



Pró-Reitoria Acadêmica
Programa de Pós-Graduação e Pesquisa
Stricto Sensu em Gerontologia
Trabalho de Conclusão de Curso

**PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA
(PPA) DO MINISTÉRIO DA SAÚDE: UM ESTUDO
EXPLORATÓRIO BRASÍLIA / DF.**

Autor: Valéria Cristina da Silva de Aguiar
Orientadora: Prof^a. Dr^a. Maria Liz Cunha de Oliveira

Brasília - DF
2011

VALÉRIA CRISTINA DA SILVA AGUIAR

**PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA (PPA) DO
MINISTÉRIO DA SAÚDE: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO BRASÍLIA / DF**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Gerontologia da Universidade Católica de Brasília – UCB, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Gerontologia.

Orientadora: Professora Doutora Maria Liz Cunha de Oliveira

**Brasília
2011**

A282p Aguiar, Valéria Cristina da Silva de.
Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA) do Ministério da Saúde: um estudo exploratório Brasília/DF./ Valéria Cristina da Silva de Aguiar. – 2016.
75 f.; il.: 30 cm

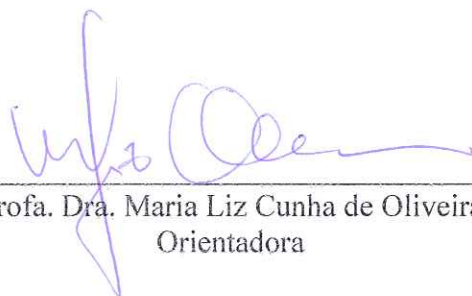
Dissertação (Mestrado) – Universidade Católica de Brasília, 2016.
Orientação: Profa. Dra. Maria Liz Cunha de Oliveira.

1. Gerontologia. 2. Idoso. 3. Programa Preparação para Aposentadoria. 4. Qualidade de Vida. 5. Envelhecimento. 6. Trabalhador. I. Oliveira, Maria Liz Cunha de, orient. II. Título.

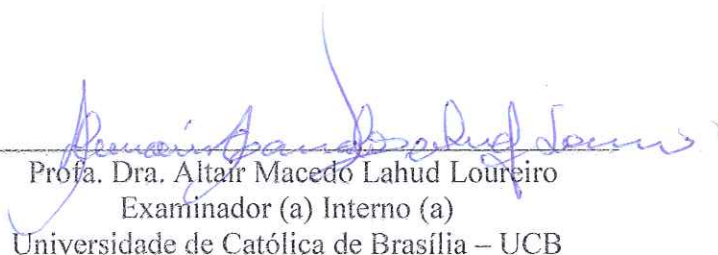
CDU 613.98

Ficha elaborada pela Biblioteca Pós-Graduação da UCB

Dissertação de autoria de Valéria Cristina da Silva Aguiar, intitulada “PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA (PPA) DO MINISTÉRIO DA SAÚDE: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO BRASÍLIA/DF”, apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Gerontologia da Universidade Católica de Brasília, em 16 de junho de 2011, defendida e aprovada pela banca examinadora abaixo assinada:



Profa. Dra. Maria Liz Cunha de Oliveira
Orientadora



Profa. Dra. Altair Macedo Lahud Loureiro
Examinador (a) Interno (a)
Universidade de Católica de Brasília – UCB



Profa. Dra. Isabel Cristina Rodrigues da Silva
Examinadora Externa
Universidade de Brasília - UnB

À minha filha Bárbara por trazer luz e alegria à minha vida e à minha grande amiga Vânia Beatris por sempre me mostrar que o impossível não existe. Por contribuírem para que eu alcançasse esse objetivo, por suportarem as ausências e as chatices e por estar sempre ao meu lado nessa conquista, o meu carinho e a minha sincera gratidão.

AGRADECIMENTOS

À minha querida professora Dra. Maria Liz da Cunha Oliveira, pela confiança demonstrada, amizade e valiosa orientação.

