



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E ESTRATÉGIA
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO E ESTRATÉGIA**

DISSERTAÇÃO

**PROGRAMA DE PLANEJAMENTO PARA APOSENTADORIA:
PERCEPÇÕES E VIVÊNCIAS DOS SERVIDORES PÚBLICOS**

ANA LÍVIA LOPES DE SOUZA SANTOS

**SEROPÉDICA - RJ
2024**



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E ESTRATÉGIA
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO E ESTRATÉGIA**

**PROGRAMA DE PLANEJAMENTO PARA APOSENTADORIA:
PERCEPÇÕES E VIVÊNCIAS DOS SERVIDORES PÚBLICOS**

ANA LÍVIA LOPES DE SOUZA SANTOS

Sob a orientação da Professora

Dra. Débora Vargas Ferreira Costa

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de **Mestre**, no Curso de Mestrado Profissional em Gestão e Estratégia do Programa de Pós-Graduação em Gestão e Estratégia da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ.

Seropédica, RJ
Setembro de 2024

FICHA CATALOGRÁFICA

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Biblioteca Central / Seção de Processamento Técnico

Ficha catalográfica elaborada com os
dados fornecidos pelo(a) autor(a)

S237p

Santos, Ana Livia Lopes de Souza , 1998-
Programa de planejamento para aposentadoria:
percepções e vivências dos servidores públicos / Ana
Livia Lopes de Souza Santos. - Seropédica, 2024.
232 f.

Orientadora: Débora Vargas Ferreira Costa.
Dissertação (Mestrado). -- Universidade Federal Rural
do Rio de Janeiro, Programa de Pós-graduação em Gestão
e Estratégia, 2024.

1. Plano de preparação para aposentadoria. 2.
Aposentadoria. 3. Sentidos do trabalho. I. Costa,
Débora Vargas Ferreira , 1982-, orient. II
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.
Programa de Pós-graduação em Gestão e Estratégia III.
Título.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E ESTRATÉGIA**



TERMO Nº 767 / 2024 - PPGE (12.28.01.00.00.00.05)

Nº do Protocolo: 23083.050376/2024-73

Seropédica-RJ, 16 de setembro de 2024.

ANA LÍVIA LOPES DE SOUZA SANTOS

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre(a), no Programa de Pós-Graduação em Gestão e Estratégia, Área de Concentração em Gestão e Estratégia.

DISSERTAÇÃO APROVADA EM 04/09/2024.

Prof(a). Dr(a). Débora Vargas Ferreira Costa
Presidente da Banca/Orientador(a)
Membro Interno
UFRRJ

Prof(a). Dr(a). Rejane Prevot Nascimento
Membro Externo
UNIRIO

Prof(a). Dr(a). Victor Cláudio Paradelo Ferreira
Membro Externo
UFJF

(Assinado digitalmente em 16/09/2024 19:24)
DEBORA VARGAS FERREIRA COSTA
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
DeptCAdmS (12.28.01.00.00.00.16)
Matrícula: 1781564

(Assinado digitalmente em 16/09/2024 19:49)
VICTOR CLAUDIO PARADELA FERREIRA
ASSINANTE EXTERNO
CPF: 837.566.557-68

(Assinado digitalmente em 16/09/2024 19:01)

REJANE PREVOT NASCIMENTO
ASSINANTE EXTERNO
CPF: 023.548.437-71

Visualize o documento original em <https://sipac.ufrj.br/public/documentos/index.jsp>
informando seu número: **767**, ano: **2024**, tipo: **TERMO**, data de emissão: **16/09/2024** e o
código de verificação: **30ffa4f7e**

Dedico este trabalho a Deus, pois a Ele toda
Honra e toda Glória! E aos meus pais, meus
maiores incentivadores!

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus em primeiro lugar, pois foi Ele quem me sustentou durante todo esse tempo, foi Ele quem quis que eu fizesse esse mestrado, que eu conquistasse o título de Mestre. Sendo Ele o Mestre dos mestres, hoje Ele me permite colher os frutos do meu esforço e perceber que toda luta valeu à pena.

Um dia eu acreditei em mim quando ninguém mais acreditava, eu decidi dar um salto de fé e me arriscar em uma aventura. Sim, para mim foi uma aventura, um tiro no escuro, sem saber o que me aguardava lá na frente. Mas a cada passo eu sabia que Deus estava me guiando e me sustentando. Foram muitos passos, muitos quilômetros, poucas horas de sono, mas muita fé que tudo iria dar certo. Agradeço à Ana Livia de 2022 por ter tomado a decisão de se arriscar, ignorar todos que diziam que ela não iria conseguir e abdicar de tudo para hoje poder estar aqui escrevendo esses agradecimentos.

Viver esse momento é a realização de um sonho que um dia me atrevi a ter, sem saber que realmente iria se tornar realidade. Parecia tão distante, e literalmente era, pois de Paraíba do Sul à Seropédica são cerca de 110km. Mas o verdadeiro limite está em nossas mentes e para mim nada é impossível, então eu fui atrás da realização do meu sonho. Tantas coisas aconteceram durante esse período, mas nada pode parar alguém que é guiada por Deus.

Agradeço aos meus pais pelo apoio durante todo esse tempo, pois a família é a base de tudo e é por eles que luto todos os dias para ser alguém melhor. Minha mãe merece um agradecimento especial, pois me acompanhou durante o ano letivo inteiro, enfrentava horas de viagem comigo e até assistia às aulas. Obrigada por nunca soltar minha mão e sempre me encorajar, mãe!

Agradeço à minha orientadora Débora, uma pessoa muito especial! Seu papel em minha vida vai além das aulas e orientações. Foi ela quem acreditou no meu potencial para fazer um mestrado e conseguir chegar até aqui. Sou grata por todo apoio, incentivo e conselhos! Meu exemplo de professora!

Agradeço ao professor Dr. Victor Paradela que, quando participou da minha banca de TCC da graduação, disse que eu tinha potencial para entrar em um mestrado. Eu acreditei nessas palavras e quando a Débora me falou sobre a oportunidade, eu me joguei de cabeça!

Agradeço aos meus amigos do mestrado, Luana, Kelly, Daiane, Elisy e Edson por me ajudarem a tornar todos os momentos difíceis mais leves, por toda troca de conhecimentos que tivemos, pela parceria e amizade que construímos ao longo desse tempo.

Agradeço aos meus amigos da vida e do trabalho por me incentivarem e acreditarem em

mim durante toda trajetória. Agradeço aos meus superiores da empresa ATcllor, na qual trabalho, por me liberarem para as reuniões e orientações quando necessário.

E não poderia deixar de agradecer ao motorista Ademir Ribeiro que me levava todos os sábados para estudar em Seropédica, passava o dia me esperando por lá e me trazia de volta para minha cidade em segurança. Deixava sua família, esposa e filho, no final de semana para que eu pudesse realizar meu sonho.

Meu coração se enche de gratidão por cada um que sonhou junto comigo e acreditou em mim! Muito obrigada!

RESUMO

SANTOS, Ana Livia Lopes de Souza. **Programa de Planejamento para Aposentadoria: Percepções e Vivências dos Servidores Públicos**. UFRRJ, 2024. 232 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Estratégia) Instituto de Ciências Sociais e Aplicadas, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ, 2024.

A aposentadoria é um momento marcante para a vida do sujeito de diversas formas. A transição de trabalhador para aposentado acarreta mudanças pessoais, financeiras, familiares, psicológicas, culturais e sociais. Dessa forma, é um tema que provoca muitas reflexões a respeito das diversas percepções que o abarcam. Os Programas de Preparação para Aposentadoria são vistos como uma ferramenta facilitadora para esta transição, de forma a contribuir para que o trabalhador trace novos planos de vida e compreenda todos os aspectos psicológicos que abrangem esse período. Desse modo, este trabalho tem como objetivo analisar como a aposentadoria foi percebida pelos servidores que participaram do Programa de Planejamento para Aposentadoria da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, a luz das teorias vigentes. Para o alcance desse objetivo, como procedimento metodológico foi feito um estudo de caso na UFRRJ, de natureza aplicada e abordagem qualitativa. A coleta dos dados foi realizada por meio de entrevista semiestruturada com os servidores que se aposentaram pelo PPA e com os responsáveis pelo programa, além de documentos que compõem o PPA. Os participantes foram selecionados a partir do critério de acessibilidade. Como método de análise, foi utilizada a análise de conteúdo, a partir da transcrição das entrevistas e análise documental. Como resultado, foi possível perceber que o Programa de Planejamento para Aposentadoria da UFRRJ não está totalmente condizente com as modificações que envolvem o tema aposentadoria. Desse modo, não atende a todos os perfis de servidores que desejam se aposentar, principalmente aqueles que desejam continuar atuantes no mercado de trabalho. Foram percebidos também problemas na divulgação e adesão ao programa, sendo necessárias algumas modificações na maneira como o programa é estruturado e apresentado aos servidores. Por meio das informações encontradas, como produto tecnológico, foi possível elaborar um relatório técnico conclusivo com melhorias para o PPA.

Palavras-chave: Plano de Preparação para Aposentadoria; Aposentadoria; Sentidos do trabalho.

ABSTRACT

SANTOS, Ana Livia Lopes de Souza. **Retirement Planning Program: Public Servants' Perceptions and Experiences.** UFRRJ, 2024. 233 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Estratégia) Instituto de Ciências Sociais e Aplicadas, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ, 2024.

The transition to retirement represents a significant turning point in many individuals' lives. The transition from employment to retirement status entails a series of personal, financial, familial, psychological, cultural and social changes. Consequently, it is a subject that engenders considerable reflection on the multifaceted perceptions associated with it. It is widely acknowledged that Retirement Preparation Programmes serve as a facilitating tool for this transition, assisting workers in formulating new life plans and comprehending the psychological nuances associated with this period. The objective of this study is to analyse how retirement was perceived by employees who participated in the Retirement Planning Program at the Federal Rural University of Rio de Janeiro, with a view to evaluating its alignment with current theoretical frameworks. In order to achieve this objective, a case study was conducted at the UFRRJ, employing an applied methodology and a qualitative approach. Data were collected through semi-structured interviews with civil servants who retired under the PPA and those responsible for the programme, as well as documents that comprise the PPA. The participants were selected based on the criterion of accessibility. Content analysis was employed as the method of analysis, based on the transcription of interviews and document analysis. As a result, it became evident that the UFRRJ's Retirement Planning Program is not fully aligned with the evolving landscape of retirement. Therefore, the program does not adequately address the diverse needs of civil servants seeking to retire, particularly those who wish to remain active in the job market. Additionally, challenges were identified in the program's publicity and adherence, underscoring the necessity for modifications in its structure and presentation to civil servants. Based on the findings, a comprehensive technical report with recommendations for improvements to the PPA was developed.

Keywords: Retirement preparation plan; Retirement; Meanings of work.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIACÕES

CASST	Coordenação de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho
CODEP	Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MOW	Meaning of Work International Research Team
OMS	Organização Mundial da Saúde
PPA	Plano/Programa de Preparação para Aposentadoria
UFRRJ	Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Categorias de análise estabelecidas.....	95
Quadro 2 – Perfil dos entrevistados.....	100

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	14
1.1. Apresentação do tema	14
1.2. Apresentação do problema de pesquisa	16
1.3. Apresentação do campo de pesquisa	17
1.4. OBJETIVOS	17
1.4.1. Objetivo final	18
1.4.2. Objetivos intermediários	18
1.5. JUSTIFICATIVA	18
1.5.1. Relevância	18
1.5.2. Oportunidade	19
1.5.3. Viabilidade	19
1.5.4. Delimitação do Estudo	20
2. REVISÃO DE LITERATURA	20
2.1. Tempo de trabalho	20
2.1.1. A construção do trabalho	21
2.1.2. A centralidade do trabalho	30
2.1.3. Trabalho: Prazer e Sofrimento	41
2.2. O trabalho e seus sentidos	43
2.2.1. Trabalho: Seus sentidos e significados	43
2.3. Tempo de não trabalho	59
2.3.1. O aumento da expectativa de vida e a aposentadoria	59
2.3.2. Trabalho e aposentadoria: os dois lados da mesma moeda	62
2.3.3. Aposentadoria e transferência de conhecimentos	74
2.3.4. O retorno ao lar: a importância da família na transição para aposentadoria ..	75
2.4. Plano de preparação para aposentadoria	79
2.4.1. Aposentadoria: um momento de transição	79
2.4.2. Preparação para aposentadoria: planejando uma nova fase	86
3. METODOLOGIA	90
3.1. Delineamento da pesquisa	90
3.2. Corpus de pesquisa	91
3.3. Coleta de dados	92
3.4. Método de análise de dados	94
Quadro 1 – Categorias de análise estabelecidas	95

3.5. Limitações da pesquisa	98
4. O PPA DA UFRRJ: UM RESUMO DO CASO EM ESTUDO	99
4.1. A estrutura do programa.....	100
4.2. O PPA sob a perspectiva dos responsáveis	101
4.3. Documentos que compõem o PPA	102
5. ANÁLISE DOS DADOS.....	104
5.1. Perfil dos entrevistados.....	104
Quadro 2 – Perfil dos entrevistados.....	104
5.2. Análise das entrevistas através das categorias	104
5.2.1. Trabalho	105
5.2.2. Aposentadoria	112
5.2.3. Bem-estar e esfera social na aposentadoria.....	119
5.2.4. Contexto familiar do aposentado	123
5.2.5. Aspectos Financeiros na Aposentadoria.....	125
5.2.6. Pós-carreira: Planos e Oportunidades.....	127
5.2.7. Programa de Planejamento para Aposentadoria	130
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	136
7. PRODUTO TECNOLÓGICO	140
REFERÊNCIAS	204
APÊNDICE A - Roteiro de entrevista com os aposentados pelo PPA.....	219
APÊNDICE B - Roteiro de entrevista com os responsáveis pelo PPA	221
ANEXO A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).....	223
ANEXO B – Termo de Anuência Institucional.....	225
ANEXO C – Plano de ensino – PPA UFRRJ	226

1. INTRODUÇÃO

Neste capítulo, são apresentados os assuntos que são abordados ao longo do trabalho, a apresentação do tema, o problema de pesquisa, o campo de pesquisa, os objetivos e a importância do tema estudado.

1.1. Apresentação do tema

A aposentadoria se mostra como um episódio marcado por diversos aspectos na vida dos sujeitos, trazendo modificações na vida pessoal, profissional, familiar, cultural e social. Desse modo, esse tema tem sido visto de maneira complexa na atualidade, pois acarreta muitas reflexões acerca das variáveis que envolvem, incluindo a própria história do indivíduo. O cenário populacional apresenta a elevação da expectativa de vida, que, desse modo, acarreta o aumento do número de idosos e aposentados (Antunes; Soares; Silva, 2015).

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), houve uma mudança na estrutura etária da população brasileira, houve uma queda no número de jovens e aumento do número de idosos. Em dez anos, o percentual de pessoas com 60 anos ou mais aumentou de 11,3% para 14,7%. Esse aumento ocasionou diversas modificações no mercado de trabalho, no âmbito social e conseqüentemente nas organizações (Antunes; Soares; Silva, 2015). Além disso, de acordo com o IBGE (2022), é necessário que as políticas públicas sejam redirecionadas para as atuais necessidades da população, principalmente em relação a previdência social.

Na dimensão social, a aposentadoria está diretamente relacionada ao envelhecimento e o trabalho traz uma conotação de utilidade, na qual o indivíduo sente-se produtivo (Costa; Nascimento, 2019). Devido a elevação da expectativa de vida as pessoas se aposentam e ainda lhes resta um grande período de vida, diferentemente do passado, no qual os trabalhadores se aposentavam próximos da morte (Roesler, 2012).

O trabalho é a base para a organização da vida do sujeito e da sociedade, é de grande importância na estruturação e constituição da identidade e subjetividade do indivíduo, além de proporcionar novos contatos e relacionamentos com diversas pessoas, propiciando que o sujeito se constitua como ser social (Bendassoli; Gondim, 2014). Nessa conjuntura, cabe ressaltar a importância do momento da aposentadoria para o indivíduo, visto que este se apresenta como o encerramento de um ciclo, ocasionando o desligamento do trabalhador de

suas atividades laborais. Dessa forma, traz à tona aspectos, como por exemplo, social, cultural, econômico e familiar. Visto que causa perda financeira e queda no poder de consumo, reduz os vínculos sociais e *status*, além de estabelecer uma nova rotina familiar (Antunes; Soares; Silva, 2015).

Além de se mostrar como sinalizadora para a fase do envelhecimento, a aposentadoria está se afastando progressivamente do sentido de apenas receber uma pensão pública e passa a adquirir novos significados, se transformando de forma estrutural e discursiva com consequências de cunho pessoal e social para o indivíduo, além da mudança na própria forma de gerir sua vida (Rudman, 2006). O período após o encerramento das atividades laborais traz um paradoxo a ser observado, visto que, de um lado, a aposentadoria pode se definir de forma positiva, como liberdade, na qual é um período em que o sujeito terá a possibilidade de se doar a projetos pessoais, aos entes queridos ou até a si mesmo. Contudo, de outro lado é vista de forma negativa, no sentido de perda de utilidade daquele indivíduo, perda dos vínculos sociais, perda da identidade profissional e prestígio (Andrade; Torres, 2020).

Desse modo, de acordo com França et. al. (2019), o planejamento para aposentadoria vem ganhando relevância, visto que, segundo Andrade e Torres (2020), a aposentadoria costuma ser vista como uma perda do sentido da vida, principalmente quando se trata das relações sociais.

As atividades laborais são a forma do indivíduo permanecer em sociedade, além de possibilitar a autorrealização. Dessa forma, o período de aposentadoria é capaz de desencadear diversos sentimentos no trabalhador, de maneira que alguns vejam de forma positiva essa transição e outros de forma negativa, repleta de incertezas (Bitencourt *et al.*, 2011).

É de fundamental importância que sejam oferecidos planos de preparação para aposentadoria (PPA) nas instituições, visto que é relevante que haja um planejamento efetivo para que o trabalho possa passar por essa transição da forma mais tranquila possível (França, 2002). Um PPA colabora para o bem-estar dos trabalhadores em fase de aposentadoria, pois por meio dele são enfatizados diversos aspectos otimistas e traz a oportunidade de refletir e buscar soluções para as questões negativas. É também a oportunidade de elaborar um projeto de vida, dando ênfase aos objetivos e interesses pessoais (França; Soares, 2009).

Ao refletir sobre os projetos de vida durante a fase de pré-aposentadoria o futuro aposentado deve passar também pelos aspectos ligados ao trabalho e de que maneira este influencia sua qualidade de vida na aposentadoria. Isso se explica pela identidade formada e pertencimento ao trabalho, visto que as pessoas vivem a maior parte do seu dia nas instituições (França *et al*, 2012). Faz-se necessário explorar as vertentes do tema envolvendo a preparação para aposentadoria e o programa existente na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Desse modo, o próximo tópico apresentará o problema de pesquisa.

1.2. Apresentação do problema de pesquisa

Nesse contexto, é relevante que a aposentadoria seja recebida com um cuidado especial, pois sua relação está diretamente ligada à aproximação da velhice, o significado do trabalho e a própria produtividade do sujeito. O fechamento do ciclo no mercado de trabalho ocasiona certos receios e medos em relação a não se sentirem úteis, sentimento de improdutividade. Ainda, há uma diminuição dos laços sociais e redução de capacidade econômica, que acaba por restringir as atividades sociais e agiliza o processo do envelhecimento social (Costa; Nascimento, 2019).

Pesquisa com idosos realizada por Nascimento *et al.* (2016) evidenciou que para eles o trabalho é fonte de vitalidade e autonomia e faz com que se sintam inseridos socialmente, além de continuarem produzindo, o trabalho proporciona bem-estar físico, emocional e mental. Varela (2013), aborda que há na aposentadoria complexidade, singularidade e diversidade de sentimentos e pontos de vista, por se relacionar com a velhice e capaz de impactar de forma negativa na qualidade de vida do aposentado, até mesmo provocando uma crise de identidade.

Martins e Borges (2017) destacam que a aposentadoria é constituída como a transição de uma rotina atrelada ao trabalho para um novo ciclo em que diversos aspectos podem ser perdidos, principalmente no que diz respeito ao serviço público, pois este proporciona estabilidade empregatícia e faz com que os servidores passem anos na mesma instituição. Dessa forma, os Planos de Preparação para Aposentadoria podem ser ferramentas facilitadoras nesse processo de transição.

Diante do contexto, surgiu a seguinte questão de pesquisa: Como a aposentadoria foi percebida pelos servidores que participaram do Programa de Planejamento para

Aposentadoria da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro?

1.3. Apresentação do campo de pesquisa

O foco da pesquisa repousa no Programa de Planejamento para Aposentadoria – PPA, da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, uma autarquia federal localizada no município de Seropédica – RJ. A universidade possui o PPA implantado desde 2013 com o intuito de buscar novas formas de realização profissional e satisfação pessoal (CASST, 2021).

A Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, enfocada nesta dissertação, possui 2.300 servidores efetivos e cerca de 1/4 desses servidores com tempo para se aposentar. Dessa forma, se faz necessário o debate em relação ao período de aposentadoria, visto que esta é uma realidade presente no cotidiano da universidade. O setor responsável pela implantação do Programa de Planejamento para Aposentadoria – PPA da UFRRJ é a Coordenação de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho (CASST), e tem como intuito a promoção de saúde por meio do incentivo do servidor em direção a um novo projeto de vida (CASST, 2021).

O Programa foi pensado, pois em 2012, 1/4 da universidade tinha tempo de serviço para se aposentar, mas não solicitavam a aposentadoria. Ao pesquisar o motivo, foi pensado o programa, não com o intuito de aposentar o trabalhador, mas estruturar um planejamento de atividades após a aposentadoria, para que ele tome uma decisão consciente e se organize para essa transição. Além disso, as questões financeiras e o fato de alguns trabalhadores morarem no campus, foram fatores relevantes para a criação do PPA (CASST, 2021). A escolha do PPA para o estudo se deu por conta da necessidade de investigar os impactos do programa na aposentadoria dos servidores e sua atualização mediante o atual perfil de aposentado. Desse modo, foram traçados o objetivo final e objetivos intermediário apresentados a seguir.

1.4. OBJETIVOS

Nesta seção, são apresentados os objetivos que norteiam a presente pesquisa, com o intuito de solucionar o problema de pesquisa apresentado na seção anterior.

1.4.1. Objetivo final

Visando solucionar o problema de pesquisa, qual seja, como a aposentadoria foi percebida pelos servidores que participaram do Programa de Planejamento para Aposentadoria da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, foi elaborado estabelecido o seguinte objetivo final:

Analisar como a aposentadoria foi percebida pelos servidores que participaram do Programa de Planejamento para Aposentadoria da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.

1.4.2. Objetivos intermediários

De forma a atingir o objetivo final, foram traçados os seguintes objetivos intermediários:

- Descrever o PPA, por meio de informações do setor de desenvolvimento (CASST);
- Analisar os documentos que compõem o PPA, a luz das teorias sobre o tema;
- Colher visões dos aposentados que já passaram pelo programa nos últimos 10 anos;
- Elaborar uma proposta com possíveis melhorias para Programa de Planejamento para Aposentadoria.

1.5. JUSTIFICATIVA

Nesta seção são apresentados os motivos que levaram à realização deste estudo. Desse modo, visa demonstrar a importância do tema e sua contribuição para o campo científico.

1.5.1. Relevância

A relevância deste estudo a partir da questão de pesquisa se deu pela oportunidade de contribuir com o aperfeiçoamento do Programa de Planejamento para Aposentadoria da UFRRJ. A dissertação traz aspectos dos estudos sobre Trabalho e Aposentadoria para que o processo de aposentadoria do sujeito seja compreendido de forma ampla, abordando variáveis subjetivas presentes no período de aposentadoria.

Existem estudos tais como os de Nascimento e Polia (2019) e Leandro-França e Murta (2019) relacionados à aposentadoria e planos de preparação focados no aproveitamento do tempo livre, bem-estar, qualidade de vida, educação financeira, projetos de vida. Contudo, poucos estudos e planos de preparação para aposentadoria apontam

aspectos psicossociais, relativos à perda e exclusão social.

Dessa forma, a resposta alcançada nesta pesquisa forneceu subsídios para a elaboração de uma proposta com melhorias para o PPA da UFRRJ, podendo propiciar aos responsáveis pelo programa transformar a preparação para aposentadoria em uma ferramenta que facilite a transição e acompanhamento do servidor ativo para aposentado oferecendo meios para realizar novos planos. Tendo em vista algumas lacunas sobre o tema e sobre o próprio PPA vigente, a seguir é apresentada a oportunidade do presente estudo.

1.5.2. Oportunidade

Por ter sido implementado em 2013, foi necessário perceber se houveram atualizações na estrutura do PPA em estudo. Considerou-se necessário buscar aspectos psicossociais acerca desse tema, visto os diversos aspectos relacionados ao sentido do trabalho tais como estruturação psíquica e sentimento de utilidade, para entender sua relação com a aposentadoria. Além disso, buscou-se compreender a relação dos servidores com o trabalho e se gostariam de continuar contribuindo mesmo após a aposentadoria. Dessa forma, foi possível traçar um planejamento para aposentadoria condizente com as atuais necessidades dos servidores para que estes sejam capazes de passar por essa transição de maneira positiva. A identificação desses aspectos colaborou para a elaboração de uma proposta com melhorias para o PPA da universidade. No tópico a seguir está descrita a viabilidade do estudo.

1.5.3. Viabilidade

Vale destacar a viabilidade do estudo, pois a pesquisa foi viável devido ao acesso às informações por meio do contato com o CASST e com os responsáveis pelo programa para que fosse possível analisar o PPA. Quanto aos custos envolvidos, houve a preferência para interações online, o que mitigou o dispêndio de dinheiro relacionado à locomoção. Os custos da pesquisa foram baixos, envolveram internet, energia elétrica, período de ausência no trabalho quando necessário e *software* para elaboração do PPA. Estes custos foram financiados pela própria pesquisadora.

Quanto ao tempo disponível, foram disponibilizadas 4 horas diárias para a pesquisa durante a semana, visto que foi necessário a conciliação com o período de trabalho da pesquisadora, e mais 8 horas aos finais de semana. Houveram alguns atrasos em relação ao

cronograma previsto para a pesquisa de campo, entretanto esta pode ser concluída em 6 meses a partir da sua data de início. Tendo em vista que a pesquisa foi viável, a seguir é apresentada a delimitação do estudo.

1.5.4. Delimitação do Estudo

A delimitação conceitual desta pesquisa se restringiu ao estudo de conceitos relativos aos sentidos do trabalho, aposentadoria, trabalho e preparação para aposentadoria. Os temas em relação ao envelhecimento e psicodinâmica do trabalho não foram abordados em profundidade devido aos objetivos traçados nesta pesquisa, os quais buscaram investigar a visão sobre a aposentadoria parte dos aposentados que passaram pelo programa de planejamento para aposentadoria. Quanto à sua delimitação temporal, foram analisados os funcionários que se aposentaram entre 2017 e 2024, quando foi encerrada a pesquisa de campo da dissertação.

Quanto à delimitação demográfica, o estudo foi realizado com servidores da universidade já aposentados e com a equipe responsável pelo PPA vigente, tendo em vista os objetivos de investigação que estão relacionados à percepção do programa por parte dos aposentados que passaram por ele. Já a limitação geográfica se estabelece, visto que o local de pesquisa foi a Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro no município de Seropédica. O critério para essa seleção foi o próprio foco do programa, a localização dos seus responsáveis e a sede de suas palestras.

2. REVISÃO DE LITERATURA

Este capítulo apresenta uma revisão de literatura baseada nos estudos acerca do Trabalho, Sentidos do Trabalho, Prazer e Sofrimento no Trabalho, Aposentadoria e Plano de Preparação para Aposentadoria.

2.1. Tempo de trabalho

Nesse tópico, são apresentados os diversos conceitos e definições acerca do trabalho, seu conceito, suas aplicações e as inúmeras concepções que os indivíduos têm acerca desse conceito. O tempo de trabalho mostra-se como um grande marco na vida do indivíduo, colaborando para a estruturação psíquica e organização do tempo. Desse modo, o primeiro ponto a ser abordado é o conceito de trabalho em si, passando pelas suas diversas

representações na vida e cotidiano do trabalhador.

2.1.1. A construção do trabalho

O trabalho é um tema em debate no âmbito acadêmico, no qual são confrontadas diferentes percepções sobre a real concepção deste conceito, seja o lugar ocupado pelo trabalho, a sua função social ou para os próprios sujeitos. Alguns autores, como Gorz (1988) e Méda (1995), declararam o fim do trabalho, a exclusão da dialética trabalho-valor. De outro lado, autores como Castel (1998) e Dejours (1998), manifestam a importância do trabalho, no qual este é responsável pela formação da identidade e realização do sujeito. Além disso, trata-se de um importante integrador e regulador social, pois, por meio trabalho, o indivíduo é reconhecido socialmente (Lhuilier, 2013).

O trabalho em si é repleto de sentidos, sejam eles individuais ou sociais. É por meio da atividade laboral que ocorre a criação da vida das pessoas, promovendo a sobrevivência e satisfação das necessidades, assim como promovendo sentidos para a existência ou colaborando para estruturação psíquica e, desse modo, formação da identidade e personalidade. É o principal responsável pela organização da sociedade. Mostra-se em diversos tipos de ocupações, sendo percebido e classificado maneiras variadas. Apresenta-se de maneira complexa, ambígua e diversificada até mesmo qual restringido ao seu sentido econômico e ao ambiente formal das organizações (Borges e Tamayo, 2001).

Dessa forma, com o intuito de estabelecer uma concepção mais ampla, é necessário compreender a origem etimológica da palavra “trabalho”. O termo surgiu do latim *tripalium*, que tem como significado “instrumento de tortura”, ou seja, está relacionado ao sofrimento. O sentido do termo evoluiu, entretanto ainda existem limitações, pressões e angústias trazidas com base na percepção do esforço utilizado nas atividades. Nesse sentido, não há trabalho sem que as atividades se sustentem sobre a energia mobilizada para a realização de um objetivo. Se há um objetivo estabelecido, deve-se empregar determinado esforço para sua realização, desse modo a atividade se integra e é direcionada à representação do objetivo a ser alcançado. Além disso, o trabalho como atividade possui uma natureza fundamentada no âmbito social, não é limitado somente à satisfação das necessidades individuais, não deve favorecer somente os desejos particulares. O trabalho está relacionado ao objetivo geral, é construído com os outros e para os outros, de forma organizada, gerida e coordenada. Sendo assim, o trabalho é um meio de encontros e de conflitos (Lhuilier, 2013).

O significado do trabalho é vasto, está relacionado à uma compreensão subjetiva e social. Varia desde a concepção individual, na qual se relaciona aos sentidos atribuídos, até a compreensão social, onde esta se manifesta nos significados construídos historicamente e compartilhados. O trabalho, por tanto, será sempre um conceito inacabado (Borges, 1998). Desse modo, é necessário compreender como o trabalho é percebido e tratado ao longo da história. Nas sociedades pré-industriais, não havia a definição para trabalho (Martins *et al.*, 2012).

No fim do período 7.000-3.000 a.C., ocorreu a Revolução Neolítica que transformou radicalmente a relação humana com a natureza, pois foi nesse período em que se iniciou a domesticação de animais de maneira mais ampla e o cultivo da terra (Martins *et al.*, 2012). Rezende Filho (1997) assinala que foi por meio da agricultura que o homem passou a viver em comunidades permanentes e passou a introduzir o conceito de trabalho coletivo. Nesse período, ainda não havia uma categoria distinta para trabalho coletivo, pois ainda não se conhecia o conceito de posse particular. Somente pertences de ordem pessoal, como, por exemplo, roupas e pequenos ornamentos, eram considerados de posse particular, o restante era coletivo (Franco Júnior; Chacon, 1986).

Constantemente, na antiguidade clássica, o trabalho não era percebido como um fator positivo, era visto como algo penoso, fatigante, deprimente. Era considerado o oposto da divindade, a qual se mantinha contemplativa e não trabalhava (Abreu e Almeida, 2016). O homem que trabalhava era visto como um ser sem liberdade, dessa forma, a produção dos bens materiais ficava sob a responsabilidade dos seres não livres. Para que o homem fosse genuinamente livre, deveria se empenhar apenas nas práticas relacionadas à política e armas (Battaglia, 1951). Battaglia (1951) também destaca que, nesse período, havia uma ideia oposta entre o trabalhador e o pensador. O trabalhador tinha conhecimento exclusivo dos bens materiais, não era detentor do real conhecimento que só era alcançado por meio do pensamento contemplativo.

Essa concepção clássica foi a primeira e teve origem na filosofia e no regime de trabalho escravo. A centralidade do trabalho na vida das pessoas era baixa, pois este era visto como algo que degrada, desgasta, inferior, que cabia aos escravos. O trabalho era desempenhado com base na forma e de forma coercitiva, o senhor obtinha o direito sobre a vida dos escravos. O valor principal era a ociosidade. Atividade política e intelectual não eram reconhecidas como trabalho (Borges, 1999).

Entretanto, Na Idade Média (Século V até XV), com o avanço das religiões cristãs, é possível perceber o advento de valores positivos em relação ao conceito de trabalho. O termo passa a ser, então, definido como um empenho físico ou intelectual voltado para alguma finalidade (Oliveira; Piccinini; Silveira, 2010). “O significado ativo e desejado para realização de objetivos; onde até mesmo o objetivo realizado passa a ser chamado trabalho. Trabalho é o esforço e também seu resultado” (Albornoz, 1994, p. 12). O trabalho se transforma em um fator capaz de diferenciar o ser humano dos animais, pois o homem, além de ter a capacidade de 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 está relacionados ao seu instinto, mas ao seu livre arbítrio. Contudo, era proibida a atividade que tinha como principal intuito o lucro (Oliveira; Piccinini; Silveira, 2010).

É possível, assim, observar a alteração no significado do trabalho que deixou de ser algo que aprisiona o homem (Abreu; Almeida, 2016). Battaglia (1951), afirma que, no período do feudalismo, a religião contribuiu para que a dualidade presente na antiguidade fosse ultrapassada e que fosse afirmada a dignidade moral do trabalho livre. Assim, o trabalho como empenho físico ou intelectual orientado para uma finalidade aparece com o enfraquecimento das sociedades clássicas e o avanço do poder da Igreja Católica. Esse significado foi reforçado com o término do feudalismo e crescimento da era industrial. Além do intuito divino, purificar e sustentar, é conferido ao trabalho a capacidade de modificar a sociedade, assim como o desenvolvimento pessoal e avanço social (Oliveira; Piccinini; Silveira, 2010).

De acordo com Anthony (1977), esse período durante a Idade Média, foi marcado pelas divergências em relação à definição do trabalho, principalmente relacionado a influência da Igreja Católica, que ocasionou um processo de transição, na tentativa de ultrapassar a compreensão clássica. Hesitava-se entre enaltecer o trabalho ou descrevê-lo como punição ou ferramenta de remissão dos pecados. O fim da escravidão estabeleceu a condição material e econômica definitiva para cessar a concepção negativa. Somente após o estabelecimento do livre contrato e a predominância do regime assalariado, acarretando a necessidade de induzir o funcionário a trabalhar, é que se estabelece a segunda concepção (capitalista tradicional) enaltecendo o trabalho e atribuindo a ele alta centralidade.

Durante a Reforma Protestante (Século XVI), ocorreu uma mudança de valores e comportamentos, passando-se a destacar a relevância de uma vida ativa, pautada em uma

profissão. O trabalho começou a ser mais valorizado, sendo percebido como meio para se obter riquezas, o que ocasionou uma intensa demanda por produtividade. Ademais, com o avanço da economia mercantilista, o trabalho passou a ser ainda mais relevante, tendo grande importância para o processo econômico. As pessoas que não trabalhavam eram vistas como parasitas, marginais ou inúteis (Enriquez, 1999).

A transição do capitalismo mercantil para o industrial foi marcada pela Primeira Revolução Industrial (1760-1850). Nesse período, foram produzidos diversos estudos, pelos economistas clássicos Adam Smith, David Ricardo e John Stuart Mill, que assinalavam transformações importantes a respeito da relativa importância do dinheiro, do setor produtivo e fatores de produção. A exaltação do trabalho continua avançando no período industrial e se transforma em um símbolo do homem livre, para modificar a natureza e a sociedade (Oliveira; Piccinini; Silveira, 2010).

Ao final do século XIX, com o aparecimento da grande organização capitalista, da sociedade por ações e do capital financeiro, o trabalho realizado pelos operários passa a se constituir como ferramenta relevante para a conservação do sistema produtivo. Para os operários, a atividade laboral se transforma em um componente básico de sua personalidade. Já, para a sociedade, é visto como uma parte integradora, na qual permite que a sociedade afrouxe ou reforce seus laços sociais (Enriquez, 1999).

A concepção capitalista retrata o trabalho como mercadoria, apontando como seu principal valor o fato de se constituir em um mecanismo para o sucesso econômico. Esta concepção alega que deve ser cumprido de maneira disciplinada, sistemática, padronizada e dividida. O contexto capitalista trata o trabalho como duro, rigorosamente supervisionado, estruturado de maneira que se desassocie a realização da criação. Neste sentido o trabalho planejado de forma detalhada pelos especialistas e gerente, e requer obediência. A prática do poder se apoia, então, na propriedade, no monitoramento das recompensas e punições e no domínio do conhecimento (Borges, 1999).

O capitalismo foi o responsável pela mudança de visão acerca do trabalho, que antes era visto como obrigação moral ou fundamental para a “glória divina”. O trabalho obtém, a partir daí, uma concepção mais materialista, ao passo que, com o avanço da produção, venda de bens de consumo e crescimento da prestação remunerada, cada vez mais trabalhadores tinham alcance a bens, o que lhes proporcionava modificar sua condição social. Desse modo, a percepção do trabalho passou a se atrelar à modificação da condição de vida (Abreu;

Almeida, 2016).

Quanto à sua representação no âmbito social, evidencia-se a possibilidade de cada indivíduo colaborar com o todo, interagir com o coletivo e sentir-se útil. Os trabalhadores percebem a relevância de se perceberem como parte integrante da sociedade, principalmente porque essa interação lhes proporciona a possibilidade de atingir um novo patamar de crescimento. Dessa forma, o trabalho é responsável por possibilitar ao trabalhador tomar novas responsabilidades e novos compromissos (Oliveira; Piccinini; Silveira, 2010).

O trabalho tem uma atribuição social primordial, pois é uma atividade que integra os indivíduos e proporciona a adaptação destes com o objetivo de construir algo útil. A atividade laboral possui, também, um papel psicológico indispensável, visto que é o fator simbólico principal para que haja a separação de si mesmo, da própria delimitação (Clot, 2007). Trabalhar é deixar em segundo plano as aflições pessoais para se empenhar em outra trajetória que não é a própria, para realizar as incumbências sociais. É o que proporciona uma vida com sentido de utilidade no mundo (Lhuillier, 2013).

A terceira concepção do trabalho surge a partir do movimento marxista, na qual leva o mesmo nome (concepção marxista) e foi criada a partir da visão crítica em relação a concepção anterior. Nessa concepção, o trabalho é percebido como central na vida dos indivíduos e ao mesmo tempo é um representante da própria forma de expressão e autoconstrução do sujeito. Esta concepção argumenta que o trabalho deve produzir a própria condição humana, ter expressividade, oferecer retorno conforme as necessidades individuais, deve ter conteúdo dotado de criatividade e desafios, além de dignificar o trabalhador, seu controle deve ser coletivo e resguardado pelo Estado. Entretanto, o trabalho, na sociedade capitalista, é descrito como mercadoria, alienador, explorador, que provoca humilhação, dotado de repetição e monotonia, discriminador, brutal e que exige submissão (Borges, 1999).

Esse dualismo da finalidade de si, por um lado relacionado à história pessoal e, por outro, ao âmbito social, é capaz de ser entendido como uma pluralidade das concepções do trabalho, que constantemente aparecem divididas. Se destacam os valores positivos do trabalho, dando visibilidade à sua contribuição essencial à manutenção da vida, além de oferecer oportunidades à autorrealização no contexto social. Relacionado à invenção e à autonomia, o trabalho é a atividade pela qual o indivíduo se transforma a partir da transformação da natureza (Marx, 1996). Como contraponto, na sua percepção negativa, o

trabalho está ligado à punição dos pecados ou local de alienação e submissão (Gorz, 1988). Desse modo, o trabalho perde sua essência libertadora para preservar o seu caráter de controle e é reduzido apenas ao suprimento das necessidades. Além do seu caráter de ordem que está relacionado ao modo que se institui a organização social, pautada na divisão social e técnica do trabalho, restando apenas a dominação social (Lhuilier, 2013).

Na percepção de Marx (1996), o trabalho, na perspectiva capitalista, reduz o trabalhador ao nível da escravidão e regredindo toda classe proletária ao subalterno, ao passo que o trabalho deveria se apresentar como a maior expressão do homem tirando-o da ignorância e introduzindo-o no meio cultural e nas riquezas. A partir dessas ideias, propôs-se a exclusão da divisão entre os detentores dos meios de produção e os produtores (De Masi, 2001).

A concepção do trabalho como fonte integradora da sociedade consta tanto nos estudos realizados a partir de uma ideia positivista (Durkheim, 1999) quanto em uma visão mais crítica como a de Marx (1996), o que apresenta uma confirmação dos valores tradicionais de uma sociedade pautada sobre os princípios do trabalho. Seja como maneira de emancipação, de construção coletiva, como elemento integrador ou como aquele que determina a posição desigual das classes na sociedade capitalista. O pensamento contemporâneo a respeito do trabalho estabelece sua relevância como fonte fundamental para a vida social (Oliveira; Piccinini; Silveira, 2010).

A quarta concepção – gerencialista – surge na etapa oligopolista do capitalismo, tenta reagir às críticas da concepção marxista e de outros movimentos como o anarquismo, tentando conter as insatisfações de massa, as quais têm no sindicalismo uma forma de institucionalização. Sua formulação é influenciada pela corrente keynesiano-fordista na economia, das relações humanas na administração e pelos estudos que marcaram o surgimento da psicologia organizacional (Borges, 1999, p. 84).

Essa concepção foi criada com base no capitalismo tradicional e defende a estabilidade empregatícia, programas assistenciais ou de benefícios e promove as relações interpessoais, além de buscar atenuar os reflexos indesejáveis da visão capitalista tradicional que a crítica apontava (Borges, 1999).

A quinta concepção é a chamada centralidade expressiva e atribui alta centralidade ao trabalho. Percebe o trabalho como multiprocessual e instrumental, na sua natureza expressiva e rico em conhecimento para alguns, em contrapartida alienante para a maioria. Esta concepção descreve o trabalho como discriminador em relação ao contexto moderno da

economia e da periferia, sistêmico, instável, de alta tecnologia nos setores do núcleo moderno, além de estar pautado em vários estilos de gestão e estrutura organizacional. Além disso, acrescenta como parte da economia a visão marxista na descrição do trabalho (Borges, 1999).

A última concepção surgiu simultaneamente à quinta. Seus fundamentos são baseados nas críticas da economia radical atreladas às influências neoliberais. Em relação às concepções anteriores, confere baixa centralidade ao trabalho, mas o descreve de maneira semelhante à concepção anterior, diferenciando-se nos valores. Defende a ideia de um trabalho instrumental, igualitário com base na compreensão de aspectos positivos e negativos do trabalho, diminuição de níveis hierárquicos, um trabalho instável e leve pautado na alta tecnologia e na diminuição da jornada trabalhista. Tem como valor primordial o prazer fora do trabalho por meio do lazer e do consumo (Borges, 1999).

Durante sua trajetória de vida, o ser humano percebe o trabalho sob diversas concepções, de acordo com suas experiências no âmbito profissional, com o contexto social no qual estão inseridos seus grupos de referência de cada momento. Um dos períodos que mais se destacam na relação do sujeito com o ambiente do trabalho é a passagem da juventude para a vida adulta. Esse é o período em que ocorre diversas modificações, como, por exemplo, biológica, psicológica e social, composto por ritos de passagem. Dessa forma, ao ingressar no mercado de trabalho, o indivíduo é cercado por diversos marcos simbólicos (Oliveira; Piccinini; Silveira, 2010). Os marcos simbólicos estão vinculados à representação social, ao passo que certas particularidades (materiais ou não) terão significados distintos a depender da cultura do contexto social ao qual se está inserido, de forma a estabelecer suas significações (Cavedon, 2005).

De acordo com Duran (2006), as representações sociais são a procura pela compreensão da própria essência humana e sua forma de pensar, é, desse modo, uma forma de entendimento coletivo, composta por saberes e ideias de pessoas distintas que fazem parte de um grupo. Doise (2002) destaca que o objetivo da representação social é conectar o indivíduo ao seu grupo, proporcionando uma dinâmica social e a criação de diversas representações, crenças, ideias, pensamentos e compreensões sobre fatos e fenômenos do cotidiano.

As representações sociais são reorganizadas quando são transferidas de um contexto social para outro, sendo capaz de, assim, de adquirir novos significados, por vezes diferentes

dos que possuíam em sua cultura de origem. Nessa direção, é possível perceber que os costumes sociais são responsáveis pelas “reelaborações simbólicas” com o intuito de construir novas ações, que culminarão em formar de representação diversificadas. A interatividade e constante reelaboração das representações proporciona, tanto a estabilidade e o fortalecimento de identidades, assim como é capaz de contrapô-las a partir dos significados compartilhados, ressaltando a dinâmica do contexto social (Cavedon, 2005).

A realidade do trabalho é mentalmente compreendida ou abstraída por cada indivíduo (Borges, 1999). Dessa forma, o ato de trabalhar é posto à prova pela forma como ele é representado, pelos objetivos profissionais, pelo engajamento pessoal relacionado à percepção inicial que se tem. Essas representações vão ao encontro à realidade experienciada, com as especificidades dos contextos impossibilitando criar um modelo de práticas (Lhuillier, 2013).

O trabalho é originário de uma construção coletiva, está relacionado ao emprego institucionalizado. Seu significado está atrelado às condições em que estão os trabalhadores que o exercem. No caso da cultura fordista, por exemplo, o significado do trabalho se configurava em um meio regulamentador de trocas comerciais de produtos e serviços e não somente uma forma de suprir as necessidades econômicas. É como um eixo central na vida dos sujeitos, cidades e países (Blanch, 1990).

O trabalho no sentido coletivo traz em si uma relação simbólica entre os sujeitos além do sentido operacional. Trabalhar junto exige capacidade de cooperar com o outro, permitindo que haja representações em comum de determinadas situações e na forma com que serão tratadas. Pertencer a um grupo social é um meio de validar as práticas e obter reconhecimento (Dejours, 1993). Esse reconhecimento produz um efeito duplo, social ou pessoal. O ambiente social proporciona e é capaz de reconhecer um local que legitima a contribuição de seus membros em relação ao trabalho, que, por sua vez, contribuem para esta comunidade a qual pertencem. Esse contrato social se relaciona ao contrato narcísico (Aulagnier, 1975), que sustenta a construção identitária do indivíduo no trabalho, assim como conservação do coletivo. Visto que é por meio do contrato narcísico que parte do processo identificatório do indivíduo é transferido para o grupo do qual faz parte, garantindo sua continuidade e a manutenção do coletivo. Assim, cada sujeito assume seu lugar no coletivo, representado pelas vozes, pelo conjunto de narrativas, valores e culturas do grupo que são transmitidos para futuras gerações (Aulagnier, 1975).

A construção coletiva se apoia mutuamente na experiência individual e compartilhada, a liberdade e o pertencimento, a compatibilidade e o singular. Dessa maneira, a identidade se forma não exclusivamente apoiada ao papel profissional e às tarefas designadas, mas ao modelo das práticas, seja ele produzido pela formação profissional ou pelo grupo de trabalho ao qual pertence. Essa divergência leva a uma experiência compartilhada a partir da concepção individual daquele que se engajou na tarefa. A formação da identidade partirá das necessidades narcísicas e se ampara no laço sociais e seus intermédios, que nesse caso é o trabalho (Lhuilier, 2013).

A chamada formação inicial consiste no primeiro momento da construção da identidade profissional, na qual o sujeito representa a si próprio em situação de trabalho. Em relação a um modelo profissional, esta construção descreve um compartilhamento de encontros de identidade e proporciona uma relação entre o pulsional e o social, entre a trajetória particular do indivíduo e a história do coletivo de referência (Lhuilier, 2013).

Cattani (1996) destaca que o trabalho se tornou um tipo de alicerce social, como base para a socialização, como atividade primordial e fator definidor, além de ser parte do sentido de boa parte da vida dos sujeitos. Por tais fatores, o não trabalho assume, também, um papel relevante. De acordo com o autor, trabalhar é viver, escapar da teoria e das representações para se relacionar com o mundo. Entretanto, aponta que um trabalho dotado de criatividade, importante e consciente ou um trabalho degradante, alienante e repetitivo irá definir o status que classificará os indivíduos no contexto social. Ao construir sua identidade profissional e social, o indivíduo é, em sua maior parte, constituído pelo que ele trabalha. Assim, “O trabalho é bem a cena onde se prossegue esta busca identitária que impulsiona o sujeito a criar, a manifestar e a fazer reconhecer sua singularidade através de suas práticas” (Lhuilier, 2013, p. 485).

Tendo em vista o histórico do trabalho, seu conceito e as concepções acerca do tema, é percebida a relevância da atividade laboral na construção e manutenção identitária do indivíduo, além de ser um forte alicerce social, no qual permite ao sujeito vivenciar diferentes tipos de relações. Assim, entende-se que o trabalho é o elemento principal para a transformação da vida humana, sendo relevante compreender sua centralidade e sua influência no cotidiano das pessoas.

2.1.2. A centralidade do trabalho

O trabalho é central na vida humana, é o principal meio econômico e social, adquirindo novas vertentes ocasionadas pelas diversas transformações históricas ocorridas. Um fator que contribui para a desvalorização da palavra trabalho é sua generalização, ao ser empregada para definir variadas formas de manifestação, como a do emprego ou simples tarefas (posto, atividade). Entretanto, representa fator fundamental na vida dos sujeitos, dado que, além da dimensão econômica primordial para satisfazer as demandas materiais, se estabelece como meio de integração ao coletivo. Além disso, serve como uma maneira de regular a sociedade, estrutura o tempo e organiza o espaço das ações da vida das pessoas, é o elemento principal na construção da condição do homem, como razão que determina a experiência individual ao estabelecer a integração social e realização pessoal, assim como se tornou um validador das diversas fases da vida (estudo, profissão, aposentadoria) (Antunes, 2000).

O conceito de “emprego” associado ao trabalho é definido como o trabalho representado de forma institucionalizada e livre, em empresa privada ou pública, com direito a remuneração salarial, desempenhado para atender as demandas pessoais e sociais relacionadas à produção (Borges, 2002). A modificação do trabalho em emprego exige do indivíduo o desenvolvimento de uma ocupação remunerada, composta por um contrato que discrimina a dimensão espaço-temporal da ação. A autora destaca que o entendimento a respeito de trabalho foi relacionado à sua forma institucionalizada, o emprego. Dessa forma, o trabalho como emprego se mostrou como uma referência relevante para o crescimento emocional, ético e cognitivo do sujeito durante sua socialização e seu reconhecimento social, de forma a contribuir para a aquisição de prestígio social. A dimensão social compõe o sentido de trabalho, pois possibilita a inserção do indivíduo na sociedade e o pertencimento a um grupo (Morin; Tonelli; Pliopas, 2007).

Ademais, o trabalho é capaz de adquirir grande importância ao ressignificar relações sociais e familiares, principalmente durante o período da adolescência, no qual o adolescente se prepara para iniciar no mercado de trabalho ao cumprir seu período socioeducativo (Jacobinai; Costa; 2007). Antunes (1999) destaca que o trabalhador deve planejar cada etapa previamente e frequentemente checar a realização de seus objetivos, de maneira crítica e consciente, isso se este tem o intuito de obter o melhor resultado possível por meio de seu trabalho, e dessa maneira, formular sua própria representação de identidade.

Outro ponto que vale ser destacado é que o trabalho e a família são as forças que mais interferem na manutenção da identidade do sujeito, por proporcionarem meios de se sustentar economicamente, identidade pessoal e contexto social. Ademais, o comportamento no ambiente de trabalho torna-se enraizado e é carregado para o lar, cada ambiente leva a padrões estruturais parecidos em outros âmbitos. Tanto o trabalho, quanto a vida familiar se influenciam mutuamente. As atitudes no local de trabalho podem ser derivadas ou preliminar do que o corre no ambiente do lar (Fishman, 1998).

É perceptível que ocorreram mudanças intensas no contexto do trabalho e, por consequência, repercussões relevantes na classe trabalhadora. É possível identificar que predominam culturas organizacionais sustentadas por laços frouxos, relacionamentos voláteis e vínculos empregatícios cada vez mais fragilizados. Ao passo que se confronta com as inquietações do mercado globalizado e uma estrutura precarizada presente na vida cotidiana do empregado, no qual para sobreviver, busca em seu trabalho diversas alternativas para seu próprio sustento (Ribeiro; Leda, 2018).

Todavia, apesar das modificações que ocorreram no mundo do trabalho, em que o desemprego chama atenção, das tecnologias industriais e da incerteza de mão de obra atuando em condições que não se enquadram no posto formal, este permanece como elemento fundamental na vida do ser humano. A atividade laboral contribui tanto para o âmbito econômico, satisfazendo as demandas materiais, como para a ordem social, moral, política e cultural, funcionando como meio de regulação e transforma-se em ferramenta fundamental na construção da experiência humana em relação à sua integração e realização pessoal (Oliveira; Piccinini; Silveira, 2010). Assim, o significado do trabalho segue dotado de incertezas, interrupções e fragilidade social, além de exigir a fragmentação das maneiras de pensar, enxergar e encarar o seu futuro (Goulart, 2009).

Dessa forma, atribuiu-se ao trabalho o papel primordial de viabilizar a criação do futuro, com objetivo de estabelecer a ordem sobre o caos, ao passo que se constitui como ferramenta relevante para o controle e organização da sociedade. Antes, o trabalho era entendido como atividades em que os indivíduos se envolviam como um todo, ligados pelo destino e pela natureza, não por opção, ao fazer parte do histórico, era definido como um empenho geral que cada indivíduo da humanidade deveria contribuir (Enriquez, 1999).

