



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SOCIOECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL

JOZADAKE PETRY FAUSTO VITORINO

**ENVELHECIMENTO, TRABALHO E APOSENTADORIA:
expectativas e planejamento para a vida pós-trabalho**

FLORIANÓPOLIS

2017

JOZADAKE PETRY FAUSTO VITORINO

**ENVELHECIMENTO, TRABALHO E APOSENTADORIA:
expectativas e planejamento para a vida pós-trabalho**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito de avaliação de curso de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) para obtenção do título de bacharel em Serviço Social.

Professora Orientadora: Dra. Andréa Márcia Santiago Lohmeyer Fuchs.

FLORIANÓPOLIS

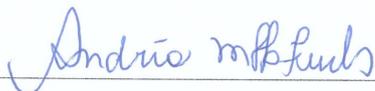
2017

JOZADAKE PETRY FAUSTO VITORINO

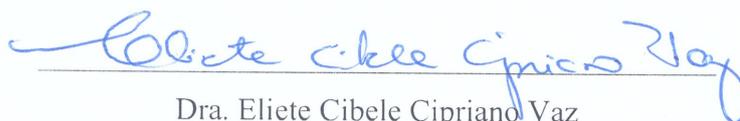
**ENVELHECIMENTO, TRABALHO E APOSENTADORIA:
expectativas e planejamento para a vida pós-trabalho**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Serviço Social, de acordo com as normas do Departamento de Serviço Social da Universidade federal de Santa Catarina (UFSC).

BANCA EXAMINADORA



Prof. Dra. Andréa Márcia Santiago Lohmeyer Fuchs
Departamento de Serviço Social – UFSC
Presidente



Dra. Eliete Cibele Cipriano Vaz
1ª Examinadora



Maria Antonia Cecília Godtsfriedt
Assistente Social e Gerontóloga
2ª Examinadora

FLORIANÓPOLIS

2017

Dedico este trabalho aos trabalhadores da Sede do DEINFRA, que foram a razão deste trabalho. Agradeço pela atenção e confiança em todos os momentos compartilhados. Muito obrigada, pois, sem vocês, este trabalho não existiria!

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pelas bênçãos recebidas.

À minha querida e amada mãe, Ledair Teresinha Petry, por estar sempre ao meu lado em todos os momentos da minha vida.

Ao meu amado esposo, Luiz Henrique, pelo carinho, amor, compreensão e parceria em todos os momentos.

Ao meu amado filho, Rickson, e querida nora, Edilaine, por todo o apoio, ajuda e amor dedicados a mim durante a minha trajetória acadêmica.

À minha vó Ivone pelo carinho e amor a mim dedicados em todos os momentos de minha vida.

Aos meus dogs: Bobby, Pretinha e Thoor, mas principalmente ao Marley, por enfrentar todas as madrugadas comigo.

Ao meu querido pai, Carlos Roberto Fausto, e às minhas irmãs, Mariana e Mayara, por todo o carinho e apoio recebido.

Aos meus enteados: Joyce, Mateus e Vinícius, pela amizade, carinho e compreensão em momentos difíceis de minha caminhada acadêmica.

Aos meus queridos sogros, Maria e Alcides, por todo o apoio e carinho a mim dedicados em todos os momentos.

À minha cunhada, Jaqueline, por toda a ajuda, carinho e amizade a mim dedicados em todos os momentos de minha caminhada acadêmica.

Às minhas concunhadas, Ana e Magaly, por todo o apoio, pela amizade e palavras de incentivo nos bons e maus momentos.

Aos meus cunhados, Alcides e Leonardo Vitorino, pela amizade e apoio.

À minha querida amiga Albanice por todo o carinho e apoio recebido nessa jornada.

A toda a equipe do RH da Sede do DEINFRA e, em especial, à minha supervisora de campo, Dra. Mirian Torquato, por estar sempre disposta a me orientar frente aos desafios profissionais postos pelo campo de estágio. Muito obrigada!!

À minha querida orientadora, Professora Dra. Andréa Márcia Lohmeyer Fuchs, meu sincero agradecimento por acreditar em meu potencial, mas principalmente por toda a sua dedicação, por todo o conhecimento profissional que dividiu comigo e por estar sempre pronta a me orientar e me socorrer em todas as minhas solicitações. Minha eterna gratidão, meu muito obrigada, você é muito Especial!!

Agradeço às Professoras: Dra. Eliete Cibele Cipriano Vaz, Assistente Social; Gerontóloga Maria Cecília Antonia Godtsfriedt e Dr. Hélder Boska de Moraes Sarmiento por aceitarem de pronto o convite para fazer parte da Banca Examinadora.

Agradeço a todos os professores da graduação do Curso de Serviço Social da UFSC.

Às revisoras, Raciolina Cândida Ribeiro Moreira e Tânia Ribeiro Alves, pela competência técnica e comprometimento com a correção deste trabalho.

Aos trabalhadores do DEINFRA, que aceitaram participar desta pesquisa, que nesta jornada dividiram comigo seus medos, angústias, frustrações e sonhos, permitindo que este trabalho se concretizasse.

Enfim, a todos e a todas que, de alguma maneira, fizeram parte de minha caminhada acadêmica, meu muito obrigada!!

“O envelhecimento torna a alma jovem e diminui a amargura da velhice.

Colhe, pois, a sabedoria. Armazena suavidade para o amanhã”

(Leonardo da Vinci)

RESUMO

Este trabalho de Conclusão de Curso aborda o processo de envelhecimento, trabalho e aposentadoria. Teve como objetivo analisar o que pensam os trabalhadores em processo de aposentadoria sobre velhice e aposentadoria e quais têm sido suas expectativas e formas de planejamento para a vida pós-trabalho. Na busca por respostas sobre a questão central de nosso trabalho, foi promovido um *workshop* com os trabalhadores, onde se discutiram temáticas relativas ao envelhecimento e aposentadoria. Foram enviados convites personalizados a 82 trabalhadores ativos em processo de aposentadoria no DEINFRA. Desses 82, participaram 45. Ao final dos quatro encontros, foi solicitado aos participantes o preenchimento de um questionário com perguntas abertas e fechadas, sendo que 13 questionários foram preenchidos. Posteriormente, dentre os respondentes, foram selecionados aleatoriamente 10 participantes. A unidade de análise empírica foi o Departamento Estadual de Infraestrutura — DEINFRA, de Santa Catarina. Os resultados sugerem que, para 90% dos participantes, a conquista do tempo livre representa um dos elementos importantes considerados no processo de aposentadoria. Todavia, a expectativa de poder vivenciar a aposentadoria de forma plena com qualidade de vida e a efetiva realização de seus planos passa pelo viés das condições financeiras, o que pode garantir, ou não, na prática, a realização de seus projetos e anseios. A totalidade dos participantes não se preparou para a vida pós-trabalho, ou aposentadoria, portanto não se sente preparada para esse momento. Seus depoimentos expressam sentimentos diversos: de recusa, frustrações ou de negação por estar diante do fato de terem idade e tempo para solicitar a aposentadoria. Quando perguntados sobre a identificação de possíveis sinais de envelhecimento, a maioria (90%) identifica apenas alterações de ordem física. Além disso, a partir da análise, identificamos também que os desafios na vida laborativa dos participantes estiveram relacionados ao cumprimento de horários, metas e responsabilidades, por mais estressantes que tivessem sido ou que pudessem parecer, sendo o dia a dia fortalecido pelas relações de trabalho.

Palavras-chaves: Envelhecimento. Trabalho. Aposentadoria.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1	Pirâmides Etárias 2000 – 2020; 2040 – 2060 do Brasil	23
GRÁFICO 2	Distribuição da população segundo grupos de idades 2010–2060	24
GRÁFICO 3	Participação nos quatro encontros	57
GRÁFICO 4	Sexo e escolaridade dos participantes	58

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1	O significado do envelhecimento para os servidores do DEINFRA	60
QUADRO 2	O que pensam sobre o preconceito contra idosos e aposentados	64
QUADRO 3	O significado do trabalho para os servidores do DEINFRA	67
QUADRO 4	O que pensam os servidores sobre os momentos que antecedem a aposentadoria	69
QUADRO 5	A aposentadoria como uma preocupação para os participantes	73
QUADRO 6	Sentimentos dos participantes no período que antecede a aposentadoria.	74
QUADRO 7	Expectativas dos participantes com a proximidade da aposentadoria	75
QUADRO 8	Idealizações da vida familiar na aposentadoria	77
QUADRO 9	Significado de “aposentar-se” para os participantes	78
QUADRO 10	Planos de atividades após aposentar-se	79
QUADRO 11	Formas de planejamento dos participantes para a aposentadoria	83

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AIG	Associação Internacional de Gerontologia
ANG	Associação Nacional de Gerontologia
BPCs	Benefícios de Prestação Continuada
CAPs	Caixas de Aposentadorias e Pensões
CF/ 88	Constituição Federal de 1988
CNDI	Conselho Nacional dos Direitos dos Idosos
DEINFRA	Departamento Estadual de Infraestrutura
EMBRATUR	Empresa Brasileira de Turismo
FUNRURAL	Fundo de Assistência do Trabalhador Rural
IAPs	Institutos de Aposentadoria e Pensões
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INPS	Instituto Nacional de Previdência Social
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LBA	Legião Brasileira de Assistência Social
LOAS	Lei Orgânica da Assistência Social
LOPS	Lei Orgânica de Previdência Social
MPS	Ministério da Previdência Social
NETI	Núcleo de Estudos da Terceira Idade
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
RGPS	Regime Geral da Previdência Social
PNI	Política Nacional do Idoso
PPA	Programa de Preparação para a Aposentadoria
PRONAV	Programa Nacional de Voluntariado da LBA
RPPS	Regime Próprio da Previdência Social
SBGG	Sociedade Brasileira de Geriatria e Gerontologia
SESC	Serviço Social do Comércio
SINPAS	Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social
TCLE	Termo de Consentimento Livre Esclarecido
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina
UNFPA	Fundo de População das Nações Unidas
ONUBR	Organização das Nações Unidas no Brasil

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	VELHICE E O ENVELHECIMENTO NO MUNDO CONTEMPORÂNEO	18
2.1	Envelhecimento: conceito e etapas do processo	19
2.2	A velhice “ideal”: viver o presente?	23
2.3	Breve retrospectiva histórica da velhice como expressão da questão social	29
3	O SIGNIFICADO DO TRABALHO E DA APOSENTADORIA NO MUNDO CONTEMPORÂNEO	36
3.1	Breve reflexão sobre o trabalho	36
3.2	A transição do trabalho para a aposentadoria	38
3.3	Aposentadoria: significado e modalidades	47
4	EXPECTATIVAS E PLANEJAMENTO PARA A VIDA PÓS-TRABALHO: DISCUSSÃO E RESULTADOS	55
4.1	Percurso metodológico da pesquisa de campo	55
4.2	Perfil dos participantes da pesquisa	56
4.3	Envelhecimento e a relação com o mundo pós-trabalho: o que pensam os trabalhadores?	58
4.3.1	<i>Envelhecimento: significado e percepções dos trabalhadores pré-aposentados</i>	<i>59</i>
4.3.2	<i>O lugar do trabalho na vida do pré-aposentado — suas expectativas</i>	<i>66</i>
4.4	Expectativa de vida pós-trabalho: “busca e conquista de uma nova identidade”!	70
4.5	Planejamento para a vida na aposentadoria	80
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	87
	REFERÊNCIAS	90
	APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTAS	103
	APÊNDICE B – QUADRO DE ANÁLISE DE ENTREVISTAS	107
	APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)	108
	APÊNDICE D - DECLARAÇÃO DO ESTUDANTE	111
	ANEXO A – QUADRO DE PESSOAL DO DEINFRA/SC	112
	ANEXO B) – NÚMERO DE SERVIDORES EFETIVOS POR SUPERINTENDÊNCIAS / SETORIAIS E SEDE OCUPANTES DE VAGA NO QUADRO DE PESSOAL DO DEINFRA	113
	ANEXO C) – ORGANOGRAMA DO DEINFRA	114

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, o envelhecimento populacional está relacionado com o aumento da expectativa de vida e a diminuição da taxa de fecundidade. Segundo pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a expectativa de vida dos brasileiros em 2010 alcançou 73,5 anos de vida para as mulheres e, para os homens, 69,73 anos; em 1980 éramos considerados um país de jovens e, entre 1996 e 2010, verificou-se uma diminuição de 14% na população de 0 a 14 anos e um aumento nas populações de 15 a 64 anos (11%) e idosa (3,3%). Portanto, as estatísticas já apontavam para uma população adulta, porém em fase de transição, tendo como previsão para 2050 uma população brasileira considerada idosa, confirmando assim uma mudança de perfil etário e a inversão da pirâmide populacional no Brasil (IBGE, 1996).

Os dados do IBGE que mostram a evolução da população adulta — em especial da população idosa futura, acerca da expectativa de vida de cada idade — permitiram ao Governo Federal e à sociedade civil conhecer dados iniciais relevantes e, conjuntamente, traçar políticas públicas com o objetivo de atender as necessidades dessa população, muito embora essas políticas ainda estejam distantes de uma efetiva operacionalização (IBGE, 2015).

Com efeito, na esteira da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), foram inseridas questões sobre o processo de envelhecimento populacional no Brasil. Todavia, a partir da aprovação da Lei Federal 8.842/94, de 4 de janeiro de 1994, é que foram disponibilizados assuntos sobre a Política Nacional do Idoso, regulamentada pelo Decreto 1948/1994 (Lei 8.842/1994) (BRASIL, 1996). Sendo assim, é necessário lembrarmos alguns direitos garantidos pela CF/88 (BRASIL, 1988).

Com o propósito de implantar as diretrizes da Política Nacional do Idoso, em 13 de maio de 2002, foi criado o Conselho Nacional do Idoso (CNI) e, pela Lei 10.741, de 1º de outubro de 2003, o Estatuto do Idoso, com o propósito de assegurar direitos e, por meio de programas específicos, promover a qualidade de vida da população idosa (BRASIL, 2003).

A Política Nacional do Idoso é recente, foi implantada em 1994. A Lei 6179/1974 criou a renda mensal vitalícia¹ por intermédio do Instituto Nacional da Previdência Social (INPS) (BRASIL, 1974). A CF/88 contempla os idosos do Brasil em seus artigos 3º, 5º, inciso IV, 14, 40, 201, 203, 229 e 230 (BRASIL, 1988). Com efeito, o Estatuto do Idoso regulamentou

¹ A Renda Mensal Vitalícia (RMV), criada pela Lei 6.179/74, é um benefício previdenciário designado às pessoas com idade superior a 70 anos de idade, aos incapazes para a atividade laborativa e pessoas que não tinham nenhuma atividade remunerada, que não conseguiam ser sustentadas pelas suas famílias e sem as mínimas condições de se manter. “A [...] (RMV) é um benefício em extinção, mantido apenas para aqueles que já eram beneficiários até dezembro de 1995” (BRASIL, 1974).

os direitos fundamentais constantes na CF/88 e as medidas de proteção gerais. É necessário dizer também que, na década de 1970, pesquisas apontaram um número expressivo de pessoas com mais de 60 anos de idade em nossa sociedade, iniciando-se então os grupos de convivência e de atividades físicas voltados para a questão de saúde, a fim de atingir esse público-alvo. Inicialmente o trabalho realizado com as pessoas mais velhas era especialmente por meio de instituições filantrópicas (leigas) e por intermédio de ordens religiosas, sendo que todo o trabalho efetuado era de cunho caritativo. Esses serviços passaram a ser oferecidos também pelas prefeituras e Serviço Social do Comércio (SESC), despertando ainda o interesse das Universidades Federais na caminhada pela conquista dos direitos dos idosos (RODRIGUES, 2001).

A Organização Mundial da Saúde (OMS, 2015) considera idosos, nos países em desenvolvimento, toda pessoa acima de 60 anos. Para os residentes em países desenvolvidos, é considerado idoso aquele que tiver mais 65 anos. No Brasil, a Lei Federal 8.842/94 considera idosa a pessoa com idade acima de 60 anos.² O termo “terceira idade” surgiu na França durante a década de 1960 e serviu para determinar o fim da produtividade econômica, ou seja, a aposentadoria. Muito embora as estatísticas apontem inversão na pirâmide etária brasileira, ainda são fortes o preconceito e o mito associados ao idoso, razão pela qual são utilizados diversos termos para referir-se à pessoa idosa.³

Ao envelhecer, a pessoa idosa precisa enfrentar as transformações que lhe são impostas, logo depara-se também com as questões relacionadas à identidade pessoal e social, pois passa a questionar o sentido da vida e, diante desses aspectos, precisa reorganizar essas mudanças e as limitações advindas do processo de envelhecimento (SANTOS; CORTE, 2007).

O envelhecimento humano é inevitável, se faz presente na vida de todos e envolve questões como classe social, sexo, história de vida e também o contexto socioeconômico em que se está inserido. Contudo, a maioria dos sujeitos que chegam à velhice não encontram garantidos seus direitos de maneira a usufruir com qualidade necessária essa nova etapa da vida pós-trabalho. Diante disso, faz-se cada vez mais necessário criar novas políticas públicas para atender as necessidades da população idosa, as quais garantiriam a sua proteção e ampliação de seus direitos, entre elas, a segurança, a autonomia, o acesso à informação, a mobilidade e,

² Cabe ressaltar que a polêmica “Reforma da Previdência”, que tramita no Congresso Nacional, altera as regras de idade e tempo de serviço para homens e mulheres para uma possível aposentaria, impactará a vida e a qualidade de vida dos idosos.

³ Santos e Corte (2007) defendem o uso de termos “velho” ou “idoso” para referirem-se a pessoas idosas, e o termo “velhice” para “envelhecimento”, momento em que ocorrem as mudanças relacionadas ao envelhecimento, que se iniciam a partir dos 45 anos.

principalmente, a saúde preventiva (WALTER, 2010).

Ao envelhecer, passamos a enfrentar algumas transformações biológicas, sociais e psicológicas. Os aspectos biológicos estão diretamente ligados ao organismo, advindos de perdas moleculares e celulares, ficando o idoso mais vulnerável e propício a doenças. Além dos aspectos biológicos, outro ponto a considerar são as alterações que ocorrem nas perdas de papéis e posições sociais. Ao abordar os aspectos sociais, percebemos as dificuldades que as pessoas idosas têm em lidar com as perdas das amizades advindas principalmente do ambiente de trabalho. Quanto aos aspectos psicológicos, pode-se dizer que, ao preencher o tempo assumindo novas atividades nesse novo universo, a faixa de idade dos 50 anos pode ser considerada o melhor momento da vida, pois, com o avanço da idade, os idosos tendem a preencher o seu tempo com um número pequeno de atividades. Para um envelhecimento saudável, alguns fatores importantes podem influenciar as condições de alcance para a qualidade de vida, as quais podem variar de pessoa para pessoa, de forma positiva ou negativa: o nível socioeconômico, a atividade intelectual, os valores culturais, o estilo de vida, a satisfação com o emprego ou com atividades diárias e o ambiente onde vive (ALVARENGA *et al.*, 2009).

Uma das mudanças advindas no decurso do envelhecimento é o processo de aposentadoria. O mundo pós-trabalho traz uma realidade que afeta aspectos da vida social das pessoas, pois vivemos numa sociedade capitalista, na qual existe uma divisão de classes, e nem todos têm as mesmas oportunidades e condições de vida, constituindo assim uma sociedade complexa e desorganizada (VERAS, 2009).

Muito embora, ao longo da existência da vida economicamente ativa (voltada ao mercado de trabalho), tenhamos, no modo de produção capitalista, nossa força de trabalho apropriada pelo capital — tornando-a uma mercadoria —, é pelo trabalho que garantimos nossa sobrevivência. Além disso, por meio do trabalho, criamos vínculos e interagimos com os demais seres humanos dentro da sociedade em que vivemos (NETTO; BRAZ, 2012).

Assim, muito embora o trabalho tenha assumido o significado de mercadoria no sistema capitalista, ele constitui-se também em um facilitador para a construção do ser social e do ser profissional, fazendo com que o sujeito se reconheça e seja reconhecido pelo outro, uma vez que o homem se produz e se reproduz o tempo todo, pois o sujeito se modifica mediante o trabalho e as relações interpessoais dentro do contexto no qual está inserido (ALVARENGA *et al.*, 2009).

Segundo Fontoura *et al.* (2015, p. 61), “A saída do mundo do trabalho é uma marca relevante na vida das pessoas, com fortes implicações não só para sua organização temporal da vida mas também para sua autoimagem e suas relações sociais”. De fato, reorganizar sua vida

exige aprendizagem na construção de um novo estilo de vida, considerando-se, por vezes, as preocupações que o cercam em razão do contexto desigual no qual estamos inseridos.

Para o trabalhador, a aposentadoria se apresenta como um desafio, pois a preocupação que ela traz para grande parte das pessoas está ligada a aspectos financeiros. Visto que as pessoas estão vivendo cada vez mais, essa é a “nova” realidade e não deve ser desconsiderada ou descontextualizada dentro da realidade brasileira, em que a maioria dos trabalhadores brasileiros não consegue alcançar com sua “aposentadoria” a segurança financeira que lhes permitiria qualidade de vida. Além disso, com o avanço das tecnologias e das ciências médicas, seremos, num futuro não muito distante, um país de velhos, razão pela qual o trabalhador deve preparar-se para sua aposentadoria (ALVARENGA *et al.*, 2009).

Entretanto, para que não se arrependa das escolhas que fez sobre a tão esperada aposentadoria — sabendo inclusive dos limites impostos pela realidade do mundo do trabalho no Brasil — e possa vivê-la com dignidade, e não com ansiedade e temor, seja por fatores financeiros, de saúde ou de vida social, a aposentadoria deve ser encorajada com planejamento sobre as opções de escolhas quando o momento chegar. É necessário pensá-la a como se fosse um plano de ação (de vida), com metas e objetivos bem definidos sobre o que fazer e como fazer e, principalmente, saber lidar com o tempo e condições objetivas disponíveis. O planejamento poderá possibilitar que a aposentadoria seja vivida de forma ativa (ALVARENGA *et al.*, 2009).

O objeto de estudo proposto na pesquisa deste TCC diz respeito ao decurso do envelhecimento de trabalhadores do serviço público em processo de aposentadoria, bem como suas expectativas e planejamento de sua vida no período do pós-trabalho.

Somada aos pontos teóricos trazidos anteriormente, a escolha desse objeto surgiu também de questionamentos durante a realização dos estágios não obrigatórios e obrigatórios (I, II e III), realizados de 17/08/2015 a 16/08/2017 no Departamento Estadual de Infraestrutura (DEINFRA).⁴ Atualmente, no DEINFRA, o atendimento às demandas sobre aposentadoria refere-se basicamente àquele trabalhador já aposentado (inativo). Diante disso, é preciso dizer que em 2016 havia 554 trabalhadores (ativos) no DEINFRA, porém até dezembro de 2016, na Sede do DEINFRA, ocorreram 30 aposentadorias. Atualmente existem 203 trabalhadores públicos na ativa no Departamento e, destes, 82 estão em fase de aposentadoria.

⁴ O DEINFRA é uma organização pública, e tem como finalidade implementar a política formulada pelo Governo do Estado (serviços aos cidadãos catarinenses), por intermédio da Secretaria de Estado da Infraestrutura, para a infraestrutura de transportes (sistemas viários, as rodovias, as ferrovias, as vias navegáveis, as instalações portuárias e as aeroviárias), edificações e obras hidráulicas de Santa Catarina, segundo os princípios e diretrizes estabelecidos na Lei Complementar 382/2007 (SANTA CATARINA, 2008).

Durante a realização do estágio e pelos contatos diários com os trabalhadores na Sede do DEINFRA, observamos que as pessoas não estão se preparando para a chegada da aposentadoria. Em contato informal com alguns trabalhadores em processo de aposentadoria, percebemos entre eles o medo e a insegurança diante dos desafios, considerando os novos tempos de vida sem trabalho e também o apego ao trabalho, às amizades, à rotina e ao *status* social, entre outros pontos.

Para aproximação acadêmica ao objeto de pesquisa, realizamos um levantamento junto ao acervo da Biblioteca Universitária da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), no *campus* de Florianópolis, em Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC) na área do Serviço Social, nos anos 2014, 2015 e 2016 e não encontramos produção científica nesses últimos três anos na área que discutisse envelhecimento, trabalho e aposentadoria, o que nos motivou a realizar esta pesquisa.

A questão central que move o presente TCC é: “Quais têm sido as expectativas e formas de planejamento dos trabalhadores em processo de aposentadoria, para a vida pós-trabalho?”.

Definido o problema, o objetivo geral é “analisar o que pensam os trabalhadores em processo de aposentadoria sobre velhice e aposentadoria, e quais têm sido suas expectativas e formas de planejamento para uma vida pós-trabalho”.

Os objetivos específicos são: a) conhecer o que pensam os trabalhadores sobre o processo de envelhecimento e sua relação com o mundo pós-trabalho; b) identificar as expectativas e a forma de organização (planejamento) dos trabalhadores, em processo de aposentadoria e sua saída do mercado formal de trabalho; c) verificar nos marcos normativo e regulatório brasileiro quais são as políticas públicas que apontam ações relativas à preparação para a aposentadoria e demais políticas públicas que inserem o idoso no conjunto de programas e serviços.

Em relação à metodologia, definimos pela pesquisa de caráter exploratório e de base de estudo qualitativo (DESLANDES; GOMES; MINAYO, 2002). Richardson (2008) diz que os estudos qualitativos podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de determinadas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais, contribuir no processo de mudança de determinado grupo e possibilitar o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos. A pesquisa é um trabalho artesanal, que não se abstrai da capacidade criadora. Realiza-se essencialmente por uma linguagem constituída em base de conceitos, hipóteses, métodos e técnicas. Essa linguagem se edifica em um compasso próprio e particular (DESLANDES; GOMES; MINAYO, 2002).

Quanto aos procedimentos de coleta de dados, definimos como unidade de análise empírica o Departamento Estadual de Infraestrutura do Estado de Santa Catarina (DEINFRA), que fica localizado em Florianópolis (SC).

Para a realização da pesquisa, definimos como sujeitos 10 servidores públicos em atividade e que se encontram em processo de aposentadoria. Conforme dito anteriormente, no momento, o corpo de servidores na Sede do DEINFRA é de 203 na ativa e, destes, 82 estão em processo de aposentadoria (ANEXO A, B e C). Em relação às técnicas, optamos pela entrevista semiestruturada (APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTAS) e a realização de oficinas (*workshops*) com os trabalhadores para discutir a temática da aposentadoria e sua preparação para a vida pós-trabalho, efetuadas por ocasião da realização do projeto de intervenção no estágio supervisionado III. A análise dos dados será feita com base em três momentos: reflexão prévia sobre o que pensam os trabalhadores em relação à velhice; quais são as expectativas com relação à aposentadoria; vivência subjetiva de cada sujeito sobre a aposentadoria e repercussão da aposentadoria sobre a vida futura. Para tal, faremos a sistematização das questões a partir do instrumento de análise de entrevistas (APÊNDICE B – QUADRO DE ANÁLISE DE ENTREVISTA).

Todas as entrevistas foram precedidas de leitura e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) pelos participantes da pesquisa (APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO), neste ato, respeitando-se as devidas orientações.

Por último, o APÊNDICE D — DECLARAÇÃO DO ESTUDANTE, orientação recebida da orientadora sobre plágio no início da elaboração deste TCC.

Por envolver seres humanos, o projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC, contudo até a presente data não obtivemos resposta.

Em relação à estrutura, este Trabalho de Conclusão de Curso está assim dividido: capítulo 1, introdução; no capítulo 2, discutiremos sobre velhice e o envelhecimento no mundo contemporâneo; no capítulo 3, fazemos uma breve discussão sobre o significado do trabalho e da aposentadoria no mundo contemporâneo, uma explicação sobre o processo de transição do trabalho para a aposentadoria e a aposentadoria: significado e modalidades. Por fim, no 4º capítulo, apresentaremos expectativas e planejamento para a vida pós-trabalho dos servidores da Sede do DEINFRA: discussão e resultados, percurso metodológico da pesquisa de campo e perfil dos participantes da pesquisa, o que pensam os trabalhadores em relação ao envelhecimento e ao mundo pós-trabalho, além do significado e percepções na busca e conquista de uma nova identidade.

Este trabalho tem a finalidade de contribuir com a discussão acerca dos desafios

impostos aos servidores que se encontram em processo de aposentadoria. Nota-se que, na Sede do DEINFRA, muitos trabalhadores que estão se aproximando da aposentaria têm pouca clareza sobre o assunto e suas implicações. Por fim, queremos dizer que “A aposentadoria, no modelo de referência aqui adotado, tem sido vista como parte do processo de carreira” (ZANELLI, 1996, p. 30). Com efeito, diante disso, é preciso que o trabalhador, ao longo da sua vida laborativa, se prepare para que, quando estiver vivenciando a proximidade do momento da sua aposentadoria, possa refletir com maior clareza e estabilidade emocional sobre a trajetória por ele até aqui então determinada, entre o tempo de vida de trabalho e as suas reais necessidades na sua vida pessoal futura.

2 VELHICE E O ENVELHECIMENTO NO MUNDO CONTEMPORÂNEO

Passam-se os anos e o que fica são as marcas de um tempo vivido, sentido, vencido
(Cecília Sfalzin)

No século XXI enfrentamos os desafios ocasionados por uma das mais notáveis conquistas do ser humano: a longevidade. “Mas como viver bem os muitos anos que estão reservados a uma crescente parcela da população dos países desenvolvidos ou em desenvolvimento, como é o caso do Brasil?” (BRANDÃO; MERCADANTE, 2009).

Segundo Ramos (1999), essa realidade foi possível, entre outras razões, pelos avanços das tecnologias, que possibilitaram a conquista de novos conhecimentos na medicina, que avançaram trazendo consigo as condições para a descoberta de remédios capazes de curar e até mesmo evitar doenças que, até então, exterminavam as populações. Entretanto, ao se identificar a idade avançada como fenômeno, associou-se a ela de imediato a noção de declínio.

É necessário ressaltar que, graças aos avanços na medicina, às políticas públicas e à ampliação do acesso à informação para a sociedade, somos hoje, em consequência dessas conquistas, um país que se encaminha para uma ampliação da população mais velha, que necessita de preparação para “viver bem a velhice”.

Historicamente, verificamos que a preocupação humana com o envelhecimento e suas adversidades, bem como com sua representação, é caracterizada por antagonismo e ambiguidade. Ao mesmo tempo em que são ressaltadas suas características positivas, tais como sabedoria, experiência e respeito, são citados os aspectos negativos, como decadência física, a perda de controle sobre determinados processos (incluindo os intelectuais) e a proximidade com a morte, demarcando nitidamente a finitude da vida (ROESLER, 2014, p. 86).

Para melhor compreender o objeto de estudo proposto neste TCC, abordaremos neste capítulo discussões conceituais, sócio-históricas e normativas — que direta e indiretamente envolvem o processo de envelhecimento, sobretudo no Brasil, um país tão desigual e multifacetado nas suas expressões da questão social —, uma vez que essa realidade implicou a necessidade de legitimação de políticas sociais específicas voltadas para melhoria da qualidade de vida da pessoa idosa com vistas à aposentadoria.

2.1 Envelhecimento: conceito e etapas do processo

O envelhecimento é uma vitória do desenvolvimento, uma das maiores conquistas da humanidade. Todavia, o que se constata é um país heterogêneo, abarrotado de contrastes, pois, ao lado de um Brasil rico, existe outro muito pobre. Nesse último encontra-se a população de poucas posses, a maioria residindo nos grandes centros urbanos em favelas e cortiços e lá também habitando idosos em situação de miséria extrema ou em situação de rua. Também não podemos nos esquecer daqueles que vivem em áreas rurais e que possuem demandas e necessidades importantes para que tenham assegurada uma velhice digna.

O Fundo de População das Nações Unidas (2012) diz também:

Um ambiente físico amigo da pessoa idosa, que promova o desenvolvimento e uso de tecnologias inovadoras que estimulem o envelhecimento ativo, é especialmente importante quando as pessoas envelhecem e vivenciam a diminuição da mobilidade, da capacidade visual e auditiva. Moradias de baixo custo e transporte facilmente acessível, que estimulam o envelhecimento adequado, são essenciais para a manutenção da independência, para facilitar os contatos sociais e para permitir que as pessoas idosas se mantenham como membros ativos da sociedade (UNFPA, 2012, p. 5).

Com efeito, a perspectiva de vida longa é objeto de estudo e tem provocado pesquisas e debates junto à comunidade científica, onde a fundamental questão que surge desse cenário diz respeito ao estilo dessa vida longa e suas implicações no processo de envelhecer na era contemporânea. Diante dessas perceptivas, Netto comenta que [...] “não restam dúvidas de que os problemas sociais que atingem os idosos são de tal magnitude que estão a exigir posturas mais dignas, mais humanas, mas também mais realistas para aqueles que deram muito de si para as futuras gerações” (NETTO; YUASO; KITADAI, 2005, p. 597).

Ainda existe em nossa sociedade a tendência em se infantilizar o idoso. Tratá-lo por apelidos, como “vovozinho”, “velhinho” ou “mocinha”, que, entre outros tratamentos, são aparentemente palavras carinhosas, por vezes esconde a desvalorização da pessoa idosa. Não devemos esquecer que fazer escolhas pelo idoso sem consultá-lo ou impedir que eles deliberem sobre a própria vida, com o objetivo de blindá-los ou de poupá-los, pode esmagar a autoestima dele, e isso traz para discussão o que está assegurado no Estatuto do Idoso, na Lei 10.741, de 1º de outubro de 2003, Capítulo II, em seu Art. 10 (BRASIL, 2003) que, entre outros direitos, define o seguinte:

Art. 10 – É obrigação do Estado e da sociedade assegurar à pessoa idosa a liberdade e a dignidade, como pessoa humana e sujeito de direitos civis, políticos, individuais e sociais, garantidos na Constituição e nas leis. § 1º O direito à liberdade compreende, entre outros, os seguintes aspectos: I – Faculdade de ir e vir e estar nos logradouros

públicos e espaços comunitários ressalvadas as restrições legais; II – opinião e expressão; III – crença e culto religioso; IV – prática de esportes e de diversões (BRASIL, 2003, p. 19).

Sennet (2006), ao abordar o envelhecimento e a velhice da população brasileira, argumenta que entendemos que, em algum momento de nossas vidas, todos nós vamos envelhecer e também deixar de ser produtivos. Apesar de todas as conquistas, o grande desafio na era contemporânea será o de reduzir o preconceito. Haja vista que as pessoas mais velhas tendem a ser consideradas como fracas, inúteis ou cansadas. Então, poderemos refletir sobre a velhice como um paradoxo?

