetivo aguçar as falas de temas que abranjam aspectos sociais, financeiros, culturais, psicossociais, políticos e econômicos; reduzir ansiedades e dificuldades à fase da pré-aposentadoria; facilitar a elaboração de novos projetos de vida e promover o ajuste para novas circunstâncias como um processo continuado e seguro para o indivíduo.

Seidl e Conceição (2014) afirmam ser notório que alguns temas são mais recorrentes, nas construções nos programas como: cuidado com a saúde, lazer na aposentadoria, educação financeira, envelhecimento e alimentação saudável e até mesmo a religiosidade do trabalhador. Além desses temas, as autoras sugerem trabalhar a identidade, valores e novas perspectivas profissionais, funções cognitivas, envelhecimento e aposentadoria, memória e técnicas de

intervenção, relacionamentos familiares e conjugais, rede social, projetos de vida, valores e ação comprometida na aposentadoria.

Costa e Costa (2016), por sua vez, propõem um olhar sob os aspectos previdenciários, legais, psicológicos e sociais da aposentadoria e históricos e relatos de experiência de outras instituições, tidos como boas práticas na preparação para aposentadoria. Pazzim e Puga (2016) destacam que, pela resignificação do trabalho, é permitido ao sujeito a compreensão e melhor vivência ao evento da aposentadoria e o planejamento pós-carreiras. Para Seidl e Conceição (2014), Leandro-França *et al.* (2016) e Murta (2014), no Brasil, há três tipos de formatos plausíveis para aplicação do PPA nas organizações, sendo estes: a) a intervenção continuada, b) a intervenção breve, c) a intervenção intensiva.

A intervenção continuada é um programa mais longo, cujos números de encontros são de oito a vinte, com periodicidade semanal, quinzenal ou mensal. Os temas são tratados em três grandes grupos: saúde e autonomia; ocupação e pós-carreira; e apoio social. Já a intervenção breve é de curta duração e constitui-se de um formato alternativo, com o número de encontros de um a três. Embora esse tipo de intervenção não tenha a intenção de aprofundamento de metas e planejamentos individuais, mostrou-se ser uma ferramenta viável para a transição do trabalho para a aposentadoria (Seidl; Leandro-França; Murta, 2014).

Em trabalhos posteriores, foi constatado que a intervenção breve é economicamente mais viável, sendo possível verificar a interação entre os participantes, e alcançar um número maior de pessoas (Leandro-França; Seidl; Murta, 2015). A intervenção intensiva geralmente é realizada em modo de imersão, concentradamente, em aproximadamente quatro dias consecutivos de oito horas onde pode ser adotado o mesmo conteúdo e técnicas do modelo continuado, contudo, sem intervalo para assimilação gradual do conteúdo (Seidl; Leandro-França; Murta, 2014).

Nesta seção, foram apresentados os temas e formatos que as organizações podem utilizar com a realização dos programas de aposentadoria. Na sequência, será demonstrado os planos positivos e negativos com a realização e projeção da empreitada.

2.3.5 O Programa de Preparação para Aposentadoria para as organizações: aspectos positivos e negativos

Segundo Forteza (1980), inicialmente os programas de preparação para aposentadoria eram considerados projetos de “pompas” e opulência para as organizações. Entretanto, eram tratados tão somente como um recurso sinuoso para completar o período que o empregado é descartado no final da sua trajetória de trabalho, e por momentos, nem um cumprimento cordial lhe era

direcionado por parte da alta administração. Para o autor, o indivíduo era sujeitado a um processo maléfico, ao qual era submetido ao fim da linha do cumprimento de seu trabalho.

Se, por um ângulo de análise, alguns indivíduos não projetam seus próximos passos pessoais e conseguem de alguma maneira relativizar o que pretendem fazer no cenário para sua aposentadoria, em outra ótica, tal manejo pode sair dispendioso visto que a ausência de planejamento poderá representar um fator de risco em todos os patamares da vida do sujeito e ao “preparar-se para a aposentadoria haverá a possibilidade de conhecer mais situações concretas da nova vida e deter uma consciência maior de como enfrentá-las” (Forteza, 1980, p. 111);

Zanelli, Silva e Soares (2009) conceituam que uma empresa que desenvolve um projeto de preparação para aposentadoria tem a chance de aproximar as relações com seus trabalhadores, onde a junção desses dois elementos pode traduzir para a organização a identificação e sinal para possíveis adversidades à lógica do sistema de produção da empresa, que diante desta ação pode ser descoberto e mais bem desenvolvido pelos atores organizacionais da corporação.

A relação do pré-aposentado junto à empresa na sua inserção ao um PPA institucional vai ao encontro a um proposital cenário positivo para organização, uma vez que seu trabalhador participante desta iniciativa pode desenvolver novos hábitos promissores ao seu trabalho, bem como traçar a chegada de sua aposentadoria de forma mais suave sob um olhar positivista e menos. Os Programas de PPA possuem um provável potencial para representar um esteio de apoio às empresas, no que se infere à preparação de seus profissionais, desde o início até o final de suas carreiras. A iniciativa pode ser percebida, inclusive, como um ato ou ação de responsabilidade social da empresa para o empregado. Tais práticas fornecem então novos subsídios institucionais para a empresa em contorno sua política de trabalho e relevância da devoção aos indivíduos pertencentes à organização (Zanelli; Silva; Soares, 2009).

Para França *et al.* (2014), com relação à ótica não positiva e aos aspectos que podem nortear entraves dificultadores envolvidos nos PPA, é imprescindível ponderar que pode ser oferecido um programa já acabado e sem personalização de itens. Tal ação, porém, pode não atender diretamente às especificidades e necessidades do trabalhador. E como um consequente superior pode-se invalidar o acerto aos objetivos da educação para aposentadoria. Visto que, para tal conquista, é notável a compreensão do processo da aposentadoria nos diferentes grupos sociais de forma clara e prática, onde é necessário avaliar o item e a caráter do trabalho realizado, assim como ademais expectativas e objetivos de vida.

Corroborando com o conceito desfavorável à organização, França (1992) prevê outro aspecto dificultador enfrentado pelas empresas: trata-se de um fator subjetivo, que é o tempo. O elemento é algo que pode ser um vilão para as empresas no desenvolvimento dos PPA's.

Usualmente, o tempo inserido na estrutura do programa pode se estender por alguns meses, sendo necessário investimento a médio prazo, por parte das organizações.

Segundo França (1999), o sujeito que se encontra em um cenário inserido da pré-aposentadoria e não possui uma preparação para a finalização da vida profissional, pode ficar desestimulado e, posteriormente, espelhar essa desmotivação na sua produtividade final no trabalho. O envelhecimento e a aposentadoria podem trazer diminuição de proventos, perda de referencial de trabalho e de identidade pessoal e sentimento de inutilidade sociopsicológica, o que pode levar a problemas de saúde física e mental. A empresa, socialmente responsável, deve se preocupar se o empregado, ao se aposentar, terá um futuro digno e certamente manterá e divulgará a imagem da organização sempre no mais alto conceito.

Conforme França *et al.* (2014), os programas de preparação para a aposentadoria, mesmo sendo idealizados e aprovados pelos gestores, nem sempre representam uma prática robusta e integrada internalizada na realidade das empresas. Contudo, por este motivo, é imprescindível sensibilizar diretamente aos gestores quanto à importância de ampararem aos trabalhadores nesta condição, na busca pelo bem-estar do trabalhador. Além das premissas interventoras do PPA, a ampliação da expectativa de vida requer um mercado com profissionais qualificados.

Assim, trabalhadores mais velhos carecem de serem treinados e atualizados permanentemente, em uma perspectiva de desenvolvimento e incremento integral, para permanecerem competitivos no mercado de trabalho, especialmente se eles quiserem continuar trabalhando mesmo após a idade da aposentadoria e o encerramento de suas atividades na organização a qual conduz o PPA. Além da concentração dos gestores e alta direção em fomentar os projetos de implementação do PPA nas empresas, cabe também ao Poder Público a atenção quanto a proximidade ao tempo de não trabalho e o envelhecimento no contexto organizacional (França *et al.*, 2014).

Dessa forma, o poder público deve fornecer apoio aos que desejam se aposentar por meio do PPA, bem como, àqueles que esperam seguir como trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, provavelmente em realizar outras tarefas laborais em horários minimizados. Com essa premissa, os trabalhadores são inseridos e incentivados tanto nos projetos de equilíbrio vida-trabalho, quanto a adoção de novas oportunidades de atualização, flexibilidade dos horários, controle do trabalho e a ação de ajustes ergonômicas ao sujeito. Como ação complementar, cabe às empresas organizar seus trabalhadores e talentos para substituir aqueles que estão na preparação da aposentadoria e o desenvolvimento da carreira mais alongada para os trabalhadores que queiram continuar além da idade regulamentar para a aposentadoria (França *et al.*, 2014).

A perspectiva organizacional sobre o PPA revela uma conjuntura que tem a possibilidade de expansão com a preocupação dos processos de aposentadoria de seus trabalhadores. Ao entender os ensejos, expectativas e ansiedades pelas quais o sujeito passa ao longo do período de pré-aposentadoria, essas organizações vêm desenvolvendo os PPA's. A responsabilidade é o quesito norteador do investimento praticado pela instituição sob dois prismas. O primeiro se refere aos empregados que estão se aposentando, que se sentem valorizados e mantêm um bom desempenho durante esse encerramento. O segundo é sobre os demais empregados, que observam o cuidado e o respeito que a organização tem pelas pessoas, constatação que fortalece as relações de trabalho (Muniz, 1997, p. 198).

Para Zanelli *et al.* (2010, p. 61), as organizações possuem papel central nesse processo, de modo que “a transição que ocorre na aposentadoria pode ser facilitada sobremodo quando se promovem situações ou vivências no contexto organizacional, enquanto a pessoa ainda executa as suas atividades de trabalho”. É legítima a preocupação que as organizações possuem sobre o projeto PPA ser caracterizado como uma ação de responsabilidade social, o que consequentemente pode angariar demais benefícios ao clima e a imagem organizacional (ABRAPP, 2004; Antunes; Soares; Silva, 2015; França; Soares, 2009; Netto; Netto, 2008; Wang; Shultz, 2010). Para algumas organizações, os gestores e profissionais de recursos humanos apresentam dificuldades em desenvolver e implantar práticas de gestão de pessoas para os profissionais com mais idade, a exemplo dos programas direcionados à preparação para aposentadoria (Cepelos; Tonelli; Aranha Filho, 2013; França *et al.*, 2014).

Tendo sido os temas de programa de aposentadoria contextualizado pelas organizações, abordados nesta seção, foram obtidas as informações e conceitos inseridos nas literaturas e ensaios teóricos. Assim, finaliza-se a parte de referencial teórico e como próximo capítulo é abordado a metodologia de trabalho desta dissertação.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo possui, como principal objetivo, delinear o percurso metodológico utilizado para a realização da pesquisa de modo a descobrir os resultados mais adequados que ampararam a elucidação das vivências e percepções sobre os sujeitos participantes do Programa de Preparação e Educação para Aposentadoria. Assim, os métodos de coleta de dados e as técnicas utilizadas nesta interpretação são apresentados, com a máxima de possibilitar e demonstrar, os resultados encontrados e quanto a estruturação das fases deste trabalho.

As pesquisas, norteadas pela literatura científica, se baseiam em teoria e métodos que são correlativos, onde um e outro procuram responder à pergunta que norteia um determinado estudo científico, seja para especificar, localizar, perceber ou prognosticar um possível fenômeno. Salienta-se que a teoria pode construir e contornar a forma do método, assim, como o inverso também pode ser aplicado a teoria, sendo válida para ambos, uma vez que estes se sustentam (Vergara, 2005).

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Esta dissertação segue a abordagem qualitativa de caráter descritivo, constituindo-se em uma pesquisa com corte transversal. Segundo Zangirolami-Raimundo *et al.* (2018, p. 356), “o objetivo dos estudos de corte transversal é obter dados fidedignos que ao final da pesquisa permitam elaborar conclusões confiáveis, robustas, além de gerar novas hipóteses que poderão ser investigadas com novas pesquisas”. Gil (2017) destaca que é por meio da análise de um específico estudo de coorte, que um grupo de sujeitos predispõe de características comuns uns aos outros e assim, conseqüentemente, cria-se uma determinada amostra, que pode ser investigada por um certo prazo de tempo, a fim de encontrar o objetivo central do que pode ocorrer com elas.

Para Yin (2016), as pesquisas com abordagem qualitativa buscam representar as opiniões e as perspectivas dos sujeitos de um determinado estudo, assim, a necessidade da sua utilização surge do desejo de entender complexos fenômenos sociais. A escolha da abordagem qualitativa se deve à temática de planejamento para aposentadoria, que ainda é recente, uma vez que ela é usada para investigar fenômenos novos, ainda não muito explorados (Minayo, 2004).

A pesquisa qualitativa é legitimamente positiva para o pesquisador, visto que “o pesquisador vai a campo buscando ‘captar’ o fenômeno em estudo a partir da perspectiva das pessoas nele envolvidas, considerando todos os pontos de vista relevantes (Godoy, 1995).

3.2 CORPUS DA PESQUISA

O público-alvo desta pesquisa foram os servidores de uma instituição de ensino superior federal, que se encontram em *status* de aposentados e aqueles próximo ao período para se aposentar e/ou os que já recebem o abono permanência, bem como os que estejam aptos para as funções designadas aos cargos que atualmente exercem e com disponibilidade para responder ao questionário de forma voluntária.

Assim, a seleção do corpus de 17 servidores, sendo 07 aposentados e 10 em fase de pré-aposentadoria entre os gêneros masculino e feminino, foi feita por meio de um extrato de dados funcionais, como idade e tempo de serviço fornecidos pelo departamento responsável pela gestão dos servidores da instituição, com base no cadastro dos servidores em ambos os setores da Administração Pública Federal. Não foram integrados ao presente estudo, servidores com diagnóstico de depressão e/ou de doenças ocupacionais sem tratamento; aposentados em outra função; em cooperação técnica, requisitados, em exercício provisório e substituto de suas funções.

Cabe destacar que, a presente dissertação seguiu rigorosamente todo o desenvolvimento metodológico, preservando-se todos os dados e informações deste projeto com o devido sigilo, conforme os regramentos e normativas do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos.

Esta dissertação utilizou nomes fictícios para preservar a identidade dos entrevistados, em cumprimento as legislações brasileiras de proteção dos dados e conforme orienta a literatura científica e acadêmica. Salienta-se que outras nomenclaturas, bem como, pseudônimos ou iniciais devem ser utilizadas para resguardar o anonimato ao sujeito e, usualmente, também substituir, ademais detalhes que são capazes de reconhecer os participantes da pesquisa. Assim, é conveniente que essas informações sejam alteradas na apresentação dos resultados do estudo. (Richards e Schawartz, 2002)

3.2.1 Pré aposentados

Os pré-aposentados foram inscritos na edição do programa 2024, que obteve ao total 25 inscritos, porém, contou com 20 alunos matriculados, de acordo com a quantidade de vagas disponíveis nesta edição. Os participantes eram formados por homens e mulheres, com idades entre 45 e 70 anos, com ingresso no mercado de trabalho com idades entre 12 a 30 anos. Durante a realização do curso, 01 participante esteve em um encontro e depois decidiu não dar prosseguimento por motivos particulares e outro participante precisou sair da edição do 2024 pois aguardava a chamada para fazer um procedimento cirúrgico. A integração dos pré aposentados na

edição 2024 disseminou percepções e vivências entre os participantes sobre os principais aspectos da aposentadoria, contribuindo para a construção de novos projetos de vida e para uma transição com mais tranquilidade, segurança e qualidade de vida.

3.2.2 Aposentados

O perfil dos indivíduos aposentados participantes da edição 2019 também foi composto por homens e mulheres, com idades entre 60 e 72 anos. Após informações fornecidas por meio de dados documentais fornecidos pelo departamento responsável, foi possível identificar aos 7 participantes do programa que já se encontram aposentados e fora das suas atividades laborais na UFJF. O rol de entrevistados foram membros do projeto em 2019 com demais indivíduos, porém que em sua maioria ainda está em atividade de trabalho na instituição de ensino superior, mesmo já possuindo tempo para se aposentar, preferem ainda continuar em sua função de servidor nos diversos setores da universidade.

Cabe salientar que as averiguações de cunho qualitativo, possuem o critério de seleção dos pesquisados que não caracterizou somente por um padrão definido por elementos numéricos. Entretanto, buscou-se compreender as interpretações e elucidações do ponto de vista diretamente inseridos nas relações sociais, simbolizadas pelos relatos, padrões, motivos, concepções, e costumes dos sujeitos, na esfera dos cenários de significados em que representam para cada pesquisado. (Minayo, 2016).

O número de entrevistados foi definido pelo critério de saturação, uma vez que “amostragem por saturação é uma ferramenta conceitual frequentemente empregada nos relatórios de investigações qualitativas em diferentes áreas.” (Fontanella et al. 2008, p.1). O autor afirma que a modalidade de saturação é empregada nas pesquisas a fim de delimitar ou encerrar o tamanho final de uma amostra em um estudo, sendo inapropriado a inclusão de novos elementos para compor a pesquisa.

É inegável que alguns autores recomendam que a saturação pode ser obtida com cerca de 8 a 15 entrevistas, sendo que 12 entrevistas são repetidamente mencionadas, acrescentando-se, eventualmente, duas entrevistas para confirmação (Galvin, 2015; Fontanella; Magdaleno Jr, 2012; Thiry Cherques, 2009; Guest; Bunce; Johnson, 2006). A presente pesquisa seguiu o percurso metodológico de finalizar as entrevistas no instante que quando se observou nos depoimentos dos servidores redundância ou repetição, não sendo considerado produtivo persistir na coleta de dados, conforme orientado por Minayo (2016). Confere a seguir os quadros que apresentam algumas características do repertório de entrevistados.

Quadro 2 – Quadro com perfil dos entrevistados pré aposentados.

Entrevistado (a)	Gênero	Estado civil	Cargo	Tempo de trabalho
Bento	Masculino	Divorciado	Professor	29 anos
Cosme	Masculino	Casado	Professor	14 anos
Djamila	Feminino	Solteira	Técnica em Laboratório	21 anos
Eva	Feminino	Casada	Técnica Administrativa em Educação	07 anos
Felippa	Feminino	Divorciada	Técnica Administrativa em Educação	10 anos
Luísa	Feminino	Divorciada	Técnica em Enfermagem	40 anos
Lélia	Feminino	Divorciada	Técnica em Tecnologia da Informação	31 anos
Martin	Masculino	Casado	Técnico Administrativo em Educação	40 anos
Quitéria	Feminino	Casada	Médica	35 anos
Tiana	Feminino	Casada	Professora	11 anos

Fonte: Elaboração própria (2025).

Quadro 3 – Quadro com perfil dos entrevistados aposentados.

Entrevistado (a)	Gênero	Estado civil	Cargo	Tempo de aposentado
Adelina	Feminino	Casada	Técnica Administrativa em Educação	06 anos
Antonieta	Feminino	Casada	Professora	05 anos
Aretha	Feminino	Viúva	Técnica Administrativa em Educação	03 anos
Carolina	Feminino	Casada	Técnica Administrativa em Educação	05 anos
Charlotte	Feminino	Casada	Professora	05 anos
Dandara	Feminino	Casada	Técnica Administrativa em Educação	03 anos
Nilo	Masculino	Casado	Técnico em Eletrônica	05 anos

Fonte: Elaboração própria (2025).

3.3 ESTUDO DE CASO

Este trabalho acadêmico utilizou como abordagem metodológica o estudo de caso, uma vez que buscou-se uma possível resposta para a lacuna desta pesquisa dentro de um projeto institucional de uma Universidade Federal. Assim, o estudo de caso desta dissertação trata-se precisamente do Programa de Preparação e Educação para Aposentadoria.

Creswell (2010) afirma que o estudo de caso é uma estratégia de investigação na qual o pesquisador explora profundamente um programa, um evento, uma atividade, um processo de um ou mais indivíduos. Citando Yin (2001) é uma forma ou método de pesquisa, que é capaz de estudar vertentes e ocorrências contemporâneas, de forma concisa, e não é permitido alterar ações e comportamentos inerentes a pesquisa.

Assim, em conformidade com a literatura acadêmica destacada, o estudo de caso para o presente trabalho corrobora com as possíveis perspectivas de resposta a lacuna de pesquisa e contribui para o aperfeiçoamento do programa institucional da Universidade Federal que ancora este estudo.

3.4 COLETA DE DADOS

Neste trabalho, foi dado um recorte dos dados coletados relacionadas à aposentadoria e seu planejamento de preparação. A coleta dos dados foi efetivada pelo critério de acessibilidade, na qual, é selecionada a partir da facilidade de acesso dos sujeitos (Vergara, 2012). Assim, recorrendo a instrumentos de elaboração para um elenco de entrevistas semiestruturadas junto aos servidores que foram gravadas e transcritas. Foram levantados dados documentais nos programas elaborados e vigentes pela universidade pesquisada.

As entrevistas foram delineadas nas perspectivas apresentadas por Gil (1999), que afirma se tratar de um método que abrange o entrelinhamento por duas pessoas ou mais pessoas em um cenário com uma proximidade rosto a rosto, onde uma pessoa elabora a pergunta e a outra responde a este questionamento.

Após a primeira etapa, que foi a realização de uma pesquisa documental do Programa de Preparação e Educação para Aposentadoria disponibilizado pela Coordenação de Saúde, Segurança e Bem-Estar, e foi feita a coleta de dados, realizada por meio de entrevistas semiestruturadas com os egressos do programa dos anos de 2019, já em *status* de aposentados e com os egressos 2024, que ainda estão na ativa em suas respectivas funções laborais. Foi avaliada a estrutura do programa, os processos, as etapas, temas e critérios que o compõem. Por meio de verificação e checagem de arquivos documentais, foram acessados os registros dos servidores que se aposentaram por meio do PPEA para que posteriormente sejam contatados para a realização da entrevista. Ademais, pode-se também aferir os registros dos servidores em fase de pré-aposentadoria para que seus perfis, motivações e expectativas acerca do PPEA fossem transcritos. Ancorado a essas ações, foram também examinados, os relatórios acerca da adesão dos servidores ao programa e de que forma sua implementação mudou a percepção dos servidores em face da aposentadoria.

Na segunda e última etapa, foram feitos contatos com servidores por e-mail e telefone. Foram selecionados e entrevistados servidores em fase de pré-aposentadoria, visto que é necessário interpretar suas percepções sobre o momento da aposentadoria, seus planos, expectativas, receios, dificuldades e receios.

Os participantes foram questionados sobre a importância do trabalho e o impacto que o período de pré-aposentadoria gerou em suas vidas. Também o rol de entrevistados era composto por servidores já aposentados e integrantes do PPEA de edições anteriores com o intuito de compreender os pontos positivos e negativos do programa, visando perceber os reais benefícios

que este gerou para eles e se realmente houve um momento transformador durante o período de transição entre o trabalho e a aposentadoria.

Quadro 4 – Quadro de etapas da pesquisa.

Quadro de etapas			
Etapa	Ação realizada	Desenvolvimento	Resultado esperado
1	Coleta de dados	Consultas, leitura e análises de documentos que compõem o projeto	Diagnóstico dos perfis dos servidores egressos e atuais participantes do programa e mensurar a percepção dos servidores em face do trabalho e aposentadoria.
2	Entrevista com egressos do projeto ano 2019	Realização de entrevista por meio de questionário semiestruturado aplicado ao entrevistado com gravações das respostas individuais de cada um dos egressos.	Registro por meio dos depoimentos e transcrição das percepções e vivências dos reais benefícios que a passagem pelo PPEA 2024 trouxe algum agente norteador em direção ao futuro da preparação para a aposentadoria.
	Entrevista com integrantes do projeto do ano 2024	Realização de entrevista por meio de questionário semiestruturado aplicado ao entrevistado com gravações das respostas individuais de cada um dos participantes da atual edição do PPEA.	Captação das percepções e vivências dos reais benefícios que este gerou para os servidores e se realmente houve agentes transformadores durante o período de transição entre o trabalho, aposentadoria, indivíduo e preparação para aposentadoria.

Fonte: Elaboração própria (2024).

Foram coletadas as percepções dos aposentados sobre a aposentadoria antes do PPEA e se houve alguma mudança nessas percepções durante sua participação no programa. O intuito foi compreender os principais resultados que o PPEA proporcionou na vida dos aposentados, se realmente, estes, seguiram as recomendações do Programa, como foi a experiência e se foram percebidos resultados positivos ou não após o término do programa. Cabe destacar também, que eles foram questionados também sobre possíveis melhorias individuais. Como ação final, foi verificado e analisado os documentos que apresentam a estrutura do PPEA corroboraram com a forma de atingir ou não os resultados esperados pelo programa, bem angariar prováveis respostas para responder à lacuna de pesquisa deste trabalho e ofertar novos subsídios para amparar o Programa de Preparação e Educação para Aposentadoria da Universidade para as possíveis próximas edições a serem realizadas.

3.5 ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

A entrevista semiestruturada deste trabalho foi ordenada por meio de um questionário, com perguntas abertas e dissertativas demandas aos participantes pela pesquisadora. Para realizar a redação e construção do questionário semiestruturado, foram formuladas perguntas com premissas na literatura e na pesquisa documental realizada na instituição de ensino superior federal. Com temas direcionados as tangentes do Programa de Preparação e Educação para Aposentadoria coube utilizar este artifício metodológico para compor a construção deste estudo.

A entrevista semiestruturada, para Severino (2014, p. 108), “é a coleta de informações sobre um determinado assunto, diretamente solicitadas aos sujeitos pesquisados. Trata-se, portanto, de uma interação entre pesquisador e pesquisado. O pesquisador visa apreender o que os sujeitos pensam, sabem, representam, fazem e argumentam”.

Salienta-se que a entrevista semiestruturada deste estudo buscou a interação legítima com o pesquisado afim de responder a possível pergunta de pesquisa deste trabalho.

3.6 ORGANIZAÇÃO, TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

Foi adotado o método de análise de conteúdo para tratar os resultados encontrados na condução das entrevistas e foi baseado nos conceitos de Bardin (1979). A autora trata de um esquema de categorização das informações obtidas, baseadas em tratamento dos dados coletados na pesquisa de campo, permitindo a dedução de conhecimentos relacionados à solução do problema de pesquisa. Segundo Bardin (1979, p. 66), “a análise é transversal. As entrevistas são recortadas em redor de cada tema objeto, quer dizer tudo o que foi afirmado acerca de cada objeto preciso no decorrer da entrevista, foi transcrito para uma ficha, seja qual for o momento em que a afirmação tenha tido lugar”. A autora conceitua a análise de dados de uma forma bem mais aberta, como sendo “um conjunto de instrumentos metodológicos cada vez mais sutis em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a ‘discursos’ (conteúdos e continentes) extremamente diversificados” (Bardin, 2016, p. 8).

A seguir, descreve-se o quadro com as fases descritas acima:

Quadro 5 – Fases da análise de conteúdo.