A ideia de que o trabalho é um meio de produzir um resultado é reiterada pela crítica à visão capitalista que surge a partir das ideias de Marx (1989; 1996). Em suas obras, ele é

visto com alta centralidade na vida humana, dado que é a representação da autoconstrução individual, dotado de expressividade, criatividade e desafios. Contudo, ao ser absorvido pelo capital, este se tornou uma singela mercadoria, sendo explorador e alienante. Pesquisadores como Toledo (2000) e Antunes (2002), destacam que mesmo que surjam novas formas de organização, a centralidade do trabalho na vida dos indivíduos permanecerá, pois o mesmo é capaz de assumir vários sentidos e significados. Arendt (2007) salienta que existem três tipos de atividades humanas distintas, são elas, o labor, o trabalho e a ação. Por meio de tais atividades, o homem é capaz de se perceber como parte do mundo. O labor é a atividade que corresponde ao processo biológico corporal, está relacionado ao metabolismo e às demandas vitais, a vida é a condição humana do labor. O trabalho se localiza fora do ciclo vital do ser humano, é uma atividade humana artificial, que produz um mundo de maneira não-natural diferente de toda a natureza. “Pertencer ao mundo” é a condição humana da atividade laboral (Magalhães, 2006, p. 3). Já a ação corresponde à condição humana da pluralidade, pois ocorre sem o intermédio da matéria (Arendt, 2007; Magalhães, 2006).

Na percepção de Oliveira (2001), o trabalho é a tarefa criada pelo homem para construir riqueza. São as circunstâncias históricas que validam o trabalho e são responsáveis por estabelecer os seus limites com base nos modos de produção. O processo de trabalho é definido como a combinação de objeto, meios, força e produto do trabalho, os quais são definidos da seguinte maneira: objeto é o elemento com que se trabalha, é a matéria-prima, seja bruta, natural ou que tenha passado por modificações humanas. Meios são as ferramentas que o indivíduo usa para realizar a transformação de tal matéria. Força é a energia humana despendida durante o processo de modificação, que não se mistura com a atividade laboral em si, visto que esse é o rendimento de tal força. Produto é o valor construído por meio do trabalho com o objetivo de atender as necessidades humanas.

O trabalho é um conceito genérico, conforme afirma Cattani (1996), é definido como uma atividade que produz bens e serviços, onde agrega as condições de desempenho dessa atividade. Já Antunes (1999), define o trabalho como um processo que decorre continuamente de forma temporal buscando sempre novas possibilidades.

Battaglia (1951) acrescenta que o trabalho consiste em qualquer atividade humana, seja particular construindo sua vida ou modificando o mundo externo. Battaglia (1951, p. 23) destaca que “o ato de consciência e de criação que dá começo ao espírito, é já trabalho. Desdobra tudo no sentido de que não há existência e produção de bens, não há atividade

voltada para o exterior, que não pressuponha aquele ato, já trabalho, enquanto atividade desdobrada”. Desse modo, Battaglia (1951, p. 18) ainda escreve que o mesmo é “termo sintético do ato de construir, do produto obtido, do esforço realizado; é o termo sintético do objeto, da ação e da relação de produtividade entre sujeito e objeto”. Além disso, o autor reforça que a visão tripla do trabalho (atividade, produto e esforço) não está completa, pois, além de sofrimento, ele também pode ser fonte de felicidade, entretanto tal definição não se encontra na origem etimológica do termo, mas é um valor percebido e adquirido através da história.

Estudos apontam que, nas antigas sociedades, grega e romana, o trabalho estava relacionado apenas à sobrevivência humana. Em relação à sociedade grega, tudo o que estava relacionado às necessidades humanas não era apto a estabelecer a liberdade e grandeza do homem. Não havia valorização da tarefa nem do indivíduo por meio dessa concepção (Enriquez, 1999). A ideia de que o trabalho é torturante e que degrada se espalhou por diversos países latinos que estavam se formando e permaneceu em alguns deles até o início do Século XV (Albornoz, 1994). Os estudos clássicos sobre o conceito carregam uma alta crítica acerca da venda da força de trabalho em prol de um fator que é dotado de valor em seu poder de troca, a moeda, reduzindo o ser humano a uma mercadoria ou a um objeto que durante a jornada de trabalho não é sujeito de si próprio, mas sim, de outro, o chefe (Ribeiro; Leda, 2018).

Dessa forma, é percebido que a representação mais frequente do trabalho está relacionada à sua materialidade. Em diversas pesquisas este vem sendo representado, principalmente, como meio de troca por dinheiro, seja em sua conotação positiva ou negativa. Em alguns aspectos o trabalho é percebido como fonte de subsistência, um meio de suprir as demandas básicas, no qual permite adquirir produtos e concretizar objetivos, um modo de garantir a livre escolha e que é capaz de proporcionar a construção de algo. Por outro lado, é evidenciado que não é obrigatoriamente necessário que haja uma compensação como troca (Oliveira; Piccinini; Silveira, 2010).

Esse tipo de representação remete às percepções do trabalho como meio para aquisição de recursos, percepções estas que surgiram na Idade Média e se difundiram na Moderna a partir do crescimento do pensamento econômico sustentado no mercado, em contraposição à ideia clássica, que percebia o trabalho como tortura. A importância atribuída ao trabalho é modificada e este se torna fundamental para a economia, enquanto

simultaneamente se transforma em ícone de liberdade e autonomia do sujeito, que, por meio do alcance de recursos, é capaz de se beneficiar com os bens materiais que almeja (Oliveira; Piccinini; Silveira, 2010).

Adam Smith (1991), a partir do século XVIII, fez a distinção entre trabalho produtivo e não-produtivo. De um lado, um tipo de trabalho que agrega valor ao produto sobre o qual se atua e de outro um trabalho que não possui o mesmo resultado. Karl Marx (1974) também já havia destacado essa diferenciação, onde o trabalho improdutivo não passava pela troca contra o capital, mas contra uma retribuição. Entretanto, a divisão entre trabalho produtivo e improdutivo não é determinada pela natureza do produto ou serviço, nem pela qualidade do trabalho e nem pela sua característica. Desse modo, o trabalho é improdutivo se não estiver inserido em um processo de valorização do capital (Roland, 2017). Os atributos de valor se referem às particularidades conferidas ao trabalho, as quais proporcionam uma especificação de como este deve ser realizado (Borges, 1998; 1999).

Algo que deve ser observado, no entanto, é que há motivos que vão além da simples necessidade de trabalhar e obter sustento. O trabalho remunerado gera condições de subsistência, além disso proporciona o alcance de planos pessoais, aquisição de bens, pagamento de dívidas, momentos de lazer com a família, entre tantas outras coisas, como obtenção de prestígio e *status* social. Contudo, o que deve ser pontuado é que existe um imperativo de trabalho, em que até mesmo os momentos de descanso são voltados para atividades que exerçam diferentes formas de trabalho, mesmo que não sejam remuneradas, como lavar o carro e arrumar a casa (Silva, 2009).

Desse modo, é possível notar que há um aumento no número de pessoas que não percebem o trabalho como um lugar de realizações. Existe uma pequena parcela exercendo cargos que permitem maior afinidade, desenvolvimento e identificação. Há um amplo grupo que permanecem em determinadas empresas apenas por necessidades monetárias e pelo receio de não conseguir outro emprego, que, ao se deparar com uma oportunidade melhor, mudaria facilmente de empresa. Para esse grupo, o trabalho é apenas uma forma para alcançar outros objetivos (Ribeiro; Leda, 2018).

Essa noção do trabalho como meio para aquisição de sustento foi reforçada durante a era industrial, quando, com base nos argumentos do liberalismo, de um mercado com concorrência mais intensa, o trabalho fosse percebido como exclusivamente uma troca de mão de obra por moeda. O conceito de recompensa também fez com que os indivíduos que

não exercessem atividades profissionais fossem considerados inúteis para a sociedade. E, mais adiante, o desemprego se tornou uma grande preocupação, sendo capaz de projetar um sujeito socialmente marginalizado, ao passo que está afastado dos meios de produção e dos laços de pertencimento construídos pelo trabalho. Dessa forma, a percepção difundida do trabalho sempre esteve relacionada ao sentido de utilidade, no qual o trabalho é visto como uma maneira de produzir algo útil (Oliveira; Piccinini; Silveira, 2010).

Em contrapartida, Karam (2003) compreende que o trabalho não se limita a emprego, remuneração, tarefas, às atividades rotineiras e nem hierarquias de poder, ou até mesmo ao processo produtivo. Para a autora, existe trabalho quando o indivíduo é capaz de investir seus esforços em busca de acessar o simbólico por meio do conjunto de fatores que constituem o ambiente organizacional.

Desse modo, é possível identificar diversas faces do significado do trabalho: a centralidade, os atributos de valor, os atributos descritivos e sua hierarquia (Borges, 1998). O conceito de centralidade do trabalho é renomado. Foi popularizado, principalmente, a partir da divulgação das pesquisas da equipe do MOW - *Meaning of Work International Research Team* (1987), as quais fazem referência à relevância que o sujeito atribui ao trabalho, confrontando-o com outros âmbitos de vida: família, lazer, religião e sociedade.

Para a equipe do MOW (1987, p.81), a centralidade do trabalho é definida como “o grau de importância geral que o trabalho tem na vida de um indivíduo para um dado ponto no tempo” ou “convicção geral acerca do valor do trabalho na vida de um indivíduo”. Para a equipe MOW, o trabalho é um elemento central na vivência humana, social e pessoal. É, ainda, um conjunto de tarefas cujo intuito ultrapassa o contexto econômico e possui um conteúdo multidimensional, que compõe três vertentes semânticas principais: a centralidade do trabalho, as normas sociais sobre o trabalho e as metas e resultados laborais (Goulart, 2009).

A centralidade do trabalho é um sinalizador geral da relevância pessoal que é atribuída ao trabalho, assim como o papel essencial atribuído à atividade laboral para a vida dos sujeitos. Dessa forma, é necessário compreender o conjunto de valores morais, éticos e até mesmo espirituais que compõem o seu significado, o qual se torna importante para as pessoas antes mesmo que elas integrem o ambiente corporativo e no decorrer de sua trajetória laboral. O índice de centralidade está relacionado à centralidade relativa que é adquirida em relação à comparação da relevância atribuída ao emprego com outras vertentes da vida

(família, lazer, religião, sociedade). Já a centralidade absoluta é compreendida em relação à avaliação da pertinência do trabalho para a própria vida (Blanch, 2003).

As normas sociais sobre o trabalho estão relacionadas aos direitos e deveres entendidos como relativos ao desempenho das atividades laborais. Essas normas resumem os valores que os sujeitos atribuem ao trabalho, nos quais os principais são atribuídos ao direito e dever que o envolvem. A primeira norma ressalta o que o indivíduo “pode” e “merece” cobrar da sociedade e da organização, enquanto trabalhador. Já a segunda norma destaca as obrigações de cada funcionário em prol da organização para qual trabalha e para o campo social em geral (Goulart, 2009)

As metas e os resultados do trabalho representam o terceiro eixo semântico. As metas se relacionam com as características adequadas às atividades laborais exercidas (autonomia, tarefa, interesse, tempo, contexto social, nível salarial, oportunidades de desenvolvimento ou promoção). Os resultados esperados, se relacionam com o que os trabalhadores procuram no trabalho (cargo, remuneração, autorrealização, reconhecimento social, *network*) (Goulart, 2009).

No que se refere às metas e resultado de um trabalho, a Equipe MOW (1987) destaca que os resultados importantes na atividade laboral são capazes de adquirir propriedade simbólicas ou concretas, além de ser de caráter pessoal ou universal. Assim, se configuram os interesses nas tarefas, boa remuneração, autonomia, clima organizacional, segurança e bem-estar, adequação ao cargo, competências pessoais, oportunidades de desenvolvimento, variabilidade das tarefas, carga horária, ambiente organizacional e oportunidade de crescimento (Blanch, 2003).

É perceptível que, ao longo do tempo, o trabalho se transformou. Cobra-se dos trabalhadores maior empenho e envolvimento no trabalho, relacionados a uma elevação de consumo de energia física e psíquica para suportar o aumento de carga adicional ou de atividades multifacetadas (Rosso, 2008). As pessoas acabam por ancorar a sua própria existência ao trabalho, dessa forma a sua centralidade se afirma não só no âmbito econômico, mas na esfera psíquica também (Ribeiro; Leda, 2018).

Marx (1996) já apontava que, no capitalismo industrial, o tempo de trabalho prevalecia sobre o trabalho em si. Isso significa que o trabalhador não vende sua força de trabalho de fato, mas seu tempo trabalhado, visto que, afastado dos meios de produção e com a divisão do trabalho não possibilitando dominar o processo de fabricação como um todo,

restou ao funcionário mostrar sua força de trabalho vendendo seu tempo. O próprio tempo é dividido e controlado com o objetivo de aumentar a produtividade. Dessa forma, passa a ser uma moeda de troca, diferentemente do artesão que recebia a remuneração por peça ou conclusão do trabalho, o trabalhador recebe pela sua jornada de trabalho (Martins, *et al.*, 2012).

Por meio das percepções anteriormente apresentadas, é propagado socialmente que as pessoas somente merecem respeito se atuam em atividades relevantes para manter o fluxo capitalista. A inclusão social por meio do trabalho e da remuneração é o caminho tradicionalmente bem-visto. O alcance de reconhecimento e de um lugar na sociedade está atrelado à eficiência produtiva. As pessoas desempregadas, de acordo com lógica capitalista, não são dignas, não possuem valor. Assim, acabam por aumentar contingente populacional dos colocados à margem, dos desprezados, dos erradicados. Desse modo, ocupam a margem da sociedade, suscetíveis a um penoso meio de discriminação, que fatalmente fragiliza laços afetivos e sociais (Ribeiro; Leda, 2018).

Dessa forma, o trabalho permanece sendo referência não só na esfera econômica, mas nos aspectos psicológicos, culturais e simbólicos, sendo possível perceber nas próprias reações dos indivíduos empregados e desempregados (Castel, 2018). A partir dessa compreensão, acrescenta-se que, em circunstâncias de afastamento do trabalho, seja por demissão, adoecimento, desemprego ou aposentadoria, é que a importância do trabalho se destaca de maneira categórica. É justamente na ausência do trabalho que este se mostra como um grande suporte na constituição do indivíduo (Ribeiro; Leda, 2018).

Os impactos gerados pelo afastamento da rotina de trabalho assumem diferentes significados de acordo com o sentido que o sujeito atribui à sua atividade profissional. Compreende-se sentido do trabalho como uma forma de representação individual, particular, tendo origem a partir de uma concepção pessoal resultante de uma interpretação subjetiva dos significados compartilhados do trabalho (Tolfo, 2015). O sofrimento ocasionado por esse rompimento se agrava quando a atividade laboral, anteriormente exercida, não tem apenas o intuito de suprir necessidades básicas, mas traz consigo a oportunidade de relacionamento com outras pessoas, ter uma forma de ocupação, ser reconhecido como pertencente a um grupo ou a sociedade. Ou até mesmo, quando representa uma oportunidade considerável de desenvolver potenciais e atua como uma fonte significativa de autorrealização e de vivências psicossociais (Ribeiro; Leda, 2018).

É desafiadora a vivência de eliminação e separação trazida pelo afastamento da rotina de trabalho (Ramos; Tittoni; Nardi, 2008). Está atrelada ao desligamento do sentimento de pertencimento e de uma vida ativa socialmente, chances antes beneficiadas pelo vínculo trabalhista. Não é somente um emprego que se perde, há uma lacuna na trajetória construída. Nesse sentido, o afastamento do ambiente profissional permanece sendo causa de sofrimento e vazio existencial, acentuando os quadros de adoecimento existentes ou trazendo outros (Ribeiro; Leda, 2018).

Em uma sociedade regida em termos de tempo de produção, na qual o trabalho é percebido como um relevante elemento da temporalidade, a falta do tempo ocupado, de uma rotina, de horários e demandas estabelecidas, ocasiona um vazio. A ausência do fator “trabalho” como organizador da rotina gera desordem. Dessa forma, dá lugar à um intenso sentimento de inutilidade e incapacidade, mediante o desafio de atribuir sentido a uma vida sem trabalho (Ribeiro; Leda, 2018).

O cotidiano humano sempre se organizou em conformidade com o tempo, existe até uma expressão chamada “tempos sociais” utilizada para descrever as diversas designações temporais atribuídas a atividades específicas, como tempo de trabalho, tempo de lazer, familiar, tempo para estudar, tempo para ir à igreja (Padilha, p. 192). Dessa forma, de acordo com a autora, quanto mais complexa a sociedade, mais necessários são os meios de regulação e medição do tempo. O tempo e a maneira como ele é contralado e medido foi transformada historicamente, é construída e reconstruída. E quando relacionado ao trabalho o tempo passa a adquirir caráter coercitivo e de controle.

Além disso, a valorização do homem por meio do trabalho também cabe ser destacada, visto que a sociedade reforça a centralidade e relevância do trabalho por meio de “ditados” populares que permeiam o convívio social como: “Deus ajuda quem cedo madruga”, “Não deixe para amanhã o que podes fazer hoje”, “O trabalho enobrece o homem”. Estas expressões corroboram para que haja valorização daqueles que trabalham. Em contrapartida, aos que não trabalham está designado o papel oposto, são vistos como preguiçosos, vagabundos, inúteis, pessoas que não vivem conforme os princípios sociais (Oliveira, Piccinini E Silveira, 2010).

Não é por coincidência que muitos trabalhadores com tempo para se aposentar postergam essa decisão de egresso do ambiente de trabalho. Os envolvidos nesse período de ruptura da trajetória profissional são capazes de experienciar ganhos e perdas. Para uma parte,

o rompimento do vínculo empregatício representa liberdade das obrigações com a rotina laboral, um recomeço, uma forma de alforria, com maior autonomia e tempo livre para a família e vida social (Ribeiro; Leda, 2018).

Desse modo, em uma sociedade que venera e enaltece o trabalho como elemento central, a aposentadoria está quase sempre relacionada à ociosidade, à inutilidade, à falta do que fazer. Há um medo do rompimento com o emprego, principalmente para os trabalhadores que priorizaram a esfera profissional em detrimento de outros âmbitos da vida, como pessoal e social. Para a grande maioria, a aposentadoria indica uma transição para a solidão e para o tédio, representando, até mesmo, a perda do sentido de vida (Ribeiro; Leda, 2018).

Enfim, o período de aposentadoria é a oposição do trabalho, caracterizado pela inatividade, algo desprezado pela sociedade. Nesse sentido de perda, muitos que decidiram usufruir do seu direito conquistado acabam adoecendo por não conseguirem conviver com tamanho rompimento. Isso ocorre por conta dos estereótipos negativos e preconceitos sobre a aposentadoria arraigados a sociedade (Ribeiro; Leda, 2018).

O receio com o período de aposentadoria está relacionado à estigmatização do termo e ao medo de tornar-se um fardo social. Acima de tudo, atribuído ao fato de a aposentadoria estar, quase sempre, ligada à velhice. A fase da velhice também se destaca pelo preconceito etário que é relacionado a percepções como invalidez e incapacidade do sujeito para se adaptar às demandas do mundo produtivo (Ribeiro; Leda, 2018).

O tempo de não trabalho ilustra os resquícios, o que não apresenta utilidade técnica, produtiva, econômica e social. Desse modo, o trabalhador posterga seu desligamento com receio de vivenciar o tempo livre e absorver a identidade de indivíduo inativo, inútil, obsoleto, estático, improdutivo. Os trabalhadores, frente à decisão de se aposentar, analisam o desafio que é preencher o tempo livre, que, na maior parte das vezes, foi deixado em segundo plano por conta do tempo de trabalho. É um momento repleto de incerteza em relação ao que fazer com o tempo disponível, após o longo período orientado e dedicado em prol do trabalho (Ribeiro; Leda, 2018).

Para o sujeito, o simbólico em relação ao trabalho permanece mesmo após de aposentar, seguindo a referência de sua identidade como aposentado, entretanto acompanhados pelo imaginário de que um dia atuou profissionalmente e expresso pelo sufixo “ex” ou aposentado, quando é necessário se identificar ou dizer o que faz. É uma

representação subjetiva trazida pelo que foi vivido no passado, mas também um imaginário do presente atrelado ao desejo futuro. Cercado por um sentimento de vazio e pela ausência de novos relacionamentos sociais, além da perda de sentido em relação a própria autorrepresentação (Marra *et al.*, 2011). “A passagem do trabalho para a aposentadoria altera o imaginário, modificando a subjetividade do trabalhador e dando origem a múltiplos sentidos acerca da quebra do vínculo com a vida profissional” (Marra *et al.*, 2011, p. 121). Dessa forma, é perdido seu papel profissional dando origem à uma nova fase.

O período da aposentadoria é marcado por mudanças intensas e profundas adaptações, atrelado fortemente ao significado do trabalho, da produtividade e utilidade das pessoas, deve um período bem observado e preparado da maneira correta (Barreto; Ferreira, 2011). O rompimento da relação com o trabalho acarreta um sentimento de perda da realidade psicossocial com maneiras previamente definidas de pensar, sentir e agir. Não se deve focar somente na esfera individual, a dimensão familiar também é de suma importância para estruturar a vida do aposentado, trazendo bem-estar e qualidade de vida. Desse modo, para uma a aposentadoria bem-sucedida é necessário que haja uma concentração de esforços com o objetivo de refletir e tomar consciência da situação para que sejam alinhados os objetivos e necessidades pessoais (Zanelli; Silva; Tordera, 2013).

O período da aposentadoria merece a devida atenção, pois está relacionado intimamente ao significado do trabalho e da própria utilidade dos sujeitos. O afastamento do trabalho desperta medos, ansiedade e receios atrelados ao sentimento de inutilidade, improdutividade, rompimento das relações sociais, redução orçamentária (que diminui o poder de consumo e restringe as atividades sociais) (Nascimento *et al.*, 2016).

O sentido do trabalho para os aposentados é bastante diversificado e amplo. É capaz de se manifestar das mais variadas formas, dependendo da empresa em que o sujeito trabalha, do colegas de equipe, das relações que foram estabelecidas, do ambiente familiar, da etapa de vida, dos aspectos financeiros, entre outros fatores. Dessa forma, a centralidade do trabalho se apresenta de maneiras diferentes conforme a trajetória de cada trabalhador, além disso, está atrelada ao sentido que ele concede ao seu trabalho (Bitencourt, *et al.*, 2011).

É visto que o trabalho é um elemento de extrema importância na vida das pessoas, pois é por meio dele que se criam os laços sociais, além de sua contribuição para a manutenção da saúde mental e dos laços sociais, por isso o rompimento com o serviço causa impactos aos aposentados (Bastos *et al.*, 1995; Enriquez, 1999; Morin, 2001; Dejours, 2008).

Um fato verificado é que um percentual significativo das pessoas continuaria trabalhando, mesmo se tivesse dinheiro suficiente para parar de trabalhar. Esse fenômeno teria a ver com o sentimento de que o indivíduo, trabalhando, teria um elo com a sociedade, fazendo parte ativa dessa sociedade maior. Outro motivo seria o de ter uma ocupação, ter um propósito de vida. Os desempregados e os aposentados, por sua vez, caso não achem uma nova atividade, como um emprego ou um hobby, sofrem um grande impacto quando deixam de ser produtivos e ativos como o foram em toda a sua vida profissional. Portanto, pode-se concluir que o trabalho tem grande significado ao indivíduo tanto sob o aspecto econômico como sob o sociopsicológico (Kubo; Gouvêa, 2012, p. 543).

Entretanto, Bitencourt *et al.* (2011) destacam, em sua pesquisa, que o imaginário em relação à aposentadoria está mudando e os aposentados percebem esse período como só mais uma etapa da vida, mostram boas expectativas em relação a esse período. Além disso, por fazerem parte de programas de preparação para aposentadoria, pensam em viver novas experiências que não tiveram oportunidade devido ao trabalho. Apesar da falta que irão sentir das experiências que o trabalho proporcionou, reconhecem que existe vida além do trabalho e outros momentos que são capazes de gerar satisfação.

É percebido que a vida humana gira em torno do trabalho e que este não tem apenas a função de satisfazer as necessidades básicas, mas de proporcionar *status* e prestígio social. Entretanto, é necessário perceber as diferentes influências que o trabalho exerce na vida dos sujeitos, visto que existem pontos positivos e negativos relacionados às atividades laborais. Sendo necessário entender os conceitos de prazer e sofrimento que compõem o trabalho.

2.1.3. Trabalho: Prazer e Sofrimento

Considerando-se a complexidade dos sentidos que o trabalho alcança na sociedade, é perceptível que ele é uma categoria-chave que ou está a favor da saúde, ou é responsável pela sua degradação e leva o indivíduo para o desequilíbrio (Dejours, 2011). Observa-se, desse modo, que o trabalho segue como elemento principal, caracterizando-se como objeto de pesquisa essencial para compreender como é constituído o ser social. Dessa forma, não cabe considerá-lo como neutro ou com pouca significância (Ribeiro; Leda, 2018).

O trabalho é um conceito que abrange desde a percepção clássica, como atividade de emancipação do sujeito, até os estudos sobre psicopatologia do trabalho (Oliveira; Piccinini; Silveira, 2010). Existe a dicotomia prazer e sofrimento, na qual considera que o trabalho possibilita identificação do sujeito tanto com os processos pelos quais o constrói quanto com o resultado final, o que leva o indivíduo a sentir prazer e satisfação em sua execução (Dejours, 1987; 2000).

Dessa maneira, ao satisfazer a personalidade do indivíduo, o trabalho passa a ser, além de custoso, prazeroso e agradável. Entretanto, não se deve deixar levar por ideais, defendendo que, ainda que seja capaz de diminuir o caráter doloroso do trabalho, a pena em si não é eliminada, pois não está ligada absolutamente ao sistema produtivo ou empresa, mas sim à própria moralidade humana (Battaglia, 1951).

Entende-se que o trabalho não age somente como uma maneira de referência, de crescimento e desenvolvimento psicossocial do ser humano, mas também é capaz de causar sofrimento e adoecimento. O trabalho apresenta-se como uma fonte importante de estruturação psíquica influenciando na manutenção da saúde, ao mesmo tempo em que se registram cada vez mais pesquisas que destacam o trabalho como principal causa de doenças mentais, físicas e até mesmo de mortes (Navarro; Padilha, 2007).

Durante o período em que se iniciou o taylorismo, a espontaneidade do trabalhador em pensar a respeito das atividades desempenhadas entrava em conflito com as exigências tayloristas e as tarefas prescritas, pois exigiam que o funcionário fizesse exatamente o que estava descrito, não permitindo o uso de sua criatividade. Compreende-se que o uso da inteligência é inerente ao ser humano e ele a usa para construir e infringir as atividades do trabalho, ato importante para a manutenção da saúde no trabalho. Entretanto, tal ato, na gestão taylorista, era sinal de descumprimento ao que foi prescrito e ocasionava a demissão do funcionário (Ribeiro; Leda, 2018).

A percepção do trabalho como pena (*tripalium*) exclui outras dimensões como criação, como desvio, como elemento para superar pressões e como desenvolvimento de si. O lugar que o trabalho ocupa para cada indivíduo irá depender das fugas favoráveis que este indivíduo será capaz de achar, criar por sua própria vontade, por sua trajetória de vida, por sua personalidade. Essas saídas dependem da “ressonância simbólica” (Dejours, 1990) entre a atuação da situação de trabalho em que vive e a atuação trazida do passado. “É a ressonância simbólica que permite mudar o objetivo da pulsão no processo de sublimação, e que permite, também, que a atividade tenha um sentido para o sujeito, sob o ponto de vista de sua história singular” (Lhuillier, 2013, p. 484).

O papel do trabalho na vida do ser humano salienta paradoxos. Ele organiza o tempo, enquanto o absorve de forma cada vez mais intensa. Estrutura a rede central de relacionamentos, da mesma maneira que afasta o sujeito do convívio com sua família e outros círculos sociais. O trabalho dá significado e um papel a ser desempenhado, enquanto

restringe a dignidade humana a sua serventia nas engrenagens econômicas. É um direito requerido por muitos, ao mesmo tempo em que é um dever incômodo para outros (Martins, 2001).

Dessa forma, o trabalho vem sendo estudado e o alcance de suas transformações é discutido para que seja possível compreender toda mudança na forma em que este é concebido, há o surgimento de um novo paradigma, a redefinição do lugar do trabalho na vida de cada indivíduo e do seu meio social. Além disso, é preciso compreender a repercussão e a intensidade de tais modificações e o quanto elas já estão solidificadas na cultura social são aspectos polêmicos (Borges, 1999).

Para os sujeitos, a atividade laboral é composta por diversas variáveis e exerce diferentes tipos de influência na construção social e na percepção que as pessoas têm sobre o ato de trabalhar. Dessa forma, o significado do trabalho é construído e reconstruído, seus sentidos adquirem diferentes roupagens de acordo com cada indivíduo. Assim, cabe compreender os sentidos que compõem o trabalho.

2.2. O trabalho e seus sentidos

Nesta seção, são abordadas as questões que envolvem o sentido do trabalho para o indivíduo. A forma como trabalho se apresenta para os trabalhadores, o grau de importância dele em suas vidas e qual o sentido atribuído ao trabalho para que esse seja considerado como pilar para a rotina do trabalhador.

2.2.1. Trabalho: Seus sentidos e significados

O sentido do trabalho é construído historicamente, ou seja, é criado a partir da época em que se vive, de acordo com a cultura e modo de vida, constrói-se conforme o modo que os indivíduos se relacionam e compreendem o mundo ao seu redor, os outros e o próprio grupo ao qual faz parte (Sachuk e Araújo, 2007). Desse modo, percebe-se que “é pelo trabalho que o homem se faz homem, constrói a sociedade, transforma-a e faz a história” (Araújo; Sachuk, 2007, p. 55).

Dessa forma, o que diferencia o trabalho humano de qualquer outro animal, é sua capacidade de atribuir significado e transformar a natureza por meio de uma tarefa planejada previamente, ao mesmo tempo em que é transformado pelo seu fazer. Assim, conforme transforma a natureza de acordo com suas necessidades, também deixa a marca de sua

humanidade em tudo o que faz (Marx, 1983). Sachuk e Araújo (2007) destacam o trabalho como elemento central da vida humana, pois ao longo de toda história da evolução da humanidade, a atividade laboral foi um fator primordial para a manutenção da vida das pessoas, seja individual ou coletivamente. Pois, quase toda raça humana se estrutura política e historicamente em função da atividade. Desse modo, desassociá-lo da existência humana é uma tarefa difícil, ou até impossível, tendo em vista a grande importância e impacto que o labor gera nos indivíduos (Jacques, 1996).

Na maior parte das sociedades industrializadas, o tempo gasto no trabalho representa aproximadamente um terço daquele em que a pessoa está acordada. Se adicionalmente for somado todo o tempo em que o indivíduo gasta preocupando-se, planejando, em treinamento e em outras situações relacionadas com o trabalho, uma parte substancial da vida de um adulto será voltada para essa atividade. Assim, o conceito de centralidade do trabalho está relacionado com a importância do trabalho na vida de uma pessoa (Kubo; Gouvêa, 2012, p. 542/543).

Apesar do seu papel central no cotidiano das pessoas e no auxílio para sua formação identitária, o trabalho está passando por uma transformação em seu conceito. Isso ocorre, porque novas formas e novos conceitos relacionados a ele surgiram, como a flexibilização, informalização e precarização, além de outros aspectos que estão surgindo como os novos modos de organização do trabalho (Leite, 2008).

O trabalho sofreu diversas mudanças ocasionadas pelo surgimento de novas tecnologias, novas formas de organização e estrutura da força de trabalho, o que acarretou mudanças nos conceitos ligados ao trabalho. Dessa forma, não se deve discutir o seu significado na vida dos sujeitos sem analisar previamente o seu significado social e histórico (MOW, 1987).

É percebido que o tempo de trabalho passou a ocupar as 24 horas do dia, dado o surgimento das novas tecnologias que possibilitaram o rompimento das barreiras que regulamentavam os processos de trabalho, assim como se deu lugar ao surgimento de tarefas mais individualizadas em detrimento das atividades realizadas em equipe. De um lado, surgiu maior flexibilidade na organização do trabalho, possibilidade de trabalho em *home office*, carga horária flexível. Entretanto, por outro lado, percebe-se a diminuição da percepção do sentido espaço-temporal, que antes era promovido pelo trabalho tradicional. Dessa forma, o presente está sendo vivido com mais ansiedade (Southerton, 2001)

A importância do trabalho pode ser verificada pela constatação da quantidade de horas por dia que as pessoas permanecem nessa atividade. Também são relevantes os dias, os meses e os anos gastos na preparação para essa atividade, seja na formação escolar, que dá a capacitação básica para exercer as atividades na

profissão escolhida, seja no treinamento específico, normalmente nas primeiras organizações em que as pessoas trabalham, para adquirir os conhecimentos para o bom desempenho na função dentro da organização (Kubo; Gouvêa, 2012, p. 541).

O trabalho não perde sua importância, mas o seu significado sofre modificações. Essa mudança acontece a partir do momento em que os limites entre trabalho e não-trabalho se difundem, com ampliação da flexibilidade nas relações de trabalho e do individualismo entre os trabalhadores (Toledo; Hernandez, 2000; Antunes, 2002). Discussões a respeito da centralidade do trabalho e da sua importância na estruturação psíquica das pessoas levam a buscar perceber os efeitos da aposentadoria para o trabalhador. Isso se faz necessário, pois a aposentadoria é o período em que se rompe a rotina de trabalho, com horários definidos e remuneração, o que pode acarretar desgastes para o aposentado (Bitencourt *et al.*, 2011).

De acordo com a Psicologia Organizacional, que tem estudado o trabalho e sua inserção no cenário de vida de cada sujeito, o trabalho não é percebido somente como meio de obter rendimentos, mas como uma atividade que oferece oportunidades de estabelecer contatos interpessoais, status social e autorrealização. Assim, por meio do trabalho, o indivíduo percebe sua vida como mais significativa (Soares, 1992).

A partir do momento em que se encontra sentido no trabalho, ocorre a construção da identidade pessoal e social sujeito por meio das atividades executadas, assim, surge a possibilidade de identificação com aquilo que se realiza (Bastos *et al.*, 1995). Desse modo, é possível perceber o grau de relevância que a atividade laboral tem na vida do trabalhador e de que forma a realização das tarefas se relaciona com o sentido que o trabalho tem para cada pessoa. Além do seu papel na construção identitária do sujeito, o trabalho contribui atribuindo sentido à vida das pessoas. Como destaca Antunes (2000), uma vida cheia de sentido fora do trabalho advém de uma vida dotada de sentido dentro do trabalho.

Além do caráter utilitário do trabalho, ele também oportuniza a integração social e a construção da identidade do indivíduo (Dejours, 2008; Enriquez, 1999). Bitencourt *et al.* (2011) também destacam que o trabalho é visto como fundamental para a vida, construção dos laços sociais e formação do indivíduo.

A maneira como os indivíduos trabalham e o que eles produzem têm um impacto sobre o que pensam e na maneira como percebem sua liberdade e sua independência. O processo de trabalho, assim como seu fruto, ajuda o indivíduo a descobrir e formar sua identidade. Acontece que a organização do trabalho em si mesma conta muito: é importante que a organização das tarefas e das atividades torne-se favorável à eficiência e que os objetivos visados, assim como os resultados esperados, sejam claros e significativos para as pessoas que o realizam (Morin, 2001, p. 16).

Para compreender o sentido do trabalho, primeiramente é necessário entender o que é o conceito de trabalho para as pessoas (Bitencourt *et al.*, 2011). O trabalho além de possuir seu caráter utilitário, também se mostra como meio para manutenção e consolidação da identidade do sujeito a partir das competências próprias que o indivíduo insere na realização de suas atividades (Dejours, 2008). O ser humano é constituído pelo trabalho, pois ele pode ser avaliado como constituinte da identidade das pessoas, define e reconfigura a personalidade dos sujeitos, ajuda a estabilizar seus desejos e personalidades. O trabalho traz o indivíduo para a realidade e possibilita que o indivíduo estabeleça e organize sua rotina, além do proporcionar o desenvolvimento pessoal (Enriquez, 1999).

A atividade laboral também possibilita o relacionamento com outras pessoas, de forma a contribuir para o desenvolvimento identitário dos sujeitos. Algo que detém relevância na organização do trabalho. Administradores relatam que um trabalho com sentido possibilita o encontro com pessoas de qualidade, seja no próprio setor, na organização ou no ambiente organizacional como um todo. Há a chance de encontrar pessoas francas, honestas e com quem se tenha prazer em trabalhar, mesmo em atividades e projetos mais complicados. Assim surge a satisfação no trabalho, ou seja, por meio da associação e parceria com o outro, durante conversas com clientes e troca de ideias entre todos que fazem parte da empresa (Morin, 2001). Dessa forma, “um trabalho que tem muito sentido permite ajudar os outros a resolver seus problemas, prestar-lhes um serviço, ter um impacto sobre as decisões tomadas pelos dirigentes, ser reconhecido por suas habilidades e contribuições ao sucesso dos negócios etc” (Morin, 2001, p. 17).

As relações estabelecidas entre o ser humano e a sociedade podem ser avaliadas a partir das relações de trabalho. É por meio do trabalho que o homem se insere na sociedade, se relaciona consigo mesmo e aprende as práticas sociais, por isso o trabalho é um dos elementos mais relevantes da existência humana (Araújo; Sachuk, 2007).

Quando se trata da influência do trabalho nas relações sociais e construção da vida das pessoas Lafargue (1999, p. 33) também destaca que “o trabalho, em si mesmo, é uma das dimensões da vida humana que revela nossa humanidade, pois é por ele que dominamos as forças da natureza e é por ele que exteriorizamos nossa capacidade inventiva e criadora”. É uma via de mão dupla entre a transformação do homem e da natureza, por meio do trabalho o homem atribui significado às suas atividades e é capaz de transmiti-lo à natureza (Codo,

1984).

Para entender o significado de “sentidos do trabalho” é preciso compreender o conceito da palavra “sentido”, visto que essa palavra pode sofrer variação de significado conforme o contexto ao qual é empregada. A definição a ser considerada é abordada por Lima *et al.* (2013), na qual é conceituada de acordo com o construcionismo, ou seja, o sentido é construído socialmente a partir das relações e interações do sujeito com o coletivo, e a forma como ele experiencia os acontecimentos que ocorrem em sua vida. Dessa forma, o sentido que as pessoas atribuem a alguma coisa é subjetivo e variável, visto que o sentido se relaciona com a trajetória de vida de cada pessoa, seja ela vivida coletiva ou individualmente (Nascimento *et al.*, 2016).

O sentido constitui-se com base no complexo de significações sociais, históricas e a própria vivência do sujeito, sendo uma expressão pessoal a partir das experiências subjetivas que o sujeito vive com o coletivo. A definição é modificada conforme os fenômenos e de acordo com a mentalidade do sujeito que vive a situação, portanto é complexa, mutável, variável e quase que ilimitada. “O sentido é a maneira como se assimila ou não um dado significado, o que ele se torna para a pessoa envolvida” (Bulgacov, S.; Bulgacov, Y., 2007, p. 81).

Ao longo da vida produtiva, o sentido atribuído ao trabalho sofreu diversas modificações. No período primitivo, a relação do ser humano com a natureza era compreendida de forma sobrenatural, as relações sociais e produtivas eram pautadas na sobrevivência e no sentido de pertencer a um grupo. Essas relações eram baseadas na cooperação e na religiosidade, o que trazia a percepção do sentido de pertencimento e ligação interpessoal entre os membros da comunidade. Durante o período greco-romano o trabalho era atrelado ao produto, tinha o sentido utilitário e de satisfação das necessidades humanas, o que era levado em consideração não era o valor de troca, mas o valor de uso. Já na Idade Média, o trabalho era atrelado ao sentido de penitência, um castigo divino, as relações trabalhistas ocorriam na forma de servidão (Araújo; Sachuk, 2007).

Com a chegada das máquinas e com a Revolução Industrial, que estabeleceu o capitalismo quase globalmente, o trabalho passou a ser exaltado e considerado a principal fonte de progresso e geração de riquezas. Ocorreu a divisão do trabalho, tornou-se mecanizado e houve a descaracterização do trabalhador enquanto sujeito, pois o seu conhecimento foi privado pelo capital e o funcionário passou a não se reconhecer mais pelo

seu fazer. A partir desse momento surgiu a dicotomia entre o saber e o fazer. O trabalho na era moderna se transformou em uma atividade forçada e ininterrupta. Para o trabalhador não existia tempo livre ou o tempo era curto. Na verdade, o tempo livre passou a ser, por outros meios, uma extensão do trabalho (Araújo; Sachuk, 2007).

A lógica do trabalho perpassa a cultura, o esporte e até mesmo a intimidade. Em outras palavras, o trabalho apoderou-se de todas as esferas da vida e da existência humana. É cada vez mais evidente que, na contemporaneidade, o trabalhador é solicitado a participar, a envolver-se e comprometer-se com seu trabalho e sua carreira. Desconsiderando-se o aspecto explorador presente nesse contexto, esta nova condição poderá propiciar espaços de realização e prazer se for capaz de apresentar significados além daqueles alicerçados nos aspectos econômicos e cuja característica maior seja a de permitirem a criação humana no sentido da autoexpressão (Araújo; Sachuk, 2007, p. 64).

Estudos sobre o sentido do trabalho têm abordado as variações existentes entre os diversos sentidos atribuídos ao trabalho de acordo com sua natureza e seu conteúdo, diferença de status entre os cargos e as diferenças psicossociais dos trabalhadores MOW (1987).

Os sentidos do trabalho estão, historicamente, vinculados às condições materiais da sociedade. Assim, as mudanças civilizatórias que permeiam a sociedade em geral também se fazem presente no contexto das organizações de trabalho, alterando e propiciando novas produções simbólicas. Uma das modificações importantes possíveis de verificar é que, se o velho sistema que permeava as organizações tradicionais baseava-se no controle rígido e onipresente da supervisão, o novo baseia-se na pressão e no controle exercido pelos pares e pelo próprio sujeito, que hoje é solicitado a exercer um nível maior de autonomia e autogerenciamento, o que representa a individualização das ações. O indivíduo, então, deve administrar sua vida profissional, agora sujeita a alterações imprevisíveis e frequentes, que o obrigam a reorganizar constantemente sua identidade, atitudes, metas, rotinas, redes sociais. Sua eficiência se traduz na capacidade de desenvolver diversas funções concomitantemente e ocupar múltiplos postos, o que intensifica o jogo de interesses privados (Araújo; Sachuk, 2007, p. 63).

O grupo Meaning of Work International Research Team (MOW) é responsável por um dos principais estudos sobre os sentidos do trabalho, realizaram suas pesquisas em 8 países no período de 1981 a 1983. O grupo efetuou várias pesquisas com o objetivo de apresentar informações empíricas sobre significado e sentido do trabalho. Os dados das pesquisas foram agrupados em 3 principais dimensões: a centralidade do trabalho, as normas sociais sobre o trabalho e os resultados valorizados/metastabalho. A centralidade do trabalho é definida como o nível de relevância que a atividade laboral tem na vida do trabalhador, por meio dela identifica-se o quanto o trabalho é central para a identidade do indivíduo. As normas sociais sobre o trabalho são um padrão social relacionado às

gratificações recebidas pelo trabalho, o que gera no sujeito uma percepção do que seriam trocas justas entre o que ele recebe e as suas contribuições. Já os resultados valorizados do trabalho são os princípios relacionados à motivação que leva o sujeito a realizar seu trabalho, como, por exemplo, obtenção de prestígio e crescimento financeiro, possuir uma ocupação, pertencimento, estabelecer relações interpessoais, sentimento de utilidade e contribuição social, entre outros (MOW, 1987).

Em relação ao nível de análise, o estudo sobre os sentidos do trabalho têm três níveis: individual, organizacional e social. O enfoque das pesquisas do grupo MOW é individual, no qual procuram identificar e compreender como é a estrutura de significados para o indivíduo (MOW, 1987). De acordo com Hackman e Oldham (1975), MOW (1987) e Morin (2001), para que o trabalho seja dotado de sentido é necessário que ele traga autonomia, satisfação, autorrealização, tenha impactos positivos na vida dos trabalhadores, entre outros fatores.

Assim como o MOW (1987), Piccinini *et al.* (2005) citam três dimensões para classificar os sentidos do trabalho: individual, organizacional e social. Na dimensão individual estão incluídos a ética do sujeitos, o prazer em realizar suas atividades, possibilidade de valorização, desenvolvimento e crescimento, objetivos claros em relação ao que está sendo realizado e crença naquilo que está fazendo. A parte financeira é vista como complementar e não como elemento essencial para que haja sentido no trabalho realizado. A dimensão organizacional está relacionada aos aspectos atrelados à percepção de utilidade, organização do trabalho e relações interpessoais no ambiente laboral. É necessário que haja desafios a serem superados, visto que a partir do momento em que a atividade se transformar em algo rotineiro, operacionalizado e incapaz de incentivar o trabalhador, o trabalho perde seu sentido para as pessoas. Ainda em relação à dimensão organizacional, para que um trabalho seja dotado de sentido é necessário que seja realizado em um ambiente agradável e que possibilite a construção de relações proveitosas. Por último, a dimensão social aborda que o trabalho que tem sentido é responsável pela contribuição para a sociedade, além de ser útil para o coletivo. Bitencourt *et al.* (2011) também ressaltam a importância do sentimento de utilidade para a construção do sentido do trabalho.

Para a análise dos sentidos do trabalho, os pesquisadores do MOW (1987) definiram três principais variáveis para análise: a centralidade do trabalho, as normas sociais sobre o trabalho, resultados valorizados do trabalho. A centralidade do trabalho consiste no nível de

relevância absoluta ou relativa do trabalho em dado momento da trajetória de vida do trabalhador. A centralidade absoluta está relacionada a definições globais e absolutas, ou seja, o trabalho é a atividade com maior importância na vida da pessoa ou é a menos relevante. Já a centralidade relativa está atrelada à comparação da importância do trabalho com outros âmbitos da vida. As normas sociais sobre o trabalho estão relacionadas aos ganhos, direitos, normas e deveres relacionados à atividade laboral. E por último, os resultados valorizados do trabalho, que se referem aos motivos que incentivam o sujeito a trabalhar.

Dessa forma, a partir da análise do sentido do trabalho para o sujeito é possível perceber o seu grau de centralidade na vida de cada um. A centralidade do trabalho está relacionada ao nível de importância atribuído ao trabalho ao longo da vida. Esse grau de importância pode sofrer variações ao longo das fases da vida do trabalho, o que é nomeado de centralidade relativa do trabalho. A centralidade relativa sofre influência de cada ciclo vivido e mede o nível de relação do trabalho com as demais esferas da vida do sujeito. Desse modo, é natural que a mesma pessoa dedique-se de maneiras diferentes ao trabalho ao longo de sua vida e a cada etapa de sua carreira, podendo ser motivado pela necessidade ou pelo prazer em trabalhar (Tolfo; Piccinini, 2007).

Verifica-se, por meio das pesquisas apresentadas, que o sentido atribuído ao trabalho é orientado por razões instrumentais e substantivas, as quais estão presentes conjuntamente nos contextos sociais e organizacionais. Assim, é possível identificar, com base nos estudos sobre sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva, duas concepções de sentidos atribuídos ao trabalho, o sentido instrumental e o sentido substantivo. Essas concepções estão imbricadas entre si, pois, de forma concomitante, um trabalho, para ter sentido, deve garantir a sobrevivência, mas também pressupõe satisfação, autonomia, autorrealização e contribuição para a sociedade (Andrade; Tolfo; Dellagnelo, 2012, p. 212).

De acordo com as pesquisas da equipe MOW (1987), o sentido do trabalho é definido a partir do significado do trabalho (individual, coletivo e social), da utilidade da tarefa realizada para a empresa que o sujeito faz parte, a autorrealização e a satisfação, a percepção de desenvolvimento e crescimento pessoal e profissional, além da autonomia para a realização das atividades. A autonomia pode ser definida como o grau de liberdade e independência que o trabalhador possui para realizar seu trabalho, acarreta sentimento de responsabilidade ao realizar as atividades e alcance dos objetivos (Morin, 2001)

Morin (2001) destaca que o significado, a orientação e a coerência do trabalho compõem os sentidos do trabalho. O significado está atrelado às representações da atividade

realizada para o indivíduo e o valor atribuído. A orientação direciona as ações do indivíduo ao trabalho, é o que ele procura na sua atividade. Já a coerência é o ponto de equilíbrio entre o que o trabalhador espera da sua relação com sua atividade laboral. “Portanto, entende-se que um trabalho com sentido é aquele que realiza, satisfaz e estimula o indivíduo para o desempenho de suas tarefas” (Bitencourt *et al.*, 2011, p. 36).

A construção dos sentidos do trabalho varia de acordo com as diferenças pessoais e os elementos que compõem o ambiente de trabalho. Dentre eles, está a oportunidade de realizar algo que tenha um propósito, que permita expressar os conhecimentos e desenvolver competências, além de possuir margem de autonomia, sensação de pertencimento e permitir saber sobre o próprio desempenho para alcance dos resultados (Morin, 2008).

O fato de que o indivíduo tem que resolver problemas durante a realização do trabalho e exercer seu julgamento para tomar decisões relativas à organização das suas atividades reforça o sentimento de competência e eficácia pessoal; isso tem uma influência direta não somente no desenvolvimento da autonomia pessoal mas também na motivação. Além disso, o fato de ter que resolver problemas e vencer dificuldades estimula a criatividade dos indivíduos. Finalmente, a presença de mecanismos de feedback mantém os empregados informados sobre a evolução do desempenho deles, facilita a regulação das atividades e estimula o senso de responsabilidades. (Morin, 2001, p. 16)

Nesse sentido, para estimular o sujeito a atingir seus objetivos no trabalho, Morin (2001) cita a importância do *feedback*, visto que este permite que o trabalhador realize os ajustes necessários para a conclusão e alcance dos resultados, pois ele recebe informações relacionadas diretamente ao seu desempenho. Existem diversos resultados valorizados do trabalho e seus objetivos, dentre eles é possível citar as seguintes funções do trabalho: fonte de sustento (geralmente é considerado o ponto mais importante), a função intrínseca (fonte de interesse e satisfação para os trabalhadores), função interpessoal (meio de contato e inserção ao coletivo), função de servir à sociedade por meio do trabalho, ocupação do tempo e obtenção de prestígio e *status* (MOW, 1987).

Morin (2001) cita três estados psicológicos que impactam na motivação e na satisfação de um indivíduo com seu trabalho: o sentido encontrado na atividade realizada, o sentimento de responsabilidade vivenciado nos resultados alcançados e o conhecimento do desempenho nas atividades executadas. De acordo com Hackman e Oldham (1975), um trabalho dotado de sentido deve ser importante, útil e legítimo para o trabalhador que realiza as atividades.

Ainda segundo os autores, três características influenciam na construção do sentido

do trabalho: a variedade das tarefas, a identidade do trabalho e o significado do trabalho. A variedade das tarefas consiste na variabilidade de tarefas que compõem o trabalho e exige do trabalhador competências variadas para a sua realização. A identidade do trabalho está relacionada a um trabalho que proporciona a realização de algo do início ao fim, como um resultado perceptível, tangível. Já o significado do trabalho é quando o trabalho impacta significativamente na qualidade de vida ou sobre o trabalho de outros, seja na própria empresa ou na sociedade.

Em seus estudos para compreender os sentidos do trabalho Morin (2001) determinou três conjuntos de características relevantes para compor as percepções acerca do trabalho, são elas:

1. Boas condições de trabalho: um trabalho que corresponda às competências do empregado, que forneça oportunidades de valorização pessoal, um horário de trabalho conveniente, um bom salário, além de condições que preservem a saúde.
2. Oportunidades para aprender e prestar serviços: muitas oportunidades para aprender, boas relações com os outros, oportunidades para prestar serviços.
3. Um trabalho interessante, variado, com muita autonomia: um trabalho de que realmente gostem, muita variedade, poder decidir como fazê-lo (Morin, 2001, p. 14).

Já Antunes (2000) atrela o sentido do trabalho ao sentido da vida, enfatizando que uma vida sem sentido no trabalho é contraditória a uma vida com sentido fora do trabalho, ou seja, para que a haja sentido na vida do sujeito é preciso que ele se realize no ambiente de trabalho. De acordo com o autor se o trabalho for dotado de liberdade, autonomia e autodeterminação, ele também será repleto de sentido, pois possibilita o uso do tempo livre por parte do sujeito, assim permite que ele se humanize e se emancipe subjetivamente. A procura de uma vida com sentido a partir das atividades laborais possibilita analisar as conexões que existem entre o trabalho e o tempo livre. “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” (Morin, 2001, p. 18).

Lima, Tavares, Brito *et al.* (2013) destacam que, para compreender o sentido do trabalho, é primordial compreender a subjetividade do trabalhador. O trabalho é percebido como uma vivência subjetiva e permite diversas interações entre pessoas e condições diferentes, ressaltando a interligação de diferentes fatores e maneiras de trabalhar. Além disso, os autores também citam a importância do trabalho para o convívio social, visto que ele possibilita o relacionamento interpessoal entre os sujeito, não fica limitado apenas à

realização das tarefas diárias. Por estar inserido nesse ambiente coletivo, o trabalhador é capaz de aprimorar sua própria subjetividade.

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 (Morin, 2001, p. 17).