A justificativa para esta inadequação reside no fato de que apesar de que todo indivíduo que chega à terceira idade ser, cronologicamente, *velho*, esse sujeito, individual e subjetivamente, é impelido, estimulado, incitado, induzido, instigado socialmente e não se sentir como tal. Se os concebemos como termos aproximados (diríamos, até sinônimos próximos, porque pertencem a um campo semântico comum), há um paradoxo, neste caso, inserido na natureza ideológica do signo linguístico, determinado pelo uso social (PALACIOS, 2004, p. 14–15).

Para melhor compreensão do conceito que compõe a velhice e as etapas do envelhecimento, reportamo-nos a Papalia, Olds e Feldman (2006 *apud* SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008, p. 586), que classificam o idoso em três grupos de idade. Vejamos:

O termo *idoso jovem* geralmente se refere a pessoas de 65 a 74 anos, que costumam estar ativos, cheios de vida e vigorosos. Os *idosos velhos*, de 75 a 84 anos, e *os idosos mais velhos*, de 85 anos ou mais, são aqueles que têm maior tendência para a fraqueza e para a enfermidade, e podem ter dificuldade para desempenhar algumas atividades da vida diária (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008, p. 586).

É importante lembrarmos que o processo de envelhecimento não está somente atrelado a questões cronológicas na vida dos sujeitos, fatores como cultura, o contexto social em que vivem, aspectos biológicos, sociais e psicológicos — ele precisa ser considerado no decorrer da vida de cada um e de todos (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008, p. 586).

Por isso,

Ao se falar em velhice, é preciso olhar a sua complexidade desse campo e suas múltiplas determinações nas relações com a demografia, com as perdas biológicas de funcionalidade e sociais no processo de trabalho, de trocas em diversos âmbitos (família, amigos, gerações, cultura), e de estilos de vida (FALEIROS, 2014, p. 6).

Concordamos com o autor acima citado quando diz que, ao se falar da velhice, é preciso olhar a sua complexidade, pois essa fase da vida implica um momento de perdas e de redução das atividades a serem realizadas, isso quando inseridos no âmbito do trabalho com vistas para a aposentadoria. Ao perceberem que estão ficando mais velhos, percebem também

que estão próximos de se aposentarem, e é nessas circunstâncias que os indivíduos passam a ter uma noção diferenciada de suas vidas e das vidas dos que o cercam (FALEIROS, 2014).

A velhice e o envelhecimento no mundo contemporâneo tendem a ser representados por ambiguidades sociais e antagonismos entre a riqueza e a pobreza. Entretanto, o advento do “longe viver” e os efeitos para os indivíduos que gozam dos privilégios do “que o estar no mundo lhes pode proporcionar” devem ser vistos como oportunidade única, cabendo-lhes o direito do exercício da cidadania. Esse é o momento em que poderá de fato exercer os seus direitos e deveres de cidadão e, entre outras coisas, orgulhar-se de si mesmo. Todavia, ainda existe no século XXI “a triste realidade sócio-político-econômica dos países em desenvolvimento, marcada pela pobreza, pelo abandono e pela precariedade nas relações sociais, que se intensificam na velhice” (PALACIOS, 2008, p. 788).

Em resumo, evidências baseadas em estudos e experiências permitem assegurar que os riscos sociais que emanam das novas transformações da sociedade ou da chamada sociedade industrial dizem respeito, sobretudo, ao crescente aumento do envelhecimento populacional, considerando-se principalmente as desigualdades sociais e a pobreza causadas pelo desemprego que ocasiona mudanças na estrutura e também nas funções da família. Pereira (2007, p. 246) afirma que “O problema é que estas demandas tendem a crescer continuamente, porque o envelhecimento apenas começou, e a estabilidade do desemprego e da precarização do trabalho é uma realidade de difícil reversão”.

Em relação ao idoso, é indispensável que a sociedade brasileira, mesmo diante de todos os problemas econômicos, sociais e políticos que vem enfrentado na atualidade, cunhe ferramentas adequadas para mantê-lo conectado a seu meio, aproveitando as suas potencialidades de “energia e criatividade”. Entretanto, o que se observa é que infelizmente, apesar de termos na atualidade marcos normativos e regulatórios que tenham contribuído para avanços nos diferentes campos das demandas e necessidades da população idosa, ainda existe uma disposição preconceituosa para discriminá-lo e confiná-lo sem a menor consideração devida ao ser humano (SALGADO, 1989).

Segundo Lopes *et al.* (2007), as pessoas estabelecem mitos a respeito do envelhecimento, às vezes por falta de convívio com “pessoas acima de 60 anos, ou até por medo de ficar velho”, mas, principalmente, pela ausência de cultura em relação à temática. Logo, percebe-se a existência de preconceito e de intolerância entre os velhos e as gerações mais novas por não interagirem entre si, e isso favorece para que os mitos se mantenham até hoje, principalmente com a chegada da terceira idade. Diante disso é preciso dizer que

A terceira idade é postulada como o ponto culminante de uma linha abstrata, convencionalmente instituída como condutora da vida. Estaria posicionada subsequente a uma idade, que compreende a maturidade, e uma primeira idade, que compreende a infância. Ainda que aponte para a etapa final da vida, a nomenclatura terceira idade faz desaparecer a ilusão direta de vocabulários tão semanticamente marcados, como velhice, senilidade e envelhecimento [...] (PALACIOS, 2004, p. 4).

Segundo Mercadante (1997 *apud* Lopes *et al.* 2007), a visão ainda estereotipada sobre o envelhecimento e, sobretudo, como denominamos os pós-60, pode colaborar e mesmo ampliar a manutenção de mitos e preconceitos a respeito desse fenômeno da vida humana:

1) os idosos não são capazes de aprender coisas novas; 2) os idosos dificilmente mudam o comportamento após certa idade, mesmo que essa mudança traga benefícios à saúde e bem-estar geral; 3) o fator genético seria uma garantia de envelhecimento com qualidade de vida, sua importância seria grande o suficiente para deixar de lado os fatores sociais e comportamentais sobre o estado geral de saúde e funcionamento do idoso; 4) não se devem administrar tratamentos médicos mais agressivos aos idosos, com base somente na idade cronológica, independentemente dos benefícios que poderia ter ou das condições gerais favoráveis ao tratamento; 5) os idosos são geralmente não produtivos e não servem para nada (MARCADANTE 1997 *apud* LOPES *et al.* 2007, p. 51).

Com vistas a esse assunto e para melhor compreendermos as lutas contra a discriminação e o preconceito que atinge as pessoas idosas, Faleiros (2014) contribui dizendo:

Idosos têm direitos enunciados e definidos, mas a violação desses direitos é um dos principais obstáculos à inserção social da pessoa idosa, com destaque para a discriminação e o preconceito. A luta contra a discriminação é fundamental num processo de educação para o envelhecimento e sobre o envelhecimento e velhice. É preciso romper o silêncio sobre a velhice e abrir espaços na escola, na família, nas pesquisas e na sociedade para se falar abertamente dessa questão (FALEIROS, 2014, p. 18).

Já falamos ao longo do texto, todavia achamos pertinente lembrar novamente que existe, sim, tanto o abandono quanto o preconceito em relação aos idosos. São temas que com frequência aparecem em noticiários e são visíveis no cotidiano das relações humanas. Portanto, é importante e necessário que se discuta, problematize sobre essa temática nas escolas e no ambiente familiar no sentido de rompermos com uma cultura que estigmatiza a pessoa idosa.

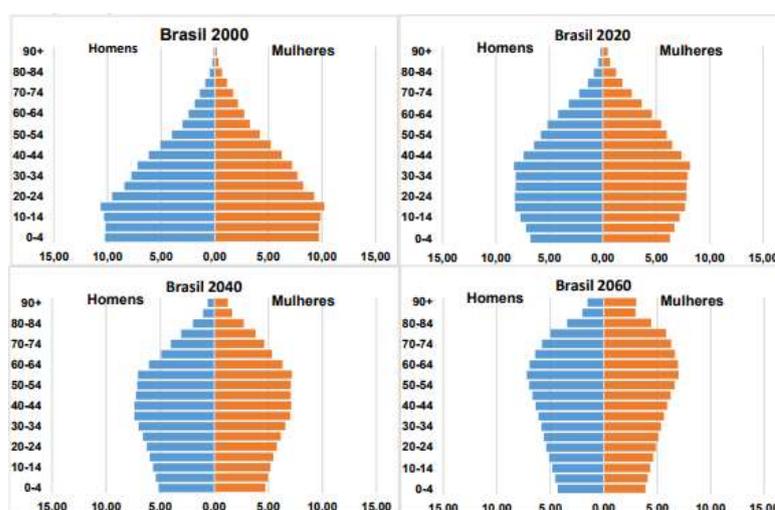
A existência de preconceitos, assim como as diferentes violações de direitos de idosos, são resultados de políticas públicas que ainda precisam avançar muito na garantia efetiva de direitos da população idosa, principalmente para fazer frente a tantas mudanças e impactos causados pelo fenômeno do longe viver. Não há sociedade sem que estejam em interação os seus membros singulares, assim como não há seres sociais singulares (homens e mulheres) isolados, fora do sistema de relação ao que é a sociedade (NETTO; BRAZ, 2012, p. 49).

2.2 A velhice “ideal”: viver o presente?

A longevidade mudou o cenário mundial — estamos vivendo mais. O envelhecimento populacional e a inversão da pirâmide etária são temas centrais em debates que recebem atenção e um olhar diferenciado entre os profissionais de saúde, nutrição e também da Previdência Social.

No Brasil, estudos realizados pelo IBGE (2013) sinalizam uma projeção de envelhecimento da população para os próximos 40 anos.

GRÁFICO 1 – Pirâmides Etárias 2000 – 2020; 2040 – 2060 do Brasil



Fonte: IBGE (2013).

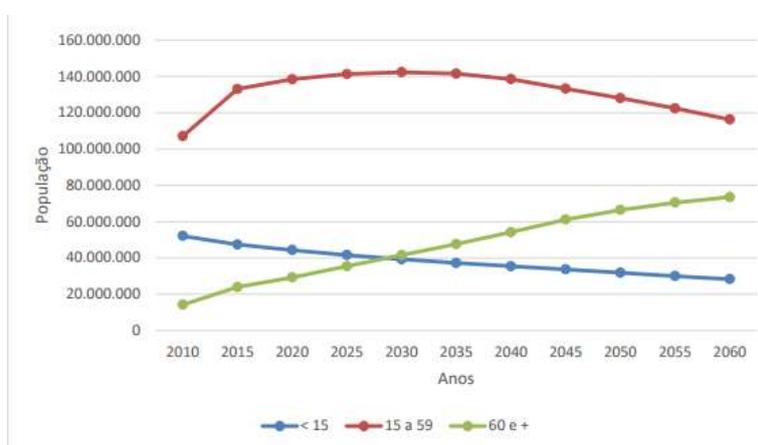
Observa-se que, em 2000, mais da metade da população brasileira encontrava-se na faixa etária entre 0 e 45 anos. Assim, naquele momento, a população acima de 45 anos era menor. Esse fato é facilmente perceptível pelo formato do próprio gráfico, que tinha o aspecto de uma pirâmide, concentrando a densidade populacional na base, onde as faixas etárias representam a população mais jovem. A projeção para os 60 anos subsequentes, em intervalos de 20 anos, prevê uma deformação gradativa desse formato piramidal, indicando que a população tende a envelhecer. Em termos numéricos, observa-se que a faixa etária com maior número de indivíduos mudará. Em 2000, a população entre 15 e 19 anos tinha maior percentual. Em 2020, a população entre 35 e 39 anos terá maior percentual. Em 2040 será a vez de a população entre 40 e 44 anos dividir esse posto com a população entre 35 e 39 anos. Finalmente, em 2060, será a vez da faixa etária entre 55 e 59 anos assumir essa condição (IBGE, 2013).

Em relação a esses dados,

Ao se começar o declínio sustentado da fecundidade é que se dá início ao processo de envelhecimento de uma população. Em vários países, assim como no Brasil, até então tinham uma população extremamente jovem, quase estável, com o declínio da fecundidade, o ritmo de crescimento anual do número de nascimentos passou, imediatamente, a cair, o que fez com que se iniciasse um processo contínuo de estreitamento da base da pirâmide etária, conseqüentemente, de envelhecimento da população (ALBUQUERQUE, 2008, p. 31).

Para melhor compreensão da tendência de envelhecimento da população brasileira, pode-se observar o gráfico abaixo.

GRÁFICO 2 – Distribuição da população segundo grupos de idades 2010–2060



Fonte: IBGE (2013).

A linha azul representa a população abaixo de 15 anos, o vermelho corresponde à população de 15 a 59 anos, e a linha verde mostra a população acima de 60 anos. Observa-se que a população abaixo de 15 anos decairá ao longo do período em uma tendência praticamente linear. A população de 15 a 59 anos crescerá até atingir um pico em 2030, quando começará a decrescer. A população composta pelos idosos acima de sessenta anos manterá o crescimento linear sem tendência de estabilização nos próximos 40 anos. Em termos numéricos aproximados, a população acima de 60 anos, sairá de um patamar de 18 milhões, em 2010, para 75 milhões em 2060. Numa população projetada para 2060 em 215 milhões, praticamente 1/3 será composto por essa faixa etária (IBGE, 2013).

Com as mudanças no cenário, as políticas de saúde voltadas para a pessoa com idade avançada passaram a ter outro enfoque. Estamos vivendo outra realidade. Estamos vivendo mais! Nesse quadro de amplas mudanças, nos dias atuais, a alimentação e a nutrição, ainda que o Brasil não faça parte dos países desenvolvidos, é tema em constante debate em trabalhos acadêmicos e em pesquisas científicas, que, entre outras abordagens, falam sobre as

mudanças nos hábitos alimentares dos idosos, com vistas à velhice ideal da pessoa idosa (DUARTE *et al.* 2016).

Kaufmann *et al.* (2012) comenta:

A busca da fonte da juventude, que segundo a lenda possui águas capazes de rejuvenescer a pessoa que dela beber, até agora não foi descoberta; como retardar o envelhecimento é objeto do desejo de milhares de pessoas e motivo de estudo por parte de pesquisadores de várias áreas da saúde (KAUFMANN *et al.* 2012, p.180).

Com a chegada do envelhecimento, acontecem mudanças no corpo da pessoa, o desenvolvimento e a diminuição das aptidões funcionais — entre elas, o vigor muscular, a resistência cardiovascular, mobilidade e equilíbrio, as probabilidades de se praticarem exercícios físicos mudam muito em razão do processo de envelhecimento de cada pessoa. Todavia, além das limitações, das mudanças nas capacidades e a conquista de seus direitos, o que realmente mudou no idoso foi a percepção de si mesmo e, conseqüentemente, a manifestação de um interesse maior (mesmo que ainda exista preconceito) por parte da sociedade (ABREU, 2017).

Kauffman e seus colaboradores (2012) afirmam que as tecnologias e os avanços nas ciências médicas nos últimos anos sofreram inúmeras mudanças e transformações. O estilo de vida, a maneira de atuar, de ser e, principalmente, a forma de ver o mundo, de refletir sobre as mais diversas questões dos idosos com idade superior a sessenta anos também mudaram. As vovós já não ficam mais em casa fazendo tricô, assistindo à TV, consertando roupas ou preparando “bolinhos de chuva para os netos”. Com efeito, observamos hoje um novo perfil de vovós.

Cortella e Rios (2013), ao abordar o tema envelhecimento, comentam que essa é uma experiência individual de cada indivíduo. Não é somente sob o advento biológico de cada ser social ou ser vivo, mas de como cada pessoa compreende esse momento único da vida. A todo instante é falado que devemos ter uma vida saudável, que, com a idade, torna-se indispensável a prática de exercícios físicos, que devemos ter uma boa alimentação, que é importante desenvolvermos alguma atividade para ocupar o tempo. Entretanto, para além de todas essas questões, é preciso dizer que a velhice é um momento em que podemos viver a “melhor idade”, considerando que, à medida que vamos envelhecendo, é preciso procurar compreender como conviver com todas as pessoas que estão ao nosso redor, uma vez que as nossas experiências estão relacionadas com as nossas convivências na vida.

Skinner e Vaughan (1985) já diziam que a velhice chega como um passo, o que pega as pessoas despreparadas, de surpresa, na maioria das vezes sem condições financeiras adequadas que lhe permitam pensar em uma “velhice saudável”.

Goldenberg (2014) completa dizendo:

[...] A “beleza da velhice” é o resultado natural de um “belo projeto de vida”. [...] A vontade de escrever mais “sobre a velhice” foi também consequência de ter lido inúmeros livros que discutem apenas os aspectos negativos do envelhecimento. [...] Escrevi *A bela velhice* buscando descobrir possíveis alternativas para um envelhecimento feliz, não só para os outros, mas, especialmente, para mim mesma. Meus pesquisados me ensinaram a enxergar o meu próprio envelhecimento com um olhar mais carinhoso, mais lúdico e mais generoso. Aprendi com eles que a velhice também é (ou pode ser bela) (GOLDENBEG, 2014, p. 18–19).

Se considerarmos o aumento da expectativa de vida — em 2025 teremos 64 milhões de brasileiros já idosos (muitos deles poderão estar em situação de extrema pobreza ou até mesmo em situação de rua, “sem domicílio”) —, em 2050, a cada três pessoas, entre elas um será um idoso. Além disso, muitos desses idosos não viverão mais com as suas famílias e também não serão acolhidos — viverão em situações degradantes — abandonados, jogados pelas calçadas e ruas das cidades (CANAL LUCIANO NT, 2014). Nesse sentido, Paiva contribui dizendo:

Nessa linha de pensamento, o que faz então a velhice, para muitos (as) e cada vez mais, ao revés de ser uma fase da vida marcada pelo descanso do trabalho, protegida pela família, pelos políticos sociais e acolhida pela sociedade, ser a evidência do coroamento da decrepitude, do abandono e da negação de qualquer indício de realização da emancipação humana? Eis, portanto, uma realidade que se manifesta, aos sentidos, de fenômeno a ser desvelado mediante aproximações constantes... Dado o sinal de alerta [...] em relação ao fenômeno, pois, não se trata do processo de envelhecimento humano em seu entendimento “natural”, atemporal, mas da velhice produzida no âmbito da sociedade moderna (PAIVA, 2014, p. 30).

De fato, a chegada da velhice traz consigo um aumento de debilidades, entre elas as doenças crônicas, que incapacitam o idoso, tornando-o necessitado de cuidados dos familiares e/ou de cuidadores, assim, torna-se indispensável a ampliação de programas de saúde pública. Portanto, o assunto sobre envelhecimento e longevidade merece destaque e atenção com programas especiais voltados para as pessoas idosas, porém dirigidos por uma equipe técnica bem valorizada, devendo estar em constante capacitação para a melhoria dos atendimentos em médio e em longo prazo, tendo em vista a vasta quantidade de idosos que iremos ter em um breve futuro (BRANDÃO; MERCADANTE, 2009).

Como já dizia a filósofa francesa Simone de Beauvoir em seu livro “A velhice”, avaliamos como “normal” a negação da idade, é o outro que é velho, eu não! Além de ser comum a negação, é frequente a frustração ao ser chamado de velho pela primeira vez. Por

outro lado, o processo do envelhecimento é irrefutável, sendo assim necessário aceitar viver ou escolher morrer (BEAUVOIR, 1990, p. 153).

Brandão e Mercadante (2009) afirmam que, com a chegada da velhice, a vida muda de sentido. O que antes era dispensável, sem muita importância, passa a ter outro sentido nesse estágio da vida, e isso ocorre quando nos damos conta de que o tempo passou, seguido das perdas biológicas, sociais, de convivência familiar e do trabalho. Muitos são os desafios que temos de enfrentar ao longo da vida, principalmente no Brasil, com as graves falhas nos sistemas básicos, na saúde e na educação, deixando a desejar nos atendimentos dignidade e qualidade dos serviços prestados para todas as faixas etárias da população brasileira.

As discussões acerca do tema envelhecimento (longe viver) e qualidade de vida — na mídia, na internet e em publicações — demonstram que esse fenômeno é complexo e polêmico. A todo momento se ouve falar em como fazer para melhorar a qualidade de vida, sobre alimentação saudável, a prática de atividades físicas e assim por diante... Todavia, o assunto, além de ser complexo, é ainda característico de cada pessoa, o que exige maior reflexão acerca de questões como trabalho, moradia, água potável, saneamento básico e acesso aos serviços de saúde nos diferentes campos, etc. Se analisarmos sob o ponto de vista de como a nossa sociedade é de fato estruturada em classes, podemos perceber os visíveis e diferentes níveis de escolaridade, sem falarmos nos analfabetos e os milhões de homens e mulheres desempregados ou trabalhando em subempregos.

Com efeito, podemos sugerir ou desejar envelhecer com qualidade de vida, praticando atividades físicas, comendo alimentos saudáveis e de boa qualidade, indicados especialmente para boa alimentação, mas como, se muitos não têm as mínimas condições para sobreviver? Percebe-se então que o envelhecer é amplo, e que não existe fórmula perfeita para longe viver, podendo ele variar dependendo das condições de vida de cada um.

Goldenberg (2014, p. 19) diz que “É obvio que não existe um modelo de “bela velhice” a ser imitado. Existem inúmeras maneiras de construir e de experimentar a beleza da própria velhice”.

Diante disso, para que se possa ter uma velhice digna ideal, a “bela velhice” irá depender de como as políticas públicas, sobretudo as sociais, serão ofertadas para as pessoas com idade avançada. Com efeito, as políticas públicas precisam ser pensadas e efetivamente colocadas em prática, de maneira a possibilitar também aos idosos de classe social empobrecida que, na vida pós-trabalho (aposentadoria), tenham oportunidades de viver com dignidade, segurança e bem-estar social.

Nesse contexto, é necessário lembrar que os indicadores sociais são fundamentais, pois nos permitem analisar a realidade como ela é: verdadeiramente desigual e classista e que a “melhor idade”, “o viver bem na velhice” estão muito distantes para uma grande parcela da sociedade, incluindo aqui a população idosa.

Estudo realizado pelas Nações Unidas (ONUBR) apoiado pela Organização Mundial de Saúde (OMS) constatou que um a cada seis idosos com idade igual ou superior a 60 anos já passou por alguma forma de abuso. Ele indica ainda que, assim como as pessoas estão vivendo mais, também é crescente o número de abusos com pessoas mais idosas. “A pesquisa se baseia nas melhores evidências disponíveis em 52 estudos em 28 países de diferentes regiões, incluindo 12 países de baixa e média renda” (ONUBR, 2017, p. 1). Entre esses abusos, destacam-se os “abusos⁵ psicológicos (11,6%), financeiros (6,8%), negligência (4,2%), abusos físicos (2,6%) e os abusos sexuais (0,9%)” (ONUBR, 2017, p. 1).

O Estatuto do Idoso, Lei 10.741 de outubro de 2003, Capítulo I, Art. 8º, assegura o direito de todas as pessoas envelhecerem com dignidade e respeito. Seu Art. 9º dispõe sobre a responsabilidade do Estado na garantia de segurança, saúde e a obrigação de formulação de novas políticas públicas (BRASIL, 2003):

Art. 8º O envelhecimento é um direito personalíssimo e a sua proteção um direito social, nos termos desta Lei e da legislação vigente. Art. 9º É obrigação do Estado garantir à pessoa idosa a proteção à vida e à saúde, mediante efetivação de políticas sociais públicas que permitam um envelhecimento saudável e em condições de dignidade (BRASIL, 2003, p. 2).

Diante disso, é pertinente dizer que

As políticas públicas e os programas de atenção voltados para os idosos possuem papel importante na visibilidade adquirida por esse segmento, retirando o idoso do esquecimento e do silêncio, possibilitando a eles uma condição social mais justa. Para atender essa realidade e os desafios que acompanham são necessários instrumentos legais que garantam proteção social e ampliação de direitos às pessoas idosas (ESCOBAR; MOURA, 2016, p. 50).

Com efeito, com vistas a garantir proteção social e ampliação dos direitos das pessoas com idade avançada, a Política Municipal de Florianópolis, em seu Art. 4º diz:

⁵ Abusos com pessoas de idade: **psicológico** — é um dos abusos que causam mais impacto no emocional dos idosos, por afetar diretamente no amor próprio, na segurança de si e dos que o cercam. Entre eles incluem-se os insultos, terrores, ameaças, o estrago nas suas residências ou proibição de ter contato com familiares e amigos. **Financeiro** — é quando fazem o uso indevido do seu dinheiro (cartão de crédito, cheque) ou das suas coisas que estão dentro de casa. A displicência abrange a falta de cuidados e de atenção às necessidades mínimas, como comida, moradia, vestimenta e atenção médica. **Físico** — agressões traumáticas, levando o idoso a sentir medo, ansiedade, ocasionando por vezes um sofrimento contínuo, podendo levá-lo a uma depressão. **Sexual** — Agressão/abuso sexual: ato ou jogo sexual que ocorre em relação hétero ou homossexual que visa estimular a vítima ou utilizá-la para obter excitação sexual e práticas eróticas e sexuais impostas por meio de aliciamento, violência física ou ameaças (SOUZA, 2013).

Art. 4º O idoso goza de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízos da proteção integral de que trata o Estatuto do Idoso, segurando-se, por lei o por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, para preservação de sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual, espiritual e social, em condições de liberdade e dignidade (FLORIANÓPOLIS, 2008, p. 1).

Seguindo esse pensamento, é preciso dizer que o contexto da aposentadoria está em constante mudança, uma vez que as pessoas estão vivendo cada vez mais e com saúde. É, de fato, o início de uma nova era, a era da contemporaneidade. Diante desse novo cenário, é necessário criar condições para que os idosos sejam inseridos na sociedade e possam viver com dignidade e respeito. Diante disso, a Política Municipal diz:

Art. 1º Política Municipal do Idoso que reger-se-á de acordo com os dispositivos da Política Nacional do Idoso e da Lei n. 10.741 de 2003 — Estatuto do Idoso. [...] Art. 6 A Política Municipal do Idoso reger-se-á pelos seguintes princípios: [...] IV - na área do trabalho: a) criar programas de inclusão produtiva para os idosos; b) criar e estimular programas de preparação para a aposentadoria, com antecedência mínima de um ano antes do afastamento; c) incentivar a criação de programas de profissionalização especializada para os idosos, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas; d) criar programas de incentivo às empresas provadas para admissão de idosos ao trabalho; e) promover programas de capacitação para inclusão digital do idoso [...] (FLORIANÓPOLIS, 2008, p. 1-4).

Por fim, entendemos que a competência de exercer liberdades fundamentais se faz pela plena efetivação de todos os direitos humanos, e de as pessoas idosas poderem manter suas habilidades físicas e mentais, aproveitando também as suas habilidades para o trabalho, promovendo dessa forma a sua inclusão social. Para a manutenção dessas condições, são fundamentais ações preventivas, assistenciais e de reabilitação e, quando possível, promover a recuperação dessa capacidade. É preciso dizer que a promoção do envelhecer saudável e a conservação da máxima disposição funcional da pessoa que envelhece significam a valorização da autonomia e a salvaguarda do seu bem-estar físico, social e mental, o que significa, em última análise, manter a pessoa idosa sempre ativa (NETTO *et al.* 2005). Contudo, a realidade contemporânea desigual, sobretudo a brasileira, tem nos mostrado que o caminho ainda é muito longo para que tenhamos a velhice como “melhor idade”.

2.3 Breve retrospectiva histórica da velhice como expressão da questão social

Ao entendermos que a questão social “diz respeito ao conjunto das expressões das desigualdades sociais engendradas na sociedade capitalista, impensáveis sem a intermediação do Estado (IAMAMOTO, 2001, p. 15), também compreendemos que a questão do envelhecimento e da velhice sofre as consequências da questão social. Nesse sentido, é necessário pensar políticas públicas e sociais que venham atender as demandas sociais,

sobretudo porque os indicadores sociais apontam para uma sociedade brasileira envelhecida no futuro bem próximo.

Segundo Rodrigues (2001, p. 149), foi no início da década de 1970 que “começou a surgir um número significativo de idosos em nossa sociedade, preocupando alguns técnicos da área governamental e do setor privado, o que provocou o despertar dessas pessoas para a questão social do idoso”.

Com efeito,

Na década de 70, precisamente no ano de 1976, por inspiração e coordenação do gerontólogo Marcelo Salgado e com o apoio do então Ministro da Previdência e Assistência Social, Luiz Gonzaga do Nascimento e Silva, realizaram-se três seminários regionais, em São Paulo, Belo Horizonte e Fortaleza e um Nacional, em Brasília, (...) buscando um diagnóstico para a questão da velhice em nosso país e apresentar as linhas básicas de uma política de assistência e promoção social do idoso (RODRIGUES, 2001, p. 150).

Após a análise das informações colhidas desses seminários pela Secretaria Nacional de Assistência Social, nasceu então o documento denominado “Políticas para a 3ª Idade — Diretrizes Básicas”. “Assim, em 1976 foi o ‘(...) marco de uma nova era nas atenções públicas com relação à velhice’” (RODRIGUES, 2001, p. 150).

As organizações não governamentais tiveram grande participação na defesa dos direitos dos idosos. O trabalho desenvolvido pelo SESC, pela associação Nacional de Gerontologia (ANG), pela sociedade Brasileira de Geriatria e Gerontologia (SBGG) com influência das agências internacionais como OMS e Organização das Nações Unidas (ONU) e Associação Internacional de Gerontologia (AIG) contribuíram no processo de visibilidade social do envelhecimento (TEIXEIRA, 2008 apud MOURA, 2016, p. 51).

A autora ressalta que entre todas as instituições que realizaram trabalhos junto aos idosos, destaca-se o Serviço Social do Comércio (SESC) de São Paulo como

[...] precursor de todas as ações de atenção ao idoso, no país e que ao longo destes últimos anos vem prestando inegável contribuição à causa da velhice, não somente na implantação de novos modelos de atendimento à população idosa, como no aperfeiçoamento de profissionais na área da Gerontologia Social e sensibilização dos diferentes setores da Comunidade para a questão social do envelhecimento (RODRIGUES, 2001, p. 154).

Muito embora o documento sobre “Políticas para a 3ª Idade” tenha sido elaborado em 1976, o primeiro programa de assistência ao idoso surgiu no ano de 1975 por iniciativa do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), intitulado PAI (Programa de Assistência ao Idoso), que visava à organização e formação de “grupos de convivência” para pessoas idosas vinculados ao sistema previdenciário. Esses encontros aconteciam nos postos de serviços do INPS e se desenvolveram por todo o Brasil nos dois anos seguintes.

A partir da reforma da Previdência Social em 1977, foi criado o Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social (SINPAS). Esse programa de assistência ao idoso no Brasil passou a ser de responsabilidade da Fundação Legião Brasileira de Assistência (LBA), que atuava em dois níveis: direto e indireto. O direito era executado pela equipe técnica da LBA, contando com 2.000 unidades de atendimento em todo o território brasileiro. Nesses locais eram distribuídos alimentos, e também eram cedidas próteses, órtese, materiais e documentos. Já os indiretos constituíam-se em realizar convênios com as instituições que abrigavam idosos, pagando um valor *per capita* por certa quantidade de vagas para esses idosos, mediante a supervisão de Assistentes Sociais (ASS) da LBA. Esses programas eram basicamente de cunho caritativo (RODRIGUES, 2001).

Nesse processo histórico, a Universidade Federal de Santa Catarina — por meio do Núcleo de Estudos da Terceira Idade (NETI),⁶ criado em 1983, sob a coordenação das professoras Neusa Mendes Guedes e professora Lúcia Hisako Takase Gonçalves, ao lado do Serviço Social do Comércio (SESC) e das demais instituições que desenvolviam trabalhos voltados para a pessoa idosa — contribuiu para a valorização do idoso em nossa sociedade e também na discussão e formulação de políticas públicas voltadas para a questão social da velhice. Nos dias atuais, “Através do NETI, a UFSC desencadeia um processo educacional em que o idoso é protagonista de seu próprio envelhecer, há 35 anos” (UFSC, 2017, p. 1).

Visando à inclusão social da pessoa idosa e com o objetivo de discutir aspectos sobre a velhice e envelhecimento, em 1987 o governo criou o projeto educacional “Viva bem a idade que você tem”. Esse programa se manteve por apenas três anos. Em 1989 nasceu então o PRONAV (Programa Nacional de Voluntariado da LBA) com a proposta de entregar nesse mesmo ano cento e trinta centros de convivências para atender pessoas idosas em todo o Brasil. Nesse mesmo ano, o Ministério da Saúde publicou normas para regulamentar o exercício das “instituições geriátricas”, divulgadas para todo o Brasil por intermédio da televisão. A Empresa Brasileira de Turismo (EMBRATUR), aproveitando esse nicho de mercado, lançou o programa “Clubes da Maior Idade”, que hoje se chamam “Clubes da Melhor Idade”. Finalmente, em 1990, no dia Internacional do Idoso (5 de outubro), o ex-presidente Fernando Collor de Mello lançou o “Projeto VIVÊNCIA, que deveria desenvolver ações na área da saúde, educação, cultura, lazer, promoção e assistência social do idoso e preparação à aposentadoria” (RODRIGUES, 2001, p. 152).

⁶ “Em 3 de agosto de 1983, foi oficialmente criado o Núcleo de Estudos da Terceira Idade — NETI, pela Portaria 0484/GR/83 do Reitor Ernani Bayer” (UFSC, 2017, p. 1).

Segundo Lobato (2012 *apud* Escobar e Souza, 2016, p. 1), “As décadas de 1980 e 1990 foram marcadas pela emersão do envelhecimento na agenda social como um problema social e político relevante. Esse período foi marcado por discussões em torno da criação de políticas sociais públicas para os idosos”.

Ainda com vistas à criação de políticas públicas para atender a demanda do envelhecimento populacional no Brasil, Ponciano e Almeida (1973) também ressaltam que a construção de políticas públicas se fundamenta em documentos e planos de ações internacionais aprovados nos Encontros e Assembleias da Organização Mundial da Saúde (OMS). Elas orientam as discussões que encaram os desafios do envelhecer na era contemporânea, instituindo, dessa maneira, um novo paradigma.

Pela persistente ideia de que éramos “um país de jovens”, tardamos a voltar nossa preocupação no campo social, político e no desenvolvimento das áreas de estudo especificamente ligadas ao processo de envelhecimento e à longevidade (BRANDÃO; MERCADANTE, 2009).