Fases da análise de conteúdo baseada em instrumentos metodológicos sob a luz teórica de Bardin (1979)		
Fases	Desenvolvimento	Objetivo a ser alcançado na pesquisa
Fase 1	Pré-análise ou fase de organização	Visa operacionalizar e sistematizar os pontos iniciais, de modo que seja possível preparar um plano de desenvolvimento das operações vindouras
Fase 2	Examinação dos dados	Obter o agrupamento das informações e apresentar de forma mais conclusa e transparente em acordo com os objetivos do estudo proposto
Fase 3	Tratamento e atenção aos resultados	Estas respostas serão trabalhadas a fim de compilar informações e nortear os conceitos teóricos do estudo para concluir os dados finais da pesquisa.

Fonte: elaboração própria (2024).

Ainda segundo proposto por Bardin (2016) a análise de conteúdo, permite "Analisar o material segundo as atitudes de avaliação subjacentes: temas favoráveis ou positivos e temas desfavoráveis ou negativos" (Bardin, 2016 p. 57). Logo após a coleta de dados, eles foram compilados, avaliados e descritos na presente pesquisa, sendo realizado posteriormente um vínculo com a literatura científica existente na temática.

3.7 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

A proposta deste trabalho, bem como o questionário semiestruturado foram submetidos previamente ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, conforme as diretrizes estipuladas pela universidade. Em seguida a aprovação e consentimento de parecer favorável desse Comitê, foi identificado o provável rol de entrevistados, com base nos documentos disponibilizados pela Coordenação de Saúde, Segurança e Bem-Estar e a Coordenação do PPEA 2024, a lista de presença dos participantes presentes nas edições nos anos de 2019 e 2024.

Assim, a pesquisadora submeteu convites por e-mail que foram enviados juntamente com esclarecimentos a respeito do objetivo central deste estudo. Todavia foram apresentadas as principais condições de realização das entrevistas, enfatizando que a participação era totalmente voluntária e que possíveis descontentamentos que poderiam ocorrer, bem como a possibilidade de desistência a qualquer tempo, e com destaque para a garantia do anonimato. Essas e outras informações constam no Termo de Concordância Livre e Esclarecido (TCLE), enviado aos

participantes com a solicitação que manifestassem sua concordância e assinatura para compor a documentação deste trabalho. O termo utilizado apresenta-se no Anexo A.

A partir do aval e concordância dos participantes, bem como a autorização da gravação de seus relatos, iniciou-se a coleta dos dados, os quais serão mantidos pela pesquisadora durante um período mínimo de 05 anos, como orienta o Comitê de Ética.

A pesquisa de campo foi realizada no fim do segundo semestre de 2024 até o décimo sexto dia de janeiro de 2025, onde todas as entrevistas foram consideradas para análise dos dados e componentes deste estudo.

3.8 LIMITAÇÕES DO MÉTODO

A pesquisa contou com acesso aos poucos documentos existentes do programa em edições anteriores dos anos de 2010 a 2019, fornecido por gestores do projeto, unidade responsável por alocar a documentação da empreitada. Iniciou-se então, o acesso aos documentos e a seleção dos indivíduos para responder ao questionário semiestruturado componente deste estudo.

Logo, o primeiro desafio foi encontrar os servidores da edição do ano de 2019, que já estavam em *status* de aposentados e fora das suas atividades laborais nos setores da universidade. Assim, de posse da listagem de presença, foi realizado um contato com o departamento responsável com o objetivo de conseguir algum contato como telefone, e-mail ou endereço residencial para formalizar o convite para responder a pesquisa deste estudo. Em primeiro momento, o órgão respondeu por e-mail, disponibilizando uma listagem contendo 09 nomes dos egressos do curso e suas respectivas datas de aposentadoria. Sendo um servidor falecido e 08 aposentados. Cabe salientar, que o departamento, mesmo de posse da aprovação regulamentada pelo documento com o Parecer Consubstanciado do CEP destinado a esta pesquisa, não pôde informar endereços, telefones ou e-mails pessoais para realizar contatos com os servidores já aposentados.

Desta forma, a pesquisadora optou por buscar em canais de pesquisas e em redes sociais na internet, onde localizou 06 dos entrevistados, e outros 02 entrevistados direcionados por uma das participantes da pesquisa, também localizada pela internet. Infelizmente, 02 egressos, não responderam ao convite para participar da pesquisa, realizado por e-mail e mensagens de aplicativo de conversa, e mesmo após inúmeras tentativas por parte da pesquisadora. A partir daí, foram iniciados os agendamentos para a coleta de dados com a realização de entrevistas presenciais em local definido de comum acordo com a pesquisadora e o pesquisado. Salienta-se que 03 entrevistados foram interrogados através de link online para participar da entrevista, uma vez que

estavam com impossibilidades de realizar a abordagem presencial, pois encontravam-se fora do município de Juiz de Fora, onde decorreu as investigações. A duração média das entrevistas era de 30 a aproximadamente 50 minutos.

Já com o *corpus* dos entrevistados dos participantes de 2024, o contato e envio do convite para participar da pesquisa foi mais acessível, uma vez, que o Programa de Preparação e Educação para Aposentadoria, havia acabado de ser realizado durante os meses de setembro, outubro e novembro de 2024. A nova equipe multidisciplinar reformulada para a condução dos trabalhos na edição do PPEA 2024, prontamente enviou toda a documentação necessária para compor este estudo e permitir acesso ao e-mail e dados dos membros.

Foi enviado um e-mail convite a todos os 18 participantes do curso, porém, somente 10 entrevistados aceitaram o convite para participar da pesquisa. Cabe destacar, que devido a dados e documentação atualizada da nova equipe integrante do PPEA, foi relativamente mais descomplicado localizar e manter contato com os participantes de 2024, que consequentemente possibilitaram uma ativa realização da coleta de dados por meio das respostas as perguntas ao questionário desta dissertação.

Como um dos principais desafios desse estudo, cabe ressaltar os percalços com a logística em ir até o entrevistado, as remarcações de datas de entrevista devido ao mau tempo e previsões meteorológicas instáveis e inviáveis para o dia do agendamento das entrevistas, proximidade de alguns feriados nacionais, cujo entrevistados não poderiam conceder a entrevista, por haver um compromisso já agendado neste período, bem como algumas questões de impossibilidades pessoais por parte dos participantes. Mesmo diante deste cenário, era sugerido e apresentada ao participante da pesquisa, uma nova data para realização da entrevista e coleta desses dados e consequentemente conseguir de fato alcançar os objetivos acadêmicos componentes deste estudo, por parte desta pesquisadora.

Um ponto relevante nesse estudo, foi a maneira empática e acolhedora que a pesquisadora foi recebida por todos sujeitos que se dispuseram a conceder a entrevista. Sem nenhuma exceção, cada entrevistado, foi solícito, atencioso e totalmente disponível a colaborar com a pesquisa e realizar a entrevista logo que as informações eram apresentadas e as gravações das respostas eram iniciadas. Todos os participantes da pesquisa, no instante marcado para o começo da entrevista, demonstraram um cenário positivo e colaborativo com a pesquisadora, e para alguns entrevistados, até uma sensação de orgulho, por ter sido convidado para a integração do estudo e participação na dissertação.

4 APRESENTAÇÃO DA ANÁLISE DE DADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo, são apresentados e analisados os dados coletados durante a pesquisa de campo deste estudo. Buscou-se categorizar, bem como demonstrar, o seguimento de informações coletados à guisa destes, aos quais se interligam a literatura utilizada nesta dissertação, como forma de dissolução à pergunta de pesquisa.

4.1 INDIVÍDUO

O indivíduo compõe uma categoria elencada *a priori* e um diálogo objetivo, com intuito de compreender o significado do cenário da aposentadoria para o sujeito no contexto de sua vida social, financeiro e familiar. A categoria em questão faz uma abordagem do entrevistado sobre as nuances que questionam sobre as conquistas de bens tangíveis ou intangíveis, relações familiares e a realidade financeira do status do pré aposentado e/ou aposentado. Busca ainda, aprofundar no conhecimento da experiência de cada indivíduo ao ter ciência sobre o cenário da aposentadoria e do tempo de trabalho e não trabalho.

Cabe destacar que os nomes dos indivíduos apresentados na categoria não são reais e, sim, pseudoanônimos, para cumprir com as regras éticas estipuladas pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Esta lei constitui normas para o tratamento de dados pessoais, sejam eles físicos ou digitais de um indivíduo, com o principal objetivo de preservar os direitos fundamentais de liberdade e privacidade, proteger o livre desenvolvimento da personalidade, bem como, fortalecer a privacidade, segurança e transparência no uso das informações pessoais. Assim, todas as informações contidas nos relatos estão em acordo com as diretrizes da Lei.

Compreender a vivência dos indivíduos antes, durante e depois no cenário das percepções da aposentadoria se torna importante para sintetizar a totalidade das experiências que se tornam significativas a estes entrevistados, visto que, as diferenças que resultam em experiências individuais para cada um. Iniciando com o bloco de pré aposentados e participantes do PPEA 2024, a primeira pergunta, questionou ao entrevistado, como ele é socialmente. A pergunta realizada tinha o objetivo de entender como o pré aposentado, se enxerga nesse cenário de vida social na trajetória de tempo de trabalho a caminho para a aposentadoria.

Eu acho, às vezes, difícil falar de mim mesma, porque eu fico assim, qual aspecto que eu vou falar de mim mesma? Porque são muitos aspectos da gente, né? Em questão social, eu sou uma pessoa muito caseira, eu gosto muito de ficar em casa, eu gosto de cuidar da minha casa, até porque às vezes eu fico muito tempo fora de casa... seja fora de casa pela questão de trabalho, como às vezes resolvendo coisas fora de casa, ou ajudando o pessoal da minha família, que às vezes precisa, por conta de questões de saúde, enfim. Ao mesmo tempo, eu também gosto de sair de vez em quando, me divertir um pouco, encontrar com amigos, familiares, adoro um café para conversar, de vez em quando, não é sempre que dá. Eu gosto de ler, adoro estudar. Inclusive gosto de sair, para acompanhar a minha filha nos jogos dela de vôlei, estar sempre em movimento. (Eva)

Para Bento e Quitéria, entrevistados mesmo com perfil pessoal bem comunicativo se consideram em seu íntimo, sujeitos mais reservados. Relatam que a vida no ambiente de trabalho o fizera pessoas mais descontraídas e mais participativas socialmente, porém na vida pessoal, consideram como pessoas discretas.

Eu sou uma pessoa, por incrível que pareça, eu sou uma pessoa reservada, eu sou uma pessoa sobre vários aspectos, tímida, mas eu me eduquei na vida para lidar com as pessoas, para compreender as pessoas, então isso acabou me fazendo ser muito mais extrovertida do que eu já fui, do que seria o meu temperamento natural. Então eu sou alguém que eu amo pessoas, não gosto de bagunça com muita gente, mas eu amo gente, adoro conhecer gente assim, conhecer no sentido mais profundo e me dou bem com todo mundo. Eu estou sempre conciliando e sempre atentando ao outro, porque eu gosto, acho que é um traço de profissão também, né? Então isso é da minha natureza. Socialmente eu sou uma pessoa tranquila, não tenho muita vida social muito intensa de festa, de balada não, mas eu sou amiga dos meus amigos e eu tenho amigos muito queridos. Então eu tenho isso tudo! E minha família é claro, que sempre estamos juntos. (Quitéria)

Sou uma pessoa bem reservada. Em relação à família, eu tenho três filhos, eu tenho minha mãe, que também depende de mim. Então, na comunidade aqui dentro da universidade, eu tenho um bom relacionamento com muitas pessoas. E tenho os meus contatos também fora da universidade. Então socialmente eu me vejo como uma pessoa que tem bons relacionamentos. E, eu espero ampliar isso de alguma forma quando me aposentar, sendo participado de outros grupos, de outras atividades. Eu acho que, em relação à parte social da universidade, isso vai mudar bastante, porque você não estando no meio, você não estando na ativa, você acaba sendo um pouco esquecido. Isso é uma realidade. Mas eu acho que isso pode impactar, mas não vai ser um impacto tão importante, porque eu vou buscar outras atividades, eu não vou ficar parado. Então, nessa busca de outras atividades, eu vou encontrar novos grupos, novos parceiros, novas pessoas de convivência. Em relação à família, eu acho que a gente vai continuar tudo do mesmo jeito. Mesmo assim, eu acho que eu vou continuar tendo os amigos que eu fiz aqui, apesar de uma certa distância, porque, é claro, o dia a dia consome a vida da gente, a gente não está no próximo, né? Então certamente há um distanciamento, mas as pessoas com quem você tem um vínculo bastante forte, essas você não perde. (Bento)

Cosme revelou que o convívio social já não é muito intenso e já não gosta muito de ir a festas. O pré aposentado citou que já não bebe mais, e que gosta muito de ficar em casa. Tem seus programas sociais favoritos e já selecionados como o Festival de Música Colonial e Antiga. Cosme conta que ele perde um dia e que gosta muito. Outra festividade que não abre mão é o Carnaval. Os blocos de rua da cidade do Rio de Janeiro têm sempre sua presença. Já na sua rotina social ele gosta de descansar bastante e revela que vai cedo para cama. Gosta muito de ler, e, sobretudo, aprender na sua área de informação, porque acredita que ainda há muita coisa para a

gente aprender. Para ele, tudo vai sempre se renovando e assim, acha primordial estar atualizado com as informações atuais.

Felippa se considera falante e sempre muito ativa socialmente. Para a entrevistada a vida social é algo que lhe fortalece e ajuda a construir seu perfil pessoal.

Eu sou muito extrovertida, falante, eu adoro me comunicar, adoro conhecer pessoas novas, falar com pessoas novas, ajudar as pessoas, gosto muito de viajar, o contato com outras pessoas me faz muito bem, mas ao mesmo tempo eu também gosto do meu tempo sozinho, essa liberdade de estar, mas no momento que eu quero estar sozinha, eu poder estar também, curti o meu momento, curti a mim mesma, então eu me vejo assim, uma pessoa que gosta muito de conviver, mas também gosta da solidão, assim, de me curtir. (Felippa)

Assim, também é Martin, que a rotina caseira é sua preferência e acredita que é bem sociável.

“Eu sou sociável, frequento clube, encontro sempre com meus os amigos. Já meus familiares, são as pessoas da família da esposa, né? Convivo mais com a família dela, do que com a minha. Mas, é um prazer também estar na minha casa, gosto muito de ficar em casa, ver televisão, futebol...” Martin.

Também adepta da rotina caseira Djamila comentou que já aproveitou muito a vida, quando mais nova e que já viajou bastante.

Já viajei muito, já saí muito, já curti muito, muito, muito, muito a minha juventude, não que eu não seja ainda jovem, mas assim, quando eu era adolescente, bem juvenzinha, aproveitei muito. Hoje eu sou bem caseira, gosto de coisas de dia, adoro a minha casa, amo ficar em casa, gosto do meu bichinho, curti minha vidinha, gosto de viajar assim, para relaxamento. Socialmente, tenho um grupo de amigos, saio de meus amigos para bons cafés e assim, eu tenho minha vida fora do trabalho (Djamila)

Em um lado oposto Luísa contou que não sou uma pessoa muito social não, gosta de frequentar a igreja, vai ao trabalho e mantém a atividade física regular com a prática de pilates e hidroginástica. Segundo ela, raramente sai com as minhas amigas do pilates, já na relação familiar, os filhos estão sempre presentes e costumam sempre sair juntos aos fins de semana, fazer interações familiares. Além disso, o que mais gosta de fazer quando não está trabalhando é passar os dias no seu sítio, que segundo ela, estar lá com suas plantas e seus afazeres lhe preenche muito.

Tiana mantém as mesmas amizades de longa data e é ativa em sua vida social. “Gosto de sair com meus amigos... Tem aquele grupo da faculdade...e amigos de redes sociais, que sempre encontramos. Na verdade, são poucos amigos, sempre a mesma turma. Gosto de viajar também, conhecer novos lugares.” Tiana.

A vida do indivíduo é marcada por alguns marcos e acontecimentos. Com a pré aposentada Lélia, não foi diferente, a rotina de vida social sofreu alterações com o surgimento da pandemia mundial da Covid 19.

Então, eu falo que existe um marco na minha vida, a Lélia antes da pandemia e a Lélia pós-pandemia, antes da pandemia eu era bem mais sociável, saía muito, viajava e tal, mas depois da pandemia, depois de tudo que aconteceu com a gente, eu ainda não consegui voltar ao que eu era antes. Então, atualmente, estou muito mais ligada à minha família, e não tenho muito cuidado desse lado social... preciso voltar, mas em compensação eu estou cuidando muito do meu lado espiritual, que também faz parte assim. É um outro momento da minha vida, sabe? Então, é aprender com cada momento, sabe. (Lélia)

O mesmo questionamento foi realizado aos entrevistados já aposentados, como esses sujeitos são socialmente, já configurando o status de aposentados. E a aposentada Dandara, também passou por alterações na sua rotina social em decorrência da pandemia da Covid 19.

O convívio com a família, no dia a dia, tinha coisas sobre os meus filhos, que eu nem sabia antes de aposentar, porque não tinha tempo, não tinha tempo para nada. Saía cedo, voltava à tarde, e aí, final de semana, cada um quer cuidar da sua vida, então o tempo com a família era escasso e depois que me aposentei, melhorou muito essa interação, com a minha família. Então, isso pra mim foi muito bom. Eu participo do café dos aposentados há muitos anos, então, elas têm lá os grupos, fazem os cafés, tem bons encontros. Então, assim, eram coisas que eu não podia fazer na minha social quando trabalhava. Socialmente, no início da aposentadoria, eu fazia dança e hidroginástica, aí veio a pandemia, aí com a pandemia veio a preguiça. Agora eu saí de casa para encontrar com você, para nossa entrevista, e minha filha falou, mas você vai voltar para a dança? Falei, que estou pensando... Porque ela faz dança, e quer que eu volte para acompanhar ela... A dança está na minha meta para 2025, eu vou voltar para dançar em breve... Eu também caminhava muito, e fui retomar depois muito tempo que tinha acabado a pandemia, eu não conseguia voltar, tinha um certo desânimo. Hoje, eu caminho bem regularmente. (Dandara)

Charlotte define a vida social como uma oportunidade de estar consigo mesmo, um hábito que ela sempre praticou, mesmo ainda em tempo de trabalho. Ela destaca que isso lhe traz uma sensação de legitimidade e pertencimento social.

Olha, uma coisa que eu sempre gostei, que quando eu estava trabalhando, nunca conseguia era ficar sozinha. Eu gosto de ficar sozinha. Eu gosto de ficar comigo mesmo, às vezes. Então, hoje, aposentada, eu tenho condições de fazer mais isso. Mas quando eu vejo, assim, que eu ficando mais triste, pra baixo, aí eu procuro companhia, saio, faço alguma coisa... porque a situação é necessária. A gente precisa estar com alguém. Essa eu procuro conviver... sempre de um lado, mais positivo possível. Então essa socialização eu gosto, eu gosto disso, acho importante. Eu faço pilares e faço musculação duas vezes na semana... Eu caminhava bastante, mas por um problema de saúde alguns anos atras, tive que parar. Mas cuido muito da minha saúde e sempre estou com meus exames e consultas em dia. (Charlotte)

Para as aposentadas Adelina, Aretha e Antonieta, mantem uma rotina ativa e extremamente social. São adeptas de realizar viagens, exercícios físicos, cuidados com a saúde, saem com amigos e possuem uma interação com vizinhos e ainda desempenham tarefas e demandas familiares em seu cotidiano.

“Eu tenho uma vida um pouco pacata. Viajar, talvez uma vez por ano, uma coisa assim, não sou de sair muito. O que me demanda muito, é meu pai, que tem 92 anos, e de certa forma eu acabo assumindo ele e os cuidados. Socialmente eu vivo, eu moro num bairro legal, a gente tenta fazer uns encontros mensais entre a vizinhança, no mais, cuido da minha saúde, faço academia, procuro fazer uma rotina de bem cuidadosa com exercícios e idas regulares ao médico.” (Adelina)

“Sou bem sociável, tenho alguns amigos, estou em conversa com vizinhos e pessoas próximas. Meu problema é a resistência a atividade física e academia. eu estou batalhando, estou brigando comigo com relação a isso. Ano passado eu ainda consegui manter o pilates e agora tentando voltar aos poucos.” (Aretha)

“Hoje a minha rotina é me dividir na minha vida em Juiz de Fora e outra cidade, onde meus pais moram. Porque aí eu divido com o meu irmão o cuidado com eles. Quando eu estou aqui de fora, uma coisa que eu faço muito, que eu amo fazer, é ir ao cinema. Eu adoro o cinema, eu adoro aquele ambiente. Então, toda semana eu estou olhando programação e vou. Eu também saio com amigos, às vezes um lugarzinho especial, tomar um café. Tenho uma vida ativa socialmente. Sim, é uma coisa que eu gosto muito de fazer, que eu faço em todos os dias, que antes eu não fazia, é ir a academia... é meu novo hábito. Eu também gosto de arte e dança. Eu gosto muito da minha casa, mas eu acabo tendo que sair todos os dias. Todo dia eu saio, vou fazer uma compra, vou ao mercado.” (Antonieta)

Carolina é adepta de realizar viagens regularmente e faz trabalhos voluntários. A aposentada revela que sempre tem um trabalho voluntário em mente e disse que é uma pessoa que pratica artesanato e gosta de desenvolver trabalhos com a parte de arte e cultura. Segundo a entrevistada, isso lhe proporciona outros contatos com grupos diferenciados e conseqüentemente lhe torna alguém socialmente ativa. Ela ainda comenta que não tem hábito de frequentar bares e festas com baladas sociais, mas sempre está em contatos com suas amigas, seja para um encontro rápido ou algo mais demorado como um café ou um programa mais tranquilo. pessoa do bar, da bagunça, mas eu sou aquela pessoa que está sempre junto, cercado com outras pessoas amigas, e me considero socialmente bem ativa.

Finalizando as respostas da primeira pergunta da categoria indivíduos, Nilo, revela que as atividades em um grupo o qual faz parte, tem motivado sua vida social e sua interação com amigos mais próximos em decorrência da aposentadoria.

É difícil falar de mim, acho que não sei..., mas vamos lá! Me vejo assim, eu procuro ser o mais amigável possível, sempre procurei ser o mais amigável possível, sempre procurei estar perto das pessoas, tanto é que a gente faz parte de um grupo de moto clube, a gente está sempre tentando ajudar as pessoas, tentando ficar perto de questões sociais. Nesses dias agora de dezembro, nós fomos vamos levar algumas cestas básicas na cidade de Guarani... Um amigo que estava junto com a gente, quebrou o carro na estrada, ajudei, fiz o reboque.... e assim, fomos nós para nossa missão. Então é assim, eu procuro ser o mais amigável possível, procuro ser tudo o que eu gostaria que fosse para mim. (Nilo)

Para a categoria indivíduo, foi questionado se com o acontecimento da aposentadoria, a vida social do servidor sofreu algum tipo de alteração. Um consenso entre os entrevistados foi a

perda de contato e vínculos com a universidade. Os entrevistados retratam que foi um processo espontâneo o desligamento das relações interpessoais logo que a aposentadoria se tornou afirmada para eles.

Mas, assim, esse contato com os antigos amigos de trabalho você perde um pouco o contato. Porque, na minha opinião, principalmente, por ser aposentado, você fica esquecido... A primeira coisa que eles fazem quando a gente aposenta, é te tirar o e-mail institucional. Então, você tem que criar outro e-mail e buscar um a um dos seus contatos de trabalho. E, acaba que o povo, perde mesmo o contato com as pessoas, com o outro. Não chega a ser totalmente uma queixa, mas eu acho que algo negativo, essa perda brusca da sua identidade profissional. (Dandara)

A aposentadoria, ela muda na vida social com relação às pessoas que você convivia no trabalho. Se você tinha mais contato com aquelas pessoas, você até interagia mais, visitava mais, a aposentadoria, ela quebra isso. Então, assim, os amigos que hoje mais tenho, são aqueles que eu tenho mais envolvimento na minha rotina familiar e de vizinhança, não são mais pessoas da universidade. São aquelas pessoas que, ao longo da minha vida, já estavam presentes. Mas agora, a questão com relação à instituição, as pessoas que você conviveu é muito real esse distanciamento. (Eva)

Charlotte afirma que a perda de contato com as pessoas da universidade foi instantânea e que boa parte dos vínculos sociais feitos com outros membros de outras universidades e docentes, também se findou após a sua aposentadoria. A professora, era atuante e participante de simpósios e congressos pelo país, mas relata que assim que aposentou deixou de enviar trabalhos e se inscrever o que também foi um agente motivador para influenciar nessa perda de contato social.

No contexto dos pré-aposentados foi interpelado a eles, sobre qual será a visão dos seus familiares quanto a chegada da aposentadoria, e de maneira quase unanime é a família apoiar que é chegada a hora de encerrar a carreira profissional e seguir a vida com novos projetos e premissas de vidas pessoais. Eles afirmam que os familiares desejam que a aposentadoria de fato se cumpra e um novo ciclo de vida seja iniciado. “Todos da minha família esperam a minha aposentadoria. São, favoráveis para que isso aconteça.” (Djamila). “Para meus familiares, eu devia ter aposentado. Desde o primeiro dia eu já podia me aposentar, eles me falam isso, para eles, eu preciso descansar, já trabalhei muito.” (Cosme). “Minha esposa também me dá o maior apoio, porque ela já viveu tudo isso, né? Então isso é consenso. Está na expectativa, tanto quanto eu.” (Martin).

“Está todo mundo da família doido para eu me aposentar! porque para eles, acreditam que aí eu vou ter mais tempo pra mim e eu vou ter mais tempo para eles, eu vou estar mais em casa, eu vou estar com mais disponibilidade para tudo. Então, minha família vai gostar que eu me aposente sim, eles querem que eu aposente o quanto antes.” (Quitéria).

Minha mãe sempre falava que eu tinha que me preocupar muito com a chegada do momento da aposentadoria, porque eu sou muito gastadeira e que eu tinha que me preocupar com o meu futuro. Ela não está aqui hoje, mas eu sempre lembro disso e aprendi muito também. Meu pai sempre um grande incentivador porque ele vê o quanto que eu batalho e me preocupo com a minha aposentadoria, que deve ser daqui a uns 15, sei lá, 20 anos, a gente não sabe. Os meus irmãos me acham uma pessoa sortuda porque por eu estar num cargo público e ter essa segurança, eu acho essa a percepção da minha família. (Felippa).

“Eu acho que eles vão gostar, porque eles falam sempre, você não vai aposentar não? Já não deu o seu tempo! não vai desgarrar não? Mas eu acho que eles vão gostar.” (Luísa).

Em contraposto Bento revela que a família não deve ser o norte principal e elemento decisor da aposentadoria, para o servidor, a família deve ter apenas a consciência e aceite da decisão tomada que deve ser diretamente escolha do indivíduo, sem interveniências externas.