Às professoras Dras. Altair Macedo Lahud Loureiro e Izabel Cristina Rodrigues da Silva pela decisiva contribuição na qualificação desse projeto, pela disponibilidade de tempo e pelas palavras de incentivo.

Aos meus pais e irmãs, pelo amor, carinho e incentivo. Sem vocês esse caminho seria ainda mais tortuoso e espinhoso.

Ao meu amigo Linconl Benito Agudo, por me acompanhar durante todo esse caminho, dividindo seus conhecimentos.

A todas as pessoas, que de alguma forma, contribuíram ou estiveram presentes nessa jornada, em especial aos integrantes da Coordenação de Atenção ao Servidor do Ministério da Saúde que me receberam com carinho, e abriram as portas do serviço, me apresentando as ferramentas necessárias para o desenvolvimento do trabalho que se apresenta.

“Às vezes ouço passar o vento; e só de ouvir o vento passar, vale a pena ter nascido”.

Fernando Pessoa

RESUMO

Referência: AGUIAR, Valéria Cristina da Silva. **Programa de preparação para a aposentadoria (PPA) do Ministério da Saúde:** um estudo exploratório em Brasília/DF. 2011. 77f. Dissertação (Mestrado em Gerontologia) – Programa de Pós-Graduação *Strictu Sensu* em Gerontologia da Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2011.

O presente trabalho constitui-se de uma análise quali-quantitativa do Programa de Preparação Para Aposentadoria (PPA) do Ministério da Saúde. Pretendeu-se conhecer as perspectivas sobre como seria a vida do trabalhador após a aposentadoria e se o PPA contribuiu para a melhora da qualidade de vida nessa etapa. Para isso, optou-se por um estudo do tipo exploratório sobre a questão das perspectivas dos servidores públicos do Ministério da Saúde, em relação ao processo de aposentadoria. Conclui-se que o PPA contribuiu de forma a melhorar a qualidade de vida dos servidores do Ministério da Saúde.

Palavras-chave: Idoso. Programa Preparação para Aposentadoria. Qualidade de Vida. Envelhecimento. Trabalhador.

ABSTRACT

This study represents an analysis of quantitative Preparing For Retirement Program (PAP) of the Ministry of Health was intended to know the outlook on life would be like the worker after retirement and if the PPA contributes to a quality For this stage of life so we opted for an exploratory study that aims to investigate and reflect on the issue perspective of civil servants from the Ministry of Health, regarding the retirement process. In order to contribute to research in order quanti-qaulitativa exploratory. We conclude that the PPA has helped to improve the quality of life of The Ministry of Health.

Keywords: Elderly. Preparaçãõ Program for Retirement Pension. Aging. Worker.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Dados Sócio Demográficos

Quadro 2 – Dados Sócio Econômicos

Quadro 3 – Dados de Saúde

Quadro 4 – Dados Relacionados ao PPA

Quadro 5 – Apresentação Global dos Dados

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABRAPP: Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar

CGRH: Coordenação-Geral de Recursos Humanos.

CAS: Coordenação de Atenção ao Servidor.

CEP: Comitê de Ética em Pesquisa.

COPAP: Coordenação de Pagamento de Aposentados e Pensionistas.

CNS: Conselho Nacional de Saúde.

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

MS: Ministério da Saúde.

OMS: Organização Mundial da Saúde.

ONU: Organização das Nações Unidas.

PPA: Programa de Preparação para Aposentadoria.

QV: Qualidade de vida.

QVT: Qualidade de Vida no Trabalho.