Contribuindo com a reflexão, Pereira (2007) argumenta que o fenômeno do envelhecimento mundial na era contemporânea é espetacular e, diante da imagem que os velhos nos propõem de nosso futuro, comenta:

Isso quer dizer que diante desse novo e cada vez mais visível fenômeno social, torna-se imperioso, no âmbito das universidades, a análise de seus determinantes, consequências, oportunidades e riscos, bem como a revisão de conceitos, critérios e objetivos capazes de subsidiar planejamentos e definições de políticas mais condizentes com a sua realidade. Só assim se poderá falar de uma comunidade acadêmica atualizada com o seu tempo e atenta ao compromisso com os direitos sociais que, no século XX, constituíram as principais conquistas demográficas e as referências mestras da política social (...) (PEREIRA, 2007, p. 243).

Seguindo esse pensamento, Simone de Beauvoir observa que, com a chegada da velhice, a ligação do homem em relação ao tempo e ao mundo transforma a sua própria história.

Diante da imagem que os velhos nos propõem de nosso futuro, permanecemos incrédulos, uma voz dentro de nós murmura absolutamente que aquilo não vai acontecer conosco; não será mais a nossa pessoa quando aquilo acontecer: antes que se abata sobre nós, a velhice é uma coisa que só concerne aos outros. Assim, pode-se compreender que a sociedade consiga impedir-nos de ver nos velhos os nossos semelhantes (BEAUVOIR, 1990, p. 12).

Assim a autora define a velhice como uma recusa de quem somos, negando-nos por vezes até a própria identidade. As mudanças advindas do tempo colocam em dúvida nossas convicções, se somos nós mesmos. Assim, as marcas do tempo remodelam o próprio avanço da medicina. Beauvoir faz um resgate dessa história:

É a partir de meados do séc. XIX que — sem ainda levar este nome — a geriatria começa realmente a existir. Ela foi favorecida na França pela criação de vários asilos onde se reuniam muitos velhos. Pode-se considerar a *Salpêtrière* como o núcleo da primeira instituição geriátrica⁷ [...]. Mas a medicina preventiva, no conjunto, cedeu lugar à terapêutica. A partir de então, surgiu a preocupação de curar os velhos. Tanto mais que estes se tornaram cada vez mais numerosos, primeiro na França e depois em outros países: os médicos viram aumentar entre seus clientes o número de doenças degenerativas que se desenvolvem numa situação senil (BEAUVOIR, 1990, p. 28–29).

Com efeito, se as pessoas estão vivendo cada vez mais, é necessário também que haja cada vez mais progresso nas ações adotadas por governos, para que sejam implantadas políticas públicas visando ampliar os acessos aos serviços básicos, com aplicação na saúde e também na educação, todavia financiando-as e, por meio de ações essenciais, incentivando os indivíduos a participarem dessas conquistas, visando à melhoria da qualidade de vida dos sujeitos e, dessa maneira, procurando evitar as taxas de morbidade elevadas (ROESLER, 2014).

Além disso, Camarano (CANAL FUTURA, 2015) salienta de forma importante que o grande desafio ainda é principalmente estimular o idoso a participar efetivamente na vida “política” para garantir os seus direitos. Ela diz: “A sociedade brasileira precisa se movimentar para esse novo cenário demográfico” (CANAL FUTURA, 2015).

Muitos são os desafios — reais e concretos — e para enfrentá-los, a “receita” é muito trabalho, disposição e o engajamento político de cada um e de toda a sociedade. Além dos ganhos trazidos pela tecnologia que cura e prolonga o tempo de vida, devemos considerar como fundamental a ampliação do espaço social, na promoção da atuação efetiva de todos os cidadãos e, especialmente, dos indivíduos acima de 60 anos. Ouvir sempre calados — o que pensam, planejam e desejam para o futuro? Quais as suas demandas e projetos? (BRANDÃO; MERCADANTE, 2009, p. 104).

Brandão e Mercadante (2009) concordam com Ramos (1999) em que o Brasil ainda não está totalmente organizado para enfrentar essa realidade, necessitando de mais atenção no que tange à criação e aperfeiçoamento de leis, de políticas públicas e de programas sociais voltados para os idosos, mas que sejam de fato colocados em prática.

Atualmente, segundo Gonçalves (2015, p. 12), a organização da política e estrutura de funcionamento na promoção, proteção e defesa dos direitos da população idosa “é definida a partir da aprovação da Lei Federal 8.842/1994, que dispõe sobre a Política Nacional do Idoso (PNI) (BRASIL, 1994), criando conjuntamente o Conselho Nacional do Idoso (CNDI). Em 1996, a PNI foi regulamentada pelo Decreto 1.948/96 (BRASIL, 1996)”. A autora completa

⁷ Ainda hoje grande parte das pessoas desconhece o significado dos termos geriatria e gerontologia — são áreas irmãs (geros significa velho), complementares, suas diferenças e semelhanças estão presentes, o que por vezes ocasiona interpretações equivocadas. Diante disso, enfatizamos a Geriatria — uma especialidade da medicina — é o “estudo clínico da velhice”, tem sua atenção voltada para os cuidados das doenças que aparecem no processo de envelhecimento. Já a Gerontologia busca compreender o processo de envelhecimento em suas dimensões biológicas, sociais, psicológicas e históricas, considerando os diferentes modos de envelhecer e viver a velhice.

que, “desde o início da década de 1990, os Conselhos Gestores têm sido responsáveis pela formulação e fiscalização das políticas públicas mediante a participação de segmentos representativos da sociedade civil e da esfera governamental” (GONÇALVES, 2015, p. 11).

Consta na Lei 10.741/2013 — Estatuto do Idoso — no título I, Art.1º e Art. 2º (BRASIL, 2003):

Art. 1º É instituído o Estatuto do Idoso, destinado a regular os direitos assegurados às pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos. Art. 2º O idoso goza de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se-lhe, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, para preservação de sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual, espiritual e social, em condições de liberdade e dignidade (BRASIL, 2003, p. 1).

Oliveira (2016) argumenta que um olhar através das últimas décadas nos permite perceber que atualmente os idosos têm maior acesso aos recursos de saúde, sejam eles terapêuticos ou preventivos. Nesse cenário, é importante lembrar que ainda há muito a se fazer, considerando-se que o processo de envelhecimento populacional é um fenômeno mundial e implacável, o que solicita a consciência de toda a sociedade, sobretudo a brasileira, não só para seu iminente acontecimento mas, principalmente, para os impactos sociais, políticos, culturais e econômicos.

Heller, em sua tradução do que publicou o Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA, 2012) em seu relatório sobre o “Envelhecimento no Século XXI: Celebração e Desafio”, diz o seguinte:

Para fazer face aos desafios e também aproveitar as oportunidades geradas pelo envelhecimento populacional, este relatório preconiza novas abordagens para as formas de estruturação das sociedades. Estas abordagens devem apoiar-se em um forte compromisso político e uma sólida base de dados e de conhecimento, que assegurem uma efetiva integração do envelhecimento. As pessoas em todos os lugares devem envelhecer com dignidade e segurança, desfrutando da vida através da plena realização de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais. Considerar tanto os desafios como as oportunidades são a melhor receita para o sucesso em um mundo em envelhecimento (UNFPA, 2012, p. 3).

O desafio é proporcionar a inclusão e a proteção social de todos os idosos, evitando-se, dessa maneira, a redução da extrema pobreza na velhice e também resguardando os direitos humanos. “Compreender Direitos Humanos somente é possível quando se reconhece a condição de sujeito àquele que implica verbo e ação, movimento de fazer e fazer-se enquanto autodeterminação que se realiza como poder, autonomia e vontade [...]” (SARMENTO *et al.* 2014 p. 207).

Goldenberg (2016) afirma que, de fato, aumentar o tempo de vida saudável é uma meta que pode ser ressaltada por meio de esforços científicos para se descobrir e compreender o processo de envelhecimento do organismo humano à procura de meios para controlar e suavizar o máximo possível a fragilização mental e física. Abreu (2017) complementa dizendo que, para se ter qualidade de vida, é necessário ser ativo e buscar as soluções mesmo na velhice.

3 O SIGNIFICADO DO TRABALHO E DA APOSENTADORIA NO MUNDO CONTEMPORÂNEO

A respeito do trabalho, é importante dizer que, desde que nascemos, somos educados e ensinados que temos que trabalhar, e muito... para que possamos adquirir autonomia financeira durante e na vida pós-trabalho.

De acordo com Bulla e Kaefer (2003),

O ser humano cresce se preparando para o trabalho e necessita dele, não só por uma questão de sustentabilidade, como de crescimento pessoal. Para o homem, o trabalho representa a própria vida, ainda mais em uma sociedade capitalista em que o homem sem o trabalho é considerado improdutivo, sendo excluído socialmente. Os estudos comprovam que o trabalho representa um valor muito importante para as pessoas, o que dificulta o afastamento, para o gozo da aposentadoria (...). Sendo assim, o esclarecimento e o debate sobre questões ligadas ao trabalho e à aposentadoria podem contribuir para se viver melhor o processo de envelhecimento e de aposentadoria, pois a longevidade é possível para um número cada vez maior de pessoas (BULLA; KAEFER, 2003, p. 5).

A discussão sobre os motivos pelos quais os indivíduos permanecem durante mais tempo no local de trabalho pode variar. Diversos pensadores têm pesquisado sobre a importância do sentido e do significado do trabalho na vida dos sujeitos. Para entendermos melhor a ideia de trabalho, é preciso dizer que, desde os primatas, o trabalho era realizado em grupo. Contudo, ao longo da história, o seu significado foi assumindo diferentes compreensões (NETTO; BRAZ, 2012 e LESSA; TONET, 2011).

3.1 Breve reflexão sobre o trabalho

É pelo trabalho que o homem interage e estimula forças da natureza, melhora seus conhecimentos e, por conseguinte, se torna um ser social. Conclui-se, então, que o trabalho é um processo mútuo entre o homem e a natureza (NETTO; BRAZ, 2012).

Netto e Braz, (2012) concordam com Karl Marx (2013), que diz:

[...] o trabalho é, antes de tudo, um processo entre o homem e a natureza, processo este em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza [...]. Agindo sobre a natureza externa e modificando-a por meio desse movimento, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza (MARX, 2013, p. 55).

Nesse sentido, o trabalho — como uma atividade humana de intercâmbio entre o homem e a natureza — se constitui um facilitador para a construção do ser social e do ser profissional, fazendo com que o sujeito se reconheça e seja reconhecido pelo outro, uma vez

que o homem se produz e reproduz o tempo todo, e o sujeito se modifica pelo trabalho e relações interpessoais dentro do contexto no qual está inserido (ALVARENGA *et al.*, 2009).

Entretanto, a etimologia traz o trabalho como dor e sofrimento, uma condenação pelo pecado original, um instrumento de tortura (BRESSAN *et al.* 2012, p. 4). O vocábulo “trabalho” origina-se do latim “*tripalium*”, um nome usado na monarquia romana para denominar uma tortura, concebida “por três paus”. Daí derivou-se o verbo *tripaliare* (ou *trepaliare*), que significa, inicialmente, torturar alguém no *tripalium*” [...] (GOMES, 2008, p. 24).

Na lógica capitalista, o labor tem um novo significado presente nas relações laborais e, pela introdução de máquinas na industrialização, acontece a divisão e sofisticação do trabalho, tendo como consequência o aperfeiçoamento do processo capitalista (NETTO; BRAZ, 2012).

No mundo do trabalho, o indivíduo, ao aceitar ser contratado, contribui para o desenvolvimento social, político e econômico do seu país. Ao envelhecer dentro do ambiente de trabalho, se aproxima da aposentadoria e, também nesse momento, necessita ser visto com respeito, deve ser valorizado e, ainda, preparado para a vida pós-trabalho, visando ao seu equilíbrio emocional, financeiro e familiar e, principalmente, à preservação de sua dignidade.

Em relação ao significado do trabalho, Sérgio Lessa e Ivo Tonet (2011) afirmam:

[...] Da prévia ideação à sua objetivação: isto é o trabalho. Vale enfatizar que, para Marx, nem toda atividade humana é trabalho, mas apenas a transformação da natureza. [...] Ao transformar a natureza, o indivíduo também transforma a si próprio e à sociedade: 1. todo trabalho produz uma nova situação, na qual novas necessidades e novas possibilidades irão surgir; 2. todo ato de trabalho modifica também o indivíduo, pois este adquire novos conhecimentos e habilidades que não possuía antes, bem como novas ferramentas que também antes não possuía; 3. todo ato de trabalho, portanto, dá origem a uma nova situação, tanto objetiva quanto subjetiva. Essa nova situação, possibilitará aos indivíduos novas prévias ideações, novos projetos e, desse modo, novos atos de trabalho, os quais modificam a realidade, darão origem a novas situações [...] (LESSA; TONET, 2011, p. 21 – 22).

Para Lara (2013),

[...] o ato de “externação da vida pelo trabalho” nunca é algo acabado em si mesmo, mas um processo de trabalho que cobra avanços. O homem que o executa, ao dar respostas para determinada situação, cria necessariamente novas perguntas, que nunca serão respondidas definitivamente. Se acreditássemos que as repostas dadas pelo homem, por meio do processo de trabalho, fossem acabadas, estaríamos negando a sua capacidade “teleológica” de negar a condição dada e pré-idealizar uma nova forma de produção e reprodução social (LARA, 2013, p. 205).

Com efeito, o homem, por meio do processo teleológico e da prévia ideação, se projeta e se organiza em suas atividades, portanto ele se diferencia dos outros animais, pois tem a linguagem articulada, razão pela qual se exterioriza e verbaliza seus pensamentos e projetos pela consciência sobre a natureza e a si próprio (NETTO; BRAZ, 2012).

A teoria Marxista nos possibilita compreender o movimento do capital e o significado do trabalho atribuído no capitalismo, sobretudo sua direção no mundo atual, servindo também para orientar e revolucionar a caminhada na luta social. Diante disso, podemos dizer que “Os homens são o que eles se fazem a cada momento histórico” (LESSA; TONET, 2011, capa). Com vistas a isso, Marx (2004) afirma:

À medida que diminui o número dos detentores do capital, à medida que eles usurpam e monopolizam todas as vantagens deste período de evolução social, cresce a miséria, a opressão, a escravidão, a exploração [...] A apropriação do trabalho e a centralização de seus recursos materiais chegaram a um ponto em que este invólucro se partirá em estilhaços. A hora da propriedade capitalista soou [...] (MARX, 2004, p. 97–98).

Além disso, o trabalho é considerado como o principal meio de manutenção da vida, e é por meio dele que grande parte dos indivíduos consegue alcançar a sua autonomia, *status* social, bens materiais, satisfação pessoal e a aposentadoria. Podemos dizer que ele é um elemento importante para que o homem consiga se manter e satisfazer grande parte das suas necessidades, sejam elas individuais ou em grupo. Além de ser um meio de produção e reprodução da força de trabalho, ele também se constitui um processo de construção de relações sociais. A respeito disso, Zanelli (1996) discorre:

A identidade de cada um solidifica-se quando corroborada por outras pessoas que configuram objetivos similares. Criam-se vínculos, desenvolvem-se afetos. [...] Quanto mais estreita as relações e maior satisfação pelo convívio com o grupo, somadas aos laços com o trabalho em si e aos projetos que se tenha, mais dificuldades pode-se ter no rompimento. É o que se vê acontecer tanto no desemprego como na aposentadoria (ZANELLI, 1996, p. 25).

Diante disso, é oportuno dizer que muitos indivíduos, após vários anos de atuação profissional, passam a viver suas experiências de trabalho como se a vida fosse o trabalho, e o trabalho fosse a vida. Na maioria das vezes, por falta de preparação para a aposentadoria, os trabalhadores não oportunizam planejar ou pensar em realizar novos projetos com vistas à vida futura — a aposentadoria.

3.2 A transição do trabalho para a aposentadoria

Desligar-se do trabalho poderá representar uma ruptura nos referenciais do sujeito, e a perda do convívio com o trabalho poderá ocasionar, por vezes, dificuldades emocionais e angústias. No entanto, projetos relacionados a tarefas agradáveis e de horários flexíveis levam o trabalhador a alcançar uma aposentadoria mais tranquila e prazerosa, podendo estar mais

tempo com a família e amigos (BREISSAN *et al.* 2012).

De acordo com Barbosa e Traesel (2013),

A fase da transição da vida laboral para a aposentadoria envolve lutos pertinentes à trajetória profissional do sujeito, como perda do *'status'*, crise na identidade profissional, diminuição das relações sociais e dos vínculos efetivos. Esses lutos podem desencadear conflitos psicológicos, sociais, econômicos, culturais e na subjetividade do sujeito, considerando que essa etapa do desenvolvimento humano tende a ser considerada improdutiva pela sociedade (BARBOSA; TRAESEL, 2013, p. 215–216).

Contribuindo nesse entendimento, Zanelli (2000) afirma que a transição para a aposentadoria

É um momento em que a pessoa defronta-se consigo mesma. O desafio é descobrir, aceitar e assumir novas atividades e novos significados para a vida. Acredita-se que a transição que ocorre na aposentadoria pode ser facilitada sobremodo quando se promovem situações ou vivências no contexto organizacional, enquanto a pessoa ainda executa suas atividades de trabalho. É possível preparar a pessoa para novas possibilidades de ação, que é óbvio [...] As condições de vida, entendidas como adaptação saudável, e as exigências anteriores, consignadas no repertório de cada um, podem orientar as mudanças necessárias (ZANELLI, 2000, p. 159).

Por outro lado, ao se aposentar, é chegado o momento de reconhecermos a proximidade da velhice, além disso, com o advento da aposentadoria, percebe-se também que há uma diminuição na renda (salário do aposentando), conforme diz Pereira (2007, p. 249): “A aposentadoria provoca queda dos rendimentos, o que deteriora o padrão de vida desse segmento populacional, que, além disso, é o mais atingido pela inflação”.

Nesse sentido, pode-se dizer que, ao pensar em aposentar-se, o trabalhador necessita de reorganização do seu tempo para preencher as lacunas existentes na vida pós-trabalho. De acordo com Deps (1994),

Aposentadoria significa ruptura, com atividades profissionais desempenhadas, ocasionando afastamento e rendimento da natureza interpessoal, bem como novas formas de ocupação do tempo, e conseqüentemente, novos comportamentos e novas autopercepções (DEPS, 1994, p. 5).

É importante dizer também que a decisão sobre continuar trabalhando ou aposentar-se definitivamente não é tarefa fácil, uma vez que, na maioria das vezes, somos reconhecidos pela nossa profissão. Diante disso, Gomes (2008) corrobora:

A profissão é uma das categorias para identificar alguém. Geralmente, em nossa sociedade, a pergunta mais comum depois do nome está relacionada ao que essa pessoa faz, em que ela trabalha ou qual é a sua profissão. É através da profissão, ocupação, função, atividade ou emprego que os indivíduos exercem, que muitos se reconhecem (GOMES, 2008, p. 57).

Sobre isso, Barbosa e Traesel (2013) destacam com propriedade:

Assim, além de um sujeito de deparar com sua crise de identidade e conflito em relação à sua existência como ser social, ele deverá enfrentar, em breve, uma nova etapa do desenvolvimento humano: a velhice (BARBOSA; TRAESEL, 2013, p. 217).

Seguindo essa linha de pensamento, Soares e Costa (2011) argumentam que, para os aposentados que não se organizaram em relação à sua saída do trabalho, torna-se mais difícil a adaptação na aposentadoria, pois não conseguem enxergar grandes perspectivas de vida. Diante desse novo cenário, precisam refazer aspectos individuais, para poder, daí por diante, enfrentar os novos desafios relacionados ao envelhecimento e à aposentadoria.

Por outro lado, a aposentadoria é ao mesmo tempo um “mérito e um desafio” para o aposentando. Por ser uma nova fase de vida, converte-se em encontrar outras fontes de renda e de valorização pessoal (SOARES; COSTA, 2011).

Sobre esse assunto, Alvarenga *et al.* (2009) alertam que a aposentadoria está associada a mudanças no modo de vida. Mudanças que, se não forem cuidadas, podem ter diversas implicações na qualidade de vida dos aposentados. Os programas de preparação para a aposentadoria nos locais de trabalho que nos dias atuais existem, porém em pequena escala, seriam uma importante ação no processo de organização de sua saída do mundo do trabalho. França e Soares (2009) argumentam:

No final do século passado, testemunhamos o *boom* das aposentadorias incentivadas. Hoje os países reconhecem o valor da mão de obra mais velha que pode ser tão atualizada, motivada e habilidosa quando a capacidade e a experiência que já possuem. Assim, a aposentadoria deve ser uma livre escolha, embora o planejamento seja fundamental para a adaptação nessa transição (FRANÇA; SOARES, 2009, p. 741).

Entretanto, quando nenhuma atenção é dada aos pré-aposentados, seja pela organização ou pelo indivíduo, é fácil antever os danos que incidirão sobre ele na aposentadoria. Segundo Alvarenga *et al.* (2009), é importante essa fase de planejamento e preparação, pois “Se a aposentadoria pode ocasionar mal-estar, doenças e infortúnios, certamente, também é propícia aos prazeres, às descobertas e ao desenvolvimento de potencialidades” (ZANELLI; SILVA; TORDERA, 2013, p. 654).

Soares e Costa (2011) acrescentam:

Para alguns, a aposentadoria está relacionada à velhice, assim vinculada à ideia de aposentar-se aos seus sentimentos de importância frente o fim da vida. Nesse caso, há dificuldade de elaborar novos projetos. Como consequência, há aqueles que negam a aposentadoria e continuam no trabalho; há aqueles que, obrigados a se aposentar, não conseguem ver nada de bom na aposentadoria, prendendo-se ao passado (SOARES; COSTA, 2011, p. 64).

Teixeira (2011) contribui dizendo que a preparação para a aposentadoria deve ser

vista com base na hipótese de contrapartida de novas oportunidades, deve ser planejada, mas, principalmente, deve ser vista como um momento oportuno para a realização de algo esperado e de novos projetos de vida. Contudo, afirma que, para que isso aconteça, é necessária uma segurança financeira e, para tanto, precisará haver planejamento e organização financeira.

Para Soares e Costa (2011, p. 76),

Os projetos financeiros relacionam-se com a organização das finanças pessoais e familiares para alcançar nova estabilidade devido às perdas salariais na aposentadoria, redução de gastos para manter o padrão de vida, e a busca por nova atividade que traga retorno financeiro (SOARES; COSTA, 2011, p. 76).

Muniz (1997) também concorda dizendo que, para alguns, a saída do mercado de trabalho não é tarefa simples, é algo custoso, seja porque a sua condição de aposentado financeiramente não será tão favorável, ou então por esse indivíduo ter um bom relacionamento com os colegas de serviço ou sentir-se satisfeito no local de trabalho.

Soares e Costa (2011) entendem que a aposentadoria não deve estar relacionada ao fim das atividades. Ela deve estar, sim, ligada à continuidade de novos projetos, a fim de proporcionar novas experiências.

Sobre isso, Walter (2010) esclarece:

A tentativa de mostrar o lado bom do envelhecimento, a conquista da experiência, da sabedoria e da tranquilidade acaba configurando a velhice como uma ruptura necessária. Só que não necessariamente a pessoa chega à velhice tendo abandonado os seus projetos, ou se os abandonou pode ter sido por deliberação, por motivos razoáveis ou apropriados para a ocasião, não necessariamente deixaram de ser estabelecidas relações profícuas entre o mundo dos mais jovens e dos mais velhos, e não necessariamente o idoso deixou de ser criativo ao longo da sua vida (WALTER, 2010, p. 192).

É comum que, dentro das organizações, alguns indivíduos, mesmo tendo já o tempo legal necessário para se aposentarem, sejam convidados a permanecer no mesmo local de trabalho, e eles, mesmo estando aptos para a aposentadoria, às vezes preferem continuar a desenvolver as mesmas atividades e decidem não sair, pois, naquele momento, não encontram outra pessoa para fazer o trabalho que fizeram durante anos.

Acerca disso, Kiliminik (2015) dá a sua contribuição e diz:

Então, a centralidade do trabalho pode ser entendida como nível de importância que o indivíduo atribuiu ao trabalho em sua vida, sendo este nível influenciado por valores próprios de cada pessoa e ao longo do tempo podem sofrer alterações (KILIMNIK *et al.* 2015, p. 11).

Entretanto, a determinação de permanecer na instituição ou decidir aposentar-se irá depender da cada pessoa, uma vez que, ao longo dos anos trabalhados, o indivíduo terá

adquirido inúmeras experiências e conhecimentos acumulativos diante da própria rotina de trabalho e da troca de conhecimentos com os outros colegas todos os dias. “O saber da experiência se dá na relação entre o conhecimento e a vida humana. De fato, a experiência é uma espécie de mediação entre ambos” (BONDÍA, 2002, p. 26–27).

Com base nesse entendimento, “Aposentar-se pode ser muito mais difícil do que escolher uma profissão ou ingressar no primeiro emprego. Significa afastar-se ou despedir-se de algumas expectativas e possibilidades, realizadas ou não” (SOARES; COSTA, 2011, capa).

Seguindo esse pensamento, é importante enfatizar que a ausência de preparação para a aposentadoria pode ocasionar diversos conflitos, pois são poucos os trabalhadores que, mesmo sem o devido preparo para a aposentadoria (PPA), conseguem planejá-la sendo capazes de transformar essa fase em que finda a obrigatoriedade no trabalho em novas oportunidades, fase seguida de um novo recomeço (CAMARANO, 2001). Com vistas a esse assunto, é importante dizer também que essa nova etapa da vida (pós-trabalho) não se configura necessariamente como ausência de atividade, uma vez que grande parte das pessoas que se aposentam escolhem continuar exercendo um trabalho remunerado, ou até mesmo um serviço voluntário.

Para Soares e Costa (2011), o homem sempre será capaz de desenvolver alguma atividade, podendo ela estar relacionada a habilidades artísticas, à consultoria (no trabalho que já estava acostumado a fazer), entre outros afazeres, às relações de amizade e voluntariado ou optar, como comentam Soares e Costa (2011, p. 13), por “uma nova carreira, pois está previsto que vivemos ainda uns 20 a 30 anos após a aposentadoria. Por que não escolher uma nova profissão?”.

Nesse sentido, França e Soares (2009) explicam:

O desafio está em identificar aqueles que desejam, precisam e têm condições de continuar no mesmo tipo de trabalho, que desejam um trabalho diferente ou mesmo que queiram se aposentar definitivamente, e apoiá-los nessa fase (FRANÇA; SOARES, 2009, p. 742).

Entretanto, Barbosa e Traesel (2013) destacam que é preciso

[...] pensar em ações para os indivíduos que estão próximos à aposentadoria no contexto organizacional, no qual o psicológico possa propor políticas organizacionais a reflexão e a preparação para essa importante etapa da vida e investimento verdadeiro significado do aposentar-se, a fim de construir novos conhecimentos (BARBOSA; TRAESEL, 2013, p. 218).

Nessa estreita relação entre trabalho e empregado, Coda (1996) explica que podemos encontrar duas concepções diferenciadas em relação à conduta humana dentro do local

de trabalho: a motivação e a satisfação:

Motivação é uma energia direta ou intrínseca, ligada às próprias necessidades humanas e ao significado e à natureza do próprio trabalho realizado. Satisfação é uma energia indireta ou extrínseca, ligada a aspectos como salário, benefícios, reconhecimento, chefia, colegas e várias outras condições que precisam estar atendidas — fundamentalmente a partir da ótica do empregado — no ambiente de trabalho (CODA, 1996, p. 6).

É importante que haja atividades sistemáticas ainda durante a vida laborativa que ajudem a preparar os trabalhadores para a vida pós-trabalho.

A preparação — no sentido de tomada de consciência, alguns preferem o termo reflexão — consiste na busca de novas áreas de interesse para a pessoa, incentivando a descoberta de potencialidades e prevenindo conflitos emergentes. Enfim, ensinar que as possibilidades de ação não se esgotam com o fim de uma carreira (ZANELLI, 1996, p. 32).

Nos últimos tempos, as empresas vêm dando real importância para a implementação de Programas de Preparação para a Aposentadoria junto aos funcionários, haja vista a necessidade vigente da atual conjuntura do mercado de trabalho frente aos novos tempos. Já os pré-aposentados requerem a necessidade do planejamento de vida para a pós-aposentadoria, a qual exige alguns ajustes, como a reorganização do tempo, a busca por novas experiências na vida familiar, na alimentação, no lazer e o interesse por uma atividade sociocomunitária, buscando por vezes um novo emprego, seja ele remunerado ou voluntário, a fim de evitar a angústia, a solidão e a falta de dinheiro para suprir as necessidades básicas (MUNIZ, 1997).

No Brasil, o Programa de Preparação para a Aposentadoria teve seu início no Serviço Social do Comércio (SESC) de São Paulo. O SESC é uma entidade privada e tem por finalidade proporcionar qualidade de vida aos trabalhadores e suas respectivas famílias. Assim, no referido programa, foram apresentados assuntos relacionados ao envelhecimento, incentivando-os a participar de serviços comunitários após a aposentadoria (MUNIZ, 1997).

Isto posto, Bressan *et al.* (2012) observam:

Nesse cenário, é necessário refletir a respeito da importância de um programa efetivo de preparação para a aposentadoria e que acompanhe o servidor durante sua carreira na Organização, para abrir outras perspectivas além do trabalho e, conseqüentemente, preparar essas pessoas para o desligamento. A análise do sentido e significado do trabalho para o indivíduo se apresentou como importante indicador para a abordagem trabalho *versus* aposentadoria (BREZZAN *et al.*, 2012, p. 246).

Já Muniz (1997) considera:

Programa de Preparação para Aposentadoria parte do pressuposto de que o aposentando é um idoso, e preocupa-se basicamente em reintroduzi-lo no mercado de trabalho. No Brasil, este último aspecto encontra-se num terreno fértil dadas as más condições da maioria dos aposentados (MUNIZ, 1997, p. 200).

Em relação ao significado da aposentadoria, Alvarenga *et al.* (2009) comentam:

A aposentadoria em sentido amplo constitui-se como um processo de transição, que tem início assim que o sujeito começa a tomar consciência de sua aproximação. Esse período que antecede a aposentadoria pode caracterizar-se por dois momentos de preparação, denominada fase remota e fase aproximada. Na primeira, a aposentadoria é vista de forma positiva, porém pouco concreta, sendo concedida como um acontecimento longínquo. Já a fase aproximada, a questão do tempo e a eminência do desligamento do trabalho são visualizadas de forma mais delineada (ALVARENGA *et al.*, 2009, p. 800).

Nesse contexto, estudos têm apontado um aumento das expectativas de vida na contemporaneidade. A aposentadoria passa a ter um novo sentido e significado na vida das pessoas trazendo, dessa forma, consequências positivas ou negativas — para tanto dependerá de como cada um se vê diante desse processo (BRESSAN *et al.* 2012).

A saída do mundo do trabalho na aposentadoria traz diversas implicações para os sujeitos e aponta a responsabilidade social do governo e das organizações de trabalho, no sentido de apontar a preparação dos servidores para que esse desligamento não se torne experiências negativas para eles, visto que o trabalho e a aposentadoria podem apresentar sentidos e significados diferentes para os envolvidos (BRESSAN *et al.*, 2012, p. 245).

Por meio dessas informações e explicações, podemos entender que, ao aposentar-se, torna-se indispensável pensar em uma atividade que não só traga rendimentos mas também bem-estar social e psicológico a fim de facilitar o convívio em sociedade, bem como manter-se ativo durante a aposentadoria.

Nesses termos, França e Soares (2009) apontam que é importante lembrar o que a Organização Mundial de Saúde (OMS) e a Organização das Nações Unidas (ONU) dizem a respeito do trabalho e da aposentadoria, com vistas ao envelhecimento da população brasileira:

No que diz respeito ao mundo do trabalho, uma das veementes recomendações da OMS (Organização Mundial de Saúde) e da ONU (Organização das Nações Unidas), adotadas no último encontro mundial sobre envelhecimento, em Madrid, foi a de garantir a mobilidade, a independência e a saúde dos trabalhadores e aposentados à medida que envelhecem (FRANÇA; SOARES, 2009, p. 740).

Precisamos lembrar também que, após longos anos de trabalho, é evidente a construção de laços de amizade, no entanto, o trabalhador, ao encontrar-se em outra fase de sua vida com a saída do mundo do trabalho, poderá abalar as suas relações sociais e, por consequência, a sua autoimagem. Conforme Fontoura (2015),

A saída do mundo do trabalho é uma marca relevante na vida das pessoas, com fortes implicações não só para sua organização temporal da vida, mas também para sua autoimagem e suas relações sociais. Reorganizar a vida, após a saída do mundo do trabalho, envolve questionamentos, enfrentamentos, exige processos de aprendizagem, de adaptação a um novo estilo de vida e enseja certa contradição: por um lado desejada, por outro, temida (FONTOURA; DOLL e OLIVEIRA, 2015, p. 61).

Muniz (1997) colabora afirmando que, para alguns, a saída do mercado de trabalho não é tarefa simples e torna-se ainda mais custosa se o indivíduo tiver um bom relacionamento com os colegas de trabalho ou sentir-se feliz com a forma de organização da empresa.

Soares e Costa (2011) entendem que a aposentadoria não deve estar diretamente ligada ao fim das atividades, ou seja, ela deve estar ligada à continuidade de novos projetos, a fim de proporcionar experiências novas de amizade, de metas e de objetivos ou, até mesmo, experiências melhores que as anteriores. O planejamento nessa etapa de transição é fundamental.

Diante do crescimento do número de idosos no mercado de trabalho, é preciso construir alternativas para essa fase de transição entre o trabalho e a vida pós-trabalho com vistas a reduzir os impactos que a aposentadoria causa na vida pessoal e social dos indivíduos, tendo em vista a perda dos “*espaços e status*” que a saída para a vida pós-trabalho lhes ocasiona (PARIZOTTO; SARTORI, 2017). No entanto,

A adaptação à aposentadoria depende de diversos fatores. Sob o ponto de vista psicossocial, é fundamental que sejam analisadas as atitudes dos trabalhadores diante das perdas e os ganhos que acompanham essa transição, de forma que os ganhos possam ser reforçados e o impacto das perdas sejam contornados através de planejamento (FRANÇA; SOARES 2009, p. 743).

Por isso,

[...] a aposentadoria se reflete proporcionalmente e diretamente no ambiente de trabalho, na família e na coletividade em que a pessoa vive. Além de marcar a vida ativa do trabalhador por 30 ou 35 anos, junto com a aposentadoria está a constatação pessoal do envelhecimento. Daí a importância dos programas de preparação para a aposentadoria. Estes programas surgiram na década de 1950 nos Estados Unidos e, timidamente, começaram a ser implementados no Brasil nos anos 1980, com o objetivo de prestar informações sobre o sistema previdenciário (GUGEL, 2016, p. 231).