“Eu acho que eles estão bem conscientes do que eu quero, entendeu? Então é uma decisão minha que eles não têm que participar, que eles não têm que... Agora, por outro lado, eles querem me aproveitar mais, porque aí eles acham que eu vou estar mais disponível, né? E eu não vou estar mais disponível, eu vou cuidar da mente, das minhas frentes, da minha vida. E vou continuar tendo uma relação com eles a mesma que eu tenho hoje.” (Bento)

Ao grupo de aposentados foi elaborado o questionamento semelhante, que perguntava o que mudou com a aposentadoria nas relações com sua família. Para boa parte dos entrevistados o deleite da aposentadoria foi um ganho para sua família e para o aposentado, uma vez, que foi possível ficar mais próximo da família e desfrutar de momentos mais íntimos com os seus.

“(...) nesse último ano, a minha filha se casou e mora em Varginha. Então, pelo menos uma vez por mês, a gente vai a Varginha para visitar ela. Eu e minha esposa. Uma mudança positiva, né? Foi uma das poucas mudanças que eu vi na minha vida, o dia aposentado.” (Nilo)

“Ah, com certeza, é aquela questão da disponibilidade, né? Apesar de antes, eu procurar estar sempre presente, mas agora, né, é diferente. É, tipo assim, minha irmã adoeceu, pude ir lá e ficar lá, mesmo deixando meu esposo aqui. Ficar por conta dela, porque minha mãe já é idosa e as outras minhas irmãs trabalham. Então, eu tive essa oportunidade, fazer isso através da aposentadoria.” (Aretha)

“Eu sempre morei fora quando estava na Universidade trabalhando. Eu sou de uma cidade que fica quase 400 quilômetros de Juiz de Fora. Então, eu visitava minha família com pouca frequência. Mas era, além de ser cansativo, o curto espaço de tempo que eu tinha. Então, isso faz com que hoje não eu tenha mais esse problema, posso ir e vir sem data. Então, assim, essa mobilidade, essa questão de poder estar mais presente na família, de estar junto foi uma mudança boa, muito grande, de poder cuidar de pessoas que precisam mais de atenção para a gente, pessoas que são familiares, que já estão mais idosas. Então, eu tenho essa oportunidade atualmente.” (Carolina)

É inegável que as relações familiares são o ponto distinto entre os servidores aposentados, a maioria deles, conseguiu com o benefício de a aposentadoria disponibilizar mais tempo para dedicar a família. E, um ponto em comum com nossos entrevistados foi ter de dedicar tempo a

familiares que estavam em cuidados médicos, como foi com a Antonieta, Aretha, Carolina e Adelina.

Dandara e Charlotte enfatizam sobre a maternidade e relação que os filhos tiveram na tomada de decisão da aposentadoria, para as aposentadas, a opinião deles contribuiu para que a vida profissional findasse e um novo momento de suas vidas fosse iniciado. Para uma delas a preocupação do filho com o trabalho excessivo e para a outra o desconhecimento da rotina e cotidiano da vida dos filhos foi um aspecto atenuante para o tempo de aposentada pudesse contribuir com uma participação mais assídua na vida destes.

“Meu filho já falava há muito tempo que eu já devia ter aposentado, que eu já estava deixando para muito tarde. Todos da família gostaram. Meu filho é que fica preocupado e fala, para eu “emburrecer”. Eu falo, pelo amor de Deus, não vou ficar emburrecida não, eu estou bem. Eu gosto muito de livro, de filme, assisto, vou vivendo...” (Charlotte)

“O convívio com a família, no dia a dia, tinha coisas sobre os meus filhos, que eu nem sabia antes de aposentar, porque não tinha tempo, não tinha tempo para nada. Saía cedo, voltava à tarde, e aí, final de semana, cada um quer cuidar da sua vida, então o tempo com a família era escasso e depois que me aposentei, melhorou muito(...)” (Dandara)

A categoria Aposentadoria ainda apresenta informações sobre a vida financeira dos pré aposentados e aposentados, foi perguntado aos pré aposentados, o que eles pensam sobre a vida financeira quando estiverem aposentados. Todos eles concordam que haverá perdas financeiras significativas, principalmente em relação a benefícios que são concedidos junto com seus salários, como por exemplo o valor destinado ao ticket alimentação. Sobre a vida financeira, destacam as seguintes falas dos entrevistados:

“Essa questão da vida financeira na aposentadoria ainda tem me preocupado um pouco porque eu ainda não estou conseguindo fazer um planejamento, uma reserva para esse momento. Porque quando a gente envelhece, por mais que você, vamos dizer assim, tenha saúde, é mais, a probabilidade é maior de você precisar de algum medicamento, de você precisar de mais consultas, de mais algum tratamento médico. Isso tudo gera gasto, custa dinheiro! Então, isso me causa uma certa preocupação.” (Eva)

“Não, não estou me preparando. Eu não sou uma pessoa disciplinada financeiramente. Eu falei isso uma vez no curso... Eu ainda estou bem apertada financeiramente. Isso é um fator que pesa muito. Enquanto eu não quitar a parte das minhas dívidas, eu não posso nem me dar ao luxo de aposentar agora, porque vai fazer falta. (Lélia)”

“(…), mas quando aposentar eu acredito que possivelmente vai dar uma diferença financeira.... que não vai dizer que me preocupa não, mas eu penso nisso. Então, assim, eu já estou tendo cuidado com o dinheiro, eu já estou me preparando financeiramente para isso(...)” (Quitéria)

Para Luísa, Bento, Tiana e Cosme a vida financeira quando aposentados não será um problema e eles acreditam que não haverá mudanças bruscas, visto que já estão guardando recursos para este momento. Os entrevistados se consideram controlados financeiramente e este cenário

futuro já tem um destino pré definido com a economia mensal que atualmente destinam para este fim. “Na parte financeira eu acho que estou fazendo as coisas bem. Eu sempre estou preparada e segura na parte financeira, eu acho que estou bem.” (Tiana).

“Vida financeira não me preocupa, não. financeiramente não é um problema, não, eu me preparo para isso. Não vai alterar nada, não. Muito pelo contrário. Aí eu fico até imaginando, porque eu também sou bastante econômico, então, eu sempre guardei recursos, que seja para talvez até eu possa usar esses recursos... ou investir em alguma coisa, para fazer alguma coisa interessante também, até talvez possa acontecer isso...” (Cosme)

“Eu acho que vai ser ideal, igual a gente tem que se adaptar com o novo valor que a gente vai ter que viver, com um novo padrão, e vou ter que aprender a viver com o valor que vou receber, e acho que isso não será um problema para mim”. (Luísa)

Já para os aposentados, que vivem a realidade dos ganhos com a aposentadoria, não foi abrupta a perda de recursos, e a maioria deles vivem relativamente bem e satisfeito com os recursos provenientes do seu benefício. Todos, sem exceção, se programaram financeiramente antes de se aposentar e guardaram investimentos para o momento da aposentadoria. E, mesmo aqueles que houveram um mínimo de perda, souberam adequar o novo cenário. “(...) Mais ou menos. Você perde um pouquinho, mas não radicalmente. Na realidade, você perde o valor da alimentação, mas com o tempo você se ajeita, se organiza.” (Dandara)

“(...) não mudou nada, a vida financeira continuou a mesma forma, eu não tive perda significativa no meu salário, o meu salário continua integral. Você fez alguma programação financeira para esse momento? Sim, eu fiz um curso de graduação. Então eu consegui, ter um acréscimo no meu salário de 25%, que foi o que eu iria perder com a aposentadoria.” (Nilo)

“Eu sempre programei a minha vida financeira, sabe? Eu sempre me preocupei com isso. Lógico que a gente vai adquirindo experiência com o tempo. Eu poderia ter... igual eu te falei, se fosse hoje talvez eu não teria aposentado. Mas me qualificado, mais para poder ganhar um pouco mais, entendeu? E a tendência é o seu salário ir defasando, e as despesas aumentando. Então, quando você se aposenta, realmente assim, você tem que aprender a controlar financeiramente sem extrapolar (...)”. (Adelina)

Findando a categoria indivíduo foi questionado aos entrevistados pré aposentados e aposentados, sobre um sonho ao qual desejam realizar quando se aposentarem e/ou o sonho realizado para aqueles indivíduos que já estão aposentados. Entre o corpus de pré aposentados, metade dos entrevistados revelou que deseja fazer uma viagem. “Quero fazer uma viagem bem distante, uma coisa bem bonita, né? Ir passear nas praias do nordeste” (Luísa) “(...) fazer uma viagem, um lugar bem bacana, com o Ásia e tal, acho que eu faria isso.” (Djamila) “(...) aprender línguas e viajar. Eu quero conhecer Roma. Ficar no Vaticano, ficar uns 10 dias pelo menos.” (Tiana).

Outro quesito bastante citado foi participar de cursos de capacitação, curso de aprendizagem de outros idiomas. Parte dos aposentados quer praticar atividades que não tiveram a possibilidade de praticar e com a aposentadoria isso será possível.

“Aí eu quero fazer uma boa viagem de turismo. A viagem renova a gente. Aí eu quero passear, fazer uma viagem para descansar, para relaxar. Aí ver alguma atividade que eu possa fazer, algum curso, não quero parar de me capacitar.” (Lélia)

“Eu tenho um monte de sonhos, sonhos nem tão grandes assim, quero viajar um pouco mais, assim, eu aposentando, eu quero fazer, um curso de corte e costura, vou fazer minha aula de canto. E sempre que um sonho terminar, eu quero estar sempre me apaixonando por um novo e uma coisa nova. Esse é o meu sonho...” (Quitéria)

Outro sonho citado por parte dos pré-aposentados é cuidar da saúde e envelhecer com saúde. Mesmo sendo intangível, envelhecer com saúde foi um ponto mencionado como uma espécie de prêmio que é idealizado por estes indivíduos. “Quero cuidar da minha saúde. Quero, poxa, se eu pudesse chegar aos 90, seria esse o meu sonho. Com qualidade de vida.” (Cosme). “Além da saúde, viver bem, com saúde mental, também é o desejo dos entrevistados. “Eu quero continuar vivendo bem, eu quero aposentar para viver bem, com saúde.” (Bento).

“Um sonho, eu não diria que tenho um sonho, diria perspectivas, projetos, por exemplo, eu fiz, eu me formei na Casa de Itália, curdo de italiano por três anos. Eu quero fazer inglês também, aprender inglês, eu gosto de música, eu já cantei em coral, vou tentar retomar isso mais para a frente. São esses meus projetos, são ideias que eu gosto e penso, não tem um sonho assim específico. Quero passear também, eu gosto de viajar, passear também.” (Martin)

Já no cenário de corpus dos aposentados, o sonho realizado para alguns já foi atingido e para outros ainda não, ou já realizaram algum sonho idealizado e pensam em mais novos sonhos. Os relatos são variados entre conquistas tangíveis e intangíveis. “(...) O sonho realizado é de não ter horário. Eu posso participar até do grupo lá da igreja, coisa que eu ia só de vez em quando. (...)” (Dandara). “Depois que eu aposentei, eu consegui fazer algumas viagens. Mas aí a gente depara com a questão financeira, né? (...)” (Aretha)

A seguir, temos relatos dos aposentados Antonieta, Nilo e Adelina, que puderam viajar ou investir tempo e recursos nos seus sonhos mais imediatos quando adentraram na aposentadoria. “Um sonho realizado foi a compra da minha casa, logo depois que aposentei. Eu comprei uma casa em 2018 e meu objetivo é tentar quitar essa dívida o mais rápido possível.” (Antonieta).

“Eu consegui reformar a minha casa, estou trabalhando mais tempo com ela, tenho outras coisas que eu posso fazer hoje, que quando eu estava trabalhando eu tinha um tempo curto para fazer, porque quando você começa a mexer com obra, você precisa de um tempo maior para indicar. E vai sempre aparecendo mais alguma coisa, não é?” (Nilo).

“O primeiro sonho que eu conquistei foi uma sorte a minha, antes da pandemia eu fui viajei para Gramado. Realmente assim, lá é muito lindo, valeu muito a pena ter ido conhecer naquela época. Foi um sonho que eu consegui realizar.” (Adelina)

Casellato (2015) reforça as afirmações das entrevistas, ao discorrer, que cada pessoa vivencia fases de sua vida de forma íntima e não direta, isto é, não há um tempo determinado ou definido para normalizar o processo de vivência de situações que cabe a uma pessoa ao longo da sua vida. Cada um, vive um acontecimento de acordo com sua subjetividade e individualidade.

Para Jossó (2004) o indivíduo passa por vastas experiências em sua vida social com vivências, momentos, interações que tangem seu comportamento, enquanto sujeito e trabalhador, por meio desses acontecimentos, lhe é permitido passar por ponderações que o auxiliam na sua construção dentro da sociedade a qual é pertencente.

Essa categoria trouxe os relatos e depoimentos diretos e indiretos dos pré-aposentados e aposentados em resposta as questões mensuradas desta esfera. Com a apresentação desses relatos buscou-se fortalecer com suas respostas a lacuna de pergunta dessa dissertação. Para a próxima categoria, será abordado sobre o trabalho.

4.2 TRABALHO

A presente categoria é elencada neste estudo, por meio de evidências teóricas e literatura acadêmica apresentadas nesta dissertação. Com a categoria trabalho, buscou-se trazer à tona as falas e questões que norteiam o entrevistado em suas vivências e percepções sobre as atividades de trabalho, ao qual desempenham, para àqueles integrantes do rol de entrevistado dos pré aposentados e aos que já desempenharam para os aposentados que passaram pelo Programa de Preparação e Educação para Aposentadoria de uma Universidade Federal.

Nos resultados obtidos nesta categoria são destacados os principais pontos encontrados na entrevista de campo, realizada com o público anteriormente pertencente ao PPEA.

Nesta categoria foi apresentado ao participante, qual era o significado do trabalho na sua percepção. De forma unânime os entrevistados ponderaram que o trabalho sim, é algo gratificante e que consequentemente um instrumento gerador de renda. Para os indivíduos o trabalho é algo prazeroso e elemento de extrema importância que traz para eles, um sentimento de legitimidade perante sua existência. O relato dos entrevistados vai ao encontro com o conceito de Forno (2015), que aduz o trabalho como um elemento fundamental na definição do indivíduo como agente ativo e efetivo na sociedade. Sob a ótica de determinados julgamentos e premissas socialmente estabelecidos, constrói-se uma verdade normativa que orienta a forma como o sujeito deve se integrar à coletividade por meio de sua atuação como trabalhador.

Cosme definiu o trabalho como indispensável a sua vida, “o trabalho, para mim, sempre foi muito importante. É a maneira que eu gosto de viver... trabalhando. É um prazer muito grande, porque sempre fiz o que eu sempre gosto. Nunca trabalhei, obrigado (...) (Cosme)”.

Na mesma perspectiva de Cosme, o entrevistado Nilo, que já se encontra aposentado, define o trabalho com um sentido importante em sua vida, na qual um dos aspectos é trazer movimento ao cotidiano do indivíduo. “O trabalho é uma forma de crescimento... são uma forma de fazer jus à vida... a vida que a gente tem. Porque sem o trabalho a gente não é nada. Eu não consigo me ver parado em casa assistindo filme. Você está sempre movimentando...sempre fazendo alguma coisa” (Nilo).

Para a entrevistada Charlotte, o trabalho é sinônimo de prazer. Para a aposentada, o trabalho é sim, algo de extrema satisfação e fonte de alegria.

“Prazer e realização da vida, né? Inclusive, o meu trabalho atualmente é dona de casa e eu gosto muito. Eu nunca fiz! Passei a vida inteira estudando e trabalhando. Acho que todo trabalho que você se sinta bem fazendo, ele é produtivo, ele é benéfico, ele é bom. Aí é ótimo! O trabalho é prazeroso. Se não for, você tem que procurar outra coisa para fazer” (Charlotte)

A entrevistada Lélia também conceitua o trabalho com um elemento de grande relevância e sua vida, e conecta o trabalho ao sentido de sua existência. A entrevistada chama atenção em sua fala, quando relata que o trabalho “é gratificante, é crescimento, é vida, porque sem trabalho a gente não consegue sobreviver nessa sociedade maluca”. Lélia.

Em conformidade com a literatura de Dejours (1999) compreende-se que os vínculos estabelecidos entre o indivíduo e o trabalho tendem a configurar um conjunto de experiências e percepções que são uma fonte de prazer ao longo da trajetória laboral. Nesse processo, o sujeito projeta no trabalho um reflexo de sua identidade pessoal, avaliando o grau de impacto que o ambiente profissional exerce sobre as demais dimensões de sua vida em sociedade.

Ainda citado as fontes de prazer e satisfação no quesito trabalho, para Quitéria e Bento, o trabalho é de fato algo extremamente estimado e querido em suas vidas. Ambos, relataram que o trabalho é uma das etapas importantes da vida, visto que o sujeito fica mais tempo no trabalho do que em sua própria casa ou em um momento de desfrutar seu lazer, para eles é inegável que o trabalho faz parte do cotidiano de uma forma muito intensa e enfatizam o principal quesito de gostar da atividade de exercem. Para os dois, as atividades de trabalho são deleites realizados com intenso prazer e muito amor.

Dejours 2004 é categórico ao afirmar que organização do trabalho não é findada apenas como algo revés, cabe a ela, traduzir à vontade e interesse, tanto de homens quanto de mulheres para que realmente aconteça no cenário do mundo do trabalho contemporâneo. O autor proclama o trabalho tem o poder de gerar no sentimento humano tanto o pior, quanto o melhor, a ação destes sentimentos vai aflorar no indivíduo de acordo com sua subjetividade, capacidade de refletir individualmente e a renovação conceitual que é vivida por este ao longo da evolução dos tempos.

O destaque da fala de Quitéria e Bento revela que o trabalho é, para eles, um dos pilares que dá sentido à vida e ressignificam que o trabalho é um instrumento essencial para conseguir levar a vida com qualidade, corroborando com a literatura acadêmica. A participante reforça que o trabalho é uma espécie de ancora da vida e conseqüentemente uma fonte de gratificação, naquilo que o indivíduo se propõe a fazer. Definem que é essencial gostar do que se faz, para que essa máxima tenha sentido. Assim, na percepção destes, o trabalho tem um significado muito grande, muito importante.

Considera-se que o trabalho é uma tarefa fonte de geração de valor e detém sentido à medida que proporciona prazer e sentimento de realização ao executá-lo, consentindo ao indivíduo realizar seus talentos e competências (Morin, 2001), arquitetar-se e expandir sua autonomia

(Morin, 2001; Tolfo & Piccinini, 2007). Um trabalho que possui sentido é motivado pela variedade de suas atividades e ações. (Hackman & Oldham, 1975; Morin et al., 2007).

O trabalho teve outra vertente bem defendida nas falas dos entrevistados, o quesito fonte de renda. Para 05 dos participantes da pesquisa, o atenuante fonte de renda, está diretamente ligada ao sentido do trabalho. Nas palavras de Martin, o trabalho, mesmo sendo o fator de geracional de renda, é também um elo de conectividade com a sua vida e sua trajetória pessoal.

“Bom, trabalho em si é fonte de renda, obviamente, e interatividade com as pessoas, com o ambiente. Toda a minha trajetória de vida está intimamente associada com a minha trajetória de trabalho, né? Porque eu entrei em 1985, eu tinha 22 anos, então, assim, dois terços da minha vida eu passei aqui no meu posto de trabalho... Então tá intimamente associado com a minha trajetória de vida.” (Martin)

Seguido de Martin, Djamila também defende que o trabalho é um norteador de renda, que consequentemente lhe gera prazer, por entregar algo a sociedade a qual é pertencente.

“Para mim, o trabalho é meio de sobrevivência, tudo que eu faço, eu amo, gosto do que faço, gosto meu trabalho da minha função, até porque minha função tem um cunho social, pois a gente entrega alguma coisa para a sociedade e isso me deixa feliz e satisfeita, mas a realidade é que nós, somos todos trabalhadores e trabalhamos para sobreviver.” (Djamila)

E, por fim, com destaque para o item pertencimento, três das entrevistadas, conceituam que o trabalho é um meio de inserção na sociedade em que vivemos. Para elas, é uma integração no meio social e algo relativamente positivo de se exercer ao longo de uma jornada de vida laboral, “o trabalho é uma forma de a gente sobreviver também, né, manter as relações pessoais, com os colegas socialmente, era prazeroso” (Adelina).

“Eu acho que é um meio de você se inserir na sociedade, como pessoa, como trabalhadora, também assim. Eu acho que é a sua forma de ganho de vida mesmo... a forma de você se manter também na sociedade, né?” Antonieta.

“O trabalho além da necessidade, que eu acho que é uma forma de você se conectar com as pessoas, né, ver pessoas e aumentar seu conhecimento, à medida que você vai trabalhando, que você vai ficando, o que acontece? você vai incorporando novas atividades no seu dia a dia, então o trabalho para mim é muito gratificante.” (Dandara).

As vivências de prazer destacadas nas entrevistas surgem por meio de gratificação, da realização, do reconhecimento profissional, da liberdade e da valorização no trabalho do indivíduo. Além de serem componentes dos indicadores de saúde no trabalho por permitirem a estruturação psíquica, a identidade e a exterioridade da subjetividade no trabalho, de modo a propiciar as negociações, e engendramento do compromisso do sujeito e o eco entre o subjetivo e a realidade tangível do trabalho (Dejours, 2008)

Assim, é factível supor que as vivências de prazer têm sua gênese a partir da fusão entre o trabalho, o corpo, a psique e as relações interpessoais. As suas causas emergem das dimensões que estruturam o contexto de trabalho (Maria Augusto et al. 2014).

A redação da categoria trabalho abordou junto aos entrevistados, o que é considerado sobre o trabalho em um ângulo positivo e negativo de acordo com suas premissas individuais. A maioria dos entrevistados descreve em seus relatos o quanto o prazer é o sentido mais presente nas suas relações com trabalho. De pontos negativos, os entrevistados enfatizaram as questões burocráticas e inflexibilidade de horários e ademais regras.

“Olha, o trabalho dá o meu sustento, então isso aí já é uma coisa muito positiva. Nos últimos anos, o trabalho tem me dado muito prazer. Em relação às partes negativas, todo trabalho tem, né? As suas obrigações. E, assim, o trabalho, quando você está dentro da sala de aula, é muito prazeroso! Mas, lhe confesso que corrigir de prova e preparar prova, isso é muito desgastante! É muito chato! Então, assim, as questões burocráticas também, isso também está sempre me cansando um pouco” (Bento).

Para Felippa, o trabalho positivo gera a oportunidade de se desafiar o tempo todo. Para ela, o trabalho que não tem desafio, não traz sentido à vida. A entrevistada enfatiza que o trabalho contribui diariamente para o autoconhecimento, desenvolvimento e socialização. Já a parte negativa, ela acredita que o fator de ambiente, pode vir a ser um percalço para o trabalhador, quando se está em o ambiente com excessos de cobranças e autoritarismo, podendo gerar desânimo e falta de motivação para quem passa por essa experiência.

Djamila também revela sua fala na mesma linha de Felippa e enfatiza que para ela, que seu trabalho dá uma satisfação por entregar algo à sociedade e por fazer um bem maior. Como ponto negativa acredita que o serviço público de modo geral deveria ser mais respeitado e ter muito mais incentivo por parte dos governantes e da sociedade em geral. Ela afirma que um ponto negativo é o servidor não ter tanto lugar de fala e ação.

Enriquez (1999) disserta que a abordagem do significado cria as imagens do trabalho ao trabalhador e, conseqüentemente, o olhar ao valor que este trabalho lhe remete. A orientação revela a vontade do indivíduo para o trabalho, as ações são o que norteiam, como a execução da tarefa. Já a coerência é um fator de estabilidade que o indivíduo busca com o retorno a atividade laboral.

Em um véis oposto Martin, afirma que é legítimo a parte de você se sentir útil, e resignificar a sensação de pertencimento, pertencimento de uma equipe é o ponto alto e positivo do trabalho. Para ele o ato de desenvolver uma missão institucional e ser útil à sociedade são motivadores positivos as tarefas de trabalho. Já o lado negativo é a inflexibilidade de horários que norteiam as atividades, o que na sua visão acarreta acelerar seu ritmo e talvez não ter tempo para finalizar uma tarefa de maneira completa, como de fato necessita ser realizada.

A fala de Cosme endossa o relato de Martin que reforça os pontos positivos do trabalho com qualidades necessárias para a formação do trabalhador enquanto indivíduo.

“Como ponto positivo, o trabalho para mim, proporciona o prazer, é você se sentir realizado. Então, você se torna mais humano, se humaniza mais no trabalho junto com outras pessoas, e muito diferente de não fazer nada, não ser um trabalho. Então, o trabalho é isso, a parte boa do trabalho é fazer com que a gente se torne mais humano, com relacionamento com outras pessoas, fazendo alguma coisa útil, de importância para a sociedade. Isso é a parte boa. Agora, a parte negativa é esse compromisso de ter prazos que você tem que cumprir (...)” (Cosme).

Já para Adelina, o trabalho é dignidade e proporciona diretamente uma condição de existência, porque o sujeito se torna útil através do trabalho. Para ela, não é apenas a ação de estar em um movimento ou tarefa de trabalho, mas, é uma forma de desempenhar o trabalho como algo que lhe traz um retorno de vida e muita satisfação.

De negativo, ela destaca o ato de abdicar os momentos com família para se dedicar ao trabalho. O fato de abrir mão em determinados momentos da vida para o trabalho e ter de renunciar as experiências e vivências com os filhos, para ela é algo extremamente negativo nas relações com o trabalho. Outro ponto negativo afirmado é o não reconhecimento por parte dos gestores da doação do trabalhador para suas atividades, para Adelina, esse é um ponto negativo, que influencia na produtividade do servidor.

Assim, corroborando com o que foi levantado nas entrevistas, Senge (1999) no aspecto social, o trabalho é o principal elemento configurador da vida humana associada, visto que são munidos de regras, horários, atividades e interações sociais são ditadas de acordo com os antecedentes que as tarefas conferem. Tais características, se por um lado consideram a peculiaridade humana na busca por algum tipo de ordem, consistência e prognose, por outro, ao estabelecerem sincronicidade e um ritmo agitado de vida no trabalho, dispõem aos sujeitos o tempo físico e psíquico limitado para que possam pensar e deleitar suas vidas pessoais.

Finalizando a categoria trabalho, foi questionado aos entrevistados, qual era a percepção deles para uma vida sem trabalho, abaixo, discorrem as respostas, a saber:

Essa pergunta é difícil...como eu enxergo uma vida sem trabalho? que pergunta difícil! Me fez até parar de pensar... talvez eu não enxergue uma vida sem trabalho. No quesito profissional então? Eu acredito que seja quando a gente se aposenta. E aí eu não vejo que seja uma vida sem trabalho, porque eu enxergo que a gente sempre tem o que fazer. Então a gente sempre tem de uma certa maneira, um trabalho. A gente pode descobrir outros trabalhos, inclusive, então eu não sei se eu enxergo a vida sem o trabalho, não. (Eva)

Não, eu me enxergo uma vida sem estar nesta instituição de ensino, sem trabalho não, a gente vai continuar trabalhando, eu tenho as coisas da minha casa, eu tenho outras atividades que eu vou desenvolver também, então eu não vou parar de trabalhar, eu vou só mudar o foco, eu vou deixar de ter uma atividade profissional na universidade e vou

ter outras atividades de lazer, mais atividades sociais, mais atividades religiosas e outras atividades que vão me dar também muito trabalho. (Bento)

Felippa disse que não exista vida sem trabalho, pois enxerga que existe uma vida além do trabalho. Ela reforça que em épocas anteriores, a vida era apenas o trabalho, e que de certa forma se sentia perdida, mas atualmente isso não ocorre mais, e a participante compreende que consegue ver outras coisas além do trabalho, que lhe geram satisfação, alegria e tranquilidade. Consequentemente, acredita que é possível transferir sua força de trabalho para outras empreitadas em sua vida.