TCLE: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
CAPÍTULO I - A PESSOA IDOSA NO CONTEXTO DA APOSENTADORIA	16
CAPÍTULO II - O TRABALHO NA TERCEIRA IDADE	19
CAPÍTULO III - QUALIDADE DE VIDA E LAZER	22
3.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	25
CAPÍTULO IV - A CHEGADA DA APOSENTADORIA	29
CAPÍTULO V - PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	34
CAPÍTULO VI - METODOLOGIA	41
6.1 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO	44
6.2 CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO	44
6.3 CRITÉRIOS PARA SUSPENDER OU ENCERRAR A PESQUISA	44
6.4 ANÁLISES DOS RISCOS E BENEFÍCIOS.....	44
CAPÍTULO VII - ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS	45
7.1 RESULTADOS	45
7.2 DISCUSSÃO DOS DADOS	53
CONSIDERAÇÕES FINAIS	64
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68
ANEXOS	74

INTRODUÇÃO

Aposentar significa uma ruptura abrupta do período de tempo em que havia uma organização para o trabalho por parte do indivíduo e que agora irá compreender um período de tempo livre, que pode resultar em uma desorientação quando essa transição não é elaborada pelo trabalhador. Por isso essa transição exige um condicionamento mental e social que a maioria da população trabalhadora não possui, pois a cessação da atividade profissional tem como consequência a sua exclusão do mundo produtivo (EMILIANO, 2005).

O envelhecimento natural do ser humano está acompanhado da aposentadoria que pode ser considerado um fator de mudança familiar e social, pois trás mudanças de hábitos e rotinas que necessitam de uma preparação.

É importante lembrar que o trabalhador contribui por vários anos para a previdência social na esperança de ter uma aposentadoria digna. Esse modelo de contribuir para a Previdência Social em busca de uma aposentadoria tranquila é adotado por vários países como uma forma de assistência à população que já contribuiu durante toda a vida laborativa ou que se encontra afastada de suas atividades ocupacionais por motivos alheios à sua vontade como: doença, invalidez e idade avançada.

O marco de mudança na velhice (a aposentadoria) trouxe para várias organizações uma constatação de que apenas o plano de contribuição não indica uma aposentadoria com qualidade de vida, é necessário criar um programa de preparação para a aposentadoria / PPA.

No bojo desse tipo de programa se encontra a valorização do trabalhador e do velho para que se mantenha nesse processo a qualidade de vida, a valorização do ser humano e a possibilidade de minimizar perdas.

Uma das características do PPA é o desenvolvimento de atividades contínuas de aconselhamento e preparação para a aposentadoria que englobem as alterações e adaptações para o trabalhador encarar esse novo tempo, por isso é comum nesse tipo de programa associar às palestras assuntos diversos tais como físicos, psicológicos, sociais, administrativos, dentre outros.

Os trabalhadores que atingem a idade de aposentadoria, e que não participam de um PPA podem apresentar agravos à saúde advinda da ruptura que o indivíduo experimenta quando ele deixa de fazer parte do sistema produtivo.

A retirada brusca da vida ativa à inatividade pode causar ao homem efeito prejudicial os quais vão desde a perda do poder aquisitivo, passando pelo sentimento de isolamento e inutilidade até alterações de saúde tanto física quanto mental.

A fim de que o processo de transição entre o mundo laboral e o mundo da aposentadoria aconteça de maneira menos traumática para o trabalhador, e este consiga ajustar-se a essa nova condição, que lhe traz vantagens, como o descanso e o lazer, mas que se ele não estiver preparado, as desvantagens poderão se sobrepor às vantagens, como por exemplo, a sensação de desvalorização e desqualificação, passa a ser importante uma preparação prévia à aposentadoria, o que em algumas empresas hoje é feita como forma de Programa, ou seja, Programa de Preparação para Aposentadoria – PPA (FRANÇA, 2008).

A saúde é um fator de risco ao aposentado principalmente porque muitos deles relacionam a aposentadoria ao envelhecimento e conseqüentemente ao adoecimento.

A decisão de aposentar-se depende muito das condições de saúde do indivíduo, por outro lado, a inatividade e a falta de perspectivas na aposentadoria poderão resultar em aumento da ansiedade e depressão, comprometendo assim a sua saúde (FRANÇA, 1999).

Já foram comprovados por meio de estudos que não são raros os casos de doenças psicossomáticas adquiridas durante e após o processo da aposentadoria, devendo assim o aposentado ser estimulado para realizar avaliações quanto à condição de saúde por meio de exames e visitas periódicas ao clínico geral ou a um geriatra, bem como obter informações sobre alimentação balanceada, exercícios, atividades físicas e outros cuidados a serem inseridos no planejamento de saúde para a aposentadoria.