Os objetivos da Seguridade Social na CF/88 (BRASIL, 1988) são de assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social (art. 194 da CF/88), garantindo segurança ao trabalhador assalariado em casos de desemprego, doenças, morte, velhice e/ou acidentes, auxílio à natalidade e outros benefícios que permitem justiça social.

Em relação à política da Previdência Social, de Saúde e de Assistência Social, é importante dizer que têm sua orientação baseada em dois modelos, que são os modelos

bismarckiano⁸ e o beveridgiano.⁹ O primeiro orienta e define a política de Previdência Social. O segundo ampara os princípios da Saúde e da Assistência Social (BOSCHETTI; SALVADOR, 2016).

Segundo esses autores, suas fontes de financiamento são baseadas no princípio da totalidade, com recursos advindos de contribuições sociais diretas e indiretas. A seguridade social é, portanto, indiretamente financiada por seus próprios beneficiários que, por meio do consumo de bens e serviços e sobre a produção, arrecadam impostos ao Estado brasileiro, e diretamente pelos contribuintes da previdência social, mediante descontos sobre o patrimônio e a renda do trabalhador retida na fonte, da contribuição do empregador sobre o salário do empregado e ainda da arrecadação advinda de contribuintes da economia informal e de toda a sociedade, ainda que em menor número (BOSCHETTI; SALVADOR, 2016).

Diante disso, são necessárias políticas públicas, programas e novas medidas permanentes do governo federal, para abranger com mais qualidade de vida toda essa população envelhecida, “já que o idoso necessita de atenção como qualquer outro cidadão e possui direitos garantidos pela Constituição Federal e pelo Estatuto do Idoso” (BARBOSA, TRAESEL, 2013, p. 218).

As ações e políticas públicas implementadas pelo Governo Federal com investimentos previstos na área da saúde e da educação têm suas bases sustentadas na CF/88, definidas respectivamente, em seus artigos 196 e 205:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho (BRASIL, 1988, s/p).

Com efeito, investimentos em saúde e educação são fatores que melhoram em longo prazo a qualidade de vida da população brasileira — ainda que esses índices de investimentos sejam baixos frente aos padrões internacionais — e diminuem os índices de mortalidade, tendo como consequência o aumento da população idosa em nosso país.

Diante desse panorama, a aposentadoria para o trabalhador se apresenta como um

⁸ O modelo bismarckiano é relativo “a ideias adotadas na implantação do modelo previdenciário alemão, entre 1883 e 1888, pelo Otton Von Bismarck. Tem por objetivo assegurar renda ao trabalhador e à sua família, por ocasião de instabilidade financeira, motivada por perda do seu trabalho” (BOSCHETTI; SALVADOR, 2016, p. 2).

⁹ O modelo beveridgiano “Nasceu na Inglaterra, após a Segunda Guerra Mundial, com o objetivo de combater a pobreza, e é pautado em direitos universais, assegurando recursos mínimos a todos os cidadãos que necessitam” (BOSCHETTI; SALVADOR, 2016, p. 3).

desafio. Percebe-se, então, a complexidade do tema sobre a aposentadoria e a saída do mercado de trabalho, despertando, pois, a preocupação da população idosa que está nessa fase da vida e o interesse pelo estudo por parte da comunidade acadêmica e científica (ANTUNES; SOARES; SILVA, 2015).

3.3 Aposentadoria: significado e modalidades

No Brasil, a aposentadoria passou a ser aplicada como um meio de garantir a sobrevivência dos trabalhadores mais idosos. A ideia era reduzir a pobreza, circunstância em que muitos se encontravam, pois eram minoria os que conseguiam chegar à idade de 70 anos para aposentar-se. Inicialmente a aposentadoria foi pensada como uma “esmola”, e hoje é um direito legal, conquistado pelos trabalhadores por meio da luta dos sindicatos, o que leva os aposentados a alcançar um novo estágio de suas vidas (FONTOURA; DOLL; OLIVEIRA, 2015).

Segundo informações do Instituto de Pesquisa Econômica (IPEA),

O Estado brasileiro avançou muito na estratégia de assegurar uma renda mínima para a população idosa. Os principais benefícios a que esta tem direito são parte da política de seguridade social, estabelecida pela Constituição Federal (CF) de 1988, que introduziu um conceito mais inclusivo de seguridade social e aumentou a cobertura dos benefícios sociais na área rural, através de mudanças no critério de elegibilidade. A unidade beneficiária mudou do domicílio para o indivíduo. Foi estabelecido um salário mínimo como piso para os benefícios sociais, tanto na área urbana quanto na rural (BRASIL, 2013, p.22).

Entretanto, embora o Brasil tenha avançado a partir da CF/88 em políticas na saúde, ainda há muito a ser feito, se considerarmos o aumento da população idosa brasileira em relação aos benefícios sociais dos idosos. Segundo o IPEA,

Os benefícios sociais a que os idosos fazem jus estão inseridos em dois regimes contributivos de caráter obrigatório e em outro não contributivo (assistência social). O primeiro é dirigido aos trabalhadores do setor privado, tanto urbano quanto rural — Regime Geral da Previdência Social (RGPS) — e o segundo é voltado para servidores públicos — Regime Próprio de Previdência Social (RPPS). Este último, quando foi estabelecido, era parte de uma política voltada para a criação de uma carreira de Estado. Os benefícios de aposentadoria eram não contributivos até 1993 (BRASIL, 2013, p. 22).

Observa-se então que os benefícios sociais a que os idosos fazem jus são direitos conquistados pelos trabalhadores por meio de muitas lutas e movimentos sociais ao longo da história. Os benefícios, além de serem um direito conquistado, objetivam repor a renda, proporcionam inclusão, proteção social às pessoas com idade avançada e, conseqüentemente,

tiram muitos idosos da pobreza extrema na velhice e resguardam os direitos humanos, porém esses benefícios sociais ainda não contemplam todos os que deles necessitam.

Na discussão sobre o trabalho e a aposentadoria, a gerontologia¹⁰ tem também contribuído sistematicamente com estudos sobre o processo de envelhecimento, os quais contribuíram e incidiram para que a questão da velhice e do envelhecimento viesse para a cena pública e política a partir de importantes estudos e pesquisas. Nesse sentido, em razão do objeto de estudo proposto neste TCC — envelhecimento, trabalho e aposentadoria —, traremos a seguir algumas informações e reflexões que julgamos importantes.

Na visão gerontológica crítica, segundo Faleiros (2014, p. 7), “a velhice é entendida não como fase terminal da vida ou com o segmento isolado, mas como um processo e resultado da vida individual e social e de suas desigualdades nas relações e práticas estruturadas no processo de correlação de forças”.

Os primeiros estudos na área da gerontologia aconteceram em 1928, quando o psicólogo Walter R. Miles criou o primeiro instituto voltado unicamente para desenvolver estudos sobre o envelhecimento humano na Universidade de Stanford, na Califórnia. Esse estudo aconteceu porque, no ano de 1920, os indivíduos com mais de 40 anos nos Estados Unidos tinham muitas dificuldades em alcançar colocação no mercado de trabalho, razão pela qual o foco nesses estudos voltou-se para as “capacidades e competências” de indivíduos com idade acima de quarenta anos (FONTOURA; DOLL; OLIVEIRA, 2015).

Assim, a gerontologia trouxe sua primeira discussão sociológica envolvendo a “teoria do desengajamento”, formulada em 1961, direcionando suas reflexões teóricas no processo de afastamento dos trabalhadores da vida laboral para a vida pós-carreira. A partir de então, outras teorias envolvendo a questão do envelhecimento somaram-se ao primeiro debate teórico trazido pela gerontologia: a Teoria da Atividade, também de 1961 e, em 1971, a Teoria da Continuidade. Apesar de serem consideradas “teorias clássicas”, influenciam os estudos científicos voltados para a gerontologia até os dias de hoje, mas são especialmente aplicadas nas atividades práticas com pessoas com idade avançada (FONTOURA; DOLL; OLIVEIRA, 2015).

A “teoria de desengajamento” tem sua importância principalmente em relação à aposentadoria, pois observa as condições sociais em que se dão o “envelhecer” e o processo de “saída do mundo do trabalho”. Segundo Fontoura, Doll e Oliveira (2015, p. 56), “no postulado

¹⁰ A gerontologia é a Ciência que estuda o processo do envelhecimento nos aspectos biológicos, psicológicos e sociais. Tem suas contribuições advindas de três conjecturas clássicas da gerontologia: a “Teoria do Desengajamento, Teoria da Atividade e Teoria da Continuidade” (FONTOURA; DOLL; OLIVEIRA, 2015, p. 54).

cinco, dos nove postulados que formulam as bases da Teoria do Desengajamento, temos:

Postulado 5: Quando ambos (indivíduo e sociedade) estão prontos para o desengajamento, isso acontecerá. Quando nenhum está pronto, o desengajamento continua. Quando o indivíduo está pronto e a sociedade não está, uma disfunção entre expectativas do indivíduo e dos membros do sistema social acontece, mas usualmente o desengajamento continua. Quando a sociedade está pronta e o indivíduo não, o resultado é usualmente o desengajamento (DAMIANOPOULOS, 1961 *apud* FONTOURA; DOLL; OLIVEIRA, 2015 p. 56).

Já a “teoria da atividade”, na década de 1970, influenciou comportamentos de pessoas idosas e contribuiu também para a formulação de políticas públicas voltadas para as pessoas com idade avançada. Essa teoria traz à discussão “como os indivíduos se ajustam às mudanças relacionadas à idade e sugere, como forma principal e de maior sucesso, a atividade”. Esse debate despertou maior interesse na comunidade científica em relação à população com mais idade e estimulou o surgimento de movimentos sociais, centros de educação e lazer para adultos e idosos, mas, principalmente, para os assuntos voltados para a questão social do envelhecimento no Brasil (FONTOURA; DOLL; OLIVEIRA, 2015, p. 57).

Por sua vez, a “teoria da continuidade” aproxima-se da teoria da atividade, criada por Robert Atchley. Para ele, “a aposentadoria e a participação em atividades de lazer devem ser entendidas como uma quebra de crise” e destaca que o ser humano, ao envelhecer, continua mantendo as suas estruturas “externas e internas”. Isso ocorre devido à cultura e à leitura do meio social em que vivem. As mudanças perduram e estão laçadas ao entendimento do passado. Todavia, o comportamento social e as estruturas psicológicas dos indivíduos tendem a se reter (FONTOURA; DOLL; OLIVEIRA, 2015, p. 58). Por fim, Atchley compreende que a procura pela continuidade como uma estratégia adaptativa de todos os seres humanos com vistas para a aposentadoria “é estimulada tanto pelas suas preferências individuais quanto pelo retorno social”.

Todavia, a aposentadoria no mundo contemporâneo é vivenciada de maneiras distantes, pois está relacionada à trajetória profissional e pessoal de cada trabalhador, de maneira diferente, e também se relaciona a como cada um vivencia o processo de envelhecimento, principalmente às suas características individuais, como, por exemplo: condições de moradia e situação financeira, personalidade, etc. Nesse sentido, ao entendermos que o processo de aposentadoria vem juntamente com o envelhecimento, é preciso também entender que

O envelhecimento implica, ao mesmo tempo, o desenvolvimento pessoal e a garantia das condições de vida, da proteção social, da saúde, dos serviços e de um ambiente propício e favorável a ele, conforme preconiza o Plano de Ação Internacional para o Envelhecimento (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2003 *apud* FALEIROS, 2014, p. 8).

Segundo Faleiros (2014, p. 9), “a geração atual de idosos pode inserir-se em

programas de proteção social num processo de conquista do direito à aposentadoria ao longo do Século XX”, a partir da CF/88, que garantiu o benefício aos trabalhadores rurais. Para o autor, a aposentadoria é estruturada pelo trabalho ao longo da vida e faz parte do seguro social, tendo caráter contributivo e sendo assegurada pela Previdência Social. A Previdência Social integra a Seguridade Social, juntamente com a Saúde e Assistência Social, sendo a Seguridade Social um dos maiores avanços no campo dos direitos sociais. Em relação a “Da Finalidade e dos Princípios Básicos da Previdência Social”, é preciso dizer:

Art. 1º - A Previdência Social, mediante contribuição, tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente (BRASIL, 1991b, p. 1).

Os objetivos da Seguridade Social na CF/88 são de assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social (art. 194 da CF/88), garantindo segurança ao trabalhador assalariado em casos de desemprego, doenças, morte, velhice e/ou acidentes, auxílio-natalidade e outros benefícios que permitem justiça social (BRASIL, 1988).

Com vistas a isso, é importante dizer que

A CF, em seu art.165, §5º, determina que a lei orçamentária anual compreenderá os orçamentos: fiscal, o de investimentos e o da seguridade social. O legislador, de forma inovadora, determinou a criação de um orçamento com recursos próprios e exclusivos para as políticas da seguridade social, distinto daquele que financia as demais políticas de governo. Mas o orçamento da Seguridade Social virou “letra morta” na Constituição. Todos os governos que passaram pelo Palácio do Planalto desde 1988 não transformaram o dito constitucional em ação efetiva (BOSCHETTI; SALVADOR, 2006, p. 6).

Importante também recuperar historicamente que a proteção social ao idoso no Brasil tem sua procedência advinda da Lei Eloy Chaves, do ano de 1923, que estabeleceu a aposentadoria como instrumento legal pela criação das Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAPs) nas empresas ferroviárias, contemplando os trabalhadores das ferrovias com a aposentadoria por tempo de contribuição e por invalidez, a pensão por morte e também a assistência médica. Esses benefícios foram estendidos aos portuários e marítimos em 1926. Nessa época, a nação brasileira era marcada por pressões sociais, exigindo mudanças no país de uma política agrária para a industrialização, ocasionando alterações profundas no sistema previdenciário.

Segundo Camarano e Fernandes (2016), a Lei Eloy Chaves (de 1923) é um marco legal na trajetória histórica da Previdência Social brasileira, uma conquista dos trabalhadores voltada principalmente para os trabalhadores do setor privado. Foi a partir de 1930 que o Estado e também os trabalhadores passaram a se interessar pelo Sistema Previdenciário brasileiro. O sistema de financiamento da Previdência Social estabelecido na Constituição Federal

promulgada em 1934 está em vigor até os dias de hoje, e diz:

DO FINANCIAMENTO DA SEGURIDADE SOCIAL [...] Art.10 A Seguridade Social será financiada por toda sociedade, de forma direta e indireta, nos termos do art. 195 da Constituição Federal e desta Lei, mediante recursos provenientes da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e de contribuições sociais. Art.11. No âmbito federal, o orçamento da Seguridade Social é composto das seguintes receitas: I - receitas da União; II- receitas das contribuições sociais; III - receitas de outras fontes. Parágrafo único. Constituem contribuições sociais: a) as das empresas, incidentes sobre a remuneração paga e creditada aos segurados a seus serviços; [...] b) as dos empregados domésticos; c) as dos trabalhadores, incidentes sobre o seu salário de contribuição; d) as das empresas, incidentes sobre faturamento e lucro; e) as incidentes sobre a receita de concursos de prognósticos (BRASIL, 1991a, p. 3).

Em 1934 existiam diversos institutos, e cada um deles tinha a sua própria capacidade financeira, assim os planos de benefícios eram proporcionais a essas capacidades. Entretanto, a “Lei Orgânica da Previdência Social (Lops)”, do ano de 1960, unificou os benefícios, foi uma mudança expressiva, considerada um avanço em favor do previdenciário (CAMARANO; FERNANDES, 2016, p. 267).

Diante desse novo cenário,

A previdência social passou a incorporar de forma seletiva e controlada aquelas frações de classe que, por estarem inseridas nos setores mais dinâmicos da economia, tinham seu poder de barganha aumentado. Não foi outro o sentido da criação, ao longo da década de 30, os Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPs), primeiras Instituições previdenciárias de caráter nacional. Através do IAPs, a vinculação dos trabalhadores à previdência passou a ser feita por categoria profissional, e não mais por empresa, como no caso das CAPS, resultando numa significativa ampliação da abrangência do sistema (SILVA, 2009 *apud* DIAS; CABRAL, 1997, p. 13).

No ano de 1970 foram instituídos benefícios de assistência social vitalícios para pessoas com idade acima de setenta anos ou acometidas por invalidez permanente, que não recebessem nenhum benefício social e que habitassem em residências cuja renda mensal *per capita* fosse menor que quatro salários mínimos. Esse benefício era de “meio salário mínimo” e, embora fosse um benefício assistencial, o beneficiário deveria ter pelo menos um ano de contribuição ou então que tivesse trabalhado por cinco anos em qualquer atividade sem proteção da previdência social na época.

Entretanto, esse benefício foi alterado por ocasião da promulgação da CF/88, passando a ser estipulado o valor de um salário mínimo, e a idade mínima para ser requerido passou a ser de sessenta e oito anos (CAMARANO; PASINATO, 2004).

A partir do ano de 1974, os trabalhadores do meio rural com idade acima de 65 anos e inválidos em qualquer idade passaram a receber o benefício de meio salário mínimo — entretanto este era somente para o “chefe do domicílio” (homem) — e de setenta e cinco por cento para as aposentadorias, em caso de invalidez do trabalhador rural. O benefício era pago

pelo “Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural — Funrural”, na época subordinado ao Ministério do Trabalho e Previdência Social, financiado mediante a contribuição de 2,5% pagos pelo comprador do produto na primeira venda da produção (CAMARANO; FERNANDES, 2016, p. 268).

Na CF/88, a legislação foi modificada, e o valor do benefício passou a ser de um salário mínimo, a idade para o homem requerer o benefício deixou de ser de 65 anos, mudando para 60 anos, e 55 anos para as mulheres. Entretanto, o que realmente teve grande impacto é que diminuiu a pobreza entre as pessoas com idade avançada no meio rural, pois o benefício foi instituído para o indivíduo, e não mais exclusivamente para o chefe do domicílio (homem), estendendo-se para homens e mulheres (CAMARANO; FERNANDES, 2016, p. 268).

Em 1993, pela Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), foram estabelecidos “benefícios assistenciais *stricto sensu*” — e foram chamados de “amparos assistenciais” —, identificados por Benefícios de Prestação Continuada (BPCs). O Estatuto do Idoso, em 2003, reduziu a idade mínima de 68 para 65 anos para requerer o benefício dos BPCs (BRASIL, 1993). Todavia, a LOAS mudou o caráter vitalício desses benefícios que, nos dias de hoje, são reavaliados a cada dois anos para averiguar se as condições que os determinaram ainda existem (CAMARANO; FERNANDES, 2016, p. 268).

Em relação às modalidades de aposentadoria temos:

- a) Aposentadoria por tempo de contribuição:** o contribuinte masculino deve ter contribuído trinta e cinco anos, somando-se a contribuição e idade, e terá que, ao final — alcançar um total de 95 pontos. A mulher deve ter contribuído trinta anos, totalizando-se 85 pontos para receber aposentadoria integral. Observação: a aposentadoria por tempo de contribuição não se configura apenas por idade, e sim por “idade mais o tempo de contribuição”, e isso vale para ambos os sexos. Além disso, o tempo é de 180 contribuições mínimas (BRASIL, 2017a).
- b) Aposentadoria especial:** é o benefício conferido pela Seguridade social (INSS) ao segurado que trabalha em condições insalubres, como, por exemplo, com agentes químicos, físicos ou biológicos. Esse tipo de benefício só é disponibilizado para o assegurado que conseguiu cumprir o tempo mínimo de 15, 20, ou 25 anos de contribuição, de acordo com “agente nocivo”. Nesse caso, o trabalhador precisa comprovar a periculosidade a que está exposto. Além disso, é preciso que o indivíduo, seja ele do sexo feminino ou masculino, tenha de fato alcançado o tempo de carência de 180 contribuições (BRASIL, 2017c).

- c) Aposentadoria por idade:* para que o trabalhador possa ter direito à aposentadoria por idade, ele precisa comprovar o mínimo de 180 contribuições, além de confirmar a idade de 65 anos para homens e 60 anos para mulheres. Caso seja um segurado especial, como indígena, pescador artesanal, agricultor familiar, etc., há redução de 5 anos na idade mínima (BRASIL, 2017a).
- d) Aposentadoria por invalidez:* o benefício da aposentadoria por invalidez só é conferido aos trabalhadores que, por uma doença ou acidente, forem avaliados e considerados incapazes de manter suas atividades profissionais, ou quando é incapaz de ser reabilitado em outro setor ou outra atividade laborativa. Primeiramente, o contribuinte deve solicitar um auxílio doença, cujos critérios são os mesmos para dar entrada na aposentadoria por invalidez. Se, por uma eventualidade, a perícia médica concluir pela ineptidão para o trabalho, nesse caso, a aposentadoria por invalidez se constituirá. Ao comprovar a sua invalidez para o trabalho, o beneficiado tem direito ao benefício, sendo reavaliado novamente dentro de um período de dois anos, a contar da data do benefício (BRASIL, 2017c).
- e) Aposentadoria proporcional:* o contribuinte masculino precisa ter 30 anos de contribuição e idade mínima de 53 anos, e o contribuinte feminino precisa ter contribuído 25 anos e ter idade mínima de 48 anos. Na aposentadoria proporcional, o valor do benefício é de 70% do salário + benefício de 5% a cada ano completado após o mínimo exigido, com a aplicação, ainda, do Fator Previdenciário (BRASIL, 2017a).
- f) Pensão por morte:* esse benefício é pago para os dependentes do contribuinte, mediante a devida comprovação de seu falecimento ou desaparecimento. Para que o dependente possa ter acesso ao benefício, precisa ter cumprido a carência de 2 anos de união estável ou casamento e ter 2 anos mínimos de contribuição. Para maiores informações, acessar o site da Previdência Social (BRASIL, 2017b).

O novo cenário político brasileiro, arquitetado e engendrado pela burguesia brasileira, que derivou do rompimento institucional entre a presidenta Dilma Rousseff e Michel Temer, permitiu ao governo de Michel Temer, assim que assumiu o Executivo Federal, implementar medidas e contrarreformas antipopulares, como exemplo, a reforma trabalhista, que retira direitos históricos dos trabalhadores.

A mais preocupante delas é a que se refere à proposta de reforma da Previdência Social, que obriga os trabalhadores a aumentarem o tempo de contribuição e também da idade mínima para que alcancem a tão esperada aposentadoria. Enfatizamos que, se não fosse a forma como foi ocupada a Presidência da República pelo então presidente Michel Temer, este não

teria sido eleito pelo voto popular, caso, em seu plano de governo, oferecesse essas medidas como provável solução dos problemas da Previdência Social e também das demandas do envelhecimento populacional futuro. Essas medidas certamente encontrariam enormes dificuldades para serem aceitas pela opinião pública e também não obteriam a aprovação da maioria dos parlamentares (PAIVA, *et al.*, 2016).

Por fim, Faleiros (2014, p. 17) aponta que “novos desafios estão surgindo” como consequência da “política do neoliberalismo, da transição demográfica, do aumento da longevidade, da incidência de doenças degenerativas e da mudança na família”. Ele completa dizendo que “Hoje não vivemos somente novas fronteiras da idade, mas se coloca em questão a sociedade e os mitos sobre a idade avançada” (LEFRANÇOIS, 2004 *apud* FALEIROS, 2014, p. 17). O desafio entre as gerações nessas fronteiras é, ao mesmo tempo, societário e pessoal na formulação e implementação de políticas públicas e no significado que a velhice tem para as pessoas.

Assim sendo, as questões relacionadas à aposentadoria e, conseqüentemente, à previdência são consideradas desafios a serem enfrentados no sentido de garantir melhorias aos cidadãos que dela necessitam, porém esse é um campo extremamente complexo, porque incide sobre direitos e interesses de todos os setores da sociedade.

A aposentadoria é um direito social conquistado pelos trabalhadores, sobretudo com vistas a desfrutar do descanso, porém, no cenário atual, também se constitui preocupação, em razão das constantes mudanças econômicas e das transformações nas relações de trabalho. No Brasil, a aposentadoria, que deveria representar uma garantia de futuro, tem representado um período da vida de insegurança, improdutividade e empobrecimento.

4 EXPECTATIVAS E PLANEJAMENTO PARA A VIDA PÓS-TRABALHO: DISCUSSÃO E RESULTADOS

Este capítulo de apresentação e discussão dos resultados da pesquisa de campo realizada está dividido em quatro seções. Iniciaremos com o percurso metodológico da pesquisa de campo realizada. Em seguida apresentaremos o perfil dos participantes da pesquisa. Na sequência, apresentaremos os resultados sobre o que pensam os trabalhadores referentemente ao significado do envelhecimento e sua relação com o pós-trabalho e, por fim, as expectativas e planejamento para a vida na aposentadoria.

4.1 Percurso metodológico da pesquisa de campo

Conforme já apresentado no capítulo 1, o objetivo proposto neste trabalho de conclusão de curso foi analisar, a partir da opinião dos próprios trabalhadores do DEINFRA, quais têm sido suas expectativas e as alternativas de planejamento para a vida na aposentadoria. Para tanto, definimos como procedimentos de coleta de dados a realização de um conjunto de quatro encontros temáticos (*workshop*),¹¹ aplicação de questionários e entrevistas semiestruturadas com os trabalhadores ainda ativos do DEINFRA, sujeitos da pesquisa.

Para a realização dos quatro encontros, tivemos um período de várias reuniões com as supervisoras de campo (no local de estágio, na sede do DEINFRA) e acadêmica (na UFSC) para elaboração da proposta de intervenção e planejamento e organização dos encontros (conteúdo e metodologia dos encontros). Para que houvesse maior adesão aos encontros, foram elaborados convites personalizados para 82 servidores. Os encontros foram realizados no período entre 28/03/2017 e 18/04/2017, perfazendo um total de 16 horas. Cada encontro contou com uma temática específica relacionada aos assuntos que envolvem o processo de aposentadoria: a) “Preparação para a aposentadoria”; b) “O processo de mudança”; c) “Educação financeira”; d) “Atividade física e promoção da saúde”; e) “Aspectos psicológicos e sociais”. Na metodologia dos encontros, tivemos momentos com palestras de profissionais

¹¹ Essa atividade: *workshop* “Desfrutando os Prazeres da Aposentadoria” foi idealizada dentro do processo de finalização do estágio supervisionado III, o qual exige a realização de um projeto de intervenção. Assim, procuramos aliar o projeto de intervenção à metodologia da pesquisa para elaboração deste TCC, dando mais musculatura para o processo de compreensão da temática do envelhecimento e aposentadoria. Essa atividade foi oferecida aos trabalhadores do DEINFRA, e procuramos assegurar certificação, que servirá para a progressão funcional dos participantes que obtivessem 75% de participação. A realização desse projeto foi também importante, pois muito embora no DEINFRA exista um número significativo de trabalhadores em processo de aposentadoria, não existe até a presente data um programa de preparação para a aposentadoria.

voluntários convidados e roda de discussões com os trabalhadores participantes. Os encontros foram todos gravados e transcritos para análise, contendo 98 páginas de transcrição. Em cada um dos quatro encontros, foram totalizadas 45 presenças. Ao final dos encontros, foi solicitado aos participantes o preenchimento de um questionário com perguntas abertas e fechadas, sendo que 13 questionários foram preenchidos. Posteriormente, foram selecionados aleatoriamente 10 participantes (dentre os 13 que responderam aos questionários), sendo cinco homens e cinco mulheres — os quais serão, doravante, identificados por P₁ até P₁₀) — para que participassem de uma entrevista semiestruturada para aprofundar assuntos abordados no questionário. As entrevistas foram realizadas no período entre 19/06/2017 e 06/07/2017 perfazendo 6 horas e 30 minutos de conversa que foram gravadas e transcritas, dando um total de 71 páginas para análise posterior.

Importante demarcar que a realização dessa pesquisa foi recheada de desafios acadêmicos, tendo em vista que, ao longo da formação, pouco se tem em experiência real de vivências práticas de pesquisa. A dificuldade de ser estudante-trabalhador torna ainda mais difícil essa aproximação, pois são limitadas as oportunidades, em razão de tempo, de participações em projetos de extensão e pesquisa. A realização de uma pesquisa junto ao DEINFRA com trabalhadores em processo de aposentadoria possibilitou-lhes um momento importante de serem sujeitos e com visibilidade, na medida em que puderam expressar suas expectativas e opiniões sobre esse processo, conforme diversas manifestações dos participantes ao longo da execução da pesquisa.

Os dados coletados na realização da pesquisa empírica possibilitaram-nos a aplicação da teoria na prática, gerando novas informações e transformando-as em conhecimento, o que contribuiu para o nosso aprendizado acadêmico-científico.

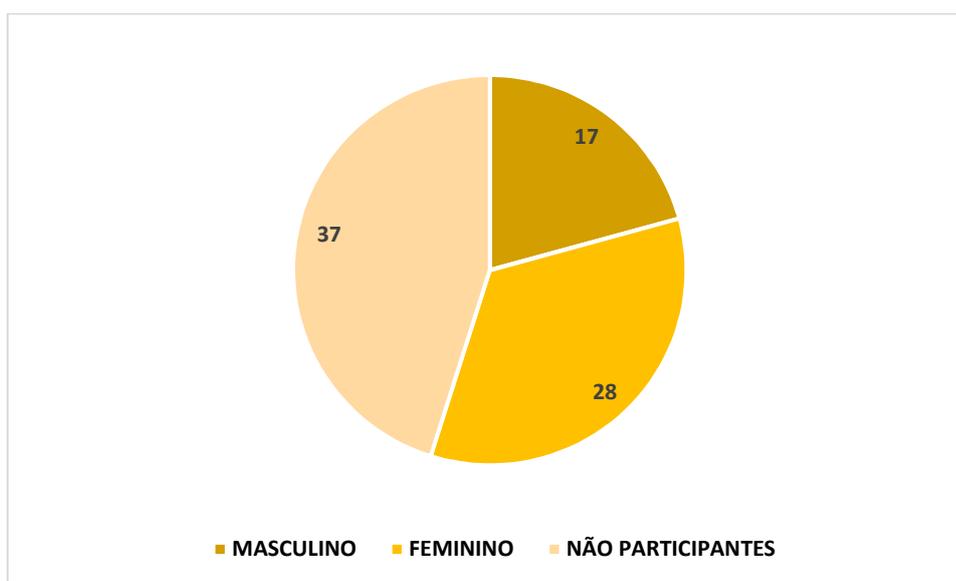
4.2 Perfil dos participantes da pesquisa

Conforme dito na seção 4.2.1, inicialmente fizemos o convite personalizado para cada um dos 82 trabalhadores ativos em processo de aposentadoria no DEINFRA para a participação deles nos encontros de diálogos. Desses 82, participaram 45, sendo que 13 responderam voluntariamente ao questionário, com perguntas abertas e fechadas. Dos que responderam aos questionários, foram convidados 10 para participarem das entrevistas semiestruturadas

Dos 82 convidados inicialmente para participar dos encontros (*workshop*), 80 (97,5%) encontram-se em processo de aposentadoria. Entre eles, contamos com a presença de

um aposentado (masculino). Outro servidor, também masculino, estava recentemente aposentado, mas retornou ao trabalho em cargo comissionado. Do total, 58 (71%) são mulheres, e 24 (29%) são homens. Destes, 37 (45%) não compareceram aos encontros, sendo a maioria (28) de mulheres. Entre as justificativas, estava o fato de “*que não conseguiriam deixar o ambiente de trabalho, pois precisavam executar trabalhos urgentes e não poderiam deixar de fazê-los*” (sic) (GRÁFICO 3).

GRÁFICO 3 – Participação nos quatro encontros



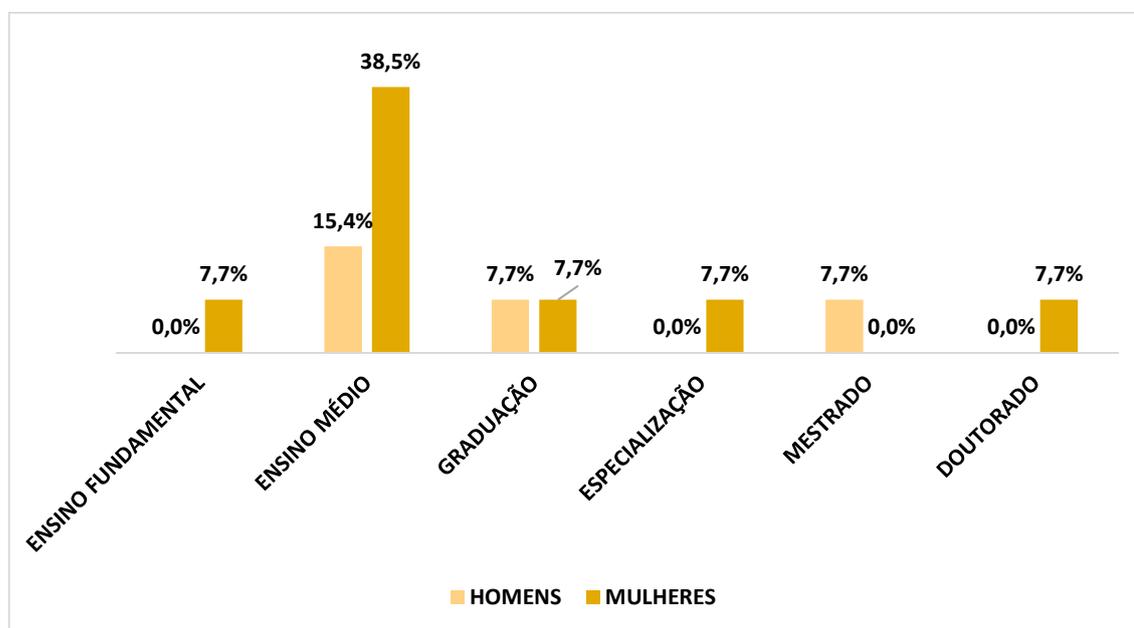
Fonte: Registros da pesquisa (2017). Elaboração própria.

Ao considerarmos o total dos participantes (13) que responderam aos questionários, em relação à idade, identificamos que todos eles estavam com idade acima de 51 anos e com tempo de serviço superior a 30 anos, concluindo-se então que todos os participantes da pesquisa estão aptos a aposentar-se.