Morin (2001) ainda salienta que, para os administradores que perderam o emprego, a estruturação do tempo por meio do trabalho e a falta que faz fica ainda mais evidente. O trabalho é percebido como uma necessidade, um âmbito de suma importância em suas vidas, que auxilia na estruturação da rotina, na ocupação do tempo e que proporciona sentido à vida, principalmente quando há autonomia para traçar sua própria carreira, de acordo com os próprios interesses e valores. Dessa forma, o sentido do trabalho vai além do seu papel como provedor financeiro e traz sentido para a vida de cada indivíduo (Nascimento *et al.*, 2016). Assim, cada atitude do indivíduo em seu trabalho é capaz de gerar algo que ultrapassa a sua própria existência (Araújo; Sachuk, 2007). Desse modo, o trabalho

[...] escrevendo a História de toda a humanidade, todo o passado determina, constrói, reconstrói; explica, significa e ressignifica o presente; todo presente engendra, contém e constrói o futuro. Assim, cada ação humana carrega em si toda a História da Humanidade e as possibilidades a serem redesenhadas amanhã e é também portadora do futuro. Cada ação humana é uma síntese, ao mesmo tempo, única e universal, do nosso passado e do nosso futuro (Codo; Vasques- Menezes, 1999, p. 41/42).

Em contraposição ao trabalho está o lazer. Historicamente, atividades que não contribuíam com algo de produtivo não configuravam trabalho. Nesse sentido, estariam as atividades de entretenimento, como cinema, música, teatro, sair com os amigos ou estar com a família, e o ócio de fato. Essas atividades eram vistas como algo sem objetivo, não colaborariam para uma empresa ou sociedade, além de não proporcionar relações sociais diretas e de responsabilidade (Oliveira; Piccinini; Silveira, 2010).

O lazer seria o sentido oposto às obrigações de trabalho, estudo, tarefas domésticas e obrigações familiares (Abreu; Almeida, 2016). Atividades como lazer, diversão, descanso, ócio são percebidas como contraponto do trabalho desde as civilizações clássicas, o que mudou é o lugar que ocupam na vida das pessoas. Nas sociedades grega e romana o lazer e o ócio tinham grande valor em relação ao trabalho, na sociedade moderna ocorreu uma modificação, visto que a partir da Idade Média, influenciado pela Igreja, o lazer passou a ser compreendido como uma recompensa pelo trabalho. Esse valor foi ressaltado no início da

industrialização e se fixou (Oliveira; Piccinini; Silveira, 2010).

A visão do não trabalho traz consigo a figura de um sujeito sem preocupações com a sociedade, alguém que pratica atividades que não produzem nada, sem valor, que não possui um objetivo. É a imagem de um indivíduo egoísta e que não é capaz de se esforçar para o bem do coletivo. É a ideia do vagabundo, inútil que se fixou na sociedade ocidental moderna, que preza pelos valores firmados no trabalho (Oliveira; Piccinini; Silveira, 2010).

Dessa forma, da mesma maneira que o conceito de trabalho, o conceito de “ócio” também se modificou ao longo do tempo. Tem origem do latim *otium*, é a origem das horas vagas, do repouso e da calma, acrescenta, ainda, o conceito de função agradável e prazerosa (Aquino; Martins, 2007, p. 488). Assim, o que era valorizado como nobre no período clássico, tendo como destaque seu viés educacional e contemplativo, a partir do século XIX o ócio adquiriu significados relacionados a malandragem, tempo perdido, depravação e desordem (Pinheiro; Rhoden; Martins, 2010).

Além disso, o fordismo se atentou ao trabalhador em sua vida externa ao ambiente de trabalho, com o objetivo de controlar fatores que seriam capazes de influenciar em sua produtividade. A preocupação dos capitalistas em combater os elementos prejudiciais à força de trabalho foi elevada. Houve a imposição de um novo perfil de trabalhador, conforme o novo tipo de produção capitalista. Transformou-se em uma ferramenta estratégica para o fortalecimento de um modo de subjetivação hegemônico, assim como aconteceu no taylorismo (Gramsci, 1991). Dessa forma, entende-se que as diversas maneiras de organização do trabalho foram criando diferentes constituições de subjetividade do trabalho, ou seja, em sua percepção de mundo e, como consequência, em seu jeito de agir e interagir (Ribeiro; Leda, 2018).

Trabalhar proporciona integração ao espaço social e se insere na troca com o coletivo. Tal combinação não se resume ao objeto do contrato de trabalho que vincula trabalhador e empregador, ocorrendo por meio do relacionamento com cada um que está envolvido nas atividades descritas. O trabalhador oferece sua competência e experiência, suas habilidades, seu talento e seu prazer pela preservação de uma boa convivência que fortifica as relações coletivas no ambiente de trabalho. Ele recebe, em troca, uma compensação material e simbólica, que são capazes de suprir ou não as suas expectativas (Lhuillier, 2013).

Trabalhar resulta em sair do discurso, entender sobre o que o discurso erra, porque, nesse momento, não se trata mais de expressar, de se representar, mas de agir e de comprovar

o que resiste, seja no âmbito simbólico ou nas produções imaginárias (Lhuillier, 2013). No contexto das concepções subjetivas e pessoais, percebe-se a relevância do trabalho como princípio da relação pessoal e profissional, como uma maneira de encontrar prazer nas atividades desempenhadas. Esse prazer é ocasionado pelo fato de sentir-se útil, tanto pelo sentimento de pertencimento ao coletivo social, quanto por ser capaz de perceber a maneira com que seu potencial criativo individual se expressa na modificação de qualquer material em algo com utilidade. Um resultado que representa sua habilidade individual de pensar e desenvolver o que foi planejado, acompanhando o nascimento de algo inédito que o retrata como sujeito (Oliveira; Piccinini; Silveira, 2010).

Na sociedade “o viver virou suporte ao trabalho, quando na verdade, este último deveria levar à novas formas de um melhor viver.” (Silva, 2009, p. 88). Afinal, toda atividade humana intencional tem como intuito modificar as circunstâncias naturais de sua existência, produzindo novos modos de interação, cultura, que deveriam proporcionar qualidade de vida (Silva, 2009). Portanto, presume-se que haja trabalho para que exista lazer e vice-versa, ao passo em que o lazer é sinônimo de prazer e liberdade, em contraponto ao peso e sofrimento trazidos pelo trabalho (Padilha, 2003).

Theodor Adorno (2009, p. 62) destaca que “o tempo livre é acorrentado ao seu oposto”, o autor destaca que o tempo livre depende do trabalho, pois tem como objetivo a recuperação da própria força trabalhista. A necessidade de preencher o “tempo livre” com algo que fuja do trabalho é a prova mais clara dessa estreita relação, especialmente por consequência do modo de produção capitalista que tornou difícil a dissociação entre sujeito e trabalho. Desse modo, o tempo de não trabalho (tempo livre) não é separado do tempo das responsabilidades e da possibilidade de dominação, de modo que o capitalismo impõe absorção de “produtos culturais” que justificam a necessidade de trabalho extra (Adorno, 2009). Há, portanto, muitas questões entre o “tempo livre” e liberdade” (Abreu; Almeida, 2016).

Desse modo, o período de descanso é uma maneira de exercer distintos modos de trabalho. Mesmo que não esteja atrelado à produção de capital, mas com, com a mudança/conservação da realidade presente de existência. “Domingo é dia de lavar o carro, limpar a casa, fazer as compras, consertar o que está quebrado em casa. Tudo para aproveitar melhor o tempo que parece estar perdido durante a semana” (Ribeiro; Leda, 2018, p. 87).

Há uma duplicidade de valores que compõem o trabalho, ora espaço que favorece a

construção do indivíduo e, por outro lado, âmbito de pressões e de explorações. Freud (1930;2010) destaca a grande importância do trabalho na economia da libido. O trabalho possibilita a transferência de componentes narcísicos, agressivos, e até mesmo eróticos da libido para a atividade profissional e para os relacionamentos sociais que ele constrói. Dessa forma, é atribuído ao trabalho um valor que lhe torna indispensável à vida do sujeito para que este possa garantir e esclarecer sua existência no âmbito social. Contudo, a maior parte das pessoas trabalha somente pela influência da necessidade, havendo uma repulsa natural pelo trabalho, e dessa maneira surgem problemas sociais severos.

A satisfação no trabalho está relacionada à ação, mas não uma ação qualquer: relaciona-se à ação que o sujeito é capaz de reconhecer como sua, que contribui para seus valores, seus ideais, uma ação em que ele sinta a responsabilidade e autonomia. Além disso deve responder à dialética da relação com o trabalho: descobrir sentido nesta ação e obter dela um reconhecimento duplo, de um lado relacionado à própria percepção (a imagem que tem de si) e de outro a percepção de terceiros (Lhuillier, 2013).

Morin, Tonelli e Pliopas (2007) assinalam que o espaço individual de sentido do trabalho se expressa na satisfação pessoal, pelo fato de a pessoa apreciar o que faz, no reconhecimento de que suas tarefas trazem desafios que proporcionam aprendizado de novos conhecimentos e desenvolvimento do próprio potencial. Estudos da escola sociotécnica e sobre qualidade de vida destacam a relevância da autonomia, do *feedback*, das relações interpessoais, e da identificação da pessoa com a tarefa que realiza para sua satisfação (Oliveira; Piccinini; Silveira, 2010)

Diversos estudos no Brasil salientam a importância dos sentidos do trabalho na vida das pessoas (Morin; Tonelli; Pliopas, 2003). Nesses estudos, o trabalho é percebido em três dimensões: individual, responsável por propiciar realização e satisfação tanto pessoal, quanto profissional, além de ser uma forma de satisfazer as necessidades básicas; organizacional, responsável pela sensação de pertencimento e reconhecimento pelos resultados alcançados; e social, como uma percepção de colaboração para o coletivo, vivência de acordo com a ética e cidadania (Oliveira; Piccinini; Silveira, 2010).

Dessa forma, “um trabalho que tem sentido é importante, útil e legítimo, e esse sentido tem características que são construídas individualmente (expressão de competências) e socialmente (retorno da função do trabalho)” (Jacobinai; Costa, 2007). O sentido do trabalho é constituído pela representatividade que determinada tarefa tem para o trabalhador,

para a equipe e para o meio social. Esse significado é formado conforme os valores aprendidos na infância (Tolfo; Piccinini, 2007).

Entretanto, existe uma controvérsia sobre o tema composta por duas teses distintas. Uma alega que, durante a infância, a personalidade é moldada por meio da assimilação de valores a respeito do significado do trabalho, os quais dificilmente se alteram. Esses valores são passados de geração para geração e continuam estáveis ao longo da trajetória de vida do sujeito. Contudo, a tese oposta, compreende que o significado do trabalho é formado com base na experiência que se tem ao trabalhar e a partir das interpretações feitas sobre o que foi experienciado (Goulart, 2009).

O trabalho é o ambiente no qual são confrontados, de forma simultânea e dialética, a relação com si próprio, a relação com o coletivo e a relação com a realidade (Lhuilier, 2013). “Relação consigo, porque é o sujeito em seu ser que é convocado, com seus recursos, suas capacidades, mas também suas motivações, desejos conscientes e inconscientes, fantasmas subjacentes a seu engajamento no trabalho” (Lhuilier, 2013, p. 484).

Blanch (2003) aborda que o significado do trabalho está relacionado ao nível de importância atribuído a ele, assim como os valores sociais que são absorvidos por meio da socialização. Esses valores interferem na escolha da profissão e da carreira, no comportamento organizacional, na maneira como encara-se as condições de trabalho e o grau de satisfação com a atividade desempenhada.

Oliveira et. al (2010) entrevistaram alguns estudantes que descreveram algumas representações percebidas acerca do trabalho, estas são classificadas como: materiais, (relacionada ao salário recebido e aos resultados atingidos), sociais (o impacto e a relação da tarefa exercida para com o coletivo) e subjetivo-pessoais (a representação do vínculo do trabalho na esfera individual, sem relação direta com os bens materiais).

A partir de uma pesquisa sobre sentidos do trabalho com trabalhadores de nível médio e superior, Morin, Tonelli e Pliopas (2007), identificaram três dimensões que compõem os sentidos: individual, organizacional e social. Um dos fatores existentes na construção do sentido individual para o trabalho, é a identidade. As autoras abordam a participação no trabalho como um dos fatores responsáveis pela construção da identidade, na qual está relacionada ao contato e à inserção do trabalhador na estrutura organizacional à qual faz parte, no âmbito de uma perspectiva particular de compreensão.

Desse modo, “esta busca identitária, que implica sempre uma relação a outro sentido

sem que o sujeito não possa nem se definir, nem se reconhecer, supõe a existência de espaços sociais a investir” (Lhuilier, 2013, p. 485). Os grupos de trabalho formam um local privilegiado para a construção da identidade por meio do confronto entre a similaridade e divergência de práticas e maneiras de executar determinada atividade (Lhuilier, 2013).

Assim, “o sentido não se prescreve, não se decreta. Ele é sempre coconstruído em um duplo movimento de investimento de desejos inconscientes e de validações sociais” (Lhuilier, 2013, p. 486). Dessa forma, o trabalho está relacionado aos outros, pois as atividades exigem que haja uma cooperação, um reconhecimento e que seja validada pelo outro. O trabalho refere-se sempre ao próximo como receptor, como coautor, como prescritor da atividade (Lhuilier, 2013).

Entretanto, como descrevem Pereira *et al.* (2017), é vivenciada a época da precarização, definida pela exploração do trabalhador e pelo intuito de romper a centralidade do trabalho, ao mesmo tempo em que desmancha os laços sociais. Franco *et al.* (2023) apontam que a centralidade das relações sociais se dá por meio das interações virtuais. Além de ser um novo meio de relação trabalhista, os trabalhos plataformizados são uma tendência que encaminha a sociedade para o seu nível máximo de exploração. Desse modo, há uma *uberização* do trabalho e da vida, assim como ocorre a expansão das relações sociais mediadas por aplicativos.

Com esse novo modelo de trabalho é possível notar que ocorreram mudanças nos sentidos relacionados ao trabalho e ao conceito de segurança, que anteriormente relacionava-se com a estabilidade empregatícia. Na atual conjuntura, o significado de segurança passa a se referir a própria integridade física do prestador de serviço, deixando claro o risco que a atividade proporciona (Barleta; Nogueira, 2020).

Percebe-se que, mediante o cenário de desemprego, esta opção de trabalho ganha o sentido de suprir as necessidades. É possível perceber pontos positivos relacionados à flexibilidade de horário, utilidade social e autonomia. Entretanto a segurança física e remuneração deixam a desejar, além da quantidade excessiva de horas trabalhadas. Apesar de ser uma forma de sobrevivência em um cenário não muito favorável ao emprego estável, são necessários alguns ajustes na relação e mediação entre empregador e trabalhador para que sejam mais varlorizados e possuam mais direitos (Barleta; Nogueira, 2020).

Há uma exigência incessante pela adaptação do sujeito ao trabalho, do tempo às demandas produtivas e a adaptação do trabalhador à tecnologia. Entretanto, as pessoas não

se resumem à sua profissão, devem ter tempo livre para desfrutar de outros interesses e manter seu caráter multifacetado (Abreu; Almeida, 2016).

A procura pelo sentido remete ao lugar reservado ao desejo em sua relação com a energia pulsional e à sublimação como manifestação socializada da pulsão. Desse modo, a sublimação só ocorre por meio do reconhecimento social e se o objeto que conduz o desejo está aprovado e é valorizado por meio de uma rede de valores do próprio âmbito social, do ambiente de trabalho e da equipe (Lhuilier, 2013). “O objeto do trabalho, quer dizer o objeto desejado, construído, criado, está na encruzilhada de uma representação individual e coletiva. Mas o objeto não é somente cobiçado, desejado por ele mesmo. É o desejo do outro que faz nele o valor e que o designa como socialmente desejável.” (Lhuilier, 2013, p. 487)

Por fim, é necessário reestabelecer o lugar do trabalho real e demonstrar interesse não apenas pela subjetividade, mas pela atividade dos trabalhadores, dessa forma o silêncio a respeito do trabalho será subvertido e a realidade dos sistemas de representação, que buscam ocultar o que está no âmago da experiência profissional, será submetida à prova. Experiência esta que está relacionada à procura da própria humanidade do sujeito, ao encontro das demandas pulsionais e existenciais, e dos determinismos sociais (Lhuilier, 2013).

O trabalho denota diversos sentidos, atrelados à subjetividade e vivência de cada pessoa. É uma base para a estruturação psíquica e do cotidiano do trabalhador. Expressa realizações pessoais e sensação de pertencimento. Desse modo, ao perceber a importância do trabalho para o cotidiano e para a identidade dos sujeitos, faz-se necessário compreender como é percebido o momento em que o trabalho se encerra.

2.3. Tempo de não trabalho

Nesta seção, são apresentados diversos conceitos sobre a aposentadoria e os dilemas que compõem a decisão de se aposentar. O quanto o trabalho influencia nessa decisão e como é percebida a chegada da aposentadoria atrelada às percepções sociais como chegada da velhice e sentimento de inutilidade.

2.3.1. O aumento da expectativa de vida e a aposentadoria

O envelhecimento da população é um fato no qual seus impactos dividem-se em várias dimensões, gerando consequências no âmbito social e, principalmente, na previdência

e no mercado de trabalho. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2022), durante o período de 2012 a 2021 houve um aumento do percentual de idosos no país, a parcela de pessoas com 60 anos ou mais passou de 11,3% para 14,7%. Em contrapartida, o número de pessoas abaixo de 30 anos de idade caiu 5,4% entre os anos de 2012 e 2021. Este cenário será capaz de abalar o potencial competitivo e a economia do país, caso não possuam um planejamento para cuidar da situação.

Há um aumento global da expectativa de vida. Em 2002, o número aproximado de pessoas acima dos 60 anos era de 600 milhões. Em 2050, estima-se que esse número chegará a 2 bilhões, sendo a primeira vez que a população de idosos superará o número de crianças menores de 14 anos. Em contrapartida, o número de pessoas entre 15 e 64 anos irá reduzir. Dessa forma, haverá um impacto significativo, pois este intervalo de idade é conhecido como “faixa economicamente produtiva”, que, por meio dos impostos, custeia parte dos gastos com crianças e idosos (França, 2009).

De acordo com os dados do IBGE (2016), em 2015 66,5% das pessoas com 60 anos ou mais estavam aposentadas, e a maior parte de suas rendas era obtida por meio dessa condição. Dessa forma, a realidade associa o envelhecimento à aposentadoria, mesmo não sendo um pré-requisito para esse novo ciclo (Debert, 2012). Entretanto, essa associação colabora para que a aposentadoria carregue uma percepção social negativa do envelhecimento, que se mostra como um momento de dependência e incapacitação para o trabalho. Por mais que hajam novas vertentes relacionadas ao envelhecimento e suas experiências, denominando-se terceira idade, ainda existem os estereótipos relacionados à velhice (Faller; Teston; Macon, 2015; Fôlha; Novo, 2011; Schneider; Irigaray, 2008).

Com o aumento da população idosa, o mundo presencia um período de transição demográfica em vários países. O envelhecimento populacional apresenta-se como um fenômeno mundial, está perto de se tornar uma das transformações sociais mais consideráveis do século XXI, com diversos impactos em diferentes âmbitos da sociedade, impactando o mercado financeiro e de trabalho, além da demanda por bens e serviços, até mesmo as estruturas familiares e relações intergeracionais. Dados demográficos mostram que o Brasil está entre os países no qual esse processo acontece com grande velocidade (Castro; Costa; Cesar; Neves; Sampaio, 2019; Organização das Nações Unidas [ONU], 2020).

O envelhecimento populacional em escala global é percebido não apenas como um privilégio, mas como um progresso alcançado por meio da modernidade. O desafio é, e será,

assegurar os padrões de saúde e independência para a população idosa, visto que o processo de envelhecimento é diferente em cada sociedade. A política do Envelhecimento Ativo, praticada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) (2002), destaca que as diferentes formas de independência e de saúde precisam ser consideradas para se estabelecer políticas necessárias para enfrentar esse desafio. Além disso, todos os países, desenvolvidos ou periféricos, devem assumir suas responsabilidades e dividi-las entre seus setores públicos e privados. O Envelhecimento Ativo é uma perspectiva (individual e coletiva) que procurar assegurar a qualidade de vida ao passo que as pessoas envelhecem, incentivando a independência, dignidade e garantindo direito a novas oportunidades (França, 2009).

No Brasil, em dezembro de 2016, foi lançada a Proposta de Emenda à Constituição n. 287-A, de 2016 (PEC n. 287-A), demonstrando alta motivação fiscal e de diminuição dos gastos públicos com a previdência (Afonso, 2018).

Tal proposta ambiciona promover uma reforma no sistema previdenciário nacional, tanto no Regime Geral de Previdência Social (RGPS) quanto no Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), buscando maior igualdade nas regras para ambos os regimes, revisão dos critérios de elegibilidade para aposentadoria, adoção de uma idade mínima (progressiva) de aposentadoria, revisão das regras de cálculo do valor dos benefícios de aposentadorias e pensões, entre outros aspectos (Souza, p. 166, 2020).

O principal argumento a favor da reforma está relacionado às modificações demográficas que ocorrem no país nos últimos anos, principalmente em relação a diminuição da fecundidade e elevação na expectativa de vida, o que acarreta sérios impactos na sustentabilidade do sistema (Lima; Matias-Pereira, 2014). Tanto a redução da fecundidade, quanto o aumento da expectativa de vida têm consequências diretas no financiamento do sistema previdenciário brasileiro ao diminuir a proporção de ativos por beneficiários e elevar o tempo esperado de recebimento dos benefícios da aposentadoria. Com base na melhoria das condições de saúde dos últimos anos, o potencial para aumento da idade mínima para aposentadoria no Brasil e em outros países da América Latina está elevado, já que atualmente percebe-se uma diminuição nas demandas físicas dos trabalhadores, permitindo que haja um maior período de atuação profissional (Souza; Queiroz; Skirbekk, 2018).

Dessa forma, esse novo panorama demográfico trouxe a necessidade da proposição da reforma previdenciária concentrada, principalmente, no aumento da idade média efetiva para conceder a aposentadoria (Oliveira; Almeida; Nunes, 2021).

Há quem considere a imposição de uma aposentadoria tardia, de forma horizontal, uma medida inadequada, pois prejudicaria os trabalhadores que começaram a trabalhar mais cedo e os que despendem esforço físico em suas atividades. Ainda assim, a reforma da previdência foi promulgada no dia 12 de novembro de 2019, tendo seus efeitos a partir da publicação da Emenda Constitucional n. 103, de 13 de outubro de 2019 (Emenda Constitucional n. 103, 2019).

O Congresso Nacional decretou a emenda constitucional de número 103 (Brasil, 2019), instituindo novas regras para a aposentadoria dos setores público e privado (Regime Geral).

Entre as principais mudanças estão: a fixação de idade mínima para aposentadoria; o tempo mínimo de contribuição; regras de transição para o novo regime; e o valor descontado do salário. De modo geral, existem diferenças no tempo de contribuição entre homens e mulheres, e regras diferenciadas para algumas categorias, como: professores do ensino básico, policiais federais, legislativos e agentes penitenciários e educativos (Brasil, 2019).

Em relação aos sistemas previdenciários, estes têm como objetivo proporcionar a redução do consumo do trabalho durante sua passagem do período ativo para o inativo, por conta da diminuição no fluxo monetário do trabalho (Feldstein; Liebman, 2002). Além disso, partindo do pressuposto que as pessoas passam por um enorme conjunto de incertezas durante sua vida, outras funções podem ser praticadas pela previdência social como diminuir a pobreza, atender a princípios distributivos e atuar como um dispositivo de seguro contra eventos adversos (Barr; Diamond, 2006).

O aumento da expectativa de vida trouxe diversas modificações para o mercado de trabalho e para o sistema previdenciário. Dado a grande importância atribuída ao trabalho para a manutenção da vida humana, é necessário compreender como se dá a relação entre o trabalho e a aposentadoria.

2.3.2. Trabalho e aposentadoria: os dois lados da mesma moeda

O trabalho traz sentido à vida das pessoas, pois suas trajetórias de vida são baseadas na atividade laboral, pois esta visa suprir as necessidades básicas de sobrevivência, além de influenciar na autoestima e realização pessoal dos indivíduos. Entretanto, a população mundial está envelhecendo e, por conta do aumento da longevidade, esse fato transformou-se em um desafio, pois é necessário que haja garantia de qualidade de vida às pessoas que estão passando pela transição de trabalhador para aposentado. Ou seja, em média, após seus 30 anos de trabalho as pessoas se percebem em uma nova fase (Zanelli; Silva; Soares, 2010).

A aposentadoria foi institucionalizada como meio de resposta às primeiras gerações

de trabalhadores que envelheceram durante o período de produção industrial. O envelhecimento foi relacionado à invalidez e incapacidade para o trabalho. Desse modo, a aposentadoria foi o meio pelo qual solucionou-se o problema relacionado à rentabilidade da grande quantidade de trabalhadores, visto que este era considerado o principal problema social daquela época (Silva, 2008).

Mulligan e Sala-I-Martin (1999) justificam a existência dos sistemas previdenciários em duas categorias. A primeira é baseada nos aspectos da economia política, em que se compreende que a criação da previdência tem origem de uma luta política intergeracional por recursos para satisfazer as necessidades, e o resultado é o ganho dos idosos, tendo como recompensa o desenvolvimento do sistema previdenciário. A segunda categoria foi criada a partir da eficiência. A criação da previdência tem como objetivo reduzir ou corrigir as falhas mercadológicas como miopia, seleção adversa e externalidades dos recursos humanos, entre outros.

A elaboração da aposentadoria está relacionada às transformações sociais e organizacionais que aconteceram a partir do século XIX, como, por exemplo, a demanda do mercado do trabalho em relação à necessidade de renovação de trabalhadores, determinando critérios para inserção, permanência e afastamento dos trabalhadores de suas atividades (Antunes; Soares; Silva, 2015). Em contrapartida, outras questões, além do sentido econômico e instrumental, estão relacionadas com a aposentadoria, ao passo que o trabalho não é mais experienciado somente em sua percepção restritiva, ligada à própria condição de trabalho, mas está ligado à outros âmbitos (Macêdo; Bendassolli; Torres, 2017). A percepção da aposentadoria como um momento de saída definitiva do trabalho tem dado lugar a aposentadoria como uma transição que envolve múltiplas possibilidades, cada vez menos relacionada ao envelhecimento ou à ociosidade (Ekerdt, 2010, França; Stepansky, 2016).

Há uma falta de pesquisas empíricas sobre assuntos relacionados ao envelhecimento dos trabalhadores e da transição da vida ativa para a aposentadoria, ocasionando uma dificuldade ao avanço dos debates e das políticas relacionadas a esse tema. Apesar de a aposentadoria ser um assunto comum no âmbito político e econômico, o que se conhece a respeito dos critérios pessoais que levam o indivíduo a se aposentar é mínimo (Oliveira; Almeida; Nunes, 2021). Além disso, há uma escassez de informação relacionada à adaptação do aposentado à essa nova fase. A aposentadoria é um acontecimento contemporâneo e está

em constante modificação (Shultz; Wang, 2011). Por conta disso, o comportamento dos trabalhadores e das empresas em relação à aposentadoria é imprevisível, o que gera a demanda de um maior número de pesquisas a respeito desse tema (Bressan *et al.*, 2012).

A aposentadoria não é sinônimo de velhice, entretanto, para a sociedade, baseada nas práticas capitalistas, está relacionada à improdutividade econômica, conhecimentos ultrapassados e, grande parte das vezes, associada ao envelhecimento. Essa percepção, muitas das vezes, acarreta uma discriminação social da condição de aposentado (Rodrigues *et al.*, 2005).

O aumento da expectativa de vida contribuiu para a compreensão sobre a aposentadoria, ao passo que permite uma longa trajetória de vida após a aposentadoria, diferente do período passado. Na contemporaneidade, a aposentadoria traz diversas possibilidades, sendo percebida como mais um ciclo da vida, com impactos relevantes nos âmbitos psicológico e social do sujeito (França; Carneiro, 2009).

A decisão de se aposentar é influenciada pelos aspectos pessoais, econômicos e sociais. Segundo Moragas (1995), os fatores econômicos e sociais são caracterizados pelas tendências da legislação, as modificações no sistema da previdência, as políticas da organização e as demandas do trabalho. Já os fatores pessoais se caracterizam pelo estado de saúde do sujeito, a motivação e o interesse por outras tarefas, as finanças pessoais, a oportunidade de outros ganhos monetários, as responsabilidades com a família, os seus dependentes, o desejo de mudança ou de outra atividade. Em relação às causas familiares de aposentadoria estão o cuidado dos pais ou parentes idosos (Debetir, 2011).

O significado de aposentadoria se apresenta de forma fluida, por esse motivo é difícil definir de uma única maneira, tendo em vista as variadas condições sobrepostas nesse contexto. A aposentadoria é um momento da carreira profissional no qual o trabalhador conclui total ou parcialmente suas atividades laborais. É visto que existem diversas percepções acerca da aposentadoria, como, por exemplo, redução da carga horária de trabalho, opção por benefícios previdenciários, seja privado ou social, obrigatoriedade de se aposentar, fim do desempenho das atividades profissionais, condições de saúde ou idade, ou até mesmo por optar em seguir uma segunda carreira. Existem múltiplos fatores que estão relacionados à decisão de se aposentar (Camarano, 2001; Denton; Spencer, 2009; Zanelli; Silva; Soares, 2010).

De acordo com Deps (p. 5, 1994) a “aposentadoria significa ruptura com atividades

profissionais desempenhadas, ocasionando afastamento e redimensionamento da natureza interpessoal, bem como novas formas de ocupação do tempo, e conseqüentemente, novos comportamentos e novas autopercepções”. A aposentadoria é caracterizada como um período de transição, que é capaz de fornecer oportunidades para desenvolvimento pessoal ou acarretar algo prejudicial em relação ao psicológico do indivíduo (Debetir, 2011).

É perceptível que a vivência do período de aposentadoria leva a profundas mudanças no contexto de vida de cada pessoa, e traz a necessidade de reorganização dos âmbitos pessoal, familiar e social. É possível destacar duas situações distintas em relação à fase de efetivação da aposentadoria: a primeira descreve um sujeito satisfeito com suas conquistas profissionais obtidas, o qual utiliza a liberdade e o tempo livre nesse período para se dedicar a outras atividades. Em contrapartida, na segunda situação é experienciada a crise durante a aposentadoria, visto que o indivíduo passa a se sentir inseguro e desequilibrado quando se percebe afastado de suas atividades laborais e não imagina alternativas para investir seu tempo (Moscovici, 2000).

As mudanças no mundo do trabalho refletiram sobre a aposentadoria a ponto de influenciar na decisão de se aposentar. Está sofrendo influência de diversos fatores externos em vez de estar relacionada com a idade propriamente dita. Muitas mulheres, por exemplo, se aposentam em um trabalho, mas começam a se dedicar a outro, seja para complementar a renda ou para atuar em algo que sempre sonharam (Marra *et al.*, 2011).

Uma das maiores preocupações dos aposentados no período de aposentadoria é a questão financeira. Os recursos monetários podem ser provenientes da previdência social, programas de preparação para aposentadoria oferecidos pelas empresas e investimentos próprios. Os recursos oferecidos pelo empregador por meio de benefícios propiciam aos funcionários um auxílio para custear os anos de aposentadoria, são oriundos do tempo de trabalho na empresa e do salário que era recebido (Rau; Adams, 2012). Cintra, Ribeiro e Andrade (2010) ressaltam a necessidade de trabalhadores já aposentados voltarem a trabalhar para complementar a renda. Além disso, apontam que o aspecto monetário é algo que influencia na decisão de se aposentar.

Assim, a aposentadoria, nesse caso, é vista pela dimensão “sobrevivência”, pois o aposentado precisa retornar ao mercado de trabalho buscando formas de complementar seus ganhos para seu sustento devido, muitas das vezes, a uma situação precarizada na aposentadoria. Para alguns trabalhadores aposentados, em um primeiro momento, a

aposentadoria se apresenta com o sentimento de liberdade e uma oportunidade de tempo para se dedicar ao descanso e ao lazer, possibilitando o resgate do convívio com as amigas e a vivência de novas experiências que foram deixadas de lado por conta do trabalho. Contudo, a questão financeira passa a ser vista como um aspecto limitador para a concretização desses planos (Carvalho; Costa; Pimenta, 2013).

Em contrapartida, para outros, continuar trabalhando não é só uma forma de garantir melhores condições financeiras, mas uma maneira de ocupar o tempo livre, conforme destacam Carvalho, Costa e Pimenta (2013, p. 36) em sua pesquisa

A manifestação do desejo de continuar trabalhando também aparece combinada com estudar, iniciar trabalhos voluntários, intensificar a prática de atividades físicas e lazer, sinalizando para o fato de que, para alguns, continuar trabalhando não seria somente determinado pela questão financeira, mas uma forma de ocupar o tempo.

É crescente o número de aposentados que continuam trabalhando, pelo menos meio expediente. Embora, nem todos os trabalhadores possuam um alto nível de envolvimento com o trabalho ou satisfação. Alguns param de trabalhar por motivos pessoais e de saúde ou passam a se dedicar a outros afazeres durante a aposentadoria (França, 2009).

Ainda que o papel profissional não tenha o mesmo significado para todos, tem um grande valor, capaz de ser a fonte principal de satisfação das necessidades humanas de reconhecimento, prestígio e poder (Zanelli, 2000). Em relação ao psicológico, o trabalho assume um posto central no crescimento das pessoas e as estruturas organizacionais destacam diversos modos de experienciar o trabalho, de agir e produzir significados. (Sato; Bernardo; Oliveira, 2008)

De acordo com a pesquisa de Carvalho, Costa e Pimenta (p. 34, 2013), “infere-se que o trabalho assume um papel central, quando comparado com outras esferas da vida, como, por exemplo, a família, o convívio social, o lazer, a vida espiritual ou religiosa e as interações com a comunidade”. Isso demonstra sua relevância e a influência que o trabalho é capaz de exercer no momento da aposentadoria.

A aposentadoria pode ser vista como o lado oposto do trabalho, entretanto seu conceito vem sofrendo mudanças, visto que um número progressivo de aposentados escolhe continuar trabalhando. Há a possibilidade de que, independente do salário, aqueles que continuam trabalhando desenvolvam a percepção de maior utilidade e alcancem mais oportunidades de interações sociais (França, 2009).

Aspectos arriscados para a saúde pessoal podem surgir nessa etapa, como sedentarismos, hábitos alimentares inadequados e até dependência química (Ramos, 2003; Pimenta *et al.*, 2008). Sofrimento advindo da representação social de inatividade relacionada ao aposentado, pela desvinculação do papel profissional, do relacionamento com os colegas de trabalho, do *status* e da rotina pautada no exercício das atividades laborais. O sentimento de liberdade está relacionado ao desprendimento das obrigações e atividades rotineira, além de existir diversas possibilidades para ocupar o tempo livre (Fôlha; Novo, 2011; Zanelli; Silva; Soares, 2010).

A transição do trabalho para a aposentadoria causa modificações na rotina dos indivíduos, no seu poder de consumo e nas suas relações sociais. Além de causar diversas influências psíquicas, tendo em vista a relação do trabalho na construção identitária dos indivíduos. Desse modo, é necessário compreender como essa identidade sofre transformações após a aposentadoria.

Para Dejours (2004, p.31), “trabalhar é, também, fazer a experiência da resistência do mundo social e, mais precisamente, das relações sociais, no que se refere ao desenvolvimento da inteligência e da subjetividade”, é uma relação social. Para o autor, o trabalho não se resume apenas à atividade, visto que, no trabalho estão implícita diversas relações, como de desigualdade, poder e dominação. O trabalho real ultrapassa o real da tarefa, pois é não é composto somente pelo “real do mundo objetivo” é pertencente ao “real do mundo social”.

O período da aposentadoria é percebido como uma transição para um novo ciclo da vida, no qual impacta o desenvolvimento do sujeito, havendo a necessidade de atribuir um novo significado a sua vida, seu lugar na sociedade e sua própria identidade (Hoffmann; Zille, 2017).

Ao aposentar-se, o sujeito tem a alternativa de analisar e refletir sobre seus convívios cotidianos com amigos e família, além de ter a possibilidade de realizar outras tarefas pessoais e seus interesses específicos, o que durante o período de atuação profissional não era possível e era regularmente adiado por conta do dia a dia intenso de trabalho. Dessa forma, a aposentadoria carrega o recomeço e faz necessário a reestruturação da própria identidade e dos novos papéis a serem desempenhados (Machado; Lucas, 2017).

Ao se aposentar, o simbólico relacionado ao papel profissional permanece, entretanto, se manifesta através da identidade de “aposentado”, que continua sendo

referência identitária, visto que não se desfazem os modelos de identificação com o real, mantidos por meio do imaginário e demonstrados pelo sufixo “ex” ou “aposentado”, quando o indivíduo visa informar que é ou o que faz (Marra *et al.*, 2011).

Essa autorrepresentação é fantasia do seu passado, mas também do seu presente e símbolo do seu querer como um futuro. Um sentimento de vazio, de falta de novas relações sociais e de perda de sentido quando da identificação das entrevistadas pode ser revelado nos depoimentos que se seguem (Marra *et al.*, 2011, p. 127)

É percebido que a crise de identidade ocupacional está relacionada à quebra do vínculo com a organização. Ao aposentar-se, o sujeito perde seu “sobrenome” empresarial utilizado durante anos como referência (Valadares *et al.*, 2017). Desse modo, o trabalho carrega grande importância no desenvolvimento do indivíduo, é uma referência para administrar sua vida pessoal e social, estabelece as relações pessoais, estrutura e legitima o tempo dedicado ao lazer. Além disso, é por meio do trabalho que surgem os recursos para que se possa executar os demais papéis sociais (Santos, 1990). Assim, quanto mais assídua é a atuação profissional na vida do sujeito, maior é a probabilidade de ele vivenciar uma crise no momento de se aposentar (Debetir, 2011).

O trabalho desempenha um papel relevante no sentido do sujeito (Fernandes; Marra; Lara, 2016). Ciampa (1987) destaca que o cotidiano é vivido com base na criação e fomento dos papéis sociais, personagens e sentidos conferidos. Enquanto o sujeito se identifica com o papel de trabalhador e houver destaque de sua atuação profissional nas interações sociais, vai existir a ligação com o trabalho e a construção de sua identidade será mantida (Marra *et al.*, 2015).

O encerramento da carreira profissional deve ser percebido como uma etapa com novas descobertas e aprendizados, há a oportunidade de vivenciar experiências significativas e alcançar a autorrealização. Um fator facilitador para esse período é a interação com outros sujeitos que estão passando pela mesma fase da vida, pois promove o compartilhamento das percepções e sentimentos parecidos entre as pessoas. Dessa forma, há o desenvolvimento de uma identidade grupal, sensação de pertencimento, união e criação de vínculos amistosos. O afastamento do mundo do trabalho precisa de preparação, aceitação e planejamento, possibilitando um novo projeto de vida para que o pós-carreira seja vivido com qualidade e de maneira ativa. As empresas devem se comprometer socialmente prestando apoio e orientação aos seus funcionários para que essa fase da vida seja percebido como um novo momento a ser vivido de forma positiva (Pereira; Guedes, 2012).

Nesse sentido, França e Vaughan (2008) salientam que os ganhos estão relacionados ao tempo como, por exemplo, a liberdade de horários, mais tempo para relações sociais, atividades culturais e lazer, possibilitando o resgate de identidade pessoal antes ofuscado pelo papel do trabalho. Além de proporcionar a oportunidade de buscar uma ocupação mais prazerosa, com o objetivo de resgate identitário. Por outro lado, as perdas estão atreladas aos fatores emocionais e aos materiais ligados ao que o trabalho fornecia, e que foram perdidos com a aposentadoria (os rendimentos e o próprio emprego). Há, ainda, a perda da identidade profissional, desatualização, redução da autoestima e dos vínculos sociais.

Do ponto de vista simbólico, a aposentadoria representa quebras ou cortes com determinada realidade. Chegando ao término de uma trajetória profissional, a aposentadoria é esperada e pode ter significados distintos para aquelas que, durante anos, dedicaram-se ao trabalho, acumulando, não raras vezes, dupla ou tripla jornada. A expectativa e a vivência de um novo cotidiano pós-trabalho levam a um redimensionamento existencial e a uma reorganização da identidade pessoal. Nesse sentido, a aposentadoria é entendida como um fenômeno que marca a transição de fases na vida de uma pessoa (Marra *et al.*, 2011, p. 130/131).

Ao enxergar a aposentadoria como liberdade, o sujeito percebe o tempo como algo produtivo, pois permitirá o desempenho de tarefas que até o momento não havia tempo hábil para que fossem feitas devido às diversas demandas profissionais. Desse modo, o indivíduo pode utilizar seu tempo livre de diversas formas (Carvalho; Costa; Pimenta, 2013).

Se a opção for por atividades como viajar, divertir-se com o lazer, então o sujeito estará na dimensão de caráter de lazer. No caso de o sujeito buscar incrementar uma rede de interações sociais, estará incluído na categoria de aposentadoria da dimensão expansão. Ainda há a possibilidade de o indivíduo optar pela aposentadoria como repouso, no qual ele não tem ambição ou projeto de vida, além do seu desejo de descansar (Carvalho; Costa; Pimenta, 2013, p. 26)

Na dimensão liberdade, a aposentadoria é aproveitada como uma fase de realizações, é vista como um direito conquistado a partir do esforço e empenho durante o período dedicado ao trabalho. Os sujeitos que têm essa percepção tem suas identidades construídas com base em outras fontes de motivação, não somente no papel profissional, mas nos seus papéis sociais. O momento da aposentadoria é vivido como uma nova etapa, voltada para planejamentos que são capazes de proporcionar prazer e autorrealização (Zanelli, 2012).

O senso comum atribui ao trabalho um sentido simplesmente econômico e entende a aposentadoria somente como a transição da vida laboral para a inatividade. Entretanto, é preciso levar em consideração a subjetividade presente nesse fenômeno (Helal; Nóbrega; Lima, 2021), pois este possui vários significados simbólicos que compõem os aspectos psicossociais, ao passo que a aposentadoria pode ser vista como uma grande perda social

(França; Carneiro, 2009; Antunes; Soares; Silva, 2015).

A aposentadoria representa a maior transição na vida das pessoas adultas e, apesar do conceito estar mudando, ela ainda está associada à perda do trabalho. Assim, a aposentadoria pode ser a maior perda social, sobretudo porque outras perdas estão associadas ao trabalho (França, 2009, p. 21).

A transferência do papel de trabalhador para aposentado transforma o imaginário, modifica a subjetividade do indivíduo e dá origem a diversos sentidos em relação ao rompimento do vínculo empregatício e fim da carreira profissional. Em meio às diversas representações percebidas, observam-se significados como o retorno a um patamar de dependência e inatividade, ou inclusive a liberdade daquilo que era um fardo ou incômodo, ou, ainda, a chance de viver novos momentos e experiências que não eram possíveis por conta da extensa rotina laboral. Seguindo essa linha, a aposentadoria pode representar um ganho ou uma perda. Essa representação irá depender das determinações culturais (contexto social) de cada indivíduo, de sua trajetória de vida, de seu talento para se recriar na interação com o coletivo (Silva, 1999). Além disso, irá depender também do lugar que a identidade profissional do indivíduo estava alocada em sua vida e de que maneira aproveitava seu tempo livre antes de se aposentar (Santos, 1990).

Durante essa etapa, ocorrem modificações na rotina e, por consequência, uma reformulação da identidade (Marra *et al.*, 2015). Essas modificações estão atreladas a um imaginário de perda e ao próprio envelhecimento. A subjetividade sofre alterações a partir da mudança do imaginário. O que ocorre é que na maioria das vezes o que se imaginava conquistar na aposentadoria, a rotina planejada nem sempre acontece, isso acarreta um percepção negativa do período de aposentadoria. Além disso, surge o sentimento de inutilidade e dependência, atrelado à percepção de invalidez. Nessa linha, a aposentadoria é percebida como um elemento contraditório, desse modo, ao mesmo tempo em que ela proporciona a realização de objetivos que antes eram impedidos pelo trabalho, ela não oferece garantias de que ao término das atividades profissionais os outros planos serão realizados (Marra *et al.*, 2011, 2015).

O período de aposentadoria retrata um rompimento com o mundo formal do trabalho, ocasionando ao sujeito uma necessidade de se readaptar, adaptar sua rotina, estabelecer suas prioridades, visto que surgem diversas alternativas de como preencher o tempo que antes era focado nas atividades laborais. A aposentadoria segue sendo atrelada à velhice pelo fato da saída do sujeito do trabalho remunerado (Denton; Spencer, 2009; Shultz; Wang, 2011).

A aposentadoria pode ser percebida como uma recompensa pela vida dedicada ao trabalho. O tempo livre deveria ser dedicado ao repouso, visto que os sujeitos trabalharam durante toda sua trajetória de vida e nessa fase recebem o merecido descanso, além de ser um momento ansiosamente aguardado por grande parte dos trabalhadores. Entretanto, na prática, ocorre o contrário (Carvalho; Costa; Pimenta, 2013).

Da Silva e Helal (2017) destacam que, em sua pesquisa, o termo aposentadoria foi atrelado à inatividade e distanciamento da vida social, e para alguns foi remetido à falta de vida. A percepção em relação à aposentadoria foi majoritariamente negativa, por estar relacionada ao afastamento do ambiente de trabalho, ruptura da rotina, redução da remuneração, sinônimos de ausência de reconhecimento, não pertencimento e morte social. Um dos fatores que influencia significativamente na decisão da aposentadoria são as amizades cultivadas no ambiente de trabalho. As amizades ficam atreladas às lembranças e à identidade dos sujeitos e alguns temem perdê-las após a aposentadoria (França, 2009).

Diversos estudos apontam que a aposentadoria acarreta profundas transformações na vida pessoal, visto que surge nesse período surge a necessidade de reorganização da esfera familiar e social (Antunes; Soares; Silva, 2015). O período de aposentadoria leva à reflexão por parte do trabalhador em relação às diversas perdas que abrangem os aspectos econômicos e subjetivos, como, por exemplo, regalias e *status* oferecidos pelo cargo em que atua, plano de saúde, participação em resultados, viagens, poder de compra e sentimento de pertencimento à empresa ou à equipe (França, 2002). Os sujeitos podem ter diversas reações quando se deparam com a aposentadoria: alívio, sentimento de liberdade, ansiedade, sentimento de perda, apreensão em relação à inutilidade, isolamento, problemas financeiro e ter seus conhecimentos ultrapassados. Entretanto, percebe-se que a transição para a aposentadoria pode ser menos penosa quando se possui o apoio das empresas por meio de programas e ações voltados para essa fase, enquanto o trabalhador ainda está atuando profissionalmente (Zanelli, 2000).

A satisfação na aposentadoria é uma avaliação subjetiva do bem-estar, definida pelo prazer ao vivenciar a aposentadoria (Solinge; Henkens, 2008). É relevante que o aposentado defina novos meios de obter satisfação na aposentadoria, suprimindo os estímulos antes criados pelo trabalho por novas maneiras de bem-estar, tornando essa nova etapa tão satisfatória quanto as que foram vivenciadas durante o período de trabalho. Assim, há a possibilidade de crescimento pessoal, elevação da autoestima e desmistificação de que somente o trabalho

proporciona satisfação e autorrealização (Soares, *et al.*, 2007).

Vale destacar que a aposentadoria não é percebida e nem vivenciada de maneira homogênea. Para alguns, esse período está ligado à novas oportunidades e ao resgate da própria identidade (França; Soares, 2009, França; Vaughan, 2008). Isso acontece, pois a vivência e percepção desse processo estão relacionadas aos aspectos históricos, contextuais, econômicos e individuais, em que são ressaltados os sentidos do trabalho (França; Soares, 2009).

O envelhecimento tem alterado não somente o mercado de trabalho. Modificou, inclusive, o perfil dos trabalhadores mais velhos que serão mantidos no mercado por mais tempo (França; Rosinha; Mafra; Seidl, 2017). Aos que se aposentam surgem diversos desafios a serem superados para alcançar a qualidade de vida durante esse período. Dessa forma, faz-se necessário pesquisas voltadas ao bem-estar dos trabalhadores em idade mais avançada e, principalmente, dos aposentados (Amorim *et al.*, 2020).

Uma vez que as pessoas terão mais tempo na aposentadoria, a forma como distribuem o seu tempo durante a vida do trabalho pode influir na distribuição desse tempo no futuro, ou seja: a diversidade ou equilíbrio na distribuição do tempo durante a vida de trabalho é um preditor do que pode influenciar as atitudes na aposentadoria (França, 2009, p. 22).

Aposentados destacam as dificuldades durante o processo de aposentadoria e no preenchimento do tempo livre. A ocupação do tempo é uma das principais preocupações envolvidas nesse processo. Durante a aposentadoria, o aposentado passa de um período regulado pelo cotidiano de trabalho para uma fase em que saber administrar o tempo livre é essencial para o próprio planejamento de vida do sujeito. Nesse sentido, o planejamento, organização e reestruturação dos tempo, envolvendo novas ocupações, sejam de trabalho ou lazer, proporcionam ao indivíduo um percepção positiva para enfrentar essa nova etapa (Hoffmann; Zille, 2017).

Dedicar-se excessivamente ao trabalho limita o desempenho de outras atividades e interesses pessoais, como o lazer, atividades em família, *hobbies*, prática de esportes, atividades culturais e educacionais. Ao perceber a proximidade da aposentadoria, os trabalhadores podem se sentir perdidos devido à falta de planejamento e expectativas perante a ideia de ter que possuir autonomia para administrar o próprio tempo (França, 2008).

Além de dificuldades em relação à adaptação inicial, também foram apontadas outras fontes de tensão, como sentimento de improdutividade, falta de autonomia, dificuldades em relação ao gerenciamento do tempo e redução do círculo de amizades e convívio social. Dessa forma, pode-se perceber o trabalho como

organizador da rotina e dos horários, além de estabelecer planos, possibilitar realizações e laços afetivos (Hoffmann; Zille, 2017, p. 99).

Na visão dos servidores públicos, por exemplo, o comprometimento com o trabalho tem uma ligação intrínseca com o sentido do trabalho (Oliveira; Almeida; Nunes, 2021). Dessa forma, a dependência do trabalho leva à uma percepção negativa da aposentadoria, relacionada à perda de identidade e à proximidade do fim do cotidiano de trabalho. Esse comportamento perante o término da carreira profissional é explicado pela Teoria da Continuidade e pela Teoria dos Papéis. O trabalhador procura se distanciar da mudança repentina que surge com a inatividade como uma maneira de postergar o fim de seu papel de trabalhador, pois ao passo que a percepção do trabalho é positiva, a aposentadoria é vista como não-trabalho e representa a transição para a solidão e monotonia (Moreira, 2011).

Ademais, o trabalho atua como organizador do cotidiano, define horários, rotina, e contribui para a autopercepção do indivíduo e do contexto social no qual está inserido, além de auxiliá-lo em seu desenvolvimento e crescimento pessoal (Zanelli *et al.*, 2010). Em seu sentido mais abrangente, o trabalho colabora para o processo de humanização do indivíduo, pois atribui a ele uma vida repleta de sentido e senso de utilidade, por esse motivo, desvincular-se dele gera tantas repercussões (Antunes, 2009; Morin, 2001).

O processo de aposentadoria, usualmente, é imerso em ansiedade, pois deflagra a transição para o desconhecido, na medida em que o ser humano passa a conviver com condições de vida contrapostas ao ritmo e rotina que compuseram seus últimos anos, sendo exemplo disso, o uso do tempo livre disponível (Zanelli, 2012, p. 331).

A sensação de vazio e perda do sentido é advinda da falta de outras atividades fora do ambiente laboral, no qual este era visto como fonte de poder, *status* e investimento social (Marra *et al.*, 2011). Desse modo, a dificuldade de alguns trabalhadores em relação à decisão de se aposentar e a objeção em aceitar a nova condição de vida está atrelada à falta de planejamento e projetos de vida para oferecer uma ocupação do tempo livre fora do trabalho (Santos, 1990).

O trabalho é um dos principais elementos para a externalização das pulsões e uma das melhores formas para se encontrar a felicidade. Portanto, o trabalho ocupa um lugar importante na vida dos seres humanos, ao passo que relaciona-se à sua dinâmica psíquica e estruturação da sua identidade. O papel exercido pelo trabalho na existência do sujeito é de regulador e organizador da vida, do tempo e espaço, permite realizar objetivos e oferece bem-estar, seja pela sublimação ou pela participação em grupo social (Freud, 2010). O

trabalho transforma-se em uma referência para a pessoa, em alguns casos, os trabalhadores atribuem como seu sobrenome o cargo que ocupam ou a empresa em que trabalham. Há uma relação subjetiva não somente com o trabalho propriamente dito, mas com o próprio grupo de convívio (Zanelli; Silva; Soares, 2010).

O período da aposentadoria é marcado pelo afastamento do mundo do trabalho, algo que não é fácil, pois o indivíduo passa anos da sua vida se dedicando à empresa e construindo uma identidade profissional. Ademais, as consequências da aposentadoria não são sentidas somente pelos sujeitos, mas pelas empresas também, pois estas perdem capital humano e parte do conhecimento constituído durante a carreira profissional do trabalhador que se aposenta. Diante do exposto é necessário compreender sobre a aposentadoria e a gestão do conhecimento.

2.3.3. Aposentadoria e transferência de conhecimentos

O envelhecimento populacional agrava as questões desafiadoras da área de Gestão de Pessoas (GP) (Tonelli *et al.*, 2020), principalmente quando se trata da construção de políticas que sugerem a transferência de conhecimentos do sujeito a nível organizacional entre os funcionários mais velhos e os mais novos (Fossatti; Mozzato; Grzybovski, 2021).

Desse modo, a área de Gestão de Pessoas deve se atentar às tendências e demandas do mercado de trabalho, visto que torna-se relevante elaborar políticas públicas endereçadas às expectativas e necessidades das pessoas aposentadas e idosas. Neste caso, deve-se levar em consideração os impactos ocasionados na vida pessoal e profissional dos sujeitos. Assim, a implementação de políticas e programas de orientação para construção de projeto de vida tornam-se ainda mais importantes e imprescindíveis, de modo que as empresas são vistas como pequenas sociedades estruturadas e devem fazer seu papel de forma a contribuir com o futuro de seus colaboradores. Aspectos físicos e psicossociais influenciam nas relações entre funcionário e empresa, desse modo são capazes de favorecer as relações de troca de experiências e aprendizagens com demais membros do ambiente laboral. Tais políticas devem ser aplicadas baseadas em fatores como qualidade de vida e estarem ao alcance dos colaboradores logo assim que eles iniciam sua vida no trabalho (Zanelli; Silva; Soares, 2010).