O Ministério da Saúde na cidade de Brasília / DF, realiza o Programa de Preparação para a Aposentadoria, desde o ano de 2003, por meio da Coordenação de Atenção ao Servidor / CAS/CGRH/MS, cujos servidores participantes se encontram no período de seis meses a cinco anos que antecedem a concessão da sua aposentadoria. As atividades do PPA se inserem na perspectiva da promoção da saúde do indivíduo no seu processo de envelhecimento, bem como medidas de prevenção ao adoecimento e conhecimentos gerais, como aspectos financeiros e atividades a serem desenvolvidas pelos servidores aposentados a fim de empoderá-los de forma positiva, evitando a sensação da inutilidade e o risco do adoecimento.

O Programa é composto por palestras e oficinas realizadas por consultores convidados devidamente qualificados para as discussões sobre os temas acima referenciados.

Na busca de conhecer a complexidade do fenômeno do envelhecimento, e de todos os processos que permeiam esse acontecimento na vida do ser humano, neste ciclo de sua vida, o trabalho discutirá sobre a pessoa idosa no contexto da aposentadoria, trazendo um pouco do que é envelhecer no Brasil e quais as dificuldades junto ao processo da aposentadoria, e o trabalho na terceira idade. Em seguida será abordado o tema sobre qualidade de vida e lazer, estabelecendo também o que é qualidade de vida na concepção do trabalho, envolvendo as

relações sociais implicadas nesse contexto e a chegada da aposentadoria. Na busca pelo aprimoramento do processo de aposentadoria, será apresentado o conceito de programa de preparação para aposentadoria (PPA), principalmente no âmbito do Ministério da Saúde, na cidade de Brasília / DF. Será conhecida a metodologia utilizada para o desenvolvimento do trabalho, bem como a coleta de dados, encerrando com a apresentação dos resultados, as discussões geradas a partir das entrevistas realizadas e a conclusão para finalizar a discussão.

O trabalho tem como objetivo conhecer as perspectivas do servidor do Ministério da Saúde da cidade de Brasília / DF após sua aposentadoria e se o PPA contribuiu para a melhoria de sua qualidade de vida nessa etapa.

CAPÍTULO I - A PESSOA IDOSA NO CONTEXTO DA APOSENTADORIA

Este capítulo pretende demonstrar como alguns teóricos abordam as dimensões ligadas à pessoa idosa na atualidade uma vez que a preocupação com o tema se deve ao aumento do número de pessoas com idade acima de 60 anos ou mais em processo de aposentadoria que desenvolvem alterações físicas e mentais após a sua retirada da vida laborativa.

O crescimento populacional inclui hoje a pessoa idosa, este fato se potencializa principalmente pela diminuição da taxa de mortalidade e pelo aumento da expectativa de vida das pessoas, se configura enquanto um crescente fenômeno social globalmente verificável e que chama a atenção, por conta de suas implicações e consequências futuras às sociedades mundiais.

Veras (2003), afirma que o Brasil envelhece a passos largos, uma vez que no século XX, a população brasileira vivia em média 33 anos, hoje a expectativa de vida ao nascer está em torno dos 78 anos. Esse autor ressalta também que, em nosso país, o número de idosos passou dos dois milhões, em 1950, para seis milhões em 1975 e, para 15,4 milhões, em 2002, significando um aumento de 700%. Estima-se, ainda, para 2020, que esta população alcance os 32 milhões.