Referentemente ao grau de escolaridade, constata-se que as mulheres apresentam maior grau de escolaridade, quando comparadas aos homens, sendo que, entre as mulheres, uma tem ensino fundamental e representa 7,7% dos participantes; cinco têm ensino médio e representam 38,5%; uma possui graduação e representa 7,7%; uma fez especialização e representa 7,7% e, por último, uma possui doutorado, representando 7,7%. Quanto aos homens, dois têm ensino médio, representando 15,4%; um tem graduação, equivalente a 7,7%; e um tem mestrado, o que representa 7,7%. Importante registrar que, segundo depoimento dos trabalhadores, o governo do estado não oferece subsídios e tampouco incentivo para a qualificação profissional, razão pela qual dizem não ter interesse em se qualificar e comentam

ainda que não são liberados para estudar em horários de trabalho, o que dificulta muito, segundo eles, a educação continuada (GRÁFICO 4).

GRÁFICO 4 – Sexo e escolaridade dos participantes



Fonte: Registros da pesquisa (2017). Elaboração própria.

4.3 Envelhecimento e a relação com o mundo pós-trabalho: o que pensam os trabalhadores?

Peixoto (2006) aponta que já havia preocupações de pesquisadores na França ao estudarem questões sobre o envelhecimento. Segundo ele, em 1748, Lambert escreveu um guia para as mulheres mais velhas, no qual constavam como elementos essenciais “a paz e a piedade” a fim de conseguir alcançar a tranquilidade em família quando a velhice chegasse. Em 1822, Maussion escreveu em seu livro *“Quatre lettres sur la vieillesse des femmes”* que, para conseguir alcançar “uma boa velhice” era preciso que as pessoas idosas nutrissem um convívio social contínuo entre os mais jovens. Nesse sentido, a socialidade mostra-se como parte importante do envelhecimento. No entanto, “[...] foi somente no final do século XIX que os franceses passaram a dar um tratamento social à velhice, ao distinguirem os velhos dos mendigos internados nos ‘depósitos de velhos’ e nos asilos públicos” (PEIXOTO, 2006, p. 70).

Todavia, o aumento do interesse tanto na ampliação dos estudos e pesquisas quanto nas áreas de conhecimento que passaram a se dedicar pela temática do envelhecimento, surgiu

a partir do crescimento acelerado de pessoas com idade acima de 60 anos, o que, segundo Peixoto (2006), passou a ser visto e estudado como um “problema social”.

No Brasil, muito embora as projeções estatísticas referentes às mudanças etárias tenham começado a ser divulgadas a partir do crescimento da população idosa em nosso país, esse fato não foi suficiente para levar os governantes a introduzirem no conjunto das ações e das políticas sociais essa temática. Assim, tardiamente, a velhice tornou-se um problema tanto econômico quanto social. Conforme já apontado nos capítulos anteriores, a população idosa no Brasil sofreu várias mudanças ao longo da história, haja vista que as próprias conquistas sociais, por meio do processo de lutas das entidades envolvidas com a causa do envelhecimento e das pessoas com idade avançada, exigiram dos governantes novas políticas públicas para a nova velhice (PEIXOTO, 2006).

4.3.1 Envelhecimento: significado e percepções dos trabalhadores pré-aposentados

Em relação ao significado de “envelhecer”, ou do envelhecimento, os dados sugerem que o tema envelhecer, no entendimento dos entrevistados, é complexo e está diretamente ligado ao modo particular de vida de cada um, desde a infância até a idade adulta, entretanto com muitas incertezas quanto ao envelhecimento e à chegada da velhice. Quando perguntados sobre o significado de envelhecer, 50% dos participantes entendem que envelhecer significa momento para aproveitar a vida mas também revela acúmulo de experiências, maturidade e também nova fase de oportunidades.

[...] envelhecer? Acho que é ter vivido cada momento da sua vida... é viver cada momento da sua vida (P₁₀)

[...] a experiência de vida te dá tanta tranquilidade (P₂)

[...] também é bom porque é você tem novas oportunidades (P₆)

Contudo, muito embora a velhice signifique um período para ainda se adquirirem novos conhecimentos e desfrutarem-se os prazeres da vida, os dados sugerem que há preocupação com as limitações que acontecem no corpo e com os sinais de envelhecimento, bem como a finitude da vida e a proximidade da “morte”, conforme depoimento de um dos participantes:

[...] tem a questão estética né, começa a ver que teu corpo muda, que tu tem limitações corporais, é isso entristece um pouco assim.... Claro que a cada momento que você envelhece você fica triste, porque você se vê mais perto do final né, da morte... (P₁).

Para muitos, o corpo é produto de sua cultura, sua constituição é vista de diferentes formas por cada indivíduo. Aceitar as mudanças do envelhecimento advindas com o tempo significa compreender a velhice como o ciclo natural da vida, que se difere em cada tempo do seu existir biossocial. Contudo, dois participantes da pesquisa negam a velhice, dizendo que até o momento ainda não pensaram sobre o assunto. Outro, que o envelhecimento é um processo natural e significa também aprendizado, *isso tudo faz parte da minha bagagem de aprendizado, né (...)* (P₃)

Apenas um participante manifestou seus sentimentos em relação à velhice de forma negativa e deixou transparecer na entrevista certa frustração diante do fato de estar velho, como *“sensação de descarte... de coisa inutilizada”* (P₆). Esse é um sentimento de nulidade nada incomum e evidencia bem a dificuldade em construir a nova identidade, a da pessoa idosa, e aceitar-se como velho (QUADRO 1).

QUADRO 1 – O significado do envelhecimento para os servidores do DEINFRA

O que significa para você envelhecer?	
1. “É, pra mim não é muito bom, não”. Que bom que a gente consegue envelhecer, a vida me deu essa oportunidade. Envelhecer assusta no sentido das limitações que a própria velhice nos propõe e nos coloca.”	6. “Eu tinha em mente que envelhecer, era como se você pegasse um livro que você leu, e as folhas ficaram dobradas, aquela orelhinha de burro. Joga fora, descarta, ele não presta para mais nada. Você envelhece, e fica triste, porque você se vê mais perto do final, da morte.”
2. “Ah, envelhecer, para mim, é ficar cada vez mais rico de conhecimento e de experiência. É, por isso que eu cuido do meu corpo, porque a cabeça não envelhece.”	7. “Como eu não tenho muito problema de saúde, ainda não pensei muito nisso. Você não pensa ainda, mesmo tu tendo o exemplo perto, mais não é físico teu, é físico da outra pessoa. É diferente.”
3. “Significa adquirir maturidade emocional e espiritual. É, eu aceito! Tanto é que eu nunca quis fazer plástica. Não! Não, tenho essa pretensão.”	8. “É você se tornar uma pessoa com experiência. Viveu bastante, tem algo a contar.”
4. “Poxa vida! Olha, é... eu não me vejo como um velho, embora com sessenta anos, eu me sinto ainda jovem.”	9. “Acho que é ter vivido e aproveitado cada momento da sua vida.”
5. “É triste. Mais o resto tá tranquilo! Envelhecer é normal. É, a gente cresce, envelhece e morre. E, vira criança.”	10. “Eu acho que o que significa envelhecer, é tu adquirir expediência.”

Fonte: Elaboração própria (2017).

Quando perguntados sobre a identificação de possíveis sinais de envelhecimento, pudemos verificar que, do total de participantes, apenas um não percebeu nenhum sinal de envelhecimento até o momento: *“Não, não percebo! Não percebo!”* (P₄). Porém, a maioria (90%) aponta apenas alterações de ordem física. As falas de dois participantes expressam esse pensamento:

Percebo, com certeza! Hoje eu não faço as coisas que eu fazia quando eu tinha dezoito anos. As travessuras. Ou, quando eu tinha dez anos de idade. O organismo te impõe isso (P₆).

Não me acho velha, mais às vezes assim... quando eu subo uma escada de vários degraus, aí eu digo assim, nossa! Quando eu era mais nova, eu subia isso aqui melhor, é a minha idade que já está avançando... Ah, mais tranquilo, é nisso aí que eu sinto, só! (P₃).

Somente para um dos participantes, além dos aspectos físicos, há alteração pelo processo de envelhecimento, os aspectos mentais: “*É automático. Acho que a capacidade corporal, a capacidade mental, e os próprios cabelos ficam brancos*” (P₉). Porém, em outro participante, os sinais mentais ainda eram “de um jovem”: “*Percebo! Não tem mais aquele...a gente sente que não tem mais aquele fôlego de guri. Então, só a parte física, porque a parte mental ainda continua jovem*” (P₃).

Ainda outro entrevistado, muito embora tenha percebido mudança no aspecto físico, considerou muito pouco e questionou que talvez fosse por causa de uma possível negação desses sinais: “*Muito pouco, só no rosto. Só, nas pouquinhas ruguinhas, assim. É mais a questão de fisionomia, mas também é muito pouco, ou eu não quero observar*” (P₁).

Segundo Debert (2006),

[...] o ciclo biológico, do ser humano e de boa parte das espécies naturais, que envolvem o nascimento, o crescimento e a morte — é um fato social e histórico — a variedade das formas de conceber o viver o envelhecimento. Da perspectiva antropológica, e também da histórica, tratam de ressaltar, em primeiro lugar, que as representações sobre a velhice, a posição social dos velhos e o tratamento que lhes é dado pelos mais jovens ganham significados particulares em contextos históricos, sociais e culturais distintos (DEBERT, 2006, p. 50).

Segundo Blesmann (2004), com o passar do tempo, o corpo vai se transformando, e essas mudanças são consideradas normais do ciclo da vida, muito embora sejam mais perceptíveis com a idade. Para alguns, a aceitação da velhice é complicada, quando considerada do ponto de vista das mudanças aparentes do corpo físico. A percepção do envelhecer para os indivíduos que se encontram nessa etapa da vida é vivida de formas diferentes e, para muitos, a aceitação torna-se difícil, pois o corpo envelhece e, todavia, a mente se mantém jovem.

Nos tempos atuais, o corpo tem recebido demasiada importância com relação à aparência, entretanto, ainda que se deseje negar a velhice, é pela aparência que os primeiros sinais do envelhecimento são percebidos.

Schneider e Irigaray (2008) também afirmam que, para muitos, a longevidade se apresenta como uma fase a ser vivida com intensidade, porém viver muito significa exibir em

seu corpo os inevitáveis sinais do envelhecimento, entretanto muitos idosos têm dificuldades em ver ou aceitar os sinais da velhice.

Maia (2008) sinaliza que uma sociedade preocupada com o culto ao corpo muitas vezes leva à relação direta de que os sinais de envelhecimento se constituem em um corpo “fisicamente antiestético”, certamente isso não se manifesta claramente, mas, segundo a autora, “porém subentende-se na elevação do status do corpo como elemento constituinte da identidade na esfera pública”.

De acordo com Pitanga (2006 *apud* MAIA, 2008, p. 708), vivemos numa sociedade que supervaloriza o novo, e isso possibilita uma relação direta com a ideia de que “no corpo do idoso, como aquele que está velho, ultrapassado e precisa, portanto, ser descartado, escamoteado. O que desagrade, por ser ameaçador, é recusado, rechaçado”.

Elias (2001) complementa dizendo:

Não é fácil imaginar que nosso próprio corpo, tão cheio de frescor e muitas vezes de sensações agradáveis, pode ficar vagaroso, cansado e desajeitado. Não podemos imaginá-lo, e, no fundo, não o queremos. Dito de outra maneira, a identificação com os velhos e com os moribundos compreensivelmente coloca dificuldades especiais para as pessoas de outras faixas etárias. Consciente ou inconscientemente, elas resistem à ideia de seu próprio envelhecimento e morte tanto quanto possível (ELIAS, 2001, p. 80).

Os velhos de hoje são vistos através de um novo olhar, e muitos deles estão associados à produtividade. Com efeito, as pessoas com idade avançada permitem-se buscar novos estilos de vida e, nessa caminhada, constroem também um novo conceito para a velhice, pois a percepção que têm de si é que só aparenta a idade “velhice” quem assim o desejar. Portanto, ditam regras numa sociedade, onde os elementos mais importantes para algumas pessoas passam a ser fundamentalmente a juventude e vigor e, para estes, o “ideal de velhice”, as rugas são vistas como uma falha que precisa ser corrigida.

A estética é vista como forma de expressar-se e também de construir a nova identidade para a velhice, que pode ser vista pela sociedade como o velho novo ou um jovem senhor ou uma jovem senhora. É um novo jeito de ser “velho”, onde a estética é usada como artifício que recodifica a vivência e proximidade da velhice na sociedade contemporânea (MAIA, 2008).

Com efeito, a velhice tem ligação direta com a memória. Partindo desse pressuposto, é comum a negação da velhice quando fazem menção à própria imagem; a ideia

que “eu não sou velho” se mantém, e não está presa ao passado e nem ao presente, mas na memória de cada um, dentro de um contexto histórico, o que é natural.

Entre os vários dizeres sobre a velhice encontramos, circulando no meio social, processos discursivos claramente marcados pela negação em que se destacam os sujeitos históricos posicionados discursivamente para recusar tal denominação quando fazem referência a si próprios (SILVA SOBRINHO, 2005, p. 242).

Em meio a uma sociedade capitalista e classista, a fonte da juventude se mantém no prazer de sentir-se belo e assim estimula-se o consumo de bens e serviços voltados para a manutenção da beleza. Por essa razão, esse nicho de mercado cresce exacerbadamente transformando tudo e todos em meras mercadorias (SILVA SOBRINHO, 2005).

Em relação ao preconceito contra os idosos, as análises dos dados sugerem que existe forte presença de preconceito, percebida e vivida no cotidiano em diferentes momentos, como aponta P₁, inclusive como o preconceito estabelece rótulos que não expressam a realidade: “*Pode estar velho e não está aposentado, e estar aposentado e não estar velho*”.

As falas dos participantes são unânimes ao afirmar que existe, sim, preconceito contra a pessoa idosa. Em seus depoimentos expressam formas diferenciadas de se perceber o preconceito. Um dos participantes afirma que o preconceito está presente, sim, e passa pelo crivo da impotência e improdutividade atribuída às pessoas idosas; outro afirma que o preconceito existe, sim, inclusive porque faltam vagas (postos de trabalho), e isso seria compreendido por outro alguém que necessita de vaga para trabalhar como se o idoso estivesse ocupando uma vaga de trabalho indevidamente. Outro participante afirma perceber o preconceito quando um idoso ocupa ou deseja ocupar um lugar para sentar-se no ônibus [...] *ser velho é motivo de vergonha, na verdade... senti vergonha de me acharem como um velho* (QUADRO 2).

QUADRO 2 – O que pensam sobre o preconceito contra idosos e aposentados

Você acredita haver preconceito contra “velhos” e aposentadoria?	
1. “Acredito que tenha, com certeza! Tem, infelizmente! A coisa de associar que a pessoa está aposentada ela está velha, e não é assim. Pode estar velho e não está aposentado, e estar aposentado e não estar velho.”	6. Tem, tem, já foi pior. Se eu disser que isso não melhorou, melhorou significativamente, mais ainda tem. Eu até acho que isso aí, é difícil tu mensurar e ser preciso. “O ser humano, ele é assim, a cultura é assim...”
2. “Eu não tenho, não sei se tem. Acredito que sim, eu acho que deve haver sim.”	7. “Acho que o mundo está cada vez mais preconceituoso, por quê? Porque a disputa é cada vez maior. Tá faltando vaga pra tudo! E às vezes o velho tá tirando a vaga do mais novo.”
3. “Muito! Como se fosses pessoas inúteis. Há, muito, porque hoje em dia as maiorias dos jovens acham que o velho é antigo, nunca sabe nada, quando, na verdade, se aprende muito com os mais velhos. Eu aprendo até hoje.”	8. Alguma coisa sim, pela lentidão. De maneira geral, a maioria das pessoas é... “Tem pressa, e essas pessoas (os idosos) às vezes atrapalha o andamento de uma fila.”
4. “Sim, sim! Esses dias aí, eu peguei o ônibus lotado, e em pé, um cara assim, ô Senhor, ô Senhor, senta aqui faz favor! Eu senti vergonha, senti vergonha de ser velho, de me acharem velho na verdade. E é assim que eu me sinto, eu não me vejo com essa idade que eu tenho hoje, não sei se isso é bom ou se é ruim, porque aí eu não estou me preparando para a velhice.”	9. “Ah sim! Porque tu tá velho! Os velhos ficam com mais limitações, mais eles não deixam de fazer as coisas...”
5. “Não, tem! Existe bastante. Quem tem dinheiro não sente, pode ser um de cem anos, ou até mais, porque ele se cuida. Agora o que não tem, além de ser velho, ainda vai se relaxando.”	10. “Tem, tem! Tem, e bastante! Às vezes, por exemplo: ah, tem o preferencial, tem gente que acha ruim de dar o lugar. Acho que eles pensam: esses velhos não têm nada pra fazer, fica só tirando o lugar, e eu venho cansado do serviço. Eles não imaginam que se viverem, vão ficar velhos? Não são todos os jovens, mais uma grande parte”.

Fonte: Elaboração própria (2017).

Andrews (1999 *apud* SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008) afirma:

Embora a velhice seja nada além do que um construto social, o preconceito continua florescendo. A idade é uma categoria embutida dentro dela mesma, é discutível e obsoleta. Enquanto todos os outros estágios da vida são planejados e construídos social e culturalmente e não existem conflitos para eliminar a infância, a adolescência e a idade adulta do panorama do desenvolvimento humano, a velhice é colocada à margem (ANDREWS, 1999 *apud* SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008, p. 587).

Sobre o assunto, Debert (2016, p. 248) argumenta que “O Brasil teve um papel ativo na criação de propostas, leis, decretos e medidas voltados para esse segmento da população. Nossa Carta Constitucional e o nosso Estatuto do Idoso são, certamente, dos mais avançados do mundo[...]”. Nossos entrevistados se encontram com idade acima de 56 anos, e suas percepções acerca do envelhecer e também de como percebem o preconceito contra os idosos têm formas diferenciadas.

Segundo Haddad (1986), o entendimento da área da medicina em relação à velhice tem sido pronunciado em diversos ângulos, seja pelos meios de intercomunicação (televisão, rádio, internet e inclusive o “discurso do Estado”), ou ainda por meio de publicações.

A medicina dedica-se aos estudos de caráter biológico e patológico relacionados ao envelhecimento e à velhice e também considera os aspectos “socioculturais” dos indivíduos. O “[...] aumento da duração da vida humana, evitando que a velhice, fenômeno fisiológico, se transforme em velhice-enfermidade. Gerontologia e geriatria caminham juntas, visando a um mesmo objeto formal de estudo: os velhos” (Haddad, 1986, p. 23).

Com vistas a esse assunto, um de nossos entrevistados, em seu depoimento, diz:

Ah...envelhecer pra mim, é ficar cada vez mais rico de conhecimento e de experiência. É por isso que eu cuido do meu corpo pra não envelhecer muito o corpo, porque a cabeça não envelhece, entendeu? Então, hoje eu tenho uma preocupação mais com o meu corpo; pra mim é curtir mais tudo que eu aprendi, que eu sei. E a experiência de vida te dá tanta tranquilidade [...] por isso que eu acho boa essa fase, assim, que ajuda a envelhecer, e que tem coisas que a gente dava tanta importância e não tem nenhuma, que a gente se incomodava por tão pouca coisa. E hoje, a gente consegue ver de outro jeito, entendeste? A gente vive mais leve, com a idade. Então, acho isso muito bacana (sic).

Sobre o envelhecimento, Haddad (1986) afirma:

Embora na idade avançada a massa encefálica diminua de peso, pelo desaparecimento de células em todas as camadas do córtex (a perda dos neurônios começa aos 25 anos), é um fato atualmente bem estabelecido que o envelhecimento não leva a um declínio das faculdades intelectuais. Na realidade, certas faculdades intelectuais nada sofrem com o envelhecimento e podem, mesmo se desenvolver com o passar do tempo, como por exemplo, o conjunto dos conhecimentos, o julgamento prático, a aptidão para dominar situações difíceis e o desenrolamento verbal (HADDAD, 1986, p. 28).

Como bem nos assegura Barros (2004),

É com os olhos da juventude que se percebe a velhice. Ela é vista como um declínio e, sobretudo, com a impossibilidade de ser positivamente valorizada na medida em que já ultrapassou o ponto máximo do ciclo da vida, seja no ponto de vista da capacidade produtiva do trabalhador, seja do ponto de vista da capacidade física e psíquica, com a perda gradual do corpo e da mente. A aparição da velhice como um estigma e como exclusão social se dá paralelamente ao advento da aposentadoria para a população trabalhadora, associando-se à ideia de pobreza. Esta noção parece contaminar a representação da velhice como uma etapa específica da vida [...] (BARROS, 2004, p. 17).

Ou ainda, conforme outro depoimento, quando se perguntou ao entrevistado qual era a sua percepção com relação à velhice, a resposta foi: “*Cabelo branco, né, às vezes uma dorzinha ou outra numa junta. Mais assim de pensamento de cabeça, não!*” (sic). Com efeito, Veras (2009, p. 549) ressalta: “O Brasil hoje é um ‘jovem país de cabelos brancos’”. “A cada ano, 650 mil novos idosos são incorporados à população brasileira” [...]. É preciso dizer que,

no Brasil, muitos idosos, além de estarem vivendo cada vez mais, encontram-se saudáveis e com muita disposição para viver a vida, todavia alguns necessitam de autocuidado.

Em nossa pesquisa, é possível identificar a velhice e as transformações do corpo em três dimensões. A velhice biológica, que se apresenta como uma dura realidade para aos participantes da pesquisa, onde o corpo é compreendido como um organismo que tem suas funções, e a velhice, como as alterações que nele acontecem. A velhice psicológica é a mais temida, quando considerada a ameaça e a possibilidade de perda da capacidade mental. Na velhice social, o corpo não é visto como ele é, mas a ideia do que ele concebe. A maioria dos participantes expressou suas preocupações com a aparência do corpo, com os cuidados a ele atribuídos, em seus depoimentos falaram da experiência do envelhecimento que nele é vivida, manifestando o desejo de manter a juventude e ter o prazer de sentir-se belo.

4.3.2 O lugar do trabalho na vida do pré-aposentado — suas expectativas

Muito embora tenhamos compreensão do significado do trabalho dentro da lógica capitalista de expropriação, exploração e alienação (MARX, 2013), conforme visto no capítulo 3.1 — onde apresentamos breve reflexão sobre o trabalho neste TCC —, o trabalho tem importância no processo de socialização e de construção das relações sociais (mesmo que num contexto da dinâmica capitalista). Nesse sentido, quando perguntados sobre o lugar que o trabalho ocupa em suas vidas, as respostas dadas foram muito significativas.

Dentre os respondentes, a maioria (90%) foi enfática na centralidade do que o trabalho ocupa ou ocupou nas suas vidas. As falas de alguns participantes representam bem isso:

O trabalho é o que move o ser humano [...] (P₁)

Ele ocupou, eu sempre fui muito dedicada ao trabalho e à família [...] (P₂)

[...] foi dedicação total [...] (P₄)

Com certeza, em primeiro lugar! [...] (P₆)

Ele é bastante importante! [...] (P₇)

Acho que total! (P₉)

Em relação ao significado do trabalho para os profissionais que ainda estão na atividade e em processo de aposentadoria, as respostas foram muito similares e complementares da questão acima apresentada. Todos os participantes expressaram sua importância e centralidade em suas vidas, tanto em relação às questões subjetivas quanto nas objetivas relativas à sobrevivência. Os participantes: P₂, P₄, P₅, P₇ e P₈ (50%) relacionaram a importância

do alcance das condições materiais de existência, e os participantes: P₁, P₃, P₆, P₉ e P₁₀ (50%), em relação ao significado em sua existência, à sociabilidade, relacionando-o inclusive à questão da dignidade (QUADRO 3).

Nesse sentido, os dados sugerem que o trabalho, para todos os entrevistados, é considerado atividade fundamental, todavia não somente para atender as suas necessidades básicas de sobreviver, como ser humano: observa-se também o trabalho como uma atividade que ocasiona prazer aos entrevistados, mas, como bem nos asseguram Kilimnik *et al.* (2015, p. 19), “[...] precisa também atingir seus objetivos e realizar-se”.

QUADRO 3 – O significado do trabalho para os servidores do DEINFRA

O que o trabalho significa para você?	
1. “O trabalho, pra mim, <u>é o que me move</u> . Move a minha vida.”	6. “Falando profissionalmente? Para mim é como se fosse uma recarga de bateria numa lanterna.”
2. “O trabalho, pra mim, ele significa claro uma fonte de renda que é superimportante.”	7. “O trabalho <u>é uma coisa inerente da vida</u> . De você se tornar adulto, <u>se tornar independente produtivo</u> . O caminho é o trabalho.”
3. “ <u>Significa também, uma grande realização pessoal</u> . Eu me realizo no meu trabalho, porque eu faço aquilo que eu gosto.”	8. “O trabalho me dá condições de realizar as coisas <u>físicas que eu preciso, as coisas materiais</u> . Permite viver com dignidade , e ter a amizade entre os colegas. Na verdade, isso aqui acaba virando uma grande família.”
4. “Foi tudo! Na verdade, o que eu tenho hoje foi em função do meu trabalho.”	9. “O trabalho, pra mim, é tudo! O trabalho é assim, ele dignifica uma pessoa. Ele faz com que a pessoa se torne, seja útil e aproveitável.”
5. “Não, tudo! Se não fosse o trabalho, eu não conseguiria chegar nessa vida.”	10. “O trabalho significa a dignidade que a gente tem. Ainda é tudo, o trabalho é sem dúvida nenhuma tudo!”

Fonte: Elaboração própria (2017). (Grifo nosso)

Sobre esse assunto, continuam Kilimnik *et al.* (2015):

Atribuir significado ao trabalho é algo tão subjetivo que indivíduos com a mesma profissão terão, em suas definições, alguns pontos discordantes, devido às diferenças individuais e, também, às peculiaridades de cada organização. Atribuir significado ao trabalho pode ter consequências comportamentais diferenciadas em relação à interpretação de cada contexto (KILIMNIK *et al.*, 2015, p. 4).

Segundo Costa (2006), os anos 1970 foram considerados os anos mais críticos, a “crise estrutural do capital”, e nesse período ocorreram reduções das “taxas de lucro” devido ao crescimento da força de trabalho. Todavia, Ricardo Antunes (TV BOITEMPO, 2014) compreende o trabalho no século XXI conforme as “multiplicidades” dos sentidos e significados diferenciados na vida dos sujeitos (TV BOITEMPO, 2014).

Para Ricardo Antunes, na sociedade capitalista, o trabalho parte de pressupostos de produção, alienação e de “relações de poder” e é visto conforme a sua divisão de classes entre

proletariado e a mão de obra barata, onde os trabalhadores não passam de meras mercadorias e fontes de valor de uso e de troca do capital. É nesse momento que a aparência física se torna mais evidente, quando compreendida pela beleza e da boa representação social. Diante disso, é considerável a procura dos sujeitos para consumir produtos que compreendem o uso e a melhoria da estética facial, alimentos saudáveis, moda (roupas e acessórios), entre outros — tudo com a finalidade de se manter bem jovem e atender as demandas e exigências frente ao mercado de trabalho (ANTUNES, 2010).

Em relação aos momentos que antecedem o processo de aposentadoria, as falas sugerem situações de angústia, medo, mas também observamos que alguns têm uma melhor compreensão do que significa essa etapa da vida. Na interpretação dos dados, 10% dos participantes responderam que estão se preparando para aposentar-se; 30% demonstram medo, angústia e acreditam que a aposentadoria pode ocasionar depressão — dentre eles, um não deseja se aposentar —; 40% não demonstram preocupação com a chegada da aposentaria, porém um dos participantes afirma que se sente como um objeto, um produto com prazo de validade; e 20% preocupam-se com o que fazer quando o momento chegar.

Dentre os servidores, três dos participantes consideram que o curso (*workshop*) oferecido por nós e organizado durante a realização do projeto de intervenção em estágio supervisionado foi importante e esclarecedor para mudar suas formas de compreender essa etapa: “*Já foi pior — após o curso abriu a cabeça de uma forma fantástica. Então, a gente consegue degustar melhor essa situação [...]*” (P6).

Quando questionados sobre o que pensam nos momentos que antecedem sua aposentadoria, percebemos que emergem pensamentos positivos e negativos: sentimentos de frustração em relação à saída do mundo do trabalho e dificuldades em realizar outros projetos de vida após a aposentadoria, que é vista por alguns como uma desorganização temporal em suas vidas e também no dia a dia (QUADRO 4).

Segundo Morin (2007), a ideia de trabalho está qualificada em seis tópicos: *precisa ser versátil, e ao mesmo tempo um instrumento desafiador*. O trabalho deve provocar nos indivíduos o interesse pela *educação continuada*, possibilitando a *autonomia e a tomada decisiva durante a jornada de trabalho*, com a finalidade de *propiciar a valorização e apoio aos trabalhadores frente às novas oportunidades, capacitando-os para uma mudança “social”*. Uma mudança que possa contribuir para a *construção da autoestima e também para uma vida pós-trabalho realizável e feliz*.

QUADRO 4 – O que pensam os servidores sobre os momentos que antecedem a aposentadoria

Como está sendo viver esses momentos que antecedem sua aposentadoria?	
1. “Aí muita angústia, bastante angustiante. É, tem muito a ver com a questão da identidade profissional.”	6. “Já foi pior — após o curso, abriu a cabeça de uma forma fantástica. Então, a gente consegue degustar melhor essa situação. Conviver melhor com isso, vislumbrar um outro dia.”
2. “Já foi angustiante, agora não é mais. É porque antes eu tinha medo, agora eu não tenho mais. Agora eu estou tranquila.”	7. “Não penso muito. Talvez só vá sentir quando eu me aposentar mesmo.”
3. “Tranquilos. Antes, eu não admitia nem falar em aposentadoria.”	8. “Já poderia ter ido (me aposentado), mas eu estou gostando.”
4. “Se bem que eu já estou aposentado, então não teve nada que antecedesse.”	9. “Na verdade a minha aposentadoria já poderia ter acontecido há oito anos.”
5. “[...] coisa mais linda do mundo. Eu não vejo a hora de chegar.”	10. “Não, tranquilo. Não estou assim apavorado não.”

Fonte: Elaboração própria (2017).

Ainda podemos destacar em suas falas a necessidade de preparação para melhor compreenderem o processo que antecede a aposentadoria, para que, quando esse momento finalmente chegar, possa ser visto com certa tranquilidade emocional e com planejamento, tanto para enfrentar a vida social quanto ao que se refere ao financeiro. Dentre as respostas, o que nos chamou atenção foi que um dos participantes do *workshop*, apto a se aposentar, sente-se despreparado para esse momento e diz: “*Hoje o trabalho é uma coisa essencial para mim. Já tenho tempo para aposentadoria, não tenho nada para fazer em casa. Faltou essa preparação (sic)*”.

O período que antecede a aposentadoria é o momento em que o indivíduo deve olhar em direção a essa nova etapa, visando à ideação e reorganização de sua vida e, por conseguinte, de sua identidade. Segundo Duarte (2009, p. 54), “trata-se de um período em que as expectativas (boas e/ou más) habitam grande parte dos pensamentos e sentimentos” dos pré-aposentados, uma vez que, em nossa sociedade, a saída do mundo do trabalho atribui ao aposentando uma perspectiva de exclusão social.

Como bem nos asseguram Zanelli, Silva e Soares (2010), romper relações de trabalho ocasiona impacto na vida dos trabalhadores, e isso pode variar de pessoa para pessoa. Nesse contexto, o impacto proveniente das mudanças advindas do rompimento das relações de trabalho significa muito mais do que o término da carreira e a substituição de hábitos no dia a dia: implica também escolher novas alternativas. Zanelli, Silva e Soares (2010, p. 32) comentam também “O entendimento que temos de carreira é que esta é constituída de várias e significativas unidades ou fases, reconhecidas pelo trabalhador e pela sociedade”.

É preciso dizer que, para o trabalhador que se encontra em fase de transição, a aposentadoria se apresenta como a última fase da carreira, esteja ele orientado ou não para a vida pós-carreira, e esse rompimento representa mudanças significativas na vida pessoal e social do indivíduo. É oportuno dizer que a falta de preparação e planejamento no período em que antecede a aposentaria pode ocasionar frustrações ao aposentado, dificultar a adaptação do indivíduo às novas circunstâncias e também ocasionar conflitos em relação à sua existência. Acerca disso, Barbosa e Traesel (2013, p. 220) afirmam que “a pré-aposentadoria parece ser um momento propício para reflexões e planejamentos sobre a própria identidade, as expectativas e prioridades para o futuro do sujeito”.

4.4 Expectativa de vida pós-trabalho: “busca e conquista de uma nova identidade”!

Para viver bem a vida pós-trabalho, é preciso ter conquistado ao longo de sua vida o capital familiar e financeiro. Precisa cultivar ou construir novos relacionamentos de amizade, porque as que foram deixadas no trabalho podem ser ainda visitadas, porém nem tanto cultivadas. Principalmente é necessário ter bons hábitos alimentares e também desenvolver algum tipo de atividade física para garantir a manutenção da saúde, se ainda não o fez.

O Relatório Mundial de Envelhecimento e Saúde (OMS, 2015) aponta novos desafios sobre o envelhecimento e saúde, recomenda novas políticas públicas com reformulações profundas, pensando em prestar serviços de qualidade com a finalidade de abranger toda essa população que está envelhecendo, principalmente no Brasil. O relatório é baseado nas apreciações de evidências recentes sobre as características peculiares acerca do envelhecer na era contemporânea e assim garantir maior qualidade de vida e autonomia incluindo todos os idosos e as diferentes classes sociais.

Segundo o Relatório, existe grande diversidade nas populações mais idosas: algumas pessoas com idade acima de 80 anos, na era contemporânea, apresentam idade “física e mental comparável” à de um jovem com idade de 20 anos. Ou pode um jovem de 20 anos necessitar de maiores cuidados do que um idoso de 80 anos. Com efeito, as políticas públicas devem ser pensadas de forma a atender as demandas, não só das pessoas com idades avançadas, mas para atender um maior número de pessoas, a fim de possibilitar que todas as populações venham a alcançar o envelhecimento com saúde.

Diante disso, devemos considerar que vários fatores podem influenciar a conquista da qualidade de vida, entretanto é necessário que haja engajamento da pessoa idosa, seja por meio de grupos de convivência ou de orientação nutricional, porém com ênfase principalmente

nos grupos de atividades físicas. A combinação desses fatores pode contribuir para que o idoso alcance uma vida saudável e também a longevidade.

Debert (2016) argumenta que o aumento da expectativa de vida poderá ocasionar circunstâncias críticas no meio social, caso não sejam tomadas iniciativas de real importância pelas autoridades tanto na área social quanto política. Afirmar ainda que, conforme os indivíduos vão envelhecendo, é natural que ocorram consecutivas perdas e danos na vida dos indivíduos. Com efeito, na ausência de novas políticas e medidas urgentes que beneficiem a população idosa, a tendência é aumentar ainda mais as perdas dos papéis sociais, o desprezo, o abandono e situação de rua em que muitos já se encontram. Ele conclui que foi diante dessa cruel realidade da imagem dos velhos abandonados que surgiu a gerontologia e também a conquista dos direitos sociais, que conseqüentemente induziram à universalização da aposentadoria, dando início às leis, conferências e aos projetos de ações internacionais para a velhice.