Na mesma linha dos depoimentos obtidos, a fala dos entrevistados condizem com Dejours (2023), “o trabalho é para o corpo uma prova extraordinária que a subjetividade pode se transformar, se expandir. Trabalhar não é nunca unicamente produzir, é também transformar a si mesmo.” (Dejours, 2023, p.4).

Para Nilo, não existe uma vida sem trabalho, ele conclui que o trabalho é sempre presente na vida do indivíduo e com demonstração de orgulho pelos anos dedicados ao trabalho, enfatiza que não é possível viver um tempo não trabalho.

“Não consigo enxergar uma vida sem trabalho. Eu particularmente não consigo. Quando eu trabalhava na universidade, eu trabalhava também em diversos hospitais da cidade e de outros estados, realizando a manutenção (...) então a gente continua trabalhando, e sempre evoluindo.” (Nilo)

A fala de Carolina vai ao encontro à de Nilo, e destaca que trabalhou a vida toda e que é impossível enxergar a vida sem trabalho. Ela considera que as definições que os indivíduos têm em relação ao trabalho são bem maiores, que apenas o trabalho remunerado. Para a servidora, o trabalho está presente em todos os demais acontecimentos da vida, sendo dentro de sua própria casa ou em outras tarefas que a pessoa faz ao longo da rotina de seu cotidiano. A aposentada contempla que “o trabalho é inerente ao ser humano e às coisas que a gente busca” (Carolina).

Portanto Dejours (2023) corrobora que os sujeitos que estão privados do trabalho estão, ao mesmo tempo, na impossibilidade de oferecer uma contribuição, uma mão de obra específica à organização do trabalho e, através dele, à sociedade. O autor afirma que sem o trabalho, o indivíduo é incapaz de conquistar algum tipo de valorização.

Ao contrário dos demais entrevistados, Dandara revela, que existe sim, a vida sem trabalho e que ela é verdadeiramente positiva e muito estimada.

“Sendo muito sincera, eu acho, ótimo não ter um trabalho atualmente. Eu trabalhei 35 anos na universidade, trabalhei 06 anos no hospital, trabalhei 04 anos no comércio e trabalhei 01 ano na secretaria de uma escola. A vida sem trabalho é boa sim! Para mim, depois de ter cumprido essa jornada toda, eu acho que é maravilha. Eu acho que foi um

prêmio mesmo, depois desses mais de 40 anos de trabalho. Eu acho que é um prêmio que eu mereço, entendeu?” (Dandara).

Charlotte disse que não acredita na possibilidade de uma vida sem trabalho e faz uma reflexão muito além do modelo de trabalho tradicional que os indivíduos conhecem. Para a aposentada, o não trabalho pode ser alguma atividade de contemplação pessoal que, sim, também é um fator gerador de trabalho.

“Eu acho que não existe, porque de qualquer maneira, qualquer coisa que você fizer, por mais simples que seja... levantar-se da cama, fazer um café, é um trabalho. O não-trabalho é você ficar parado para se perder o tempo? É bom também! É gostoso ver paisagens, tudo isso. Para mim é um trabalho prazeroso, você se sentar à beira do mar, sentar-se numa praia, olhar o ambiente, ir ao mar, para ver a natureza... Para mim é um trabalho da alma, não considero, que não é um trabalho. Mas tudo envolve trabalho! Trabalho é uma ação, é respiração. Não tem como você se desligar disso.” (Charlotte).

Esta categoria apresentou as percepções e vivências dos entrevistados perante os questionamentos sobre o trabalho. O trabalho é um norteador de sentidos para o indivíduo, fonte de prazer que proporciona aprendizados, sensações e emoções para o homem. O prazer no trabalho é primordial para a conservação da saúde e da normalidade para o sujeito (Tolfo & Piccinini, 2007).

Para a próxima categoria, esta dissertação apresenta os relatos dos entrevistados sobre aposentadoria. Assim, será descrita as vivências e percepções dos pré aposentados e aposentados diante das prerrogativas para a temática.

4.3 APOSENTADORIA

Esta categoria apresenta como os entrevistados em fase de pré-aposentadoria e os já aposentados percebem e vivenciam a chegada da aposentadoria na nova fase de suas vidas. Salienta a expectativa, bem como a experiência deles em relação à aposentadoria agregado a emoções e pensamentos sobre o tema. Aponta também os pontos positivos e negativos da aposentadoria na percepção destes servidores.

A aposentadoria descreve um percurso de vida que pode vir a gerar mudanças e consequentemente ocasionar certos tipos de ansiedades no sujeito, tendo como base sua jornada de vida individual, bem como na troca e na relação com o grupo social e familiar ao qual faz parte. A criação de uma identidade, como pessoa e como sujeito social, pode passar por transformações diante deste novo cenário em sua vida, visto que também é um período de mudanças físicas para o indivíduo que precisa também lidar com o envelhecimento em seu corpo. (Rodrigues et. al, 2005)

Cabe destacar que são algumas decisões que levam os pré aposentados e aposentados a encerrar esse ciclo em suas vidas. Exemplos dessa decisão podem ser, os cuidados com a família, desentendimentos no ambiente de trabalho, exaustão da jornada e ritmo de trabalho, problemas de saúde, novos projetos de vida, tempo de trabalho já alcançado de acordo com o fator previdenciário, entre outros. (Moragas;1995, Debetir; 2011).

Os servidores pré – aposentados, Eva e Bento definem o que é a aposentadoria para eles e o que de fato ele representa no cenário de trabalho, o qual estão inseridos. Apresentam o conceito e que peso que o benefício tem em suas vidas.

“(...) a aposentadoria para mim tem um valor de você conseguir ter um tempo que você possa desfrutar com mais qualidade daquilo que você gosta mais, porque enquanto você está trabalhando, você tem ali as suas obrigações com horário delimitado e são obrigações. Por mais que você goste do trabalho que você realiza, aquilo ali é uma obrigação e tem horário delimitado. Então eu vejo que quando você se aposenta, você vai ter um tempo mais livre, vai ter mais poder de escolha daquilo que você quer realmente fazer. Eu vejo que a aposentadoria também é algo muito positivo. Eu vejo que tem uma série de outras coisas que você pode fazer e escolher com mais liberdade, com mais autonomia, com mais tranquilidade para as outras coisas que você tem interesse e que você gosta de fazer.” (Eva).

“(...)Eu acho que eu devo me aposentar primeiro porque a gente vai ficando mais velho e a gente vai tendo, perdendo um pouco a alegria de estar naquele ambiente, já vai vencendo um ciclo. Então eu acho que nesse momento eu já estou perdendo um pouquinho a paciência, eu preciso de fazer outras coisas, eu preciso cuidar um pouco mais de mim, buscar a minha identidade, buscar a minha felicidade em outras atividades, não só na universidade. E eu quero aproveitar um pouco também a vida, nunca pude fazer certas coisas por causa do tempo, da família, da universidade, do trabalho, então agora eu quero me dedicar um pouco mais a mim e eu acho que eu devo fazer isso enquanto ainda estou em plena saúde. A mudança é o término de um ciclo e o início de outro. Por isso que eu falo que eu quero aposentar, enquanto eu posso estar bastante ativo.” (Bento).

Compreende-se que a aposentadoria constitui um dos marcos mais significativos na trajetória de vida de um indivíduo, sendo percebida de maneiras distintas de acordo com a perspectiva pessoal de cada trabalhador. Para alguns, esse momento representa a possibilidade de descanso após anos de dedicação ao trabalho; para outros, pode significar uma oportunidade para buscar realização pessoal ou até mesmo profissional em novos contextos. Essas variações de percepção não estão atreladas exclusivamente a traços de personalidade, mas podem também refletir aspectos socioculturais mais amplos (Adams e Beehr, 1998). É inegável que indivíduos não apenas vivenciam a aposentadoria de forma passiva, mas atuam como agentes que integram e ressignificam os processos sociais que envolvem essa fase da vida (França e Vaughan 2008).

Para as entrevistadas Luísa, Tiana e Lélia, elas, acreditam em um fim de ciclo e na possibilidade de vivências de outras fases em suas vidas. “Eu acho que eu devo porque eu já cumpri a minha obrigação como trabalhadora, como cidadã, e que eu já estou no meu limite de trabalho, e o corpo já não aguenta mais.” Luísa. “Eu acho importante a renovação, tanto para a Universidade quanto para mim. Eu acredito em fases.” Lélia.

“Então, eu até estou próxima, daqui a um ano começa o período para eu poder me aposentar, mas ainda não me vejo aposentada, ainda vou esticar. Mas chega um momento que a gente tem que fazer essa escolha, a decisão de me aposentar é também para liberar a vaga para outra pessoa que queira contribuir, assim, mais jovem, trazer mais conhecimento e, em muitos casos, para dedicar a família, ter mais tempo, curtir um pouco o outro lado da vida.” (Lélia).

Martin também concorda com essa máxima e revela a importância de experimentar novos tempos de vivência e destaca a questão de tempo.

“(...) um processo de me reinventar, porque tem coisas que eu gostaria de estar fazendo hoje, que eu não faço por limitações decorrentes do tempo que eu consigo continuar o meu trabalho a minha missão institucional e eu tenho 60 anos de idade, eu não vou ter que viver mais 60 anos, se eu viver metade disso, é muito tempo pela frente, porém é metade do tempo que eu já vivi, então sei que eu tenho pra viver daqui pra frente muito menos que eu já vivi. Então eu quero aproveitar esse tempo que me resta e fazer coisas que não são prazerosas e que eu tenho ainda, se eu tiver saúde para fazer, se Deus quiser, eu quero fazer uma coisa que nem aqui, vamos me dar prazer.” (Martin).

Quitéria apresenta um relato que norteia a legitimidade do tempo, para pré aposentada, quanto mais se envelhece, mas o tempo fica dispendioso e inestimável. Ela caracteriza o tempo como um ponto relevante e decisivo para o deleite da aposentadoria.

“Eu estou envelhecendo e meu tempo está ficando cada vez mais caro, porque ele está diminuindo... e o tempo que eu fico no meu posto de trabalho as vezes ociosa, por um motivo ou outro... eu estou deixando de viver a minha vida pessoal. É claro, que em determinados momentos de ociosidade, eu estudo, eu leio... eu não perco isso não..., mas o meu tempo, no meu ponto de vista está ficando cada vez mais caro.” (Quitéria).

Cosme, já enxerga novas possibilidades de aproveitamento, na questão da aposentadoria. Para o servidor, a liberdade de escolher o que fazer é algo que lhe agrada e pode ser um novo caminho no cenário da aposentadoria. O pré-aposentado quer se inserir em movimentos e atividades políticas, trabalhar em comunidades com trabalho voluntário, formar nova mão de obra para o mercado, por meio de ensinamentos para a população carente de alguma localidade no município onde reside. “Vou procurar por aí se eu poderia contribuir de alguma maneira nesse trabalho social, social e político.” Cosme.

Delineando as falas dos entrevistados, Alves (2014) norteia que a vinda da aposentadoria para a vida do sujeito, pode arquitetar dois lados da vivência de um novo ciclo social. Enquanto, um lado inicia a vivência de momentos de descanso por todos os anos de trabalho construídos, o outro passa a traçar novos desejos e a reaver objetivos pessoais, bem como a retomada de projetos descontinuados.

Para Felippa a aposentadoria, tem como norte algo extremamente valioso e aborda com a chegada de uma recompensa ao fim da trajetória de trabalho que foi constituída ao longo dos anos.

“Eu acho que eu devo me aposentar, porque eu acho que a minha percepção, a aposentadoria é um presente. Pelo tempo que você se dedicou ao trabalho, a tudo isso, e que a gente possa ter, colher esses frutos, viver outras coisas que trabalhando a gente não consegue, ter tempo para viver.” (Felippa).

Já no rol de aposentados entrevistados para este estudo, foi questionado o motivo que levou o servidor a decisão de se aposentar e finalizar a sua carreira de trabalho. Cercado pelos motivos possivelmente mais diversos e variados, os entrevistados atendendo alguma questão pessoal, impositiva ou de tempo, acabaram realizando o encerramento de suas atividades de trabalho na Universidade.

“Olha, hoje para mim está sendo meio complicado, logo assim que eu aposentei, estava envolvida cuidando de pessoas da família, então isso me levou a aposentar. Ai, veio a pandemia, então foi pós-pandemia, encerrou essa parte de cuidar de pessoas da família. Hoje, talvez eu não teria nem aposentado, eu acho que eu aposentei nova, ainda com condições de trabalhar. Logo após também eu assumi a gestão de uma associação de artesanato, então fiquei muito envolvida, mas acabou o meu mandato e agora eu estou assim, sabe... e agora, o que que eu vou fazer? Eu tenho que tentar arranjar uma nova coisa para fazer.” (Aretha).

“Eu falava que eu queria chegar aos 70 anos trabalhando, mas me aposentei antes. o que me levou a tomar desse ponto de aposentar foi com a pandemia. Eu senti muita falta dessa coisa de você falar com as pessoas com seu olho no olho, entendeu? Eu sempre gostei de sala de aula, o negócio de estar junto dos meus alunos, nem que seja para dar bronca neles, esse contato presencial era muito importante. Eu tenho pavor de trabalho home office, e eu não gosto de aula online, não gosto, acho que aula online não rende. E, durante minha jornada como professora, Graças a Deus, construí uma ligação com meus alunos. Em todos os semestres eu era homenageada por meus alunos. Isso para mim não tem preço, realmente, não tem preço! A satisfação que eu tenho disso, sabe, eu fiz com orgulho. Quer dizer que mesmo que eu sendo chata, dando bronca de dano, eles gostavam de mim. Eles

sempre te homenageavam nas formaturas, e então isso para mim era sim uma realização! Foi o maior prêmio que eu recebi no meu trabalho.” (Charlotte).

A aposentadoria foi descrita como uma oportunidade de o sujeito usufruir da liberdade e das responsabilidades associadas ao trabalho, a rotina determinada com as ações laborais e sobretudo, de conquistar maior disponibilidade de tempo para relacionamentos e lazer, bem como à possibilidade de dedicação à outra atividade profissional (Bressan *et al.*, 2012).

Para os participantes Nilo e Dandara, a discordância entre eles e algum outro servidor no ambiente de trabalho, levou a eles a se aposentar, e consequentemente ambos após chegarem à aposentadoria, passaram por episódios de problemas de saúde, ela necessitou cuidar da própria saúde e ele, precisou dispensar cuidados com um familiar.

“Eu acho que eu poderia ter esperado os dois anos para aposentar, mas eu tive umas dificuldades com o meu diretor lá. E aí ele estava, assim, o que ele fez? Ele não me tirou do cargo, ele não me tirou da faculdade, mas ele me isolou, não me dava trabalho, e tal. Pensei comigo, gente, depois de 35 anos dedicado à universidade passar por isso, não preciso. Podia ter mudado de setor, mas aí é o que eu te falei, não é isso? Um pouco de ego, sabe? Como quem diz, não foi ele que me mandou, foi eu que saí! Então, assim, foi por isso. Agora, outra coisa, eu precisava, né? Já estava também com um pequeno problema de saúde e quer saber, eu acho que parar foi a melhor coisa que eu fiz. Eu fui cuidar da minha saúde mesmo e dar um novo rumo para a minha vida.” (Dandara).

“Olha, a minha aposentadoria ela se deu por alguns motivos, o maior deles foi a arrogância de um professor, que chegou na porta da sala e falou que havia uma porta da sala de aula com defeito, eu verifiquei, e a porta funcionou normalmente. Fui questionado pelo professor, que mesmo a porta estando em funcionamento, eu tinha que abrir a porta para ele passar, e isso para mim, não deu. Esse foi o maior motivo de eu ter aposentado, mas tiveram outros, por exemplo, meu pai logo depois de um mês da minha aposentadoria precisou ser internado com problemas de saúde, então eu tive que ficar com ele. Casou certinho, então deu para ficar. E o mais importante também, que eu já estava chegando 37 anos de serviço, eu já estava querendo parar um pouquinho.” (Nilo).

Figueira, Haddad, Gvozd e Pissinati (2017) evidenciaram as influências laborais e familiares na tomada de decisão para a aposentadoria, e nesta premissa, o crivo de familiares intervém na decisão para a aposentadoria.

Entretanto Rodrigues *et. al* (2005) afirmam que o indivíduo que está próximo à aposentadoria pode vir a vivenciar no seu contexto de trabalho, cenários e abordagens de frustrações, angústias, conflitos, perdas e lutos relativos a esta etapa. Assim, cabe ao indivíduo realizar uma reflexão desta decisão vivenciada para que a aposentadoria seja vivida sob um novo prisma, que seja longe do adoecimento, da inutilidade, improdutividade e ociosidade. O que consequentemente irá possibilitar ao sujeito, na fase chegada da aposentadoria, a recorrer a outras perspectivas para a sua vida, expandindo suas necessidades e realizações pessoais.

Em um lado oposto, Antonieta revela que a sua aposentadoria foi uma grande conquista e que o motivo que levou a se aposentar foi o medo de mudança da legislação vigente que favorecia

o encerramento de sua jornada de trabalho na instituição naquele determinado momento. Assim, após realizar as atividades laborais que fazia parte do seu círculo de trabalho, entrou com pedido de aposentadoria e decidiu não correr o risco de ter que possivelmente trabalhar mais, frente a uma nova legislação que fosse entrar em vigor, e de certa forma, acabaria lhe adiando a conquista da aposentadoria depois de muitos anos de trabalho.

Para a segunda pergunta, foi questionado o que a aposentaria representa para o entrevistado. Como forma de nortear os entendimentos e buscar pesquisar os conceitos e elementos formadores de opinião destes indivíduos, o questionamento trouxe à tona, falas e perspectivas sobre o que é aposentadoria para os participantes.

“A palavra aposentadoria, para mim, eu tenho a percepção de tranquilidade, de liberdade, de um pouco de medo em relação à questão financeira, porque a gente sabe que a realidade hoje dos aposentados é uma perda de qualidade, se a gente não se preocupa com isso antes. Mas, de certa forma, quando eu olho para aposentadoria, eu me vejo feliz, viajando, lendo, tranquila, e talvez eu a vejo com uma nova carreira positiva.” (Felippa)

Compreende-se que dado o acontecimento do desligamento do indivíduo, do seu posto de trabalho, em prol da aposentadoria, haja vista que ocorrerá uma lacuna entre o tempo destinado a execução de tarefas antes exercidas para o novo ângulo de um tempo livre, que, por sua vez, exige que ele lide com esse novo cenário, e tendo como contrapartida à ampliação da autonomia e a necessidade de dar atenção à outras seções de sua vida (Soares & Sarriera, 2013; Zanelli, Silva, & Soares, 2010).

Neste contexto, designa-se que os elementos econômicos influenciam diretamente a qualidade de vida na aposentadoria, bem como do aposentado pertencente ao novo status social. (Cervený & Berthoud, 1997)

As servidoras Djamila e Luísa afirmam que aposentadoria significa um tipo de interrupção e/ou desligamento das tarefas de trabalho que é remunerado. Luísa acredita que será possível viver livremente longe de rotina e regras pré-determinadas. “Aposentar é uma época que você não vai fazer mais nada, não vai ter aquela, é uma rotina menos na sua vida, né? E que parece que você vai poder fazer tudo que você pode, que o trabalho, que a sua rotina de trabalho te impede.” (Luísa)

“O que vem na minha cabeça com a aposentadoria é desligamento do trabalho, do trabalho que me remunera, esse tipo de trabalho. Para mim a aposentadoria é isso, não significa não fazer nada depois, para mim é muito para o contrário, a gente sempre vai, tá sempre fazendo um monte de coisa e tal, para mim é isso.” (Djamila).

Tiana reforça que a aposentadoria é uma mudança no cotidiano e enfatiza a questão monetária sob uma ótica possivelmente positivista. “Ganhar sem trabalhar? e parar mesmo com as atividades... é mudar o ritmo.”

Já para Cosme ainda é norteador de dúvidas sobre o que é aposentadoria em sua real concepção. O servidor, encontra-se em períodos que se questiona e reflete sobre o significado e o empirismo do fato que ainda aguarda acontecer.

“Então, isso que eu fico imaginando, né? Uma vez eu conversando com uma pessoa, uma pessoa nova, ele me disse que ia aposentar, que não queria fazer mais nada. Aí eu até falei, mas, poxa, você é tão novo e pensa em não fazer nada. Aí a pessoa disse que eu não sei e que eu não sabia o que ela fazia, a obrigação que ela tinha e ela queria se ver livre daquilo. Já para mim, a aposentadoria, acredito eu que é liberdade. Eu acho que é exatamente aí o que eu pensei, em função dessa situação... é a liberdade que a gente tem, aposentar para ser livre.” (Cosme).

Lélia revela a busca pela quebra de paradigmas e preconceitos velados com a palavra “aposentadoria”. A entrevistada tem realizado uma busca constante para compreender de fato o que é a ação do aposentar, longe dos rótulos que as pessoas colocam. Para a pré – aposentada, o fato de se aposentar não pode simplesmente ligar o indivíduo a alguém dispensável.

“Tem a questão do estereótipo, que eu estou trabalhando para quebrar um pouco. Porque quando se fala que o fulano é aposentado, então parece que é inútil. Tem a questão do etarismo, o que já está mais velho. E a gente vê tantos casos de sucesso... tem pessoas que começaram novas profissões depois de uma primeira aposentadoria. Eu pretendo chegar nesse ponto e espero que eu consiga descobrir novos talentos e me dedicar a outra coisa.” (Lélia).

Butler (1969) afirma que o etarismo é o surgimento de um “[...] um processo de estereotipação sistemática e discriminação contra pessoas por elas serem velhas”. No entanto, Sarkisian et al. (2002) conceituam que a maioria dos adultos mais velhos não espera envelhecer com sucesso. Os autores revelam que por de trás da complexidade desse tema, com amplas compreensões que atravessam questões psicológicas, sociais e econômicas e que são utilizadas para embasar a decisão sobre aposentadoria, quando obtém as condições (Sarkisian et al., 2002).

Adentrando as entrevistas e falas dos servidores já aposentados, a tradução do que é aposentadoria foi norteador por diversos ângulos conceituais. Cada fala, pode retratar à luz dos entendimentos e percepções sobre essa nova fase vivenciada em suas vidas.

“Olha, a princípio, a aposentadoria é a meu ver, uma coisa boa! Eu não tenho mais horário para nada, eu não preciso sair de casa às seis horas da manhã e preocupar com a chegada do serviço às sete, e ter que correr para fazer o registro do ponto. É aquela coisa assim, que elimina o horário marcado e não é mais uma rotina definida. Na minha visão, deixei uma etapa que eu já cumpri a minha obrigação, e agora vou seguir para outra coisa, outro plano de vida, né? E acaba que a gente tem mesmo, assim, eu tenho pai, eu tenho minhas irmãs... meus filhos já estão numa fase que depende pouco de mim, mas de certa forma ainda a gente tem que dar uma assistência, eu tenho que ser um amparo de vez em quando, e então acaba que a gente se ocupa com outras coisas. Mas aposentadoria, para mim, é uma forma de compensação, talvez, para todos os anos trabalhados de nossa dedicação.” (Adelina).

“Eu acho que é mesmo um prêmio, depois de 35, a universidade de 40, mais de 40 de dedicação ao trabalho, de contribuição e tal, acho que ia aposentar para você ter um pouco, ainda ter saúde, ainda poder aproveitar, viajar, ler, eu adoro ler, gente, coisas que eu não consegui fazer, o ano passado eu consegui ler 10 livros, esse ano já estou indo também, ver filmes, coisas que eu não conseguia fazer antes. Vai fazer 3 anos que me aposentei ainda, não sei se com 05 ou mais anos, ainda terei esse pensamento..., mas esses 03 anos de aposentadoria está tudo maravilhoso.” (Dandara).

Já pertencente à vida de aposentada, Antonieta revela que a aposentadoria é uma conquista por toda a trajetória desempenhada ao longo dos anos. “A aposentadoria para mim é a conquista de um direito, um benefício por todos os anos dedicados aos trabalhos. Eu entendo que é o meu direito conquistado.” (Antonieta)

Ibrahim (2010) afirma que a aposentadoria é um cenário que tradicionalmente é objeto de desejo dos indivíduos em contexto coletivo. É uma bonificação, ou seja, uma espécie de prêmio que lhes é conferido após anos de trabalho contínuo e devoção a vida profissional do sujeito.

A percepção de Carolina é uma amálgama de assimilações com o teórico de seu conhecimento e as percepções empíricas vividas já enquanto da aposentada.

“A aposentadoria para mim, se eu for falar em termos técnicos, é você deixar de realizar atividades que você realizava no cotidiano com frequência diária. Agora, aposentadoria, quando você se desliga, é você sentir que já contribuiu com o local onde você estava, é sentir que você aprendeu, que você buscou tudo aquilo que aquela condição de aquele trabalho que eu estou. Então, aposentadoria não é um período para descanso, é um período pra a gente buscar outras coisas, outras possibilidades. O aposentado não vai ficar só sentado ou vai parar na vida? Não, você vai buscar outras atividades! É você sair de algo que você ficou muito tempo e que você acredita que ali teve um limite para você, mas que você sabe que pode construir outras possibilidades. Então, esse foi o sentido da aposentadoria para mim.” (Carolina).

A aposentada Charlotte compreende que todo o capital intelectual e profissional que podia ofertar ao mercado, já foi feito por ela. Que é necessário, que outros venham e desempenhem sua mão de obra ao mercado. A entrevistada reafirma que os cuidados com a vida pessoal e sua casa, merecem toda a concentração de seus esforços agora neste período.

“Aposentar para mim, significa dar vez para outra pessoa. Eu acho que eu já dei a minha paciência, meu trabalho, minha contribuição. Eu já trabalhei demais. No total, trabalhei bem. E, realmente, o que eu faço hoje? Cuido de casa, dos meus cachorros, faço meu almoço, coisas que eu adoro.” (Charlotte).

Sob à luz dos pontos positivos e negativos da aposentadoria, os entrevistados apresentaram suas vivências e percepções diante desta indagação. Com seus contextos pessoais, cada entrevistado apresentou seu olhar sob o véis de ângulos que mesmo opostos retratam o estudo e norteia a temática aposentadoria.

Iniciando pelos pré aposentados, os relatos compõem as perspectivas desse estudo.

“De positivo, na aposentadoria, eu vejo essa liberdade, esse tempo mais livre pra você escolher, fazer o que você quer com mais tranquilidade. E de negativo, eu tenho visto essa questão de você se aposentar cada vez mais tarde, porque quanto mais idoso a gente fica, o físico da gente, a gente tem um limite de vida. Por mais que a expectativa de vida aumente, mas o nosso físico, ele vai decaindo(...)” (Eva).