Ainda nesta concepção, a Organização Mundial da Saúde (2005, p. 08), declara que em todo o mundo, a proporção de pessoas com 60 anos ou mais está crescendo mais rapidamente que a de qualquer outra faixa etária, sendo que entre 1970 e 2025, espera-se um crescimento de 223%, ou em torno de 694 milhões, no número de pessoas mais velhas e, em 2025, existirá um total de aproximadamente 1,2 bilhão de pessoas com mais de 60 anos, mantendo a República Federativa do Brasil como o sexto país do mundo em número de idosos. Ainda nesta perspectiva, a OMS prevê que até o ano 2050, haverá dois bilhões de pessoas idosas, sendo deste valor 80% encontrado nos países em desenvolvimento. (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2005, p. 08).

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, o Brasil, nação continental sul-americana e economicamente ativa, considerando a continuidade das tendências verificadas para as taxas de fecundidade e longevidade da população brasileira, as estimativas para os próximos 20 anos, indicam que a população idosa poderá exceder 30 milhões de pessoas ao final deste período, chegando a representar quase 13% da população (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2002, p. 11).

Vale lembrar que o envelhecimento é heterogêneo e se constitui por meio de várias condições as quais são escritas no sujeito ao longo do seu curso histórico de vida, nele inserido a família e o trabalho (NERI, 1999).

A população brasileira idosa está aumentando em ritmo bastante acelerado, tal mudança demográfica se deve a vários fatores: o controle de doenças infectocontagiosas e potencialmente fatais, sobretudo a partir da descoberta dos antibióticos, dos imunobiológicos e das políticas de vacinação em massa; diminuição das taxas de fecundidade; queda da mortalidade infantil, graças à ampliação de redes de abastecimento de água e esgoto e da cobertura da atenção básica à saúde; acelerada urbanização e mudanças nos processos produtivos, de organização do trabalho e da vida (MINAYO, 2000).

No contexto do envelhecimento populacional, inúmeros fatores se inter-relacionam, entre eles, os de maior relevância são aqueles ligados a aposentadoria que constitui um desafio para o indivíduo, para a família e para o Estado (FERNANDES, et. al. 2010).

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

Bulla (2003) relata que a sociedade é contraditória. Por um lado, considera a aposentadoria como um direito e uma conquista do trabalhador, depois de muitos esforços e anos de trabalho, por outro desvaloriza o sujeito depois de aposentado, que passa a ser visto como improdutivo e, portanto, inútil.

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 sua desvinculação total do mercado de trabalho (BULLA et. al. 2003).

Para os autores apesar de legislação específica sobre o tema e da conscientização das empresas quanto à importância do encaminhamento do trabalhador para uma preparação antes de se retirar da vida ocupacional, existe um despreparo dessas pessoas para o processo da aposentadoria e depois da euforia inicial pós-aposentadoria, o aposentado inicia uma reflexão quanto ao seu real papel na sociedade por não exercer mais nenhuma função com visibilidade para a mesma e essa perda de *status* social e do empoderamento socioeconômico, ligados ao desengajamento do trabalho, pode causar no indivíduo agravos à sua saúde física e mental relevantes, capazes de comprometê-lo funcionalmente e psicologicamente.

No entanto, a aposentadoria também possui o seu lado positivo, já que o indivíduo passa a possuir maior disponibilidade de tempo, seja para o lazer e para o desenvolvimento de atividades que por muito tempo durante a vida estiveram adormecidas (VERAS; RAMOS; KALACHE, 1987). Porém, algumas vezes o indivíduo deseja chegar a esta etapa, mas quando não se possui um planejamento do que irá fazer e como será sua vida depois que se aposentar, ele pode se sentir perdido ou mesmo decepcionado com a nova realidade.

É importante que a sociedade debata essas questões, com a participação dos idosos em grupos de convivência, nos conselhos de direitos, nas associações comunitárias e em todos os foros de debate e que os profissionais que trabalham com grupos de preparação para a aposentadoria os motivem para as discussões e reflexões sobre esses assuntos (BULLA et. al. 2003).

CAPÍTULO II - O TRABALHO NA TERCEIRA IDADE

Indiscutivelmente em sua existência, o ser humano necessita do trabalho enquanto forma de sobrevivência social e principalmente financeira, sendo o mesmo entendido enquanto uma categoria complexa e que na atualidade, representa uma das temáticas que fomentam ruidosos debates em relação às transformações do homem enquanto ser economicamente ativo.