Entretanto, sobre o afastamento da vida laboral, Santos (1990 *apud* FÔLHA; NOVO, 2011) afirma que:

O afastamento do trabalho ocasionado pela aposentadoria gera sentimentos ambíguos: crise — pela recusa em aceitar a condição de aposentado, devido à imagem estigmatizada vinculada à inatividade que tal condição confere; e liberdade — sentimento resultante da busca pelo prazer em atividades de lazer e concretização de planos anteriormente impossíveis de se realizarem pelo compromisso/obrigação de trabalhar (SANTOS, 1990 *apud* FÔLHA, NOVO 2011, p. 2).

O convívio diário entre os indivíduos influencia fortemente a construção das diversas identidades. Nesse caso, levamos em consideração a argumentação de Gomes (2008, p. 57) quando afirma que as trocas de informações contínua se tornam um ponto “[...] de grande importância, pois atribuem ao sujeito um sentimento de pertencimento a grupos (de pertença ou de referência), que leva o indivíduo a assumir pessoalmente as atitudes desse grupo que, mesmo sem perceber, guia suas condutas”. Lidar com todas essas questões certamente poderá influenciá-lo a decidir-se a se aposentar ou optar por continuar trabalhando.

Na interpretação dos dados sobre em que momento da sua vida a aposentadoria foi uma preocupação, os dados sugerem que em suas expectativas com relação a esse momento, a maioria (80%) dos participantes apresenta variadas formas de expressar suas preocupações relacionadas à aposentadoria, e suas falas expressam esses sentimentos:

[...] preocupação, medo, ansiedade, angústia e depressão. Apontam as doenças como possível causa do vazio que a saída do trabalho pode ocasionar [...]. Apontam muitas incertezas com relação a aposentar-se ou não [...] (P₁, P₂, P₃, P₄, P₆, P₇, P₈, P₉).

Nesse caso, a expressão *preocupação* está relacionada ao fato de não ter se planejado para a vida pós-trabalho (P₂). A expressão *doença*, está relacionada à falta de planejamento, ao tempo livre e convívio com familiares (P₄). Somente um participante sinaliza preocupação com a aposentadoria desde o início de sua vida laboral (P₆). Já a expressão preocupação está relacionada às mudanças advindas de leis que poderiam mudar as regras da aposentadoria e comprometer os direitos por ele já conquistados (P₈). A expressão *medo* e *depressão*, nesse caso, revelam ausência da construção do capital familiar e de maior convívio social fora do ambiente de trabalho (P₃). Do total de participantes, apenas dois entrevistados apontaram que não têm preocupações com a aposentadoria (P₅ e P₁₀). Em suas falas, percebemos que os sentimentos são confusos e conflitantes, a maioria é de negação com a chegada da aposentadoria e pelo fato de estar envelhecendo (QUADRO 5).

“O afastamento do trabalho faz com que o tempo livre não esteja mais relacionado com o conjunto de atividades diárias que faziam parte de sua vida. [...] Haverá diminuição no círculo de amizades ligadas ao trabalho” (KUNSLER, 2009, p. 69) e maior convivência com a família, que poderá ser tranquila ou complicada.

Evidenciamos em suas falas a falta de preparo para a chegada da aposentadoria, seja de planejamento financeiro, psicológico ou social, razão pela qual é fundamental promover junto aos trabalhadores que se encontram nessa fase de suas vidas amplo debate sobre as mudanças que podem ocorrer quando o momento de efetivar a aposentadoria chegar, especialmente para que possam avaliar qual o impacto sobre a sua renda, incluindo nesse momento a extensão da vida ativa e pós-trabalho, devido aos grandes desafios a serem enfrentados por sua responsabilidade com a aposentadoria, considerando-se que ela, nesse momento, passa a ser singular.

Por isso,

O rompimento com as relações de trabalho tem impacto indiscutível, ainda que varie de pessoa para pessoa, no contexto global da vida. A aposentadoria implica bem mais que um simples término de carreira. A interrupção das atividades praticadas durante anos, o rompimento de vínculos e a troca dos horários cotidianos representam imposições de mudanças no mundo pessoal e social (ZANELLI; 1996, p. 28).

QUADRO 5 – A aposentadoria como uma preocupação para os participantes

Em que momento da sua vida a aposentadoria foi uma “preocupação” para você?	
P1. “Não, não foi, não teve um momento preocupante, porque tá sendo, tá acontecendo esse momento.”	P6. “Ao longo da minha vida, exatamente!”
P2. “Foi no momento em que eu atingi as condições necessárias, aí eu me preocupei. Que, até então, eu queria chegar lá, quando eu cheguei, ai ai ai.”	P7. “Em nenhum momento, ainda não, ainda não.”
P3. “Há, alguns anos atrás foi, que eu tinha muito medo, porque eu tinha medo de me aposentar e ficar com depressão. Eu tinha um medo danado, agora eu não tenho mais.”	P8. “Eu tinha alguma preocupação antes de eu adquirir o direito, depois que eu adquiri, eu já não tive mais essa preocupação, eu tô tranquilo, hoje eu até digo assim, a hora que eu me aposentar, o que eu vou inventar? Essa é a minha preocupação hoje.”
P4. “Nunca foi não, na verdade, assim, a minha preocupação era em não querer me aposentar, porque eu sabia que, se eu ficasse em casa sem fazer alguma coisa, eu não ia conseguir, eu ia ficar doente, ia ter problemas. E ainda penso assim dessa forma. Atividade sempre.”	P9. “A, pois é, aí, a aposentadoria ainda não tá sendo uma preocupação pra mim.”
P5. “Ah, não pra mim, porque pra mim nunca foi, entendeu?”	P10. “Não, nunca tive essa preocupação.”

Fonte: Entrevistas da pesquisa de Campo (2017). Elaboração própria.

Para Zanelli, Silva e Soares (2010), o período de transição para a aposentadoria pode ser vivenciado como uma fase positiva de desenvolvimento pessoal quando os trabalhadores tiverem encontrado outras potencialidades que lhes proporcionem o prazer, a maturidade que os leve naturalmente ao crescimento pessoal. Contudo, a falta de organização sem preparação prévia poderá levá-los a sentir momentos de infelicidade, preocupação, incerteza, medo, angústia e desequilíbrio emocional.

Na análise das falas dos participantes, quando perguntados quais são os sentimentos de ansiedade e medo nesse período que antecede à sua aposentadoria, 80% dos participantes (P₂, P₃, P₅, P₆, P₈, P₇, P₉, P₁₀) afirmam não ter medo com relação à chegada da aposentadoria: “[...] gosto de andar, eu gosto de passear, gosto de vadiar, então eu não tenho medo não [...]” (P₅). Entretanto, alguns participantes demonstram sentimentos, como a preocupação com o tempo livre: “[...] Será que eu estou preparada mesmo [...] Não vou sentir falta do trabalho? [...] E o que eu faço com o tempo livre [...]” (P₃). Sentimento de dúvidas, sensação de vazio: “[...] de repente criar um vazio muito grande na vida da gente [...]” (P₈). Entre eles, 10% apresentam sentimento de angústia e de perda da identidade profissional (P₁), e outros 10%, ansiedade, medo de parar de trabalhar (P₄). Um deles afirma já ter outra atividade remunerada (P₇) (QUADRO 6).

QUADRO 6 – Sentimentos dos participantes no período que antecede a aposentadoria

Quais são os sentimentos (ansiedade, medo) nesse período que antecede à sua aposentadoria?	
P ₁ : “É justamente, é... não sei! É mais um sentimento de uma <u>angústia, da perda profissional</u> . Esse é o medo, né? O meu medo é assim, no sentido... tá, daí? Como é que tu vai ficar depois?”	P ₆ : “Eu diria que medo eu nunca tive, assim propriamente dito, <u>eu tive dúvidas</u> . É tipo: como é que eu vou me comportar lá fora, após a aposentadoria, o que que está me esperando lá fora, mais depois de todo aquele seminário ali, isso também meio que deu uma quebrada né, melhorou muito, então hoje eu tou mais pé no chão, iria.”
P ₂ : “ <u>Agora, não tem mais</u> . Só, agora eu quero que ela chegue, eu quero, já tenho programado até final do ano tudo para eu curtir um pouco a vida. Agora eu quero me encontrar comigo mesmo, e viver mais a minha vida. Se for diferente, eu vou ver depois, mais não tenho mais essa preocupação.”	P ₇ : “ <u>Sinceramente nenhum, nenhum ainda, que eu acho que eu não</u> . Também, como eu tenho uma atividade realmente, né, paralela, digamos hoje, então se eu me aposentar eu vou continuar tendo tanto trabalho lá fora quanto aqui, então só muda o endereço digamos.”
P ₃ : “Será que eu <u>vou ocupar o meu tempo integral</u> com atividades, pra não sentir falta do trabalho? Eu me preocupo.”	P ₈ : “ <u>É o medo</u> , é, sei lá, é de repente criar um vazio muito grande na vida da gente né.”
P ₄ : “ <u>Eu tenho medo de parar... tenho medo de parar</u> . Dá ansiedade, sim, se eu ficar sem esses meus trabalhos eu não sei se eu vou conseguir ter uma cabeça, como é que é? Despreocupada. Acho que vai ser mais preocupado com os problemas de saúde.”	P ₉ : “ <u>Eu, como eu não penso</u> , entendesse? Não tenho aquela preocupação, a minha preocupação é, eu, por exemplo: é chegar e não fazer nada.”
P ₅ : “Ah, eu não vou sentir medo nenhum, entendesse?”	P ₁₀ : “Não, não tenho medo nenhum.”

Fonte: Entrevistas da pesquisa de Campo (2017). Elaboração própria.

O afastamento do trabalho ocasiona também mudança de identidade. É preciso dizer que a identidade do indivíduo é construída pelos relacionamentos que ele mantém no meio onde vive, nas relações interpessoais durante a jornada de trabalho e nos relacionamentos que constrói com a sociedade em geral. É, a partir desses pressupostos, que cada um, de um modo muito singular, vai construindo e autoconstruindo a todo momento a sua imagem.

Em relação às expectativas com a chegada da aposentadoria e não ter mais a obrigatoriedade de cumprir atividades de trabalho com regularidade, as análises sugerem que a maioria (70%) dos participantes considera ser muito bom não ter mais atividades regulares. Todavia, as expectativas referem-se ao fato da necessidade de encontrar novas atividades para preencher as lacunas deixadas por conta de não exercer mais atividades laborativas com compromisso de horários. E expressam esse sentimento: “[...] é necessário criar uma nova expectativa de vida, arrumar outra tarefa, ou função para preencher a lacuna...” (P₆). Apenas dois dos participantes, em suas falas, expressam que não será bom, pois não estão preparados para esse momento: um deles argumenta que se sentirá estressado caso não tenha atividades regulares e horários para cumprir (P₄ e P₈). Um dos participantes, em seu depoimento, afirma que a preocupação é sobre como preencher o tempo livre, pretende continuar trabalhando “[...]”

não gostaria de aposentar-me [...]” (P₈). Outro participante demonstra sentimentos confusos com relação à sensação de liberdade, não sabe bem o que fazer com o tempo livre quando esse momento chegar (P₉) (QUADRO 7).

Percebem-se, então, diversos fatores que podem influenciar as expectativas de vida dos trabalhadores com a aproximação da aposentadoria. É importante lembrar que “[...] a aposentadoria não é um evento isolado. É um processo de transição que envolve vários sentimentos de quem está próximo a se aposentar, como apreensão, ansiedade, dúvidas diante desse futuro desconhecido, com suas perdas e ganhos” (GUEDES, 2010, p. 13).

QUADRO 7 – Expectativas dos participantes com a proximidade da aposentadoria

Quais são suas expectativas com a chegada da aposentadoria e não ter mais a obrigatoriedade de cumprir atividades de trabalho com regularidade?	
P ₁ : “Essa regularidade, na verdade, para mim, no final de carreira de trabalho, é muito, <u>muito bom</u> de saber que não precisa mais. É por isso que não vou mais atrás de um trabalho em que eu tenha que ter o compromisso de vir, de cumprir o horário.”	P ₆ : “É, por um outro lado, é... eu não vou dizer que será ruim, mais também é eu vou ter que começar a criar uma <u>outra expectativa de vida, arrumar uma outra tarefa, uma outra função</u> pra que, pelo menos no principio, eu preencha essa <u>lacuna</u> que isso vai ser, se eu não fizer isso, isso vai ficar um vazio.”
P ₂ : “Era um dos medos que eu tinha. É, tinha medo daquilo também, de ficar de repente perdida no mundo, sem saber o que fazer naquele horário, sem saber para onde ir, sem saber... Mais hoje, eu não tenho não, <u>acho que vai ser bom.</u> ”	P ₇ : “É eu acho que isso aí, realmente vai ser um <u>período de adaptação</u> , entendeu? Como eu acho que eu tenho muita atividade lá né, eu acredito que rapidamente eu vou me adaptar. Se eu não tivesse daí, era algo a pensar diferente.”
P ₃ : “Ah, eu <u>vou gostar</u> , vou!”	P ₈ : “É exato é, é como preencher o tempo. Essa é uma preocupação minha, no sentido de assim de arrumar algo profissional para fazer.”
P ₄ : “Compromisso de horário, sim, sim! Isso é preocupante, é por isso que eu digo, eu não me vejo em casa parado sem trabalho. Sim, se eu parar, eu vou ficar doente, eu tenho certeza disso, porque eu, nas férias, eu já fico estressado.”	P ₉ : “Então, eu vou dizer, eu não me preparei, não tô com aquela cabeça ainda que eu digo: tô aposentado, eu vou sentar no sofá, não! A gente tem um horário, vai ter o horário. Quem disse que não tem o horário? Tem que ter o horário para remédio, principalmente o remédio.”
P ₅ : “É, um espetáculo não cumprir horário, é igual a prisão, tu vai preso, fazer o quê? Pô, é mesmo que ser solto e ter que ir lá né. Fazer o quê?”	P ₁₀ : “Eu vou sentir um pouco, eu vou sentir falta. Vou sentir, depois até do próprio pessoal. Sim, essa amizade que a gente tem aqui, daí eu vou me aposentar? Só vai ficar eu e a mulher conversando?”

Fonte: Entrevistas da pesquisa de Campo (2017). Elaboração própria.

Compartilhamos o entendimento de Parizotto e Satori (2015) quando dizem que a aposentadoria pode ser compreendida por três momentos. O primeiro seria que aposentar-se representa um período de “ganhos e perdas”. Para as autoras, os maiores riscos de perdas seriam quando a aposentadoria não é planejada. O segundo momento é que, apesar das perdas, a aposentadoria também pode ser vivenciada como uma fase de expectativas de melhor “qualidade de vida para os aposentados”. O terceiro e último diz respeito ao período de transição

para a vida pós-trabalho que, na ausência de preparação para a aposentadoria, por vezes “[...] pode resultar em sentimentos de inutilidade, insegurança, instabilidade econômica, doença e velhice” (PARIZOTTO; SARTORI, 2015, p. 28).

Em relação à convivência familiar após a aposentadoria, os dados sugerem que a maioria (80%) dos participantes aponta ter construído um bom capital familiar, pois expressam a vontade de passear com seus cônjuges ou outros familiares, acreditam que terão algumas dificuldades, porém esperam vencê-las (QUADRO 8). As falas da maioria dos participantes expressam esse pensamento são:

[...] a vida familiar após a aposentadoria? [...] convivência [...] saudável [...], excelente..., significa mais tempo livre para a família [...], também significa aprender a conviver com a família..., acredito que será tranquila [...], porém um aprendizado [...] (P1, P2, P3, P6, P7, P8, P9, P10).

Somente um participante apontou grande preocupação com esse momento ao verbalizar que precisará viajar muito para poder sobreviver a essa hora. Demonstra ansiedade, tendo em vista que a saída do mundo do trabalho e a possível ruptura nas amizades ali construídas, farão com que ele tenha dificuldades em construir novas amizades, devido à sua idade (P4). Um dos participantes (P5) associa a aposentadoria à finitude da vida.

A expressão “aprender a conviver com a família”, citada nas entrevistas, pode significar que, na atual rotina, essa preocupação ou cultivo dessas relações familiares não sejam tão necessárias. No futuro, quando aposentados, sentirão mais fortemente essa necessidade, razão pela qual o participante verbaliza que isso lhe trará dificuldades no dia a dia (P4). Como bem nos assegura Soares e Costa (2011):

Acomodar-se é muito triste e temos que preparar a família para a aposentadoria.” “É preciso ir à luta e tomar cuidado para que a família não vá por água abaixo.” “Importante preparar-se para o retorno para casa, com a aposentadoria, deve ser uma adequação dos dois (casal), pois com o tempo livre do trabalho, o aposentado vai estar disponível para a família, e ambos terão que se adaptar e ceder. A mulher se sente “dona” do lar.” (SOARE; COSTA, 2011, p. 199).

Segundo Antunes e Moré (2014), quando ocorrem mudanças nos papéis na vida das pessoas, a família é a base, é o suporte do indivíduo. Cabe ressaltar que a saída do mundo do trabalho exige efetiva reorganização familiar. Com efeito, a aposentadoria deve ser compreendida como uma fase do ciclo vital na vida dos trabalhadores.

QUADRO 8 – Idealizações da vida familiar na aposentadoria

Como imagina a sua vida familiar depois da aposentadoria?	
P ₁ : “Então, eu acho que eu vou, nisso é muito <u>saudável, porque eu vou ter mais tempo para ficar com a família, né?</u> ”	P ₆ : “É, para mim, talvez eu esteja enganado, mas acho que vai ser tranquilo, eu acredito! Talvez eu esteja, como é que é? A minha visão panorâmica, esteja distorcida né?”
P ₂ : “É, eu acho que <u>vai ser ótima!</u> ”	P ₇ : “Acho que tudo na vida é um aprendizado. Então você hoje não fica 24 horas com a família. Aposentado, se você ficar em casa, tu vai ficar 24 horas com os familiares. Será que eu vou me estressar? Acho que não, né?”
P ₃ : “Ah, eu tenho uma <u>excelente convivência em família, eu sempre tive.</u> ”	P ₈ : “É, passear mais, visitar amigos e tal. Tranquila, tranquila, claro que talvez, em função dos filhos trabalharem, bom isso já é hoje, pois hoje eles trabalham, estão todos casados e a grande convivência na verdade já aconteceu enquanto os filhos moravam com a gente.”
P ₄ : “ <u>Meu Deus do céu!</u> Se eu tiver realmente que me aposentar, eu vou ter que pensar em viajar, em fazer outras atividades para ocupar o meu tempo. Amigos é difícil de fazer nessa idade. Olha, eu tenho que pensar muito sobre isso, pois não sei se estou preparado para isso. Não vai ser fácil!”	P ₉ : “Não, vai ser tranquilo! Às vezes eu digo: tem gente que tem horário sobrando e não faz nada. [...] não, não vou querer virar aquela pessoa que olham para você e dizem: já que você está aposentado... (e aí ficam pedindo tarefas). Já até comentei com as minhas filhas: olha essa história de “já que se tá aposentado... não!”
P ₅ : “É, vai ser uma parada normal, porque eu tenho uma coisa, aí vai ficar trabalhando junto. Se não <u>falecer, não morrer.</u> ”	P ₁₀ : “Não, vai ser boa. Não, vai dar uma mudada. Vai ser bom para nós dois passear, né? Aí não tem como, não, não vou porque eu tô trabalhando. Agora, quantas vezes, não, mais aí não dá, tô trabalhando, como é que eu vou?”

Fonte: Entrevistas da pesquisa de Campo (2017). Elaboração própria.

Quando perguntados sobre o que significa aposentadoria e/ou aposentar-se, identificamos que apenas um dos participantes vê a aposentadoria como um “prêmio”, bom momento seguido de mudanças no cotidiano (P₁). Outro participante aponta que aposentar-se, para ele, significa “[...] desperdício de conhecimento [...], pois, apesar da idade, sente-se apto para o trabalho [...] é complicado [...]” (P₄).

Para Souza, Matias e Bretas (2010, p. 2842) “[...] É nesse ambiente de trabalho que os indivíduos podem desenvolver funções que, mesmo sendo rotineiras, têm reconhecimento social”.

Como bem nos assegura Zanelli (1996, p. 46), “A nova etapa da vida, que implica na redefinição de novos papéis sociais, geralmente é acompanhada de estereótipos que vinculam a aposentadoria ao obsoletismo, empecilho, velhice e morte”. Apenas um participante aponta que “[...] aposentadoria [...] significa rompimento [...] coisa que acaba [...]” (P₇). Zanelli (1996, p. 30) afirma que “Da meninice à velhice, a vida é contínua mudança. Cada etapa tem um conjunto de características, interesse e limitações próprias. As transições ou passagens das etapas podem ser vivenciadas como crises ou rupturas”. As falas da maioria dos participantes (70%) sinalizam que aposentar-se, para eles, é deixar o trabalho, porém permanecer ativos para a vida (QUADRO 9). Algumas falas dos participantes ilustram esse pensamento:

Aposentar-se significa novas oportunidades [...] evoluir [...] é não parar no tempo [...] é ser ativo [...] acredita que não perderá a sua identidade por estar aposentada [...] (P₂ e P₃).

Aposentadoria [...] é parar de trabalhar [...] é usufruir de toda uma vida dedica ao trabalho [...] é retorno [...] é viver sem compromisso de horário [...] é ser livre [...] é ter a garantia do salário na conta [...] (P₃, P₅, P₆, P₈, P₉, P₁₀).

A chegada da aposentadoria interfere na vida do indivíduo tanto em nível pessoal quanto social. Para além dessas questões, é importante que o trabalhador tenha clareza sobre esse assunto e esteja preparado para quando esse momento chegar para que possa desfrutar de sua aposentadoria como um prêmio pelos anos trabalhados com tranquilidade.

Para Bulla e Kaefer (2003, p. 1), pensar em aposentadoria significa fazer uma

[...] reflexão sobre o trabalho e a aposentadoria associados ao processo de envelhecimento. [...] pensar em aposentadoria significa preparar a população que envelhece, para mudanças em suas atividades laborativas, que podem continuar ou não após o recebimento do benefício previdenciário, até a sua desvinculação total do mercado de trabalho (BULLA; KAEFER, 2003, p. 1).

QUADRO 9 – Significado de “aposentar-se” para os participantes

O que significa aposentadoria e/ou aposentar-se?	
P ₁ : “É, para mim, é tu deixar de fazer aquilo que era o teu <u>dia a dia</u> né, de deixar, eu não vejo a aposentadoria como algo ruim, ela é um <u>prêmio</u> .”	P ₆ . “ <u>O término de um período, de uma etapa, e início de outra</u> . Uma que a gente conhece que é, né, o término, e uma que tá pra vir, que a gente não conhece, que é uma vida diferente, queira ou não queira é isso.”
P ₂ : “Aposentar, eu vou aposentar do meu trabalho, eu não vou deixar de <u>ser ativa</u> .”	P ₇ : “É assim, é realmente é o <u>rompimento de uma atividade de trabalho</u> , daquela desses anos todos. Então, essa atividade é um rompimento, né, é <u>uma coisa que acaba</u> .”
P ₃ : “Ah, aposentar-se, para mim, não significa que eu vou <u>parar no tempo</u> , né? Que eu não vá <u>crescer</u> mais, que eu não vá <u>evoluir</u> . <u>Que eu não vou deixar de ser quem eu sou, só porque tô aposentada</u> .”	P ₈ : “Significa que você trabalhou a vida toda e agora você vai <u>usufruir</u> de toda uma vida que você <u>se dedicou a uma atividade profissional</u> , ou várias atividades profissionais. E chegou o momento de você dizer: não, parou, deu, agora vamos partir pra outra mais leve, mais calma e tal, sem compromisso de horário, principalmente, isso é o que mais me diz assim.”
P ₄ : “Eu acho que é <u>desperdício</u> , tanto do <u>intelecto</u> , porque eu me vejo ainda preparado pro trabalho, é <u>conhecimento</u> que não vai ser mais utilizado pra uma atividade que eu vinha desenvolvendo, e é <u>complicado</u> . É difícil até de falar sobre isso...”	P ₉ : “Aposentadoria? O aposentar, ele vai te dar uma única certeza, que <u>teu salário vai estar na tua conta</u> , e o que tu vai fazer dali só resta tu decidir, né, só você que vai ter que decidir. As outras coisas são sequência do tempo livre sem horário, sem regularidade.”
P ₅ : “Aposentar, porque <u>tu contribuiu no caso</u> , tu vai trabalhar para te aposentar. E no outro ali no caso, como é que é? É comparando os dois ali, eu não consigo te responder.”	P ₁₀ : “Não, hoje aposentadoria para mim é <u>parar de trabalhar</u> .”

Fonte: Entrevistas da pesquisa de Campo (2017). Elaboração própria.

Em relação aos planos para quando estiver aposentado, a maioria (70%) dos participantes da pesquisa respondeu que sim, tem planos de realizar outros projetos quando

estiver aposentado. Três deles responderam que ainda não têm planos ou projetos para a vida pós-trabalho. Dentre as suas expectativas, dizem que gostariam de pertencer a grupos de pesquisa e ministrar aulas em universidades, viajar, estudar, realizar trabalhos extras, fazer trabalhos voluntários e trabalhar como corretora de imóveis.

A aposentadoria é um assunto que muitos, se pudessem, não fariam sobre isso, pois aposentar-se ocasiona mudanças, sejam elas de “rotina ou de identidade”, o que, para o trabalhador, pode significar perdas e levá-lo a viver momentos de tristeza, considerando que é pela vida laboral que os sujeitos se reconhecem e são reconhecidos pela família e por toda a sociedade.

Quando perguntados sobre que tipo de atividades pretendem realizar após aposentar-se, a maioria afirma ter intenção de viajar, dançar e ir à praia, continuar desenvolvendo atividades profissionais ou trabalho voluntário, pretendem visitar parentes e amigos. Quanto a dedicar-se a alguma religião, não houve nenhum interessado (QUADRO 10).

QUADRO 10 – Planos de atividades após aposentar-se

Após a aposentadoria, que tipo de atividade pretende realizar? (*)	
Continuar com trabalhos profissionais	6
Trabalhar voluntariamente	6
Viajar	11
Visitar parentes ou amigos	8
Dançar	7
Ir à praia	7
Dedicar-se a alguma religião	0
Outros	4

Fonte: Entrevistas da pesquisa de Campo (2017). (*) Respostas repetidas por vários participantes

Nas perguntas com respostas abertas, foi conferida ao participante a posição de narrador, pois o que interessa em nossa pesquisa é que ele deixe fluir os seus depoimentos e, com isso, apresente as suas expectativas com relação às atividades a que pretende dedicar-se quando estiver aposentado. A partir dos depoimentos, observamos que, após aposentar-se, entre as respostas está o desejo de permitir-se não fazer nada, fazer cursos, voltar a estudar, ter mais tempo para dedicar-se às atividades manuais, como pintura. “[...] cada depoimento é útil na medida em que retrata uma experiência; e é essa singularidade e essa especificidade que permitem a constatação e a construção do imaginário coletivo” (SOUZA; MATIAS; BRETAS, 2010, p. 80). Todavia, dentre os planos dos que desejam continuar desenvolvendo determinada atividade, a resposta que nos chamou atenção aponta para continuar com o trabalho profissional, haja vista que esse fato demonstra a necessidade de se complementar a renda na aposentadoria.

Para alguns participantes, deixar a vida laboral torna-se muito difícil, pois significa deixar para trás a identidade já conquistada, reconhecida e legitimada em seu meio laboral, familiar e social, mas especialmente para si. “Não trabalhar significa abdicar de seu lugar no mundo e de sua posição social ao romper o convívio cotidiano com os colegas de profissão, perdendo também a identidade profissional, que é o fio norteador do seu projeto de ser.” (ROESLER 2014, p. 246).

4.5 Planejamento para a vida na aposentadoria

É necessário dizer que a proposta de orientação e preparação para a vida pós-carreira deveria acontecer com o acompanhamento de carreira, realizado durante toda a vida dos trabalhadores buscando sempre o envolvimento da família, dos órgãos governamentais, da sociedade e também das universidades que, por meio de suas pesquisas, poderiam trazer elementos novos nessa caminhada, principalmente se considerarmos o envelhecimento populacional em nosso país.

Com efeito, se o indivíduo, ao chegar próximo à sua aposentadoria, já estiver socializado, preparado e determinado culturalmente de maneira econômica para buscar novas oportunidades em seu destino de trabalhador para a vida pós-trabalho, “As estratégias de enfrentamento para a reorganização dos planos e projetos de vida e do cotidiano são múltiplas e estão relacionadas com a situação socioeconômica de cada idoso(a)” (KUNZLER 2009, p. 6).

Zanelli bem nos assegura (2000) quando afirma:

De um ponto de vista ético, impõe-se às organizações a responsabilidade de promover a preparação ou reflexão sobre as mudanças que se anunciam. A realização de programas que buscam preparar os participantes para reafirmar suas identidades visando descobrir ideias e concepções, tendo em vista o momento iminente de ruptura com as atividades ou contexto de trabalho em que vinham sendo desenvolvidas, são imprescindíveis, na medida que levam as pessoas a alcançarem novas informações, percepções e sentimentos. Dentro dessa perspectiva os programas de preparação para a aposentadoria são programas de desenvolvimento pessoal. Além disso, possuem caráter socializador [...] (ZANELLI, 2000, p. 159–160).

Neste capítulo, optamos por trabalhar as questões sobre o que pensam os participantes da pesquisa e os servidores da sede do DEINFRA em relação à sua saída do mundo do trabalho, e quais têm sido as suas formas de planejamento e preparação com vistas à aposentadoria. Para 90% dos participantes da pesquisa, a conquista de mais tempo livre para si foi um dos fatores importantes nesse momento. Todavia, a expectativa de poder vivenciar a aposentadoria de forma plena com qualidade de vida e a efetiva realização de seus planos passa

pelo viés das condições financeiras, o que pode garantir, ou não, na prática, a realização de seus projetos e anseios.

Para alguns a aposentadoria representa uma espécie de libertação, que, associada ao tempo livre, lhes permitirá exercer a chamada “liberdade tardia” e nessa liberdade está incluída, a prática de lazer com a família, atividades culturais e a oportunidades de estudar, ler mais, viajar, visitar amigos e parentes, praticar atividades físicas, dançar, cuidar da saúde e desenvolver trabalhos voluntários (P₁, P₂, P₃, P₄, P₅, P₆, P₇, P₈, P₁₀).

Em seus depoimentos, apresentam sentimentos contraditórios de alegria por conquistar a aposentadoria e ter mais tempos para si e ansiedade, medo do novo, do desconhecido. Entre eles, um dos participantes manifesta desejo de retomar os estudos, de voltar para a universidade (P₇). Outro afirma que terá que aprender a viver esse novo momento e, por ter mais tempo livre, expressa que a aposentadoria se apresenta como uma oportunidade, porém demonstra medo, ansiedade de como será então a sua vida (P₆). Um dos participantes não tem nada definido (P₉). Nesse caso, identificamos incertezas com relação ao enfrentamento desse momento, pois o participante afirma que decidirá o que fazer quando esse momento chegar; refere-se à aposentadoria como se ela não estivesse em seus planos futuros.

As falas dos participantes evidenciam que momentos de preparação para a aposentadoria, como os que desenvolvemos no *workshop* apresentado no capítulo 4.1 com os servidores do DEINFRA, deveriam ser realizados ao longo da carreira, considerando-se que “[...] a reflexão sobre esse momento de preparação, planejamento, é igual a poupar [...]” (P₆) e complementa: “Isso deveria ser feito ao longo da carreira profissional. Justamente, porque isso é uma educação” (P₆).

Por longos anos as pessoas têm como ponto de referência o seu trabalho e, ao se aposentarem, muitas vezes o fato de não ter mais em sua rotina o local de trabalho pode ocasionar ansiedade e/ou sentimento de desocupação diante do vazio que a vida laboral tenha deixado e assim ter dificuldades de se relacionar psicossocialmente. Conforme Girardi (2017),

A realidade nos mostra que algumas pessoas têm medo de se aposentar. Qual seria a origem do medo? Primeiro, porque terão de abandonar aquelas atividades rotineiras que, ao longo de décadas, ocuparam seu tempo e suas vidas. Segundo, porque em geral as mudanças tendem a gerar insegurança. Neste caso, o medo está ligado à premissa de que não mais vão ter o que fazer e como preencher produtivamente as horas vagas, além das perdas financeiras, de status e de poder, isso sem contar a eventual restrição no convívio social, entre outros motivos (GIRARDI, 2017, p. 12).

Quando perguntados se houve preparação dos participantes da pesquisa para a vida pós-trabalho, ou aposentadoria, 100% deles afirmaram que não estão preparados para a aposentadoria. Seus depoimentos expressam sentimentos diversos: de recusa, frustrações ou de

negação por estar diante do fato de ter idade e tempo para solicitar a aposentadoria, e seus depoimentos expressam esses sentimentos:

Não está preparado psicologicamente (P₁); não se planejou, mas após participar do *workshop* seu pensamento é de que pretende aposentar-se (P₂); se achava ainda muito “novo” não se preparou (P₃); não pensou nisso [...] e quer continuar a trabalhando (P₄); está pensando em aposentar-se (P₅); que lhes faltou a oportunidade de esclarecimentos ao longo da carreira e quando percebera já se encontrava em fase de transição sem o devido preparo (P₆); deseja continuar trabalhando, pois não deseja perder as amizades ali construídas (P₈); encontra-se indeciso (P₉) enfatiza apenas que não se preparou (P₁₀).

Outro participante da pesquisa argumenta que não deseja se aposentar e, em seu depoimento, expressa esse sentimento: “[...] a aposentadoria ainda é um fato ainda distante” (P₇).

Percebemos que, além da falta de preparo para a vida pós-trabalho, para alguns dos participantes falta a construção social fora de seu ambiente de trabalho, seja com familiares ou na conquista de novas amizades que deveriam ser por eles alcançadas ao longo de sua vida, pois, para muitos deles, evidenciamos que a vida é o trabalho e o trabalho é a vida.