A antiga percepção da aposentadoria atrelada à velhice e ao lazer tem sido transformada (Helal; Nóbrega; Lima, 2021), dando lugar à discussão a respeito da

estruturação do processo de transferência de conhecimentos (Lyra; Rocha-Pinto, 2009). A aposentadoria traz consigo consequências que são refletidas em diversos contextos e processos de trabalho, isso ocorre porque o desligamento de um colaborador é capaz de ocasionar mudanças profundas na maneira como a organização percebe e estabelece suas metodologias, políticas e práticas (Antunes; Soares; Silva, 2015). Vale ressaltar que a aposentadoria é capaz de ser uma ameaça para as empresas, porque “com o rompimento do vínculo empregatício, é possível que ocorra a perda de corpo profissional altamente qualificado e especializado, e, conseqüentemente, a perda de conhecimento” (Antunes; Soares; Silva, 2015, P. 2).

A aposentadoria acarreta impactos em diversos cenários e atividades de trabalho, visto que o desligamento do funcionário mais velho é capaz de ocasionar em modificações nas medidas e normas organizacionais implementadas pelos jovens trabalhadores (Antunes; Soares; Silva, 2015). Desse modo “com o rompimento do vínculo empregatício, é possível que ocorra a perda de corpo profissional altamente qualificado e especializado, e, conseqüentemente, a perda de conhecimento” (Antunes; Soares; Silva, 2015, p. 2).

Além disso, a oportunidade de desenvolver e compartilhar experiências e habilidades no ambiente de trabalho é criadora e detentora de conhecimentos, tendo em vista que estes dois aspectos compõem a competitividade e tornam viáveis a perpetuação de todas as empresas (Nonaka; Takeuchi, 1997; Santos; Valentim, 2014). Com isso, tais oportunidades contribuem para o desenvolvimento da empresa, a partir do momento em que é capaz de reter o aprendizado e o conhecimento. Auxilia também na manutenção dos aspectos subjetivos do indivíduo, principalmente em sua autoestima e no sentido de pertencimento e valorização no trabalho (Antunes; Soares; Silva, 2015).

Além dos relacionamentos e competências construídas no ambiente profissional, a transição para a aposentadoria acarreta consequências na esfera familiar. O retorno ao lar é marcado por novas adaptações, tanto para o aposentado, quanto para sua família. No próximo tópico é apresentada a importância do contexto familiar na aposentadoria.

2.3.4. O retorno ao lar: a importância da família na transição para aposentadoria

A aposentadoria pode ser percebida como um momento positivo para o ambiente familiar, pois a convivência se torna mais leve e existe mais tempo livre, entretanto também

pode ser um período gerador de conflitos. Isto é, no núcleo familiar, assim como em outras esferas da vida, a aposentadoria pode ser percebida como um processo de significados atrelados a perdas e ganhos (França, 2008).

Estudos abordam a relevância da família e dos amigos durante a aposentadoria e as modificações que esse processo pode ocasionar nas relações entre familiares ou amigos (França, 2009). A transição para aposentadoria é capaz de acarretar diminuição na qualidade do casamento entre esposas e maridos. Neste caso, se os maridos se aposentarem antes de suas esposas e essas continuarem atuando profissionalmente, a tendência é aumentar o nível de conflito no casamento. Já os casais em que ambos permanecem trabalhando após se aposentarem, são os que demonstram melhor qualidade na vida conjugal, ainda mais se as esposas trabalharem por meio-período (Moen; Kim; Hofmeister, 2001).

Entretanto, algumas mulheres, ao retornar ao lar, não se reconhecem mais naquele cenário que passou um longo período sem ocupar, juntamente a esse sentimento surge a sensação de desperdício da capacidade de trabalho. Assim, quanto maior a centralidade do trabalho na vida dessas mulheres, maior é a dificuldade de ajustar-se ao novo papel como aposentada, existindo a procura por continuarem percebendo-se úteis (Valadares; Marra; Pinheiro, 2017).

Valadares, Marra e Pinheiro (2017, p. 80) destacam que “assim como existem diferenças nas relações sociais, as relações familiares também sofrem modificações”. Desse modo, é percebido que as mulheres que se aposentam enxergam o trabalho como base da construção de suas identidades, e, por conta disso, tiveram dificuldade para se adaptar ao papel de aposentada, o que acarreta a busca por permanecerem ativas e preencher o tempo ocioso (Valadares; Marra; Pinheiro, 2017).

De acordo com Moen *et al.* (2001), homens e mulheres reconhecem que seus cônjuges exercem influência na decisão para aposentadoria, apesar de seus parceiros acharem que tenham uma pequena importância nessa decisão. No caso das esposas, elas e seus parceiros concordam que até a decisão de não se aposentar pode ser influenciada pelo cônjuge.

Em relação ao casamento, conforme os homens envelhecem, reconhecem cada vez mais a importância das mulheres (França, 2009). Para os homens, o impacto da aposentadoria é mais intenso do que para as mulheres, justamente por conta do papel social historicamente atribuído a eles como provedor do lar, em contrapartida o papel da mulher,

construído historicamente, é de responsável pelas demandas do lar (Bulla; Kaefer, 2003).

Para as mulheres, a atividade laboral é vista como autorrealização e independência, é percebida como complementar à vida do lar. O aspecto produtivo do trabalho é deixado em segundo plano e dá lugar ao sentimento de autorrealização, da mesma forma em que o ganho financeiro só recebe destaque quando é visto como necessário para complementar a renda familiar. Existe ainda o sentimento social de criação e produtividade percebido tanto na maternidade quanto no cuidado com os demais funcionários. Ao refletir a respeito do trabalho e aposentadoria feminina, chega-se implicitamente ao conjunto de símbolos, significados e identidades que o direcionamento da condição feminina determina (Marra *et al.*, 2011).

A apreensão da gama de significações acerca dessa geração de mulheres aposentadas passa pelo entendimento não só de sua constituição histórico-social, como também da dimensão simbólica e imaginária. As atuais transformações no mundo do trabalho levam a considerar aspectos que ultrapassam a inserção cultural e social dessas mulheres, ou seja, o imaginário permeia e revitaliza a maneira de ver e significar esse “universo” complexo e instável de representações de si mesmo e dos outros. (Marra *et al.*, 2011, p. 120)

Dessa forma, esse período é marcado por contradições, uma vez que, ao mesmo tempo em que põe um fim à dedicação ao trabalho, que muitas das vezes custou a vida pessoal, proporciona a oportunidade de resgate dos papéis e planos deixados de lado por conta do trabalho (Marra *et al.* 2011). Entretanto, a maioria das mulheres, por conta de seus inúmeros papéis construídos, os quais não deixaram de existir após a aposentadoria, acabam deixando de realizar seus sonhos durante a aposentadoria, pois precisam cumprir seus papéis como mães, esposas e avós (Marra *et al.*, 2011). Além disso, as mulheres após a aposentadoria destacam que não desejam ser apenas donas de casa, visto que nunca cumpriram somente esse papel. Desse modo, essas demandas de trabalho do lar podem ocasionar conflitos no imaginário feminino em relação à aposentadoria (Jones *et al.*, 2010).

A aposentadoria também é percebida como uma recuperação dos papéis femininos que foram deixados de lado por conta do trabalho, sendo uma forma de reorganização identitária. As mulheres que antes imaginavam viajar após a aposentadoria, ocupam seu tempo cuidando de seus familiares, principalmente netos. Apesar dos afazeres domésticos, ainda resta um pouco de tempo para que se dediquem às atividades físicas e cursos que antes não era capazes de realizar por conta da demanda de trabalho (Marra *et al.* 2011).

É por meio da busca por outras atividades que as mulheres conseguem se recolocar

na posição de poder. Assim, elas retornam para a família, para a administração e organização do lar, ou até mesmo buscam desenvolver atividades semelhantes às que realizavam em seus trabalhos, mas em ambientes filantrópicos ou em outros grupos, outras abrem seus próprios negócios (Valadares; Marra; Pinheiro, 2017).

O período de transição do trabalho para a aposentadoria acarreta uma mistura de sentimentos que vão desde o prazer até a depressão. Existem situações percebidas como positivas, como, por exemplo, não ter que levantar cedo e ter tempo livre para descanso e lazer. Entretanto, esse período traz consigo a sensação de vazio e inutilidade, principalmente quando o período da aposentadoria converge com os problemas advindos com a chegada da meia idade. Essa fase é especialmente crítica quando trata-se do sexo feminino, seja pelas questões psicossociais ou pelos fenômenos biológicos trazidos com essa etapa, como a menopausa (Marra *et al.*, 2011).

Debert (1994) destaca que o momento de afastamento do trabalho é mais vulnerável para as mulheres, visto que elas estão mais propensas a sofrerem discriminações em relação ao envelhecimento. Ademais “verificou-se que essa transição do trabalho para a aposentadoria alterou o imaginário, interferindo na subjetividade das mulheres e dando origem a múltiplos sentidos acerca da quebra do vínculo com a vida profissional” (Marra *et al.*, 2011, p. 134). Visto que há o surgimento de conflitos entre os papéis exercidos,

Ao retornarem para o lar, algumas mulheres não se reconhecem mais nesse cenário, devido ao longo período que passaram longe do ambiente doméstico, por conta disso surge a sensação de “desperdício”. A família, inclusive, destaca que existe dificuldade no rompimento das atividades por parte dessas mulheres. Essa dificuldade é percebida pelo vínculo e alta centralidade que as mulheres atribuíam ao trabalho, por conta disso a adaptação à aposentadoria se torna difícil, dando lugar à busca por continuarem sentindo-se úteis (Valadares; Marra; Pinheiro, 2017).

É importante salientar que as diferenças de gênero também estão sobrepostas durante o período de aposentadoria, levando em consideração que os vários momentos históricos e princípios culturais construíram papéis diferentes para que homens e mulheres desempenhassem. Dessa maneira, ambos têm histórias e experiências de vida diferentes e, dessa forma, as oportunidades profissionais também são distintas. Os aspectos em relação ao gênero são relevantes sinalizadores a respeito do bem-estar na aposentadoria, porque determinam visões e experiências diferentes que compõem essa nova etapa e mudança de

vida (Antunes, 2014; Oliveira; Torres; Albuquerque, 2009)

A transição para aposentadoria é um período marcado por modificações nos aspectos subjetivos dos indivíduos e nos papéis que estes desempenham na sociedade e no âmbito familiar. Dessa forma, é preciso que haja um planejamento e uma preparação para que o sujeito possa passar por essa transição da melhor maneira possível, tendo em vista as consequências que o rompimento com o mundo do trabalho é capaz de trazer para rotina do aposentado. No próximo capítulo é apresentado como um programa de preparação para aposentadoria pode contribuir para a transição do trabalho para aposentadoria.

2.4. Plano de preparação para aposentadoria

Nesta seção, são abordados os aspectos que envolvem a transição trabalho-aposentadoria. Como um Plano de Preparação para Aposentadoria (PPA) é capaz de influenciar positivamente esse processo cercado de tantas questões para os trabalhadores em fase de aposentadoria.

2.4.1. Aposentadoria: um momento de transição

O processo de aposentadoria presume uma nova fase da vida, repleta de novidades, na qual há necessidade de adaptação. O sujeito que antes se via como trabalhador, agora se torna aposentado. Essa transição é marcante para sua carreira e sua trajetória de vida, pois exige que ele desenvolva novas habilidades durante esse período. Desse modo, as ciências sociais e psicológicas reconhecem que a aposentadoria é uma transição que requer planejamento prévio, pensando a curto e longo prazo, conforme o curso de vida do trabalhador para que seja vivenciada da melhor maneira possível (Wang; Shi, 2014).

O desligamento do mundo do trabalho não é uma decisão fácil, tendo em vista que a sociedade capitalista valoriza muito a produtividade e despreza o ócio. Desse modo, os indivíduos são ensinados e orientados a trabalhar desde cedo, e não para o lazer ou para descansar. As pessoas são educadas e ensinadas a começar a trabalhar, mas não são ensinadas a como fazer na hora de parar, o que gera diversos sentimento de culpa e dificuldade de adaptação (Pereira; Guedes, 2012).

A aposentadoria traz a tona uma ambiguidade, tendo em vista que da mesma forma que é percebida como a conquista do descanso e do tempo livre por meio do trabalho, é também desprezada, pois o aposentado é visto como inútil pela sociedade produtiva. Além

de ser considerada como uma fase decadente pela sociedade que valoriza o que é produtivo, belo, forte, jovem (Oliveira; Torres; Albuquerque, 2009).

De acordo com Santos (1990), a resistência em abandonar o papel profissional é proporcionalmente ligada à centralidade do trabalho na vida da pessoa e ao valor atribuído ao prestígio e poder trazidos pela identidade profissional. Quanto maior a centralidade do trabalho na vida do indivíduo, maior é o seu sofrimento no momento do afastamento da atividade profissional.

Silva e Helal (2019) ressaltam a importância de a aposentadoria ser percebida como um processo, e não apenas como uma escolha. Assim como deve ser considerada um acontecimento que sofre influência de diversos elementos e contextos sociais, não é apenas individual. A aposentadoria faz parte da trajetória de vida do sujeito, é um caminho construído ao longo dos seus anos de vida e é influenciada pelas decisões que ele tomou ao longo desse período, seja da ordem pessoal ou organizacional (Shultz; Wang, 2011). Desse modo, “a chegada da aposentadoria configura-se como um momento único, delicado, de transição e de mudanças. É o momento em que os indivíduos devem começar a planejar uma nova etapa na vida e decidir, em função dela, a melhor hora para se afastar do trabalho” (Pereira; Guedes, 2012, p. 160).

Muitos trabalhadores aguardam a aposentadoria para que haja tempo livre para aproveitar os momentos de lazer, descanso, dedicação a si próprio e ao núcleo familiar (Cuello; Concha, 2011). Marra *et al.* (2011) apontam que, para as mulheres que atribuíam alta centralidade ao trabalho, a aposentadoria foi percebida como uma possibilidade para resgatar o tempo de lazer, para cuidado de si e da família, tendo em vista que antes restava pouco tempo para dar atenção aos outros âmbitos. Entretanto, para outros, é difícil aceitar o fato de serem substituíveis e dispensáveis, isso faz com que haja resistência da parte do trabalhador em ser incluído na população inativa, que para a sociedade está associada à inutilidade (Cuello; Concha, 2011). Assim, a maneira como cada pessoa vai experienciar essa etapa de vida irá variar de acordo com os aspectos socioculturais, socioeconômicos, valores pessoais e o ambiente em que se vive (França, 2008).

Para a maioria, entretanto, é uma fase permeada por sentimentos confusos e ambivalentes, que mobiliza apreensão, angústia, dúvidas, alternâncias de humor, doenças psicossomáticas e medos diversos: de perder o status de “estar na ativa”; do isolamento que pode advir da falta de contato com os colegas e com o ambiente de trabalho; da perda do papel profissional; da diminuição do padrão de vida anterior; medo de não saber como ocupar o tempo livre; ansiedade em relação ao

retorno para casa (Pereira; Guedes, 2012, p. 160/161).

Para o sujeito em período de aposentadoria, é necessário redefinir e modificar os papéis que eram desempenhados para que obtenha êxito em sua transição do trabalho para a aposentadoria. Ocorre um processo de ressignificação de si mesmo, visto que o sujeito foi desvinculado do seu papel profissional e da representação que o trabalho tinha em sua vida, o que pode acarretar crises de identidade (Rodrigues *et al.*, 2005). Desse modo, “o aposentado deverá reconstruir sua identidade pessoal através da interiorização de novos papéis e da busca de novos objetivos de vida, num processo de redefinição de sua vida.” (Rodrigues *et al.*, 2005, p. 55). De acordo com Oliveira *et al.* (2009), os principais fatores para o bem-estar após a aposentadorias estão atrelados ao planejamento da aposentadoria, saúde de qualidade, relações sociais bem estabelecidas e à mobilidade, advinda da posse de um carro próprio e local de moradia com facilidade de acesso.

Estudos indicam que as pessoas que mais sofrem com a aposentadoria são aquelas que percebem maior dificuldade para pensar e refletir sobre esse período durante sua vida profissional (Alvarenga *et al.*, 2009). Para uma melhor adaptação do sujeito à aposentadoria é necessário que ele tenha outras fontes de ocupação além do trabalho. Dessa forma, ele poderá basear a reconstrução da sua identidade social em outras atividades. Assim, a aposentadoria será experienciada com maior satisfação e de maneira menos traumática (Pereira; Guedes, 2012). De acordo com Zanelli *et al.* (2010, p. 61): “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”. Dessa maneira, é possível amenizar as percepções negativas desse processo.

Por conta de diversas variáveis atreladas à transição para aposentadoria, alguns trabalhadores nessa fase começam a participar de projetos que visam facilitar esse processo, assim, iniciam uma reflexão e planejamento relacionado às ocupações futuras (Freitas; Campos; Gil, 2017; Oliveira; Silva, 2018). Esse planejamento é importante, pois o rompimento com as atividades profissionais para a aposentadoria exige estrutura física e psíquica, pois para algumas pessoas representa a completa exclusão do âmbito produtivo e o princípio da inutilidade (Rodrigues; Rauth, 2006).

Quando ocorre a preparação para aposentadoria ainda em período de atividade econômica do sujeito a sua transição para aposentadoria torna-se mais simples, pois o planejamento é um facilitador para esse período. O afastamento repentino de uma rotina

estruturada por um longo período de vida é capaz de influenciar ou, até mesmo, agravar os conflitos que surgem nas diferentes esferas da vida do indivíduo (Zanelli; Silva; Soares, 2010).

Há uma pluralidade de sentimentos vivenciados no período da meia-idade, sua complexidade é evidenciada de acordo com a aproximação da aposentadoria, não apenas pelos conflitos externos, mas pelas questões internas que exigem uma nova orientação de vida. Por conta disso, destaca-se a relevância dos programas de preparação para aposentadoria, pois eles representam uma ferramenta que preparará o sujeito para gerir da melhor maneira o seu tempo livre. Além de mostrar novas possibilidades para desenvolvimento pessoal nessa nova etapa de vida (Leão; Giglio, 2002).

Nem todos os indivíduos planejam sua vida, estabelecendo o que irão fazer ao se aposentar; entretanto, a ausência de planejamento poderá representar um fator de risco. A verdade é que mesmo para aqueles que desejam aposentar-se e tenham planos esboçados para o futuro é comum notar-se certa ansiedade ao lidar com essa nova possibilidade, que poderá provocar uma série de mudanças em suas vidas (França, 1992, p. 178).

A aposentadoria é um processo de construção, não somente uma decisão, pois é necessário refletir sobre o processo de aposentadoria para que esta fase seja vivida da melhor maneira possível. Nesse sentido, um programa de preparação para aposentadoria é um grande facilitador para provocar essa reflexão nos futuros aposentados (Silva; Helal, 2017).

Estudos indicam diversos fatores tidos como relevantes na decisão de aposentadoria. Wang *et al.* (2008) classificaram esses fatores nas dimensões micro e macro. A dimensão micro engloba aspectos ligados aos fatores subjetivos e pessoais do indivíduo. Já a dimensão macro está relacionada aos contextos sociais, político, econômico e ambiente de trabalho.

Além disso, é relevante observar todos os elementos sociais ligados ao período da aposentadoria, como o relacionamento familiar e com o cônjuge (Dingemans; Henkens, 2015; Rafalski; Andrade, 2017). Isso acontece, pois a decisão de se aposentar dificilmente é somente individual. Ao escolher, o sujeito leva em consideração o contexto familiar ao qual está inserido, visto que de uma forma pode proporcionar acolhimento e suporte, entretanto, por outro lado, pode ocasionar demandas por cuidado (França, 2008).

Para a avaliação dos preditores que influenciam as atitudes em face da aposentadoria, é importante analisar como o trabalhador percebe o seu trabalho. Esta percepção engloba dois aspectos muito estudados pelas organizações: o envolvimento e a satisfação com o trabalho (França, 2009, p. 20).

Assim como afirmam França e Menezes (2012), existem variáveis ligadas ao trabalho, como percepção e satisfação, que exercem influência na decisão pela aposentadoria. Dessa forma, o sentimento de satisfação com a função e o ambiente de trabalho é percebido como um indicador de ligação ao trabalho, sendo considerado pelos sujeitos na decisão de se aposentar (Da Silva; Helal, 2017).

Os trabalhadores orientam suas vidas com base no agir e no fazer, o que ocasiona uma difícil transição para a aposentadoria, visto que ela é percebida como um período de inutilidade. Desse modo, a atuação profissional influencia na construção do sentido da vida e a aposentadoria é percebida como irrelevante por afastar o sujeito do âmbito profissional e da produtividade, retirando seu valor social (Fôlha; Novo, 2011; França, 2002).

A aposentadoria se constitui como um fator de intranquilidade para o ser humano, o qual pode inclusive transpor-se aos temores e preocupações normativos ao processo vital, haja vista que as perspectivas de futuro em relação à instabilidade econômica, saúde e envelhecimento são permeadas por desinformação, ambivalências, depreciação e estigmas. Nesse sentido, é interessante observar 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).

O termo aposentadoria traz consigo uma percepção negativa, interpretada como “pôr à parte, de lado”, o que remete à inutilidade (Zanelli; Silva; Soares, 2010). O encerramento da atividade profissional remete à perda de um local de integração, de comprometimento e desenvolvimento intelectual. Ter um cargo é ter prestígio e poder, trabalhar é reduzir a angústia, o sentimento de vazio, é se “esquecer” da morte e da velhice (Santos, 1990).

O momento da aposentadoria está explicitamente ligado ao envelhecimento e conseqüentemente à aproximação da morte. Portanto, além da ruptura com o trabalho, o indivíduo ainda vive uma fase delicada, em que ele muitas vezes não tem o mesmo vigor, já não consegue fazer todas as coisas que realizava antes, os sinais da idade vão aparecendo. Deve-se considerar ainda que a ruptura com o trabalho é o mesmo que a perda dos dispositivos de poder e, inevitavelmente, a perda de vários privilégios. Assim, encarar a aposentadoria é uma maneira também de assumir o envelhecimento, o que torna essa ruptura ainda mais difícil (Valadares; Marra; Pinheiro, 2017, p. 77)

Muitos trabalhadores em fase de aposentadoria relacionam esse período ao

envelhecimento e à redução da capacidade para execução das tarefas. Entretanto, de acordo com Da Silva e Helal (2017), os trabalhadores têm consciência das limitações que surgem com a idade, mas ressaltam que essas limitações ainda não são capazes de influenciar de forma negativa a qualidade do trabalho e seus resultados. A percepção social da velhice atrelada à inatividade, é algo que gera desconforto e conflitos em relação à autopercepção dos trabalhadores em fase de aposentadoria, visto que eles ainda se percebem úteis e ativos, não se considerando aptos para a aposentadoria. Desse modo, cabe aos pré-aposentados mediar os conflitos existentes entre a imagem social, na qual construiu uma percepção negativa acerca do envelhecimento e do aposentado, e a autopercepção de aptidão para o trabalho, o que ressalta o desejo de permanecerem ativos mesmo após a aposentadoria (Da Silva; Helal, 2017).

Vale destacar que, por um longo período, a aposentadoria e o envelhecimento estiveram atrelados às percepções de repouso, calma, descanso e inatividade. Ao longo do tempo existe a tentativa de desconstruir essa visão estigmatizada dos idosos, apesar de não ser completamente eliminada. Entretanto, novas percepções vêm dando lugar às visões negativas, e conceitos como aprendizagem, flexibilidade e realização pessoal começam a ser vinculados à esse processo (Costa *et al.*, 2022).

Um outro ponto que aparece como motivo de postergação da aposentadoria, além da proximidade da velhice, é o medo do adoecimento. Esse medo surge marcado pelo imperativo social da juventude, da independência, da capacidade produtiva, no qual acaba influenciando e trazendo à tona diversas preocupações acerca do bem-estar após a aposentadoria (Marra *et al.*, 2011).

Assim, é possível destacar que para a sociedade produtiva a velhice torna-se um problema social, acarretando dificuldades e desconfortos às pessoas idosas no período em que se aposentam. São trazidas diversas questões em relação ao conflito gerado na realidade do aposentado, como a própria representação social e a criação de estereótipos em relação aos idosos. Dessa forma, a questão principal a ser observada é o papel das empresas frente à preparação dos trabalhadores para a saída do mercado de trabalho e a transição para a aposentadoria (Costa *et al.*, 2022).

A sociedade, de forma velada e inconsciente, percebe a aposentadoria como sinônimo de velhice, proximidade da morte, peso social, decaimento, visto que interpretam como um período constituído por muitos adoecimentos (Zanelli; Silva; Soares, 2010). Aos

aposentados resta aprender a lidar com o sofrimento trazido pela discriminação, por sua imagem estigmatizada e o pelo preconceito. Muitas das vezes, tais questões acabam gerando o isolamento social e familiar do sujeito aposentado, em que vivencia a sensação de ser improdutivo e inativo aos olhos sociais (Hoffmann; Zille, 2017). Nesse sentido “socialmente pode-se inferir que a pessoa é definida como idosa a partir do momento em que deixa o mercado de trabalho, isto é, quando se aposenta e deixa de ser economicamente ativa” (Schneider; Irigaray, 2008, P. 590).

O estigma do sujeito idoso aparece quando lhe são atribuídas várias características negativas, incluindo a condição de improdutivo (Silva; Helal, 2019). Essa condição atribuída corrobora com a discriminação etária (ageísmo) em um cenário em que as empresas são incentivadas a combater os conflitos derivados da nova composição da equipe de trabalho e a manter os funcionários mais velhos em seus organogramas (Tonelli *et al.*, 2020; Ziger *et al.*, 2017).

Mesmo que não esteja necessariamente correlacionado com a aposentadoria, o envelhecimento é capaz de acarretar diversas crises identitárias, ocasionadas pela ausência do papel social, modificação no papel familiar, trabalhista e na própria sociedade. Cabe ao indivíduo se adequar, aos poucos, aos novos papéis e as perdas trazidas, que vão desde o poder de aquisição (econômico), autonomia para decisões, perda de amigos e parente, independência e redução dos vínculos sociais. Ao vivenciar a aposentadoria o sujeito também vivencia o isolamento, sentindo-se sem rumo e por vezes deprimido (Zimmerman, 2000).

É papel das organizações combater o etarismo e empreender esforços no sentido de criar mais oportunidades para trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, uma vez que eles podem contribuir com sua sabedoria e experiência, além de ensinar e orientar jovens trabalhadores. Acredita-se que as organizações precisam enfrentar este tema de maneira mais direta e efetiva (Da Silva; Helal, 2017, p. 317).

Além das questões subjetivas, familiares, financeiras e sociais, o trabalhador em fase de aposentadoria precisa lidar com os preconceitos envolvidos nesse período. Para reduzir os aspectos negativos que rodeiam essa fase, é preciso que o trabalhador conheça e receba o amparo necessário durante essa transição, para isso os Programas e Preparação Aposentadoria são as ferramentas ideais. Desse modo, o tópico a seguir descreve como funciona um PPA.

2.4.2. Preparação para aposentadoria: planejando uma nova fase

A preparação para aposentadoria é de suma importância, França *et al.* (2012) sugerem a obrigatoriedade dos programas de preparação para aposentadoria nas organizações com o apoio do governo. Entretanto, percebe-se a pouca adesão das empresas a tais programas para seus colaboradores.

Os Programas de Preparação para aposentadoria originaram-se nos Estados Unidos, a partir de 1950, entretanto o programa era limitado, só prestava informações relacionadas ao sistema de aposentadoria e pensões. No final de década de 1980, esses programas iniciaram no Brasil, no SESC de São Paulo. Eram abordados temas relacionados ao envelhecimento, prática socioculturais e oportunidades de atividades comunitárias a partir de o momento em que o sujeito se tornava aposentado (Muniz, 1996). Ao longo dos anos, os programas foram evoluindo e começaram a abordar aspectos relativos ao planejamento de determinado projeto de vida a longo prazo, além de mostrar a aposentadoria como um período de novos aprendizados. O estímulo à prática de atividades prazerosas e que proporcionem realização pessoal também ganhou relevância (Soares *et al.*, 2007; França; Soares, 2009; Zanelli, Silva; Soares, 2010).

Em relação ao setor público, o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, por meio da Secretaria de Recursos Humanos, criou a Portaria SRH no. 1.261 de 05 de maio de 2010, que tem como objetivo estabelecer a Política de Atenção à Saúde do Servidor – PASS (Portaria nº 1.261, 2010). Esta política pressupõe a implementação de Programas de Preparação para Aposentadoria, além de outros meios para promover e garantir a saúde do servidor público. Essa política está alinhada a outras mais antigas, como a Política Nacional do Idoso (Lei nº 8.842, 1994) e o Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741, 2003) que também presume a criação de PPAs como meios para a melhoria da qualidade de vida.

O Estatuto do Idoso, Lei n. 10.741, de 1o de outubro de 2003 (BRASIL, 2003), em seu capítulo VI, artigo 28o, inciso II, destaca a preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência de no mínimo um ano, com base em incentivo a novos projetos sociais e pessoais, de acordo com os interesses dos trabalhadores. Além da orientação sobre os direitos sociais.

Algumas organizações atentas à qualidade de vida de funcionários e seguindo a lei do Estatuto do Idoso, aderiram ao PPA (Programa de Preparação para Aposentadoria), que

consiste em um meio de mostrar para o colaborador novas possibilidades para que ele tenha uma aposentadoria satisfatória e que saiba desfrutá-la da melhor maneira possível. O Programa irá apresentar novas formas de ocupação do tempo livre, como prática de hobbies e atividade física, além de incentivar a participação em diferentes grupos sociais (Silva; Almeida; Moraes, 2008).

Tendo em vista a atual conjuntura no que diz respeito à flexibilização e precarização do trabalho, a aposentadoria e o próprio PPA podem ser considerados como um privilégio. Antunes (2020) destaca que a uberização do trabalho articula a informalidade, precarização e flexibilidade, o que remete à exploração trabalhista no início da Revolução Industrial. Assim como Franco e Ferraz (2019) abordam que a uberização ganhou força a partir da reforma trabalhista ocorrida no Brasil em 2017, a informalização do trabalho desvinculou o trabalhador das suas proteções trabalhistas e de seus direitos previdenciários.

O Plano de Preparação para Aposentadoria é um facilitador para a satisfação e qualidade de vida dos futuros aposentados, pois destaca os pontos positivos e possibilita a análise acerca dos pontos negativos que envolvem essa transição, assim como traça opções alternativas para lidar melhor com eles. O PPA oportuniza o recebimento de informações para que os participantes adotem práticas e estilos de vida que proporcionem bem-estar e agreguem em sua saúde. É um meio para construir um projeto de vida a curto, médio e longo prazo, dando prioridade aos interesses pessoais e ao engajamento necessário para que os projetos pessoais e familiares sejam realizados (França; Soares, 2009).

A reflexão do projeto de vida, nos programas de preparação para a aposentadoria, deve perpassar também pelo trabalho e de que forma ele influenciaria seu bem-estar na aposentadoria. Isto se justifica pela identidade, autoestima e a pertença ao trabalho, principalmente porque as pessoas passam a maior parte do seu tempo nas organizações (França, Menezes; Siqueira, 2012, p. 735).

Muitos servidores públicos se veem perdidos quando precisam se afastar do trabalho, surgem diversos sentimentos quando chega essa fase, como, por exemplo, ansiedade, felicidade, tristeza, medo, nostalgia e outros. Entretanto, apesar das preocupações há espaço para novos planos de vida, como viagens. Nesse caso, um programa de preparação para aposentadoria é responsável pela conscientização dos servidores, demonstrando as transformações que a aposentadoria é capaz de gerar em todas as esferas da vida (Monzato, 2014).

Diante de diversas alternativas para vivenciar esse novo período de vida, é válido

destacar que não existe um padrão a ser seguido para que a aposentadoria seja conduzida. O ponto principal é descobrir algo em que o sujeito sintá-se realizado e comece a identificar-se com aquilo que escolheu como atividade para ocupar seu tempo (Mucida, 2009).

Monzato (2014) destaca o período de preparação para aposentadoria como crucial, pois é o momento em que se conversa sobre novas possibilidades e há o planejamento para uma nova fase da vida. Mesmo que esse momento indique o encerramento da atividade profissional, não deve representar, necessariamente, o rompimento com a vida social, afetiva, cultural e produtiva. Leandro-França e Murta (2019) citam que um PPA deve abranger as esferas financeira, social, afetiva, lazer, saúde, novas ocupações, moradia e aspectos legais da aposentadoria. “As questões existenciais, a saúde física e mental dos futuros aposentados são aspectos a serem incluídos nos Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA)” (França, 1992, p. 179).

A fase de pré-aposentadoria é percebida como uma etapa significativa de adaptação subjetiva e individual, traz grandes expectativas e transformações que influenciam o âmbito psíquico, social, financeiro, físico e até espiritual. Por essas questões, a metodologia de um PPA deve ser baseada em alguns requisitos pré-estabelecidos como a promoção de análise a respeito do período de aposentadoria; o estímulo a conscientização da relevância de se preparar durante esse período; o incentivo a concretização de planos pessoais e coletivos e a realização de atividade que destaquem a devida importância dessa mudança (Monzato, 2014).

Por meio dos programas, os participantes se sentem à vontade para compartilhar experiências uns com os outros. Assim, fortalecem e desenvolvem diversas mudanças “como o controle dos gastos financeiros, os cuidados com a saúde, a valorização do lazer, a iniciação ou manutenção de atividade física, a alimentação saudável, o fortalecimento dos vínculos e a possibilidade de investir em uma nova carreira” (Leandro-França; Murta, 2019, p. 7). Mesmo que os participantes não conheçam previamente o programa, para muitos fica clara a importância do bom relacionamento familiar, das atividades sociais, qualidade de vida e saúde, lazer e realização de projetos de vida (França, Menezes; Siqueira, 2012).

Em relação ao convívio familiar, alguns pesquisadores abordam a importância da participação dos familiares em alguma etapa do programa para que eles compreendam seu papel na adaptação do aposentado e aprendam a lidar com as diferentes expectativas que cercam esse momento (França, 2002; França; Carneiro, 2009; Zanelli *et al.*, 2010). Silva e

Helal (2019) destacam a importância da presença de familiares, pois apenas o participante não consegue passar tudo o que foi abordado e fazer com que sua família entenda a sua real influência na construção desse relacionamento durante a aposentadoria.

Monzato (2014) cita alguns pontos positivos percebidos por parte de servidores que participaram de um Programa de Preparação para Aposentadoria, como, por exemplo, orientação para tomada de decisão, melhoria das relações interpessoais, desenvolvimento contínuo, descoberta de novos talentos e entre outros aspectos que envolvem a própria convivência com a equipe de trabalho.

Os PPAs visam contribuir para o bem-estar dos futuros aposentados por meio da análise dos pontos positivos e negativos que compõem essa transição, ao passo que oportunizam a adesão de práticas e modos de vida que proporcionam a melhoria da qualidade da saúde física e psíquica dos participantes. Já para a organização que adota um Plano de Preparação para Aposentadoria, são percebidos diversos aspectos favoráveis, como: demonstração da responsabilidade social, condução do processo de aposentadoria de maneira ética e humanizada, fortalecimento da imagem interna e externa, melhoria do clima organizacional, percepção de respeito e transparência por parte dos colaboradores (França; Soares, 2009). A implementação de um PPA provoca a mudança de valores em todos os níveis da organização, além de gerar sentimentos de bem-estar e maior tranquilidade para os colaboradores em fase de aposentadoria (Zanelli; Silva; Soares, 2010).

A implementação de um PPA proporciona aos seus participantes experimentar novos momentos, desenvolvimento de competências, descoberta de novos interesses, desenvolvimento intelectual. Explora diversas áreas, como saúde, finanças, lazer, ambiente doméstico, atividades culturais, entre outras (França; Soares, 2009). Destaca-se também a importância da participação de funcionários já aposentados que passaram pelo programa, com o objetivo de compartilhar experiências (França, 2002; França; Carneiro, 2009; Zanelli, *et al.*, 2010).

Além do conteúdo do programa, os pesquisadores experientes em construção e implementação de PPAs enfatizam a relevância e cuidados com a sua avaliação (França, 2002; Soares *et al.*, 2007; Zanelli *et al.*, 2010). A avaliação dos programas é composta por diversas etapas: avaliação preliminar para verificar as necessidades e esclarecimento dos gestores; avaliação ao longo do programa para monitorar os processos e dificuldades na sua implementação; avaliação dos resultados para traçar as transformações que o programa

proporcionou na vida dos participantes. Este último tipo de avaliação pode ser realizado a longo prazo e abranger o acompanhamento dos participantes até três anos após a aposentadoria (França; Carneiro, 2009). O acompanhamento após a aposentadoria permite avaliar a influência do programa na qualidade de vida após a aposentadoria e verificar se os objetivos de médio e longo prazo, definidos no início do programa, foram alcançados (Leandro-França; Murta, 2019). A avaliação ao final do programa é de suma importância para seu aprimoramento contínuo e promoção de adequações aos processos conforme a necessidade dos participantes (França, 2002; Soares *et al.*, 2007; Zanelli *et al.*, 2010).

O rompimento dos vínculos com o mundo do trabalho necessita de preparação, compreensão, aceitação e de planejamento para uma nova fase de vida, com o objetivo de viver um pós-carreira que proporcione uma vida ativa e participativa. É de extrema relevância que as organizações sejam adeptas ao compromisso social de apoio e orientação de seus colaboradores quando a aposentadoria se aproxima, de forma que esse período possa ser percebido de forma positiva como uma nova fase (Pereira; Guedes, 2012). Tendo em vista a importância dos Programas de Preparação para Aposentadoria, é necessário conhecer um pouco de como é o Programa de Planejamento para Aposentadoria da UFRRJ e os temas abordados ao longo do programa.

3. METODOLOGIA

Este capítulo apresenta o percurso metodológico desta dissertação. A seguir, é possível acompanhar as etapas de realização da pesquisa por meio dos seguintes tópicos: Delineamento da pesquisa; Coleta de dados; Corpus de pesquisa; Método de análise de dados e Limitações da pesquisa.

3.1. Delineamento da pesquisa

Visando alcançar o objetivo final, qual seja, analisar como a aposentadoria foi percebida pelos servidores que participaram do Programa de Planejamento para Aposentadoria da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, foi realizada, de acordo com os objetivos formulados, uma pesquisa aplicada visando a necessidade de resolução de um problema concreto e com finalidade prática (Vergara, 2005). A pesquisa tem orientação qualitativa, de maneira a identificar e compreender melhor a perspectiva dos servidores de forma integrada acerca do tema, considerando todas as questões e pontos importantes no contexto em que se estão inseridos (Godoy, 1995).

A pesquisa fez uma investigação acerca da percepção sobre a aposentadoria por parte dos sujeitos estudados. Neste caso, a pesquisa qualitativa se mostrou a mais adequada, pois permitiu observar aspectos subjetivos e as interpretações que os sujeitos possuem a respeito do tema.

Um dos meios utilizados como base para esse estudo, visando o alcance dos objetivos propostos, foi a pesquisa bibliográfica, que pode ser definida como um estudo base para análise de outros tipos de ferramentas de pesquisa, realizado a partir de livros, revistas, artigos, jornais e outros materiais públicos. A pesquisa bibliográfica possibilitou a descrição do tema de acordo com a teorias vigentes sobre trabalho, sentidos do trabalho, aposentadoria e preparação para aposentadoria. Também foi efetuada uma pesquisa documental, que é aquela realizada por meio de documentos arquivados em organizações públicas ou privadas, ou até mesmo com pessoas, podendo ser registros, ofícios, comunicações informais, entre outros. A pesquisa documental foi traçada por meio de publicações e documentos disponíveis no site da instituição. Também foi realizada uma pesquisa de campo, tendo em vista a necessidade de colher percepções dos sujeitos que passaram pelo PPA. Trata-se, ainda, de um estudo de caso, que pode ser definido como um método que busca se aprofundar em um objeto de estudo específico (Vergara, 2005).

3.2. Corpus de pesquisa

Compõem o *corpus* de pesquisa servidores docentes e técnicos administrativos da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, selecionando-se aqueles servidores já aposentados que passaram pela experiência do programa de planejamento para aposentadoria nos últimos 10 anos e os responsáveis pelo desenvolvimento do PPA. Dessa forma, por meio do relato dos participantes da pesquisa, foi possível avaliar o que os aposentados pelo programa perceberam de benéfico nos temas abordados. Juntamente com os responsáveis pelo desenvolvimento do programa foi possível descrevê-lo de forma a destacar os impactos que este gera na vida dos servidores que passaram pela experiência da preparação para aposentadoria. O *corpus* de pesquisa foi composto por 10 servidores aposentados, este foi o número de servidores que aceitou participar da pesquisa, e 3 responsáveis pelo programa dentro do setor CASST.

Os sujeitos foram escolhidos pelo método de acessibilidade, tendo em vista a distância e dificuldade de contato com servidores já desvinculados da universidade, adotou-

se a comunicação online e com os servidores que estavam mais acessíveis na agenda dos responsáveis pelo PPA. O contato com os responsáveis também seguiu o mesmo critério, tendo em vista a disponibilidade deles e suas responsabilidades dentro do programa.

3.3. Coleta de dados

A coleta dos dados foi realizada pelo critério de acessibilidade, pelo qual os sujeitos participantes são selecionados a partir da facilidade de acesso (Vergara, 2005). Os dados foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas junto aos servidores que foram gravadas e transcritas. Dessa forma, a entrevista pode ser entendida como "uma técnica que envolve duas pessoas numa situação face a face e em que uma delas formula questões e a outra responde" (Gil, 2002, p. 114). Além disso, foram levantados dados documentais do programa vigente elaborado pela CASST/UFRRJ.

Em relação à entrevista semiestruturada, esta não foi pautada em perguntas fechadas, mas condicionada a extrair informações a respeito de um objetivo sobre o qual foi escrito um roteiro com as perguntas fundamentais e o entrevistado teve a liberdade de acrescentar observações por meio de suas associações (Manzini, 1990/1991). A motivação para a escolha dessa modalidade partiu da sua capacidade de retratar as experiências vividas pelos sujeitos da pesquisa de forma que esta se mantenha de acordo com a finalidade proposta pelo estudo. Além de permitir uma maior abertura para que o entrevistado pudesse fazer suas observações de forma a agregar ao que foi questionado. Desse modo, também foi adotado o critério de saturação da amostra, que pode ser definido como a repetição das informações por parte dos participantes da pesquisa, ou seja, quando as falas começam a apresentar redundância (Fontanella *et al.*, 2008).

O primeiro passo para a coleta de dados foi a pesquisa documental, na qual foi analisado o Programa de Planejamento para Aposentadoria vigente, os documentos atrelados a ele, os informativos disponíveis, sites da instituição, entre outros. Foram observados a estrutura do programa, os processos, as etapas, temas e critérios que o compõem. Por meio da pesquisa documental em sites da instituição foi possível obter o plano de ensino do último programa vigente, que ocorreu em outubro de 2023 e partir daí conhecer sua estrutura. Além disso, foi possível observar os meios de inscrição e de que forma o programa é divulgado.

A segunda etapa foi o contato com os responsáveis pelo PPA vigente, com o objetivo de descrever suas percepções o programa, os resultados esperados, compreender o que

mudou durante o período de aposentadoria antes de existir o PPA e depois que ele foi implementado. Nessa etapa, foram descritos os resultados advindos do programa antes de sua implementação até a data de realização da pesquisa, visto que é necessário compreender os impactos gerados pelo PPA no próprio ambiente da universidade. O contato foi realizado por meio de vídeo chamada e algumas perguntas elaboradas previamente foram feitas, além de permitir a liberdade de expressão dos participantes. A entrevista com os responsáveis pelo PPA teve duração média de 50 minutos. Por meio do contato com os servidores do setor responsável pelo programa foi possível perceber a visão que estes possuem quando se trata do tema preparação para aposentadoria.

A terceira e última etapa foi o contato com os servidores. Inicialmente a abordagem foi realizada por e-mail, de forma individualizada, sem vínculo institucional e com base em uma lista de aposentados disponibilizada no site da universidade. Entretanto, só foi possível contactar 5 servidores aposentados que passaram pelo programa devido à ausência de dados. Na segunda tentativa o contato foi intermediado pelo CASST com o objetivo de proteger os dados pessoais dos servidores já desvinculados da universidade. Segundo os responsáveis, foram contactados 43 servidores. Ao todo obteve-se retorno de 10 servidores aceitando participar da entrevista. O período de contato e retorno para entrevista foi de fevereiro a julho de 2024. As entrevistas foram realizadas por meio de vídeochamada e tiveram duração média de 40 minutos, foram gravadas e transcritas, mantendo a segurança dos dados e privacidade dos participantes.

Vale ressaltar que todas as informações sobre a pesquisa e seus procedimentos foram previamente passadas aos participantes que aceitaram, de forma voluntária, fazer parte da pesquisa, conforme consta no Termo de Consentimento Livre Esclarecido. O responsável pelo setor CASST assinou o Termo de Anuência Institucional autorizando a realização da pesquisa.

A entrevista teve como principal foco compreender a vivência como aposentados e experiência dos servidores em participar do Programa, visando perceber os reais benefícios que este gerou para os servidores e se realmente foi um facilitador durante o período de transição entre o trabalho e a aposentadoria. Foram coletadas as percepções dos aposentados sobre o trabalho e a aposentadoria, e como esta impactou em outras vertentes da vida do entrevistado. O intuito foi traçar os principais resultados que o PPA proporcionou na vida dos aposentados, como foi a experiência e se foram percebidos resultados positivos após o

término do programa. Foram questionados também sobre possíveis melhorias.

3.4. Método de análise de dados

O método utilizado para analisar as entrevistas foi a análise de conteúdo, o qual, de acordo com Bardin (1979), consiste na adoção de procedimentos de categorização dos dados, baseada em tratamento de dados coletados na fase de pesquisa de campo, permitindo a dedução de conhecimentos relacionados à solução do problema de pesquisa. Bardin (1979, p. 42) define a análise de conteúdo como:

um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens

Dessa forma, a análise de conteúdo pode ser descrita como um conjunto de procedimentos exploratórios que visa detectar os conceitos ou temas mais relevantes contidos em um determinado texto (Oliveira *et al*, 2003). A aplicação da análise de conteúdo é composta por três fases essenciais: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados (Godoy, 1995).

Na fase de pré-análise, foi realizado um primeiro contato com os textos, o que permitiu a definição de algumas especificações. A exploração do material teve como base o referencial teórico, entrevistas transcritas e documentos disponíveis, nessa fase foram realizados procedimentos de classificação e categorização das informações. A última fase foi realizada por meio do tratamento das informações e interpretação dos resultados (Godoy, 1995). Assim de acordo com Bardin (1977), foi composta pelas seguintes etapas:

A primeira etapa, a Pré-análise, descrita pela autora como a fase de organização, na qual buscou-se operacionalizar e sistematizar os pontos iniciais, com o intuito de permitir organizar um plano de desenvolvimento das operações posteriores. Desse modo, foi estabelecido um plano de análise, com procedimentos flexíveis, mas bem definidos. Essa primeira etapa foi composta por três passos: a definição dos documentos que foram submetidos à análise, a elaboração das hipóteses e objetivos, e a formulação dos indicadores que embasaram a interpretação final.

Dessa forma, essa fase foi composta pelos documentos que compõe o PPA e pelas transcrições das entrevistas realizadas com os servidores. Assim, foi seguida a Regra da

pertinência, na qual “os documentos retidos devem ser adequados, enquanto fonte de informação, de modo a corresponderem ao objetivo que suscita a análise” (Bardin, 1977, p. 98). Foi possível fazer um leitura flutuante, de forma a agrupar de maneira geral os temas abordados nas entrevistas para criar as categorias de análise.

A segunda etapa foi a Exploração do material, na qual está respaldada pelos procedimentos bem definidos. Nessa fase ocorreu a codificação dos dados, conforme as categorias escolhidas, temas em comum, características semelhantes. Desse modo, as informações foram agrupadas de forma a deixá-las mais claras e adequadas aos objetivos do estudo. As transcrições foram desmembradas e reagrupadas de acordo com os temas das categorias que foram elaboradas na primeira etapa. Os dados foram agrupados de acordo com a semelhança dos temas e características que possuíam em comum, levando em consideração as categorias definidas.

As categorias de análise já foram pré-estabelecidas, tendo como base o referencial teórico, objetivos do trabalho e conteúdos abordados na entrevistas. O intuito foi organizar para facilitar a separação e análise dos dados das entrevistas, são elas: Trabalho, aposentadoria, bem-estar e esfera social na aposentadoria, contexto familiar do aposentado, aspectos financeiros na aposentadoria, pós-carreira: planos e oportunidades, Programa de Planejamento para Aposentadoria. O quadro a seguir apresenta o detalhamento de cada categoria.

Quadro 1 – Categorias de análise estabelecidas

Categoria	Definição Constitutiva	Definição Operacional	Perguntas realizadas
Trabalho	O trabalho tem uma atribuição social primordial, pois é uma atividade que integra os indivíduos e proporciona a adaptação destes com o objetivo de construir algo útil. A atividade laboral possui, também, um papel psicológico indispensável, visto que é o fator simbólico principal para que haja a separação de si mesmo, da própria delimitação (Clot, 2007). Trabalhar é deixar em segundo plano as aflições	Obtenção de recursos, inserção social, estruturação psíquica, central para a vida humana, prestígio, poder, senso de utilidade e pertencimento, realização pessoal.	O que o trabalho representava para você? Quais os pontos positivos e negativos que você atribui ao trabalho? Como é a vida sem trabalho para você?

	<p>peçoais para se empenhar em outra trajetória que não é a própria, para realizar as incumbências sociais. É o que proporciona uma vida com sentido de utilidade no mundo (Lhuilier, 2013).</p>		
Aposentadoria	<p>A aposentadoria não é sinônimo de velhice, entretanto, para a sociedade, baseada nas práticas capitalistas, está relacionada à improdutividade econômica, conhecimentos ultrapassados e, grande parte das vezes, associada ao envelhecimento. Essa percepção, muitas das vezes, acarreta uma discriminação social da condição de aposentado (Rodrigues <i>et al.</i>, 2005). O conceito de aposentadoria se apresenta de forma fluida, por esse motivo é difícil definir de uma única maneira, tendo em vista as variadas condições sobrepostas nesse contexto. (Camarano, 2001; Denton; Spencer, 2009; Zanelli; Silva; Soares, 2010).</p>	<p>Fim da vida, chegada da velhice, percepção de inutilidade, afastamento das relações sociais, falta de ocupação, não contribui socialmente, redução da renda, inatividade, falta de rotina.</p>	<p>Qual o motivo da aposentadoria?</p> <p>Qual a sua percepção em relação à aposentadoria?</p> <p>Quais pontos positivos e negativos você atribui à aposentadoria?</p>
Bem-estar e esfera social na aposentadoria	<p>Para Dejours (2004, p.31), “trabalhar é, também, fazer a experiência da resistência do mundo social e, mais precisamente, das relações sociais, no que se refere ao desenvolvimento da inteligência e da subjetividade”, é uma relação social. A dimensão social compõe o sentido de trabalho, pois possibilita a inserção do indivíduo na sociedade e o pertencimento a um grupo (Morin; Tonelli; Pliopas, 2007). De acordo com Oliveira <i>et al.</i> (2009), os principais fatores para o bem-estar após a aposentadorias estão atrelados ao planejamento da aposentadoria, saúde de qualidade, relações sociais bem estabelecidas e à mobilidade, advinda da posse de um carro</p>	<p>Sensação de pertencimento, reconhecimento social, aquisição de prestígio social, validação, socialização.</p>	<p>Atualmente, como estão suas relações sociais? De que forma a aposentadoria impactou?</p>

	próprio e local de moradia com facilidade de acesso.		
Contexto familiar do aposentado	O trabalho e a família são as forças que mais interferem na manutenção da identidade do sujeito por proporcionarem meios de se sustentar economicamente, identidade pessoal e contexto social. Ademais, o comportamento no ambiente de trabalho torna-se enraizado e é carregado para o lar, cada ambiente leva a padrões estruturais parecidos em outros âmbitos. Tanto o trabalho, quanto a vida familiar se influenciam mutuamente. As atitudes no local de trabalho podem ser derivadas ou preliminar do que o corre no ambiente do lar (Fishman, 1998).	Retorno ao lar, ressignificação da rotina e contato com a família, fonte de apoio, obrigações familiares, novas ocupações.	O que sua família pensa a respeito da sua aposentadoria? Quanto tempo da sua rotina você costumava dedicar ao convívio familiar? E o que mudou ao se aposentar?
Aspectos financeiros na aposentadoria	Uma das maiores preocupações dos aposentados no período de aposentadoria é a questão financeira. Os recursos monetários podem ser provenientes da previdência social, programas de preparação para aposentadoria oferecidos pelas empresas e investimentos próprios. Os recursos oferecidos pelo empregador por meio de benefícios propiciam aos funcionários um auxílio para custear os anos de aposentadoria, são oriundos do tempo de trabalho na empresa e do salário que era recebido (Rau; Adams, 2012).	Redução da renda familiar, retorno ao mercado de trabalho, complementação da renda, dificuldades financeiras, endividamento, falta de planejamento do orçamento familiar, dependência financeira.	Em relação ao seu padrão de vida atual, após aposentar-se acha que houve alguma modificação?
Pós-carreira: Planos e Oportunidades	Apesar das preocupações há espaço para novos planos de vida, como viagens. Nesse caso, um programa de preparação para aposentadoria é responsável pela conscientização dos servidores, demonstrando as transformações que a aposentadoria é capaz de gerar em todas as esferas da vida (Monzato, 2014).	Empreendedorismo, voluntariado, prática de <i>hobbies</i> , viagens, passeios e dedicação à família.	Quais são seus planos para o futuro? O que realizou até agora? Como você se imaginava como “aposentado (a)”? O que mudou? Continuou atuando profissionalmente em alguma outra área? Por quê?