Investigando historicamente o conceito de trabalho, foram identificadas nas literaturas pesquisadas referências sobre a origem do referido termo.

Segundo Gonçalves, Passos e Camargo (2007, p. 143), a palavra trabalho é originada do latim *tripalium*, que significa instrumento de tortura para empalar escravos rebeldes, e de *labor*, do latim, esforço penoso, dor, sofrimento, pena e fadiga. Portanto o trabalho era considerado uma situação de sofrimento, pois, o mesmo era desenvolvido apenas por escravos e pessoas que não possuíam uma condição financeira favorável, porém na atualidade, o trabalho é entendido enquanto uma condição indispensável para o sustento próprio, sendo inclusive um dos requisitos indispensáveis para a qualidade de vida cotidiana.

Para Dejours (1988) de acordo com a atividade desenvolvida e de suas especificidades próprias do trabalho, o trabalhador pode apresentar sentimentos variados como, por exemplo, o prazer, o sofrimento, o estresse, entre muito outros, influenciando assim positivamente ou negativamente em seu cotidiano.

Segundo Ornellas e Monteiro (2006, p.553), “na Idade Média a fragmentação do Império Romano deu origem ao sistema feudal, nele, o escravo da Grécia e Roma transformou-se no servo da gleba”, porém marcada pela diminuição drástica da força de trabalho humana e pela mecanização do processo de produção de bens e serviços, objetivando a acumulação de capital, uma modificação do mundo do trabalho foi evidenciada, sendo a mesma conhecida enquanto revolução industrial.

O filósofo alemão Karl Marx foi um dos principais pensadores que se debruçou em analisar, de forma sistemática, as várias modificações sociais ocorridas por conta da revolução industrial e do capitalismo, enquanto modelo de sistema político econômico imperante naquele momento histórico. Marx estabelece o trabalho como um instrumento capaz de transformar o homem, fazendo com que ele seja cada vez mais livre e mais dono de si próprio.

Analisando a evolução do trabalho como fonte de renda, percebe-se que atualmente este passou a ser mais que um meio para o homem obter subsídios para sua sobrevivência. Ele

se tornou a própria sobrevivência. Não se sabe mais se “trabalhamos para viver” ou se “vivemos para trabalhar”.

O estudo da história da relação existente entre a humanidade e o trabalho revela que houve uma supervalorização da profissão: anteriormente o trabalho desclassificava o homem, sendo delegado a escravos e a servos. O surgimento da burguesia e a consolidação do capitalismo fizeram com que a prática do trabalho fosse amplamente adotada e a desocupação criticada.

Com o passar do tempo o trabalho entrou em um crescente processo de valorização e, hoje, é o que define o caráter e a importância do ser humano na sociedade. Atualmente, no ato da apresentação já não basta a informação do nome, é preciso dizer também os títulos e os ofícios. A importância do que é exposto não é analisada apenas pelo conteúdo do pensamento, mas também pela importância do cargo que o sujeito ocupa (FOUCAULT, 2005).

O homem irá expressar suas capacidades de acordo com as imposições da sociedade, todavia, a maneira como ele irá expressar essas capacidades podem ser distintas, mas irão corresponder a um controle de regras e de normas sociais que dirigem a forma dele permanecer inserido em seu meio social, assim como entender o cotidiano, compreender as atitudes humanas e o processo histórico é um dos elementos fundamentais na vida do homem (BULLA, et. al. 2003).

França (1999) relata que a sociedade vive ainda sob os estereótipos e mitos em relação ao idoso. Convive-se em uma sociedade que tem muita dificuldade em lidar com as diferenças, que estigmatiza e que provoca sentimento de impotência e de exclusão, ao afastar determinadas pessoas do mundo produtivo. É importante que se desvelem essas diversas formas de preconceito, estigma e exclusão e que sejam socializados os conhecimentos sobre envelhecimento e trabalho, para que sejam construídas estratégias de intervenção, que incluam os diversos segmentos da sociedade envolvidos com essa questão.