“Positivo, eu acho que é essa busca do novo, eu estou muito empolgado em buscar esse novo ciclo da minha vida, em fazer outras coisas, poder ter tempo para fazer outras coisas. Apesar da universidade me dar uma certa flexibilização de horários, mesmo assim, eu acho que eu vou ter mais disponibilidade para fazer coisas diferentes do que eu faço. Está trelado um calendário, uma rotina. E o negativo é o medo. Eu acho que todo mundo tem medo de mudanças. A mudança traz, o novo traz uma sensação de insegurança. Então essa sensação de insegurança, eu estou trabalhando já há algum tempo, eu me estruturei em termos de residência, em termos de situação familiar, para eu conseguir fazer essa transição de uma forma mais útil.” (Bento).

Para Martin, Cosme e Felippa o ponto positivo mais relevante quando a aposentadoria chegar em suas vidas será a oportunidade de fazer coisas que atualmente eles não conseguem realizar. Esperam que com o tempo livre e à mercê do domínio deles, novas possibilidades vão se abrir. Eles ressaltam também, a questão de o tempo livre vir acompanhado da tranquilidade e sossego. “É a oportunidade de fazer coisas que a gente não consegue fazer, que eu não consigo fazer hoje, ter tranquilidade, esse é o lado positivo.” (Felippa).

“Eu penso como professor, me oferecer aí para as diferentes escolas, universidades...Que eu transmita esse conhecimento e tomara que alguém aceite...” (Cosme).

“Então, de positivo, essa é a questão. Então, vou ser mais livre, vou ter mais liberdade.” (Martin).

Sob o ponto de vista negativo, Cosme e Martin acreditam que a perda de contato social possivelmente será prejudicada quando forem aposentados e já buscam intimamente se preparem para esse momento de ausência. “A perda da interface social, porque quando você está no trabalho, querendo ou não, você constrói amizades, convivências, que, às vezes, nem são amizades, mas são convivências e nos fazem falta.” (Cosme).

“Por mais que você presente que uma pessoa se faça na vida do outro, em algum momento, sempre haverá um afastamento natural, eu sei disso. Então, eu acho que eu tenho mais medo dessa perda. E imagino, que será sentida para mim, porque eu gosto muito do que eu faço e as pessoas com quem eu trabalho.” (Martin)

A servidora Felippa pensa como cenário negativo no âmbito da sua aposentadoria a questão monetária e perda financeira. A entrevistada confessa que é um pensamento que assola a decisão de aposentar e encerrar a jornada para o tempo de não trabalho. “O lado negativo é essa questão da perda financeira, que a gente sabe que acontece bem na hora que a gente aposenta.” Felippa.

Tiana disse que pensa em celebrar uma nova fase, algo que é chegado com muita mudança e novidades.

“Eu acho que o positivo é você ter coragem de fazer mudança, uma nova fase, reiniciar, de dar um *“restart”*, aprender a fazer essa nova fase, o que ela realmente é! Você tem que mudar, reiniciar a sua vida mesmo. Mas eu não acho isso ruim também, porque senão você fica estagnado naquela vidinha... De negativo, depende muito da situação que a pessoa se encontra, porque se ela tem muitos familiares, amigos, amigos muito próximos, isso pode ser bem difícil. Ela vai trocar o descanso por um problema familiar... é uma coisa que, de repente, vai ser pessoal, entendeu? Então, no meu caso, talvez isso não ocorra, porque a minha família, assim, está tudo muito longe e diretamente não pode me afetar muito... Eles têm uma rede de apoio na cidade deles, e o máximo que eu faria, seria me deslocar em viagem para lá, mas aí a aposentadoria facilitaria isso para mim.” (Tiana).

As próximas falas apresentam os depoimentos dos servidores que já estão aposentados e já possuem a realidade dos ângulos da aposentadoria sob as percepções e vivências positivas e negativas para o indivíduo. As declarações são descritas nas falas dos entrevistados delimitam essas realidades em suas vidas.

“É exatamente isso. O aspecto positivo é aquele aspecto que você vai relaxar, você não vai ter mais horário para tomar uma cerveja. Você pode tomar uma cerveja a hora que você quiser. Você pode fazer o que você quer. Se estiver passando um filme bom na televisão, que hoje em dia não existe mais, mas antigamente ainda existia. De negativo, a gente não deve deixar com que uma única coisa, uma única prática social vire uma coisa chata ou uma rotina chata para atrapalhar. Isso é negativo.” (Nilo).

“A possibilidade de desenvolver atividades que quando você tinha um horário fechado de trabalho ou demandas de trabalho não eram possíveis, né? Você realizar tanto em tempo de trabalho como em tempo de outras, outros desejos, algo que você gostaria de fazer. Eu vejo que negativo é quando a pessoa não se prepara antes, né, você não entende, não tem a ideia de o que é a aposentadoria, outra coisa é se você não souber o que fazer com seu tempo, que durante o trabalho é ocupado e que é quase uma obrigação. E se a pessoa não souber usar o tempo que você tem agora, isso pode trazer inclusive um adoecimento.” (Carolina).

“Eu acho que de positivo, é você ter mais tempo para dedicar a você, para sua família, que antes é uma correria, uma carga horária muito alta, de 40 horas semanais. Então, assim, eu acho que o positivo, é você ter mais tempo para se dedicar para você e poder fazer, atividade física, sair, passear, sem aquele estresse... que em algumas vezes, era sim, bem estressante... Então acho que é essa possibilidade de poder acordar mais tarde um pouquinho, de saber que você não vai ter aquela rotina todo dia, você sair daquela rotina e algo diferente, hoje eu fazer uma coisa, amanhã vou fazer outra e por aí seguir vivendo. E de negativo, acho que é se afastar das amizades, por mais que você, às vezes, marca de tomar um café ou encontrar uma vez ou outra, consequentemente a distância uma hora e outra acaba acontecendo... e, é uma coisa que me faz falta. Outra parte que me faz falta e vejo como um aspecto negativo é não fazer mais parte de estudos e contatos com os professores no ambiente escolar. Com a aposentadoria, isso se perdeu... e a parte de trocas de experiências e permanecer em um ambiente, que é rico de conhecimento e experiências docentes, de fato faz falta. É ruim, você se afastar deles, de leituras, que antes a gente fazia muito. Essa parte me faz falta e me fez aprender muito com o ponto de vista de cada um. Eu aprendi muito!” (Antonieta).

Aretha já está aposentada há mais de 02 anos e afirma que o ponto positivo da aposentadoria é a melhora da qualidade de vida e o tempo livre para destinar aos familiares. A entrevistada enfatiza que logo nos primeiros meses de aposentadoria destinou parte do seu tempo

para cuidar da irmã que estava em enferma em outra cidade e segundo ela, a aposentadoria proporcionou o tempo para ficar ao lado da irmã neste momento tão delicado.

Como ponto negativo, ela enumera a perda financeira e a perda de benefícios como cartão alimentação e gratificações extras que antigamente ela fazia jus. “Você perde essas gratificações extras... você tem que estar preparada para viver com aquilo que você ganha.” (Aretha).

A ausência de práticas financeiras apropriadas pode proceder em grande cenário de dívidas na aposentadoria, que possivelmente são contraídas ainda na fase do tempo de trabalho do sujeito, diminuindo de forma significativa a qualidade de vida e bem-estar financeiro (Schuabb et al., 2019).

“O ponto negativo, posso dizer que ruim da aposentadoria é a perda financeira! A perda financeira é muito significativa. Essa é a parte ruim! Já como ponto positivo é essa coisa de não ter o horário, de preparar aula e material e ter que estar dentro da sala de aula vivendo uma rotina engessada. Gosto de ler e manter minha leitura em dia, eu sempre li...” (Charlotte).

A fala de Adelina retrata o destaque do ponto negativo na solidude e a ausência das relações sociais quando o aposentado se acomoda em uma determinada rotina. A aposentada acredita, se não se movimentar e buscar afazeres e tarefas de cunho social, o indivíduo tende com o passar do tempo se isolar. E, afirma que o tempo para dedicar a qualidade de vida é algo primordial ao sujeito aposentado.

Olha, de positivo o tempo livre, mas digo para você, na primeira semana de aposentada eu ficava me questionando que o dia estava muito dia cumprido. Com o passar dos dias, depois eu consegui preencher meu dia e minha rotina de vida com outras coisas... De positivo é a minha qualidade de vida atualmente... hoje, aposentada, eu consigo me planejar para ir para a academia, buscar por médicos quando eu preciso, e eu sempre ficava adiando isso. Eu entendo, assim, a aposentadoria de bom é você investir na qualidade de vida. E negativo, talvez a falta de relação social, com o pessoal do trabalho que você não tem mais, isso acaba se perdendo. Quando você está trabalhando, de certa forma você tem que obrigatoriamente tem uma relação social por mais sutil que seja, você encontra pessoas rotineiramente. Eu, como aposentada, as vezes fico sozinha, mais na minha casa, mais na minha um pouco. Apesar da gente tentar batalhar contra, mas se você não fica atenta e acompanhar você tende a se enclausurar... isso é uma realidade. Você acaba com a vida escondida, assim, sem muito movimento, sem muita movimentação entre a sociedade e contato com outras pessoas... (Adelina).

É perceptível destacar que os ganhos estão relacionados a mais tempo para familiares e outras atividades, liberdade do trabalho e um novo começo, já as perdas estão relacionadas a aspectos emocionais do trabalho, bem como relacionamentos (França, 2010).

A percepção da aposentadoria se correlaciona nesta premissa à percepção do trabalho, sendo que quanto mais a identidade do trabalhador e não trabalhador, que está ligada à sua função, mais significativa no momento da sua aposentadoria, o que pode se vir a se tornar ou levá-lo a crises de identidade (França, 2010; Nascimento & Polia, 2019). Todavia que tais eventos podem

desencadear outras formas de reflexão existencial, e não essencialmente levar a um final negativo (França, 2010).

Após a apresentação da categoria aposentadoria, será apresentado, a seguir, a categoria preparação para aposentadoria empregado na condução da pesquisa.

4.4 PROGRAMA DE PREPARAÇÃO E EDUCAÇÃO PARA APOSENTADORIA

A última categoria faz a abordagem as questões específicas do Programa de Preparação e Educação para Aposentadoria da Universidade Federal, na qual os entrevistados trouxeram à tona, suas vivências e percepções sobre a passagem no programa se tratando dos aposentados participantes da edição 2019 e dos pré aposentados participantes da edição 2024. Sob a luz dos questionamentos realizados foi possível mensurar os efeitos e importância do programa no antes, durante e depois da aposentadoria.

No início das abordagens, foi perguntado ao grupo de aposentados o motivo que o levou a participar do programa.

A seguir tem-se os relatos:

“Quando surgiu esse programa, eu já estava sentindo falta do serviço, porque foi assim, seis meses depois que eu aposentei. Então eu já estava sentindo falta do serviço. Então, para mim, foi uma oportunidade de rever os amigos. Alguns amigos. E, com isso, a gente pôde também trocar experiência, trocar ideias. Então, foi muito interessante esse trabalho.” (Nilo)

“Quando eu fui até para o programa, eu já tinha certo para mim que eu iria me aposentar. Eu já tinha essa decisão, ela já tinha acontecido para mim. Então o que o programa traz, ele aborda alguns temas como a questão financeira, a questão social, a questão de buscar outras atividades. Então essas questões são importantes, isso traz contribuição para você. Porque mesmo que você tenha uma visão, outras visões que aparecem, vai te fazer pensar. E às vezes você pensa até diferente. Então foi essa oportunidade mesmo de ver o que estava dentro daquela proposta. Então, aquela programação me interessou para eu ver mesmo ideias diferentes sobre a questão da aposentadoria e após a aposentadoria.” (Carolina)

Para Dandara, Charlotte e Antonieta a motivação veio por meio de outros colegas de setores que souberam da iniciativa, se inscreveram e decidiram convida-las para também realizar essa jornada de preparação para aposentadoria. Foi com o objetivo de angariar mais informações sobre este novo cenário de suas vidas como um certo elemento motivador, que as incentivou a assistir o curso. “(...) eu estava com o pessoal que pensava em aposentar do meu setor de trabalho. Então eu achei bem interessante.” (Dandara)

Antonieta revelou que sua amiga de trabalho que também fez, convidou-a, e ela decidiu última hora se inscrever na edição 2019, a servidora tinha curiosidade para saber o que a universidade tinha a dizer para aos futuros aposentados. Ela imaginava que havia nenhuma necessidade de preparação, apenas pensou que era algo que podia acrescentar a sua saída do trabalho, porém se surpreendeu e define que além de acrescentar bastante a sua jornada na universidade teve momentos muito bons. Para ela, o projeto foi incrível, e entendeu que “as pessoas precisam ouvir novas possibilidades para depois para decidir se aposentar.” (Antonieta)

Charlotte destacou que o programa de preparação e educação para aposentadoria de certa forma válido para quem quer aposentar e se reorganizar mentalmente, para quando você aposentar, não sofrer um certo tipo de choque ou ser pego desprevenido sem informações essenciais sobre este novo ciclo de vida. Foi nessa premissa que a decisão de participar aconteceu em sua trajetória de encerramento de carreira.

Zanelli (2016) reforça e destaca que os programas de preparação para aposentadoria são elementos que realizam um pensamento reflexivo importante na vida do sujeito, em um momento de dualidade que este se encontra entre o tempo de saída do trabalho e a nova caminhada para uma experiência de vida ainda não experimentada que é a aposentadoria. O autor reflete que este rito de passagem, pode incitar desejos e vontades adormecidas, onde os PPA's podem emergir traços pessoais do indivíduo na construção, de forma positiva no tempo de pós – carreira, anulando, adjetivos negativos ancorados aos cenários da aposentadoria.

A preparação para aposentadoria possivelmente retrata um elemento essencial na jornada de término do tempo de trabalho, assim, os entrevistados evidenciaram a forma que o programa contribuiu para a arquitetura no seu tempo de aposentadoria. Nilo e Carolina afirmam que o programa foi um complemento de um cenário já existente em sua vida, “Na realidade, o programa só reviveu, só reafirmou as minhas condutas, o que eu já vinha mesmo programando para a aposentadoria, ele contribuiu muito para acrescentar” (Nilo)

Já Carolina afirmou que o reforço de atividades que já integravam seu dia a dia de trabalhadora, ela destaca que:

que eu já fazia, mas me acrescentaram ainda mais. A questão financeira foi interessante, eu passei a pensar nas coisas de forma diferente. A parte da meditação, então, sim, é muito interessante você colocar essas atividades no seu dia a dia. Eu pude ver outras possibilidades.” (Carolina)

Assim, Victorelli (2007) contempla que os programas de preparação para aposentadoria têm um intuito central para os indivíduos construir seu projeto de vida, em um cenário que os leva a pensar, relativizar e debater, uma melhor estratégia de aproveitar seu tempo livre no tempo de não trabalho em sua vida.

A pauta de alinhamento das tarefas do cotidiano para Charlotte foi algo que possibilitou ela a organizar sua vida e dar um sentido ao encerramento do seu trabalho “a gente tem que organizar, não pode simplesmente sair, porque financeiramente, emocionalmente e passar a lidar com outra realidade é complicado.” (Charlotte)

Na mesma linha, Antonieta explana a importância que o programa teve em relação a palestras e contribuições para a vida pessoal e rotina em casa.

Costa e Soares (2009) e França (2008) afirmam que participar da preparação para a aposentadoria trata-se de um processo de educação continua, que permite interligar o indivíduo, seu novo projeto de vida enquanto aposentado e que, pode vir a ser um interesse de outros interessados que ainda não passam por esta fase.

Os entrevistados revelaram que as contribuições que PPEA trouxe para eles após a vida de aposentados, foram vivencias e as práticas altamente significativas e aprendidas durante as oito edições do programa acrescentaram já no contexto da aposentadoria.

Nilo e Carolina, destacam a questão da expansão das relações sociais com outras pessoas e o laço de fortalecimento com o tempo de trabalho que desenvolveram na universidade. “(...) houve bastante conhecimento e interação com outras pessoas da Universidade.” (Nilo)

Eu te falo sim, eu já tinha em termos de resultado, do programa em si, a questão da aposentadoria. Eu consegui pensar de forma diferente, ter um cuidado com a questão do dinheiro e convívio social. Eu já fazia um pouco, mas depois desses contatos foi muito importante pra mim, eu dei continuidade. (Carolina)

Antonieta afirma que depois do programa, a meditação e ioga foram as atividades continuas em sua vida de aposentada que por meio do programa pode realizar com mais frequências e dedicação. “Se encontrar nesse novo ciclo...a edição teve um dia de meditação e gostei muito, mas a ioga em si e as práticas de fazer todos os exercícios virou algo do meu dia a dia.” (Antonieta)

Em um lado oposto, Charlotte afirma que não utilizou nenhum aprendizado do curso na sua vida de aposentada. A servidora revelou que o programa, mesmo com seu conteúdo programático pré estabelecido, não atendeu as suas expectativas e não encontrou nenhum elemento crucial para inserir a sua rotina do tempo de não trabalho.

“Quase nenhum... Foi uma decepção. Achei muito primário, sabe, eu achei que isso seria uma coisa que poderia acrescentar algo na minha trajetória, como servidora... até comecei com muito entusiasmo..., mas sinceramente, muito aquém do que eu esperava... e eu criei expectativa demais e para mim, não foi tão bom assim, achei muito raso em questão de programação e algumas atividades propostas pelo programa.” (Charlotte)

Conforme França *et al.* (2014) sob os aspectos não positivos dos programas de preparação para aposentadoria, alguns elementos que dificultam a execução do programa, junto aos participantes é a questão de não personalização de itens, assim, pode ser enxergado em um cenário negativo e ambíguo pelo indivíduo participante. É cabível ponderar, que a referida ação, pôde não atender prontamente ao participante do curso em atenção as suas necessidades e demandas individuais, ocasionando assim, uma subjeção negativa do curso.

Por fim dessa categoria, os aposentados discorreram se algum dos ensinamentos do curso foi colocado em prática ou encontra-se como algo presente atualmente em seu dia a dia. O servidor

Nilo revela que mesmo estudando sobre o assunto, fazendo cursos de preparação para aposentadoria, segundo ele a realidade de enfrentar o momento nunca está pronta por parte do indivíduo. “A verdade, que mesmo fazendo cursos de preparação, a gente nunca está preparado. E é difícil você preparar alguém para a aposentadoria, porque os rumos são muito diversos, o leque é muito aberto. (Nilo)”

O programa mesmo depois de 05 anos acontecidos em sua vida, ainda é lembrado em certos momentos da aposentadoria de Carolina, ela revela, que em um acontecimento ou outro da vida cotidiana, ensinamento do programa são revividos.

“Realmente assim, eu fui buscar o programa, quando eu de fato decidi que era o meu momento de aposentar, eu tinha certeza que eu queria, né? E, eu me sentia preparada para isso, em vários sentidos, sentido financeiro no sentido de eu ter algo para fazer na pós-aposentadoria, eu continuar ativa. Mas eu acredito que 80% ajudou e até hoje eu penso, em alguns acontecimentos e momentos que eu vivencio, já depois de 05 anos de aposentada... “ah, é bem que eles falaram no curso!”. E as coisas vão acontecendo na medida que sua vida é vivida e não adianta, a verdade é que você não viver só viajando ou só descansando o tempo todo, não é assim não... só descansar também gera tédio” (Carolina)

Na contramão das afirmações, Charlotte não absorveu grande ganhos, ela afirma que na sua rotina aplica “(...)Pouca coisa, uma coisa ou outra, coloquei em prática a minha rotina. Mas acho que o programa não foi muito bom para mim, sinceramente, eu só absorvi pouca coisa, algumas palestras, nada mais.” (Charlotte)

Por fim, Zanelli (2000) define que os programas de preparação para a aposentadoria são ferramentas estratégicas utilizadas nas organizações com precursores de um desenvolvimento pessoal para cada futuro aposentado. Assim, é relevante afirmar que tais programas cumprem algo de cunho socializador e dão norte para conduzir novos comportamentos do indivíduo perante o cenário da aposentadoria na vida dos indivíduos. Trata-se de uma definição de novos valores, emoções, conceitos e nova subjetividade arquitetada para passar por esta fase da vida.

Sob a luz das vivências e perspectivas dos pré aposentados, a seguir, explanado sobre o programa PPEA por meio dos questionamentos da entrevista semiestruturada conduzida durante a coleta de dados. Cabe ressaltar que os depoimentos a seguir, inferem sobre as percepções e reflexões dos grupos de servidores que estiveram presentes na edição mais recente do programa realizada no ano de 2024.

Para Silva (2020) o ser humano dotado de suas motivações, anseios e subjetividades cria uma expectativa ou premissa pessoal, no intuito de alcançar algo a ser vivenciado ou atingir alguma meta de vida, ao decorrer de sua jornada como sujeito. Nesta seara, tem-se a necessidade, e a ênfase de construir um planejamento de vida interligado ao programa de preparação para sua

aposentadoria, uma vez, que a empreitada é um elemento ancorado na trajetória de vida profissional deste indivíduo.

“Busquei o PPEA, devido a estar vivendo essa etapa da vida profissional, e eu achei que lá (curso) fosse uma boa oportunidade, como de fato foi! Tive a oportunidade de ter maiores esclarecimentos sobre essa etapa da vida profissional, da vida pessoal e da aposentadoria. Busquei, assim, mais informações, e uma orientação também, que felizmente eu acabei alcançando. E a expectativa e realidade foram totalmente positivas!” (Martin)

“Então, porque eu tinha algumas dúvidas a respeito de aposentadoria...queria conhecer um pouco mais e o programa me permitiu isso! Eu gostei muito da possibilidade de conhecer outras pessoas que estão para aposentar também! Isso que valeu a pena! Aí eu vi que a minha situação está até muito bem colocada, sabe? Eu vou me aposentar, então, principalmente essa questão financeira era algo que eu pensava em como seria administrado. O curso também me que eu posso continuar com outras atividades, eu vi que lá, conversando com as pessoas, eu vou também poder continuar na minha vida ativa, né? Então, eu vendo a posição de outras pessoas, eu me senti muito confortável e achei muito bom o curso poder compartilhar informações com outras pessoas! Então, o curso me deu mais segurança na decisão da minha aposentadoria” (Cosme)

“Olha, eu decidi participar do programa porque eu achei que ali seria uma fonte de informação e uma troca com outras pessoas que estão passando pelo mesmo processo. E realmente foi! Foi muito interessante, eu gostei muito de ter participado! E foi mais do que você esperava! Porque eu sou da área de engenharia, então a gente tem uma forma de ver as coisas. E aí você vê pessoas de outras áreas, saúde, educação, serviço social, eles falando a mesma coisa que eu pensava e que eu falava, mas só com uma linguagem diferente. Então isso pra mim foi muito positivo. Eu gostei muito do que eu ouvi, gostei muito do que foi comentado pelos pares. Saber que outras pessoas também se interessavam pelo tema e compartilham das mesmas dúvidas, das mesmas angústias, que eu... E, assim, eu achei que foi fantástico!” (Bento)

A servidora Quitéria, que já possui tempo para requer a sua aposentadoria, descobriu no curso, um elemento encorajador como um tipo de tomador de decisão para de fato, operacionalizar sua saída das suas atividades laborais. A servidora, compreende que o programa impulsiona o indivíduo a dar um novo passo e mostra-se encorajador quando o assunto é o tempo de não trabalho.

“Entrei para o projeto, para ver se eu tenho coragem de sair e realmente aposentar! Porque eu estou empurrando a minha saída, já tenho pelo menos uns três anos! Então assim, fazer o PPEA acho que foi uma me conscientizar de que eu realmente estou saindo. Eu acho que o PPEA me ajudou muito nesse ponto. Me ajudou a aprender muita coisa, achei muito legal, achei muito bom fazer. Ele me ajudou nesse processo de assumir que eu estou saindo, que eu estou aposentando” (Quitéria)

“Estava com muita dúvida se eu ia conseguir aposentar, se eu de fato iria conseguir! Eu estava buscando uma fonte que tirasse minhas dúvidas, né? Me fortalecesse mais, essa ideia de aposentadoria, porque é difícil de você desvincular, sair do seu ambiente de trabalho. É uma mudança muito forte. Então eu procurei o PPEA para ter um apoio financeiro, psicológico, e eu encontrei no grupo, graças a Deus foi maravilhoso.” (Luísa)

Conforme Boutinet (1990) o projeto de preparação para aposentadoria é um elemento que pode vir a auxiliar o indivíduo a construir a sua perspectiva pessoal, subjetividade e objetividade, é também a fase de vida que permite ao pré aposentado fazer uma reflexão intimista entre uma revisita ao eu de ontem, de hoje e possivelmente projetar o ser de amanhã. Assim, ao fazer parte de um projeto de PPA, permite ao pré aposentado desenhar um futuro a ser conquistado e vivenciado conforme seus ensejos. Todavia, que este projeto não carece de uma arquitetura de um futuro determinante, programado ou limitado a algum aspecto específico da vida do indivíduo, mas sim, algo que seja razoavelmente pensado e sendo elaborado dia a dia mediante sua vivência adaptável a outros contornos e alterações substanciais ao qual pode permitir ao indivíduo vivenciar o seu atual momento de vida (Boutinet, 1990).

Para outras entrevistadas, o programa na edição 2024, foi muito mais além que o inimaginável, foi um deleite e uma experiência engrandecedora, diante de um cenário desconhecido e utópico. Para cada servidora, a proposta do PPEA delineou um ponto de suas vidas que foi colaborativo na sua percepção enquanto participante do projeto da universidade, a qual são integrantes.

“Eu imaginava que eu queria saber mais sobre quanto tempo eu ainda teria para me aposentar... Quanto tempo eu precisaria ainda ter de trabalhar para aposentar. Eu nem imaginava que era aquela dinâmica toda, mas eu adorei! E foi super legal! Foi muito bacana! Gostei muito de participar!” (Djamila)

É, o programa, ele trouxe muito mais do que esse meu questionamento, ele trouxe para mim uns questionamentos que eu não estava fazendo antes. A respeito assim, e se você se aposentar, o que você acha disso? Como que vai ser? Me fez levantar outros questionamentos que foram muito importantes para os quais eu não havia ainda pensado exatamente, porque para mim o aposentar seria sempre maravilhoso, né? Vou chegar, vou conseguir e tal. Me abriu os olhos! Como eu falei, a questão do financeiro que me preocupa, me abriu também os olhos para fazer um planejamento que eu ainda não consigo, mas me abriu os olhos para ter essa preocupação e essa visão de que eu preciso me planejar mais. Então o curso foi muito bom em vários aspectos e me informou também algumas questões da aposentadoria que eu não fazia ideia depois de todas essas notificações. (Eva)

“Quando eu vi sobre o programa, me interessei na hora, porque eu tinha muitas dúvidas que foram muito bem acolhidas, esclarecidas durante o curso. Foi muito interessante, eu recomendo para todo mundo, foi muito legal! Acho que a troca foi muito interessante, porque às vezes você está olhando só para o seu, para a sua caixinha, mas na hora que você vê as dúvidas e a experiência das pessoas, você fala, olha é mesmo isso! Superou as minhas expectativas, eu fui em busca de informações e foi muito além disso, porque além das informações que eu queria, e pude conectar com pessoas maravilhosas e escutar essas experiências de vida! Eu fui muito feliz, faria de novo!” (Felippa)

A percepção das entrevistadas apresenta as motivações e expectativas íntimas que são reveladas em suas falas sobre o PPEA e como ele, pode fazer parte de um momento da vida delas tão importante que é a chegada da aposentadoria. Cercada de dúvidas, perguntas e outros aspectos

oriundos da vivência profissional que ocorre no seu cotidiano, as entrevistadas, trouxeram em seus relatos, a notoriedade e satisfação que o programa pode colaborar com suas expectativas.