Quando falamos em projetos, esse fato nos remete a expectativas individuais e igualitárias dos indivíduos. O ser humano, desde o nascimento até a vida adulta, é acompanhado de projetos, muitas vezes influenciados pelos pais e familiares. Quanto aos aspectos, podem ser “conscientes ou inconscientes”, porém o indivíduo está construindo a sua história e, conseqüentemente, a sua identidade profissional. Com o advento da aposentadoria, o novo projeto passa a ser o momento que integra o futuro “previsto e desejado”, onde o passado é apenas lembrado. Com efeito, é nesse novo momento que acontece a construção da nova identidade (SOARES; COSTA, 2011).

Observamos em alguns depoimentos a necessidade dos participantes de passarem por momentos de reflexão similares ao que propusemos no *Workshop*. Até o presente momento, não existe no DEINFRA nenhum Programa de Preparação para a Aposentadoria. Sobre esse assunto, um dos nossos participantes enfatiza em seu depoimento:

[...] O que eu gostaria, é que dessem mais atenção para o funcionário, é um momento em que ele mais precisa, é no momento que antecede ao processo de aposentadoria. Eu gostaria de mais preparação, agora eu estou esperando para me aposentar, não tem ninguém para desenvolver as minhas atividades. Eu gostaria que dessem mais atenção para o servidor, porque é um momento que mais exige da gente (P₁₂).

De acordo com Gugel (2016),

Do ponto de vista empresarial, verifica-se que as empresas que têm os programas de preparação para a aposentadoria implementados identificam melhorias no ambiente de trabalho, notadamente quanto à redução da ansiedade do aposentado e a eventuais conflitos, à otimização da jornada de tempo de trabalho, bem como à manutenção da

produtividade. Além disso, o aposentando, quando posto como centro de atenção no ambiente de trabalho, melhora a difusão do conhecimento que acumulou. As empresas admitem também que os referidos programas, ao valorizarem a pessoa, geram um efeito psicológico positivo em todos os demais trabalhadores (GUGEL, 2016, p. 232).

Sem dúvida, para que ocorram mudanças nas instituições, sejam elas públicas ou privadas, é necessário engajamento entre as partes (governo/órgão/empregados). Contudo, é importante e necessário a existência de programas e/ou projetos que ajudem os trabalhadores a se preparar para esse período da vida — a aposentadoria, a vida pós-trabalho — deixando-os informados e socializadas com relação aos benefícios, eventuais prejuízos e impactos que porventura possam vir a sofrer, caso não tenham se planejado ou organizado financeiramente para quando esse momento chegar.

Em relação a esse processo de preparação, a maioria dos participantes (60%) não fez planejamento, sobretudo financeiro, pensando na aposentaria. Nas falas dos participantes, buscamos apontar e compreender aspectos situados principalmente em seus modos de vida (QUADRO 11).

QUADRO 11 – Formas de planejamento dos participantes para a aposentadoria

Poderia detalhar mais sobre o tempo e organização (planejamento) que teve em relação à sua vida pós-trabalho (aposentadoria)?	
P ₁ : “O meu planejamento é sempre guardar um pouco de dinheiro. Tenho o meu salário, que é o que me dá a condição mensal de ter alguma reserva, como junto tenho o meu plano de saúde.”	P ₆ : “É que a gente foi educado para trabalhar, para continuar... A empresa, o <u>órgão</u> , deve investir no seu bem maior, que é o material humano, de todas as formas. Em educação, que seria grau de escolaridade e saúde. É fundamental!”
P ₂ : “Não saí do trabalho, ainda estou no trabalho. Não fiz esse planejamento. Não, eu tenho uma ideia assim, é. Porque eu não posso planejar, porque eu acho que a vida não é bem assim.”	P ₇ : “Muito pouco, digamos. Porque eu não sou uma pessoa assim de pensar muito no futuro.”
P ₃ : “É, pelo menos eu tentei administrar um pouquinho melhor o meu dinheiro, foi gratificante e prazeroso.”	P ₈ : “Planejamento que eu tive? Na verdade, eu não planejei muito não.”
P ₄ : “Não me organizei, não! Não me organizei, porque nunca pensei em parar e não parei na verdade. É por aí.”	P ₉ : “Não, ainda não tá havendo.”
P ₅ : “Não teve.”	P ₁₀ : “Não! Ainda tá acontecendo... o único planejamento para a hora que eu me aposentar é viajar.”

Fonte: Entrevistas da pesquisa de Campo (2017).

O discurso dos participantes apresenta características de interdiscurso, por conversar com um conjunto alargado de outras falas dos sujeitos da pesquisa. Deles, 10%, ao relatarem o fato de não ter planejamento para a aposentadoria, afirma ser inerente à sua cultura, pois aponta ter sido preparado para o trabalho. Um dos participantes, em sua fala, acrescenta que a instituição deveria investir em seu bem maior, que é o material humano, e relata dificuldades ao pensar na vida futura sem o seu trabalho (P₆). Do total, 30% dos participantes apontam que estão se preparando financeiramente, ainda que, no momento, o valor guardado

por eles seja considerado muito pouco, pois os seus salários não permitem guardar mais (QUADRO 11).

Cabe também ressaltar que alguns dos entrevistados, ao afirmarem não ter planos para a vida pós-trabalho, justificam que resolvem as coisas no momento em que elas passam a acontecer. Em relação a esse pensamento, alguns autores mencionam que é um comportamento típico de quem não se planejou, seja por falta de orientação mediante preparação para a aposentadoria ou por questões socioeconômicas ou culturais, tendo em vista que muitas pessoas não estão acostumadas a pensar no amanhã. O futuro para elas está distante, e há muitas ainda que conseguem argumentar que pretendem efetivar algum tipo de projeto em suas vidas, mas não são capazes de informar como na prática pretendem realizá-los. França e Soares (2009) argumentam:

Qualquer que seja a situação, no Brasil, ainda há um agravante cultural, já que muitas pessoas não foram acostumadas a pensar sobre o futuro ou no que gostariam de realizar, seja uma atividade de caráter laborativo, educacional, espiritual, social, de lazer, relacionada à família, com amigos ou com a comunidade. Mesmo que conheçamos trabalhadores mais velhos que argumentam que irão realizar diversos projetos, muitos não são capazes de informar como tais projetos serão realizados (FRANÇA; SOARES, 2009, p. 735).

Em relação a uma vida ideal pós-trabalho, 50% dos participantes apontam em primeiro lugar a questão da saúde (P₁), (P₂), (P₃), (P₅) e (P₉). 10% (P₁₀) dizem que, se tiverem dinheiro para viajar, já está bom. E 40% deles (P₄), (P₆), (P₇) e (P₈) afirmam que o financeiro deve acompanhar a saúde, pois consideram ser este um requisito, parte indispensável para uma vida ideal na aposentadoria. Eles afirmam que nada adiantaria ter saúde sem dinheiro, pois, nesse caso, não poderiam desfrutar da conquista da aposentadoria e dos prazeres que o tempo livre poderá lhes oferecer. Em suas falas, identificamos que, para a maioria deles, além dos fatores saúde e financeiro, estão também fatores que, na visão deles, podem implicar embaraços a partir da efetivação da aposentadoria, pois vêm junto dela: a proximidade da velhice e, com ela, as doenças que podem surgir, caso não haja os cuidados necessários para manter-se saudável.

O fenômeno da longevidade humana conquistado na era contemporânea oportunizou a entrada de muitas pessoas na aposentadoria, porém, ainda são poucas as empresas que têm a iniciativa de contemplar seus trabalhadores com Programas de Preparação para Aposentadoria.

Para alcançar os objetivos propostos no Trabalho de Conclusão de Curso nas falas dos servidores durante os encontros do *workshop* que organizamos, procuramos identificar as expectativas dos que se encontram em processo de transição para a aposentadoria. Observamos a variedade de determinantes que um mesmo fenômeno pode gerar, e a maneira como cada

servidor vivencia a sua saída futura do mundo do trabalho, considerando as suas experiências vividas no decorrer da vida laboral, que deixam transparecer em suas falas as condições psicológicas, culturais, políticas e familiares.

Constatou-se que os desafios na vida laborativa dos participantes foram quanto a cumprir horários, metas e responsabilidades. Por mais estressantes que tivessem sido ou que pudessem parecer, o dia a dia é fortalecido pelas relações de trabalho, como bem nos assegura um dos participantes quando afirma: “[...] isso aqui é uma atividade que eu gosto de fazer, a gente conversa com amigos e depois aqui, pelo local de trabalho, a gente vem ao centro da cidade. Já aproveita e vê como é que estão as coisas aí na praça, no calçadão, vê alguma vitrine, e como é que está o comércio, e isso é legal” (P8).

A transição para a aposentadoria é vivida de acordo com as suas experiências, pois apresentam-se com características únicas e particulares. Entretanto, para alguns, os sentimentos são ambíguos, pois, ao mesmo tempo em que expressam gostar da liberdade que a aposentadoria poderá trazer para suas vidas, preocupam-se com a perda da identidade profissional e o fato de não ter a quem deixar o seu legado. Em suas falas demonstram a necessidade de repassar de alguma forma para o colega que virá para substituí-los os conhecimentos por eles alcançados durante os anos trabalhados. Dizem que gostariam de ser ouvidos pela direção antes de se afastarem da vida laboral, demonstram apego ao trabalho.

Quando identificada a maneira como eles vivenciam as expectativas com a chegada da aposentadoria, concluímos que elas se apresentam de diferentes formas para os sujeitos da pesquisa, como bem nos assegura um dos entrevistados, quando diz: “[...] o bom funcionário [...] ele vai sempre trabalhar com prazer, ele vai desenvolver a sua tarefa bem. Aí vem aquele que diz: não vais te aposentar? e eu digo: sinto-me bem trabalhando, eu tenho prazer de ir e voltar” (P6). Com efeito, somos autores de uma grande parte de nossas escolhas e, conseqüentemente, de nossas omissões, mas principalmente devemos definir como empregamos e com que prazer vivemos o nosso tempo, “que é afinal sempre tempo presente” (KUNZLER, 2009).

Ou então, como argumenta outro participante do evento: “Só eu lamento é que os amigos tão indo antes de mim... ainda tem alguns. Enquanto o trabalho for um prazer eu permaneço. Agora o dia que trazer desgosto, o ambiente ficar muito insuportável eu peço as contas (sic), (leia-se a aposentadoria)” (P8). Seguindo esse pensamento, França (1999, p. 2) argumenta que “[...] muitos se aposentam bem jovens, e outros falecem antes de se aposentarem. Alguns têm a possibilidade da livre escolha, outros são escolhidos e muitos temem este momento e suas conseqüências no futuro”. Ou ainda, como comenta outro participante: “[...] não passa pela minha cabeça, porque ainda não estou preparado... a minha

expectativa, hoje, ainda é de continuar trabalhando. Enquanto o trabalho não me fizer mal [...] o trabalho para mim é o ócio do prazer” (P₇).

Ao completar o ciclo de tempo de trabalho, a interrupção de um projeto, por vezes, pode levar o aposentado a inúmeras frustrações. É preciso destacar que, para alguns, a aposentadoria representa o momento da liberdade, do descanso, do prazer, do dever cumprido, do direito conquistado e a realização de novos projetos, no entanto outros revelam angústia, medo, ansiedade, perda da identidade profissional e do sentido da vida. É nesse momento que os servidores mais precisam de educação e apoio da instituição, com vistas à vida pós-trabalho. Como bem nos diz (MURTA; FRANÇA; SEIDL, 2014, p. 17), “Já outros se sentem mais livres, iniciam novas atividades com base em seus valores e interesses, mantêm-se fisicamente ativos, fortalecem vínculos e realizam projetos desde há muito tempo guardados”.

Entretanto, a falta de preparação pode gerar inúmeras preocupações, inquietações e dúvidas em relação à saída do mercado de trabalho. A falta de perspectiva na vida pós-trabalho pode levar o trabalhador a um sentimento de depressão, e isso pode comprometer a saúde do sujeito, como o surgimento de doenças psicossomáticas desenvolvidas após a saída do mundo do trabalho, principalmente no decorrer dos primeiros três anos, as quais não são raras, podendo levar o aposentado ao óbito (FRANÇA, 1999).

Por fim, os Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPAs), oferecidos nas empresas e/ou instituições públicas e privadas, podem trazer ganhos imediatos a curto prazo na melhoria da imagem dessas empresas diante dos seus trabalhadores, da comunidade e, conseqüentemente, melhorando o clima organizacional, fomentando segurança e bem-estar aos seus trabalhadores. Entretanto, esses programas de educação precisam começar muito antes da chegada da aposentadoria e contar com a participação não só dos pré-aposentados mas também dos já aposentados e ainda com os trabalhadores mais jovens, buscando a integração permanente de desenvolvimento do ser humano e da melhoria da qualidade de vida de todos (FRANÇA, 1999).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso, objetivamos analisar o que pensam os trabalhadores em processo de aposentadoria sobre velhice, trabalho e aposentadoria, e quais têm sido suas expectativas e formas de planejamento para a vida pós-trabalho.

Na busca por respostas ao problema da pesquisa: “Quais têm sido as expectativas e formas de planejamento dos trabalhadores do DEINFRA (SC) em processo de aposentadoria para a vida pós-trabalho”, realizou-se pesquisa empírica de caráter exploratório, tendo como base de estudo a abordagem qualitativa. Para tanto, durante a análise dos dados coletados, conforme definido no capítulo 1 (introdução), pudemos nos aproximar um pouco mais das vivências subjetivas de cada sujeito sobre o envelhecimento, trabalho, aposentadoria e a repercussão da aposentadoria na vida futura.

Em relação ao significado de “envelhecer”, ou do envelhecimento, os dados sugerem que o tema envelhecer, no entendimento dos entrevistados, é complexo e está diretamente ligado ao modo particular de vida de cada um, desde a infância até a idade adulta, trazendo muitas incertezas quanto ao envelhecimento e à chegada da velhice. A velhice, para eles, significa um período para adquirir novos conhecimentos e desfrutar os prazeres da vida, todavia os dados sugerem que há preocupação com as limitações que acontecem no corpo e com os sinais de envelhecimento, bem como a finitude da vida e a proximidade com a “morte”.

Os dados coletados sugerem que a aposentadoria, para muitos, ainda é um assunto muito difícil e conseqüentemente incerto quando avaliadas questões, como idade para solicitar a aposentadoria, situação financeira, apego ao trabalho e às amizades ali construídas, porém o que fica evidente é a ausência de planejamento da maioria dos trabalhadores para a vida futura. Os autores buscados como aporte teórico argumentam que a decisão da aposentadoria é marcada por momentos de incertezas, de muitas ambivalências, que vão desde a idade de concessão, formas de acesso, situação econômica, condições de saúde e outros fatores que influenciam sua saída ou permanência no mundo do trabalho.

Em relação às expectativas dos participantes que se encontram em processo de transição para a aposentadoria, a discussão sobre as mudanças nos papéis identitários apontou a força do olhar estigmatizado associado à aposentadoria.

Na pesquisa documental (marcos normativos e regulatórios), adotada como contraponto da análise que foi desenvolvida, concluímos que esses documentos constituem um avanço em relação à questão da velhice em nossa sociedade, pois oferecem algumas garantias e proteção às pessoas idosas, buscando promover a qualidade de vida dos idosos.

Com efeito, é necessário dizer que o trabalho constitui um dos aspectos mais relevantes na vida dos sujeitos e contribui para a formação de suas identidades. A realização de projetos, seja na vida ativa ou pós-trabalho, na vida profissional e na rede familiar do indivíduo, reafirmam a sua identidade individual e, por conseguinte, ocasionam o seu reconhecimento social. O papel profissional do sujeito é de fundamental importância em nossa cultura e é determinante na sustentação da autoestima, formação da identidade e discernimento de utilidade. Nesse sentido, com a saída do mundo do trabalho, ocorrem as perdas dos papéis ali construídos, o que pode ocasionar estragos severos na qualidade de vida desses trabalhadores, caso não estejam preparados para a sua saída do mundo do trabalho.

Diante disso, garantir aos trabalhadores mais velhos que irão se aposentar e àqueles que decidem permanecerem no ambiente de trabalho o seu bem-estar dentro das instituições (públicas ou privadas) é um dos desafios atuais a ser enfrentado no mundo do trabalho.

Contudo, no DEINFRA, os trabalhadores, até o presente momento, não foram contemplados com um Programa de Preparação para a Aposentadoria (que deveria ser oferecido pelo órgão), o que contribuiria muito no sentido de ajudá-los a pensar propostas para o futuro, planejar para a vida pós-trabalho, bem como esclarecer pontos importantes relacionados ao processo de encerramento profissional, contribuindo para quebrar preconceitos entre eles mesmos sobre o significado e perspectivas futuras positivas sobre o envelhecimento e a aposentadoria.

Por fim, dizer que, ao analisarmos os depoimentos dos participantes, procuramos considerar o ponto de vista particular e social de cada indivíduo, através dos significados de suas falas e as suas experiências. Observamos que esse período de transição é um momento que provoca reações diversas que vão desde a sensação de liberdade e início de uma nova fase até sentimentos de vazio e supressão, pois, para viver a aposentadoria em sua plenitude, ela requer planejamento.

Entendemos que, se as pessoas estão vivendo cada vez mais, aumenta também o custo do financiamento de suas aposentadorias, o que para o trabalhador é singular. A partir daí o trabalhador, principalmente aquele que se encontra em fase de transição para a aposentadoria, deve traçar caminhos (com antecedência mínima de dois anos) para a construção de nova linha de vida, evitando, dessa maneira, a estagnação. Isso só será possível se o pré-aposentado tiver orientação psicológica para facilitar e promover a reflexão na busca por novas escolhas, com vistas à elaboração de novos projetos, sinalizados pelos anseios e trajetórias singulares de cada sujeito, com possibilidades de ações, visando a uma vida pós-trabalho mais feliz.

Com este trabalho, esperamos contribuir para a reflexão e o debate sobre o tema Envelhecimento, Trabalho e Aposentadoria — Planejamento para a vida pós-trabalho para a construção de um futuro Programa de Preparação para a Aposentadoria dos servidores públicos da sede do DEINFRA em Florianópolis (SC).

Este Trabalho de Conclusão de Curso finaliza trajeto acadêmico-científico, e compõe um processo de grande aprendizado, aceitando, contudo, novos questionamentos que poderão surgir, ser pesquisados e estudados posteriormente.

REFERÊNCIAS

ABREU, Maria Célia de. **Velhice**: Uma nova paisagem. Rio de Janeiro: Agora, 2017. 196 p.

ALBURQUERQUE, Sandra Márcia Lins. **Envelhecimento Ativo**: Desafio do século. São Paulo: Andreoli, 2008. 200 p.

ALVARENGA, Líria Núbia; KIYAN, Luciana; BITENCOURT, Bianca e WANDERLEY, Kátia da Silva. Repercussões da aposentadoria na qualidade de vida do idoso. **Rev. esc. enferm. USP**, 2009, v. 43, n. 4 p. 796–802. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo>>. Acesso em: 23 out. 2016.

ANTUNES, Marcos Henrique; MORÉ, Carmen Leontina Ojeda Ocampo. Família, trabalho e aposentadoria: uma revisão da produção científica no cenário brasileiro. **Contextos Clínicos**, Florianópolis, p. 1–10, 2014. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cclin/v7n2/v7n2a04.pdf>>. Acesso em: 28 out. 2017.

ANTUNES, Marcos Henrique; SOARES, Dulce Helena Penna; SILVA, Narbal. Orientação Aposentadoria nas Organizações: histórico, gestão de pessoas e indicadores para uma possível associação com a gestão do conhecimento. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v. 5, n. 1, p.43-63, 1 jan. 2015. Semestral. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/pgc/article/view/19114/13421>>. Acesso em: 20 ago. 2017.

ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. **Revista Pegada**, São Paulo, v. 2, n. 11, p.190-193, 2010. Disponível em: <<http://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/viewFile/1312/1308>>. Acesso em: 23 out. 2017.

BARBOSA, Tamires Machado; TRAESEL, Elisete Soares. Pré-aposentadoria: um desafio a ser enfrentado. **Barbarói**: Revista do Departamento de Ciências Humanas, Santa Cruz do Sul, p. 215-234, 2013. Semestral. Disponível em: <<https://online.unisc.br/seer/index.php/barbaroi/article/view/2053/2728>>. Acesso em: 7 set. 2017.

BARROS, Myriam Morais Lins de (org.). **Velhice na contemporaneidade**. In: PEIXOTO, Clarice Ehlers. **Família e envelhecimento**. Rio de Janeiro: FGV, 2004.

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

BLESSMANN, Eliane Jost. Corporeidade e envelhecimento: o significado do corpo na velhice. **Estud. Interdiscip. Envelhec.**, Porto Alegre, v. 6, p. 21–39, 2004. Disponível em: <<http://www.seer.ufrgs.br/RevEnvelhecer/article/viewFile/4737/2661>>. Acesso em: 22 out. 2017.

BONDÍA, Jorge Larrosa. Notas sobre a experiência e o saber de experiência. In. **Revista Brasileira de Educação**, n. 19, jan/ fev/ mar/ abr, 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbedu/n19/n19a02.pdf>>. Acesso em: 27 ago. 2017.

BOSCHETTI, I.; SALVADOR. E. O Financiamento da Seguridade Social no Brasil no Período 1999 a 2004: Quem Paga a Conta? In: MOTA *et al.* (org.). **Serviço social e saúde: formação e trabalho profissional**. São Paulo: Cortez Editora, 2006, p. 49–72.

BRANDÃO, Vera Maria Antonieta T.; MERCADANTE, Elizabeth Frohlich. **Envelhecimento ou longevidade?** Questões Fundamentais do Ser Humano. 8. ed. São Paulo: Paulus, 2009. 114 p.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 5 de outubro de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Decreto nº 1.948 de 3 de julho de 1996**. Regulamenta a Lei 8.842, de janeiro de 1994, que dispõe sobre a Política Nacional do idoso e dá outras providências. Brasília, 03 jul. 1996.

BRASIL. IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. MTE – Ministério Do Trabalho e Emprego. **Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**, ano 18, fev. 2013. Brasília: IPEA; MTE, 2013. 9 p. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/bmt54_completo1.pdf>. Acesso em: 17 julho. 2016.

BRASIL. **Lei nº 6.179 de 11 de dezembro de 1974**. Dispõe sobre “amparo previdenciário para maiores de setenta anos de idade e para inválidos, e dá outras providências”. Brasília, 11 de dez. 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6179.htm>. Acesso em: 24 ago. 2017.

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991**. 1991a. Dispõe sobre a organização da seguridade Social, instituiu Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm>. Acesso em: 25 set. 2017.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. 1991b. Dispõe sobre os Planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 25 set. 2017.

BRASIL. **Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993**. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8742.htm>. Acesso em: set. 2017.

BRASIL. **Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994**. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, 5 jan. 1994.

BRASIL. **Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003**. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil]. Brasília, 03 out. 2003.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social. **Renda Mensal Vitalícia**. 22 de junho de 2015. Disponível em: <<http://mds.gov.br/assuntos/assistencia-social/beneficios-assistenciais/renda-mensal-vitalicia>>. Acesso em: 24 ago. 2017.

BRASIL. *Website* Ministério da Previdência Social. **Aposentadoria especial por tempo de contribuição**. Publicado em 14 de novembro de 2012 e modificado em 14 de junho de 2017. 2017c. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/aposentadoria-especial>>. Acesso em: 22 set. 2017.

BRASIL. *Website* Ministério da Previdência Social. **Aposentadoria por tempo de contribuição**. Publicado em 28 de setembro de 2015 e modificado em 14 de junho de 2017. 2017a. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/aposentadoria-por-tempo-de-contribuicao>>. Acesso em: 25 set. 2017.

BRASIL. *Website* Ministério da Previdência Social. **Pensão por morte**. Publicado em 14 de novembro de 2012 e modificado em 14 de junho de 2017. 2017b. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/pensao-por-morte>>. Acesso em: 25 set. 2017.

BRESSAN *et al.* Trabalho versus Aposentadoria: desvendando sentidos e significados: Work versus Retirement: unveiling senses and meanings. In. **Oikos: Revista Brasileira de Economia Doméstica**, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 226-250, 2012. Semestral. Disponível em: <<http://www.seer.ufv.br/seer/oikos/index.php/httpwwwseerufvbrseeroikos/article/view/76>>. Acesso em: 16 abr. 2017.

BULLA, Leonia Capaverde; KAEFER, Carin Otilia. Trabalho e aposentadoria: as repercussões sociais na vida do idoso aposentado. **Revista Virtual Textos & Contextos**, Porto Alegre, n. 2, p. 1–8, 2003. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/view/957/737>>. Acesso em: 10 set. 2017.

CABRAL, M. S. **As políticas brasileiras de seguridade social: previdência social.** Capacitação de políticas sociais. Brasília: CEFESS/ABEPSS/CEAD/NED/UnB, 2000.

CAMARANO, Ana Amélia. O idoso brasileiro no mercado de trabalho [trabalho completo]. In. **5º Congresso Nacional de Estudios del Trabajo**, 1–3 de agosto de 2001, ASET, Buenos Aires.

CAMARANO, Ana Amélia; FERNANDES, Daniele. A Previdência Social Brasileira. In. ALCÂNTARA, Alexandre de Oliveira; CAMARANO, Ana Amélia; GIACOMIN, Karla Cristina (org.). **Política Nacional do Idoso: Velhas e novas questões.** Rio de Janeiro: IPEA, 2016. p. 265–296. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/161006_livro_politica_nacional_idosos.PDF>. Acesso em: 23 set. 2017.

CAMARANO, Ana Amélia; PASIONATO, Maria Tereza. O envelhecimento populacional na agenda das políticas públicas. In: CAMARANO, Ana Amélia (org.). **Os novos idosos brasileiros: Muito além dos 60?** Rio de Janeiro: IPEA, 2004. p. 253–292. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/Arq_29_Livro_Completo.pdf>. Acesso em: 25 set. 2017.

CANAL FUTURA. Os Desafios causados pelo envelhecimento populacional no Brasil. **Jornal Futur. YouTube**, 21 de maio de 2015. (8:23 min), P&B. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=oRowYa7uzLk>>. Acesso em: 13 ago. 2017.

CANAL LUCIANO TN. Idosos abandonados nas ruas e mercados pelo tempo. **YouTube**, 15 de fevereiro de 2014. (5:00 min). Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=YMerWhCd6Xw>>. Acesso em: 23 ago. 2017.

CODA, Roberto. **Revista Profissionalização** – O Diferencial da Competitividade. Banco do Brasil, nov, 1996, p. 6.

CORTELLA, Mario Sergio; RIOS, Terezinha Azerêdo. **Vivemos mais! Vivemos bem?:** Por uma vida plena. Campinas São Paulo: Papyrus Debates, 2013. 111 p.

COSTA, Maria Carolina Maggiotti. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. **Revista de Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente**, São Paulo, p. 1–5, 2006. Disponível em: <<http://www3.sp.senac.br/hotsites/blogs/InterfacEHS/wp-content/uploads/2013/07/Resenha2.pdf>>. Acesso em: 23 out. 2017.

DEBERT, Guita Grin. A antropologia e o estudo dos grupos e das categorias de idade. In: BARROS, Myriam M. L. de (org.). **Velhice ou terceira idade?** Estudos antropológicos sobre identidade, memória e política. 4. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006. p. 49–67.

DEBERT, Guita Grin. Políticas Públicas diante do Envelhecimento no Brasil. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França**. Perspectivas interseccionais. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 247–256.

DEPS, Vera Lúcia. A Transição à Aposentadoria, na percepção de professores recém-aposentados da Universidade Federal do Espírito Santo. 1994. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Estadual de Campinas, 1994. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/253727/1/Deps_VeraLucia_D.pdf>. Acesso em: 18 set. 2017.

DESLANDES, Suely Ferreira; GOMES, Romeu Gomes; MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade**. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

DIAS, Renato Feliciano; CABRAL, Lígia Maria. História da ELETROS. **Centro da Memória da Eletricidade no Brasil – Memória da Eletricidade**, Rio de Janeiro, 1997, p. 11-25.

DUARTE, Camila Vianna; MELO-SILVA, Lucy Leal. Expectativas diante da aposentadoria: um estudo de acompanhamento em momento de transição. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, Ribeirão Preto (SP), p. 45–54, 2009. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v10n1/v10n1a07.pdf>>. Acesso em: 15 out. 2017.

DUARTE, Maria Sônia Lopes; REZENDE, Fabiana Aparecida Canaan; SOUZA, Eliana Carla Gomes de. **Abordagem Nutricional no Envelhecimento**. Rio de Janeiro: Rubio, 2016. 149 p.

ELIAS, Norbert. **A solidão dos moribundos**: seguido de "Envelhecer e morrer". Rio de Janeiro: Zahar, 2001. 105 p.

ESCOBAR, Karin Alves do Amaral; SOUZA, Flavia Aparecida. Análise de políticas sociais para idosos no BRASIL: um estudo bibliográfico. **Cadernos INIFOA**. Volta Redonda. n. 30, p. 47–55, abr. 2016.

FALEIROS, Vicente de Paula. **Envelhecimento no Brasil do Século XXI**: transições e desafios. *Argumentum*, Vitória (ES), v. 6, n. 1, p. 6–21, 1o jun. 2014. Semestral. Disponível em: <<http://periodicos.ufes.br/argumentum/article/view/7952/5738>>. Acesso em: 9 ago. 2017.

FLORIANÓPOLIS. **Lei Municipal 7.694 de 25 de outubro de 2008**. Dispõe sobre a Política Municipal do idoso, cria o Concelho Municipal do idoso e dá outras providências. *Diário Oficial de Florianópolis*, SC, 25 ago. 2008.

FÔLHA, Fenando Antônio Silva; NOVO, Luciana Florentino. Aposentadoria: significações e dificuldades no período de transição a essa nova etapa da vida. In: **XI Colóquio Internacional Sobre Gestão Universitária na América do Sul**. II Congresso Internacional IGLU “Gestão Universitária, Cooperação Internacional e Compromisso Social” 2011, Florianópolis. p. 1–13. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/26133/5.27.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 27 out. 2017.

FONTOURA, Daniele Santos; DOLL, Johannes; OLIVEIRA, Saulo Neves de. O Desafio de Aposentar-se no mundo Contemporâneo. *The Challenge of Retiring in the Contemporary World*. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 40, n. 1, p. 53-79, 2015. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/45774>>. Acesso em: 24 set. 2017.

FRANCA, Lucia Helena de Freitas Pinho; SOARES, Dulce Helena Penna. Preparação para a Aposentadoria como parte da Educação ao Longo da Vida. **Psicol. cienc. prof.** 2009, v. 29, n. 4, p. 738–751. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932009000400007>>. Acesso em: 7 set. 2017.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho. Preparação para a aposentadoria: desafios a enfrentar. In: VERAS, Renato. *Terceira Idade: Alternativas para uma sociedade em transição*. **Relume**, Dumará/UnATI, 1999, p. 1–24. Disponível em: <<http://www.luciafranca.com/PDF/Aposentadoria Article Portugues.pdf>>. Acesso em: 17 out. 2017.

GIRARDI, Armelino. Curso desaposentadoria: redescoberta de talentos **Caderno de Práticas**, 2017. Disponível em: <http://www.escoladegestao.pr.gov.br/modules/documentos/index.php?curent_dir=70>. Acesso em: 16 out. 2017.

GOLDENBERG, Mirian. **A bela velhice**. 5. ed. Rio de Janeiro: São Paulo: Record, 2014. 127 p.

GOLDENBERG, Mirian. **Velho é lindo!** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2016. 279 p.

GOMES, Adriana. **Mudança de Carreira e Transformação da Identidade**. São Paulo: Lcte, 2008. 126p.

GONCALVES, Suélen Felipe. **A atuação do Conselho Municipal do Idoso frente à política do idoso em Florianópolis: uma análise das Plenárias entre 2012 e 2014**. 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Serviço Social) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2015.

GUEDES, Suerda da Silva. **Pensando a aposentadoria: um estudo de caso em uma instituição federal de ensino**. 2010. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Potiguar-UNP, Natal/RN. Disponível em: <<https://unp.br/wp-content/uploads/2013/12/Suerda-da-Silva-Guedes-Pensando-a-Aposentadoria-um-Estudo-de-Caso-em-uma-Instituição-Federal-de-Ensino1.pdf>>. Acesso em: 26 out. 2017.

GUGEL, Maria Aparecida. O direito ao trabalho, a preparação e a conquista da aposentadoria. In. ALCÂNTARA, Alexandre de Oliveira; CAMARANO, Ana Amélia; GIACOMIN, Karla Cristina (org.). **Política Nacional do Idoso: Velhas e novas questões**. Rio de Janeiro: IPEA, 2016. Disponível em: <http://www.en.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/livros/161006_livro_politica_nacional_idosos_capitulo8.pdf>. Acesso em: 7 set. 2017.

HADDAD, Eneida G. de M. O saber sobre a velhice: a “ciência” está com a palavra. In: **A ideologia da velhice**. São Paulo: Cortez, 1986. p. 23–54.

IAMAMOTO. Questão Social no capitalismo. *Temporalis* – Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social. Ano 2, n. 3, jan.-jun. de 2001, p. 9-32. Brasília: ABEPSS, Grafiline, 2001.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **População**: Distribuição da população por sexo – 1996. Distribuição percentual da População por Sexo – Brasil – 1980 a 2010. Disponível em: <<http://brasilemsintese.ibge.gov.br/populacao/distribuicao-da-populacao-por-sexo.html>>. Acesso em: 14 abr. 2017.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Projeções da População do Brasil**. 2013. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/projecao_da_populacao/2013/default.shtm>. Acesso em: 25 ago. 2017.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Tábua completa de mortalidade para o Brasil** – 2015. Breve análise da mortalidade. Rio de Janeiro: IBGE, 2015. 25 p. Disponível em:

<ftp://ftp.ibge.gov.br/Tabuas_Completas_de_Mortalidade/Tabuas_Completas_de_Mortalidade_2015/tabua_de_mortalidade_analise.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2017.

KAUFMAN, Arthur *et al.* **Novo velho envelhecimento: olhares e perspectivas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012. 206 p.

KILIMNIK, Zelia Miranda *et al.* O significado do trabalho: um estudo com professores de administração em uma universidade. **Revista Lugares de Educação [RLE]**, Bananeira-PB, v. 5, n. 11, p. 3–27, 2015. Disponível em:

<<http://periodicos.ufpb.br/index.php/rle/article/view/17910/17910-49605-1-PB>>. Acesso em: 8 set. 2017.

KUNZLER, Rosilaine Brasil. **A ressignificação da vida cotidiana a partir da aposentadoria e do envelhecimento**. 2009. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009. Cap. 3. Disponível em: <http://tede.pucrs.br/tde_arquivos/21/TDE-2009-05-08T120029Z-1897/Publico/411382.pdf>. Acesso em: 28 out. 2017.