O preconceito em relação ao idoso está relacionado à cultura brasileira, ou seja, em países desenvolvidos o idoso é respeitado e possui papéis sociais importantes para a manutenção econômica do país. No caso do Brasil, por bases culturais, o idoso é visto como incapaz, improdutivo e dependente, porém esta é uma falsa afirmativa pois há comprovações de que o idoso tem muito a contribuir em nossa sociedade. Esse preconceito é considerado, portanto, um tipo de juízo provisório “porque não possuem nenhuma teoria que os sustentem, pois são pensamentos empíricos baseados na experiência cotidiana e social das pessoas” (GUIMARÃES, 2002, p. 17).

Para se efetivarem ações é necessário saber as reais necessidades dos idosos, compreender o que pensam sobre sua condição de aposentado e sobre o trabalho em sua vida, pois os desafios são muitos. Na crise social que se vivencia nos dias de hoje, os mais jovens também estão sofrendo o desemprego (Sobral, 1999), diminuindo ainda mais as chances dos mais velhos no mercado de trabalho. Em um sistema econômico como o do Brasil, que valoriza mais a juventude, o posto de trabalho para idosos é mais difícil, pois são vistos como incapacitados, com reduzida força produtiva, raramente levando-se em conta a experiência adquirida pelos mais velhos.

O mercado de trabalho está cada vez mais exigente e as empresas exigem que os sujeitos sejam mais qualificados e com isso, diminui a possibilidade de trabalho dos idosos, que não conseguem se manter com os reduzidos valores da aposentadoria (FRANÇA, 1999).

Por outro lado, o trabalho é fundamental para o desenvolvimento pessoal e reconhecimento social, tendo o trabalhador muitas vezes dificuldades para aposentar-se pelo medo de desvincular-se do mesmo. O trabalho representa o papel de regulador da organização da vida humana, em que horários, atividades e relacionamentos pessoais são determinados conforme as suas exigências, sendo fundamentais para a vida social. As atividades exercidas, ao longo da vida, servem de ponto de referência para as pessoas, sendo difícil desarticular-se dessas referências (ZANELLI; SILVA, 1996).

CAPÍTULO III - QUALIDADE DE VIDA E LAZER

O termo qualidade de vida muitas vezes é confundido com estilo de vida, condições de vida e situações de vida. Apesar de muitas discussões sobre o assunto, a definição de qualidade de vida não é uniforme, pois o seu conceito deverá diferenciar-se do estado de saúde por meio de três dimensões, a saúde mental, a função física e a função social.

Outra interpretação quanto à qualidade de vida é a sua associação à ausência de enfermidades, com ausência de sintomas ou disfunções. Este conceito é extremamente reducionista, uma vez que aspectos não relacionados ao estado de saúde são considerados na avaliação da qualidade de vida.

A noção de qualidade de vida permanece ampliada quando relacionada ao modo de vida, suas condições e estilos e ainda ideias sobre desenvolvimento sustentável e sobre os direitos humanos e sociais.

Segundo Ogata (2008), qualidade de vida e bem-estar não se resume apenas a ter uma boa saúde física. Estes fatores estão associados às diferentes dimensões da qualidade de vida, os quais envolvem os aspectos físicos, emocionais, sociais e espirituais. Essas dimensões estão inter-relacionadas, devendo haver integração, equilíbrio e harmonia entre eles.

Quanto mais aprimorada a democracia, mais ampla é a noção de qualidade de vida, o grau de bem-estar da sociedade e de igual acesso a bens materiais e culturais (Olga Matos, 1999). Qualidade de vida é uma noção eminentemente humana, que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial.

Fica claro que qualidade de vida tem um caráter subjetivo e multidimensional, resultado de políticas públicas e do desenvolvimento da sociedade em que os determinantes socioambientais se manifestam (Rocha AD et. al., 2000), estabelecendo assim a qualidade de vida como um indicador da eficácia e do impacto de determinados tratamentos, da comparação entre procedimentos para o controle de problemas de saúde, do impacto físico e psicossocial das enfermidades e da produção de conhecimentos (Seidl EMF, Zannon CMLC, 2004).