A contribuição do programa para os entrevistados foi um ponto abordado durante a condução das entrevistas. É considerável explanar, que para alguns entrevistados, o PPEA trouxe significativas e surpreendentes contribuições e novidades para suas perspectivas de fim da trajetória de trabalho. “O PPEA contribuiu para me tirar as dúvidas da previdência, da questão prática e técnica e prática. Descobrimos um universo maior!” (Djamila).

Em acordo com os apontamentos de Djamila, Luísa, ainda completa: “Pode contribuir com um novo pensamento da minha família e a participação nessa fase da nossa vida, ensinamentos que você vai trazer para a sua nova rotina quando de fato a aposentadoria chegar.” (Luísa)

“(...) contribuiu com a quebra de um paradigma de que a aposentadoria poderia me paralisar... ajudou a sanar algumas dúvidas e com a troca de informações com as outras pessoas também foi algo que contribuiu muito. Acho que eu vou ser muito feliz, como aposentado.” (Cosme)

“Desmitificando algumas coisas, alguns temores que eu tinha, foi me dando mais subsídio, fomentando uma autocrítica sobre os aspectos da aposentadoria, sobre o que nós pensamos que foram abordados em curso. Alguns assuntos que você tinha uma cabeça mais fechada e aí chegou lá que você viu que a realidade é diferente. Ficou um pouco dos conceitos prévios que a gente tinha, as expectativas negativas, não é tão complicado assim. É que você pensa que é essa coisa da finitude. Você pensa que era um ciclo e aquilo novo daquela etapa nova que você não conhece, essa dúvida, essa ansiedade, esse temor, mas o curso desmitificou isso.” (Martin)

“Acho que ele já contribuiu, me dando mais segurança naquilo que eu quero decidir, naquilo que eu quero fazer. Eu acho que o projeto em si, as discussões que nós tivemos lá no PPEA, elas foram muito valiosas para mim nesse sentido da aposentadoria, de consolidar algumas coisas que eu já vinha pensando, e muitas outras informações que eu obtive lá, tanto a parte jurídica, quanto a parte contábil, a parte financeira em relação ao pessoal do projeto de me aposentar, sem dúvida, foi muito interessante. E consolidar uma visão que eu tinha sobre a aposentadoria, que o aposentado não morre... por estar sem seu trabalho. E na aposentadoria também tem essa história, ficar só dentro de casa, velho barbudo em casa, de pijama e com meia no pé. Não, não é isso! Nós temos, outras coisas que a gente pode fazer! (...)” (Bento)

“É, a vivência no curso foi muito boa, muito boa mesmo, o grupo foi muito participativo, muito colaborativo, e a gente conheceu muitas pessoas. Assim, todos os relatos de cada uma ali foram muito engrandecedores. Uma troca de experiências impactante também, e contribuiu para gente aprender com as nossas vivências e com os relatos uns dos outros. (...)” (Eva)

“Sim, com coisas, assim específicas, que você pode achar, poxa, como eu não pensava nisso? E o curso me abriu a cabeça! (...) Foi reforçando coisas que já estavam comigo e a maior da importância do curso pra mim foi a interface com os outros servidores que estão em um processo parecido. Foi muito legal. Eu acho que isso foi muito bom, eu acho que isso me ajudou a sedimentar a decisão. (...)” (Quitéria)

“O curso, na prática, foi excelente, foi ótimo, me ajudou a enxergar novos horizontes! Mas eu acho que faltou duas coisas primeiro. Uma divulgação mais ampla disso e outra que mais pessoas deverias abraçar essa oportunidade. Eu acho que esse é o papel da universidade, cuidar dos seus servidores e trazer uma tranquilidade ou que seja atenção

antecipada no momento da aposentadoria, para quando chegar a hora todo mundo poder estar melhor preparado.” (Felippa)

Boutinet (1990) corrobora com o conteúdo das entrevistas na definição de que um projeto pode realizar um feito por meio de da assimilação de um futuro desejado e dos artifícios adequados para torná-lo genuíno, pode ocorrer em um horizonte temporal, no interior do qual tal se transforma. Segundo o autor, o projeto não finda no ambiente onde é realizada sua evolução, este e realiza-se mediante a uma perspectiva de um futuro que ele é ambicionado. O projeto é um tipo de antecipação operatória, individual ou grupal, de um futuro aspirado (Boutinet, 1990).

Ao pensar na aposentadoria como um capítulo próximo, os entrevistados deste trabalho, relataram, como possivelmente serão as contribuições do PPEA em suas vidas. Para os participantes, existem muitos cenários e novos acontecimentos a serem experimentados e que por meio do projeto, poderá ser vivido mais seguro e de forma plena, uma vez, que o curso os pode oferta uma prévia desta nova vivência. “Acredito que muitos, em especial cuidar da saúde e dar mais atenção aos *check-ups*, procurar um médico com mais frequência. É porque a gente trabalha e acaba que isso passa muito batida, não é?” (Martin)

“Eu acho que conseguir ter mais serenidade nas minhas escolhas, e ter a possibilidade de saber aonde buscar, a ajuda, caso eu precise, em uma situação que não esteja feliz quando me aposentar. Ter a possibilidade de encontrar lugares para tirar dúvidas e continuar a ter acesso a Universidade. Saber como, quando e onde recorrer, de acordo com a palestra daquele profissional da área nos orientou.” (Tiana)

“Não, o programa não trouxe pra mim nenhum ponto específico que assim me chamou a atenção e que porque eu já pensava nisso em vários pontos já há algum tempo. Então ele só veio reforçar aquilo que eu pensava. A minha saúde eu cuido muito bem, eu procuro ser cuidadoso, apesar de ser fumante, mas acho que esse é o único pequeno ponto fraco que ainda tenho que melhorar.” (Bento)

“Eu acho que o resultado é uma aposentadoria chegar nesse momento de um pouco mais de solidez mesmo, de vivência, de segurança e de estar preparada, mesmo que aconteça alguma coisa que eu já ouvi lá das pessoas que têm medo de acontecer, pelo menos eu já estava preparada e saber que não vou me sentir sozinha naquele momento.” (Felippa)

Para França 2002, os programas de preparação para aposentadoria têm a capacidade de proporcionar aos futuros aposentados um momento de interligar seu pensamento atual com a reflexão de sua nova vida como aposentado, e desmistificando o cenário negativo que pode vir a surgir para o indivíduo. O autor revela, que o pré aposentado tem o poder de conectar as novas informações do programa de preparação para aposentadoria com seus aspectos futuros no cenário da aposentadoria e tal ação é capaz de possibilitar a ele, a construção de uma nova rotina em sua vida, seja pessoal, social e familiar. “Informações jurídicas e sobre a previdência

que não tenho muito costume de atualizar. E principalmente olhar mais para mim, corpo, mente e espiritualidade. Eu quero levar isso para a minha vida também.” (Lélia).

“Sim, eu acho que contribui muito. Primeiro, foi na questão da expectativa, né? Que eu estava vendo só a minha expectativa, tendo a expectativa das outras pessoas, tudo para mim, mudou. Eu vou chegar melhor preparada! Não que não vão ter surpresas, mas, assim, eu vejo, por exemplo, o meu companheiro... hoje, ele é aposentado, ele foi servidor também aqui universidade e soube lidar muito bem com isso, sabe? Então acredito que será bom para mim também.” (Djamila)

“A entender que o envelhecimento não está ligado à aposentadoria, então você acha assim, se você aposentou, aquilo que você faz é sim válido, é útil! Você não ter mais utilidade, não é a verdade absoluta, o PPEA mostrou essa face. Mesmo sabendo que muitos pensamentos vêm por parte da sociedade nas suas próprias demonstrações.” (Luísa).

A participação no programa de preparação e educação para aposentadoria, segundo o relato dos entrevistados, pode trazer notoriedade para assuntos polêmicos que tornaram para eles, novos conceitos. A compreensão de que o envelhecimento não está diretamente ligado com a aposentadoria, pode apresentar novas interpretações aos entrevistados, e entendendo que nem sempre um determinado assunto é espelho do outro só porque ambos estão na mesma interface para o indivíduo. Por meio das falas dos entrevistados, a participação nas palestras e no dia a dia do programa, trouxe uma quebra de paradigmas enraizado pelas denotações que a sociedade demonstra cotidianamente na vivência das pessoas.

O encerramento das perguntas semiestruturadas do questionário, trouxe aos participantes uma indagação sobre como foi sua percepção e vivência em relação ao projeto do programa de preparação e educação para aposentadoria. Com a finalidade de compreender o entendimento dos entrevistados diante a todo conteúdo e rotina vivida no programa em 08 (oito) encontros, o fechamento do questionário, buscou angariar o retorno da subjetividade dos pré aposentados diante desse capítulo acontecido em suas vidas. A seguir, temos as falas dos entrevistados, a saber:

“Conviver com essa realidade de uma forma mais fluida, mais tranquila, mais livre, mais leve.” (Martin). “Eu acho que até essa questão de eu continuar até como professor me oferecendo, como pesquisador, como professor, eu aprendi isso lá no curso, vendo o que acontecia, fazendo uma reflexão sobre o que estava acontecendo lá, eu imaginei que o caminho é esse.” (Cosme).

“(...) Você pode buscar um lazer, você buscar melhoria na saúde, você ter atividades prazerosas com a sua família, com os amigos. Então tudo isso eu acho que o curso me trouxe essa segurança do que eu pensava realmente é o que eu devo fazer (...)” (Bento). “Eu acho que o programa realmente fez eu me conscientizar da minha necessidade de sair. O programa foi um

decisor, ele bateu o martelo pra isso. Eu acho que ele foi um martelo que reforçou a minha tomada de decisão.” (Quitéria).

É inegável que diante do relato dos entrevistados, participar do programa de preparação e educação foi uma ferramenta norteadora e positiva na decisão dos pré – aposentados em participar do projeto e para o fator decisório de aposentar-se. A literatura da temática corrobora com essa premissa, uma vez que o trabalhador, integrando ao projeto, pode se beneficiar e se preparar para um dos eventos mais importantes da sua trajetória profissional, a era do não trabalho (Morangas, 1991).

“Uma coisa que eu fiquei satisfeita de saber é que mesmo a gente como aposentado, a gente tem direito de continuar fazendo algumas atividades na universidade. É bom saber que a gente não precisa cortar esse vínculo com a universidade. Isso acho que traz um acalento para a gente, um conforto... É uma vida toda construída aqui, então, mesmo aposentada, o curso me trouxe a informação, de que será possível eu continuar no ambiente da instituição.” (Lélia)

Então, é uma vivência ao lado de uma pessoa que é aposentada e que vive a vida com muita leveza, com muita alegria. E aí, eu pude perceber o outro lado de pessoas que estão extremamente preocupadas, né? Completamente agarradas. Foi bom que o programa chegou no momento certo para mim. Conseguir me desvencilhar do medo e rompeu as amarras ruins preconceituosas que eu tinha sobre a aposentadoria E poder enxergar isso, foi realmente muito gratificante. (Felippa)

Stucchi (2003) define que por meio dos programas de preparação para aposentadoria é possível alcançar uma vivência coletiva, positiva e satisfatória para esta fase da vida do indivíduo, no momento da sua aposentadoria. Corroborando com essa afirmação, França (2002) afirma que a aposentadoria pode ser uma guinada de novas oportunidades, bem como, uma retomada a um talento ou vocação, delineada pelo indivíduo. É por meio de um decorrer mais leve e relativamente mais suave, que o sujeito se insere no processo de preparação, para um pós-carreira menos tortuoso e mais agradável.

Assim, a PPEA na percepção dos entrevistados, pode colaborar com novas vertentes e perspectivas de vidas quiçá adormecida e guardada, pela rotina de todo dia do pré aposentado. Ao passar pelo curso, segundo os participantes, as particularidades são retomadas, as individualidades são percebidas por outros e algo antes apenas que norteava o pensamento de um trabalhador, está ali, sendo discutido e entendido por outros, que com visões e percepções diferentes, constroem um novo entendimento e colaboram com um novo momento da vida.

“A gente sempre leva um pouquinho de cada um e deixa um pouco de nós e eu, acho que esse é o legal da troca. A gente fica muito restrito ao nosso ambiente de trabalho e a universidade é muito grande. Saber que novos contatos foram possíveis foi algo satisfatório e engrandecedor que o curso trouxe para mim.” (Djamila).

É perceptível PPEA é um projeto de suma importância para o público dos pré aposentados e aposentados, visto que estes, enxergam o projeto com algo engrandecedor em suas vidas, e relatam um novo norte para a vida no tempo de não trabalho. Assim, conseqüentemente, pode vir a existir uma tendência de aprimoramento e continuidade do PPEA para seu público, diante dos relatos realizados neste trabalho.

Cabe destacar que os programas de preparação para aposentadoria precisam ser continuamente desenvolvidos, a fim de permear as discussões junto aos profissionais, pesquisadores, formuladores de políticas, bem como seus gestores, e sobre decisões e planejamentos de ações direcionadas à aposentadoria.

5 ESTUDO DE CASO: PROGRAMA DE PREPARAÇÃO E EDUCAÇÃO PARA A APOSENTADORIA DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL

A Universidade Federal abordada neste trabalho instituiu em agosto de 2010 o projeto “Programa de Preparação e Educação para a Aposentadoria” (PPEA) para seus servidores. Anteriormente o programa recebeu uma nomenclatura própria, que foi substituída ao longo das outras edições pela atual atribuição de PPEA, a empreitada nasceu de uma demanda e necessidade com os cuidados, orientações e formação aos servidores, no momento de início e panorama a fase de pós-carreira, tendo em vista as possíveis adversidades enfrentadas nessa nova etapa de vida do indivíduo.

Inicialmente, segundo os gestores do projeto, o programa foi projetado para os servidores em fase de aposentadoria ou aposentados, visando cooperar para que essas pessoas tracem um planejamento e um novo cenário, ajustando e promovendo melhoramentos, que conduzam a conservação da sua qualidade de vida, nesta nova etapa. O programa conta com profissionais da saúde, psicólogos, assistentes sociais e outros especialistas das áreas do conhecimento e promoção social.

O objetivo principal do programa é preparar e apoiar os servidores para a aposentadoria, conscientizar sobre aspectos biológicos, sociais, financeiros, culturais, psicológicos, políticos, econômicos e outros que se fizerem necessários, na transição de pré-aposentadoria e se organizarem a para lidarem com as perspectivas do futuro. O projeto é elencado com a premissa de enaltecer a promover saúde, bem-estar e qualidade de vida para os futuros aposentados. São objetivos específicos: a) preparar emocionalmente para a nova fase de vida; b) reduzir ansiedades e dificuldades associadas à aposentadoria; c) contribuir na elaboração de novos projetos de vida; d) promover o aprendizado de novas informações úteis para ajustes a novas circunstâncias de vida.

Em fevereiro de 2024, foi lançado nova a edição do programa, com intuito de promover encontros que proporcionem diálogo, reflexão crítica e fortalecimento dos laços durante a preparação e transição para a aposentadoria, além de apoiar os participantes na construção de seus projetos de vida, de acordo com informações da coordenação de equipe multidisciplinar do projeto.

Para edição do ano de 2024, foram programadas para a edição atual, os seguintes temas: 1) trabalho e identidade; 2) envelhecimento e aposentadoria; 3) tempo livre e lazer; 4) saúde e envelhecimento; 5) vínculos sociais e família; 6) organização/educação financeira; 7) previdência social e aposentadoria; 8) construindo projetos de vida. No cronograma de atividades estavam programados oito encontros semanais, com início no dia 3 de setembro, sempre às terças-feiras, das 14h às 17h30, em um polo da universidade federal externo ao campus. A edição 2024 também

deu continuidade e corroborou com outras edições acontecidas nos de 2013, 2018 e 2019, assim, a edição de 2024 aspirou uma abordagem com questões essenciais sobre aspectos biopsicossociais, econômicos, culturais, políticos entre outros, auxiliando os participantes sobre como se preparar para as possíveis mudanças associadas à aposentadoria.

5.1 PPEA edição 2024

O Programa de Preparação e Educação para Aposentadoria foi deveras aguardada, uma vez que a última edição ocorreu no segundo semestre de 2019 e devido a pandemia da SARS-CoV-2 somente foi possível a retomada dos trabalhos para o ano de 2024. Durante o ano de 2023, uma nova equipe multidisciplinar foi idealizada e designada para a retomada dos trabalhos.

A equipe responsável pela PPEA 2024, aguarda a publicação de uma portaria institucional da universidade que vai oficializar o programa como evento permanente no calendário acadêmico da instituição. Para o ano 2025 será projetada uma nova edição e existe a proposta para a realização de um encontro com os egressos do ano de 2024. A viabilidade da realização desse encontro está em projeção para também fortalecer o projeto.

Em atenção as legislações que conduzem as políticas de preparação para a aposentadoria, os gestores do projeto destacam que ainda não há uma portaria ministerial específica sobre programas de preparação para aposentadoria, mas existem leis e decretos que tratam do assunto. O Governo Estadual publicou o Decreto Estadual nº 47.517, de 18 de outubro de 2018, criou o Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) no Poder Executivo. A Resolução SEPLAG nº 117, de 27 de dezembro de 2018, regulamentou o projeto na esfera estadual. O PPA é uma ação de valorização do servidor, que visa atender à Política Nacional do Idoso e ao Estatuto do Idoso. O programa é um conjunto de atividades que ajudam o servidor e a instituição a vislumbrar novas perspectivas. A Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei 4156/23, que obriga empresas e a administração pública a oferecerem preparação para a aposentadoria a trabalhadores com mais de 50 anos.

5.2 A vivência do PPEA na prática

Nesta seção, são delineadas algumas percepções da pesquisadora, enquanto partícipe dos encontros do PPEA 2024. Assim, os próximos registros foram pontuados nesta escrita, considerando as observações, vivências e participação durante as reuniões dos membros da atual edição do projeto.

O primeiro dia do Programa de Preparação e Educação para a Aposentadoria, aconteceu no dia 03 de setembro de 2024, em um polo externo ao campus, uma unidade da instituição destinada a projetos de extensão interdisciplinares de diversas áreas do conhecimento da Universidade. O encontro teve início às 14:00 e contou com a presença de autoridades, diretores e gestores componentes da Universidade, o encontro foi marcado por uma sessão de abertura sobre “Trabalho e Identidade”.

Inicialmente foi realizado pela equipe do PPEA, uma apresentação prévia de uma pesquisa realizada, com os membros da edição 2024. Assim, na anamnese dos inscritos foram divulgados alguns dados sociais, demográficos e informações sobre as percepções sobre trabalho e aposentadoria dos participantes.

A edição 2024 do PPEA reforçou as premissas nativas do programa, cujo objetivo central é facilitar a transição de servidores públicos para a aposentadoria. Para isso, são realizados encontros que incentivam o diálogo, a reflexão crítica e o fortalecimento dos laços durante a preparação e transição para a aposentadoria, além de apoiar os participantes na construção de seus projetos de vida.

Como trabalho inicial, foi realizada uma dinâmica com um rolo de barbante, onde a responsável pelo programa, a assistente social do projeto, pegou o item, fez uma breve apresentação pessoal e profissional, falou sobre suas expectativas com os trabalhos a serem desenvolvidas no programa, e, logo após essa fala, segurou a ponta do barbante e deslizou o rolo para outra pessoa, para que essa, pudesse se apresentar utilizando neste mesmo formato. Todos as pessoas presentes no primeiro encontro passaram por essa ação, e foi perceptível constatar as motivações, percepções e até mesmo vivências esperadas com a participação no PPEA 2024. Composto de um grupo multifacetado por homens e mulher servidores da instituição, sendo técnicos administrativos e docentes, a maioria dos integrantes, compartilhou sobre o quanto o trabalho é importante em sua vida e o quanto a aposentadoria ainda é um assunto delicado de ser encarado. Alguns, expressaram sua paixão pela instituição e como toda a trajetória profissional foi desenhada ao longo do tempo, com muita dedicação, amor pela profissão desempenhada por um longo período na universidade.

A legitimidade das falas e dos discursos impetrados no primeiro encontro, marcam a fase da aposentadoria para alguns, como um objeto de desejo, tal qual, muito esperado e já para outros, um tempo ainda não vislumbrado. A escolha em fazer parte do programa foi designada por alguns, uma maneira de aprenderem sobre os planejamentos e um novo olhar sobre essa nova fase da vida, e para outros, uma ferramenta que possivelmente pode vir a auxiliar a encarar um momento ainda não desejado e especialmente para conseguir se enxergar como possíveis aposentados, uma vez, que esse cenário em sua vida não é fácil de ser percebida por estes participantes.

A temática da primeira palestra foi uma abordagem sobre o trabalho e identidade. A explanação do trabalho foi apresentada desde seu início nos primórdios da humanidade, até os dias atuais e sua evolução através dos tempos. A palestrante abordou pontos de criticidade ao trabalho e sua essência para cada indivíduo, além de apresentar o trabalho, como uma das possíveis ferramentas que compõem a construção do sujeito na sociedade. Durante 04 horas, foi apresentada um conteúdo informativo, com a participação ativa dos indivíduos, bem como a escuta, discussão e movimentação dos servidores ao tema discorrido. O encontro contou também com um momento de intervalo, com um lanche coletivo, que foi oferecido pela coordenação do PPEA. Durante o café, muitos participantes aproveitaram para se conhecer, cumprimentar e alguns outros, se reencontraram e compartilharam a experiência de estarem juntos em uma nova empreitada.

A retomada do projeto foi perceptivelmente aprazível para os membros, fomentadores e todo o grupo componente do projeto. A cada semana, sempre às terças-feiras, das 14:00 às 18:00, uma nova temática será abordada junto aos participantes e, assim, em 08 encontros, demais assuntos do rol do trabalho, envelhecimento, aposentadoria e preparação para aposentadoria integraram as premissas de desenvolvimento dos trabalhos do PPEA 2024.

O segundo dia de encontro do PPEA foi conduzido pela nova gestora e atual responsável do grupo que é Especialista em Política e Pesquisa em Saúde Coletiva, Mestre em Saúde Coletiva Vice coordenadora do Programa Polo Interdisciplinar de Ensino, Pesquisa e Extensão sobre o Processo de Envelhecimento / FSS e Coordenadora do projeto Programa de Preparação e Educação para a Aposentadoria – PPEA, com a temática aposentadoria e envelhecimento, onde foi passado o vídeo “o bebê aposentado” para os integrantes do projeto. Após o vídeo foi iniciada uma roda de discussão com as percepções das pessoas sobre o vídeo, cujo conteúdo abordava estereótipos característicos do envelhecimento humano. O conteúdo trazia um menino de 02 anos que tinha hábitos de ficar em casa, fixação por limpeza e ambientes conservados extremamente organizados, saídas de casa caracterizadas com eventos sociais nas idas ao mercado e feiras e o costume do tradicional chá da tarde.

Com um bate papo bem ativo, o vídeo possibilitou aos participantes externalizar suas emoções, sensações e pensamentos diante daquelas cenas que qualificava o menino como o bebê aposentado por conta das ações praticadas então nessa primeira infância. Foi elencando uma série de fatores que desenhavam e interligavam o bebê aposentado a esta nomenclatura, como: estereótipos, um roteiro pré-determinado e minuciosamente calculado, visão de sujeito envelhecido por conta desses comportamentos, modelo de indivíduo, falta de autonomia e independência, ações e ruptura de comportamento e a chancela de que o envelhecimento era sinônimo de um período de descanso prolongado. Todas essas nuances foram apontadas pelos integrantes do projeto com características principais do vídeo e como justificativa para o título do vídeo durante o bate-papo.

Após essa discussão inicial, a palestrante, continuou sua fala com abordagens de assuntos que rondam o engendramento da velhice. Ela explanou sobre os fatores de cada ser e sobre a condição que a vida impõe a cada um, uma vez que tais vivências são particulares e distintas. A conversa também destacou os fatores de escolhas e determinantes sociais que reafirmam o tempo de velhice de uma pessoa, bem como os aspectos econômicos que os interferem diretamente. Para a palestrante a expressão da velhice é oriunda do fim do tempo do trabalho que reflete no corpo físico do indivíduo. O envelhecimento foi um modelo padronizado criado de acordo com a contemporaneidade para transmutar o termo de algo negativo para positivo, com o objetivo de angariar novos olhares da sociedade, fomentar o mercado de consumo, com a abertura de novos nichos de mercado, para assim, a política do envelhecimento ativo, ser sempre um plano de fundo para a incrementar a economia.

A apresentação realizou uma contemplação sobre o papel do aposentado no seu contexto familiar, como boa parte desses indivíduos, mesmo já em tenra idade, ainda são arrimo de família e como outros são possivelmente excluídos das atividades familiares em decorrência da velhice e da ausência de rotina, restando-lhes a solidão e abandono.

A reflexão final, pode demonstrar o cenário da aposentaria em um viés autoral e com realidade distintas para cada sujeito que chega na fase do envelhecimento. Em um contexto conotativo através dos vídeos exibidos no encontro foi perceptível identificar as fases da aposentadoria para cada pessoa.

Tempo livre, saúde mental e trabalho esse foi o tema para o terceiro dia de encontro foi conduzido por uma docente da instituição que também é médica e mestre em Psiquiatria e Saúde Mental.

A profissional distribuiu uma folha com quadrantes com desenhos de aspectos sociais comuns aos indivíduos e um pouco de confete. A dinâmica era dividir entre os quadrantes, o quanto

cada pessoa, destinava atualmente com o tempo que cada rotina está dividida na sua rotina de dia a dia. Logo após completar essa atividade, foi aberto aos participantes falarem sobre sua divisão e quanto isso lhes era significativo. Boa parte dos membros concentrou todos os confetes nos quadrantes de trabalho e financeiro, e informaram que a vida tem sido movimentada em torno desses assuntos centrais. Outros, falaram que o tempo e suas rotinas são compartilhados e concentrados em torno da família, amigos e lazer. Uma pequena parte dos participantes, mencionaram sobre a realização de atividades físicas e atividades religiosas. Um fato interessante foi mencionado por uma unanimidade de participantes o fato de seu atual círculo de amigos estarem dentro do trabalho na Universidade.

O assunto saúde mental apresentou as perspectivas e cuidados prévios que as pessoas precisam realizar no momento de transição da aposentadoria e como a importância da família é essencial neste contexto. Além da abordagem sobre medicamentos, dependências de fármacos pode possivelmente fazer parte quando a questão da aposentadoria não é bem quista ou planejada pelo indivíduo, que consequentemente pode ser um fator atenuante ao pré aposentado.