Programa de Planejamento para Aposentadoria	O PPA possibilita o compartilhamento de orientações para que os participantes adotem hábitos que proporcionam qualidade de vida, é um facilitador para a satisfação na aposentadoria, pois ressalta os pontos positivos e revela meios de lidar com os fatores negativos envolvidos nesse período, traçando alternativas para lidar com eles (França; Soares, 2009).	Esclarecimento a respeito do que esperar da aposentadoria, orientação para a transição, planejamento financeiro, preparação da família.	Por que você decidiu participar do PPA? Conte um pouco da sua experiência. Quais eram suas expectativas em relação ao PPA? O que esperava encontrar? De que forma o PPA contribuiu para sua percepção da aposentadoria? Quais eram os resultados esperados após o fim do PPA? O que de fato aconteceu? O que você mudaria no PPA e nos temas que são abordados?
--	--	---	---

Fonte: Elaborado pela autora

A terceira e última etapa da análise foi o tratamento dos resultados obtidos e interpretação. Nessa fase, os resultados brutos obtidos foram tratados de forma a serem relevantes, significativos e válidos, ou seja, resultados que gerem contribuição alinhada ao estudo. Os resultados foram tratados para que pudessem ser interpretados e compreendidos de acordo com o embasamento teórico do estudo, a fim de atingir o objetivo proposto.

3.5. Limitações da pesquisa

Quanto às limitações da pesquisa, pode-se destacar aquelas inerentes ao método qualitativo, relacionadas ao seu caráter subjetivo, com possibilidade de ficar sujeita à tendenciosidade. Devido a isso, suas contribuições para o campo científico são mais lentas (Stake, 2011).

Quanto ao meio de coleta de dados, as limitações apresentadas nas entrevistas estão relacionadas a um possível equívoco nas conclusões no momento da investigação. Apesar de ser uma ferramenta bastante explorada na pesquisa qualitativa, essa técnica deve ser realizada com os devidos cuidados como forma de evitar afirmações equivocadas (Vergara,

2012).

Durante as entrevistas, a pesquisadora evitou emitir opinião própria e cortar a fala do entrevistado, dando tempo para ele concluir seu raciocínio antes de ir para a próxima pergunta, a fim de evitar conclusões precipitadas. Além disso, apesar de ter realizado as entrevistas de forma online, buscou demonstrar interesse pelo o que o entrevistado dizia e mantê-lo a vontade para compartilhar sua vivência, sempre respeitando caso não quisesse falar sobre algum assunto específico.

Já em relação ao método de análise dos dados, pode-se perceber algumas limitações na análise de conteúdo. A primeira diz respeito a subjetividade e interpretação intuitiva por parte do pesquisador. Outro aspecto está relacionado a interpretação dos resultados por meio da frequência. Visto que nem sempre um tema constante é necessariamente relevante e um tema importante pode ser de difícil verbalização (Oliveira *et al*, 2003).

Tomou-se cuidado com perguntas muito pessoais para evitar o desconforto do entrevistado. Mas durante a análise foi dada a devida atenção para os temas que eram realmente relevantes para o presente estudo. A análise foi realizada com bastante cautela preservando a declaração íntegra de cada participante sem opiniões tendenciosas sobre as falas. Em relação à coleta de dados documental feita em *sites* da instituição, foi verificada a atualidade das informações. Tendo como base os documentos institucionais, entrevista com os aposentados e entrevista com os responsáveis pelo PPA foi possível mitigar os riscos envolvendo a análise da pesquisa. Diante deste contexto, a seguir é apresentado um breve relato sobre o caso estudado.

4. O PPA DA UFRRJ: UM RESUMO DO CASO EM ESTUDO

Esse capítulo antecede a análise dos dados obtidos por meio das entrevistas. Apresenta a estrutura do PPA por meio dos documentos disponibilizados e a partir da visão dos responsáveis que atuam no setor CASST. O propósito é trazer uma visão prévia do programa vigente para que seja possível compreender suas características atuais antes de apresentar as propostas de melhoria no produto tecnológico.

4.1. A estrutura do programa

No início, o PPA se chamava Programa de Preparação para Aposentadoria, mas, a partir de 2019, essa nomenclatura mudou para Programa de Planejamento para Aposentadoria, pois foi percebido que o planejamento para aposentadoria não parte somente dos trabalhadores com tempo e idade para se aposentar, mas dois novos entrantes também. E a palavra “preparação” dava a entender que ao participar do programa o trabalhador ia aposentar (CASST, 2021).

As palestras do programa são oferecidas pelos profissionais da CASST, exceto as voltadas aos assuntos financeiros e legislação trabalhista. Para estas são convidados um economista e uma servidora do departamento de pessoal que é especialista em legislação para aposentadoria. Além disso, existem 4 programas dentro do PPA:

- 1- Educação para aposentadoria: envolve palestras de temas diversos, como finanças, relacionamento familiar, ambiente de trabalho. Dedicado a todos os trabalhadores independente da idade. São palestras setoriais com o objetivo de sensibilizar os servidores.
- 2- Curso do planejamento para aposentadoria: engloba todos os trabalhadores da universidade em fase de aposentadoria. É dividido em 7 encontros e em cada um é discutido um tema. Os temas abordados são: Abertura, Legislação, saúde, finanças, relacionamento social e familiar, projetos pessoais e encerramento. Também é oferecido um atendimento individualizado ao final do curso, caso o servidor necessite.
- 3- Workshop pós-carreira: é dedicado aos trabalhadores que já se aposentaram e estão “perdidos”, pois não participaram de nenhum PPA. Esse workshop inclui somente um encontro para falar sobre a aposentadoria. Para trabalhadores recém-aposentados que não tiveram oportunidade de participar de outras ações do PPA.
- 4- PPA individual: voltado para os trabalhadores que se aposentam por doença de incapacidade permanente (invalidez). Com foco voltado às questões psicossociais. Acontece em até 4 encontros, de preferência remotos, para facilitar o atendimento.

Por último, é realizada uma avaliação das palestras e dos workshops por meio de um formulário online. Entretanto, existe muita dificuldade em relação à adesão ao PPA, pois

ainda é percebido muito preconceito em relação à aposentadoria (CASST, 2021).

4.2. O PPA sob a perspectiva dos responsáveis

Algumas questões específicas dos servidores da universidade levaram à criação do PPA como, por exemplo, muitos trabalhadores endividados por conta de empréstimos e servidores que moram em casas da universidade. Quando o PPA foi criado, $\frac{1}{4}$ da universidade estava em abono de permanência.

A adesão ao programa é um dos principais pontos comentados pelos responsáveis, pois é baixa se comparada ao número de servidores em abono de permanência. No início, como não tiveram muita adesão, começaram a ir de setor em setor para implementar o PPA. Entretanto, mesmo com esse esforço a adesão foi baixa. Pois ainda permanecia a ideia de que ao participar do programa, o servidor iria se aposentar de fato.

Hoje realizam o envio de um memorando com o intermédio da CODEP (Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas), o departamento também ajuda na divulgação dos cursos por meio do site e redes sociais. A inscrição no programa é feita por meio de um formulário online. O conteúdo das palestras é de responsabilidade do professor, no geral, são divididas em exposição, roda de conversa e algumas dinâmicas.

A avaliação do programa também é feita online pelo SIPAC para a emissão do certificado. Toda a estrutura do programa é de responsabilidade da CASST, mas a emissão do certificado é feita pelo intermédio da CODEP e exige que o servidor tenha 80% de assiduidade. Recebem *feedbacks* durante as oficinas, mas isso não é mapeado e não é armazenado.

Uma das responsáveis destaca que o acesso aos servidores já aposentados que passaram pelo PPA é bastante complexo, até mesmo para o setor responsável contactar, pois não têm retorno. Além disso, reforça que não foram muitos servidores que passaram pelo programa, apesar de existir há alguns anos. Ainda ressalta que na modalidade presencial a adesão é ainda menor. Atualmente a modalidade presencial será substituída pela online com o intuito de garantir maior adesão e facilidade de acesso ao conteúdo do programa.

Para os responsáveis, a estrutura do PPA está condizente com o perfil de servidor aposentado que desejam atingir, recebem bons retornos durante as palestras. Buscam orientar os servidores mais novos que ingressam na universidade sobre a importância do

planejamento a longo prazo. Reconhecem a importância da organização financeira para evitar dívidas desnecessárias. A família também é um ponto relevante destacado no programa, juntamente com as relações construídas no ambiente da universidade, os responsáveis fazem questão de abordar as questões psicológicas que impactam nesse momento. O tema de maior interesse por parte dos servidores é o de finanças.

Destacam a importância do atendimento individual para os servidores que se aposentam pela perícia, principalmente quando se trata das questões psicológicas envolvidas nesse momento. No geral, declaram estar satisfeitos com a composição do programa e resultados obtidos ao longo desses anos. Dito isto, a seguir é apresentada a análise documental do PPA.

4.3. Documentos que compõem o PPA

Nesta seção são apresentados os documentos encontrados no site da UFRRJ no ano de 2023. A análise documental servirá de complemento aos dados coletados em campo por meio das entrevistas. É necessário buscar uma compreensão mais ampla acerca do PPA, tendo em vista que o intuito é apresentar melhorias, incluindo a própria estrutura e conceitos abordados no programa.

O programa de planejamento para aposentadoria e as orientações para inscrição são divulgados pela Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas (CODEP) em apoio com a CASST no portal institucional da UFRRJ. A forma como o programa é divulgado pode diminuir as chances de alcance do maior número de servidores possível, pois nem todos observam esse tipo de notícia no portal, já que são compartilhados diversos tipos de conteúdos informativos no portal. Um outro método utilizado para divulgação são os memorandos eletrônicos com avisos enviados por e-mail. O acesso ao memorando é via SIPAC. Sendo enviado por e-mail diretamente tem mais chances de alcance.

A inscrição para o programa é feita por meio do SIGRH, um módulo dentro do sistema integrado da UFRRJ. A CODEP disponibiliza um tutorial para que o servidor consiga se cadastrar. Essa forma de cadastro pode ser um pouco mais complexa para quem não é tão familiarizado com a tecnologia e pode ser percebida até como um pouco cansativa, pois é necessário acessar diversas abas da página. Por não haver uma área para que o participante descreva seus interesses é mais difícil traçar o perfil e interesse de cada participante do programa.

O número de vagas é limitado a 20 participantes, o que permitiria traçar o perfil de cada um previamente, tendo em vista que o objetivo do programa é ajudar na transição dos servidores. Esse número de participantes é aceitável, pois permite que haja maior contato dos orientadores de cada módulo para que seja dada a devida atenção às questões e interesses de cada um.

A carga horária total do programa é de 20 horas, todos os módulos são presenciais, com apresentações expositivas e duração média de 3:30h. O módulo de finanças é mais curto com duração de 3 horas, o que poderia ser revisto, pois é percebido que os aposentados apresentam dificuldades financeiras relacionadas à administração do dinheiro, dívidas, empréstimos, redução da renda, entre outros fatores, conforme verificado na revisão de literatura.

O plano de ensino do programa apresenta um referencial teórico bastante sucinto, o que pode gerar uma percepção de superficialidade aos servidores, não indicam se existiu uma pesquisa teórica prévia em relação aos temas que compõem um programa de preparação para aposentadoria. Entranto, os tópicos abordados em cada módulo incluem conceitos relevantes e úteis aos servidores em fase de aposentadoria. Um tema que poderia ser incluído dentre os módulos é a saúde psicológica, pois é essencial que o aposentado tenha o psicológico fortalecido para passar pela transição trabalho e aposentadoria. Além disso, o tema sobre relações sociais deve ser abordado de maneira mais profunda, pois grande parte dos servidores constituem seu ciclo social dentro do trabalho.

Em relação aos outros tipos de workshops e palestras que compõem o programa como um todo, é válido ressaltar que, tendo em vista que o PPA foi criado em 2013, 10 anos desde o seu início. É mais interessante investir esforços na divulgação para melhorar a adesão dos servidores ao programa, em vez de criar um outro workshop para os trabalhadores que já se aposentaram. Tendo em vista a disponibilidade de documentos de divulgação, percebe-se que o foco dos responsáveis também está em divulgar apenas o Curso PPA, deixando de esclarecer a existência de outros tipos de trabalhos dentro do programa, o que não é eficaz para aumentar a adesão. Em relação à existência de uma palestra específica para servidores já aposentados, o ideal é haver um acompanhamento após a aposentadoria dos servidores, pois somente um encontro não é tão efetivo para um tema com tantas variáveis como a aposentadoria. Diante do que foi tratado sobre os documentos que compõem o programa, a seguir é apresentado o perfil dos entrevistados.

5. ANÁLISE DOS DADOS

Este capítulo apresenta a análise dos dados realizada a partir dos documentos obtidos no site da instituição e por meio das entrevistas com os servidores aposentados que passaram pelo Programa de Planejamento para Aposentadoria.

5.1. Perfil dos entrevistados

As primeiras questões da entrevista consistiam em mapear o perfil dos entrevistados com o intuito de facilitar análise e trazer mais informações ao estudo em relação ao corpus de pesquisa. O quadro a seguir apresenta as informações pertinentes a cada entrevistado.

Quadro 2 – Perfil dos entrevistados

Entrevistado	Idade	Estado civil	Filhos	Netos	Cargo	Tempo aposentado
Entrevistada 1	56	Solteira	Não	Não	Professora titular	2 anos
Entrevistada 2	60	Casada	Sim	Não	Professora de graduação	4 anos
Entrevistada 3	65	Divorciada	Sim	Sim	Professora associada	4 anos
Entrevistada 4	64	Casada	Sim	Não	Professora associada	7 anos
Entrevistada 5	61	Solteira	Não	Não	Professora titular	5 anos
Entrevistado 6	67	Casado	Não	Não	Professor magistério superior	2 anos
Entrevistado 7	57	Divorciado	Sim	Sim	Auxiliar diverso	2 anos
Entrevistado 8	67	Casado	Sim	Sim	Cabista	2 anos
Entrevistada 9	59	Casada	Sim	Sim	Assistente em administração	1 ano
Entrevistado 10	68	Casado	Sim	Sim	Técnico em radiologia	0

Fonte: Elaborado pela autora

5.2. Análise das entrevistas através das categorias

A partir das transcrições das entrevistas e exploração dos dados obtidos, foi possível realizar interpretações sobre as falas dos entrevistados tendo como base o referencial teórico construído e os objetivos deste estudo.

5.2.1. Trabalho

Nesta categoria, são apresentadas informações a respeito da trajetória e relação dos aposentados com o trabalho, alguns ainda continuam trabalhando, outros optaram pelo descanso. A categoria também expõe os pontos positivos e negativos da atividade laboral, o sentido do trabalho e como os aposentados percebem a vida sem a atuação profissional.

Apesar de estarem aposentados, alguns participantes continuam atuando dentro ou fora da universidade, como, por exemplo, os Entrevistados 1, 2, 4, 5 e 9, que ao longo da entrevista destacam a importância do trabalho em suas vidas. Os entrevistados tiveram contato com a universidade por um longo tempo antes de aposentar e pretendiam atuar em outras vertentes após a aposentadoria.

Por meio de suas verbalizações é visto que o contato com a universidade e a história construída no ambiente de trabalho é de extrema importância para trazer sentido aos cargos que eram exercidos pelos entrevistados. Após a aposentadoria sentem falta de continuar contribuindo e ajudando a sociedade de alguma forma.

Uma das participantes, a Entrevistada 1, citou que esse contato é desde a faculdade, pois cursou sua graduação na universidade e, a partir daí, construiu sua trajetória acadêmica. O trabalho mostra-se central em sua vida e isso irá variar de acordo com cada trabalhador de acordo com sua trajetória e sentido que atribui ao trabalho (Bitencourt, *et al.*, 2011).

A Entrevistada 1 conta que tem uma história de vida com a universidade, pois teve seu primeiro contato com a UFRRJ aos 16 anos. Foi aluna dos 18 aos 30 anos, fez graduação e mestrado, fez o concurso para ser professora e ainda fez o doutorado. Tudo isso ligado à universidade, uma vida inteira de contato. Teve alguns cargos de chefia também durante esse período e algumas transições de departamento. Desse modo, ela demonstra uma relação forte com seu trabalho, pois possui uma trajetória longa junto à universidade. Assim, o sentido do trabalho para ela será proporcional a esse contato por tantos anos. Sendo representando de diferentes formas ao longo das falas dos demais entrevistados de acordo com cada vivência assim como explicam Nascimento *et al.* (2016).

Os aposentados demonstram em suas falas o desejo que tinham em fazer parte do quadro de profissionais da UFRRJ e o quanto se dedicaram para isso. Uma das entrevistadas cita que deixou seus empregos antigos para se dedicar exclusivamente à universidade. A Entrevistada 4 relata que sua vontade sempre foi ser professora de uma universidade federal e se preparou para isso, quando terminou o mestrado, surgiu a oportunidade de fazer o

concurso para a UFRRJ. Então teve que largar seus empregos para ficar com a dedicação exclusiva à Rural. Sua dedicação era tamanha, ao ponto de não conseguir imaginar sua vida sem o seu trabalho.

A dedicação dos profissionais era percebida até pelos seus colegas de trabalho que comentavam sobre a postura, entrega e profissionalismo de seus companheiros. A Entrevistada 2 declara que ama seu departamento e que uma colega comentou que ela era “pau para toda obra”. Sempre esteve em todas as reuniões, participava das comissões e levava muito a sério o contrato de 40 horas que tinha com a universidade. Saiu do seu consultório para se dedicar integralmente à UFRRJ e usou plenamente as 40 horas, não eram só as horas de aula, mas o trabalho para ela estava associado ao prazer e crescimento profissional.

Por meio das falas das Entrevistadas 4 e 2, é possível perceber que suas vidas foram dedicadas a contribuir com a universidade, deixando de lado outras ocupações. E a apesar de não conseguirem exercer outras demandas, não percebem seu trabalho como algo penoso, mas um sinônimo de realização, conquistas e desenvolvimento profissional.

A entrevistada 2 continua contribuindo com a universidade de maneira externa e sem vínculo institucional, por meio de orientações e pesquisas mesmo após se aposentar. De acordo com Ribeiro e Leda (2018), muitos trabalhadores postergam sua aposentadoria mesmo tendo tempo para se aposentar. É um período de transição cercado por ganhos e perdas. Além disso, o relato da Entrevistada 2 permite perceber a importância do reconhecimento, que produz um efeito duplo, social ou pessoal, por meio da legitimação das atitudes do colega de trabalho, o qual se dedica assiduamente às suas atividades (Dejours, 1993).

Quando falam sobre o trabalho sempre destacam o grande amor que sentiam por suas profissões, que além de ser uma fonte de sustento também era um meio de realização. Lembram e descrevem com muita satisfação a maneira como atuavam e o interesse em adquirir conhecimento para trabalhar cada vez melhor. Esse interesse em contribuir continuou mesmo após se desvincularem da universidade, pois alguns entrevistados continuam atuando profissionalmente em outras áreas.

A Entrevistada 5 diz que para ela o trabalho sempre foi um misto de realização e felicidade, pois proporcionava diálogo, aprendizagem e conquistas. Ela sempre trabalhou na área que queria, pois desde a infância desejava ser professora. “Então, o trabalho

representava grande parte da minha vida e da minha alegria”. Pode-se perceber que o sonho em atuar na área surgiu na infância e todos os esforços da entrevistada foram em prol da realização desse sonho. Dessa forma, quando conseguiu realizá-lo o trabalho se tornou sua grande fonte de alegria, tanto que ela não consegue perceber sua vida sem trabalho e busca novas formas de atuação.

Antunes (2000) destaca que o trabalho, além de ser um validador das diferentes fases da vida, também é um meio de estabelecer a integração no meio social e a autorrealização. Segundo Ribeiro e Leda (2018) o trabalho vai além de uma fonte de ocupação, pois permite a construção de relações sociais, possibilita desenvolver potencial e atua como elemento chave para a realização pessoal.

Perceber o trabalho como fonte de realização pessoal e como forma de contribuir para a sociedade é algo que resulta em falas positivas por parte dos entrevistados. O Entrevistado 7 declara que para ele o trabalho é a representação de um futuro feliz. A Entrevistada 9 demonstra que gostava muito do seu trabalho e se sentia realizada. O Entrevistado 6 relata que para ele o trabalho representava satisfação e um prazer muito grande.

A satisfação no trabalho destacada pelos entrevistados sempre vem acompanhada de uma motivação em contribuir com outras pessoas, em ser útil e poder compartilhar momentos no ambiente de trabalho. A Entrevistada 3 também declara que amava seu trabalho, pois para ela era uma diversão, sempre teve uma imensa satisfação em trabalhar, pois trabalhava com conteúdo para atender as pessoas.

Assim como ela, a Entrevistada 1 também diz que amava lecionar e sempre foi apaixonada pelo seu trabalho, para ela era um prazer estar na sala de aula e compartilhar conhecimentos, fazer aulas práticas e vivenciar o dia a dia da universidade.

Eu tenho essa alegria, essa vontade de compartilhar meus conhecimentos com os alunos, né? A gente sai da Universidade, a gente faz a graduação, a gente faz um mestrado, a gente sai, faz um doutorado, a gente participa de Congresso. A gente faz pesquisa, envolve os alunos nas pesquisas. Isso é muito gratificante (Entrevistada 1).

A Entrevistada 2 demonstra gratidão por ter conseguido “unir o útil ao agradável”, pois declara que sente grande satisfação em poder atuar em algo que proporciona realização para sua vida, além de seu próprio sustento.

Por meio das verbalizações, é possível perceber que o trabalho ultrapassa apenas o

sentido de sobrevivência e ganhos financeiros, a forma como o trabalho reflete na vida dos entrevistados vai além do cumprimento das atividades. A atividade laboral ganha um novo significado, a realização, pois para eles é gratificante perceber os resultados de suas contribuições e as conquistas trazidas com o trabalho.

Soares (1992) declara que, de acordo com a Psicologia Organizacional, o trabalho não é visto somente como um meio de obter ganhos materiais, mas oferece a possibilidade de construir relações interpessoais e autorrealização. O Entrevistado 10 declara que além da subsistência, para ele o trabalho é uma fonte de realização e conquistas.

O trabalho é, não só o trabalho remunerado, a transformação, o trabalho enquanto uma criação. Então é onde eu me identifico, tá? E essa ideia que se tem que trabalho enquanto sofrimento, talvez eu tenha tido sorte de não viver isso ou talvez eu tenha atrelado sorte e sabedoria a todas as ações que eu fiz. Eu fiz sempre me identificando e talvez por isso que tinha trabalhado intensamente (Entrevistada 2).

A identificação com a atuação profissional pode ser capaz de motivar o trabalhador a atuar intensamente, entretanto essa total relação com o trabalho é capaz de prejudicar a desvinculação do trabalhador no momento em que este precisar se aposentar.

Mesmo existindo a dualidade prazer e sofrimento, o trabalho traz a oportunidade de identificação do sujeito com sua atividade, o que permite com que ele sinta prazer e satisfação ao exercer suas tarefas (Dejours, 1987; 2000). Desse modo, por se encaixar na personalidade do indivíduo, o trabalho, mesmo que seja custoso, passa a ser agradável e prazeroso (Battaglia, 1951).

Além disso, por meio das falas é possível perceber que o trabalho ia além das horas estipuladas normalmente, ultrapassava os dias úteis e os profissionais trabalhavam também aos sábados, com o objetivo de incentivar e capacitar seus alunos. Além da identificação com o trabalho, a noção de contribuição social também é algo que influencia na dedicação dos servidores com o trabalho. E é um dos fatores que acarretou o desejo de continuar trabalhando mesmo após a saída da universidade.

A Entrevistada 1 comenta que aprendia muito com seus alunos também e que seu trabalho não era somente de segunda a sexta, era aos sábados também. Além do impacto na universidade havia a preocupação em atuar positivamente no âmbito social. Ela diz que já fez trabalhos em diversas comunidades, sempre nesse sentido de extensão, pois acha essa troca com a comunidade um trabalho muito legal da universidade. “Ensino fazer pesquisa com os alunos dentro da universidade e sair para o entorno, para a comunidade. Trocar com

a comunidade.”

Oliveira, Piccinini e Silveira (2010) destacam que o trabalho tem a capacidade de modificar a sociedade, além de permitir o desenvolvimento pessoal e avanço social. Um trabalho que tem sentido permite que as pessoas contribuam para a sociedade, além de ser útil para o coletivo (Piccinini *et al.*, 2005).

Entretanto, nem todos os entrevistados demonstram satisfação em seus trabalhos, o Entrevistado 8, por exemplo, tem a percepção do trabalho como algo estressante. O que se deve à falta de infraestrutura no seu setor, ele atuava como cabista e ter recursos era essencial para o seu desempenho no trabalho. Blanch (1990) destaca que o sentido do trabalho está relacionado às condições em que os trabalhadores são submetidos, o que é o caso do entrevistado.

Em certo momento da entrevista, os entrevistados foram questionados sobre os pontos positivos que atrelavam ao trabalho. Dentre eles citaram a realização, ocupação, contribuição, possibilidade de criação, diálogo, aprendizagem constante, oportunidade de se relacionar, poder trabalhar com o que gosta, ser uma pessoa ativa e contato com o público.

Os relatos dos entrevistados sempre ressaltam as conquistas e conhecimentos adquiridos, além do contato com outras pessoas. O Entrevistado 6 relatou que os pontos positivos são sucessão de projetos e interação com pessoas de todas as idades. Já o Entrevistado 8, apesar de considerar o trabalho como algo estressante, destaca que, para ele, o contato com o público é um ponto positivo, pois o ajudava a se distrair.

Para Oliveira, Piccinini e Silveira (2010) o trabalho proporciona a colaboração com a sociedade, a possibilidade de interação com o coletivo e percepção de utilidade, principalmente porque possibilita que o trabalhador atinja novos patamares de crescimento. Uma das entrevistadas destacou que cada novo aluno para ela era um novo mundo.

Os pontos positivos sempre foi você conhecer pessoas e mundos novos, cada pessoa me apresenta o mundo novo, eu falava de uma forma mais espontânea e leve com os alunos, mas é verdade. Cada aluno, cada pessoa traz o mundo inteiro, então isso pra mim é encantador, isso o trabalho que proporciona (Entrevistada 2).

É importante a noção de utilidade para a construção do sentido do trabalho, assim como abordam Bitencourt *et al.* (2011). Além da identificação com a atuação profissional, algumas falas destacam a necessidade de ocupação e colaboração:

Eu preciso estar trabalhando, eu preciso fazer alguma coisa, sabe? Então não é só trabalho, né? Por exemplo, quando alguém pede para eu fazer alguma coisa, eu tô sempre solícita, à disposição, né? Eu colaboro. Eu colaboro no condomínio, alguém precisa de alguma coisa eu vou lá e faço, então eu sou uma pessoa muito

solidária, né? (Entrevistada 4).

Os principais pontos valorizados do trabalho envolvem a sensação de pertencimento, possuir uma ocupação, sentimento de utilidade, contribuição social, essas características motivam o sujeito a exercer suas atividades (Mow, 1987). Desse modo, um trabalho dotado de sentido permite auxiliar o próximo na resolução de seus problemas (Morin, 2001).

O ambiente de trabalho e o contato com a equipe são razões pelas quais os entrevistados percebem o trabalho de maneira positiva. O bom relacionamento com os colegas traz mais leveza para o dia a dia, possibilita o reconhecimento e validação das atividades exercidas. Além disso, o compartilhamento de conhecimento também é um ponto relevante para que o trabalho seja percebido de maneira satisfatória.

O Entrevistado 7 demonstra grande satisfação em estar em contato com outras pessoas, destaca que para ele é muito bom estar com pessoas especiais. Em sua fala é possível perceber o afeto criado com os colegas de trabalho. Assim como ele, a Entrevistada 9 relata que em seu instituto existe um bom relacionamento com os colegas de trabalho. O que destaca a importância do convívio social na percepção que se tem sobre o trabalho. Já para o Entrevistado 10, um dos principais pontos é o conhecimento profissional adquirido durante sua carreira.

A Entrevistada 2 conta com entusiasmo que era elogiada pelos colegas por sua dedicação, pois participava de tudo o que estava ao seu alcance. A Entrevistada 4 comenta até que gosta de coisas burocráticas, gosta de preencher planilhas, fazer pesquisas, adorava preencher formulários do CNPQ, que era algo que todos achavam péssimo. E agora com um novo empreendimento, isso está fazendo com que ela seja ativa, “mas é o ponto positivo é esse, é você tá ocupando a sua mente, né? Ajudando as pessoas trazendo alegria para as pessoas. É isso.” O Entrevistado 8 deixa claro que para ele o ponto principal é o contato com o público, pois seu trabalho possibilita diversos meios de contato e socialização.

O trabalho possibilita a inserção em uma trajetória que não seja a própria para que realiza as demandas sociais. Assim, proporciona uma vida com sentido de utilidade, pois integra os indivíduos (Lhuillier, 2013).

É perceptível que os pontos positivos citados vão além da remuneração, o trabalho ultrapassa a fonte de sustento, é visto como uma forma de realização e contribuição social. Em contrapartida, os entrevistados foram questionados sobre os pontos negativos do trabalho. Alguns fatores apontados foram a falta de valorização, o cansaço, sobrecarga, falta

de recursos e morosidade nos processos.

Os pontos destacados se relacionam com a transformação do trabalho ao longo do tempo, visto que é cobrado dos trabalhadores cada vez mais o envolvimento no trabalho e maior desempenho em suas atividades. Isto desencadeia um maior consumo de energia física e psicológica para sustentar o aumento da carga ou para executar diversas atividades (Rosso, 2008).

Alguns pontos destacados são descritos como característicos da própria instituição. Os pontos negativos não se relacionam com a atividade propriamente dita, mas com as condições para executá-las. Para os entrevistados, seus trabalhos eram satisfatórios, entretanto, a grande fonte de insatisfação estava em como as coisas eram conduzidas dentro da universidade.

A Entrevistada 3 declara que mesmo com tudo o que vivenciou trabalhando durante 32 anos, acha que muitas coisas não evoluíram, ainda vê muitos erros e muitas coisas grosseiras acontecendo. A Entrevistada 5 cita a alta carga de trabalho, a burocracia e morosidade dos processos. A Entrevistada 9 relata que o ponto eletrônico é algo que vinha estressando bastante durante seu período de trabalho, a noção de controle para ela era algo incômodo.

A Entrevistada 1 diz que o ponto negativo muitas vezes envolve a falta de recurso e valorização da área. A falta de recurso e manutenção da área também é um ponto negativo atribuído ao trabalho pelo Entrevistado 8, que demonstra insatisfação em não poder exercer plenamente suas atividades por falta de condições na infraestrutura. O ponto negativo destacado pelo Entrevistado 10 está atrelado ao exercício de sua função, o perigo de contaminação inerente às atividades que são exercidas.

Dessa forma, é possível perceber que não poder exercer plenamente suas atividades devido a condições externas é algo que influencia diretamente a percepção do trabalhador, além de afetar sua motivação e humor. Entretanto, apesar de existir pontos negativos é possível notar que os pontos positivos aparecem em maior número durante os relatos, demonstrando a importância do trabalho na vida dos entrevistados.

Apesar da existência de fatores menos favoráveis, os entrevistados enxergam a vida sem trabalho como sendo monótona. A noção de fracasso é trazida por meio das verbalizações e, para os sujeitos da pesquisa, deixar de contribuir socialmente e compartilhar conhecimentos é sinônimos de inutilidade, desatualização e perda de conhecimento.

Para a Entrevistada 5, o trabalho é fonte de satisfação, ela não se vê sem a atividade laboral. O Entrevistado 7 diz que, para ele, a vida sem trabalho é um fracasso. O que traz uma visão de cobrança da própria sociedade para que as pessoas se mantenham produtivas sempre.

Quando existe uma percepção positiva do trabalho, o trabalhador busca se esquivar da possibilidade de rompimento das suas atividades, pois, para ele, o afastamento do mercado de trabalho representa a transição para a monotonia e solidão (Moreira, 2011).

Entretanto, quando o sujeito compreende o fim de sua carreira, para ele é menos penoso deixar o trabalho. O Entrevistado 6 declara que a vida sem trabalho está sendo maravilhosa e encerrou sua vida profissional por opção. Já o Entrevistado 10 demonstra sentir falta do trabalho, mas pretende fazer outras coisas, como viajar e ficar disponível para sua família.

Desse modo, o trabalho vem se transformando, a sua percepção é diferente para cada indivíduo que vivencia, assim como o lugar em que a atividade laboral ocupa na vida de cada um (Borges, 1999).

Por meio das verbalizações, é possível perceber que por mais desgastante e estressante que seja o trabalho, a noção de pertencimento, contribuição e identificação com as atividades são fatores que trazem sentido à atividade laboral e motivam a atuação do colaborador. O contato com os colegas de trabalho e a colaboração com outras pessoas também são pontos que ajudam o trabalhador a ter uma visão positiva de sua atividade. O contato com a equipe proporciona o reconhecimento e a contribuição social traz a percepção de utilidade. O trabalho ganha significados que ultrapassam a subsistência e passa a ser sinônimo de realização pessoal. Diante do que foi relatado, torna-se necessário compreender a percepção dos aposentados em relação à aposentadoria.

5.2.2. Aposentadoria

Essa categoria descreve como os servidores se aposentaram e como vivenciaram esse processo. Destaca a experiência deles em relação à aposentadoria e seus sentimentos relação ao status de aposentado. Mostra também os pontos positivos e negativos da aposentadoria na percepção dos entrevistados.

Os motivos que levaram os entrevistados a se aposentar são diversos, como por exemplo, tempo de serviço e idade, ajudar o filho e nora com os cuidados do neto e mudanças

na legislação. Diversos aspectos influenciam na decisão de se aposentar, Moragas (1995) destaca que existem fatores econômicos e sociais, como a legislação e modificações no sistema previdenciário. Além disso, existem os fatores pessoais que se relacionam com outras oportunidades, responsabilidades com familiares e seus dependentes, ou até mesmo um desejo de mudança (Debetir, 2011).

O que mais chama atenção foi o relato da entrevistada 4. A entrevistada conta que trabalhou 19 anos na universidade e que, em dado momento, percebeu que não poderia oferecer aos alunos o que antes era oferecido. Ela percebeu que um ciclo se fechou em sua vida e rompeu seu vínculo com a universidade.

Muitas pessoas não passam por isso, nem eu mesma pensei que isso fosse acontecer. Eu achava que eu nunca ia me aposentar na universidade. Tem uns colegas que eu vejo lá tem 50 anos de Universidade, sabe? Então eu mudei várias vezes o meu percurso né? [...] E aí chegou uma hora que eu pensei ‘eu acho que eu não quero mais ser professora na universidade’. Eu até pensei em sair para uma universidade particular. Mas eu percebi que naquele momento da minha vida eu precisava de um novo desafio então eu simplesmente parei com a minha profissão de docente. E aí eu me aposentei (Entrevistada 4).

A aposentadoria é vista como um período de transição para um novo ciclo de vida, no qual influencia o autodesenvolvimento do indivíduo, havendo a necessidade de ressignificar sua vida, seu lugar na sociedade e a própria identidade (Hoffmann; Zille, 2017).

A entrevistada 4 ainda destaca que escolheu se aposentar por conta de seus alunos, que eles não mereciam ter aulas monótonas, pois naquele momento ela sentiu que era isso que poderia acontecer com suas aulas. “Eles não mereciam que eu desanimasse então eu achei que eu deveria me aposentar para deixar uma pessoa mais jovem e mais gás”.

A fala da entrevistada retoma o motivo pelo qual a aposentadoria foi institucionalizada, como um meio de resposta ao envelhecimento da mão-de-obra, o qual estava relacionado a incapacidade para o trabalho (Silva, 2008). Assim, a partir do século XIX, perceberam a necessidade de renovação dos trabalhadores e definiram os critérios de inserção, permanência e afastamento com o objetivo de manter a produtividade (Antunes; Soares; Silva, 2015).

A aposentadoria é um momento para desacelerar do ritmo de trabalho, não significa que irá parar completamente, entretanto, para alguns fica um pouco mais difícil oferecer com a mesma energia o que antes era oferecido. Quando se trata de adquirir e compartilhar novos conhecimentos, é de suma importância que se tenha empenho suficiente para se dedicar ao máximo, o que não foi o caso da entrevistada. E ao perceber que estava “ficando para trás”,

preferiu se retirar e buscar outras maneiras de contribuir com a sociedade.

Como já comentado, a decisão para aposentadoria não é igual para todos e os motivos são os mais diversos possíveis, pois são contextos e vivências completamente diferentes. A Entrevistada 3 cita dois motivos que foram relevantes para sua aposentadoria: a própria segurança em relação à locomoção até o local de trabalho, pois ela vivia com medo em fazer o trajeto sozinha até o local de trabalho. Outro fator importante foi o nascimento do neto, no qual ela recebeu como um sinal divino para se aposentar.

Olha eu não me imaginava aposentada. Nunca! [...] Eu não pensava em aposentar, aí circunstâncias me levaram a isso, entendeu? O trânsito, desgaste que eu tinha para viajar e o meu neto. Então foi assim, uma coisa que eu nunca imaginava, aposentadoria não passava nem na minha cabeça. É porque eu gostava tanto de trabalhar, você entende? Então eu nem ligava pra quanto tempo tinha de serviço, nada disso, né? (Entrevistada 3).

Assim como ela, a Entrevistada 9 também se aposentou com o intuito de ter mais tempo e disponibilidade para seus netos. Apesar de sentir falta do trabalho, reconhece a importância da dedicação à família e a aposentadoria contribuiu para que haja maior contato com seus netos. Marra *et al.* (2011) destacam que para as mulheres, a aposentadoria é um momento de retomada dos papéis femininos e está atrelada aos cuidados com a família, principalmente com os netos.

Já no caso do Entrevistado 10, ele está se aposentando por tempo de contribuição e serviço, mas para ele a aposentadoria é um momento de descanso e está bastante ansioso para finalizar essa transição. Até porque a sua função exige bastante e acarreta riscos à sua saúde e de sua família.

França (2008) destaca que ao optar pela aposentadoria, o indivíduo considera o contexto seu próprio contexto familiar, procurando compreender de que forma sua decisão impactará e poderá proporcionar suporte e acolhimento aos seus, além das demandas de cuidados que podem surgir.

Dependendo da relação que o sujeito tinha com o trabalho, a aposentadoria pode ser um momento carregado de sofrimento devido a perda do vínculo empregatício. A Entrevistada 2 relata, com certa indignação, que ao se aposentar foi totalmente excluída do âmbito da universidade, o título de professora inativa para ela foi algo que pesou muito, pois ainda tinha o desejo de continuar contribuindo internamente como pesquisadora. Diferentemente da Entrevistada 4 que analisou sua trajetória e percebeu que não poderia mais oferecer o mesmo de antes, a Entrevistada 2, acreditava que ainda poderia compartilhar

muitas coisas na universidade.

Entretanto, mesmo estando como colaboradora externa o seu vínculo com a universidade foi rompido definitivamente. A entrevistada até tentou recorrer à reversão da aposentadoria, visto que tinha optado pela aposentadoria voluntária. Contudo, a universidade desconhecia os procedimentos e não souberam orientá-la a respeito. Para ela, que sempre teve um vínculo muito forte com a universidade e total identificação com a sua atividade profissional, é custoso se desvincular e perceber que sua trajetória foi descartada assim que se aposentou.

Cuello e Concha (2011) apontam que para alguns trabalhadores é difícil perceber o fato de que são dispensáveis e substituíveis. Isso acarreta uma certa resistência à aposentadoria, pois, ao se aposentar, será incluído na população inativa, tendo em vista que para a sociedade é sinônimo de inutilidade.

[...] então quis participar, tanto é que eu continuo produzindo, eu queria continuar a produção enquanto pesquisadora, mas legalmente as portas se fecharam na Rural, então eu consigo fazer como professora voluntária. Mas participar dos concursos, continuar como coordenadora, porque eu coordeno dois grupos de pesquisa, eu coordeno no CNPQ, mas dentro da Rural eu não posso. Esses detalhes não me foram dados [...] ‘Professora assim que pediu aposentadoria não tem mais volta tá? Saiu acabou não tem mais volta’. Eu sempre soube isso e isso foi uma coisa que eu tive muita clareza quando eu entrei com pedido da aposentadoria. Eu sabia que era porta fechada. Embora, eu sabia que eu estaria aposentada, mas na minha cabeça ficou que como pesquisador, entendeu? Que pudesse participar dos concursos para ser orientador (Entrevistada 2).

Para Pereira e Guedes (2012), essa é uma fase cheia de sentimentos ambíguos e confusos, acarreta angústia, dúvidas e diversos medos, como a perda do status de “estar na ativa”. Além do isolamento e perda de contato com o ambiente de trabalho. De acordo com Moreira (2011), quando se tem uma percepção positiva do trabalho, o sujeito procura postergar ao máximo sua aposentadoria, pois essa mudança repentina traz o conceito de “inatividade” e a transição para o não-trabalho é vista como solitária e monótona.

A aposentadoria é percebida de diferentes formas e para alguns é uma oportunidade de realizar outros projetos ou ter um descanso. Alguns percebem como uma forma de recompensa, um descanso merecido pelo período de dedicação ao trabalho.

A Entrevistada 1 conta que não sentiu o peso da aposentadoria e completa dizendo que passou 30 anos no mesmo lugar fazendo as mesmas coisas, nesse caso, a aposentadoria foi uma oportunidade de mudar um pouco. Complementa dizendo que nunca pensou em se aposentar para ficar em casa, mas sim para fazer outras coisas, mudar de ambiente, não parar completamente de trabalhar. Assim como destacam Carvalho, Costa e Pimenta (2013),

continuar trabalhando não seria somente uma forma de ganho monetário, mas uma forma de ocupação do tempo livre.

A Entrevistada 9 declara ter uma boa percepção sobre a aposentadoria, para ela é um momento de descanso, que deve ser vivido por todos. Comenta que seu pai trabalhou muito duro e não chegou a aposentar porque faleceu antes. E foi assim que ela passou a ter uma visão de que a aposentadoria é um período para aproveitar o tempo.

Já o Entrevistado 6 diz que trabalhou o suficiente e que viveu o processo de se aposentar com muita expectativa. Mesmo que para muitos a aposentados a aposentadoria seja vista com pessimismo, para o entrevistado, a aposentadoria foi percebida como uma “recompensa” pela vida dedicada ao trabalho (Carvalho; Costa; Pimenta, 2013).

A Entrevistada 4 fala que nunca se imaginou como aposentada, mas que via na aposentadoria um meio de realizar outras coisas. Até porque, segundo ela, sua preocupação era seus alunos e o impacto que a redução do seu ritmo iria causar no aprendizado deles.

Eu não me imaginava [como aposentada], porque eu achava que eu não ia me aposentar, eu dizia ‘eu não vou me aposentar da Rural, eu vou ficar lá até ficar velhinha. De repente deu um estalo em mim, sabe? Eu comecei a perceber que eu já não estava mais assim tão feliz estando lá e aí eu decidi me aposentar. Então eu não me via aposentada. Aí depois eu comecei a me ver aposentada, mas eu fui trabalhando na minha cabeça ‘bom eu vou me aposentar para fazer outra coisa’. E aí a transição foi fácil (Entrevistada 4).

É necessário analisar e refletir sobre a própria rotina e convívio social, pois a aposentadoria traz a oportunidade de realizar outras tarefas de interesse pessoal. Possibilita ao aposentado um recomeço, faz com que seja preciso reestruturar a própria identidade para os novos papéis que serão desempenhados (Machado; Lucas, 2017).

Por trazer outras oportunidades, a aposentadoria pode também ser um período de realizações. É o fim, de maneira legal, de uma das jornadas de trabalho que a pessoa a atuava, mas não significa a desvinculação completa com o trabalho. Até porque permite que o sujeito aproveite seu tempo livre investindo em outras atividades, que não necessariamente precisam render ganhos monetários.

A Entrevistada 1 diz que não tem do que reclamar, pois não sentiu o peso da aposentadoria e nem teve tempo de sentir falta, pois parou por 4 meses e logo começou a se envolver em outras atividades e se dedicar ao seu novo negócio. Assim como ela, a Entrevistada 5 também continuou atuando profissionalmente em outra área e percebe que seu tempo continua restrito. Planejar, organizar e reestruturar o tempo, garantindo novas

ocupações, seja novo trabalho ou lazer, proporcionam uma percepção positiva para passar por essa transição (Hoffmann; Zille, 2017).

Já a Entrevistada 3 comenta que achava que iria sentir muita falta, mas que apesar da saudade das coisas boas, entende que foi o momento certo de parar por sua própria segurança. Além disso, seus dias são preenchidos com os cuidados de seu neto, pois, por ser portador de necessidades especiais, ela pesquisa muito sobre a deficiência e auxilia seu filho e nora com os cuidados da criança. A entrevistada ainda ressalta que não se arrependeu de se aposentar em nenhum momento da vida.

É fundamental que o aposentado encontre novos meios de suprir os estímulos que antes eram criados pelo trabalho para que viva essa nova etapa com satisfação (Soares, *et al.*, 2007). A aposentadoria é cercada de ganhos e perdas, desvincula o trabalhador de um vínculo profissional, mas proporciona tempo livre para se dedicar à outras esferas também.

Dessa forma, os entrevistados foram questionados sobre os pontos positivos e negativos da aposentadoria. Um ponto positivo de destaque nas falas foi a liberdade. O sentido de estar livre para os aposentados foi o mais importante, as verbalizações demonstram grande satisfação por parte deles em ter a oportunidade de fazer o que quiser e quando quiser, sem a percepção de controle trazida pelo vínculo trabalhista. O que remete à fala da Entrevistada 9 sobre o trabalho e que se sentia incomodada com o ponto eletrônico.

O Entrevistado 6 declara que o ponto positivo é poder fazer o que bem entender da vida e ter liberdade de ir e vir. Não houve mudança sobre à sua percepção em relação à aposentadoria e agora pretende aproveitar o “nadismo”. Para o Entrevistado 7 a aposentadoria é um descanso pelos anos trabalhados e contribuindo para a sociedade. O Entrevistado 10 compartilha do mesmo pensamento e declara que a aposentadoria é seu descanso de trabalho.

Já para a Entrevistada 9, a aposentadoria vem carregada de possibilidades, como ter uma fonte de renda sem trabalhar, ter mais tempo livre, poder trabalhar em outra coisa e se dedicar às coisas que gosta. Ela demonstra uma visão positiva em relação à essa nova etapa. Assim como o Entrevistado 10 destaca que poderá realizar as coisas que deixou de fazer e aguarda esse momento com bastante ansiedade.

Ribeiro e Leda (2018) comentam que para parte dos trabalhadores que se aposentam, a aposentadoria representa a liberdade das obrigações com a rotina de trabalho, com maior autonomia e tempo livre para se dedicar às questões pessoais. Segundo Zanelli (2012),

quando a aposentadoria é vista como liberdade, pode ser aproveitada como uma etapa de realizações e como um direito conquistado pelo empenho durante toda trajetória de trabalho. Os indivíduos que possuem essa visão, não se baseiam somente em seu papel profissional, mas nos seus papéis sociais. Desse modo, são capazes de viver a aposentadoria como um novo momento de suas vidas, buscando autorrealização.

Os pontos positivos é a liberdade, né? De não ter horário, de não ter compromisso, eu tinha uma preocupação louca com as monografias e dissertações de mestrado e banca de doutorado. Eu ficava enlouquecida de dar conta de fazer o melhor possível para ajudar o aluno que estava ali dependendo, de certa forma, da minha contribuição (Entrevistada 3).

Esse sentimento de liberdade está atrelado ao rompimento com as obrigações e atividades rotineiras, além de proporcionar o surgimento de outras maneiras de ocupar o tempo livre (Fôlha; Novo, 2011; Zanelli; Silva; Soares, 2010).

Tendo em vista os diversos pontos positivos atrelados a esse momento, os entrevistados enumeraram alguns pontos negativos relacionados à aposentadoria de acordo com suas percepções e o com as experiências vividas nesse momento. Algumas falas remetem à saudade e afastamento da atividade exercida durante muito tempo, o que traz a noção de rompimento da rotina.

Já em relação aos pontos negativos, a Entrevistada 4 cita o afastamento daquilo que fez durante toda a vida e diz que sente saudades de tudo. Entretanto, complementa dizendo: “mas como eu tô ocupada com outra coisa isso não me abalou muito, mas é lógico que eu sinto falta dos amigos de lá, né dos alunos. Gosto muito da sala de aula. Eu não sei como eu tive coragem de sair.”. A Entrevistada 9 destaca que estar longe dos amigos do trabalho é o que mais impactou na sua aposentadoria, pois sente saudades.

O sofrimento relacionado à perda do vínculo trabalhista, do relacionamento com os colegas de trabalho e da rotina estabelecida são alguns dos aspectos que podem surgir nessa etapa. Entretanto, ao descobrir novas formas de ocupar o tempo livre, o aposentado é capaz de vivenciar esse momento com maior tranquilidade (Fôlha e Novo, 2011; Zanelli, Silva e Soares, 2010).

A Entrevistada 2, além de reforçar sua indignação com o status de inativa, destaca o estereotipo do envelhecimento, os seus cabelos brancos e como as pessoas opinavam a respeito disso. Para a sociedade, a aposentadoria está relacionada à improdutividade, e é vista como sinônimo da velhice, acarretando a discriminação social do aposentado (Rodrigues *et al.*, 2005).

Tendo em vista as falas dos entrevistados, a aposentadoria é um momento cercado de incertezas e expectativas, sejam elas positivas ou negativas. É um momento em que o sujeito se desprende de sua rotina estabelecida durante anos de atividade e se percebe fora do ambiente de trabalho que estava acostumado. O que resta é se empenhar em outras atividades como forma de ocupação do tempo livre, dessa forma, a aposentadoria é percebida também como uma oportunidade. Além disso, para o trabalhador que reconhece sua contribuição e a perda do vínculo com o trabalho, o aposentar é percebido como uma recompensa e um descanso.

Entretanto, a aposentadoria evidencia o envelhecimento, a desatualização, retoma os papéis femininos de cuidado com a família, ressalta a falta de energia para entregar o que antes fazia parte da rotina de trabalho. A aposentadoria traz questionamentos e obriga o sujeito a se adaptar às novas condições que essa transição acarreta. É preciso muita sabedoria para lidar com esse momento, que impacta, não somente o aposentado, mas todos ao seu redor e influencia diversas esferas da sua vida. Desse modo, é necessário perceber como tem sido as relações sociais do aposentado após a aposentadoria e o impacto desta em seu bem-estar.

5.2.3. Bem-estar e esfera social na aposentadoria

Esta categoria mostra como os servidores construíram suas relações dentro e fora da universidade e descreve como a aposentadoria impactou as relações sociais dos entrevistados. Além disso, apresenta o impacto da aposentadoria na qualidade de vida dos aposentados e no seu bem-estar.

A universidade possui uma particularidade quando se trata da construção de relacionamentos, pois, por ser uma instituição federal, seus servidores acabam permanecendo por muito tempo no mesmo ambiente de trabalho e tendo contato com as mesmas pessoas. Em alguns casos, alguns até moram em residências oferecidas pela instituição, o que restringe bastante o contato social apenas aos colegas de trabalho. Já em outros casos, quando se trata de servidores que se deslocam até à universidade, quando o momento da aposentadoria chega, a distância acaba influenciando na preservação das amizades.

No que tange o impacto da aposentadoria nas relações sociais dos entrevistados, o sentimento de saudade do cotidiano é bastante citado. Sentem falta dos colegas de trabalho,

dos alunos e da rotina. A distância foi algo que impactou a manutenção das relações, mas apesar disso tentam manter contato por outros meios. Por permanecerem tanto tempo no ambiente de trabalho o convívio social acaba se restringindo aos colegas de trabalho como é possível perceber em alguns relatos.

França (2009) destaca que a relação de amizade cultivada no ambiente é um fator que influencia significativamente na decisão da aposentadoria. Pois as amizades são atreladas às identidades dos trabalhadores que passam temer perdê-las após o rompimento do vínculo trabalhista.

Esse aspecto é um aspecto importante, porque a maioria dos meus amigos eram da relação do trabalho, né? Isso impactou, porque muitos amigos que eu gostava muito, que eu tinha uma relação pessoal e de amizade, eram muito próximos. Por morarem longe eu não consigo ter o mesmo contato que eu tinha anteriormente a aposentadoria, né? Então aposentadoria impactou, principalmente a distância dos amigos que moravam próximo ao meu trabalho, ou os quais eu tinha relação no ambiente de trabalho fora isso impactou não impactou muito não, né? Porque eu continuo com os amigos que moram próximo a minha residência os amigos de infância esses eu continuo tendo até mais contato (Entrevistada 5).

O afastamento do ambiente de trabalho acarreta a perda do contato com os colegas de equipe e isso influencia na manutenção das relações construídas durante os anos de trabalho. Mesmo que existam outros meios de contato, o que foi construído com a rotina de trabalho jamais será recuperado. Entretanto, cabe ao aposentado ressignificar suas amizades e encontrar outros meios de suprir a falta de contato diário.

A Entrevistada 1 menciona que sente falta dos alunos e das amigas, mas que de vez em quando se encontra com os colegas de trabalho. Apesar de sentir falta do ambiente de trabalho, consegue se distrair com sua nova ocupação. Para manter as relações com os colegas em dia sempre organiza almoços para que possam conversar sobre a vida e matar a saudade. Além disso mantém contato pelas redes sociais, desse modo declara: “mantenho sempre essa amizade com eles, porque são amigos de uma vida, né? A gente acaba levando do trabalho pra vida. Então eu sempre pensei que eu não ia parar, entendeu?”.

Zierman (2000) destaca que ao vivenciar a aposentadoria, o trabalhador também vivencia a redução dos seus vínculos sociais. França (2009) relata que a aposentadoria pode ser a maior perda social, principalmente relacionada a outras perdas inerentes ao trabalho.

A Entrevistada 3 explica que o rompimento com o trabalho foi de maneira brusca, pois se aposentou durante a pandemia e quando tudo começou voltar ao normal, quando todos voltaram ao trabalho, ela não voltou. Comenta que se afastou dos amigos até mesmo

pelas circunstâncias da própria vida, uma vez que seus amigos agora têm uma vida bem diferente. Ressalta que a distância é um fator limitante para que ela possa manter contato e que dessa maneira seu convívio social atualmente é bastante reduzido.