LARA, Ricardo. **Questão Social, Trabalho e Emancipação Humana: ontologia, trabalho e serviço social**. Florianópolis: UFSC, 2013. 22 p.

LESSA, Sergio; TONET, Ivo. **Introdução à filosofia de Marx**. 2 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2011. 128 p.

LOPES, Marilda Silveira; ARANTES, Rodrigo Caetano; LOPES, Ruth Gelebrter da Costa. Um breve ensaio sobre a aceitação da beleza na enfermidade dos corpos. **Kairós Gerontológica: Núcleo de Estudo e Pesquisa do Envelhecimento**, São Paulo, v. 10, no 2, p. 45–61, 1o dez. 2007. Anual. Disponível em: <<http://www.portaldoenvelhecimento.com/publicacoes/artigo3295.pdf>>. Acesso em: 18 ago. 2017.

MAIA, Gabriela Felten de. Corpo e velhice na contemporaneidade. **Estudos e pesquisas em velhice**, UERJ, ano 8, n. 3, p. 704–711, 2º semestre de 2008.

MARX, Karl. **A origem do Capital**. São Paulo: Centauro, 2004. 116 p.

MARX, Karl. **O Capital: Crítica à Economia Política**. São Paulo: Boitempo, 2013.

MORIN, Estelle; TONELLI, Maria José; PLIOPAS, Ana Luisa Vieira. O trabalho e seus sentidos. **Psicol. Soc.** [online]. 2007, vol. 19, n. spe, p.47–56. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822007000400008>>. Acesso em out. de 2007.

MUNIZ, José Artur. Programa de Preparação para o Amanhã (PPA). **Estud. Psicol.**, v.2, n. 1, p. 198–204, 1997. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-294X1997000100012&script=sci_arttext&tlng=pt>. Acesso em: 1 abr. 2017.

MURTA, Sheila Giardini; FRANÇA, Cristineide Leando; SEIDL, Juliana. **Programas de educação para aposentadoria: como planejar, implementar e avaliar.** Novo Hamburgo, p. 1–36, 2014. Disponível em: <https://www.sinopsyseditora.com.br/upload/produtos_pdf/191.pdf>. Acesso em: 29 out. 2017.

NETTO, José Paulo; BRAZ, Marcelo. **Economia Política: Uma introdução crítica.** 8. ed. São Paulo: Cortez, 2012. 271 p.

NETTO, Matheus Papaléo; YUASO, Denise Rodrigues; KITADAI, Fabio Takashi. Longevidade: desafio no terceiro milênio. Longevity: a challenge from the twentieth century. Longevidad: desafio en el tercer milenio. **O Mundo da Saúde**, São Paulo, v. 29, no 4, p. 594–607, 2005. Disponível em: <http://longevidade.ind.br/wp-content/uploads/2017/04/13_Longevidad._desafios3mil.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2017.

OLIVEIRA, Antônio Tadeu Ribeiro de. Envelhecimento populacional e políticas públicas: desafios para o Brasil no século XXI. **Espaço e Economia: Revista brasileira de geografia econômica**, São Paulo, v. 8, no, p. 1–21, 2016. Anual. Disponível em: <<https://espacoeconomia.revues.org/2140>>. Acesso em: 21 ago. 2017.

OMS – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Relatório Mundial de Envelhecimento e Saúde.** Suíça: OMS, 2015. 30 p. Disponível em: <<http://sbgg.org.br/wp-content/uploads/2015/10/OMS-ENVELHECIMENTO-2015-port.pdf>>. Acesso em: 31 mar. 2017.

ONUBR – Organização das Nações Unidas no Brasil (org.). **Estudo revela que um em cada seis idosos sofre alguma forma de abuso no mundo: Abuso de idosos e saúde.** 2017. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/estudo-revela-que-um-em-cada-seis-idosos-sofre-alguma-forma-de-abuso-no-mundo/>>. Acesso em: 20 ago. 2017.

PAIVA, Sálvea de Oliveira Campelo. **Envelhecimento Saúde e Trabalho no Tempo do Capital.** São Paulo: Cortez, 2014. 301 p.

PAIVA, Beatriz *et al.* Previdência Social e trabalho: supressão de direitos no capitalismo dependente. **Revista Ser Social: Previdência Social e Trabalho**, Brasília, v. 18, n. 39, p. 349–373, jun., 2016. Semestral. Disponível em: <http://periodicos.unb.br/index.php/SER_Social/article/view/24470/17759>. Acesso em: 16 abr. 2017.

PALACIOS, Annamaria da Rocha de. Fragmento do discurso publicitário para idosos no Brasil: estratégias de posituação da velhice, novos velhos ou novo mercado de consumo? In: **5º SOPCOM – Comunicação e Cidadania**, 5, 2008, Universidade Federal da Bahia: Actas, 2008. v. 5, p. 787-796. Disponível em: <[https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/1286/1/AnnaMaria da Rocha Jatobá.pdf\(3\).pdf](https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/1286/1/AnnaMaria%20da%20Rocha%20Jatob%C3%A1.pdf(3).pdf)>. Acesso em: 14 ago. 2017.

PALACIOS, Annamaria da Rocha de. Velhice, palavra quase proibida; terceira idade, expressão quase hegemônica: apontamentos sobre o conceito de mudança discursiva na publicidade contemporânea. In: **XX Encontro da Associação Portuguesa de Linguística (APL)**, 2004, Lisboa, outubro de 2004. p. 1-22. Disponível em: <<http://www.bocc.ubi.pt/pag/palacios-annamaria-velhice-palavra-proibida.pdf>>. Acesso em: 19 ago. 2017.

PARIZOTTO, Ana Patrícia Alves Vieira; SARTORI, Marisa Ivete Soster. **Aposentadoria e permanência no trabalho**. p. 27– 43, 2015. Disponível em: <<http://www.fug.edu.br/revista/index.php/VitaetSanitas/article/view/12>>. Acesso em: 25 set. 2017.

PEIXOTO, Clarice. **Entre o estigma e a compaixão e os termos classificatórios: velho, velhote, idoso, terceira idade, memória e política**. 4. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

PEREIRA, Potyara A. P. Formação em Serviço Social, Política Social e Envelhecimento Populacional. **Ser Social**, Brasília, n. 21, p.241-257, 01 jun. 2007. Disponível em: <http://periodicos.unb.br/index.php/SER_Social/article/view/265/135>. Acesso em: 19 out. 2016.

PONCIANO, Maria José; ALMEIDA, Hamilton Delgado de. O Envelhecimento: uma revisão bibliográfica do plano de ação internacional aos espaços de controle social. **Artigos Sobre Envelhecimento**, Rio de Janeiro, v. 4, no 2, p. 1–29, 1o fev. 1973. Semestral. Disponível em: <<http://vivendo.org.br/artigos/envelhecimento.pdf>>. Acesso em: 21 ago. 2017.

RAMOS, Paulo Roberto Barbosa. **A velhice na Constituição**. STJ: BDJUR. São Paulo, p. 144-161. jan/dez 1999. Disponível em: <<https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/23704>>. Acesso em: 21 ago. 2017.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 2008.

RODRIGUES, Nara da Costa. Política Nacional do Idoso – Retrospectiva Histórica. Estud. Interdisciplinar. **Envelhecimento**, Porto Alegre, v. 3, p. 149–158, 2001. Disponível em: <<http://www.seer.ufrgs.br/RevEnvelhecer/article/viewFile/4676/2593>>. Acesso em: 24 ago. 2017.

ROESLER, Vera Regina. **Posso me Aposentar "de Verdade", E agora?:** Contradições e ambiguidades vividas no processo de aposentadoria. Curitiba: Alteridade, 2014. 261 p.

SALGADO, Marcelo Antônio. Aposentadoria e ética social. **A Terceira Idade**, São Paulo, p 4-8, 1989. Disponível em: <[file:///D:/Revista terceira Idade Marcelo Salgado.pdf](file:///D:/Revista%20terceira%20Idade%20Marcelo%20Salgado.pdf)>. Acesso em: 21 ago. 2017.

SANTA CATARINA. **Decreto nº 1.023, de janeiro de 2008.** Aprova o Regimento Interno do Departamento Estadual de InfraEstrutura – DEINFRA e estabelece outras providências. Disponível em: <<http://www.deinfra.sc.gov.br/download/leis/Decreto1023-17-01-2008RegimentoInternoDEINFRA.pdf>>. Acesso: 20 ago. 2017.

SANTOS, Edneia Salviano da Silva; CORTE, Beltrina. O Impacto do empobrecimento na velhice. **Ser Social**, Brasília, p. 219–239, 2007. Semestral. Disponível em: <http://periodicos.unb.br/index.php/SER_Social/article/view/264/142>. Acesso em: 13 out. 2016.

SARMENTO, Hélder Boska de Moraes; OURIQUES, Ciberen; SARMENTO, Rosana Souza de Moraes. Direitos Humanos na Perspectiva dos Sujeitos Políticos: Direitos Humanos. In: FAGUNDES, Helenara Silveira *et al.* Questão Social e Direitos Humanos. **Serviço Social**, 2. ed, cap. 2, p. 197-208. Florianópolis: UFSC, 2014.

SCHNEIDER, Rodolfo Herberto; IRIGARAY, Tatiana Quarti. O envelhecimento na atualidade: aspectos cronológicos, biológicos, psicológicos e sociais. **Estudos de Psicologia**, Campinas, out./dez. 2008, p. 585-593.

SENNETT, Richard. O talento e o fantasma da inutilidade. In: SENNETT, Richard. **A Cultura do Novo Capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2006. p. 84-98. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-40602010000200019>. Acesso em: 21 ago. 2017.

SILVA, Vanessa. **Velhice e Envelhecimento:** qualidade de vida para os idosos inseridos nos projetos do Sesc – Estreito. 2009. Trabalho de Conclusão de Curso (Serviço Social) – UFSC, 2009. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/119776/287076.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 4 set. 2017.

SILVA SOBRINHO, Helson Flávio da. A negação da velhice: uma discursividade ancorada na memória. **Estudos Linguísticos XXXIV**, p. 241–246, 2005. Disponível em: <<http://www.gel.org.br/estudoslinguisticos/edicoesanteriores/4publica-estudos-2005/4publica-estudos-2005-pdfs/a-negacao-da-velhice-874.pdf>>. Acesso em: out. 2017.

SKINNER, Burrhus Frederic; VAUGHAN, M. E. **Viva Bem a Velhice: Aprendendo a Programar a Sua Vida**. 6. ed. São Paulo: Summus, 1985. 141 p.

SOARES, Dulce Helena Pereira; COSTA, Aline Bogoni. **Aposenta-Ação: aposentadoria para ação**. São Paulo: Vetor, 2011. 262 p.

SOUZA, Roberto Martins. **Violência contra a pessoa idosa**. 2013. Disponível em: <<http://www.arcos.org.br/artigos/a-violencia-contra-a-pessoa-idosa>>. Acesso em: 18 set, 2017.

SOUZA, Rosângela Ferreira de; MATIAS, Hernani Aparecido; BRETAS, Ana Cristina Passarella. Reflexões sobre envelhecimento e trabalho. **Ciênc. Saúde Coletiva**, 2010, v. 15, n. 6, p. 2835–2843. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232010000600021>>. Acesso em: out. 2017.

TEIXEIRA, J. A. Você está pronto para o pós-carreira? **Revista Época Negócios**, 27 fev., 2011. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Revista/Common/0,EMI198861-16380,00-VOCE+ESTA+PRONTO+PARA+O+POSCARREIRA.html>>. Acesso em: 26 nov. 2016.

TV BOITEMPO. Ricardo Antunes. **Os sentidos do trabalho 2014**. (1:07:17 min.), P&B. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=QTB6tKDSP7M>>. Acesso em: 23 out. 2017.

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina. História: NETI – Núcleo de Estudos da Terceira Idade. 2017. Disponível em: <<http://neti.ufsc.br/historia/>>. Acesso em: 16 set. 2017.

UNFPA – Fundo de População das Nações Unidas. **Envelhecimento no Século XXI: Celebração e Desafio**. Tradução de Eleny Corina Heller. Nova York: Londres:: UNFPA: HelpAge International, 2012. 8 p. Disponível em: <https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Portuguese-Exec-Summary_0.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2017.

VERAS, Renato. Envelhecimento populacional contemporâneo: demandas, desafios e inovações. **Rev Saúde Pública**, v. 43, n. 3, p. 548–54, 2009. Disponível em: <<http://www.scielosp.org/pdf/rsp/v43n3/224.pdf?>>. Acesso em: 23 out. 2016.

WALTER, Maria Inez Machado Telles. A dualidade na inserção política, social e familiar do idoso: estudo comparado dos casos de Brasil, Espanha e Estados Unidos. **Opin. Pública**, v. 16, n. 1, p. 186–19, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/op/v16n1/a08v16n1.pdf>>. Acesso em: 1 abr. 2017.

ZANELLI, José Carlos. O programa de preparação para aposentadoria como um processo de intervenção ao final de uma carreira. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, p.157–176, 2000. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/25796/22594>>. Acesso em: 21 set. 2017.

ZANELLI, José Carlos. **Programa de Preparação para Aposentadoria**. Florianópolis: Insular, 1996. 112 p.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal; SOARES, Dulce Helena Penna. Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: Construção de projetos para o pós-carreira. Porto Alegre: Artmed, 2010. 143 p.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal; TORDERA, Núbia. Orientação para Aposentadoria e Gestão de pessoas nas Organizações. In: BORGES, Livia de Oliveira; MOURÃO, Luciana (org.). **O Trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2013. p. 644–668.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTAS



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA CENTRO SOCIOECONÔMICO DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL

ROTEIRO DE ENTREVISTA

BLOCO I – IDENTIFICAÇÃO

Idade	
Estado civil	
Nº de filhos	
Escolaridade	<input type="checkbox"/> Ensino fundamental <input type="checkbox"/> Completo <input type="checkbox"/> Incompleto <input type="checkbox"/> Ensino médio <input type="checkbox"/> Graduação. Curso _____ <input type="checkbox"/> Pós-graduação: <input type="checkbox"/> Especialização <input type="checkbox"/> Mestrado <input type="checkbox"/> Doutorado
Tempo de serviço no órgão	
Função	
Lotação	

BLOCO II - QUESTÕES SOCIOECONÔMICAS

1. A sua renda atual lhe permite viver em quais condições (necessidades básicas: saúde, alimentação, vestuário, transporte; atividades de cultura e lazer...)?

2. Durante sua vida laboral, “guardou dinheiro” em forma de investimentos?
 - (a) Em caso afirmativo, por quais razões?
 - (b) Em caso negativo, por quais razões?

BLOCO III – QUESTÕES SOBRE DIREITOS SOCIAIS

1. Em relação à saúde:

- (a) Como têm sido os cuidados ao longo de sua vida adulta?
- (b) Ao chegar à fase da aposentadoria e com a proximidade da velhice, acredita que os cuidados anteriores destinados à saúde contribuíram (ou não) para um envelhecimento saudável? Justifique.
- (c) Durante sua vida adulta, você teve preocupação de cuidar de sua saúde para garantir maior qualidade de vida na velhice? Justifique.

2. Em relação ao esporte, lazer e cultura:

- (a) Como a prática de esportes ou atividades físicas aparece na sua vida cotidiana atual e ao longo da vida?
- (b) Na sua fase de pós-trabalho (ou aposentadoria) qual o espaço (ou não) destinado para essas práticas na sua vida?
- (c) Você tem hábito de participar de eventos culturais (shows, teatro, cinema, exposições, etc.)? Costuma ir com frequência?
 - (c1) Em caso afirmativo, quais atividades, a frequência, com quem as realiza (sozinho(a), com parentes, amigos, marido/esposa, namorado/namorada)?
 - (c2) Em caso negativo, por quais razões?
- (d) Quais são as atividades de lazer que mais lhe dão prazer?
- (e) Tem atividades relacionadas ao lazer que gostaria de ter feito ao longo da vida de trabalho/laboral (adulta), mas não pôde realizar? Quais e por quê?
- (f) Agora que está em processo de aposentadoria, pensa em resgatar e/ou dar continuidade a essas atividades, ou mesmo explorar novas?

BLOCO IV - QUESTÕES DE TRABALHO

- 1. Você poderia recuperar quais foram as atividades laborais ou momentos que marcaram sua vida profissional?
- 2. Em sua opinião, você realizou no trabalho todas as conquistas profissionais que imaginava? Justifique.
- 3. Quais são as razões que levaram você a ser funcionário(a) público(a) e estar lotado(a) no DEINFRA?
- 4. Gostaria de ter tido outras experiências profissionais? Quais?

5. Qual lugar o trabalho ocupa ou ocupou na sua vida?
6. Como está sendo viver esses momentos que antecedem sua aposentadoria?
7. O que o trabalho significa para você?

BLOCO V – QUESTÕES SOBRE APOSENTADORIA

1. Em que momento da sua vida a aposentadoria foi uma “preocupação” para você?
2. Quais são os sentimentos (ansiedade, medo) nesse período que antecede a sua aposentadoria?
3. Quais são suas expectativas com a chegada da aposentadoria e não ter mais a obrigatoriedade de cumprir atividades de trabalho com regularidade?
4. Como você imagina a sua vida familiar depois da aposentadoria (tempo, convivência, atividades)?
5. O que significa aposentadoria e/ou aposentar-se?

BLOCO VI – QUESTÕES SOBRE PLANEJAMENTO

1. O que você pensa em fazer quando se aposentar (vida pós-trabalho)?
2. Em sua opinião, você se preparou para esse momento da aposentadoria ou da vida pós-trabalho?
 - (a) Em caso afirmativo, como?
 - (b) Em caso negativo, por quais razões?
3. Poderia detalhar mais sobre o tempo e organização (planejamento) que teve em relação à sua vida pós-trabalho (aposentadoria)?
4. Tem planos de realizar outros projetos quando estiver aposentado? Quais?

BLOCO VII – QUESTÕES GERAIS

1. O que significa para você envelhecer?

2- Você percebe sinais de envelhecimento em você? Quais?

3. Você acredita haver preconceito contra “velhos” e aposentados?

4. O que seria uma vida pós-trabalho ideal para você?

APÊNDICE B – QUADRO DE ANÁLISE DE ENTREVISTAS

Identificação dos entrevistados	Coloque aqui os dados importantes dos entrevistados: idade, grau de escolaridade, função/atividade profissional.
E1	
E2	
E3	
E4	
E5	

1ª questão			
Entrevistado (a) (Código)	Resposta integral	Ideias-chaves	Palavras-chaves
E1	Copie a resposta dada pelo entrevistado(a).	Aqui, a primeira análise das principais ideias-chaves que estão relacionadas à resposta.	Aqui, em palavras-chaves, quais palavras, conceitos e categorias são identificados a partir das ideias-chaves.
E2			
E3			
E4			

APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado a participar voluntariamente da pesquisa realizada por Jozadake Petry Fausto Vitorino, sob orientação da Professora Dra. Andréa Márcia S. Lohmeyer Fuchs, como término do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) junto ao Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

1) Informações gerais

1a) Título da pesquisa: “ENVELHECIMENTO, TRABALHO E APOSENTADORIA: expectativas e planejamento para a vida pós-trabalho”.

1b) O objetivo principal da pesquisa é “Analisar o que pensam os trabalhadores em processo de aposentadoria sobre velhice e aposentadoria, e quais têm sido suas expectativas e formas de planejamento para uma vida pós-trabalho”.

1c) O fundamento para a realização da pesquisa dá-se em razão de que, segundo as estatísticas do IBGE, o envelhecimento populacional no Brasil está relacionado ao aumento da expectativa de vida e à diminuição das taxas de natalidade. Também porque os dias atuais apontam para uma população adulta, porém em fase de transição; tendo como previsão para 2050 uma população brasileira considerada idosa, confirmando assim uma mudança de perfil etário e a inversão da pirâmide populacional no Brasil. Com efeito, o debate em relação ao envelhecimento e à velhice nos parece oportuno, porque traz inovações e desafios diante do novo cenário brasileiro e mundial. Nesse cenário, na esteira da Constituição Federal de 1988 (CF/88), foram inseridas questões sobre o processo de envelhecimento populacional no Brasil. A partir da aprovação da Lei Federal 8.842/94, de 4 de janeiro de 1994, foram disponibilizados assuntos sobre a Política Nacional do Idoso (PNI), regulamentada pelo Decreto 1948/1994. Durante a realização do Estágio Obrigatório III em Serviço Social, percebemos que atualmente na sede do DEINFRA estão previstas 82 aposentadorias. É preciso dizer que a aposentadoria é uma nova fase da vida do trabalhador, razão pela qual passa a dar novo sentido e significado à vida das pessoas trazendo, dessa forma, consequências positivas ou negativas, o que por vezes requer planejamento para uma vida tranquila pós-trabalho.

1d) Em relação ao método da pesquisa, adotaremos as seguintes etapas: a) entrega presencial do questionários, do tipo aberto, pois tal questionário permite utilizar questões de respostas abertas e dá ao informante maior liberdade de resposta, juntamente com o termo de consentimento livre e esclarecido e um resumo da pesquisa (com as principais informações: problematização do objeto, objetivos, justificativa e metodologia) em um envelope a fim de

manter a privacidade e o anonimato dos entrevistados; b) preenchimento pelo servidor(a) do questionário e devolução no envelope no final do encontro ou pessoalmente no ambiente de trabalho; c) a análise dos dados será feita com base em três momentos: reflexão prévia sobre o que pensam os trabalhadores sobre a velhice, quais têm sido as expectativas com relação à aposentadoria, à vivência subjetiva de cada sujeito sobre a aposentadoria e à repercussão da aposentadoria sobre a vida futura; d) descrição das respostas para análise e interpretação dos dados; e) descrição dos dados coletados; f) finalização da pesquisa e elaboração do TCC com a totalidade da pesquisa.

Ainda que a realização desta pesquisa respeite pontualmente todas as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa incluindo seres humanos contidas na Resolução 466/2012 e na 510/2016 do Conselho Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP), ela poderá ocasionar riscos de ordem emocional aos servidores que dela participarem, considerando as reflexões sobre as temáticas que fazem parte do processo de aposentadoria. Todavia, confirmamos que serão respeitadas rigorosamente todas as diretrizes e procedimentos retratados nas resoluções 466/2012 e 510/2016, estando honradas todas as determinações pelas referidas resoluções do CONEP.

2) Diante dos esclarecimentos acima,

Eu, _____ abaixo assinado(a), forneço meu consentimento livre esclarecido para participar como voluntário(a) da pesquisa “ENVELHECIMENTO, TRABALHO E APOSENTADORIA: expectativas e planejamento para a vida pós-trabalho”, sob a responsabilidade da acadêmica do curso de Serviço Social da UFSC, Jozadake Petry Fausto Vitorino, e da Professora do curso de Serviço Social da UFSC: Dra. Andréa Márcia Santiago Lohmeyer Fuchs.

3) Ao assinar este termo de consentimento livre e esclarecido, estou ciente de que: 3a) posso desistir do preenchimento do questionário sem sofrer nenhum dano e sem qualquer prejuízo à minha pessoa; 3b) os dados pessoais dos participantes serão preservados em sigilo, e os resultados alcançados com a pesquisa serão aplicados apenas para atender os objetivos do trabalho, embora possam contribuir com a comunidade acadêmica para novos estudos e publicação na literatura científica; 3c) estou ciente de que não terei nenhum benefício ao participar desta pesquisa, mas estarei contribuindo para aprimorar o conhecimento científico em benefícios da sociedade em geral; 3d) serei ressarcido de quaisquer ônus que eu venha a sofrer em razão da participação desta pesquisa, desde que devidamente comprovados e documentados.

3e) Os registros escritos e gravados não poderão ser divulgados na íntegra, entretanto ficarão em poder do pesquisador. 3f) Eu poderei entrar em contato com a pesquisadora pelos telefones (48) 33078376, (48) 998138270 e ainda por meio do e-mail: joza.pfv@gmail.com. Também poderei manter contato com a Professora Dra. Andréa Márcia S. Lohmeyer (orientadora), pelo telefone (48) 37219437, ou ainda por e-mail: andrea.fuchs1966@gmail.com. 3g) Estou ciente e totalmente esclarecido(a) sobre os objetivos da pesquisa, participando consciente e livremente. 3h) Este termo de consentimento livre e esclarecido é confeccionado em duas vias, sendo que uma ficará com o pesquisador responsável, e outra via, com os participantes da pesquisa. 4) Em caso de dúvidas em relação aos aspectos éticos desta pesquisa, poderei consultar o CEP (Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos), na UFSC, Campus Universitário da UFSC, Pró-Reitoria de Pesquisa, CEP: 36036-900. Contatos: (48) 37219206 e e-mail: cep.propesq@contato.ufsc.br.

Cidade: _____ Data: _____ de 2017.

Assinatura do/ a participante

Assinatura do/ a pesquisador/a

Contato

Telefone: (48) 998138270

APÊNDICE D – DECLARAÇÃO DO ESTUDANTE**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL****DECLARAÇÃO DO ALUNO**

Eu, JOZADAKE PETRY FAUSTO VITORINO, matrícula 13206376, aluna da 7ª fase do curso de graduação em Serviço Social, declaro que fui informada por nossa orientadora de projeto de pesquisa, Dra. Andréa Márcia Santiago Lohmeyer Fuchs, no início do processo de elaboração do projeto de pesquisa sobre os procedimentos éticos e teórico-metodológicos do processo de elaboração desta pesquisa. Portanto, declaro que estou devidamente orientada sobre plágio na elaboração de trabalhos acadêmicos, em especial do projeto de pesquisa e/ou texto do TCC, de que toda a elaboração deverá ser de autoria própria, e estou consciente dos riscos que assumo de se acusada de falsidade ideológica, crime tipificado no Art. 299 do Código Penal, caso se confirme a prática de plágio.

Florianópolis, 9 de maio de 2017.

Assinatura da aluna e matrícula

ANEXO A

QUADRO DE PESSOAL DO DEINFRA/SC					
CARGOS OCUPADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL					
				Mar-17	
				ATIVOS	INATIVOS
				N.CARGOS	N.CARGOS
ANALISTA TÉCNICO EM GESTÃO DE INFRA ESTRUTURA					
CLASSE I					
CARGO:	Agente de Serviços Gerais			103	300
Total da Classe I			103		
ANALISTA TÉCNICO EM GESTÃO DE INFRA ESTRUTURA					
CLASSE II					
CARGO:	Agente em Atividades Administrativas			22	71
	Agente em Atividades de Engenharia			12	35
	Agente em Atividades de Fiscalização			1	1
	Artífice I			19	59
Total da Classe II			54		
ANALISTA TÉCNICO EM GESTÃO DE INFRA ESTRUTURA					
CLASSE III					
	Artífice II			33	143
	Motorista			49	171
	Operador de Equipamentos			43	141
	Operador Portuário II			1	0
	Técnico em Atividades Administrativas			79	89
	Técnico em Atividades Agropecuárias			0	2
	Técnico em Atividades de Engenharia			53	106
	Técnico em Contabilidade			21	45
	Técnico em Desenho			4	11
Total da Classe III			283		
ANALISTA TÉCNICO EM GESTÃO DE INFRA ESTRUTURA					
CLASSE IV					
CARGO:	Administrador			3	13
	Analista Técnico Administrativo II			7	20
	Arquiteto			4	12
	Contador			1	4
	Economista			0	7
	Engenheiro			48	155
	Tecnico Assuntos Culturais			1	0
	Assistente Social			1	0
	Advogado			9	1
	Procurador Jurídico			0	1
	Professor			1	0
	Sanitarista			0	1
Total da Classe IV			75		
TOTAL GERAL FUNCIONÁRIOS.....				515	1,388

ANEXO B

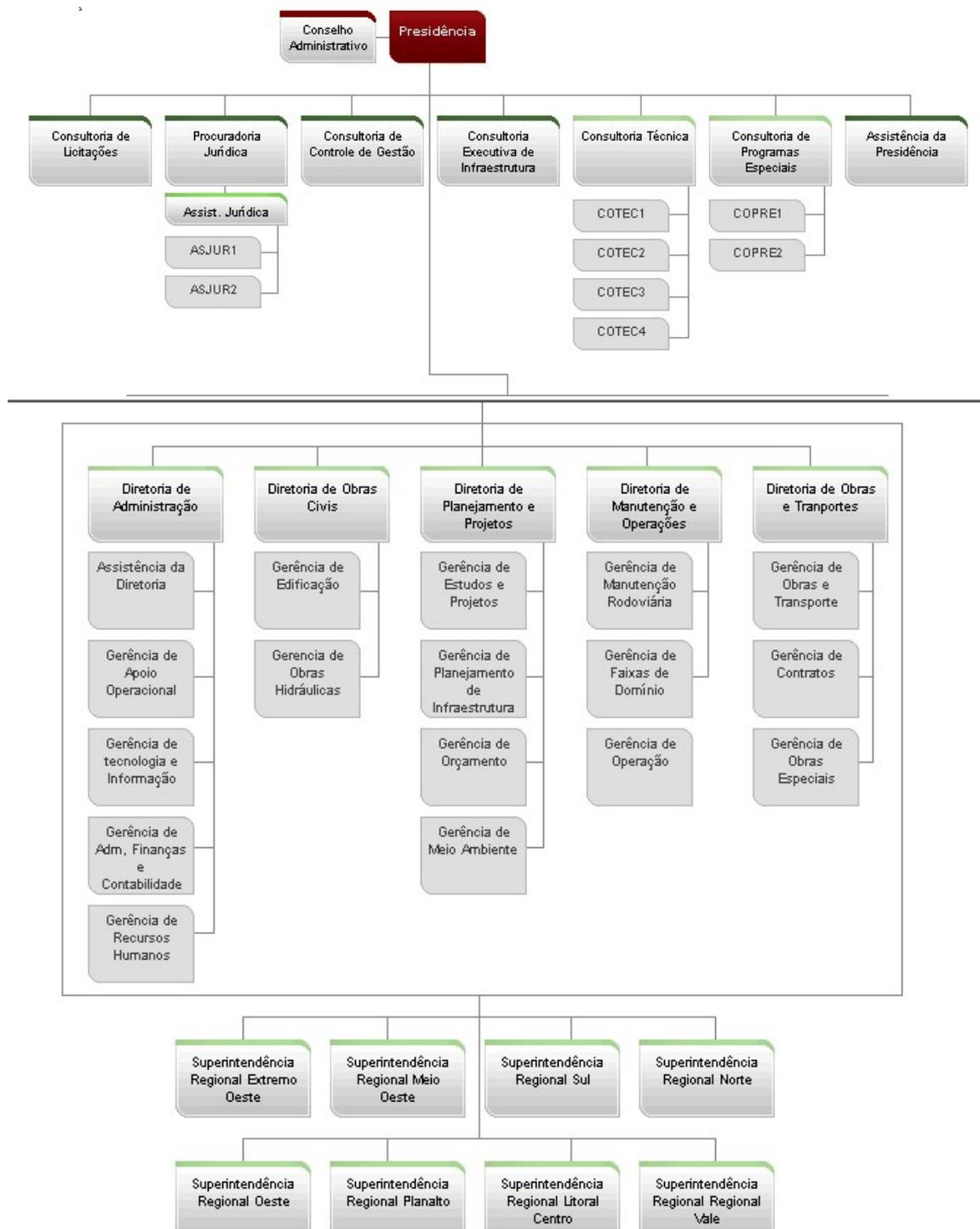
NÚMERO DE SERVIDORES EFETIVOS POR SUPERINTENDÊNCIAS/ SETORIAIS E SEDE
OCUPANTES DE VAGA NO QUADRO DE PESSOAL DO DEINFRA

GRUPO		03/17																				SUP.REG. LIT.CENTRO	TOTAL	INAT					
ANA	ANO	LOCAL TRAB. CARGO	SEDE	SUP.REG NORTE			SUP. REG. SUL			SUP REG. OESTE		SUP.REG EXT.OESTE		SUP.REG MEIO OESTE			SUP.REG PLANALTO		SUP.REG VALE ITAJAI										
				Joinville	Canoinha	S.BentoS	Araçang	Tubarão	Criciúma	Chapaco	Palmitos	Concord	S.MiguelC	S.LourO	Videira	Caçador	Joaçaba	Citubanos	Lages	S.Joaquim	Brasão	Blumen	Brusque	Rio Sull	Fpolis				
ANA	103	AG.SERV.GERAIS	4	0	2	0	2	10	6	5	5	3	4	0	0	0	4	3	6	5	13	4	4	5	18	103	300		
	54	ARTÍFICE I	2	2	0	0	2	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	0	2	1	19	59	
		AG.ATIV.ADM.	15	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	2	1	1	22	71	
AG.ATIV.ENG.		2	0	0	0	0	4	1	0	0	1	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	12	35		
ANT	283	AG.ATIV.FISCAL.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	
		ARTÍFICE II	8	0	0	1	0	5	1	1	0	1	0	3	0	0	0	0	0	1	1	4	2	0	2	3	33	143	
		OP.EQUIP.	0	0	1	2	1	1	3	1	0	1	1	1	3	2	0	2	3	0	12	3	0	0	0	0	6	43	141
		OP. PORTUÁRIO II	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
		TÉC. ATIV.ADM.	59	1	1	1	1	2	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	2	1	1	0	1	5	79	89	
		TÉC.DESENHO	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	4	11	
		TÉC. ATIV.AGROP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
		TÉC.ATIV.ENG.	35	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	1	1	1	1	0	7	53	106
		MOTORISTA	8	3	4	0	1	2	1	1	0	0	2	0	0	0	0	1	2	0	0	10	2	1	2	9	49	171	
		TÉC.CONTABIL.	10	0	1	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	0	0	1	0	0	1	21	45	
ANS	75	ADMINISTRADOR	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	13	
		ANAL.TÉC.ADM.II	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	7	20		
		CONTADOR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	
		ECONOMISTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	
		ENGENHEIRO	34	1	0	1	0	2	1	2	0	0	1	0	0	0	1	0	2	0	0	1	0	0	2	48	155		
		ASSIST. SOCIAL	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	
		ARQUITETO	3	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	12		
		TÉC.ASS.CULTUR	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	
		SANITARISTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
		PROFESSOR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	
		ADVOGADO	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	1	
		PROCURADOR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
TOTAL			203	9	9	6	7	30	19	16	5	6	8	4	5	5	12	7	18	8	44	18	10	13	53	515	1.388		
			203		24			56			27		12		29				70			41		53					

Fonte: GEREH/DEINFRA (05/05/2017)

ANEXO C

ORGANOGRAMA DO DEINFRA



Fonte: <<http://intranet.deinfra.sc.gov.br/jsp/organograma.jsp>>. Acesso em: 5 maio 2017.