A participação ativa dos presentes fomentou a discussão, e as opiniões e trocas de experiências, através de relatos pode fortalecer a temática do dia. Com riquezas de depoimentos e relatos, o encontro culminou com o desenrolar do tema e a visão de cada indivíduo sobre a temática ao fim deste encontro.

O quarto dia de encontro, aconteceu dessa vez no campus da Universidade, visto que o polo de encontro do projeto neste dia estava passando por uma dedetização. Mesmo fora do ambiente habitual, os participantes compareceram e prestigiaram o tema Envelhecimento Saudável, ministrado por uma profissional médica com Residência em Clínica Médica e Residência em Cardiologia. Houve também um breve momento de aprendizagem da prática de *Mindfulness* (meditação de atenção plena) com o médico perito da Universidade.

O médico abriu sua fala sobre a importância da prática de meditação para o foco de atenção no bem-estar da mente. Durante aproximadamente 20 minutos foi desenvolvido o primeiro exercício, que convidava os participantes a fechar os olhos e pensar em um lugar ao qual lhe fazia bem e trazia boas emoções. Ao final desses primeiros exercícios, os pré aposentados foram falando suas percepções, seus sentidos e tirando dúvidas.

Já no segundo exercício, foi colocado um som, e todos de olhos fechados, foi pedido que prestasse atenção no som e deixasse a mente apresentar as reflexões que o som trazia para aquele cenário. Como último exercício, a meditação foi sobre percorrer cada ponto do corpo e deixar as reflexões mentais seguirem. Todos os participantes se identificaram muito e acharam fantástico aquele dinâmica. Elogiaram e agradeceram ao profissional. Após o intervalo e as interações dos

participantes, a profissional de medicina, começou sua palestra e abordou sobre temáticas como pressão arterial, diabetes e cuidados com coração. A médica falou da importância de manter exames de “*Check up*” atualizados e o quanto a alimentação e exercícios físicos é de extrema importância na fase do envelhecimento.

Foi abordada sobre as alterações com o corpo e saúde da mulher no envelhecimento e os exames específicos como mamografia e cuidados com sistema reprodutivo feminino e reposição de hormônios. Para os homens foi abordado sobre exames específicos de próstatas e sobre pesquisas científicas em que os homens cuidam menos da saúde do que as mulheres e que a expectativa de vida deles é menor diante das mulheres.

A médica concluiu sua fala com a abordagem de doenças que atingem os ossos, falou sobre quedas e enfraquecimento dos músculos quando ocorre o envelhecimento do corpo. É perceptível, o quanto o assunto pode esclarecer dúvidas e chamou a atenção dos membros do projeto, quanto a uma pauta que possivelmente não norteia o pensamento da pessoa que está na fase de transição do tempo de trabalho para aposentadoria, visto que as ideias e pensamentos em boa parte do tempo estão com foco apenas nessa ambiguidade de trabalho e aposentadoria, esquecendo demais nortes da vida pessoal do sujeito.

A abertura dos trabalhos do quinto encontro foi realizada por uma Psicóloga, Mestre em Comunicação e Cultura, Doutora em Psicologia. Pesquisadora na área de envelhecimento e trabalho, clínicas do trabalho, relações interpessoais nas relações laborais, transtorno de ansiedade social e temas interrelacionados.

A palestrante começou apresentando um questionamento aos pré aposentados, sobre se ainda existiam na vida deles, amigos de infância e se esses contatos de amizade ainda eram ativos. Três integrantes manifestaram que uma resposta positiva a pergunta e um dos participantes, levantou a pauta de o quanto as redes sociais estão acabando com os vínculos de amizade e contatos presenciais das pessoas. A discussão do assunto continuou com a pauta de quanto as pessoas estão cada vez se distanciando umas das outras, e o quanto hábitos rotineiros e simples, estão perdendo sua essência diante da correria do dia a dia e das novas formas que as pessoas têm conduzido sua vida. Um exemplo desse hábito era, sempre comungar com vizinhos próximos pequenos atos diários, como tomar um café, compartilhar um prato diferente aos fins de semana ou celebrar momentos de descontração.

Uma das participantes, mencionou que atualmente seus amigos estão dentro do trabalho e não possui mais contatos com amigos de faculdade, de infância ou de outros lugares onde já morou. A palestrante abordou o quanto o passar dos anos, pode afetar as ligações e vínculos de amizade e sociais. Ela explanou que mesmo em um determinado tempo, seja vivido um grande contato

munido de encontros, falas e compartilhamentos, com o passar dos anos, se aquele ato tenta ser repetido ou resgatado, nem sempre terá a mesma intensidade do que foi vivido à época anterior.

Um dos pré aposentados citou sobre que muitos vínculos e processos de identidade e socialização ainda tem seguimento em bairros e cidades do interior. Para o participante, esses contatos ainda se prevalecem e tem forças nesses espaços. E assim, os membros do grupo foram falando sobre as mudanças do comportamento das pessoas ao longo do passar dos anos em relação aos contatos um com outro. Alguns, mencionaram os antigos tempos da instituição federal e os contatos sociais que o trabalho possibilita a realizar uns com os outros.

Foi aplicada uma dinâmica, cujo a sistemática era ao toque da música os participantes se movimentarem em torno da área delimitada, sendo dançado ou andando, mas sempre em movimento. Quando a música parasse, era dado um comando de formar duplas, trios e grupos e ao final, o objetivo era que todos estivessem sempre na companhia de algum outro membro da dinâmica. Foi um momento de grande descontração e muita lição, com a mensagem de aprendizado de que ninguém precisa ficar sozinho, sempre existe alguém ao lado em que se pode se conhecer, abraçar e criar laços sociais. Todos os participantes ficaram muito felizes com a dinâmica e reforçaram a importância dos contatos sociais, familiares e de amizade que uma pessoa faz e perpetua ao longo da vida.

A nostalgia e o pensamento clássico: “nesta época, como eu era feliz e não sabia” foi o ponto de questionamento e reflexão entre os participantes do PPEA. A palestrante soube angariar por meio de cada fala, e cada relato as experiências e história de vida em sociedade dos participantes. As experiências vividas e perceptíveis aos indivíduos afloram significativamente neste encontro, e a maioria foi transportado até memórias adormecidas que puderam ser compartilhadas entre o grupo e delineando também a importância desse assunto para uma fase possivelmente tão incerta e desconhecida, a aposentadoria.

O grupo do PPEA chegou ao sexto encontro, com o tema Organização e Educação Financeira, que foi coordenado por um profissional administrador, que possui graduação em Administração de Empresas e Pós-Graduação em Finanças. A palestra começou com uma abordagem sobre o ponto de vista econômico, que possivelmente será futuramente influenciado por um descompasso entre população ativa e aposentados que poderá impactar na qualidade de vida dos indivíduos, uma vez que à redução do benefício concedido e a ampliação da idade mínima para aposentadoria. Foi explanado que o propósito do planejamento financeiro para aposentadoria é assegurar que o indivíduo possua condições financeiras de manter o seu estilo de vida mesmo após a aposentadoria, mesmo que isso seja um grande fator desafiador aos pré – aposentados.

É importante destacar, ainda, que cada membro do PPEA apresenta características comportamentais e socioeconômicas que poderão influenciar na preparação financeira para aposentadoria, e, assim, fatores sociais, financeiros e psicológicos influenciam a percepção da renda adequada à aposentadoria. A participação dos integrantes do grupo com perguntas, questionamentos e até exemplos, fomentaram a discussão e demonstrou, o quanto existem diferenças significativas de preparação financeira para aposentadoria entre diferentes perfis socioeconômicos e demográficos.

O debate assumiu contornos expressivos nas falas que apresentaram informações sobre a decisão por continuar trabalhando parte da insegurança em relação a redução de renda a médio e longo prazo dos sujeitos, pois a renda da aposentadoria, ainda é um fator que permeia e preocupa os trabalhadores. O aspecto financeiro é um dos elementos que mais são levados em consideração na decisão de aposentadoria e a qualidade de vida no pós-aposentadoria, essa fala e percepção foi abordada por praticamente todos os participantes do grupo. O palestrante falou de formas e estratégias para os futuros aposentados realizarem um planejamento financeiro adequado a realidade de cada um.

Ao fim do sexto encontro, muitas falas, exemplos e perguntas relevantes ao tema foram foco da discussão e do entendimento entre os participantes, que puderam aprender ainda mais sobre o cenário econômico e sobre as estratégias do mercado financeiro e as possibilidades de utilização de programas e pacotes de aplicação de recursos e economias pessoais para utilizar em um momento oportuno ao indivíduo em *status* de tempo de não trabalho.

A temática do penúltimo encontro foi a Previdência Social e Aposentadoria a que foi conduzida por um profissional advogado, que é graduado em Direito e especialista em Direito Administrativo e Direito Previdenciário, desde 2004. Dedicado à defesa dos direitos de servidores públicos federais há 20 anos. O advogado começou sua fala com a abordagem das modalidades de aposentadoria pertinentes aos servidores participantes do grupo. Esse rol de modalidade de aposentadoria acoberta a aposentadoria compulsória, a voluntária, aposentadoria especial e a pensão por morte. O palestrante explicou cada modalidade e suas respectivas legislações vigentes, bem como as mudanças, cenários anteriores e cenários atuais.

Este tema em especial deixou os membros altamente participativos e com diversas perguntas e curiosidades sobre o assunto. O profissional, foi a medida do tempo explanando e tirando dúvidas de todos. Algumas perguntas eram bem específicas a cada um, o que em alguns casos, não permitiu ao palestrante exemplificar de modo geral, pois cada caso era um caso, que deveria ser minuciosamente analisado perante o que rege a legislação.

Um ponto que foi bem explorado e comentado, foi sobre o “pedágio” da aposentadoria, como, quem e quando é cobrado ao servidor. Foi explicado todas as intervenções e formas que é utilizado no momento da aposentadoria e alguns esclarecimentos de forma geral foi pontuado sobre este item componente da aposentadoria do servidor. Outra fala bem importante foi o acumulativo de benefícios para o servidor. Assim, também com muito interesse da parte de todos os presentes, tiraram suas dúvidas sobre a possibilidade de ter uma outra renda para a aposentadoria.

Foi notória a participantes de todos os servidores nesse encontro. Não teve nenhum participante que não manifestou seu questionamento ou dúvida sobre o assunto. Foi, de fato o encontro que houve mais perguntas, mais questionamentos e grande interesse por parte do rol dos pré aposentados. O assunto foi amplamente explanado e ofertado uma oportunidade aos interessados de procurar o palestrante individualmente em seu departamento na instituição para atendimento individualizado para cada um que ainda quisesse saber mais sobre o assunto do dia.

O encerramento da edição de 2024 do PPEA foi marcado por muita comoção. O oitavo e último encontro foi muito significativo para todos os presentes, pois foi realizada uma homenagem para a idealizadora e fundadora do Programa de Preparação e Educação para Aposentadoria e que já está em processo de aposentadoria e afastamento permanente das suas atividades como docente e pesquisadora da faculdade de Psicologia da instituição. A docente foi a pioneira na idealização do programa e a atual edição, exibiu um vídeo para recordar sua trajetória contando todo o legado da profissional, depoimentos de amigos, familiares e colegas de trabalho de longa data da Universidade Federal. A comissão organizadora proferiu um discurso e ao final presenteou a fundadora do projeto.

Dentro desse encontro, a pesquisadora tomou a liberdade de presentear cada integrante do grupo com uma bola natalina personalizada com a foto do grupo e dos encontros. Já para a atual responsável pelo PPEA, foi ofertado um quadro, que tinha por intenção de que todos os participantes do projeto, deixassem registrado sua digital e sua assinatura, marcado sua passagem pela edição 2024. Após essa primeira parte, foi celebrado um lanche com os participantes e com os demais presentes e logo após, na segunda parte dos trabalhos, a assistente social convidada do último encontro aplicou uma dinâmica final com os participantes, fazendo um momento de relaxamento e fazendo uma reflexão sobre uma linha histórica da chegada dos servidores ao seu primeiro dia até os dias atuais. A dinâmica tinha por objetivo traçar uma linha do tempo com todo o sentimento de pertencimento ao trabalho e ao legado construído pela pessoa dentro da universidade. Após essa dinâmica, foi realizada uma dinâmica com argila, que cada pessoa, fazia uma escultura representando algo que simbolizava seu sentimento pelo trabalho. Logo após, cada

um apresentava sua escultura e o que de fato aquele símbolo traduzia para si e como aquela peça representava sua jornada de trabalho com serviço público. Ao fim do encontro foi realizada uma salva de palmas para todos os participantes e a última imagem foi registrada pela coordenação do projeto.

Cabe salientar que o Programa de Preparação e Educação para aposentadoria pode de certa forma nesta edição ser uma ferramenta norteadora para a vida de indivíduos que estão em fase de planejamento ou bem próximos a realidade de saída do trabalho, para vivenciar um novo cenário de vida. Preparar-se para aposentadoria, requer um leque de informações, conhecimentos e perspectivas que compõem uma possível ideia para passar por esse novo caminho.

Após a passagem no programa, o desconhecido, ou seja, a aposentadoria, já não é um abismo tão inexplorado entre o trabalho e tempo de não trabalho. É, sim uma nova fase, um novo momento, agora, munido de conhecimento, de agentes norteados e conceitos apresentados por meio do curso, que soube criar um novo viés a cada participante diante do próximo possível importante passo de sua vida, encerrar por definitivo a sua jornada de trabalho.

Essa seção teve por objetivo apresentar as percepções e vivências angariadas pela pesquisadora durante os encontros presenciais do PPEA 2024. Buscou-se relatar o conteúdo apresentado aos membros do projeto, bem como um compilado de experiências pessoais compartilhadas entre a pesquisadora e demais indivíduos do projeto.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou compreender como têm sido as vivências e percepções dos aposentados e pré aposentados mediante sua participação no Programa de Preparação e Educação para Aposentadoria instituído por uma Universidade Federal. Ao engendrar este trabalho, o intuito principal era ancorar uma possível resposta a pergunta de pesquisa sobre a temática central da dissertação. Assim, foram realizadas entrevistas presenciais munida de um questionário com perguntas semiestruturadas na abordagem aos participantes do corpus selecionado.

Após o encerramento do curso, foram selecionados, os participantes em fase de pré-aposentadoria e outra de indivíduos já aposentados que passaram pelo curso em outras edições, foram submetidos as entrevistas para ancorar parte desta pesquisa acadêmica que tinha por objetivo responder a lacuna de pesquisa, cujo o questionamento era: “como têm sido as vivências e percepções dos pré-aposentados e aposentados que integraram o Programa de Preparação e Educação para Aposentadoria de uma Universidade Federal?”

As evidências deste trabalho apontam que a percepção e vivencia dos pré aposentados e aposentados da Universidade Federal, demostram-se serem positivas e satisfatórias. Os relatos das entrevistas, trazem em sua essência as afirmações com um cunho positivista e resolutivo diante da participação e contribuição que o Programa de Preparação e Educação para Aposentadoria colaboraram neste ciclo de vida profissional. Já para os aposentados que passaram por edições anteriores do projeto, é cabível destacar que o programa proporcionou novos conhecimentos e pode destacar uma nova interface do cenário da aposentadoria, diante do tempo de não trabalho. Apenas, com a exceção de uma entrevistada, que ponderou que o programa não fortaleceu nenhuma das suas perspectivas e vivências individuais, e, assim, relata que não houve uma contribuição relevante para essa fase de sua vida.

O estudo permitiu discernir as nuances que submergem na fase de preparação para aposentadoria de servidores, oriundas da fase de pré-aposentadoria e bem como, os que já fazem jus ao benefício da Universidade, ou seja, os aposentados. Compreende-se que um plano de preparação para aposentadoria pode minimizar o estresse e produzir sentimentos de confiança sobre os anos seguintes da aposentadoria. Ademais, acredita-se que é possível vivenciar essa transição de forma efetiva e com saúde, desde que todos os envolvidos ressignifiquem sua responsabilidade no âmbito deste cenário.

Durante o percurso de trabalho, escrita, pesquisa e os conceitos descobertos nesta gama de estudos, possibilitaram respaldar esta pesquisa, permitindo uma estruturação lógica no seu

desenvolvimento, de forma organizada, consentindo um entendimento imediato sobre o PPEA e as abordagens das temáticas de trabalho e aposentadoria no aspecto da psicodinâmica do trabalho. Pode-se concluir, que por meio dos estudos aqui apresentados, que foi possível constatar que o PPEA é, de fato, um programa efetivo e agente modificador para a vivências e percepções de seus participantes em fase de pré aposentadoria e aposentados.

A edição do ano de 2024 foi arquitetada com um novo planejamento e ancorado a novas premissas e propostas sobre o cenário da aposentadoria, e, apresentou ferramentas e estratégias de apoio ao futuro aposentado, conseguindo ampliar seus conhecimentos e nortear sobre o encerramento de uma jornada de trabalho ao longo de muitos anos, trabalhando no serviço público.

Não obstante, torna-se oportuno o estudo realizado da psicodinâmica do trabalho, baseado nas experiências de prazer e sofrimento, onde, se fez possível identificar como as vivências de prazer no trabalho resultam em questões de autoestima e realização pessoal. Foi possível ainda compreender o quanto as vivências de sofrimento, que podem se tornar fonte de impulso para a ressignificação em prazer, estando ambas conectadas pelo limiar cognitivo traçado pelos indivíduos, ou seja, o significado interligado a cada situação de vivência não é uma elaboração inerte, mas é transformado no decorrer da vivência única e pessoal do sujeito.

O PPEA é uma forma eficaz de apoio ao trabalhador da Universidade Federal na decisão, transição e adaptação frente aos riscos e o bem-estar na aposentadoria. Apesar das dificuldades e limitações encontradas na coleta de dados, este estudo torna-se mais um aparato acadêmico para o aperfeiçoamento dos conceitos acerca dos planos de preparação para aposentadoria.

Foram constatados pontos positivos com as temáticas abordadas a cada encontro do PPEA, como controle de finanças, gestão e planejamento de tempo livre, saúde e cuidados preventivos, família e amigos e a trajetória de trabalho do servidor desde seu início até os dias atuais. Por meio desses assuntos, os participantes em seus relatos nesta pesquisa, informaram o quanto foi positivo o desenvolvimento de cada pauta, bem como, o entendimento que cada um absorveu ao longo dos encontros. Essa percepção e vivência foi chancelada pelos pré-aposentados e aposentados. Ambos, demonstraram neste estudo a sua satisfação. Já como pontos de melhoria, os relatos dos entrevistados, foram minimizados e, assim, não houve destaque ou ênfase majoritária para aspectos negativos dentro das edições.

Destaca-se que é legítima, a realização de um posterior acompanhamento aos participantes, uma vez, que se torna um fator determinante para a avaliação e o redimensionamento do programa, já que o alcance de seus objetivos está relacionado ao ajuste e bem-estar deste trabalhador após seu desligamento da organização.

Sob a luz da análise da pesquisadora, compreende-se que o Programa de Preparação e Educação para Aposentadoria é eficiente, motivador e norteador para àqueles que fazem parte de suas edições. Com base nas entrevistas realizadas foi possível identificar que o PPEA, é um instrumento educador e planejador para a chegada da aposentadoria na vida dos indivíduos pertencentes a Universidade Federal. Constata-se que as palestras, corpo docente, normativas, dinâmicas educacionais e interação social entre os servidores durante o curso, possibilitam o enfrentamento de uma jornada mais segura e mais tranquila para o caminho do tempo de não trabalho.

Nesta premissa, sugere-se estudos suplementares, dentro da perspectiva intergeracional, multidisciplinar e interinstitucional, visto que possíveis novos trabalhos podem angariar novas perspectivas e iniciativas plausíveis, para ser compartilhadas, estimuladas e potencializadas como material literário a temática dos programas de preparação para aposentadoria.

A presente discussão não possui a pretensão de esgotar os estudos sobre o Programa de Preparação e Educação para Aposentadoria (PPEA), podendo ser visto como um ponto de partida para outras inúmeras análises. Assim, sugere-se para trabalhos futuros que seja realizada pesquisa envolvendo outros servidores ingressos na instituição que pensam na aposentadoria como um ciclo de suas vidas e todo esse pré planejamento e que não participaram e/ou não conhecem o PPEA, em paralelo aos que participaram, com o intuito de suggestionar outras vertentes por não terem participado e com a oportunidade de analisar a existência de outros critérios e benefícios interligados ao programa.

Finalmente, compreende-se que o Programas de Preparação e Educação para a Aposentadoria, é um elemento facilitador para novas iniciativas, que propõem ao trabalhador, uma reflexão, um planejamento e a construção de novos projetos pessoais dentro do tempo de não trabalho, que, podem contribuir para que o encerramento do ciclo profissional ocorra de forma pacífica. Para tanto, estima-se que esta dissertação possa motivar a implementação de outros programas de preparação para a aposentadoria de trabalhadores tanto de setores públicos e privados, para uma melhora da qualidade de vida antes, durante e após o processo de aposentadoria.

REFERÊNCIAS

- ABDALA, Vitor. Aumento da expectativa de vida não considera efeitos da covid-19. **Agência Brasil**, 25 nov. 2021. Disponível em: [https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-11/aumento-da-expectativa-de-vida-nao-considera-efeitos-dacovid-19#:~:text=De%20acordo%20com%20o%20IBGE,%2C3%20anos%2C%20no%20ano](https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-11/aumento-da-expectativa-de-vida-nao-considera-efeitos-dacovid-19#:~:text=De%20acordo%20com%20o%20IBGE,%2C3%20anos%2C%20no%20ano.). Acesso em: 10 fev. 2024.
- ABREU, V. N.; ALMEIDA, V. H. Trabalho, tempo livre, lazer e ócio: da antiguidade aos tempos atuais. **Revista Espaço Acadêmico**. v. 16, n. 187. 2016.
- ADAMS, G. A.; RAU, B. L. Adiar o amanhã para fazer o que você quer hoje: Planejando a aposentadoria. **Psicólogo Americano**. 2011. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0022131>.
- ALMEIDA, G. T. de. **Consumo de crédito e violência financeira com idosos de baixa renda: uma investigação na perspectiva da transformative consumer research**. 371 f. Tese (Doutorado em Administração). Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020. Disponível em: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Administracao_GustavoTomazDeAlmeida_8567.pdf. Acesso em: 13 abril 2021.
- AMORIM, A. de O.; MONTE, K. T. do. A importância do planejamento financeiro em face do superendividamento do idoso de boa fé no mercado de consumo. **Revista de Trabalhos Acadêmicos - Universo Recife**, Recife, v. 2, n. 4, p. 1-1, dez. 2017. Disponível em: <http://revista.universo.edu.br/index.php?journal=1UNICARECIFE2&page=article&op=viewArticle&path%5B%5D=4440>. Acesso em: 13 abril 2024.
- ANTHONY, P. D. **The ideology of work**. London: Tavistock Publications, 1977.
- ANTUNES, M. H.; SOARES, D. H. P.; SILVA, N. Orientação para aposentadoria nas organizações: histórico, gestão de pessoas e indicadores para uma possível associação com a gestão do conhecimento. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**. 2015.
- ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. **Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ATTIAS-DONFUT, C. Sexo e envelhecimento. In: PEIXOTO, C. E. (org.). **Família e envelhecimento**. Rio de Janeiro: FGV, 2004, p. 89–105.
- BARBOSA, B. R., ROSSI-BARBOSA, L. A. R.; Almeida, J. M.; BARBOSA, M. R. Avaliação da Capacidade Funcional dos Idosos e Fatores Associados à Incapacidade. **Cien Saude Colet**. Disponível em: <http://cienciaesaudecoletiva.com.br/artigos/avaliacao-da-capacidade-funcional-dos-idosos-e-fatores-associados-a-incapacidade/12873?id=12873>. Acesso em 27 dez. 2023.
- BARDIN, Lawrence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1979.

BARR, Nicholas; DIAMOND, Peter. The economics of pensions. **Oxford review of economic policy**, v. 22, n. 1, p. 15-39, 2006.

BATTAGLIA, F. **Filosofia del lavoro**. Bologna: Zuffi, 1951.

BEAUVIOR, Simone. **A Velhice**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira. 1990.

BERGER, P. **Modernidade, pluralidade e crise do sentido**. São Paulo: Vozes, 2004.

BERGER, Peter; LUCKMANN, Thomas. **A construção social da realidade**. Petrópolis, Vozes, 1983.

BERNHOEFT, R. **Tempo a favor o que você vai ser, ter, ou parecer após os 40?**. Ed. Saraiva: São Paulo, 2008.

BETIOL, M. I. S.; TONELLI, M. J. A trama e o drama numa intervenção: análise sob a ótica da psicodinâmica do trabalho. **Organizações & Sociedade**. v. 9. n. 24. 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/10612>. Acesso em: 26 mar. 2024.

BLANCH, J. M. **Del viejo al nuevo paro: un análisis psicológico y social**. Barcelona: PPU, 1990

BORGES, L. A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. **Estudos de Psicologia**. v. 4. n. 1. 1999.

BORGES, L. **O significado do trabalho e a socialização organizacional: um estudo empírico entre trabalhadores da construção habitacional e de redes de supermercados**. Tese (Doutorado). Universidade de Brasília. 1998.

BORGES, L. O.; TAMAYO, A. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. 2001.

BOUTINET, J.P. **Antropologia do Projeto**. Lisboa: Instituto Piaget, 1990.

BRASIL. **Estatuto do Idoso**. Lei n.º 10.741, de 1º de outubro de 2003. Diário Oficial da União, Brasília, 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm. Acesso em: 21 nov. 2023.

BRASIL. **Lei n.º 10.257**, de 10 de julho de 2001. Diário Oficial da União, Brasília, 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110257.htm. Acesso em: 21 nov. 2023.

BRESSAN, M. A. L. C., MAFRA, S. C. T., FRANÇA, L. H. F. P., MELO, M. S. S.; LORETO, M. D. S. **Trabalho versus aposentadoria: desvendando sentidos e significados**. Oikos: Família e Sociedade em Debate. 2012.

BUAES, Caroline Stumpf. Educação Financeira com Idosos em um Contexto Popular. **Educação e Realidade**. 2015, vol. 40, n. 1.

CABRAL, Umberlândia. População cresce, mas número de pessoas com menos de 30 anos cai 5,4% de 2012 a 2021. **Agência IBGE**, [S. l.], 28 jun. 2023. Censo 2022. Disponível em:

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-denoticias/noticias/34438-populacao-cresce-mas-numero-de-pessoas-com-menos-de-30-anos-cai-5-4-de-2012-a-2021>. Acesso em: 10 fev. 2024.

CARLOS, S. A. *et al.* Identidade, aposentadoria e terceira idade. **Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento**. 1999.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de direito previdenciário**. 16. ed., Rio de Janeiro: Forense, 2014.

CATTANI, A. D. **Trabalho e autonomia**. Petrópolis: Vozes, 1996.

CAVALLAZZI, Rosangela Lunardelli; LIMA, Clarissa Costa de. **A força do microsistema do CDC: tempos de superendividamento e de compartilhar responsabilidades**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016, p. 15-43.