O que mantém você socialmente ativa, ou é você estudando ou você trabalhando, né que você mantém um círculo grande, eu mantém contato é meu círculo social hoje fora família é um grupo de de amigas que eu tenho desde a época de ginásio, porque a gente nunca perdeu o contato contra (Entrevistada 3).

Por meio da fala da Entrevistada 3, é possível perceber que a aposentadoria, quando atrelada à completa paralisação das atividades, acarreta um esquecimento social. Pois é o contato com outras pessoas que valida a sua contribuição com o meio no qual está inserido.

O lado negativo da aposentadoria traz à tona a perda do sentido de utilidade do sujeito, a perda dos vínculos sociais, prestígio e identidade profissional (Andrade; Torres, 2020). Ribeiro e Leda (2018) destacam que as preocupações com o afastamento do trabalho estão atreladas ao desligamento de uma vida socialmente ativa, que antes era proporcionada pelo trabalho.

Em alguns casos, os relacionamentos não se restringem apenas ao convívio no ambiente universitário. Esse é um ponto que ajuda o aposentado a passar pela transição trabalho-aposentadoria. Manter relações sociais fora do ambiente de trabalho ajuda a fortalecer as percepções positivas do sujeito sobre a aposentadoria.

A verbalização da Entrevistada 4 mostra que o convívio social dela está para além da universidade, pois faz aula de dança de salão e tem muitas amigas. A aposentadoria não afetou tanto sua relação com os colegas de trabalho, pois ainda mantém contato pelas redes sociais e faz até visitas esporádicas na universidade, mas ressalta que sente saudades.

Em alguns relatos, é possível perceber que alguns servidores tinham um círculo social bem restrito, apesar de sentirem falta do ambiente e contato com os colegas de trabalho. O círculo social que estavam inseridos não sofreu grandes modificações. A Entrevistada 9 conta que seu núcleo social se limita à família e à igreja, mas que também sente saudades dos colegas de trabalho. O Entrevistado 10 também comenta que seu círculo social é a partir do convívio religioso e passeios com a família.

Já o Entrevistado 6 declara que o contato por redes sociais diminuiu, mas que isso foi bom e com o tempo se acostumou com um novo dinamismo na vida. Além disso, diz que suas amigadas para além de universidade seguem intactas. Para Oliveira *et al.* (2009) relações sociais bem estabelecidas é um fator que influencia para que a transição para a

aposentadoria seja bem-sucedida.

A Entrevistada 2 também diz que sua vida social foi construída fora da universidade e que não se resumia apenas ao ambiente de trabalho. Comenta que o fato de seu marido ser consultor contribuiu para que conhecesse muitas pessoas, já que costumam viajar bastante por conta do trabalho. Para ela a internet facilita bastante na manutenção dessas relações, tendo em vista que muitos de seus amigos são de outras cidades. Ademais tem boa convivência com todos ao seu redor e com seus colegas da universidade.

Apesar de algumas mudanças na rotina e no convívio social. Os entrevistados enxergam com otimismo as mudanças ocorridas e conseguem perceber que a aposentadoria trouxe benefícios para a qualidade de vida e possibilitou outros meios de contato social.

Os entrevistados declaram que a aposentadoria influenciou totalmente no bem-estar e na qualidade de vida, tendo em vista que agora possuem mais tempo livre. A Entrevistada 5 relata que tem mais tempo para caminhar, nadar e realizar atividades recreativas junto à natureza. Antes de se aposentar era difícil conseguir realizar esse tipo de atividade, pois fica a semana toda na universidade, às vezes até depois do horário, o que influenciou diretamente em sua saúde, alimentação, repouso e bem-estar. Dessa forma, para que a aposentadoria seja bem-sucedida é necessária uma avaliação do próprio bem-estar relacionado à vivência desse momento (Solinge; Henkens, 2008). Mesmo que hoje continue trabalhando, ela tem muito mais qualidade de vida e bem-estar. Assim como ela, a Entrevistada 1 comenta:

O bom é que a gente tem um pouco mais de tempo para a gente cuidar da gente, né? E quando a gente tá naquela vida do trabalho naquela correria do dia a dia, a gente nem percebe que às vezes a gente tem que cuidar da saúde, né? Cuidado com o corpo da gente. Hoje eu posso ir na academia. Coisa que eu não tinha tempo, porque eu dava aula à noite também e era uma vida muito corrida. Hoje não, hoje eu vou na academia, eu faço pilates, eu faço atividade física. Eu posso fazer o meu horário (Entrevistada 1).

É possível perceber que ao buscar novas formas de ocupação, suprimindo os antigos estímulos do seu trabalho, a aposentada consegue viver esse período com maior satisfação (Soares, *et al.*, 2007). O tempo livre que foi adquirido e a liberdade tão valorizada pelos entrevistados estão sem bem aproveitados por meio de novas atividades e dedicação ao autocuidado.

A Entrevistada 2 também declara que, após se aposentar, resolveu fazer as coisas com mais tranquilidade e investir em sua qualidade de vida. Disse que tem hobbies, adora artesanato e cozinhar. Assim como ela, a Entrevistada 9 relata que, com a aposentadoria,

pode fazer as coisas em um ritmo mais lento, pois com o trabalho tinha que tentar conciliar a família, igreja, vida pessoal e tudo ficava muito corrido.

O Entrevistado 6 diz que agora a sua dedicação é totalmente voltada à sua casa, à mente e ao corpo. A dedicação excessiva ao trabalho acabava influenciando no tempo dedicado às outras atividades, como cuidados pessoais, esportes e hobbies. Com a chegada da aposentadoria, o tempo livre possibilita uma oportunidade para empenho em outras áreas (França, 2008).

Por meio dos relatos, é possível destacar que as relações sociais influenciam tanto na inserção do sujeito no mercado de trabalho, quanto na sua saída. É necessário que o aposentado construa suas relações além do ambiente de trabalho para que após a sua saída consiga lidar de maneira satisfatória com a diminuição de contato com os colegas de trabalho.

Além disso, a aposentadoria possibilita a melhoria na qualidade de vida e bem-estar do aposentado, pois proporciona novas formas de ocupação do tempo e, conseqüentemente, a construção de novas relações. Mesmo que o convívio social do aposentado seja mais restrito a colaboração de outras pessoas para o momento da aposentaria é fundamental para que ocorra uma transição bem-sucedida. Tendo em vista as vivências do contexto social, a seguir são apresentadas as percepções dos aposentados em relação ao âmbito familiar.

5.2.4. Contexto familiar do aposentado

Esta categoria relata a importância da família na transição para aposentadoria e como o contexto familiar pode sofrer influências da aposentadoria. Ademais, demonstra que a opinião dos familiares também é importante na decisão de se aposentar.

Em relação ao aspecto familiar, os entrevistados contam que conversaram com seus familiares sobre a aposentadoria, relatam que a convivência melhorou e a qualidade da relação social também. O Entrevistado 10, que está atualmente dando andamento em sua aposentadoria, comenta que sua família apoia sua decisão e que esperam por esse momento com ansiedade.

A participação da família é fundamental nesse momento, pois conforme comentado anteriormente, em alguns casos, o contato social é bastante restrito e limitado apenas a alguns amigos e a família. O âmbito familiar sofre diversas modificações com a mudança de rotina, então é de suma importância preparar os familiares para todas as transformações que poderão

acontecer mesmo que o sujeito decida continuar trabalhando em outra área.

A Entrevistada 2, por exemplo, disse que o primeiro passo foi conversar com a família e a partir desse momento decidiu se aposentar. Assim como ela, o Entrevistado 6 demonstra a importância de conversar sobre essa decisão com a família, pois conta que avisou ao seu marido e ele concordou. Além disso, reforça que a parceria é importante na tomada de decisão e que seu parceiro está sempre junto.

França (2008) destaca a importância de avaliar o contexto familiar antes de se aposentar, tendo em vista que essa não é somente uma decisão individual, pois é capaz de afetar o convívio familiar como um todo. É relevante observar todos os aspectos sociais ligados à aposentadoria, principalmente o relacionamento familiar e com o cônjuge (Dingemans; Henkens, 2015; Rafalski; Andrade, 2017).

A Entrevistada 9 disse que sua família não dá opinião sobre isso, pois a decisão é somente sua. Entretanto, este é um pensamento equivocado em relação aos impactos que a aposentadoria é capaz de acarretar a convivência familiar. França (2009) menciona a importância da família na decisão da aposentadoria, pois esse processo pode ocasionar diversas modificações nas relações familiares.

Em alguns casos, a própria família sente falta da presença do sujeito e reconhece que o encerramento das atividades irá ser melhor para todos. No caso da Entrevistada 4, sua família acha que ela fez bem em se aposentar, porque a lei para aposentadoria mudou e talvez ela não conseguiria aposentar. Além disso, conta que agora tem mais tempo para ver o filho e passa mais tempo com o marido. Sobre o convívio familiar e dedicação aos filhos a Entrevistada 3 comenta:

Os meus filhos, eles ficaram muito satisfeitos, porque na verdade eu sempre deixei um buraco na vida deles, né? Porque não adianta que a gente não se dedica a tudo plenamente. Então meus filhos, eles cresceram né? Se criaram acostumados com a minha ausência, comigo trabalhando muito e aí quando eu fiquei em casa para eles foi assim “nossa, eu não acredito, minha mãe tá em casa”. Eu sinto que eles têm um conforto, uma segurança grande. Que aqui virou a referência para eles. Eles moram todos fora, mas sinto que é uma referência de segurança pra eles (Entrevistada 3).

O Entrevistado 8 diz que a aposentadoria possibilitou aproveitar mais a sua família. Assim como para o Entrevistado 7, a aposentadoria permitiu passar mais tempo com sua família. O Entrevistado 10 garante que seu cuidado e convívio familiar não sofreu alterações com a sua transição para aposentadoria, que continua se dedicando à sua família. A aposentadoria pode ser vista como um momento positivo para o âmbito familiar, pois

proporciona uma convivência mais leve e existe mais tempo livre para se dedicar ao convívio com os familiares (França, 2008).

Já a Entrevistada 5 conta que a família dela acha que ela deveria se aposentar de fato, pois continua trabalhando. Apesar de continuar atuando profissionalmente, ainda consegue dedicar um pouco mais de tempo ao convívio familiar.

De acordo com a Entrevistada 1, a convivência familiar melhorou muito, pois antes vivia em uma correria e não tinha tempo para nada, mas agora consegue receber seus familiares em casa todo domingo. Sente que consegue participar mais da própria família e todos perceberam que agora ela tem mais tempo para se dedicar a eles, os laços se estreitaram. Assim como ela, a Entrevistada 9 também declara que sua rotina está sendo mais tranquila e que agora tem mais tempo para dedicar à família. Desse modo, muitos trabalhadores esperam a aposentadoria para que tenham mais tempo livre para aproveitar os momentos de descanso, lazer e dedicação ao convívio familiar (Cuello; Concha, 2011).

Os relatos que compõem essa categoria permitiram perceber que, além de sofrer influências da aposentadoria, a família também é capaz de influenciar nessa decisão. Mesmo que o sujeito não perceba, ao decidir se aposentar, ele leva em conta o contexto familiar em que vive e de que forma a aposentadoria poderá contribuir ou atrapalhar o convívio familiar. Além disso, a família é um suporte importante para que o processo da aposentadoria seja vivido de forma positiva e sem prejuízos no convívio com os entes queridos. Além da família representar uma fonte de apoio também pode ser uma fonte de preocupação, quando se trata de prover o sustento para o lar. Desse modo, o próximo tópico destaca os impactos que a aposentadoria pode causar nas finanças dos apsoentados.

5.2.5. Aspectos Financeiros na Aposentadoria

Esta categoria relata os impactos financeiros que a aposentadoria pode acarretar a vida dos sujeitos, caso não haja um planejamento prévio. Mostra também as estratégias dos aposentados para suprir a perda dos ganhos.

A maior preocupação dos aposentados era a redução de seus ganhos e o impacto que isso acarretaria ao padrão de vida deles. A questão financeira se mostra como principal fonte de satisfação quando se trata do sentido do trabalho para os entrevistados, mas é fonte de preocupação, principalmente para aqueles que são provedores em suas casas.

O principal ponto comentado em relação aos impactos da aposentadoria e os aspectos

financeiros foi a redução dos ganhos. Isso é uma das maiores preocupações dos trabalhadores no período da aposentadoria (Rau; Adams, 2012). No caso da Entrevistada 1, teve uma queda na renda, ela comenta que os aposentados têm uma perda na renda, pois descontam vale-transporte e *ticket* alimentação. A entrevistada não tinha vale-transporte e a perda do *ticket* não foi tão impactante na sua renda. O que mais chamou atenção nesse caso foi o desconto de INSS, conforme a entrevistada explica:

Aí eu fui descobrir que toda pessoa que tem o salário acima do teto da previdência desconta INSS. Eu entrei em contato com advogado e ele me explicou isso. Que a gente tem aquele abono como se fosse um brinde pra gente poder continuar trabalhando, mas aí como o nosso salário de professor da Rural é acima do teto. Como o nosso salário é acima disso, a gente passa descontar depois que aposenta. Então uma baixa no meu salário. Mas como eu tinha assim um plano de continuar trabalhando, né? Eu comecei a pensar no que eu ia fazer (Entrevistada 1).

A entrevistada também relata que com a redução do salário, imediatamente já começou a pensar em outras maneiras de repor a “perda” que teve. A partir disso, decidiu empreender, mesmo ficando um tempo apenas investindo dinheiro, percebe que essa é uma maneira de complementar sua renda futuramente.

A Entrevistada 5 também menciona o desconto do INSS e imposto de renda, disse que, além disso, perdeu seu abono de permanência. Segundo ela, é um desconto alto e que com a idade o padrão de vida cai devido aos tratamentos, compras de medicação e cuidados com a saúde. O padrão de vida caiu um pouco e está sendo compensado com outras atividades que vem desempenhando a nível de consultoria.

Além de uma forma de ocupação, os aposentados procuraram por outras atividades para compor sua renda e reestabelecer o padrão de vida perdido. Pois, conforme a idade avança, as necessidades de cuidados com a saúde também aumentam e, conseqüentemente, os gastos também.

A aposentadoria passa a ser percebida pela dimensão de “sobrevivência”, pois o aposentado passa a buscar outros meios de complementar sua renda e continuar com seu padrão de vida, dessa forma a questão financeira é um fator que afeta diretamente a qualidade da aposentadoria (Carvalho; Costa; Pimenta, 2013).

A Entrevistada 2 relata que se preparou para o momento da aposentadoria fazendo algumas reservas e gestão de seus ganhos, desse modo não sentiu tanto o impacto da redução de seus ganhos. O Entrevistado 6 declara que para ele foi um susto, pois a aposentadoria enxuga a liquidez das finanças. Contudo, diminuiu algumas despesas, como o deslocamento

e alimentação no trabalho. Além disso, mesmo com o impacto da redução dos ganhos, ele se preparou e investiu em uma aposentadoria privada como complemento.

A consciência da redução dos ganhos antes de se aposentar é de suma importância para que os aposentados se preparem financeiramente para esse momento. Zanelli, Silva e Soares (2010) destacam que quando ocorre uma preparação ainda durante o período de atuação profissional, a aposentadoria pode ser percebida como menos penosa, é um facilitador para esse período cercado de surpresas.

Apesar de não querer entrar em detalhes, a Entrevistada 9 relatou que sentiu o impacto financeiro que aposentadoria causou e que para ela a parte de organização financeira ainda é um desafio. O que afetou um pouco seu ritmo de vida. Já o Entrevistado 10 ainda não sentiu tanto impacto em suas finanças.

Já entrevistada 3 explica que não sentiu tanta diferença, pois tinha muitos gastos com locomoção, então o fato de ter parado de ir trabalhar reduziu essa despesa. Apesar da redução salarial, os gastos também diminuíram. Ressalta que foi uma diferença grande, mas que está financeiramente estável. A Entrevistada 4 é a única que menciona não ter tido impacto no padrão de vida.

Apesar de os entrevistados não falarem sobre seus ganhos com tantos detalhes, é possível perceber em suas falas as preocupações com as mudanças no padrão de vida acarretadas pela redução do salário recebido. Algumas alternativas são usadas nesse caso, como continuar atuando em outra área profissional ou até mesmo se preparar financeiramente antes de se aposentar efetivamente. Seja qual for o meio de suprir a redução monetária, a preocupação com os ganhos deve ser algo bem trabalhado, pois pode afetar diversas esferas da vida do aposentado e influenciar nos seus cuidados pessoais. Desse modo, faz-se necessário pensar em novos planos para suprir as necessidades. A seguir são apresentados os relatos dos aposentados em relação ao pós-carreira.

5.2.6. Pós-carreira: Planos e Oportunidades

Esta categoria destaca as oportunidades que a aposentadoria trouxe para os servidores e como eles utilizaram o tempo livre para investir em novos projetos de vida. Mostra que os aposentados pretendem continuar ativos e contribuindo para a sociedade.

Os entrevistados contam sobre seus empreendimentos, pois desde que se aposentaram tinham o intuito de continuar trabalhando. Então, algumas decidiram investir

em outros ramos, mostrando que alguns de seus planos já estavam sendo concretizados. A aposentadoria proporciona a realização de objetivos que antes não eram possíveis por conta do trabalho, entretanto, não oferece garantias que seus planos serão concluídos (Marra *et al.*, 2011, 2015).

A Entrevistada 4 diz que pretendia continuar trabalhando, mas que seu desejo era fazer outra coisa. Em um primeiro momento pensou em abrir uma academia de pilates, chegou a comprar o imóvel, mas percebeu que ficaria “presa”, sentiu-se um pouco abalada. Mas logo pensou em algo que sempre gostou de fazer, que era viajar. Dessa forma, pensou que gostaria de trabalhar com turismo, e foi assim que mudou completamente de ramo. Abriu uma agência de viagens online e conta:

E aí eu percebi que o que eu queria fazer era levar as pessoas para passear e eu só ia conseguir fazer isso se eu tivesse o curso de guia de turismo, aí eu voltei para sala de aula. Fui fazer o curso de guia um, curso técnico, pós-médio. O povo morria de rir de mim, “gente eu tô fazendo pós-médio”, “depois do doutorado, você vai fazer pós-médio?”, “vou é isso que eu quero”. Aí fiz um ano de curso, tirei o meu cadastro e agora eu trabalho com viagem. Uma coisa completamente diferente, mas isso me deu fôlego, sabe? Eu precisava disso, eu precisava de um novo desafio. Tenho a minha aposentadoria que me dá um suporte muito bom nessa nova oportunidade de seguir algo novo (Entrevistada 4).

A aposentadoria, ao mesmo tempo que põe um fim à dedicação ao trabalho, que custou toda uma vida, possibilita o investimento em novos planos e papéis que antes eram deixados de lado por conta da atividade laboral (Marra *et al.* 2011).

A Entrevistada 1 também conta sobre seu empreendimento e relata que nunca pensou em se aposentar e ficar parada, sempre quis continuar trabalhando. No início queria abrir um restaurante, mas percebeu que seria muito cansativo, pois precisaria trabalhar ainda mais do que antes. Ela não queria um trabalho que exigisse demais. Começou a pensar no que gostaria e pôr em prática a sua ideia de continuar trabalhando. Foi então que decidiu usar suas economias para montar uma pequena fábrica de produção de alimentos em sua própria casa, uma fábrica de doces em conserva.

A Entrevistada 9 apresenta interesse em empreender, mas ainda está alinhando seus planos para investir nesse novo projeto de vida, pois tem interesse em construir algo que seja para ela. Já mentaliza algumas coisas e demonstra vontade em abrir um horto café, com comidas gostosas e um ambiente cheio de plantas bonitas.

Mesmo que os aposentados tenham planos traçados para o futuro, é normal que haja certa ansiedade e incerteza ao lidar com as diversas possibilidades, visto que é um período

que provoca diversas mudanças em suas vidas (França, 1992).

O foco da Entrevistada 5 é continuar seus estudos em sua linha de pesquisa sobre o envelhecimento humano. Até o momento conseguiu a entrada em uma consultoria nessa área e a inserção em um curso de mestrado sobre essa temática. Continua vinculada à universidade por meio do sindicato e com algumas orientações em programa de mestrado. Além disso, acredita que por enquanto permanecerá bastante ocupada trabalhando.

Carvalho, Costa e Pimenta (2013) relatam que, após a aposentadoria, atrelado ao desejo de continuar trabalhando, os aposentados também manifestam o interesse em trabalhos voluntários, práticas de atividades físicas e estudos. Essa é uma maneira de ocupação do tempo livre, que não é necessariamente determinada pela questão financeira.

Já a Entrevistada 3 diz que seus planos são voltados para ajudar seu neto o máximo que puder, pois estudou muito para não aplicar seus conhecimentos. Isso dá a ela uma imensa satisfação, pois colaborar com ele é sua principal meta. Além disso, declara que pretende viajar e não quer compromisso com nada, pois declara que com o seu tempo livre quer fazer tudo o que não fez. Assim como ela, a Entrevistada 2 e 1 declaram que também pretendem viajar.

O Entrevistado 6 demonstra interesse em escrever um segundo livro e o desejo por viajar bastante. Além das viagens, o Entrevistado 7 pretende curtir sua família ao máximo. O Entrevistado 10 também tem em mente aproveitar mais o tempo com sua família e descansar, além de planejar plantar e ter criações de animais para passar o tempo livre, pois para ele é uma excelente distração já que tem uma chácara.

Com a chegada da aposentadoria, o sujeito percebe que existe a possibilidade de usar seu tempo livre de outras maneiras, alguns optam por viajar, aproveitar os momentos de lazer, expandir suas relações sociais ou até mesmo repousar (Carvalho; Costa; Pimenta, 2013).

A percepção em relação à aposentadoria está mudando. Os aposentados percebem esse momento como mais uma etapa da vida, demonstrando expectativas e planos para esse período. Além disso, planejam viver novas experiências que não puderam ser aproveitadas durante o período de trabalho. São capazes de perceber que existe vida além do trabalho e outros momentos que podem gerar satisfação (Bitencourt *et al.*, 2011).

Por meio das falas, é percebido que a aposentadoria é vista como um momento para viver novos planos e sonhos que antes não eram possíveis por conta da jornada de trabalho.

Mesmo com a chegada da aposentadoria, é visto que os aposentados tem interesse em continuar contribuindo de outras maneiras. Além disso, vêem na aposentadoria uma oportunidade para realizar viagens e aproveitar ainda mais o tempo livre para expandir seu convívio social. Diante desse contexto, a categoria a seguir apresenta as vivências dos servidores em relação ao PPA.

5.2.7. Programa de Planejamento para Aposentadoria

Essa categoria apresenta a percepção e experiência dos aposentados que participaram do programa. O intuito é destacar os impactos do programa na transição para aposentadoria dos servidores e discorrer a respeito das sugestões de melhoria.

O interesse em participar do PPA surgiu a partir da busca por orientação sobre o período de aposentadoria e como passar por essa transição. Os servidores foram em busca de saber o que os esperava nesse momento e de que forma poderiam agir para melhorar a experiência de vivenciar a aposentadoria.

O Entrevistado 7 conta que decidiu participar do programa para se informar mais sobre a aposentadoria, que não tinha muitas expectativas em relação ao PPA, mas que contribuiu para pensar melhor na aposentadoria e saber quais os seus direitos na previdência social. O Entrevistado 10 participou com o intuito de conhecer o programa e aplicar conhecimento. Além disso, relatou que o programa conseguiu dar subsídios para sua aposentadoria. O Entrevistado 8 também foi em busca de informações sobre a aposentadoria, esperando encontrar informações sobre o próprio programa e a transição do trabalho para aposentadoria.

A Entrevistada 9 destaca que o programa contribuiu no aspecto financeiro, decidiu participar por recomendação de outra pessoa e disse que se não tivesse feito o curso que teria perdido muito mais dinheiro devido às regras de aposentadoria.

Por meio dos relatos, percebe-se que os participantes compreenderam os temas de maneira mais geral, pouco relacionada à própria vivência e rotina de vida. Algumas das orientações contidas estão relacionadas ao esclarecimento da própria previdência e direitos legais, o que é de suma importância para que o aposentando não “saia perdendo” nessa transição. Entretanto, aspectos mais pessoais ficam um pouco vagos.

Os entrevistados comentaram sobre a falta de divulgação do programa e que isso prejudica a adesão dos servidores, pois muitos não tem conhecimento sobre a existência do

PPA. Além disso, ressaltam a importância de uma orientação durante essa transição para que os futuros aposentados possam viver esse momento com tranquilidade. A Entrevistada 9 disse que conheceu o PPA por meio de outra pessoa que participou e que agora indica para outros servidores que estão perto de se aposentar.

A Entrevistada 3 destaca a necessidade de divulgação do PPA da universidade com o intuito de orientar os demais servidores, visto que a maioria não tem conhecimento sobre o programa. Alguns servidores até conhecem, mas não têm tempo de participar das palestras e workshops. Algo que deve ser revisto pelos responsáveis pelo programa é até que ponto a divulgação e adesão podem melhorar, conforme comenta a entrevistada.

Além da falta de divulgação, o fato de não conseguir contribuir com a universidade depois de aposentado influencia na percepção de que o período de aposentadoria é destinado à inatividade. O que acaba afastando alguns servidores. A divulgação efetiva do programa é de extrema importância para que haja adesão. Monzato (2014) reforça a importância de incentivar os trabalhadores a participarem do programa de preparação para aposentadoria, tendo como foco o incentivo a realização de planos pessoais e análise sobre esse período de transição. A divulgação tem o objetivo de mostrar que o período de transição para aposentadoria não destinará o servidor à inatividade, mas prepará-lo para se desvincular do ambiente e da rotina que viveu por anos, para que assim possa pensar em outras maneiras de ocupação.

O contato dos servidores com o ambiente universitário é bastante intenso, pois alguns até moram nos alojamentos que a universidade disponibiliza. A entrevistada 1 relata que conheceu pessoas dentro da universidade que tiveram problemas com a aposentadoria. Pessoas que moravam na universidade, não se prepararam e acabaram sentindo um forte impacto quando tiveram que se aposentar. “E quando aposenta tem que entregar a casa. Então às vezes a pessoa se acomoda morando na casa da instituição e acaba não investindo em comprar alguma coisa. Então eu conheci várias pessoas que nem queriam aposentar para não ter que entregar a casa da universidade”.

O ideal é que a preparação para aposentadoria ocorra ainda em período de atividade do servidor, dessa forma, sua transição se torna mais simples, pois o planejamento é um facilitador para esse momento. O rompimento repentino com o trabalho pode acarretar diversos conflitos na vida do indivíduo (Zanelli; Silva; Soares, 2010).

A Entrevistada 3 diz que foi bem orientada em relação à aposentadoria e ao processo

do aposentar, principalmente pela parte administrativa, visto que teve diversas orientações sobre os aspectos legais. Foi um processo bem rápido e não teve problemas no decorrer de sua transição. Entretanto, não aborda outros aspectos do programa, pois já tinha em sua mentalidade a intenção de se aposentar para cuidar de sua família. Então foi em busca apenas de solucionar as burocracias envolvidas no processo de aposentadoria.

O Entrevistado 6 comenta que participou dos cursos de forma online e que serviu para colocar os pés no chão, um alerta. Para ele o PPA é um meio de mostrar sinais a respeito do que espera o servidor ao se aposentar. Entretanto, ressalta que, apesar dos temas serem bem delineados, o programa deveria ter um foco mais prático, pois as expectativas dos servidores são muito grandes. Os temas abordados são com foco mais na teoria do que nas necessidades reais dos participantes.

O Entrevistado 7 conta que se sentiu preparado para aposentar assim que participou do curso. Assim como ele, o Entrevistado 10, diz que tomou mais gosto para aposentadoria quando participou das palestras. Os entrevistados possuem uma visão positiva da aposentadoria e percebem como um descanso. Entretanto, o programa não deve ser composto apenas por esse tipo de percepção, mas trazer uma visão dos diferentes fatores que irão influenciar suas vidas.

Os programas de preparação para aposentadoria devem contribuir para o bem-estar dos futuros aposentados com o objetivo de incentivar a adesão de práticas e modos de vida que proporcionem uma melhor qualidade de vida para os participantes (França; Soares, 2009).

A Entrevistada 4 menciona que não teve problemas em relação à preparação para aposentadoria, pois tinha o interesse de se aposentar para realizar outras coisas. Ela chegou a participar de algumas palestras sobre a transição para aposentadoria, mas, segundo ela, não fez diferença em sua decisão. O fato de o programa não compreender de maneira prática os temas abordados e o perfil dos servidores que passam por ele, acaba por prejudicar a percepção que se tem do PPA. Pois passa a imagem de que o intuito é apenas se aposentar para descansar.

Ao contrário do que foi mencionado pela entrevistada, um programa de preparação para aposentadoria deve possibilitar aos participantes novas experiências, desenvolvimento de competências, descobertas de novos interesses, novos planos e desenvolvimento intelectual por meio da exploração de diferentes temas (França; Soares, 2009).

O Entrevistado 8 diz que recebeu uma boa orientação, visto que não tinha nenhuma experiência. O Entrevistado 10 também demonstra satisfação em ter participado e diz que um enorme ganho para a sua aposentadoria e que todos deveriam passar pelo PPA, porque teriam base e maior tranquilidade para quando chegar a hora de se aposentar. Entretanto, é válido destacar a percepção de inatividade e descanso que os aposentados possuem e nem todos buscam um programa de preparação para se aposentar de fato.

A Entrevistada 2 aponta melhorias a serem feitas. Além da melhoria na divulgação, declara que a universidade deveria ouvir mais os servidores, dar a oportunidade de as pessoas comentarem sobre tudo o que aconteceu, como uma espécie de entrevista de desligamento. O intuito seria mostrar sensibilidade no momento de afastamento daquele servidor. Pois já que a divulgação do programa não está funcionando da melhor maneira, a administração poderia fazer uma sessão de fechamento como forma de reconhecimento.

De acordo com França e Soares (2009), um programa de preparação para aposentadoria deve oportunizar o compartilhamento de informações que contribuam para que seus participantes adotem práticas que agreguem em suas vidas, proporcionando bem-estar e priorizando a realização dos interesses pessoais.

Ademais, a preocupação dos servidores é em receber uma orientação financeira capaz de prepará-los previamente para lidar com a redução dos ganhos. A Entrevistada 3 cita a importância de o aposentado saber o quanto vai receber antes de sair da universidade, pois alguns colegas que se aposentaram acabaram se surpreendendo negativamente com o valor recebido, perderam muitas coisas. Para ela, o ideal é que o servidor seja informado do cálculo exato dos descontos e o valor a receber, para que tenha compreensão e não seja pego de surpresa. O Entrevistado 8 destaca que a importância do PPA está em garantir uma aposentadoria sem dívidas e com atividades para ocupação do tempo livre.

A entrevistada 3 menciona também a relevância de um bom preparo psicológico para que o aposentado não se sinta inútil, pois foi esse sentimento que teve no início antes de iniciar sua preparação. A sensação que tinha era que estava “fora do páreo”, mesmo ainda estando ativa. Assim como ela, a Entrevistada 9 declara que o aspecto psicológico é muito importante, principalmente quando se trata da rede de relacionamentos.

Temas que envolvem as esferas psicológica, social, financeira, física e até mesmo espiritual, são essenciais para que o trabalhador se adapte bem ao período de transição para aposentadoria, tendo em vista que essa é uma fase cercada de aspectos subjetivos e traz

grandes expectativas (Monzato, 2014).

O Entrevistado 10 reforça que temas como saúde, envolvimento e engajamento social, são importantes e devem ser abordados no PPA. O Entrevistado 7 reforça que o tema sobre família é algo que deve ser bem trabalhado.

Os temas abordados no programa são importantes e ajustes são necessários. Mas o que mais chama atenção em alguns relatos é a visão das outras pessoas em relação à aposentadoria, principalmente porque existe um PPA em vigência dentro do âmbito universitário que deveria contribuir para a valorização dos servidores.

A Entrevistada 3 diz que as pessoas não valorizam o conhecimento do aposentado e que isso gerou sentimentos conflitantes na época de sua aposentadoria. Reforça a importância de ter uma gestão do conhecimento efetiva dentro da universidade, pois, um servidor que contribuiu tanto com suas pesquisas, ainda pode contribuir de alguma forma mesmo tendo se aposentado. “A sensação é que a gente aposentou e que a gente acabou. O nosso conhecimento não vale mais. Eu acho que a universidade poderia estimular isso, porque afinal de contas a gente acumulou o conhecimento de muitos anos, tem muita troca”.

É necessário que as instituições se adequem às novas demandas do mercado de trabalho, sabendo equilibrar as necessidades e expectativas dos funcionários que irão se aposentar. Devem levar em consideração as mudanças na vida pessoal e profissional dos indivíduos, desse modo, é necessária a implementação de programas de orientação para elaboração de novos projetos de vida. Assim como, elaborar políticas e estratégias para o compartilhamento do conhecimento dentro da organização, com o intuito de favorecer a qualidade de vida dos servidores (Zanelli; Silva; Soares, 2010).

O desligamento de um funcionário experiente acarreta mudanças, não só na vida dele, como também na própria estrutura da instituição. Além de ser um risco para a organização ao perder um profissional qualificado e especializado, simplesmente porque este se aposentou, ocasionando a perda de conhecimento (Antunes; Soares; Silva, 2015).

A Entrevistada 4 ressalta que percebeu o programa muito voltado para aquela pessoa que, ao se aposentar, vai parar completamente com a atividade laboral. Então, para ela, a forma como o tema foi abordado não estava contribuindo. “Então eles estavam preparando emocionalmente a pessoa que vai parar de ir ao lugar de trabalho, que vai ficar em casa. O que que ela vai fazer, o que que ela pode fazer. Então não era o meu caso, entendeu?”. A observação da entrevistada remete ao Entrevistado 10, que por ter o desejo de se aposentar

para descansar, afirma que teve uma boa experiência no programa. Assim como o Entrevistado 8 que não tinha nenhuma experiência.

Entretanto, para aqueles servidores que desejam continuar atuando, o programa não apresenta orientações suficientes. Apesar de a Entrevistada 4 estar aposentada há 4 anos, por meio do plano de ensino do programa, é possível notar que não há tópicos voltados aos aposentados que desejam permanecer em atividade. Desse modo, a entrevistada sugere que a universidade pense em indicar meios para que o aposentado continue produtivo, como no caso dela que resolveu empreender. Mas existem outras opções como o voluntariado, na qual a entrevistada também acha interessante.

Então eu acho que a universidade pode estimular o idoso, a pessoa mais velha, a ser mais produtiva mesmo estando na universidade, entendeu? Então proporcionar projetos para essa pessoa permanecer ativa na universidade e não ela ficar atrás da cadeira quase morrendo, mas não se aposenta, porque senão vai ter que entregar a casa, não se aposenta, porque 'Ah eu não vou aguentar ficar longe da Universidade'. Então as pessoas se enterram como se fosse um buraco, entendeu? Que ou elas ficam na universidade, mas não são produtivas e não dão lugar para quem quer ser produtivo, ou então sai e ficam doentes e morrem. Então eu acho que precisa haver cuidado maior com a pessoa que vai se aposentar ou não, que mesmo tendo idade vai ficar na universidade (Entrevistada 4).

Monzato (2014) reforça que o período de preparação para aposentadoria deve ser um planejamento para uma nova fase da vida. Mesmo que indique a finalização da atuação profissional, não deve representar o rompimento com a vida social, afetiva, cultural e produtiva, deve ser um momento no qual se traçam novas possibilidades.

A relevância de um programa de preparação para aposentadoria é reconhecida pelos entrevistados. Entretanto, eles destacaram melhorias a serem feitas com o intuito de alcançar todos os perfis de aposentados.

A Entrevistada 1 reconhece a importância do programa quando se trata de auxiliar as pessoas que estão meio perdidas em relação à aposentadoria. Considera relevante a participação de pessoas que já se aposentaram, com o intuito de compartilhar experiências. Assim como a entrevistada, autores que pesquisam sobre o tema destacam a importância da participação dos funcionários aposentados para o compartilhamento de vivências (França, 2002; França; Carneiro, 2009; Zanelli, *et al.*, 2010).

Além disso, a participação dos aposentados ajuda a ter um feedback sobre os resultados do programa. A Entrevistada 5 também declara a relevância de existir um programa de preparação para aposentadoria, pois traz uma base psicológica, pedagógica e social. Alerta sobre a importância dos temas voltados para a saúde, qualidade de vida e

alimentação, além das atividades físicas também. Destaca a importância da família durante essa transição, e que existem questões sobre o idoso que se aposenta que devem ser trabalhadas juntamente com os familiares.

A base familiar é de extrema importância para uma transição bem-sucedida e isso foi percebido nos relatos anteriores, pois além de ajudar na decisão, contribui para que a aposentadoria seja vivenciada com mais leveza.

Pesquisadores relatam a importância da participação de familiares em alguma fase do programa para que eles entendam seu papel na adaptação do aposentado e possam lidar, da melhor maneira possível, com as diferentes questões e expectativas presentes nesse momento (França, 2002; França; Carneiro, 2009; Zanelli, *et al.*, 2010). Além disso, somente o participante não conseguirá transmitir completamente o que foi abordado durante o programa e fazer com que seus familiares compreendam a real importância do fortalecimento dessa relação durante a aposentadoria (Silva; Helal, 2019).

Por meio das verbalizações nessa categoria foi possível perceber a visão dos aposentados sobre o programa e traçar melhorias a serem realizadas. O programa aborda temas relevantes, entretanto se prende muito à base teórica e pouco se aborda a prática. Além disso, mesmo que possa proporcionar boas experiências para alguns, não abrange os diversos tipos de perfis de aposentados. O programa traz bons resultados para a vida do servidor que irá se aposentar no que tange os aspectos legais, mas é preciso um acompanhamento e avaliação mais próxima do sujeito para que melhorias sejam realizadas no que diz respeito às questões familiares e resultados obtidos. A seguir são apresentadas as considerações finais acerca do estudo realizado

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Visando atingir o objetivo final desta pesquisa, qual seja, analisar como a aposentadoria foi percebida pelos servidores que participaram do Programa de Planejamento para Aposentadoria da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Por meio do estudo de caso realizado, da descrição dos documentos e da análise das entrevistas, foi possível traçar um diagnóstico a respeito dos principais problemas encontrados na estrutura do programa e propor ações para melhoria. Além disso, juntamente com o relatório de melhorias foi possível elaborar uma nova proposta de PPA. Os objetivos intermediários definidos previamente também foram alcançados.

Com base no primeiro objetivo específico, foi possível descrever o PPA a partir das informações oferecidas pelo setor de desenvolvimento (CASST). Esse primeiro contato permitiu conhecer um pouco mais sobre a estrutura do programa e como ele é percebido pelos responsáveis que o desenvolveram. Desse modo, ao obter a visão dos responsáveis, foi possível fazer um contraponto com as vivências dos servidores já aposentados e compreender se o que estava descrito realmente ocorre na prática. Ademais permitiu perceber se a estrutura se encontra condizente com o perfil de servidor que atua na universidade.

Foi percebido que a visão dos responsáveis em relação ao programa é bastante positiva, mesmo que deixem claro os problemas de divulgação e baixa adesão. A percepção de que o programa está de acordo com o esperado pode ser prejudicial para reconhecer as melhorias necessárias, investir em meios de avaliação e acompanhamento dos servidores. Assim, como os próprios comentaram que não há acompanhamento após o término do vínculo do servidor com a universidade.

A partir do alcance do primeiro objetivo, foi possível analisar os documentos encontrados em sites da instituição e avaliar se está de acordo com as principais teorias vigentes sobre a preparação para aposentadoria. Os documentos encontrados foram específicos do Curso PPA. Isso permitiu compreender qual é o embasamento teórico utilizado pelo programa e se ele é condizente com o perfil de aposentado da atualidade. Os documentos com o conteúdo do programa se apresentaram de forma sucinta nos sites da instituição, o que pode causar uma impressão de superficialidade para os servidores que buscam conhecimento sobre o tema. A análise dos documentos também possibilitou compreender a estrutura do programa e destacar pontos de melhorias em seu conteúdo.

Desse modo, não foi possível obter maiores informações sobre os demais programas que compõem o PPA. O que demonstra a falta de divulgação e que o foco em si se encontra no Curso PPA, apesar de existirem esforços para que continuem existindo os demais programas.

É visto que o foco do programa está diluído por conta de sua estrutura, devido a isso é interessante uma reestruturação de sua apresentação para facilitar a divulgação e, conseqüentemente, a adesão. Pois havendo maior investimento no conteúdo do Curso PPA para que abranja os diferentes perfis de aposentados, conseqüentemente sua adesão será maior. Além disso, a mudança da modalidade presencial para o *online*, conforme destacado

pelos responsáveis, se torna um facilitador.

A partir das percepções dos servidores foi possível perceber que o trabalho tem grande valor e é símbolo da realização pessoal. Desse modo, a aposentadoria para alguns é um momento para realizar outros projetos de vida. Alguns preferem o descanso e outros gostariam de continuar contribuindo dentro da universidade ou fora dela.

O trabalho apresenta seus pontos positivos, como a inserção social, a realização, o reconhecimento e pertencimento. Assim como a aposentadoria é vista como um período para refletir e iniciar novos ciclos, seja aproveitando para viajar, curtir a família ou investir em novos projetos de vida. Ambos, apresentam ganhos e perdas, cabe ao servidor ser orientado para que faça a melhor escolha para que viva sua aposentadoria da maneira satisfatória.

A esfera familiar é de extrema importância para apoiar e ajudar no processo de aposentadoria, pois é a partir do apoio dos entes queridos que o servidor pode tomar a decisão do que será melhor para sua trajetória. Além disso, as relações sociais também sofrem influência da aposentadoria e são consideradas antes de o servidor tomar a decisão de se aposentar. Pois, no caso da universidade por exemplo, alguns servidores moram no campus e constroem toda sua vida social em torno do ambiente de trabalho.

Além do aspecto familiar, foi percebido que a maior preocupação dos aposentados é em relação ao âmbito financeiro, pois os ganhos acabaram sofrendo uma redução, que em alguns casos foi suprida por outro trabalho ou até mesmo recebimentos advindos de uma previdência privada, destacando a importância de se planejar para quando o momento da aposentadoria chegar.

Quando se trata do PPA, por meio das percepções dos aposentados foi possível compreender diversos pontos a serem melhorados dentro do programa. A principal queixa dos participantes foi em relação à divulgação, o que implica na baixa adesão dos servidores ao programa. Para eles a divulgação do programa é um ponto de melhoria a ser considerado, tendo em vista que conheceram o programa por meio de outros colegas e não por ações do setor responsável. Outro ponto destacado é a falta de temas voltados para aqueles servidores que desejam continuar trabalhando.

Com base nos relatos dos aposentados foi possível perceber que o programa não está condizente com todos os perfis de servidores que desejam se aposentar, o que contribui para sua baixa adesão. Para os servidores que enxergam a aposentadoria como um descanso, a experiência do programa foi satisfatória.

Entretanto, para aqueles que buscavam algo a mais, como empreender, não teve tanta utilidade prática. O programa não conta com temas relacionados à orientação para o empreendedorismo isso foi um ponto de carência apontado. Mesmo que não seja percebido inicialmente como necessário pelos responsáveis, por conta do ambiente em que o PPA está implementado, cabe ao programa oferecer a possibilidade de empreender para os servidores. Alguns se inscrevem buscando orientação, sem conhecimento prévio, e cabe ao programa mostrar todas as possibilidades para que o servidor decida qual caminho deseja seguir.

Além disso, a própria divulgação do programa deve ressaltar pontos que incluam os servidores que desejam continuar ativos, seja dentro ou fora da universidade, pois somente assim será possível quebrar a imagem de que o programa é voltado para aposentar de fato. Tendo em vista os resultados das análises das entrevistas, foi visto que a satisfação em relação ao programa foi manifestada por aqueles servidores que, de fato, desejam se aposentar. O nome do programa sofreu alteração justamente por essa imagem, entretanto, o seu conteúdo continua defasado em relação à todas as oportunidades que aguardam o servidor após a aposentadoria.

O programa não conta com acompanhamento do servidor após a aposentadoria, esse é um ponto prejudicial para a sua melhoria, visto que não há mapeamento da experiência prática do servidor após a aposentadoria e quais as contribuições do programa para a vivência desse momento. Assim, não é possível que os responsáveis percebam a real eficácia do programa na prática. A partir das entrevistas foi possível perceber um foco bastante teórico e pouco prático em relação a temática da aposentadoria.

Há falta da participação de aposentados que passaram pelo programa, com o intuito de compartilhar suas experiências. Isso se deve à dificuldade de contato com os servidores após a efetivação da aposentadoria e à ausência de acompanhamento do servidor após a conclusão do curso. A ausência de familiares durante o programa também é um fator prejudicial para que o tema seja compreendido da melhor maneira por todos aqueles que serão impactados com a nova rotina.

Por fim, tendo como base todas as informações coletadas, foi possível elaborar uma proposta com melhorias para o Programa de Planejamento para aposentadoria da UFRRJ. O relatório técnico conclusivo está disponível na íntegra ao final deste trabalho, com o intuito de contribuir para o conhecimento acadêmico e prático. Além disso, espera-se contribuir com a universidade e seus servidores em fase de aposentadoria, por meio do aperfeiçoamento

dos temas e estrutura do programa. Servindo como inspiração para outras instituições.

Levando em consideração a relevância do tema aposentadoria e as mudanças ocorridas ao longo dos anos, tanto na previdência social quanto no perfil dos aposentados, além do número reduzido de artigos sobre preparação para aposentadoria. Sugere-se para futuras pesquisas estudos acerca do impacto do planejamento para aposentadoria na vida dos servidores já aposentados.

7. PRODUTO TECNOLÓGICO

Neste capítulo, é apresentado o produto tecnológico oriundo da pesquisa realizada sobre o Programa de Planejamento para Aposentadoria da UFRRJ. O intuito é sugerir melhorias para a estrutura do programa, para que este se adeque aos diferentes perfis de aposentados e seja condizente com as teorias vigentes acerca do tema. Desse modo, o produto técnico visa mostrar, de maneira prática, como a pesquisa realizada se aplica.

A partir deste estudo, o produto técnico apresentado é caracterizado como um Relatório Técnico Conclusivo e tem como finalidade demonstrar o PPA como um facilitador para a transição para aposentadoria e uma ferramenta de gestão para a universidade. Foi realizado um diagnóstico a respeito dos problemas encontrados, elaboradas ações para melhoria e foi possível reestruturar o PPA por meio da pesquisa realizada. A pesquisa contribui com a produção científica e o produto técnico pode ser uma ferramenta aplicada em outras universidades.

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E ESTRATÉGIA
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO E ESTRATÉGIA**

RELATÓRIO TÉCNICO CONCLUSIVO

**PROGRAMA DE PLANEJAMENTO PARA APOSENTADORIA:
VIVENDO NOVAS OPORTUNIDADES**

ANA LÍVIA LOPES DE SOUZA SANTOS

**SEROPÉDICA - RJ
2024**

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E ESTRATÉGIA
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO E ESTRATÉGIA**

PRODUTO TECNOLÓGICO

Com base nas especificidades demonstradas no Relatório de Produção Técnica e Tecnológica da CAPES (2019), a seguir é apresentada a classificação e caracterização do produto tecnológico elaborado.

1. Sobre o produto:

Título do produto: Programa de Planejamento para Aposentadoria: Vivendo novas oportunidades

Organização: Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Discente: Ana Lívia Lopes de Souza Santos

Docente orientador: Prof^ª. Dr^ª. Débora Vargas Ferreira Costa

Programa de pós-graduação vinculado: Programa de Pós-graduação em Gestão e Estratégia (PPGE/UFRRJ).

Linha de Pesquisa vinculada à produção: Linha 3 – Estratégia de Gestão de Pessoas e Organizações

Dissertação vinculada: Programa de Planejamento para Aposentadoria: Percepções e Vivências dos Servidores Públicos

Data da defesa: 04/09/2024

Setor beneficiado com o projeto de pesquisa, realizado no âmbito do programa de mestrado: Coordenação de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho (CASST) bem como a própria universidade como um todo e seus servidores.

PRODUTOS TÉCNICOS/TECNOLÓGICOS:

- Produtos de Intervenção ou Desenvolvimento (Inovação)
- Empresa ou organização social inovadora
- Processo, tecnologia e produto, materiais não patenteáveis
- Relatório técnico conclusivo
- Tecnologia Social
- Norma ou marco regulatório
- Patente
- Produtos/Processos em sigilo
- Software / Aplicativo
- Base de dados técnico- científica

PRODUTOS DE FORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E DIFUSÃO DO CONHECIMENTO

- Curso para Formação Profissional
- Material didático
- Capacitações e Treinamentos
- Produto Bibliográfico ou audiovisual técnico/tecnológico

Descrição da finalidade: O produto apresentado visa traçar propostas de melhoria para o Programa de Planejamento para Aposentadoria da UFRRJ, com base nas teorias vigentes e percepções dos servidores aposentados. Desse modo, o objetivo geral é apresentar um programa que seja condizente com a necessidade dos servidores e assim gerar resultados benéficos para a universidade.

Avanços tecnológicos/grau de novidade: O estudo realizado permitiu traçar as principais necessidades dos servidores em fase de aposentadoria e, por meio, das pesquisas sobre o tema construir um PPA com temas fundamentais para esse momento de transição.

- Produção com alto teor inovativo: Desenvolvimento com base em conhecimento inédito;
- Produção com médio teor inovativo: Combinação de conhecimentos preestabelecidos;**
- Produção com baixo teor inovativo: Adaptação de conhecimento existente;
- Produção sem inovação aparente: Produção técnica.

A produção é resultado do trabalho realizado pelo programa de pós-graduação.

Docentes Autores:

Nome: Débora Vargas Ferreira Costa **CPF:** 055.863.796-51 (x) Permanente; () Colaborador

Discentes Autores:

Nome: Ana Livia Lopes de Souza Santos **CPF:** 173.392.497-37 () Mest Acad; (x) Mest Prof; ()Doutorado

Conexão com a Pesquisa:

Projeto de Pesquisa vinculado à produção: Programa de Planejamento para Aposentadoria: Percepções e Vivências dos Servidores Públicos

Linha de Pesquisa vinculada à produção: Linha 3 – Estratégia de Gestão de Pessoas e Organizações

Conexão com a Produção Científica:

FRANÇA, L. H. Terceira idade: o trabalho social com idosos no SESC e os programas de preparação para aposentadoria nas empresas. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, RJ, v. 26, n. 3, p. 174 a 181, 1992. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/8788>.

DA SILVA, A. C. C.; HELAL, D. H. Compreendendo a aposentadoria: Um estudo de caso em uma instituição pública do Estado de Pernambuco. Revista de Gestão, [S. l.], v. 24, n. 4, p. 316-327, 2017.

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. HOLOS, v. 4, n.1, p. 158-177, 2012.

Aplicabilidade da Produção Tecnológica:

Descrição da Abrangência realizada: A produção será aplicada na universidade por meio do setor de Coordenação de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho (CASST) a todos os servidores em fase de aposentadoria.

Descrição da Abrangência potencial: Este programa irá abranger todos os setores da universidade e servirá como uma ferramenta de gestão.

Descrição da Replicabilidade: O modelo do programa poderá ser replicado por qualquer instituição, desde que seja adaptado para a realidade dos servidores pré-aposentados

nela existentes. A replicabilidade é possível, pois a base teórica do estudo abrange os principais temas que compõem um PPA.

Financiamento: Sem financiamento.

A produção necessita estar no repositório? Sim

Documentos Anexados (em PDF)

(x) Relatório Técnico Conclusivo



**Programa de Planejamento para
Aposentadoria**

**Vivendo Novas
Oportunidades**

Programa de Planejamento para Aposentadoria

Vivendo Novas Oportunidades



Produto técnico apresentado como resultado do
Mestrado Profissional em Gestão e Estratégia
ofertado pela UFRRJ

Ana Livia Lopes de Souza Santos

Débora Vargas Ferreira Costa

Descrição Técnica do Produto

Título: Programa de Planejamento para Aposentadoria: Vivendo novas oportunidades

Origem do Produto: Dissertação “Programa de Planejamento para Aposentadoria: Percepções e Vivências dos Servidores Públicos”, desenvolvida no Mestrado Profissional em Gestão e Estratégia da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.

Área de Conhecimento: Ciências Sociais (CNPq).

Linha de pesquisa vinculada à produção: Linha 3 – Estratégia de Gestão de Pessoas e Organizações

Público-alvo: Funcionários da UFRRJ que estão em fase de aposentadoria

Categoria deste Produto: Programa de Planejamento para Aposentadoria

Finalidade do Produto: Apresentar melhorias para o Programa de Planejamento para Aposentadoria da UFRRJ

Organização do Produto: Em capítulos.

Avaliação do Produto: Banca de defesa da dissertação.

Disponibilidade: Pública.

Instituições envolvidas: Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro e Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES).

Apoio Financeiro: Financiado pela autora.

Divulgação: Por meio digital.

Idioma: Português

Cidade: Seropédica

País: Brasil

Ano: 2024

AUTORAS



Ana Livia Lopes de Souza Santos
Graduada em administração pela UFRRJ
Discente do Programa de Mestrado Profissional
em Gestão e Estratégia (MPGE) da UFRRJ
E-mail: analiviavivi@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1286-2631>
Lattes: <https://lattes.cnpq.br/1871409593971563>



Débora Vargas Ferreira Costa
Graduada em administração pela UFRRJ
Mestre em administração pela FGV
Doutora em administração pela UNIGRANRIO
Professora adjunta da Graduação em
Administração da UFRRJ campus Três Rios
Professora do MBA em Gestão de Pessoas da UFJF
E-mail: deboravargas82@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6716-6959>
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8509529172867577>



Sumário



Apresentação	153
Justificativa	155
Objetivo geral	157
Objetivos específicos	
Diagnóstico	158
Problemas encontrados	162
Ações recomendadas	167
A nova estrutura proposta para o PPA	171
Conteúdo	173
Abertura do programa	174
Aspectos legais	175
Aspectos financeiros	176
Saúde física e psicológica	177
Relações sociais e familiares	178
Lazer e tempo livre	179
Planejando uma nova fase	180
Plano de desenvolvimento individual	181
Temas	182
Saúde	183
Família	184
Lazer e relações sociais	185
Trabalho	186
Emocional e espiritualidade	187
Módulos bônus	188
Questionários e avaliações	190
Considerações finais sobre o produto tecnológico	
Referências	203



Apresentação



Este relatório visa contribuir com a qualidade de vida dos servidores da UFRRJ que estão em fase de aposentadoria. É fruto da pesquisa realizada no Programa de Mestrado Profissional em Gestão e Estratégia (MPGE) ofertado pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. O programa tem o intuito de formar profissionais em diversas áreas de gestão e estratégia para que estes contribuam de forma acadêmica e prática, seja em instituições públicas ou privadas. Os mestres em formação devem apresentar ao final de sua dissertação um produto técnico fruto de sua pesquisa acadêmica. O produto técnico visa mostrar a aplicabilidade dos conceitos teóricos estudados ao longo do curso.

Dessa forma, o “Programa de Planejamento para Aposentadoria: Vivendo Novas Oportunidades” é o produto técnico fruto da dissertação “Programa de Planejamento para Aposentadoria: Percepções e Vivências dos Servidores Públicos”, desenvolvida no Mestrado Profissional em Gestão e Estratégia.



Justificativa

Com o objetivo de trazer novos significados para o tema aposentadoria, o PPA da UFRRJ é constituído a partir de estudos relacionados ao trabalho, sentidos do trabalho e aposentadoria. Desse modo, é possível alcançar uma abrangente compreensão acerca desse momento de transição e novas fases que o servidor irá experienciar. Tendo em vista que a decisão de se aposentar deve partir do próprio servidor, cabe à universidade orientá-lo da melhor maneira possível para que ele possa decidir o melhor caminho a seguir e explorar outras possibilidades que, até então, não havia cogitado. Dessa forma, o planejamento para aposentadoria tem o intuito de proporcionar melhores condições para que o futuro aposentado viva esse momento sem medos e inseguras.

Os estudos que embasam a construção desse PPA trazem diversas vertentes sobre a relação trabalho-aposentadoria, nas quais a aposentadoria é vista como o contraponto do trabalho. Entretanto, é possível perceber que a aposentadoria não é o fim da vida ou da carreira, mas a oportunidade de se dedicar a novos projetos, hobbies ou ter uma pausa para o descanso.

Ao planejar a aposentadoria o trabalhador consegue ter uma visão mais abrangente do que o espera no futuro e não ocorre uma ruptura brusca de seu trabalho, pois ele terá tempo de compreender e se preparar psicologicamente. Além disso, o planejamento para a aposentadoria prepara também a própria família do servidor para a nova rotina, contribuindo para que todos se organizem para essa nova etapa de vida.

O PPA leva em consideração o sentido do trabalho para o servidor, pois somente ao compreender o real significado que o trabalho possui na vida deste trabalhador é possível planejar uma nova fase, na qual a rotina antes estabelecida será modificada.

Além disso, o PPA tem como intuito preparar aqueles aposentados que pretendem continuar atuando no mercado de trabalho, seja de forma voluntária ou por meio do empreendedorismo. Pois um programa de planejamento para aposentadoria não consiste apenas em preparar o aposentado para o ambiente familiar, mas sim para uma nova etapa de descobertas e conquistas, na qual a aposentadoria é vista como uma oportunidade de alçar novos voos.



Objetivo Geral

Apresentar um programa de planejamento para aposentadoria condizente com as necessidades dos servidores

Objetivos Específicos

- Oferecer oportunidade de o servidor continuar atuante na universidade;
- Apontar novas possibilidades de atuação para os servidores que desejam continuar trabalhando;
- Garantir o acompanhamento do servidor após sua aposentadoria;
- Ser uma ferramenta de gestão por meio de avaliações periódicas.



Diagnóstico

Um Programa de Planejamento para Aposentadoria tem como objetivo oferecer uma orientação acerca das possibilidades vigentes após a aposentadoria. O Programa deve apresentar novos meios de ocupação do tempo e mostrar ao trabalhador que é possível ter qualidade de vida após se aposentar (Silva; Almeida; Moraes, 2008).

Monzato (2014) destaca o período de preparação para aposentadoria como crucial, pois é o momento em que se conversa sobre novas oportunidades e há o planejamento para uma nova fase da vida. Mesmo que essa etapa indique o término da atividade profissional, não deve representar, necessariamente, o rompimento com a vida social, afetiva, cultural e produtiva. Leandro-França e Murta (2019) citam que um PPA deve abranger as esferas financeira, social, afetiva, lazer, saúde, novas ocupações, moradia e aspectos legais da aposentadoria.

Além do conteúdo do programa, os pesquisadores experientes em construção e implementação de PPA's enfatizam a relevância e cuidados com a sua avaliação (França, 2002; Soares et al., 2007; Zanelli et al., 2010). A avaliação dos programas é composta por diversas etapas: avaliação preliminar para verificar as necessidades e esclarecimento dos gestores; avaliação ao longo do programa para monitorar os processos e dificuldades na sua implementação; avaliação dos resultados para traçar as transformações que o programa proporcionou na vida dos participantes. A avaliação ao final do programa é de suma importância para seu aprimoramento contínuo e promoção de adequações aos processos conforme a necessidade dos participantes (França, 2002; Soares et al., 2007; Zanelli et al., 2010).

Os PPAs visam contribuir para o bem-estar dos futuros aposentados por meio da análise dos pontos positivos e negativos que compõem essa transição, ao passo que oportunizam a adesão de práticas e modos de vida que proporcionam a melhoria da qualidade da saúde física e psíquica dos participantes. Já para a organização que adota um Plano de Preparação para Aposentadoria, são percebidos diversos aspectos favoráveis, como: demonstração da responsabilidade social, condução do processo de aposentadoria de maneira ética e humanizada, fortalecimento da imagem interna e externa, melhoria do clima organizacional, percepção de respeito e transparência por parte dos colaboradores (França; Soares, 2009). A implementação de um PPA provoca a mudança de valores em todos os níveis da organização, além de gerar sentimentos de bem-estar e maior tranquilidade para os colaboradores em fase de aposentadoria (Zanelli; Silva; Soares, 2010).

Por meio das entrevistas realizadas foi possível traçar problemas envolvendo o PPA e sua gestão. O primeiro ponto é a dificuldade de contato com o setor responsável o que dificultou bastante a aquisição dos dados para a pesquisa. Apesar de declararem existir um programa que funciona, não se percebe efetividade na sua divulgação e adesão por parte dos servidores. O setor responsável dificultou bastante o desenvolvimento da pesquisa, apesar de declararem apoio por meio de contatos em videochamada, não disponibilizaram tanta informação sobre o programa, apenas deram uma explicação geral, não mostrando de fato os documento e estrutura que compõe o PPA.

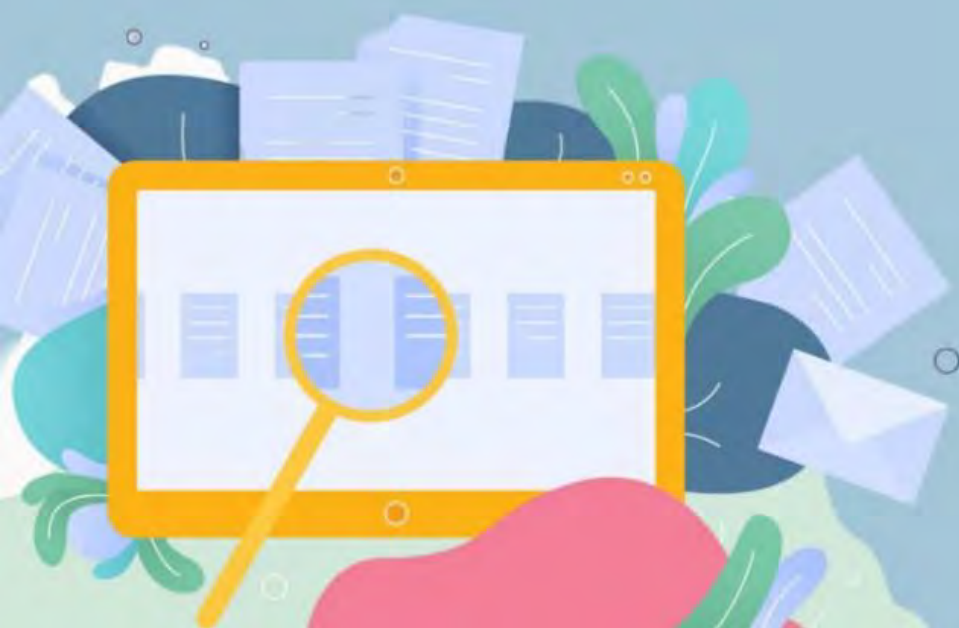
Houve recusa em compartilhar informações dos servidores devido a proteção dos dados. Se disponibilizaram para contatar os servidores. Entretanto, o contato com os servidores já aposentados era mais difícil pela falta da construção de um relacionamento após a conclusão do programa.

Contudo, por mais que tenham existido problemas na coleta de informações a pesquisa pode ser concluída levando em consideração o empenho da pesquisadora. Dessa forma, por meio das entrevistas e dados coletados foi possível traçar os problemas e ações a serem realizadas para que o PPA funcione de uma maneira mais eficaz.

Este documento visa apresentar um relatório técnico conclusivo para direção e funcionários referente à importância de um Programa de Planejamento para Aposentadoria que seja condizente com a realidade dos servidores. É necessário que o PPA seja uma ferramenta de gestão, não só para a vida dos aposentados, como também para a própria universidade a fim de melhorar a adesão, conteúdo, controle de dados, registros e acompanhamento dos servidores aposentados.

Para atingir o objetivo que este documento visa alcançar algumas medidas foram tomadas:

- Uma pesquisa sobre a aposentadoria e o processo de transição entre o trabalho e a aposentadoria. Destacando os principais pontos positivos e negativos que norteiam os dois temas.
- Um estudo acerca dos sentidos do trabalho com o intuito de perceber o quão importante o trabalho é na rotina e na inserção social do indivíduo.
- Levantamento acerca da estrutura de um PPA e suas aplicações, envolvendo os principais temas, seus resultados na prática e seus benefícios para os participantes.
- Coleta da percepção dos servidores já aposentados que passaram pelo PPA vigente





Problemas encontrados

A partir da análise documental realizada por meio dos documentos encontrados no site da UFRRJ é possível traçar alguns pontos conflitantes em relação ao andamento do PPA.

Existem 4 programas dentro do PPA, o que acaba por dispersar o foco dos responsáveis em relação aos conteúdos abordados, à própria estrutura do programa, à organização dos dados e feedbacks para melhorias. O programa apresenta a ação de educação para aposentadoria. Entretanto, as informações passadas pelos responsáveis pelo PPA sobre a dificuldade de divulgação e a baixa adesão, demonstram a falha na comunicação com os setores e sensibilização sobre o PPA.

Mesmo que exista um workshop pós-carreira, acaba por não fazer sentido a concentração de esforços nessa ação, tendo em vista que a divulgação para os presentes na universidade já é um ponto de dificuldade. Contactar membros que já se aposentaram se torna algo mais difícil. Dessa forma, se existe a possibilidade de acesso aos dados antes de o servidor se aposentar, faz mais sentido contactá-lo para fazer o Curso PPA e construir um conhecimento sólido sobre o tema.

Desse modo, o foco dessa análise é o Curso PPA. Tendo em vista que este se mostra mais aderente ao que se é descrito em pesquisas como um PPA. Os demais programas apresentam-se com pontos superficiais e até repetitivos, o que atrapalha no desenvolvimento de um PPA com uma estrutura mais “robusta”, visto que poderia englobar os outros programas dentro de um só para facilitar o tratamento dos dados. Vale ressaltar a importância do tratamento individual para os servidores, pois alguns não se sentem tão à vontade em compartilhar questões pessoais na frente de outras pessoas. Entretanto, como já mencionado, o foco deste relatório está na estrutura do Curso PPA, pois este traz em seu conceito o que é tratado na literatura como um programa de preparação para aposentadoria, visto que engloba os servidores como um todo e apresenta toda a estrutura de temas que estão presentes na transição para aposentadoria.

Em relação ao programa principal, o Curso PPA, a divulgação é feita por notícias publicadas no site da universidade e memorandos eletrônicos, sendo pouco eficaz para o alcance dos servidores, principalmente quando se trata da própria descrição do programa. Uma descrição superficial que não está atrelada à verdadeira importância de um PPA. A descrição só é mais detalhada quando o servidor acessa o site da universidade, mas o banner da notícia mostra-se pouco atraente para quem não tem conhecimento sobre o tema. Os próprios responsáveis relataram que os servidores acham que o programa é para se aposentar de fato e não receber uma orientação sobre as possibilidades dessa transição.

A maneira de cadastro pode ser um ponto de dificuldade para os pré-aposentados que não estão muito familiarizados com a tecnologia e, por ter diversas abas, torna-se cansativa. Por não haver uma área para que o participante descreva seus interesses é mais difícil traçar o perfil e interesse de cada participante do programa.

Com um número de vagas limitado a 20 participantes, seria possível que os organizadores do programa traçassem o perfil dos participantes para maior eficácia na construção de dinâmicas e temas apresentados. Entretanto, isso não é feito, de forma que os temas sejam apresentados de forma genérica, o que pode dificultar a absorção das informações por parte dos ouvintes.

Ao todo o programa conta com 20 horas de duração, dividido em 6 módulos: Legislação, saúde, finanças, relacionamento social, relacionamento familiar e projetos pessoais. O referencial teórico apresentado no plano de ensino é sucinto, o que gera uma sensação de superficialidade acerca do tema.

Alguns problemas em relação à divulgação do programa têm sido relatados pelos aposentados, que, muitas das vezes, ficam sabendo do programa por colegas que trabalham junto aos responsáveis pelo programa ou por conversas informais. Entretanto, o próprio programa não tem um bom alcance de divulgação quando se trata de estrutura própria e público-alvo.

Além da divulgação, as datas e horários para os encontros também foram motivos de queixas, pois alguns servidores não conseguiram comparecer a todos os encontros ou precisaram reorganizar toda sua agenda para comparecer.

Um aspecto relevante em relação ao programa é o perfil de aposentado que pretende atingir. O programa é definido como sendo para todos os trabalhadores. Entretanto, a abordagem temática das palestras não engloba todos os perfis de aposentados, visto que alguns pretendem continuar trabalhando. Dessa forma, o programa não conta com palestras e orientações para os participantes que desejam atuar no âmbito trabalhista após a aposentadoria, seja de forma voluntária ou por meio do empreendedorismo.

O programa não oferece suporte para gestão do conhecimento, assim os servidores que estão inativos, permanecem sem poder contribuir com a universidade mesmo que tenham vontade. O PPA não conta com participações de servidores já aposentados que passaram pelo programa. O que é capaz de influenciar os novos participantes a perceberem de forma negativa a eficácia do programa.

O atual PPA da universidade não compreende participação de familiares. Tendo em vista o impacto que a aposentadoria causa no convívio familiar, a falta de participação de algum membro da família é capaz de prejudicar o compartilhamento do conteúdo apresentado nas palestras. Já que alguns servidores, não conseguiram passar na íntegra o tema abordado e a influência da aposentadoria nas relações familiares.

A avaliação do programa é feita de forma geral somente após o término de todos os workshops para emissão do certificado de participação, o que não permite compreender de maneira individual se os temas estão condizentes com as necessidades dos servidores. Já que, muitas das vezes, a percepção que se tem quando o módulo termina pode ser esquecida ao longo do tempo.

Além disso, o programa não conta com o acompanhamento do servidor quando finalizado. A falta de contato com o servidor após a aposentadoria é algo que influencia diretamente nos resultados e aprimoramento do programa, pois se não houver histórico de dados dos participantes após o programa, sua eficácia não poderá ser analisada futuramente e melhorias não serão feitas.





Ações recomendadas

Ao traçar os problemas encontrados, este relatório visa explicitar meios de solucioná-los de forma eficaz, de modo que o Programa de Planejamento para Aposentadoria seja percebido como uma ferramenta de gestão para a própria universidade e um meio de estruturação para o aposentado. Assim são feitas as seguintes sugestões:

Em relação à estrutura do programa, sugere-se que sejam feitos alguns ajustes na divisão dos subprogramas que o compõe, pois os esforços e conteúdo que poderiam ser usados para enriquecer o programa como um todo foram desmembrados. Nesse caso, afeta o próprio controle dos responsáveis a respeito da necessidade dos participantes, o que acaba influenciando no alcance dos participantes que realmente precisam passar pelo PPA. Desse modo, a nova estrutura de PPA proposta conta somente com o programa principal, com o objetivo de alcançar o máximo potencial e eficácia dos conteúdos abordados.

O conteúdo da nova proposta de PPA é composto por pesquisas sobre os temas: trabalho, aposentadoria, sentidos do trabalho e estudos sobre programas de preparação para aposentadoria. O vasto referencial teórico permite explorar as variáveis que compõe o momento da aposentadoria e as diversas opções de planos para os futuros aposentados.

Já para o público-alvo, um acompanhamento dos dados dos servidores, como entrada e tempo para aposentadoria, seria bastante útil para que o programa atinja as pessoas corretas. Visto que, o intuito é alcançar os servidores que tem até 5 anos para se aposentar, os setores responsáveis devem apresentar as informações para que a divulgação seja feita de maneira assertiva. Além disso, o programa deve adaptar seus temas para os servidores que pretendem continuar trabalhando após a aposentadoria, pois alguns ainda possuem o interesse de contribuir, seja de forma voluntária ou através do empreendedorismo.

Tendo em vista que os servidores estão em fase de pré-aposentadoria, o ideal é que os responsáveis pelo programa adequem os horários dos encontros aos horários dos participantes. Isso pode ser resolvido com um questionário aplicado durante a inscrição, apresentando opções de horários que se encaixem na rotina do servidor. De acordo com os responsáveis, o modo online já é algo que está sendo implementado com o intuito de facilitar a participação dos servidores.

Para os problemas na divulgação, o ideal é que haja um mapeamento do perfil e dos dados dos futuros aposentados para que a divulgação atinja com assertividade o público de interesse. Tendo em vista que as vagas do programa são limitadas, é relevante que façam uma melhor administração dos dados dos servidores para que todos aqueles dentro do perfil sejam contatados.

Em relação às inscrições para participar do programa, percebe-se a necessidade de um formulário para traçar o perfil do participante. Dessa maneira, é possível que os palestrantes já tenham uma percepção prévia do público para o qual irão apresentar os temas, o que facilita a dinâmica de apresentação e adequação do conteúdo.

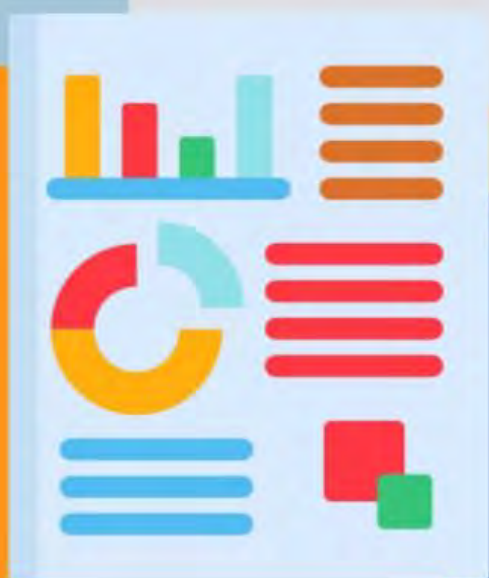
Para melhoria da gestão do conhecimento dentro da universidade, percebe-se a necessidade da criação de um núcleo de gestão do conhecimento, com o objetivo de reter o conhecimento adquirido e as contribuições dos servidores aposentados. Esse núcleo será útil, inclusive, para os novos servidores que substituirão os aposentados, não deixando perder o que foi construído ao longo da carreira. Desse modo, a universidade irá propor aos aposentados oportunidades de contribuição com ações dentro da instituição, dando a possibilidade de cada um contribuir da maneira que puder.

É relevante que os futuros aposentados tenham contato com os servidores que já se aposentaram, para que percebam a eficácia e resultados do programa. Além de permitir o compartilhamento de experiências e expectativas, esse contato proporciona uma percepção de valorização e reconhecimento aos servidores.

A participação dos familiares é de suma importância, visto que a aposentadoria impacta diretamente no convívio familiar. A participação de um membro da família garante a absorção completa do conhecimento passado durante a palestra, para que, juntos, o aposentado e sua família possam se organizar da melhor maneira possível para esse momento de transição.

De acordo com os problemas encontrados e as ações recomendadas, a seguir é apresentado o novo modelo de Programa de Planejamento para Aposentadoria. O novo modelo busca adequar os objetivos de um PPA às necessidades dos servidores com base em estudos acerca do tema e pesquisa com os aposentados.





A nova estrutura proposta para o PPA

A nova estrutura do PPA traz como base a visão das necessidades dos servidores já aposentados em conjunto com um vasto referencial teórico sobre o tema. Desse modo, foi possível traçar 6 pilares essenciais para o momento de transição para aposentadoria: Aspectos legais e financeiros; Saúde física e psicológica; Relações sociais e familiares; Lazer e tempo livre; Planejando uma nova fase. Esses temas favorecem a compreensão do servidor sobre cada etapa desse novo ciclo. Os servidores também serão incentivados a elaborar um plano próprio de acordo com suas vivências e ao final do curso apresentarão o seu próprio planejamento para essa nova fase. Como um bônus, ao final do curso, aqueles servidores que têm interesse em seguir no mercado de trabalho por meio de outras vertentes, terão a oportunidade de participar de um workshop de empreendedorismo.

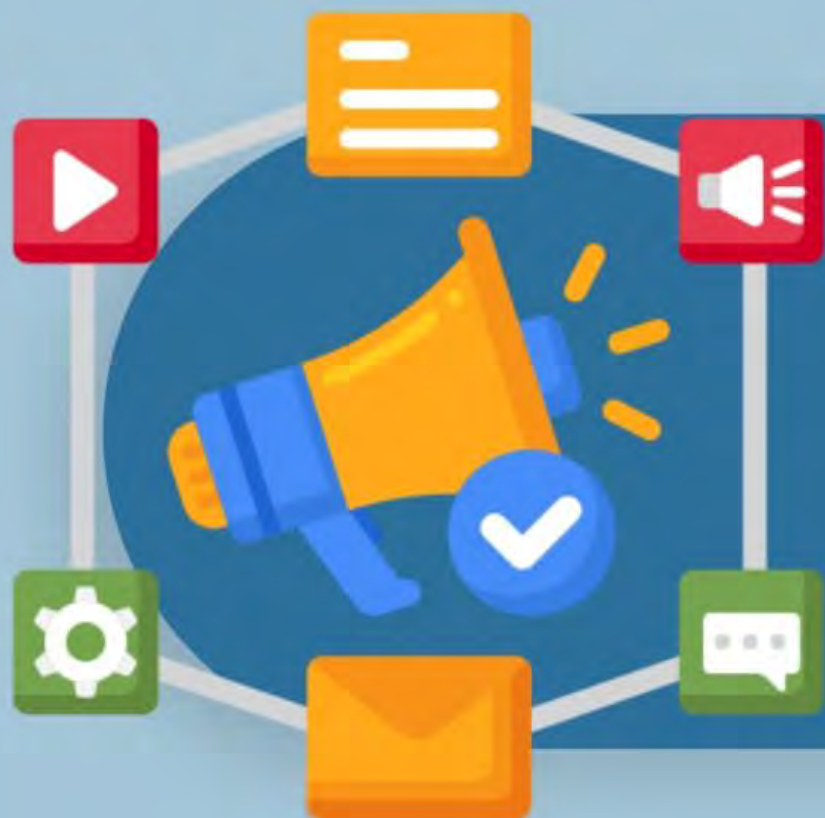
Além disso, o novo PPA traz uma oportunidade para aqueles servidores que desejam continuar contribuindo com a universidade, mesmo após a aposentadoria. Para isso há o núcleo de gestão do conhecimento, que possibilita ao aposentado se engajar em diversas ações dentro da universidade, no qual além de ter a oportunidade de compartilhar seus conhecimentos, também contribuirá com a gestão do conhecimento da instituição.

Haverá uma avaliação após cada módulo concluído com o intuito de melhorar o conteúdo apresentado e verificar o progresso de cada servidor. Ao final do curso terá uma avaliação geral do PPA com o objetivo de perceber se as expectativas foram atingidas e a buscar por melhoria contínua, além de ser útil a longo prazo para estudo dos dados e métricas de evolução.

O PPA também oferecerá acompanhamento dos servidores por meio de relatórios semestrais até 1 ano depois da conclusão do curso, visando perceber a influência do planejamento para aposentadoria na vida dos servidores que aderiram ao programa. Além de proporcionar uma maior segurança ao trabalhador que não estará desamparado mesmo após a conclusão do programa.

Conteúdo





Abertura do programa

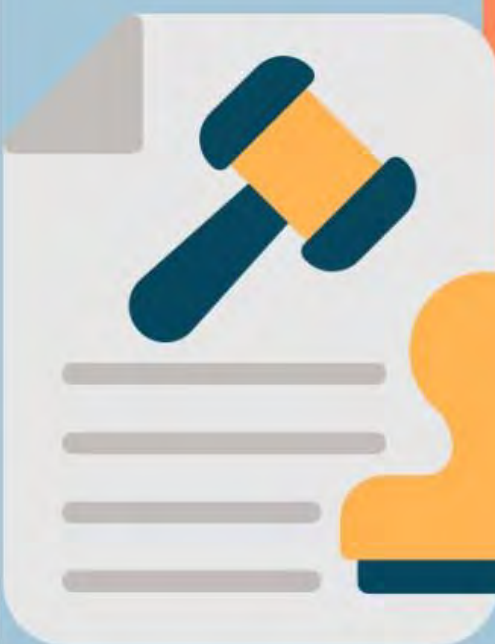
Apresentação do cronograma. Introdução a respeito do PPA individual que os participantes terão que construir ao longo do curso. Incentivar a participação inicial mapeando dúvidas e expectativas quanto ao programa, destacando a importância do planejamento para aposentadoria na vida dos servidores. Inclusive, haverá a participação de algum servidor aposentado que tenha passado pelo programa para que ele possa contar como foi sua experiência e incentivar os demais servidores.

Também haverá a possibilidade de os participantes demonstrarem interesse na participação do módulo bônus sobre empreendedorismo. Caso os futuros aposentados tenham interesse em continuar contribuindo com a universidade também haverá a possibilidade de participar do núcleo interno, neste núcleo serão incluídas diversas ações para que os aposentados participem.

Aspectos legais

O aumento da expectativa de vida trouxe diversas transformações para a previdência social. Esse novo cenário demográfico gerou a necessidade de propor a reforma previdenciária, principalmente no que tange ao aumento da idade média para aposentadoria (Oliveira; Almeida; Nunes, 2021). Nesse primeiro módulo serão apresentados alguns tópicos relevantes para a compreensão dos aspectos legais da aposentadoria.

- Legislação e constituição
- Regras para aposentadoria dos servidores públicos
- Regras de transição
- Abono de permanência
- Reforma trabalhista: Cálculo de tempo de serviço e de contribuição.
- Tutorial para dar entrada na aposentadoria



Aspectos financeiros

Uma das principais preocupações dos trabalhadores em relação ao período de aposentadoria é a questão financeira. Visto que esse é um aspecto que influencia o trabalhador na decisão de se aposentar (Cintra; Ribeiro; Andrade, 2010). Para isso, esse módulo conta com tópicos que são capazes de esclarecer e preparar os futuros aposentados para lidar e organizar de forma eficaz as suas finanças.

- Principais problemas financeiros que os aposentados enfrentam
- Maneiras de reorganizar as finanças, objetivos financeiros e investimentos
- Planejamento financeiro e organização do orçamento pessoal/doméstico
- Finanças e qualidade de vida



Saúde física e psicológica

A transição do trabalho para aposentadoria acarreta impactos na maneira de pensar, sentir e agir. Desse modo, para que a aposentadoria seja bem-sucedida é necessário que os esforços estejam concentrados em maneiras de estabelecer bem-estar e qualidade de vida para a nova rotina do trabalhador que agora está aposentado (Zanelli; Silva; Tordera, 2013). Nesse módulo, o foco é apresentar como essa transição pode influenciar a rotina e qualidade de vida do indivíduo, descrevendo meios para que ele possa viver esse momento com qualidade de vida. Além de oferecer um acompanhamento psicológico individual após o encerramento do programa, caso o servidor sinta necessidade.

- Introdução sobre o tema saúde
- Principais problemas de saúde que afetam adultos
- O impacto do trabalho e da aposentadoria na saúde física e psicológica
- A importância da saúde psicológica para uma aposentadoria bem-sucedida
- Mudanças na rotina e o impacto na saúde
- Principais cuidados com a saúde



Relações sociais e familiares

Com a chegada da aposentadoria é percebida a necessidade de reorganização pessoal, familiar e social, pois esse período acarreta grandes mudanças nesses âmbitos (Antunes; Soares; Silva, 2015). A família e as relações sociais são de grande importância durante esse período de transição (França, 2009). Esse módulo apresenta os impactos que a aposentadoria pode trazer para as relações sociais do sujeito e para a estrutura familiar, com o objetivo de prepará-los para o retorno ao ambiente domésticos e construção de novos laços sociais.

- Impacto da perda das relações sociais ao se aposentar
- Relação entre o âmbito social e o bem-estar psicológico do sujeito
- Direitos sociais
- Construindo novas relações sociais
- Preconceitos e problemas sociais do aposentado
- A importância da família e o convívio familiar
- Estabelecendo uma nova rotina familiar



Lazer e tempo livre

Existem momentos durante a aposentadoria que trazem a sensação de vazio e inutilidade, uma mistura de sentimentos relacionados ao afastamento do meio laboral. Para isso é necessário que o aposentado saiba aproveitar seu tempo livre e momentos de lazer (Marra et al., 2011). Esse módulo mostra maneiras de aproveitamento do tempo livre e formas de lazer para que o aposentado possa aproveitar melhor o seu tempo.

- Como lidar com o ócio
- Maneiras de aproveitar o tempo livre
- Lazer na terceira idade
- Resgatando e criando hobbies
- Novas ocupações e papéis sociais



Planejando uma nova fase

O afastamento do mundo do trabalho necessita de planejamento, aceitação, compreensão e preparação para uma nova etapa da vida, com o intuito de aproveitar de maneira eficaz o pós-carreira com qualidade de vida, de forma ativa e participativa (Pereira; Guedes, 2012). Nesse módulo os participantes irão se preparar para esse momento, com o objetivo de traçar seus planos e perceberem a aposentadoria como uma nova fase cheia de oportunidades.

- Visão de futuro
- Mapeando novas ideias
- Resgatando e criando projetos
- Estruturando o planejamento pessoal





Plano de desenvolvimento Individual

Plano de desenvolvimento individual

O plano de desenvolvimento individual tem como objetivo ser uma ferramenta de autogestão, para que o futuro aposentado trace seus planos a curto, médio e longo prazo. Tendo em mente que a aposentadoria é um período que envolve diversas mudanças em diferentes âmbitos da vida, o PDI tem o intuito de prever e mitigar possíveis problemas que possam surgir para que o servidor tenha uma melhor experiência durante sua transição.

Temas:

- Saúde
- Família
- Lazer e relações sociais
- Trabalho
- Emocional e espiritualidade





Saúde

Qual é o meu objetivo quando se trata de saúde após a aposentadoria?

O que preciso fazer para alcançar este objetivo?

Possuo algo ou alguma competência que me ajudará a alcançar o objetivo?

O que preciso melhorar para alcançar este objetivo?

Em quanto tempo pretendo alcançar o que foi estipulado? (Definir prazos)

Curto (3 meses) _____

Médio (6 meses) _____

Longo (12 meses) _____

Quais os resultados que pretendo alcançar no tempo estabelecido?



Família

Qual é o meu objetivo quando se trata de relacionamento familiar na aposentadoria?

O que preciso fazer para alcançar este objetivo?

Possuo algo ou alguma competência que me ajudará a alcançar o objetivo?

O que preciso melhorar para alcançar este objetivo?

Em quanto tempo pretendo alcançar o que foi estipulado? (Definir prazos)

Curto (3 meses) _____

Médio (6 meses) _____

Longo (12 meses) _____

Quais os resultados que pretendo alcançar no tempo estabelecido?



Lazer e relações sociais

Qual é o meu objetivo quando se trata de lazer e relações sociais na aposentadoria?

O que preciso fazer para alcançar este objetivo?

Possuo algo ou alguma competência que me ajudará a alcançar o objetivo?

O que preciso melhorar para alcançar este objetivo?

Em quanto tempo pretendo alcançar o que foi estipulado? (Definir prazos)

- Curto (3 meses) _____
- Médio (6 meses) _____
- Longo (12 meses) _____

Quais os resultados que pretendo alcançar no tempo estabelecido?



Trabalho

Qual é o meu objetivo em relação ao trabalho após a aposentadoria?

O que preciso fazer para alcançar este objetivo?

Possuo algo ou alguma competência que me ajudará a alcançar o objetivo?

O que preciso melhorar para alcançar este objetivo?

Em quanto tempo pretendo alcançar o que foi estipulado? (Definir prazos)

Curto (3 meses) _____

Médio (6 meses) _____

Longo (12 meses) _____

Quais os resultados que pretendo alcançar no tempo estabelecido?



Emocional e espiritualidade

Qual é o meu objetivo em relação ao emocional e espiritualidade após a aposentadoria?

O que preciso fazer para alcançar este objetivo?

Possuo algo ou alguma competência que me ajudará a alcançar o objetivo?

O que preciso melhorar para alcançar este objetivo?

Em quanto tempo pretendo alcançar o que foi estipulado? (Definir prazos)

Curto (3 meses) _____

Médio (6 meses) _____

Longo (12 meses) _____

Quais os resultados que pretendo alcançar no tempo estabelecido?



Módulos bônus



Empreendedorismo

- O que é empreendedorismo?
- Como abrir um MEI
- Como fazer um plano de negócios

Núcleo de gestão do conhecimento



- O que é a gestão do conhecimento?
- Novas oportunidades de contribuição dentro da universidade para os servidores aposentados



Questionários e Avaliações



Este questionário é parte integrante do programa e deverá ser respondido ao final de cada módulo. Tem como objetivo mensurar o grau de satisfação dos participantes para futuras melhorias no PPA.

O questionário é composto por 14 perguntas. Todas as respostas são obrigatórias, pois a partir delas serão apuradas as métricas para melhorias.

Não é necessário se identificar, fique à vontade para responder e deixar sua opinião.

Desde já, agradecemos sua participação e contribuição!

1 - Antes do curso, você já tinha algum conhecimento sobre o conteúdo?

- Sim
- Não

2 - O objetivo do curso foi claramente explicado?

- Sim
- Não

3 - As suas expectativas em relação ao curso foram atingidas?

- Sim
- Não

4 - Você acha que a duração do curso foi boa o suficiente para o esclarecimento sobre o tema?

- Sim
- Não

5 - Gostaria que algum tema tivesse sido abordado durante o treinamento? Se sim, qual?

- Sim
- Não

6 - O instrutor passou o conteúdo de forma clara e compreensível?

- Sim
- Não

7 - A linguagem utilizada pelo instrutor foi de fácil compreensão?

- Sim
- Não

8 - Qual o seu grau de satisfação com o conteúdo abordado durante o curso?

- Muito insatisfeito
- Insatisfeito
- Satisfeito
- Muito satisfeito

9 - Por favor, assinale seu nível de satisfação para os seguintes pontos.

- Organização do curso

- Muito insatisfeito
- Insatisfeito
- Satisfeito
- Muito satisfeito

- Conhecimento do assunto pelo instrutor

- Muito insatisfeito
- Insatisfeito
- Satisfeito
- Muito satisfeito

10 - Você se sentiu satisfeito depois de completar o curso?

- Sim
- Não


11 - Por favor, escreva 3 pontos que mais chamaram a sua atenção no conteúdo abordado:

12 - Por favor, destaque 3 coisas que você considera desnecessárias no curso:

13 - Por favor, informe 3 coisas que mais lhe beneficiaram no curso:

14 - Em uma escala de 0 a 10, considerando sua experiência completa durante o curso, quais são as possibilidades de recomendá-lo para um conhecido?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



Este questionário é parte integrante do programa e deverá ser respondido ao final do programa, considerando sua percepção geral sobre o Programa de Planejamento para Aposentadoria. Tem como objetivo mensurar o grau de satisfação dos participantes para futuras melhorias no PPA.

O questionário é composto por 14 perguntas. Todas as respostas são obrigatórias, pois a partir delas serão apuradas as métricas para melhorias.

Não é necessário se identificar, fique à vontade para responder e deixar sua opinião.

Desde já, agradecemos sua participação e contribuição!

1 - Antes do programa, você já pensava sobre o planejamento para aposentadoria?

- Sim
- Não

2 - Durante o programa houve alguma mudança em relação à sua percepção sobre a aposentadoria? Se sim, escreva sobre:

- Sim _____

- Não

3 - As suas expectativas em relação ao programa foram atingidas?

- Sim
- Não

4 - Você acha que a duração do programa foi boa o suficiente para atender às suas expectativas?

- Sim
- Não

5 - Gostaria que algum outro módulo fosse acrescentado ao programa? Se sim, qual?

- Sim
- Não

6 - As orientações dadas durante o programa foram úteis para a sua futura aposentadoria?

- Sim
- Não

7 - Qual foi o módulo que você teve maior dificuldade de compreensão?

- Aspectos legais
- Aspectos financeiros
- Saúde física e psicológica
- Relações sociais e familiares
- Lazer e tempo livre
- Planejando uma nova fase
- Não tive dificuldade

- Escreva aqui os motivos que levaram à sua resposta:

8 - Qual o seu grau de satisfação com o programa?

- Muito insatisfeito
- Insatisfeito
- Satisfeito
- Muito satisfeito

9 - Por favor, assinale seu nível de satisfação para os seguintes pontos.

- Organização do programa

- Muito insatisfeito
- Insatisfeito
- Satisfeito
- Muito satisfeito

- Divisão dos módulos

- Muito insatisfeito
- Insatisfeito
- Satisfeito
- Muito satisfeito

- Processo de inscrição

- Muito insatisfeito
- Insatisfeito
- Satisfeito
- Muito satisfeito

- Planejamento pessoal

- Muito insatisfeito
- Insatisfeito
- Satisfeito
- Muito satisfeito

10 - Você percebeu alguma dificuldade em fazer seu planejamento pessoal? Se sim, qual?

Sim _____

Não

11 – Por favor, escreva 3 pontos que mais chamaram a sua atenção no conteúdo abordado:

12 - Por favor, destaque 3 coisas que você considera desnecessárias no curso:

13 - Por favor, informe 3 coisas que mais lhe beneficiaram no curso:

14 - Em uma escala de 0 a 10, considerando sua experiência completa durante o programa, quais são as possibilidades de recomendá-lo para um conhecido?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Este relatório semestral é parte integrante do Programa de Planejamento para Aposentadoria da UFRRJ e tem como objetivo avaliar a eficácia das instruções passadas durante programa.

O relatório é composto por 7 tópicos discursivos, ou seja, deve-se relatar as experiências vividas durante esses 6 meses. Desse modo, é de suma importância que relatem de forma clara tudo o que foi feito após a conclusão dos cursos, para que, dessa forma, possamos extrair possíveis melhorias futuras e auxiliá-lo nessa trajetória mesmo após o término do programa.

Além disso, é uma oportunidade para reavaliar e se empenhar nos projetos e objetivos traçados no plano final construído na conclusão do programa.

1 – Faça um breve relato de como foi sua rotina desde que se aposentou e quais dificuldades encontrou:

2 – Relate o que mudou em sua vida após a aposentadoria:

3 – Tem posto em prática os novos planos? Se sim, explique um pouco mais de como tem feito isso. Se não, explique os motivos pelos quais os planos não estão em andamento.

Sim

Não

4 – Como tem sido suas relações sociais? Faça um breve relato:

5 – Como sua família se adaptou à nova rotina?

6 – Em relação ao aspecto financeiro, o que tem percebido de dificuldade?

7 – Escreva como você percebe a aposentadoria agora que se encontra aposentado (a):



Este relatório semestral é parte integrante do Programa de Planejamento para Aposentadoria da UFRRJ e tem como objetivo avaliar a eficácia das instruções passadas durante programa.

O relatório é composto por 7 tópicos discursivos, ou seja, deve-se relatar as experiências vividas durante esses 12 meses. Desse modo, é de suma importância que relatem de forma clara tudo o que foi feito após a conclusão dos cursos, para que, dessa forma, possamos extrair possíveis melhorias futuras e auxiliá-lo nessa trajetória mesmo após o término do programa.

Além disso, é uma oportunidade para reavaliar e se empenhar nos projetos e objetivos traçados no plano final construído na conclusão do programa.

1 – Escreva o que mudou desde que fez o relatório do semestre anterior. Se nada mudou, descreva um pouco mais de como é sua rotina e por quais motivos não houve modificação.

2 – Relate como está sendo sua vida quase 1 ano após a aposentadoria. O que mudaria?

3 – E os novos planos, como tem se saído? Está fazendo algo novo? Se sim, explique um pouco mais sobre. Se não, explique como tem se saído em relação ao que já estava fazendo.

Sim

Não

4 – Como tem sido suas relações sociais? Faça um breve relato:

5 – Como está a rotina familiar?

6 – Em relação ao aspecto financeiro, ainda percebe alguma dificuldade? Escreva um pouco sobre as estratégias orçamentárias usadas nesse período.

7 – Em relação à sua percepção sobre a aposentadoria alguma coisa mudou? Escreva como tem percebido.

Considerações finais sobre o produto tecnológico

O diagnóstico e plano de ação que constam neste relatório possibilitaram traçar propostas de melhorias e estruturar um Programa de Planejamento para Aposentadoria condizente com a literatura e todos os perfis de servidores que desejarem participar. Foram sugeridas propostas para melhoria da divulgação e, conseqüentemente, adesão ao programa. Além disso, os questionários e avaliações para acompanhamento do servidor após a aposentadoria serão úteis para realizar o aprimoramento periódico do novo programa.

Com o objetivo de garantir que os conteúdos sejam passados de maneira eficaz, é recomendado que sejam convidados professores experientes sobre o tema de cada módulo. Vale ressaltar que a responsabilidade do desenvolvimento e compartilhamento do conteúdo é de responsabilidade do responsável. Este relatório visa apenas propor sugestões para garantir a melhoria do PPA.

Desse modo, como foram incluídos dois módulos bônus, é de responsabilidade do setor responsável oportunizar a execução dos módulos, por meio de contratação de professores para aplicar o conteúdo, e compartilhamento de conteúdo condizente com o que foi demonstrado nos tópicos. Além disso, a readequação dos setores em relação ao núcleo de gestão do conhecimento é de responsabilidade do setor que implementa o programa atualmente.

As ações e nova estrutura apresentadas são sugestões da pesquisadora para a instituição estudada, tendo como base a sua pesquisa. As ideias propostas são passíveis de customização de acordo com a necessidade da universidade.

A estrutura proposta para o programa também pode ser replicada para outras universidades, devendo sempre levar em consideração o perfil de servidor que atua no ambiente universitário, para que assim o programa seja condizente com as necessidades de todos.



Referências

- 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*, [S.l.], v. 5, n. 1, p. 43-63, 2015. Disponível em: . Acesso em: 06 abr. 2022
- CINTRA, T. S.; RIBEIRO, D. F.; ANDRADE, A. S. O cotidiano de aposentados que continuam trabalhando de maneira informal na indústria calçadista: percepções sobre a aposentadoria e o trabalho atual. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 13 n. 2, p. 277-287, 2010. Disponível em: . Acesso em: 22 jul. 2022
- FRANÇA, L. H. F. P. Influências sociais nas atitudes dos 'Top' executivos em face da aposentadoria: um estudo transcultural. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 13, n. 1, p. 17-35, 11, 2009.
- FRANÇA, L. H. F. P. Repensando a aposentadoria com qualidade: um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria em comunidades. Rio de Janeiro: Universidade Aberta da Terceira Idade, 2002.
- FRANÇA, L. H. F. P.; SOARES, D. H. P. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. *Psicologia: Ciência e Profissão*, Brasília, v. 29, n. 4, p. 738-751, 2009.
- LEANDRO-FRANÇA, C.; MURTA, S. G. Evidências de Eficácia de Programas de Educação para Aposentadoria: Um Estudo Experimental. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, [S.l.], v. 35, 2019. DOI: 10.1590/0102.3772e35422. Disponível em: <https://periodicos.umb.br/index.php/revistaptp/article/view/23437>. Acesso em: 23 jul. 2022.
- MARRA, A. V.; BRITO, V. da G. P.; OLIVEIRA, M. R. C. T. de; DIAS, B. O. S. V. Imaginário, subjetividade e aposentadoria feminina. *Brazilian Business Review*, [S.l.], v. 8, n. 2, p. 114-131, 2011. DOI: 10.15728/bbr.2011.8.2.6. Disponível em: <https://www.bbronline.com.br/index.php/bbr/article/view/309>. Acesso em: 3 jul. 2022.
- MONZATO, P. P. Programa de preparação para aposentadoria da UERJ, *Sustinere - Revista de Saúde e Educação*, [S.l.], v. 2, n. 2, p. 16-26, 2014.
- OLIVEIRA, P. K. Q.; ALMEIDA, A. N.; NUNES, A. Determinantes da Decisão de Aposentadoria no Serviço Público. *Administração Pública e Gestão Social*, v. 13, n. 1, p. 1-19, 2021.
- 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. *HOLOS*, v. 4, n.1, p. 158-177, 2012.
- SILVA, E. M.; ALMEIDA, R. M.; MORAES, L. S. PPA: Programa de Preparação para Aposentadoria. In: *Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – Seget*, 5., 2008, Resende. *Anais [...] Resende*: 2008, p. 1-9. Disponível em: . Acesso em: 6 abr. 2022
- SOARES, D. H. P.; COSTA, A. B.; ROSA, A. M.; OLIVEIRA, M. L. S. Aposentadoria: programa de preparação para aposentadoria. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*. Porto Alegre, 2007. Disponível em: <http://www.seer.ufrgs.br/index.php/RevEnvelhecer/article/view/4984/2853>. Acesso em: 23 jul. 2022
- 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.
- ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; TORDERA, N. Orientação para aposentadoria e gestão de pessoas nas organizações. In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia. *Porto Alegre: Artmed*, 2013. (p.644-668).

REFERÊNCIAS

- ABREU, V. N.; ALMEIDA, V. H. Trabalho, tempo livre, lazer e ócio: da antiguidade aos tempos atuais. **Revista Espaço Acadêmico**, [S. l.], v. 16, n. 187, p. 121-132, 2016.
- ADORNO, T. Tempo livre. *In*: ADORNO, T. **Indústria cultural e sociedade**. São Paulo: Paz e Terra, 2009.
- ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1994.
- AMORIM, S.; FRANÇA, L.; LIMA, M.; MARTINS, L. Satisfação na Aposentadoria: Uma Comparação entre Brasil e Portugal. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, n. 5, p. 1-29, 2020.
- ANDRADE, L.; TORRES, C. Aposentadoria e Atribuição de Significado: Um Estudo com Trabalhadores Ativos no Brasil. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, [Online], v. 36, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/HzBSdSD9xKyC7bSQg6QScKk/?lang=pt#>. Acesso em: 06 abr. 2022
- ANTHONY, P. D. **The ideology of work**. London: Tavistock Publications, 1977.
- ANTUNES, M. H. **Entre “o mito do pijama” e “o projeto de ser feliz”**: as repercussões da aposentadoria na dinâmica relacional familiar na perspectiva do casal. 2014. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014.
- ANTUNES, M. H.; SOARES, D. H. P.; SILVA, N. Aposentadoria e contexto familiar: um estudo sobre as orientações teóricas da produção científica. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, [S. l.], v. 3, p. 45-56, 2013. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/pgc/article/view/16967>. Acesso em: 06 abr. 2022
- 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**, [S. l.], v. 5, n. 1, p. 43-63, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/pgc/article/view/19114>. Acesso em: 06 abr. 2022
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Perdizes: Cortez Editora, 1995; 2002.
- AQUINO, C. A. B.; MARTINS, J. C. O. Ócio, lazer e tempo livre na sociedade do consumo e do trabalho. **Revista Mal-Estar Subjetividade**, Fortaleza, v. 7, n. 2, p. 479-500, 2007. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/malestar/v7n2/13.pdf>. Acesso em: 3 jul. 2022.
- ARENDT, H. **A condição humana**. Tradução: Roberto Raposo. 10 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

ASHFORTH, B. E., HARRISON, S. H., CORLEY, K. G. Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions. **Journal of Management**, v. 34, n. 3, p. 325-374, 2008. DOI: 10.1177/0149206308316059

AULAGNIER, P. **La violence de l'interprétation**. De l'énoncé au pictogramme, Paris, PUF, 1975.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 1979.

BARLETA, M. C. F.; NOGUEIRA, A. J. F. Um Estudo Sobre os Sentidos do Trabalho na Uberização em São José dos Campos. *In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO*, 44., 2020, [on-line]. **Anais [...]**. Maringá: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2020.

BARR, N.; DIAMOND, P. The economics of pensions. **Oxford Review of Economic Policy**, v. 22, n. 1, p. 15-39, 2006.

BARRETO, R. O.; FERREIRA, L. Luto e melancolia: Contribuições psicanalíticas para o entendimento dos reflexos da aposentadoria na subjetividade dos indivíduos. *In: EnANPAD*, 35. Ed., 2011, Rio de Janeiro, **Anais [...]** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011, p. 1-14.

BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M.; COSTA, C. A. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores em organizações formais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 20-29, 1995.

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

BENDASSOLLI, P. F. **O ethos do trabalho**: sobre a insegurança ontológica na experiência atual com o trabalho. 2006. 257f. Tese (doutorado), Instituto de Psicologia, USP, São Paulo, 2006. DOI: 10.11606/T.47.2006.tde-11102006-074919

BENDASSOLLI, P. F.; GUEDES GONDIM, S. M. Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. **Avances en Psicología Latinoamericana**, Bogotá, v. 32, n. 1, p. 131-147, 2014. Disponível em: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttextEpid=S1794-47242014000100010EIng=eEnrm=iso. Acesso em: 06 abr. 2022

BITENCOURT, B. M.; GALLON, S.; BATISTA, M. K.; PICCININ, V. C. Para Além do Tempo de Emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. **Revista de Ciências da Administração**, Santa Catarina, v. 13, n. 31, p. 30-57, 2011. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2011v13n31p30>. Acesso em: 06 abr. 2022

BITENCOURT, B. M.; GALLON, S.; BATISTA, M. K.; PICCININI, V. C. Para além do tempo de emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. **Revista de Ciências da Administração**, v. 13, n. 31, p. 30-57, 2011.

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

BLANCH, J. M. Trabajar en la modernidad industrial. *In: Teoría de las relaciones laborales*. Fundamentos. Barcelona: UOC, 2003, p. 13-148.

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, p. 107-139, 1999.

BORGES, L. DE O.; TAMAYO, a. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 1 n. 2, p. 11-44, 2001.

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

BRASIL. **Emenda constitucional no 103**, de 12 de novembro de 2019. 2019 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 06 abr. 2022

BRESSAN, M. A. L. C.; MAFRA, S. C. T.; FRANÇA, L. H. de F. P.; MELO, M. S. de S.; LORETO, M. das D. S. de. Trabalho versus aposentadoria: desvendando sentidos e significados. **Oikos: Família e Sociedade em Debate**, [S. l.], v. 23, n. 1, p. 226–250, 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/oikos/article/view/3648>. Acesso em: 11 abr. 2022.

BRITO, M. J. M.; LARA, M. O.; SOARES, E. G.; ALVES, M.; MELO, M. C. O. L. Traços identitários da enfermeira-gerente em hospitais privados de Belo Horizonte, Brasil. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 17, n. 2, p. 45-57, 2008.

BULGACOV, S.; BULGACOV, Y. L. M.; A construção do significado nas organizações. *FACES R. Adm*, Belo Horizonte, v. 6, n 3, p. 81-89, 2007.

BULLA, L. C.; KAEFER, C. O. Trabalho e Aposentadoria: as repercussões sociais na vida do idoso aposentado. **Textos & Contextos**, [S. l.], v. 2, n. 1, p. 1–8, 2006. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/view/957>. Acesso em: 11 abr. 2022.

CAMARANO, A. A. **O idoso brasileiro no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: IPEA, 2001. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_0830.pdf. Acesso em: 11 abr. 2022.

CARRIERI, A. P.; PAULA, A. P. P.; DAVEL, E. Identidade nas organizações: múltipla? Fluida? Autônoma?. **Organizações & Sociedade**, v. 15, n. 45, art. 8, p. 127-144, 2008.

CARVALHO, C. L. S.; COSTA, I. S. A.; PIMENTA, R. C. A percepção de servidores públicos sobre o momento da aproximação de sua aposentadoria: o caso do Proderj. **Reuna**, Belo Horizonte, v. 18, n. 3, p. 21-40, 2013.

CASST. **Programa de Planejamento para Aposentadoria**, 2021. O Programa de Planejamento para Aposentadoria (PPA) da CASST/UFRRJ. Disponível em: <https://institucional.ufrj.br/casst/programa-de-planejamento-para-aposentadoria/>. Acesso em:

06 abr. 2022.

CASTEL, R. Centralité du travail et cohésion social. *In: Le monde du travail*, Paris: La Découverte, 1998, p. 50-60.

CASTELLS, M. **O poder da identidade**. São Paulo: Paz e Terra, 2018.

CASTRO, C. M. S.; COSTA, M. F. L.; CESAR, C. C.; NEVES, J. A. B.; SAMPAIO, R. F. Influência da escolaridade e das condições de saúde no trabalho remunerado de idosos brasileiros. **Ciência e Saúde Coletiva** [online], v. 24, n. 11, p. 4153-4162, 2019. Disponível em: <http://cienciaesaudecoletiva.com.br/artigos/influencia-da-escolaridade-e-condicoes-de-saude-no-trabalho-remunerado-de-idosos-brasileiros/16769?id=16769&id=16769>. Acesso em: 06 abr. 2022

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

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

CIAMPA, A da C. **A estória do Severino e a História da Severina**. São Paulo: Brasiliense, 1987.