CAVEDON, Neusa Rolita. **Representações sociais na área de gestão em saúde: teoria e prática**. Porto Alegre: Dacasa, 2005.

CAZASSA, V. Os fundos de pensão na atualidade. 2002. 118 f. Dissertação (Mestrado em Economia). **Universidade Federal do Rio Grande do Sul**, Porto Alegre, 2002.

CEPELLOS, V. M.; TONELLI, M. J.; ARANHA FILHO, J. E. Envelhecimento nas organizações: percepções e práticas de RH no Brasil. **Anais do Encontro de Relações de Pessoas e Relações de Trabalho**, Brasília, Brasil, 2013.

CHAN, M. C.; CHUNG, E. K.; YEUNG, D. Y. Attitudes toward retirement drive the effects of retirement preparation on psychological and physical well-being of Hong Kong Chinese retirees over time. **The International Journal of Aging and Human Development**. 2021.

CHIUZI, R. M. **As dimensões da organização positiva e seus impactos sobre o bem-estar dos trabalhadores**. Dissertação (Mestrado). Universidade Metodista de São Paulo. 2006.

CODO, W; SAMPAIO, J. J. C.; HITOMI, A. H. **Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 1993.

COLOMBO, Maristela. O uso do tatadrama como possibilidade de transformação na preparação para a aposentadoria. **Rev. Bras. Psicodrama**. v. 28. n. 1. 2020.

CONCOLATTO, C. P; RODRIGUES, T. G.; OLTRAMARI, A. P. Mudanças nas relações de trabalho e o papel simbólico do trabalho na atualidade. **Farol-Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**. 2017.

COSTA, A. B.; SOARES, D. H. P. Orientação psicológica para a aposentadoria. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. 2009.

COSTA, Sirlene Coelho. **Programa de Preparação para Aposentadoria: um desafio para o serviço social**. Dissertação (Mestrado em Serviço Social). Pontifícia Universidade Católica de Goiás. 2016.

COSTA, T.; LOPES, S.; FERNÁNDEZ-LLIMÓS, F.; AMANTE, M. J.; LOPES, P. F. A Bibliometria e a Avaliação da Produção Científica: indicadores e ferramentas. *In: Anais do Congresso Nacional de Bibliotecários, Arquivistas e Documentalistas*. Lisboa: [s. n.], 2012, p. 1-7.

COUTINHO, Maria Chalfin. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cadernos de psicologia social do trabalho**. v. 12, n. 2. 2009.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. Tradução de Magda Lopes. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DANTAS, Jaylson Gonçalves. **Avaliação do Programa de Ação Integrada para o Aposentado (PAI)**: o caso do Projeto Integrado de Preparação para a Aposentadoria (PIPA) em Fortaleza/CE. Dissertação (Mestrado em Avaliação de Políticas Públicas). Universidade Federal do Ceará. 2013.

DE MASI, D. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Tradução de Yadyr A. Figueiredo. Brasília; Rio de Janeiro: UnB; J. Olympio, 2001.

DEBETIR, E. Aposentadoria – Oportunidade de Realizar Projetos e/ou Momento de Crise?. **Revista de Carreiras e Pessoas**. 2011.

DEBETIR, E. **Preparação para aposentadoria e qualidade de vida**. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal de Santa Catarina. 1999.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Tradução de L. A. Monjardim. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

DEJOURS, C. **Conferências brasileiras**: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho. São Paulo: Fundap, 1999.

DEJOURS, C. Da Psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SNELWER, L. I. (orgs.). Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**. v. 14. n. 3, 2004.

DEJOURS, C. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (org.). **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Tradução de Franck Soudant. Rio de Janeiro: Fiocruz. Brasília: Paralelo 15, 2011.

DEJOURS, C. **Note de travail sur la notion de souffrance**: plaisir et souffrance dans le travail. v. 1. 1987.

DEJOURS, C. **O fator humano**. 5. ed. Rio de Janeiro: Editora da FGV, 2007.

DEJOURS, C. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. **Psicologia em Estudos**. v. 17. n. 3. 2012.

DEJOURS, C. **Trabalho, tecnologia e organização**: avaliação do trabalho submetida a prova do real. São Paulo: Blucher, 2008.

DEJOURS, C. **Travail vivant**: Travail et émancipation. Paris: Payot, 2009.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. **Desejo ou Motivação?:** a interrogação psicanalítica sobre o trabalho. In: BETIOL, M. I. S. (org.). *Psicodinâmica do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2005.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do Trabalho:** contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho:** contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. Tradução de Maria Irene Stocco Betiol *et al.* São Paulo: Atlas, 2010.

DEJOURS, C.; BÈGUE, F. (2010). **Suicídio e trabalho:** o que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho:** contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, Christophe; NETO, G. A. R. M. *Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. Psicologia Em Estudo*. 2012. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-73722012000300002>.

DEJOURS, Christophe. Centralidade do trabalho e saúde mental. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. v. 26. 2023.

DIAS, R.; MATOS, F. O conceito de política pública. In: _____. **Políticas públicas:** princípios, propósitos e processos. São Paulo: Atlas, 2012, p. 1–21.

DUARTE, Emeide Nóbrega. **Conexões temáticas em gestão da informação e do conhecimento no campo da Ciência da Informação:** propostas de redes humanas. Relatório de Pesquisa de Estágio Pós-doutoral (Pós-graduação em Ciência da Informação). Universidade Estadual Paulista, Marília, 2010.

DUARTE, Jorge. Entrevista em Profundidade. In: DUARTE; BARROS. **Métodos e Técnicas de Pesquisa em Comunicação**. 2.ed. São Paulo: Atlas.

ENRIQUEZ, E. Perda do trabalho, perda da Identidade. In: NABUCO, M. R.; CARVALHO NETO, A. (Orgs.). **Relações de trabalho contemporâneas**. Belo Horizonte: IRT da PUC de MG, 1999.

FLEURY, A. R. D.; MACÊDO, K. B. A Clínica Psicodinâmica do Trabalho: teoria e método. In: MACÊDO, K. B. (org.). **O Diálogo que Transforma:** a clínica psicodinâmica do trabalho. Goiânia: Editora da PUC Goiás, 2015, p. 95–134.

FONTANELLA, B. J. B.; RICAS, J.; TURATO, E. R. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Cadernos de Saúde Pública**. v. 24. n. 1. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/Zbfsr8DcW5YNWVkyMVBByhrN/?lang=pt>. Acesso em: 02 dez. 2023.

FONTOURA, D. dos S.; DOLL, J.; OLIVEIRA, S. N. de. O Desafio de Aposentar-se no Mundo Contemporâneo. **Educação & Realidade**. v. 40. n. 1. 2014. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/45774>. Acesso em: 26 mar. 2024.

FORNO, Cristiano Dal; FINGER, Igor da Rosa. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**. v. 7. n. 2., 2015.

FORTEZA, J. A. La preparaci3n para el retiro. **Anales de psicologia**. 1980.

FORTUNA, Eduardo. **Mercado Financeiro**: produtos e servios. 15.ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

FRANA, L. H. de F. P. Terceira idade: o trabalho social com idosos no Sesc e os programas de prepara3o para aposentadoria nas empresas. **Revista de Administra3o P3blica**. v. 126. n. 3. 1992.

FRANA, L. H. de F. P. Prepara3o para a aposentadoria: desafios a enfrentar. In: VERAS, Renato P. (org.). **Terceira Idade**: alternativas para uma sociedade em transi3o. Rio de Janeiro: Relume-Dumará: UnATI-UERJ, 1999, p. 11–34.

FRANA, L. H. F. P., SOARES, D. H. P. Prepara3o para a aposentadoria como parte da educa3o ao longo da vida. **Psicologia: Ci4ncia e Profiss3o**. 2009.DOI: 10.1590/S1414-98932009000400007.

FRANA, L. H. F. P.; NALIN, C. P.; BRITO, A. da R. S.; AMORIM, S. M.; RANGEL, T.; EKMAN, N. C. A Percep3o dos Gestores Brasileiros Sobre os Programas de Prepara3o para a Aposentadoria. **Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento**. v. 19. n. 3. 2014. DOI: 10.22456/2316-2171.50434. Dispon3vel em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/RevEnvelhecer/article/view/50434>. Acesso em: 26 mar. 2024.

FRANA, L. H.; CARNEIRO, V. L. Programas de prepara3o para a aposentadoria: um estudo com trabalhadores mais velhos em Resende (RJ). **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**. 2009.

FRANA, L. H.; SOARES, D. H. Prepara3o para a aposentadoria como parte da educa3o ao longo da vida. **Psicologia, Ci4ncia e Profiss3o**. 2009. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932009000400007>.

FRANA, L. H.; SOARES, D. Prepara3o para a aposentadoria como parte da educa3o ao longo da vida. **Psicologia: Ci4ncia e Profiss3o**. 2009.

FRANCO JR. H.; CHACON, P. P. **Hist3ria da economia geral**. S3o Paulo: Atlas, 1986.

FRYER, D., PAYNE, R. Working definitions. **Quality of Working Life**. v. 1. n. 5. 1984.

GABRIEL, J. R. **Sa3de mental e aposentadoria**. Disserta3o (Mestrado em Psicologia Cl3nica). Instituto Metodista de Ensino Superior, S3o Bernardo do Campo, 1984.

GAULEJAC, V. **Travail, les raisons de la col4re**. Paris: 3ditions du Seuil, 2011.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. S3o Paulo: Atlas, 2017.

GIL, Ant3nio Carlos. **M3todos e t3cnicas de pesquisa social**. 5. ed. S3o Paulo: Atlas, 1999.

GODOY, Arilda Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **RAE - Revista de Administração de Empresas**. v. 35. n. 2. 1995.

GOLEMAN, D. **Inteligência emocional**. Tradução de M. Santarrita. Rio de Janeiro: Objetiva. 1996.

GOMES, Francisca Uninha Moraes. **Avaliação do Projeto Integrado de Preparação para Aposentadoria junto aos servidores da administração pública em Fortaleza, Ceará**. Dissertação (Mestrado em Gestão). Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro. 2013.

Goyal, K. and Kumar, S. (2021). Financial literacy: A systematic review and bibliometric analysis. **Int J Consum Stud**, 45, pp. 80 - 105.

GRADILONE, Cláudio. Para que serve a EBITDA? **Revista Exame**. 12 ago. 2002. Disponível em: <http://www.peritocontador.com.br/forum/>. Acesso em: 1 jun. 2006.

GUEDES, V. L. da S. A Bibliometria e a Gestão da Informação e do Conhecimento Científico e Tecnológico: uma revisão da literatura. **PontodeAcesso**. v. 6, n. 2, 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaici/article/view/5695>. Acesso em 21 mar. 2024.

GUERRIERO, I. C. Z.; MINAYO, M. C. S. O desafio de revisar aspectos éticos das pesquisas em ciências sociais e humanas: a necessidade de diretrizes específicas. **Physis**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 3, p. 763782, 2013. Disponível em: <Disponível em: <http://bit.ly/2HtZZB0> >. Acesso em: 11 jun. 2024.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**. v. 60. n. 2. 1975.

HAN, J.; KO, D.; CHOE, H. Classifying retirement preparation planners and doers: A multi-country study. **Sustainability**. 2019.

IKPAAHINDI, Linus. An overview of bibliometrics: its measurements, laws and their applications. **Libri**. v. 35, 1985.

KERTZMAN, Ivan. **A desoneração da folha de pagamento**. São Paulo: LTr, 2012.

KREIN, J. D. **As Relações de Trabalho na Era do Neoliberalismo no Brasil**. Campinas: Editora LTr, IE/UNICAMP, 2013.

LACAZ, F. A. C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciênc. saúde coletiva**. v. 5. n. 1. 2000.

LEANDRO-FRANÇA, C.; IGLESIAS, F.; MURTA, S. G. Futuro e aposentadoria: evidências de validade para uma medida de perspectiva temporal. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**. 2018. DOI:10.17652/tpot/2018.2.14246.

LHUILIER, D. Trabalho. **Psicologia & Sociedade**. v. 25. n. 3. 2013.

LIMA, C. F. da Maia; RIVEMALES, M. da C. Costa. Corpo e Envelhecimento: uma reflexão. **Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento**. v. 18. n. 1. 2013. DOI: 10.22456/2316-

2171.22236. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/RevEnvelhecer/article/view/22236>. Acesso em: 26 mar. 2024.

LOPES, M. R.; MEDEIROS, M.; TECCHIO, A. A aposentadoria rural e a construção da autonomia feminina no território Quilombola de Porto Alegre, Pará. **Raízes: Revista de Ciências Sociais e Econômicas**. v. 40. n. 2. 2020. DOI: 10.37370/raizes.2020.v40.664. Disponível em: <https://raizes.revistas.ufcg.edu.br/index.php/raizes/article/view/664>. Acesso em: 26 mar. 2024.

MACEDO, Kátia Barbosa; ROSSI, Elisabeth Zulmira; MENDES, Ana Magnólia; OLIVEIRA, Evanúzia Luzia de; REGO, Vitor Barros. As vivências de prazer-sofrimento em trabalhadores de uma organização certificada pela SA8000. **Revista Estudos-Vida e Saúde**. v. 35. n. 5. 2008.

MANZINI, E. J. **A entrevista na pesquisa social**. Didática. v. 26/27. 1990.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. **Fundamentos da Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 2003.

MARQUES, A. M. Reflexões sobre o envelhecer nas três últimas décadas do século XX. **Revista Territórios e Fronteiras**. v. 2. n. 1. 2011. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/territoriosedefronteiras/index.php/v03n02/article/view/33>. Acesso em: 2 abr. 2024. DOI: 10.22228/rtf.v2i1.33.

MARTINS, José Clerton de Oliveira et al. De Kairós a Kronos: metamorfoses do trabalho na linha do tempo. **Cad. psicol. soc. trab.** v. 15. n. 2. 2012.

MAZZOTTI, Alda Judith Alves. O planejamento de pesquisas qualitativas em Educação. **Revista Educação e Cultura Contemporânea**. v. 20. 2023. Disponível em: <https://mestradoe doutoradoestacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/reeduc/article/view/11200>. Acesso em: 29 mar. 2024.

MENDES, A. M. (org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, Ana Magnólia. **Como a cultura organizacional contribui para a promoção de saúde no trabalho?**. 2004. Disponível em: <http://www.pol.org.br/publicacoes/materia.cfm?Id=40&Materia=67>. Acesso em 19 fev. 2024.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MOLINIER, P. (2013). **O trabalho e a psique: uma introdução à psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15.

MONTEIRO, D. M. R. **Aposentadoria: ponto de mutação?**: ressignificando os afetos e qualidade de vida. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2012.

MONZATO, Priscila Pinheiro. Programa de preparação para aposentadoria da UERJ. **Revista Sustinere**. v. 2. n. 2. 2014. DOI: 10.12957/sustinere.2014.14124. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/sustinere/article/view/14124>. Acesso em: 26 mar. 2024.

MORAGAS, R. M. **Gerontologia social**: envejecimiento y calidad de vida. Barcelona: Herder, 1991.

MORIN, Estelle M. Os Sentidos do Trabalho. **RAE – Revista de Administração de Empresas**. v. 41. n 3. 2001.

MULLIGAN, CASEY B; SALA-I-MARTIN, XAVIER; NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH. **Gerontocracy, retirement and social security**. Cambridge: NBER, 1999 56p.

MUNIZ, J. A. PPA: Programa de Preparação para o Amanhã. **Estudos de Psicologia (Natal)**. 1997.

MURTA, Sheila Giardini; LEANDRO-FRANÇA, Cristineide; SEIDL, Juliana. **Programas de Educação para Aposentadoria**: Como planejar, implementar e avaliar. Novo Hamburgo: Sinopsys, 2014.

NERI, A. A. O Envelhecimento no Universo do Trabalho: desafios e oportunidades depois dos 50 anos. In: BARROS JÚNIOR, Juarez Correia (org.). **Empreendedorismo, Trabalho e Qualidade de Vida na Terceira Idade**. 2. ed. São Paulo: Editora Edicon, 2012.

NETTO, F. S.; NETTO, J. P. Programa de preparação para a aposentadoria – PPA: responsabilidade social das organizações. **Anais do XV Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, Resende/RJ, 2008.

OLIVEIRA, Antonio Benedito Silva (coord.). **Métodos e técnicas de pesquisa em contabilidade**. São Paulo: Saraiva: 2003.

OLIVEIRA, Sidinei Rocha de; PICCININI, Valmiria Carolina; SILVEIRA, Cássia da Silva. O trabalho como representação: a visão dos jovens universitários. **Revista de Ciências da Administração**. v. 12. n. 28. 2010.

PALAZZO, C., E DIEZ-GARCIA, R. (2021). **Desafios da prática atual da pesquisa qualitativa: reflexões e posicionamento do pesquisador**. *Interface* 25:210487. DOI: 10.1590/interface.210487

PALLARES-MIRALLES, Montserrat; ROMERO, Carolina; WHITEHOUSE, Edward. International patterns of pension provision II: a worldwide overview of facts and figures. **World Bank Social Protection & Labor Discussion Paper** 1211, 2012.

SILVA PALMIERI, I. G.; PERUZZO, H. E.; FERNANDEZ LOURENÇO HADDAD, M. DO C.; TAVARES MAGNABOSCO, G.; SILVA MARCON, S. Percepção de servidores públicos acerca da transição para a aposentadoria. **Journal of Nursing and Health**, v. 14, n. 2, p. e1424479, 21 jun. 2024.

PAZZIM, T. A.; PUGA, D. S. C. S. CARDOSO, V. F. MOGETTI, E. Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA): origens, características e roteiro para implantação em organizações de trabalho. In: AZZIM, T. A.; PUGA, D. S. C. S. (eds.). **Preparação para a aposentadoria: conceitos e prática**. Curitiba: CRV, 2016, p. 49–76.

PEREIRA, T. M. F. R. A.; GUEDES, S. S. **Novo Tempo**: a experiência de implantação do programa de preparação para o pós-carreira no IFRN. [S. l.]: Holos, 2012.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. São Paulo: Max Limon, 2003.

POTTER, William Gray. Introduction. In: _____. **Library Trends**. v. 30. n. 1. [S. l.]: Summer, 1981, p. 5-7.

POVOAS, Manuel Soares. **Na rota das instituições do bem-estar**: seguro e previdência. São Paulo: Green Forest do Brasil, 2000.

QUINZEIRO GUEDELHA, N. M. F. Direito de aposentadoria da mulher sob a perspectiva de gênero: uma análise à luz da transversalidade e divisão sexual do trabalho. **Revista Jurídica Portucalense**. n. 21. 2017. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/juridica/article/view/9774>. Acesso em: 26 mar. 2024.

REY, F. G. **Sujeito e subjetividade**. São Paulo: Pioneira, 2003.

REZENDE FILHO, C. B. **História econômica geral**. 3. ed. São Paulo: Contexto, 1997.

RIOS FILHO, Adolfo Morales de los. **O Rio de Janeiro Imperial**. 2. ed. Rio de Janeiro: Topbooks, 2000.

SABATOVSKI, Emilio; FONTOURA, Iara Purcote; FOLMANN, Melissa (org.). **Estatuto da cidade**: Lei 10.257, de 10/7/2001 e legislação complementar. Curitiba: Juruá, 2001. 143 p. ISBN 85-3620-027-8.

SANTOS, Maria de Fátima. **Identidade e Aposentadoria**. São Paulo, EPU, 1990.

SANTOS, S. R. dos. **Endividamento e crédito consignado**: o perfil do idoso uberlandense. 2019. 20 f. TCC (Graduação em Administração) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2019. Disponível em: <http://repositorio.ufu.br/handle/123456789/27468>. Acesso em: 12 abril 2024.

SECCHI, Leonardo. **Análise de políticas públicas**: diagnóstico de problemas, recomendação de soluções. São Paulo: Cengage Learning, 2016.

SEIDL, J.; CONCEIÇÃO, M. I. G. Identidade, valores e novas perspectivas profissionais. In: MURTA, S. G.; LEANDRO-FRANÇA, C.; SEIDL, J. **Programas de educação para aposentadoria**. Novo Hamburgo: Sinopsys, 2014, p. 320.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2014.

SILVA, Adilson Azevedo. **Motivação**: a famosa Teoria de Maslow. 2. ed. Campinas: Editora Delasylvio, 2020.

SILVA, B. R., FINOCCHIO, A. L. **A Velhice Como Marca da Atualidade**: uma visão psicanalítica. Revista vínculo. 2011.

SILVA, Glauciane da. **Visando o Amanhã**: Planejamento e Implementação do Programa de Preparação para Aposentadoria da Anvisa, 2020. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/5170/1/Glauciane%20da%20Silva.pdf>. Acesso em: 07 abr. 2024.

SILVA, Maria Izabel da. **A categoria Trabalho no Serviço Social**: sob a perspectiva das obras de Ricardo Antunes “Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho” e “Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho”. Projeto de Pesquisa para Curso de Doutorado em Serviço Social. Universidade Estadual Paulista, Franca, 2010.

SOARES, P. H. D.; COSTA, B. A. **Aposentação**: Aposentadoria para ação. São Paulo: Vetor, 2011.

SPÍNDOLA, T. Mulher, mãe e...trabalhadora de enfermagem. **Rev. Esc. Enf. USP**. v. 34. n.4. 2000.

SPINDOLA, T.; SANTOS, R.S. Trabalhando com história de vida: percalços de uma pesquisa (dora?). **Revista de Enfermagem USP**. v. 3. n. 2. 2003.

STAKE, R.E. **Pesquisa Qualitativa**: estudando como as coisas funcionam. Porto Alegre: Penso, 2011.

STRAUSS, A. L. e CORBIN, J. **Pesquisa Qualitativa**: Técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.

STUCCHI, D. O curso da vida no contexto da lógica empresarial: juventude, maturidade e produtividade na definição da pré-aposentadoria. In: LINS DE BARROS, M. M. (org.). **Velhice ou Terceira Idade?: estudos antropológicos sobre identidade, memória e política**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2003.

SZINOVACZ, M. E., ; DEVINEY, S. **Marital Characteristics and Retirement Decisions. Research on Aging**. 2000. DOI: <https://doi.org/10.1177/0164027500225002>.

TALAGA, J. A.; BEEHR, T. A. Are there gender differences in predicting retirement decisions?. **Journal of Applied Psychology**. v. 80. n. 1. 1995.

Tolfo, S.; Piccinini, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**. 2007.

TREVISAN, Mauro. O sentido da vida para os idosos: uma leitura existencial à luz da teoria de Viktor Frankl. 2012. Dissertação (Mestrado em Gerontologia). **Universidade Católica de Brasília**, Brasília, 2012.

UVALDO, M. C. C. Relação homem-trabalho: campo de estudo e atuação da Orientação Profissional. In: BOCK, A. M. B. **A escolha profissional em questão**. São Paulo: Casa do Psicólogo. 1995.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de coleta de dados no campo**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

VERIGUINE, Nadia Rocha; BASSO, Cláudia; SOARES, Dulce Helena Penna. Juventude e Perspectivas de Futuro: a orientação profissional no Programa Primeiro Emprego. **Psicol. cienc. prof.** v. 34. n.4. 2014.

VIEIRA, M. M. F. Por uma boa pesquisa (qualitativa) em Administração. *In*: VIEIRA, M. M. F.; ZOUAIN, D. M. **Pesquisa qualitativa em Administração**. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2006.

WANG, M.; SHULTZ, K. S. Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. **Journal of Management**. 2010. DOI: 10.1177/0149206309347957.

YIN, R. K. **Pesquisa qualitativa do início ao fim**. Tradução de Daniela Bueno. Revisão técnica de Dirceu da Silva. Porto Alegre: Penso, 2016.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso**: planejamento e métodos. 2.ed. São Paulo: Bookman, 2001.

YIN, Robert K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

ZANELLI, J. C. **Programa de Preparação para Aposentadoria**. São Paulo, SP: Editora Insular. 1996.

ZANELLI, José Carlos. Atividades Profissionais do Psicólogo e Redefinições Estratégicas nas Organizações: O Psicólogo nas Organizações. **Cadernos de Psicologia**, v. 5, n. 1, p. 59–76, 1999.

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

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

ZANGIROLAMI-RAIMUNDO, Juliana; ECHEIMBERG, Jorge de Oliveira; LEONE, Claudio. Tópicos de metodologia de pesquisa: Estudos de corte transversal. **Journal of Human Growth and Development**. v. 28. n. 3. 2018. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12822018000300017&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 29 mar. 2024. DOI: <http://dx.doi.org/10.7322/jhgd.152198>.

ZANGIROLAMI-RAIMUNDO, Juliana; ECHEIMBERG, Jorge de Oliveira; LEONE, Claudio. Tópicos de Metodologia de Pesquisa: estudos de corte transversal. **Journal of Human Growth and Development**. v. 28. n. 3. 2018.

APÊNDICE A – Roteiro de entrevista com os pré-aposentados que participaram do PPEA

Dados gerais:

Data da entrevista:
Nome:
Sexo:
Estado civil:
Cargo:
Tempo de trabalho:
Tempo para se aposentar:

Fonte: Elaborado própria (2024)

Categoria	Pergunta
Trabalho	O que é o trabalho para você? O que você acha que o trabalho tem de positivo e de negativo, na sua visão? Como você enxerga uma vida sem trabalho?
Aposentadoria	Fale da importância de você se aposentar. O que você entende sobre a aposentadoria? Para você, o que é positivo e negativo na decisão de aposentar?
Individuo	Como é você socialmente? Relate como sua família enxerga a aposentadoria na sua vida. O que você pensa sobre sua vida financeira quando já estiver aposentada? Qual sonho ou desejo quer realizar assim que se aposentar?
Programa de Preparação para Aposentadoria	Por que você decidiu participar do PPEA? Conte um pouco sobre como foi essa experiência. Como foi a contribuição do PPEA para a tomada de decisão da aposentadoria? Quais são os resultados que você acha que vai conquistar tendo feito parte do programa na edição 2024? Ao final dos encontros, qual foi sua percepção e vivência em relação ao projeto PPEA?

APÊNDICE B – Roteiro de entrevista com os aposentados que participaram do PPEA

Dados gerais:

Data da entrevista:
Nome:
Sexo:
Estado civil:
Cargo:
Tempo de trabalho:
Tempo de aposentado(a):

Fonte: Elaborado própria (2024)

Categoria	Pergunta
Trabalho	O que é o trabalho para você? O que você acha que o trabalho tem de positivo e de negativo, na sua visão? Como você enxerga uma vida sem trabalho?
Aposentadoria	Por que você se aposentou? O que é a aposentadoria para você? Quais são os aspectos positivos e negativos quando uma pessoa se aposenta?
Indivíduo	Como é você socialmente? Fale sobre como a aposentaria mudou algo em sua vida social. Qual sonho ou desejo conseguiu realizar depois que se aposentou?
Programa de Preparação para Aposentadoria	Por que você decidiu participar do PPEA? Conte um pouco sobre sua passagem pelo programa. De que forma o PPEA contribuiu para sua aposentadoria? Relate se você colocou em prática os ensinamentos do programa. Quais foram os resultados que você conquistou participando do programa?

Fonte: Elaborado própria (2024)