CINTRA, T. S.; RIBEIRO, D. F.; ANDRADE, A. S. O cotidiano de aposentados que continuam trabalhando de maneira informal na indústria calçadista: percepções sobre a aposentadoria e o trabalho atual. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 13 n. 2, p. 277-287, 2010. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25730/27463>. Acesso em: 22 jul. 2022

CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho**. Tradução SOBRAL, A. 2 Ed, Petrópolis: Vozes, 2007.

CODEP. **Inscrições abertas para o curso Programa Mais Vida: Planejamento para Aposentadoria**, 2023. Disponível em: <https://institucional.ufrjr.br/codep/inscricoes-abertas-para-o-curso-programa-mais-vida-planejamento-para-aposentadoria/>. Acesso em: 20 out. 2023.

CODO, W. O Fazer e a Consciência. In: LANE, S. T. M.; CODO, W. (Orgs.). **Psicologia Social: o homem em movimento**. São Paulo: Brasiliense, 1984.

COSTA, D. V. F.; NASCIMENTO, R. P. Os Sentidos do Aposentar na Visão de Sujeitos Aposentados. *In: EnANPAD*, 43. Ed., 2019, São Paulo, **Anais [...]** São Paulo: ANPAD, 2019. Disponível em: http://anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjcyMzg=. Acesso em: 06 abr. 2022

COSTA, S. D. M.; SILVA, M. A. P. DA; PAIVA, K. C. M. DE; HELAL, D. H. Dilemas sobre o Envelhecimento e Aposentadoria no Filme “Despedida em Grande Estilo”. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 26, n. 1-13, 2022.

CUELLO, M. A.; CONCHA, L. S. Preparation para la jubilacion em los servicios públicos de Chile. **Revista Chilena de Terapia Ocupacional**, Santiago, v. 11, n. 11, p. 53-64, 2011.

Disponível em:

<https://revistaterapiaocupacional.uchile.cl/index.php/RTO/article/view/17082/17819>. Acesso em: 06 abr. 2022

DA SILVA, A. C. C.; HELAL, D. H. Compreendendo a aposentadoria: Um estudo de caso em uma instituição pública do Estado de Pernambuco. **Revista de Gestão**, [S. l.], v. 24, n. 4, p. 316-327, 2017.

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

DEBERT, G. G. Gênero e envelhecimento. **Estudos feministas**. v. 2, n. 3, p. 33-51, 1994.

DEBETIR, E. Aposentadoria – oportunidade de realizar projetos e/ou momento de crise?. **Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 43-67, 2011.

DECCAX, R.; CAMPANI, C. Segmentação de investidores em previdência para fins de fidelização e de captação de clientes. **Brazilian Business Review**, [S. l.], v. 19, n. 1, p. 19–38, 2022. DOI: 10.15728/bbr.2022.19.1.2. Disponível em: <https://www.bbronline.com.br/index.php/bbr/article/view/687>. Acesso em: 3 jul. 2022.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 13, p. 27-34, 2004.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2000.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1987.

DEJOURS, C. Centralité ou déclin du travail?. In: **Le onde du travail**, Paris: La Découverte, 1998, p. 40- 50.

DEJOURS, C. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz. Brasília: Paralelo 15, 2008.

DEJOURS, C. Inteligência prática e sabedoria prática: duas dimensões desconhecidas do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. (Org.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Paralelo 15; Fiocruz, 2011. p. 381- 407.

DENTON, F. T.; SPENCER, B. G. What is retirement? A review and assessment of alternative concepts and measures. **Canadian Journal on Aging**, v. 28, n. 1, 2009. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0714980809090047>

DEPS, V. L. **A transição à aposentadoria, na percepção de professores recém-aposentados da Universidade Federal do Espírito Santo**. 1994. 186 f. Tese (doutorado), Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1994. <https://doi.org/10.47749/T/UNICAMP.1994.78837>

DINGEMANS, E.; HENKENS, K. How do retirement dynamics influence mental well-being in later life? A 10-year panel study. **Scandinavian Journal of Work, Environment & Health**, v. 41, n. 1, p. 16–23, 2015. DOI:10.5271/sjweh.3464

DOISE, W. Direitos do homem e força das ideias. Lisboa: Livros Horizonte, 2002.

DUBAR, C. A Socialização. **A Construção das Identidades Sociais e Profissionais**. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

DURAN, M. C. G. Representações sociais de professores em formação sobre profissão docente. *In*: Souza, C. P.; Pardal, L. A.; Villas Boas, L. P.S. **Representações sociais sobre o trabalho docente**. Aveiro: Universidade de Aveiro, p. 91-106, 2006.

DURKHEIM, E. **Da Divisão do Trabalho Social**. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

EKERDT, D. J. Frontiers of research on work and retirement. *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, v. 65, n. 1, p. 69-80, 2010. Disponível em: <https://academic.oup.com/psychsocgerontology/article/65B/1/69/546549>. Acesso em: 6 jul. 2022

EMENDA CONSTITUCIONAL N. 103, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 13 nov. 2019, 157: 1-6.

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, p. 69-83.

FALLER, J.; TESTON, E.; MARCON, S. A velhice na percepção de idosos de diferentes nacionalidades. **Texto & Contexto Enfermagem**, v. 24 n. 1, p. 128–137, 2015. DOI: 10.1590/0104-07072015002170013.

FERNANDES, P. C. M.; MARRA, A. V.; LARA, S. M. Metamorfoses identitárias na pré-aposentadoria de servidores públicos. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 6, n. 1, p. 86-99, 2016.

FÔLHA, F.; NOVO, L. Aposentadoria: significações e dificuldade no período de transição a essa nova etapa da vida. *In*: Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul, 11. Ed., 2011, Florianópolis, **Anais [...]** Florianópolis: IGLU, p. 1–13.

FONTANELLA, B. J. B; RICAS, J.; TURATO, E. R. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 24, n.1, p. 17-27, jan. 2008

FOSSATTI, E. C.; MOZZATO, A. R. Transferência de Conhecimentos de Trabalhadores em Fase de Aposentadoria: Uma Prática Empreendedora?. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v. 11, n. 1, p. 2-23, 2021. DOI: 10.22478/ufpb.2236-417X.2021v11n1.47066

FOSSATTI, E. C.; MOZZATO, A. R.; GRZYBOVSKI, D. Compartilhamento e transferência de conhecimentos de trabalhadores em fase de aposentadoria: analisando os diferentes BAs. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v. 11, n. 3, p. 56-78, 2021.

FRANÇA, L. H. F. P. Influências sociais nas atitudes dos 'Top' executivos em face da aposentadoria: um estudo transcultural. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 13, n. 1, p. 17-35, 11, 2009.

FRANÇA, L. H. F. P. **Repensando a aposentadoria com qualidade**: um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria em comunidades. Rio de Janeiro: Universidade Aberta da Terceira Idade, 2002.

FRANÇA, L. H. F. P.; CARNEIRO, V. L. Programas de preparação para a aposentadoria: um estudo com trabalhadores mais velhos em Resende (RJ). **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 12, n. 3, p. 429-447, 2009.

FRANÇA, L. H. F. P., MENEZES, G. S.; SIQUEIRA, A. R. Planejamento para aposentadoria: a visão dos garis. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia** [online], v. 15, n. 4, p. 733-745, 2012.

FRANÇA, L. H. F. P.; LEITE, S. V.; SIMÕES, F. P.; GARCIA, T.; ATALIBA, P. Análise dos Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) desenvolvidos por instituições públicas brasileiras. **Revista Kairós-Gerontologia**, São Paulo, v. 22, n. 1, p. 59-80, 2019.

FRANÇA, L. H. F. P.; ROSINHA, A.; MAFRA, S.; SEIDL, J. Aging in Brazil and Portugal and its impact in the organizational context. In E. R. Neiva, C. V. Torres, & H. Mendonça (Orgs.), **Organizational psychology and evidence-based management**, 2017, p. 81-102. Chan, Switzerland: Springer.

FRANÇA, L. H. F. P.; SOARES, D. H. P. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 29, n. 4, p. 738-751, 2009.

FRANÇA, L. H. F. P.; STEPANSKY, D. V. Educação permanente para trabalhadores idosos: o retorno à rede social. *Boletim Técnico do Senac*, v. 31, n. 2, p. 41-50, 2016.

FRANÇA, L. H. **Repensando a aposentadoria com qualidade**: um manual para facilitadores em programas de educação para a aposentadoria [Livro eletrônico]. Rio de Janeiro: Universidade Aberta da Terceira Idade/UnATI/UERJ, 2002.

FRANÇA, L. H. Terceira idade: o trabalho social com idosos no SESC e os programas de preparação para aposentadoria nas empresas. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, RJ, v. 26, n. 3, p. 174 a 181, 1992. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/8788>. Acesso em: 3 jul. 2022.

FRANÇA, L. H.; MENEZES, G. Preditores da decisão da aposentadoria por servidores públicos federais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 3, p. 315-328, 2012. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000300006&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 6 jul. 2022

- FRANÇA, L. H.; VAUGHAN, G. Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 13, n. 2, p. 207-216, 2008.
- FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L. D. S. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 17, Edição Especial, p. 844–856, 2019.
- FRANCO, D.; FERRAZ, D. L.; FERRAZ, J. de M. Uberization Political Economy: Worker Exploitation Regarding Three Forms of Work Intermediation in Platform Companies. **Organizações & Sociedade**, [S. l.], v. 30, n. 105, 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/49443>. Acesso em: 24 jun. 2023.
- FREITAS, M. C.; CAMPOS, T. D.; GIL, C. A. Expectativas e concepções de trabalho na velhice em homens na meia idade. **Estudos Interdisciplinares em Psicologia**, [S. l.], v. 8, n. 2, p. 43-64, 2017. DOI: 10.5433/2236-6407.2017v8n2p43
- FREUD, S. O mal-estar na civilização. In: **O Mal-Estar na Civilização, Novas Conferências Introdutórias à Psicanálise e Outros Textos**. Tradução Paulo César de Souza. v. 18. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GODOY, A. S. Pesquisa Qualitativa: Tipos Fundamentais. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n.3, p. 20-29, 1995.
- GORZ, A. **Métamorphoses du travail**. Quête du sens, Paris, Galilée, 1988.
- GOULART, P. M. O significado do trabalho: delimitações teóricas (1955-2006). **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [S. l.], v. 12, n. 1, p. 47-55, 2009. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v12i1p47-55. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25774>. Acesso em: 23 jul. 2022.
- GRAMSCI, A. **Concepção dialética da história**. 9.ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1991.
- HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Motivation through the design of work: test of a theory. **Organizational Behavior and Human Performance**, v. 16, p. 250-279, 1976.
- HELAL, D. H.; NÓBREGA, C. V. D.; LIMA, T. A. P. D. Retirement and organizations: perspectives and challenges for both workers and human resource management. **Working With Older People**, v. 25, n. 2, p. 141-152, 2021.
- HOFFMANN, C. D.; ZILLE, L. P. Centralidade do Trabalho, Aposentadoria e seus Desdobramentos Biopsicossociais. **Reuna**, Belo Horizonte, v. 22, n. 1, p. 83-102, 2017.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **População cresce, mas número de pessoas com menos de 30 anos cai 5,4% de 2012 a 2021**. Rio de Janeiro: IBGE, Estatísticas Sociais, 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34438-populacao-cresce-mas-numero-de-pessoas->

com-menos-de-30-anos-cai-5-4-de-2012-a-2021. Acesso em: 01 jul. 2023

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Relações entre as alterações históricas na dinâmica demográfica brasileira e os impactos decorrentes do processo de envelhecimento da população**. Rio de Janeiro: IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais, 2016.

JACOBINA, O. M. P.; COSTA, L. F. “Para não ser bandido”: trabalho e adolescentes em conflito com a lei. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 10, n. 2, p. 95-110, 2007.

JACQUES, M. G. Identidade e trabalho: uma articulação indispensável. In: TAMAYO, A.; BORGES-ANDRADE, J. E.; CODO, W. (Orgs.). **Trabalho, Organizações e Cultura**. Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia, 1996. (Coletâneas da ANPEPP, n. 11). p. 21-26.

KARAM, E. O sujeito entre a alcoolização e a cidadania: perspectiva clínica do trabalho. **Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul**, v. 3, p. 468-474, 2003.

LE BRIS, R. Trabalho. Laboreal [Online], v. 13, n. 1. Disponível em: <http://journals.openedition.org/laboreal/2030>. Acesso em: 23 jul. 2022.

LEANDRO-FRANÇA, C.; MURTA, S. G. Evidências de Eficácia de Programas de Educação para Aposentadoria: Um Estudo Experimental. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, [S. l.], v. 35, 2019. DOI: 10.1590/0102.3772e35422. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistapt/article/view/23437>. Acesso em: 23 jul. 2022.

LEÃO, M. A. B. G.; GÍGLIO, J. S. Psicodinâmica da mulher trabalhadora de meia-idade em fase de pré-aposentadoria. **Psico-USF** [online]. v. 7, n. 2, p. 185-194, 2002.

LEITE, Marcia de Paula. O trabalho e suas reconfigurações: conceitos e realidades. In: Encontro Anual da ANPOCS, 32. Ed., 2008, **Anais [...]** Caxambu, GT: Trabalho e sindicato na sociedade contemporânea. Caxambu: ANPOCS, 2008, p. 1-34.

LHUILIER, D. Trabalho. Tradução F. S. Amador. **Psicologia & Sociedade** [online], v. 25, n. 3, 483-492, 2013.

LIMA, M. P.; TAVARES, N. V.; BRITO, M. J.; CAPPELLE, M. C. A. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, n. 2, p. 42-68, 2013.

LINDEN, M. van der. História do Trabalho: o velho, o novo e o global. **Revista Mundos do Trabalho**, Florianópolis, v. 1, n. 1, p. 11-26, 2009. DOI: 10.5007/1984-9222.2009v1n1p11. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/mundosdotrabalho/article/view/1984-9222.2009v1n1p11>. Acesso em: 23 jul. 2022.

MACÊDO, L. S. S.; BENDASSOLLI, P. F.; TORRES, T. D. L. Representações sociais da aposentadoria e intenção de continuar trabalhando. **Psicologia & Sociedade** [online], v. 29, n. 1, p. 1-11, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2017v29i145010>

MACHADO, C. N. C.; LUCAS, M. G. Aposentadoria: Como Professores Vivenciam este Momento?. **Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v. 7, n. 2, p. 576-588, 2017.

MAGALHÃES, T. C. A Atividade Humana do Trabalho [Labor] em Hannah Arendt. **Revista Ética & Filosofia Política**, Juiz de Fora, v. 9, n. 1, 2006. (Especial Centenário Hannah Arendt). Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/eticaefilosofia/article/view/17849>. Acesso em: 23 jul. 2022

MANZINI, E. J. A entrevista na pesquisa social. **Didática**, São Paulo, v. 26/27, p. 149-158, 1990/1991.

MARRA, A. V.; BRITO, V. da G. P.; OLIVEIRA, M. R. C. T. de; DIAS, B. O. S. V. Imaginário, subjetividade e aposentadoria feminina. **Brazilian Business Review**, [S. l.], v. 8, n. 2, p. 114–131, 2011. DOI: 10.15728/bbr.2011.8.2.6. Disponível em: <https://www.bbbronline.com.br/index.php/bbr/article/view/309>. Acesso em: 3 jul. 2022.

MARRA, A. V.; PINHEIRO, A. S.; VALADARES, K. M. FERNANDES, P. C. M. HERO NOT DIE: Reconstruction of Identity Professional of Retired Executives. **Business Management Review (BMR)**, v. 4, p. 514-526, 2015.

MARTINS, H. T. **Gestão de carreiras na era do conhecimento**: uma análise de suas características no Brasil. 2001. 154 f. Dissertação (Mestrado) - Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2001.

MARTINS, J. C. de O.; AQUINO, C. A. B. de; SABÓIA, I. B. de; PINHEIRO, A. de A. G. De Kairós a Kronos: metamorfoses do trabalho na linha do tempo. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [S. l.], v. 15, n. 2, p. 219-228, 2012. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v15i2p219-228. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/61619>. Acesso em: 06 abr. 2022

MARTINS, L. F.; BORGES, E. B. Educação para aposentadoria: avaliação dos impactos de um programa para melhorar qualidade de vida pós-trabalho. **Interações**, Campo Grande, v. 18, n. 3, p. 55-68, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/inter/a/nDn3gsz9WrnjL6bDVsh4ZHw/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 06 abr. 2022

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política. t. 1. Tradução Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Nova Cultural, 1996. v. 1.

MARX, Karl. **Manuscritos econômicos e filosóficos**. Rio de Janeiro: Zahar, 1989.

MÉDA, D. **Le travail, une valeur en voie de disparition**. Paris, Aubier, 1995.

MOEN, P.; KIM, J. E.; HOFMEISTER, H. Couples' work/retirement transitions, gender, and marital quality. **Social Psychology Quarterly**, v. 64, n. 1, p. 55-71, 2001

MONZATO, P. P. Programa de preparacao para aposentadoria da UERJ. **Sustinere - Revista de Saúde e Educação**, [S.l.], v. 2, n. 2, p. 16-26, 2014.

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

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, (edição especial 1), 47-56, 2007.

MOSCOVICI, F. **Renascença Organizacional**: a revalorização do homem frente à tecnologia para o sucesso da nova empresa. São Paulo: José Olympio, 2000.

MOW International Research Team. **The Meaning of Working**. London: Academic Press, 1987.

MULLIGAN, C. B.; SALA-I-MARTIN, X. Social security in theory and practice (I): facts and political theories. **NBER Working Paper** 7118, 1999

NASCIMENTO, P. D. M.; POLIA, A. A. Planos para o futuro: uma análise da perspectiva ocupacional de professores universitários para o período da aposentadoria. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional** [online], v. 27, n. 2, p. 390-402, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1647>. Acesso em: 21 jul. 2022

NASCIMENTO, R. P.; COSTA, D. V. F.; SALVÁ, M. N. R.; MOURA, Renan Gomes de; SIMÃO, L. A. S. 'Trabalhar É Manter-Se Vivo': Envelhecimento e Sentido do Trabalho para Docentes do Ensino Superior. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 118-138, 2016. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/42382/trabalhar-e-manter-se-vivo--envelhecimento-e-sentido-do-trabalho-para-docentes-do-ensino-superior>. Acesso em: 06 abr. 2022

NAVARRO, V.; PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia e Sociedade** [edição especial], Porto Alegre, v. 19, p. 14-20, 2007.

OLIVEIRA, C. S.; SILVA, J. M. S. Programa de preparação para aposentadoria - PPA vida ativa. **DêCiência em Foco**, v. 2, n. 1, p. 157-169, 2018.

OLIVEIRA, C.; TORRES, A. R. R.; ALBUQUERQUE, E. S. Análise do bem estar psicossocial de aposentados de Goiânia. **Psicologia em estudo**, Maringá, v. 14, n. 4, p. 749-757, 2009.

OLIVEIRA, E.; ENS, R.; ANDRADE, D.; MUSSIS, C.R., Análise de Conteúdo e Pesquisa na área de educação. **Revista Diálogo Educacional**, Curitiba, v. 4, n.9, p.11-27, 2003.

OLIVEIRA, P. K. Q.; ALMEIDA, A. N.; NUNES, A. Determinantes da Decisão de Aposentadoria no Serviço Público. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 13, n. 1, p. 1-19, 2021.

OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V. C.; SILVEIRA, C. da S. O trabalho como representação: a visão dos jovens universitários. **Revista de Ciência da Administração**. v. 12, n. 28, p. 171-197, 2010. DOI: 10.5007/2175-8077.2010v12n28p171.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **A ONU e as pessoas idosas**. 2020. Disponível

em: <https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-idosas>. Acesso em: 3 jul. 2022.

PADILHA, V. **Shopping Center: a catedral das mercadorias e do lazer reificado**. 2003. 317 f. Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2003. Disponível em: <https://repositorio.unicamp.br/acervo/detalhe/290968>. Acesso em: 3 jul. 2022.

PEREIRA, M. E. R.; TASSIGNY, M. M.; BIZARRIA, F. P. de A. Terceirização e Precarização do Trabalho na Política Pública de Assistência Social. **Administração Pública e Gestão Social**, [S. l.], v. 1, n. 3, p. 171–183, 2017. DOI: 10.21118/apgs.v1i3.5138. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/apgs/article/view/5138>. Acesso em: 24 jun. 2023.

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. **HOLOS**, v. 4, n.1, p. 158-177, 2012.

PINHEIRO, K. F.; RHODEN, I.; MARTINS, J. C. O. A experiência do ócio na sociedade hipermoderna. **Revista Mal-Estar Subjetividade**, Fortaleza, v. 10, n. 4, p. 1131–1146, 2010. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482010000400004&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 6 abr. 2022.

RAFALSKI, J. C.; ANDRADE, A. L. DE. Desenvolvimento da Escala de Percepção de Futuro da Aposentadoria (EPFA) e correlatos psicossociais. **Psico-USF**, Bragança Paulista, v. 22, n. 1, p. 49–62, 2017. DOI:10.1590/1413-82712017220105

RAMOS, L. R. Fatores determinantes do envelhecimento saudável em idosos residentes em centro urbano: Projeto Epidoso, São Paulo. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 3, p. 793-797, 2003.

RAMOS, M. Z.; TITTONI, J.; NARDI, H. C. A experiência de afastamento do trabalho por adoecimento vivenciada como processo de ruptura ou continuidade nos modos de viver. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 209-221, 2008. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172008000200006&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 3 jul. 2022.

RAU, B. L., ADAMS, G. A. Aging, retirement, and human resources management: A strategic approach. In: M. Wang (Ed.), **The Oxford handbook of retirement**. Oxford: Oxford University Press, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199746521.013.0054>

REZENDE FILHO, C. B. **História econômica geral**. 3 ed. São Paulo: Contexto, 1997

RIBEIRO, C. V. DOS S.; LEDA, D. B. Sentidos atribuídos ao trabalho na sociedade contemporânea e as repercussões na subjetividade do trabalhador. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 18, n. 211, p. 39-49, 2018.

RIBEIRO, C. V. DOS S.; LEDA, D. B. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estudos e Pesquisas em Psicologia** [online], Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, 2004.

RODRIGUES, D. D.; AFONSO, L. E. O impacto da criação da Funpresp sobre os benefícios previdenciários dos servidores públicos federais. **Revista de Administração Pública**, Rio de

Janeiro, v. 49, n. 6, p. 1479-1505, 2015. Disponível em:
<https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/56595>. Acesso em: 3 jul. 2022.

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

RODRIGUES, N. C.; RAUTH, J. Os desafios do envelhecimento no Brasil. *In*: FREITAS, E. V. *et al.* **Tratado de geriatria e gerontologia**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2006. p. 186-192.

ROESLER, V. R. **Posso me aposentar “de verdade”. E agora?** Contradições e ambivalências vividas por bancários no processo de aposentadoria. 2012. 310 f. Tese (doutorado em Psicologia). Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2012. Disponível em: <http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/100800>. Acesso em: 06 abr. 2022

ROSSO, S. D. **Mais trabalho:** a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

RUDMAN, D. L. Shaping the active, autonomous and responsible modern retiree: An analysis of discursive technologies and their links. **Ageing E Society**, v. 26, n. 2, p. 181–201, 2006.

SACHUK, M. I.; ARAÚJO, R. R. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 53-66, 2007.

SATO, L.; BERNARDO, M. H.; OLIVEIRA, F. Psicologia social do trabalho e cotidiano: a vivência de trabalhadores em diferentes contextos micropolíticos. **Psicologia para América Latina**, México, n. 15, dez. 2008. Disponível em:
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000400010. Acesso em: 11 abr. 2022

SCHNEIDER, R.; IRIGARAY, T. O envelhecimento na atualidade: aspectos cronológicos, biológicos, psicológicos e sociais. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 25, n. 4, p. 585–593, 2008. DOI: 10.1590/S0103-166X2008000400013

SHULTZ, K. S., WANG, M. Psychological perspectives on the changing nature of retirement. **American Psychologist**, v. 66 n. 3, p. 170-183, 2011.

SILVA, M. da G. S. e. Idosos aposentados: representações do cotidiano. *In*: Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Núcleo de Estudos Interdisciplinares de Terceira Idade. **Cadernos de envelhecimento**, [S. l.], v. 1, p. 89-101, 1999.

SILVA, E. M.; ALMEIDA, R. M.; MORAES, L. S. PPA: Programa de Preparação para Aposentadoria. *In*: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – Seget, 5., 2008, Resende, **Anais [...]** Resende: 2008, p. 1-9. Disponível em:
http://www.aedb.br/seget/artigos08/194_lilian_e_elvis%20-

%20programa%20para%20%20aposentadoria.pdf. Acesso em: 6 abr. 2022

SILVA, L. R. F. Da velhice à terceira idade: O percurso histórico das identidades atreladas ao processo de envelhecimento. **História, Ciências, Saúde**, Manguinhos, v. 15, n. 1, p. 155-168, 2008. DOI: 10.1590/S0104-59702008000100009

SILVA, R. B. O trabalho e o viver: um breve comentário. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 9, n. 97, p. 86-89, 2009.

SILVA, R.; HELAL, D. Ageismo nas organizações: Questões para debate. **Revista de Administração IMED**, Passo Fundo, v. 9, n. 1, p. 187-197, 2019. DOI: 10.18256/2237-7956.2019.v9i1.3167

SOARES, C. R. V. **Significado do trabalho**: um estudo comparativo de categorias ocupacionais. 1992. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Departamento de Psicologia Social e do Trabalho, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, Distrito Federal, Brasil, 1992.

SOARES, D. H. P.; COSTA, A. B.; ROSA, A. M.; OLIVEIRA, M. L. S. Aposenta-Ação: programa de preparação para aposentadoria. **Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento**. Porto Alegre, v. 12, p. 143-161, 2007. Disponível em: <http://www.seer.ufrgs.br/index.php/RevEnvelhecer/article/view/4984/2853>. Acesso em: 23 jul. 2022

SOLINGE, H. VAN, & HENKENS, K. Adjustment to and satisfaction with retirement: Two of a kind? **Psychology and Aging**, v. 23, n. 2, p. 422–434, 2008. DOI: 10.1037/0882-7974.23.2.422

SOUZA, F. C. Dinâmica da Mortalidade e a Proposta de Idade Mínima de Aposentadoria: Uma Visão Atuarial. **Revista Contabilidade & Finanças**, [S. l.], v. 31, n. 82, p. 165-179, 2020.

SOUZA, L. R.; QUEIROZ, B. L.; SKIRBEKK, V. Trends in health and retirement in Latin America: Are the elderly healthy enough to extend their working lives? **Journal of the Economics of Ageing**. v. 13, p. 72-83, 2018. DOI: 10.1016/j.jeoa.2018.03.008

STAKE, R.E. **Pesquisa Qualitativa**: estudando como as coisas funcionam. Porto Alegre: Penso, 2011.

TOLEDO, E. de la G.; HERNANDEZ, J. M. Fin del trabajo o trabajo sin fin. *In*: **Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo**. México, 2000, p. 755- 773.

TOLFO, S. Significados e sentidos do trabalho. *In*: BENDASSOLLI, P.F.; BORGES-ANDRADE, J. (Orgs.) **Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015. p. 617-625.

TONELLI, M. J.; PEREIRA, J.; CEPellos, V.; LINS, J. Ageing in organizations: A view of HR professionals on the positioning of mature managers and adoption of age management practices. **RAUSP Management Journal**, v. 55, n. 2, p. 127-142, 2020. DOI: 10.1108/RAUSP-

08-2018-0062

VALADARES, K. M.; MARRA, A. V.; PINHEIRO, A. S. Aposentadoria Gerencial Feminina: Um Estudo sobre a Realocação do Poder. **Gestão & Conexões**, Vitória, v. 6, n. 1, p. 64-85, 2017.

VARELA, M. G. A. **Significado do trabalho e aposentadoria**: um estudo entre os docentes de uma instituição federal de ensino. 2013, 153 f. Dissertação (Mestrado em Administração Profissional) - Universidade Potiguar (UnP), Natal, RN, 2013. Disponível em: <https://www.unp.br/wp-content/uploads/2015/08/Disserta%C3%A7%C3%A3o-Mestrado-Maria-Das-Gras-de-Ara%BAjo-Varela.pdf>. Acesso em: 06 abr. 2022.

VERGARA, S. C. **Métodos de Coleta de Dados no Campo**. São Paulo: Atlas, 2012.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

VIEIRA, M. M. F. Por uma boa pesquisa (qualitativa). *In*: VIEIRA, M. M. F.; ZOUAIN, D. M. **Pesquisa qualitativa em administração**. Rio de Janeiro: FGV, 2004, p. 13-28.

WANG, M.; SHI, J. Psychological research on retirement. **Annu Rev Psychol.**, v. 65, p. 209–233, 2014.

WANG, M.; ZHAN, Y.; LIU, S.; SHULTZ, K. S. Antecedents of bridge employment: a longitudinal investigation. **Journal of applied Psychology**, v. 93 n. 4, p. 818-830, 2008.

ZANELLI, J. C. O programa de preparação para aposentadoria como um processo de intervenção ao final de uma carreira. **Revista de Ciências Humanas** [Edição Especial Temática], Florianópolis, p. 157-176, 2000.

ZANELLI, J. C. Processos Psicossociais, Bem-Estar e Estresse na Aposentadoria. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho** [online]. v. 12 n. 3, p. 329-340, 2012. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n3/v12n3a07.pdf>. Acesso em: 6 jul. 2022

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.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; TORDERA, N. Orientação para aposentadoria e gestão de pessoas nas organizações. *In*: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. **O trabalho e as organizações**: atuações a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013. (p.644-668).

APÊNDICE A - Roteiro de entrevista com os aposentados pelo PPA

Introdução:

Apresentação do pesquisador, contextualização da pesquisa e sua relevância.

Orientação sobre os procedimentos da entrevista e sigilo em relação às informações coletadas.

Assinatura do termo de consentimento de participação da pesquisa e gravação da entrevista.

Dados gerais

Data da entrevista:
Nome:
Idade:
Sexo:
Estado civil:
Tem filhos?
Tem netos?
Cargo que atuava:
Tempo de trabalho:
Tempo de aposentado:

Representação do trabalho:

- 1 – O que o trabalho representava para você?
- 2 – Quais os pontos positivos e negativos que você atribui ao trabalho?
- 3 – Como é a vida sem trabalho para você?

Percepção sobre a aposentadoria:

- 1 – Qual o motivo da aposentadoria?
- 2 – Qual a sua percepção em relação à aposentadoria?
- 3 – Quais pontos positivos e negativos você atribui à aposentadoria?

Planos para o futuro:

- 1 – Quais são seus planos para o futuro? O que realizou até agora?
- 2 – Como você se imaginava como “aposentado (a)”? O que mudou?

3 – Continuou atuando profissionalmente em alguma outra área? Por quê?

Relações sociais e familiares:

1 – O que sua família pensa a respeito da sua aposentadoria?

2 – Quanto tempo da sua rotina você costumava dedicar ao convívio familiar? E o que mudou ao se aposentar?

3 – Atualmente, como estão suas relações sociais? De que forma a aposentadoria impactou?

4 – Em relação ao seu padrão de vida atual, após aposentar-se acha que houve alguma modificação?

Participação no PPA:

1 – Por que você decidiu participar do PPA? Conte um pouco da sua experiência.

2 – Quais eram suas expectativas em relação ao PPA? O que esperava encontrar?

3 – De que forma o PPA contribuiu para sua percepção da aposentadoria?

4 – Quais eram os resultados esperados após o fim do PPA? O que de fato aconteceu?

5 – O que você mudaria no PPA e nos temas que são abordados?

APÊNDICE B - Roteiro de entrevista com os responsáveis pelo PPA

Introdução:

Apresentação do pesquisador, contextualização da pesquisa e sua relevância.

Orientação sobre os procedimentos da entrevista e sigilo em relação às informações coletadas.

Assinatura do termo de consentimento de participação da pesquisa e gravação da entrevista.

Dados gerais

Data da entrevista:
Nome:
Idade:
Cargo:

Percepção sobre o PPA

- 1 – Quando e por que decidiram implementar o PPA?
- 2 – De que forma acha que o PPA impacta a vida dos aposentados?
- 3 – Como lidam com as transformações legislativas em relação à aposentadoria?
- 4 – Como lidam com as expectativas dos participantes em relação ao PPA?
- 5 – Percebe diferenças de percepção e adesão entre homens e mulheres?

Estrutura do PPA

- 1 – Quais são os especialistas que compõem o programa?
- 2 – Existe um perfil específico para os participantes do PPA? Como é feita a seleção?
- 3 – Como é formada a estrutura do PPA? Quais os temas abordados?
- 4 – Poderia explicar um pouco sobre o motivo que levou à escolha de cada tema?
- 5 – De que forma esses temas são levados para os aposentados? Quais são os meios e ferramentas utilizados?
- 6 – Há participação dos familiares em alguma etapa?
- 7 – Quantos servidores têm matriculados no programa atualmente?

Conclusão do PPA

- 1 – É feita alguma avaliação de resultados após a finalização do PPA?
- 2 – Como é medida a satisfação dos participantes?

3 – Há algum acompanhamento do aposentado após a conclusão do programa?

4 – Como saber se o participante está realmente apto a concluir o programa e se aposentar de forma positiva?

ANEXO A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa intitulada “PROGRAMA DE PLANEJAMENTO PARA APOSENTADORIA: PERCEPÇÕES E VIVÊNCIAS DOS SERVIDORES PÚBLICO”. O objetivo desta pesquisa é analisar como a aposentadoria foi percebida pelos servidores que participaram do Programa de Planejamento para Aposentadoria da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, para que dessa forma seja possível propor melhorias. O (a) pesquisador(a) responsável por esta pesquisa é Ana Livia Lopes de Souza Santos, ele é mestrando, do/a Programa de Pós-graduação em Gestão e Estratégia, da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.

Você receberá os esclarecimentos necessários antes, durante e após a finalização da pesquisa, e asseguro que o seu nome não será divulgado, sendo mantido o mais rigoroso sigilo, em favor de não identificá-lo(a).

As informações serão obtidas da seguinte forma: O recrutamento dos sujeitos de pesquisa é feito por e-mail, redes sociais, WhatsApp e indicações. Os sujeitos serão servidores aposentados que tem conhecimento sobre o PPA. A metodologia da pesquisa consiste em analisar os documentos disponíveis em sites da universidade e entrevista semiestruturada aos aposentados da UFRRJ. As entrevistas serão online, com duração média de 40 minutos. As entrevistas serão gravadas e transcritas. O método de análise das entrevistas é a análise de conteúdo.

A sua participação envolve os seguintes riscos previsíveis: se recusar a responder determinada pergunta por já estar cansado da entrevista ou até mesmo por trazer alguma lembrança sobre o período de trabalho que deixe o participante mais emotivo. Insegurança ou medo de não saber responder à pergunta. Fazê-lo refletir sobre o relacionamento familiar e social. Vergonha em participar da entrevista. Impossibilidade de ser entrevistado por meios tecnológicos por não saber utilizar. Receio que ocorra alguma quebra de sigilo das informações. Falta de tempo para participar da entrevista. Exposição da imagem do entrevistado. Os riscos são mínimos e o pesquisador tomará todas as medidas possíveis para garantir a proteção de seus dados. A sua participação pode ajudar os pesquisadores a entenderem melhor como o Programa de Planejamento para Aposentadoria é percebido pelos servidores e de que forma está sendo implementado, além de contribuir para traçar melhorias.

Você está sendo consultado sobre seu interesse e disponibilidade de participar desta pesquisa. Você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper sua participação a qualquer momento. A recusa em participar não acarretará penalidade alguma.

Você não será remunerado por ser participante da pesquisa. Se houver gastos com transporte ou alimentação, eles serão ressarcidos pelo pesquisador responsável. Todas as informações obtidas por meio de sua participação serão de uso exclusivo para esta pesquisa e ficarão sob a guarda do/da pesquisador/a responsável. Caso a pesquisa resulte em dano pessoal, o ressarcimento e indenizações previstos em lei poderão ser requeridos pelo participante. Os pesquisadores poderão informar os resultados ao final da pesquisa via e-mail ou WhatsApp, a pesquisa também ficará disponível no portal da instituição.

Caso você tenha qualquer dúvida com relação à pesquisa, entre em contato com o(a) pesquisador(a) através do(s) telefone(s) (24) 993142134, pelo e-mail analiviavivi@gmail.com, e

endereço profissional/institucional Rua José Moraes Vizeu, 103, Bairro Glória/Werneck, Paraíba do Sul/RJ – CEP 25850-000.

Este estudo foi analisado e aprovado por um Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) sob o registro CAAE 77623723.6.0000.0311. O CEP é responsável pela avaliação e acompanhamento dos aspectos éticos de pesquisas envolvendo seres humanos, visando garantir o bem-estar, a dignidade, os direitos e a segurança de participantes de pesquisa; bem como assegurando a participação do(a) pesquisador(a) sob os mesmos aspectos éticos.

Caso você tenha dúvidas e/ou perguntas sobre seus direitos como participante deste estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, situada na BR 465, km 7, Seropédica, Rio de Janeiro, pelo telefone (21) 2681-4749 de segunda a sexta, das 09:00 às 16:00h, pelo e-mail: eticacep@ufrj.br ou pessoalmente às terças e quintas das 09:00 às 16:00h.

No caso de aceitar participar da pesquisa, você e o pesquisador devem rubricar todas as páginas e também assinar as duas vias deste documento. Uma via é sua e a outra via ficará com o(a) pesquisador(a).

Para mais informações sobre os direitos dos participantes de pesquisa, leia a **Cartilha dos Direitos dos Participantes de Pesquisa** elaborada pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (Conep), disponível no site:

http://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/img/boletins/Cartilha_Direitos_Participantes_de_Pesquisa_2020.pdf

Consentimento do participante

Eu, abaixo assinado, entendi como é a pesquisa, tirei dúvidas com o(a) pesquisador(a) e aceito participar, sabendo que posso desistir a qualquer momento, mesmo depois de iniciar a pesquisa. Autorizo a divulgação dos dados obtidos neste estudo, desde que mantida em sigilo minha identidade. Informo que recebi uma via deste documento com todas as páginas rubricadas e assinadas por mim e pelo Pesquisador Responsável.

Nome _____ do(a)
participante: _____
Assinatura: _____ local e data: _____

Declaração do pesquisador

Declaro que obtive de forma apropriada e voluntária, o Consentimento Livre e Esclarecido deste participante (ou representante legal) para a participação neste estudo. Declaro ainda que me comprometo a cumprir todos os termos aqui descritos.

Nome do Pesquisador:

Assinatura: _____

Local/data: _____

Nome do auxiliar de pesquisa/testemunha (Se houver):

Assinatura: _____

Local/data: _____

**Este termo foi elaborado a partir do modelo de TCLE do CEP/Unifesp e orientações do CEP/IFF/Fiocruz.*

ANEXO B – Termo de Anuência Institucional

TERMO DE ANUÊNCIA INSTITUCIONAL - TAI

Eu, _____ (nome do responsável pela instituição), na condição de _____ (informar a função institucional), responsável pela _____, (nome da Instituição) manifesto a ciência, concordância e disponibilidade dos meios necessários para a realização e desenvolvimento da pesquisa intitulada “PROGRAMA DE PLANEJAMENTO PARA APOSENTADORIA: PERCEPÇÕES E VIVÊNCIAS DOS SERVIDORES PÚBLICOS” na nossa instituição. A instituição assume o compromisso de apoiar a pesquisa que será desenvolvida por Ana Livia Lopes de Souza Santos, sob a orientação do(a) Dr^a Débora Vargas Ferreira Costa, professora da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, tendo ciência que a pesquisa objetiva analisar como a aposentadoria foi percebida pelos servidores que participaram do Programa de Planejamento para Aposentadoria da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.

A instituição assume o compromisso de que a coleta dos dados estará condicionada à apresentação do Parecer de Aprovação por Comitê de Ética em Pesquisa, junto ao Sistema CEP/Conep.

Atenciosamente,

Seropédica, ___ de _____ de _____.

Assinatura do dirigente institucional ou pessoa por ele delegada
(Nome completo e função do(a) dirigente institucional ou pessoa por ele(a)
delegada)

ANEXO C – Plano de ensino – PPA UFRRJ

PLANO DE ENSINO	
Instituição	Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Curso / Evento	Programa Mais Vida: Planejamento da Aposentadoria
Carga horária total	20 horas
Público-alvo	Trabalhadores (as) da UFRRJ – técnico-administrativos, docentes, terceirizados, contratados, anistiados; e de outras Instituições Federais de Educação Superior (IFES).
Número de participantes	20 participantes
Instrutor (es)	Ana Paula da Silva Gonçalves (SIAPE 1754078) Amanda Silva Belo (SIAPE 1662282) Patrícia Rodrigues da Rocha Nogueira (SIAPE 1780553) Priscila Martins de Oliveira (SIAPE 2105590) Rodrigo Carlos Marques Pereira (SIAPE 2451529) Tatiana Carla Silva Soares de Oliveira (SIAPE 1668278) Viviane Arno Di Palma (SIAPE 1754134)
Coordenação	Ana Paula da Silva Gonçalves (SIAPE 1754078)

Ementa

O curso é focado no planejamento a longo e médio prazo da aposentadoria e terá 07 módulos nos quais serão apresentados assuntos relacionados e aplicados à aposentadoria, como: legislação, saúde, finanças, relação familiar, social e projetos pessoais. Favorecendo aos participantes um novo projeto de vida pela aposentadoria com novas formas de realização e de satisfação pessoal que não apenas pelo trabalho.

Justificativa

Partindo da compreensão de que a aposentadoria é uma decisão do(a) trabalhador(a), e que cabe a este(a) optar por ela, quando e caso queira, o Curso oferece aos que desejam se preparar para essa fase da vida, elementos para escolhas e conhecimentos que visam auxiliar no planejamento de melhores condições de vida no pós-carreira; e ainda, melhor equilíbrio entre trabalho e vida pessoal até a aposentadoria.

Ao longo da vida muitos são os esforços de preparação das pessoas para entrar no mundo do trabalho e nele manterem-se, sem as preparar para sair dele (MARINHO *et all*, 2007) e para serem algo para além dele.

Segundo França (2002) e Muniz (1997) a aposentadoria representa, sob o ponto de vista psicológico e social, um momento estressante e de muita expectativa na vida do indivíduo, que suscita reações muito ambivalentes, desde uma sensação de liberdade até

um sentimento de exclusão. Daí a importância de se refletir e planejar em relação às ações e hábitos que promovam melhores condições de vida.

Em qualquer situação deve ser analisado o significado do trabalho para quem vai se aposentar. A forma como uma pessoa vive sua aposentadoria resulta do modo como a vida do trabalhador(a) fora organizada, assim, sob a possibilidade de que este não tenha sido gradativamente socializado aos aspectos positivos da aposentadoria, o curso se coloca com uma oportunidade de ressignificação da aposentadoria e de reestruturação de uma identidade pessoal, que marcada pela identidade profissional, possa se apoiar no estabelecimento de novos pontos de referência para a nova etapa que a aposentadoria marca.

Competências a serem desenvolvidas

O curso busca favorecer aos participantes uma ressignificação da aposentadoria para o planejamento de um novo projeto de vida pela aposentadoria com novas formas de realização e de satisfação pessoal que não apenas pelo trabalho ou por outras formas de trabalho na aposentadoria, alertando para a centralidade do trabalho ao longo da vida.

Estratégias de Ensino

Utilização de aulas expositivas e orais, vídeos, músicas, caneta e papel. O curso terá pontos de vivências grupais com dinâmicas, exercícios e atividades, que inferem aos participantes, maior comunicação e capacidade de reflexão sobre o tema.

Recursos Didáticos

Computador, internet, *Power Point*, folha e caneta para a realização de dinâmicas e oficinas temáticas.

Procedimentos de Avaliação

A avaliação será realizada pela assiduidade de 60% dos participantes e participação nas atividades do Curso.

Conteúdo e Cronograma

Aula	Data	Horário	Conteúdo Programático	Estratégia de ensino (ex.: videoaula, vídeos do YouTube, Power Point, chat, fórum...)
1	17/10/2023 (terça-feira)	13h às 16:30h	Abertura – Instrutora: Ana Paula da Silva Gonçalves <ul style="list-style-type: none"> • Apresentação do cronograma do curso; • Visão Geral sobre Aposentadoria: conceitos e reflexão sobre 	Aula expositiva, <i>Power Point</i> , dinâmicas, atividades interativas, caneta, papel.

			<p>consequências do não planejamento para a aposentadoria;</p> <p>Aspectos da vida funcional que influenciam na aposentadoria - Instrutora: Tatiana Soares</p> <ul style="list-style-type: none"> • Validação cadastral SIGEPE (dados pessoais e funcionais) • Férias • Licenças e afastamentos funcionais • Funções gratificadas 	
2	19/10/2023 (quinta-feira)	13h às 16:30h	<p>Legislação – Instrutora: Priscila Oliveira</p> <ul style="list-style-type: none"> • A Seguridade Social na Constituição de 1988. • Legislação e regras da aposentadoria do servidor público civil; • Regras de Transição • Abono de permanência <p>Cálculo do tempo de serviço e contribuição.</p>	Aula expositiva, <i>Power Point</i> , caneta, papel.
3	24/10/2023 (terça-feira)	13h às 16:30h	<p>Saúde – Instrutoras: Patrícia Nogueira e Viviane di Palma</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conceito de saúde; • Discussão dos fatores sociais determinantes e condicionantes da saúde; • Apresentação das principais doenças crônicas que afetam os adultos e idosos; • Reflexão sobre o cuidado à saúde adotado pelos trabalhadores; <p>Envelhecimento saudável.</p>	Aula expositiva, <i>Power Point</i> , dinâmicas, atividades interativas, caneta, papel.
4	26/10/2023 (quinta-feira)	13h às 16:30	<p>Relação Familiar – Instrutora: Ana Paula S. Gonçalves Palestrante convidada: Elen de Léo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reflexão sobre a importância do relacionamento; • O aposentado e constância da vida em casa; • As expectativas da família; • A importância da rede de apoio; <p>Planejamento da vida em comum</p>	Aula expositiva, <i>Power Point</i> , caneta, papel, exercícios e atividades

5	30/10/2023 (segunda-feira-feira)	09h às 12h	Finanças – Instrutor: Rodrigo Marques <ul style="list-style-type: none"> ● Organização do orçamento pessoal e familiar; ● Compreensão da relação entre finanças pessoais e qualidade de vida; ● Armadilhas do endividamento; ● Planos táticos e estratégicos para as finanças pessoais; Metas financeiras; 	Aula expositiva, <i>Power Point</i> , caneta, papel, exercícios e atividades.
6	7/11/2023 (terça-feira)	13h às 16:30h	Direitos Sociais – Instrutora: Amanda Belo <ul style="list-style-type: none"> ● Envelhecimento e direito à aposentadoria. ● Principais tipos de violências, preconceitos e estereótipos. ● Legislações e direitos da pessoa idosa. <p>Garantia de escolha, independência e saúde dos(as) trabalhadores(as) e aposentados(as) à medida que envelhecem.</p>	Aula expositiva, <i>Power Point</i> , caneta, papel, vivências grupais, dinâmicas, exercícios e atividades.
7	09/11/2023 (quinta-feira)	13h às 16:30h	Projetos Pessoais e Encerramento – Instrutora: Ana Paula S. Gonçalves Palestrante convidada: Elen de Léo <ul style="list-style-type: none"> ● A percepção de futuro dos servidores; ● Construção de novos projetos ou retomada de antigos projetos; 	Aula expositiva, <i>Power Point</i> , caneta, papel, vivências grupais, dinâmicas, exercícios e atividades.

Referências Bibliográficas

- FRANÇA L. **Repensando aposentadoria com qualidade: um manual para facilitadores de programa de educação para aposentadoria em comunidade.** Rio de Janeiro: CRDE UnATI UERJ, 2002.
- BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.** Brasília, 1990.
- MARINHO M.C.; RIGONI J.; ZAGO A.C.; CARDOSO O.R. **Pressupostos para um programa de preparação para aposentadoria: caso Eletronorte.** XXVII Encontro Nacional de Engenharia de Produção. 2007. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2007_TR600449_9476.pdf>.
- MUNIZ J.A. **PPA: Programa de Preparação para o Amanhã.** Estud. psicol. (Natal) [online]. 1997, vol.2, n.1, pp. 198-204. ISSN 1413-294X. Disponível em:

<<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X1997000100012>>.

Currículo resumido do(s) instrutor(es), e-mail e link do lattes

Amanda Silva Belo (asbelo@ufrj.br). Doutora em Serviço Social pelo Programa de Pós-graduação em Serviço Social (PPGSS), da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) - 2021. Mestra em Serviço Social pelo PPGSS/UERJ - 2017. Especialista em Formulação e Gestão de Políticas Sociais em Seguridade Social, pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) - 2010. Graduada em Serviço Social, pela UFRJ - 2007. Assistente Social na Coordenação de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho (CASST)/UFRRJ. Para mais informações, acesse o Currículo Lattes no link: <<http://lattes.cnpq.br/7446445234741171>>.

Ana Paula da Silva Gonçalves (anagoncalves@ufrj.br). Possui Especialização em Enfermagem do Trabalho pela Universidade Estadual do Rio de Janeiro. Graduação em Enfermagem pela Faculdade Estácio de Sá e Curso de Qualificação em Programa de Preparação para Aposentadoria pelo Instituto Zanelli. Atualmente é Auxiliar de Saúde na Coordenação de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho (CASST) da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ). Para mais informações, acesse o Currículo Lattes no link: <<http://lattes.cnpq.br/3805513355844208>>

Bianca Cristina da Silva Janssens (bianca_cris@hotmail.com) Possui mestrado em Psicologia pela UFRRJ, especialização em Neurociência e Comportamento pela PUC-RS, extensão em Neurociência Translacional pelo IDOR, graduação em Psicologia pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (2001). Está cursando doutorado em Psicologia na linha Clínica e Neurociências pela PUCRio. Atualmente é psicóloga da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, com atuação na área de Saúde do Trabalhador, utiliza a abordagem da Psicologia Positiva para as ações de Promoção em Saúde. Para mais informações, acesse o Currículo Lattes no link: <<http://lattes.cnpq.br/2712884298391901>>

Patrícia Rodrigues da Rocha Nogueira (patriciarodrigues@ufrj.br) Doutorado em Enfermagem pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Mestrado em Enfermagem pela UERJ. Especialização em Enfermagem do Trabalho pela UERJ. Especialização em Administração em Saúde pela Universidade Cândido Mendes. Licenciatura pelo Instituto Superior de Educação do Rio de Janeiro (ISERJ). Graduação em Enfermagem pela Faculdade de Enfermagem da UERJ. Atualmente é Enfermeira na Coordenação de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho (CASST) da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ). Para mais informações, acesse o Currículo Lattes no link: <<http://lattes.cnpq.br/5546401084922684>>.

Priscila Martins de Oliveira (priscilamartins@ufrj.br). Mestra em Geografia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro. Especialista em História do Brasil contemporâneo pela Fundação de Ensino Superior de Olinda –PE. Ocupante do cargo de Assistente em Administração, Coordenadora Substituta na Coordenação de aposentadorias e pensões, na Universidade Federal do Rural do Rio de Janeiro. Atuação em análise, concessão de benefícios de Aposentadoria, abono de permanência e pensão. Agente de preparação para Aposentadoria pelo Instituto Zanelli. Para mais informações, acesse o Currículo Lattes no link: <http://lattes.cnpq.br/0289651562542719>

Rodrigo Carlos Marques Pereira Professor do magistério superior da área de finanças no Departamento de Ciências Contábeis e Finanças (ICSA/UFRRJ) no campus Seropédica e coordenador da disciplina matemática financeira nos cursos de graduação em administração da UFRRJ e de administração pública da UFF, ambos na modalidade semipresencial ofertados pelo Cederj/Uab. Atualmente é estudante do doutorado em ciências contábeis do PPGCC/UFRJ, possui

formação acadêmica em administração (pública e de empresas) pela UFRRJ em nível de graduação e mestrado, e especialista em docência do ensino superior (UCAM), em educação a distância (UFF) e design instrucional para EAD virtual (UNIFEI). Temáticas de interesse: finanças, contabilidade, ensino e pesquisa em administração e contabilidade, educação financeira e finanças pessoais.

Para mais informações, acesse o Currículo Lattes no link <http://lattes.cnpq.br/4647734720150457>

Tatiana Soares. (tatianasoares@ufrj.br) . Mestra em Educação pelo Programa de Pós-Graduação em Educação Agrícola (PPGEA), da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ). Especialista em Gestão de Recursos Humanos pela Faculdades Integradas de Jacarepaguá FIJ. Graduação em Comunicação Social pelo Centro Universitário Moacyr Sreder Bastos. Atualmente ocupa o cargo de Assistente em Administração, Coordenadora de Cadastro e Movimentação Pessoal e Diretora substituta do Departamento de Administração e Gestão de Pessoas da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Tem experiência na área de Gestão de Pessoas com atuação na dimensão administrativa, cadastro funcional de servidores ativos, liderança de equipes, reuniões institucionais, sistemas de folha de pagamento e dimensionamento de pessoal. Pesquisadora nas áreas de Gestão Educacional e Gestão de Pessoas. Para mais informações, acesse o Currículo Lattes no link: <http://lattes.cnpq.br/5760336420809573>

Viviane Arno Di Palma. (vivianedipalma@gmail.com). Mestre em Gestão e Estratégia pela UFRRJ. Especialização em Fisioterapia Ortopédica (Universidade Estácio de Sá). Graduada em Fisioterapia pela UGF. Atualmente é Fisioterapeuta da UFRRJ lotada na CASST. Atua principalmente com práticas Integrativas como as técnicas de Microfisioterapia, Terapia Manual Evolutiva e Leitura Biológica.

Para mais informações, acesse o Currículo Lattes no link: <http://lattes.cnpq.br/8190567539679827>