A avaliação da qualidade de vida baseia-se em metodologias com trabalhos qualitativos e quantitativos onde se utilizam no método qualitativo técnicas de biografias ou histórias de vida, já no método quantitativo utilizam-se instrumentos multidimensionais validados. Em ambos os casos são realizados questionários autoaplicáveis ou entrevistas com o próprio sujeito (Wu AW et. al., 1997).

Segundo Minayo (2000), os principais indicadores para medir a qualidade de vida são bioestatísticos, psicométricos e econômicos, que não levam em conta o contexto cultural e social, a história de vida e o percurso dos indivíduos avaliados. A qualidade de vida tem sido estudada em diversos grupos sociais, mas é pouco conhecida em aposentados, principalmente no Brasil.

Um dos aspectos de qualidade de vida se refere às estratificações ou classes sociais. As sociedades em que as desigualdades e heterogeneidades são muito fortes mostram que os padrões e as concepções de bem-estar são também estratificados, uma vez que a ideia de qualidade de vida está relacionada ao bem-estar das camadas superiores cujo relativismo cultural é preconizado pelo mundo ocidental, urbanizado, rico, polarizado por valores como conforto, prazer, boa mesa, moda, utilidades domésticas, viagens, carro, televisão, telefone, computador, uso de tecnologias que diminuem o trabalho manual, consumo de arte e cultura, entre outras comodidades e riquezas (WITIER, 1997).

Os valores estabelecidos pela sociedade ocidental citados por Witier (1997) se confundem com a ideia do lazer, uma vez que este assunto pode influenciar na qualidade de vida do ser humano.

Para começar a falar de lazer e qualidade de vida devemos antes refletir sobre as classes sociais, e tomar conhecimento que a classe menos favorecida economicamente precisa antes de tudo de saúde, educação adequada, e em seguida um lazer digno, o que muitas vezes não acontece, por serem carentes as oportunidades de lazer não chegam até a eles. Como diz Melo (2003): “o lazer, numa suposta escala hierárquica de necessidades humanas, seria menos importante que a educação, a saúde e o saneamento, embora exista uma relação direta entre lazer e saúde, lazer e educação, lazer e qualidade de vida, as quais não podem ser negligenciadas”.

Melo (2003) ainda acrescenta que o lazer de acordo com a classe social é diferente. Um exemplo disso seria: uma pessoa que não tem muitos recursos para ir à praia precisa acordar cedo, enfrentar além de horas no trânsito, dificuldades para se divertir, ao passo que pessoas de alto poder aquisitivo podem fazer viagens confortáveis, compra em shoppings internacionais, daí vemos a diferença de representação do lazer.

Para falar em lazer não podemos deixar de falar também em cultura, como arte, teatro, música, literatura, cinema, esporte entre outros que muitas pessoas não têm acesso, então essas opções são acessíveis somente a pessoas com alto poder aquisitivo? (MELO, 2003).

O autor diz que para definir cultura podemos afirmar que estamos nos referindo a um “conjunto de hábitos, normas e valores que regem a vida humana em sociedade”, com isso

podemos observar que quando falamos em cultura estamos falando em algo que mexe com a vida das pessoas, que transforma e formam opiniões. Para Melo (2003) existem vários interesses que contribuem para a prática do lazer, tais como: “interesses físicos, interesses artísticos, interesses manuais, interesses intelectuais, interesses social”.

Santos (2009) diz que “no Brasil, entende-se que o lazer está restrito a atividades esportivas, recreativas e culturais”, ou seja, que está restrito apenas a essas possibilidades, mas Dumazedier (APUD SANTOS 2009) diz que “leva em conta os princípios de interesse cultural em cada atividade de lazer subdividindo-as em física, manuais, intelectuais, artísticas e sociais” isso mostra que existem várias oportunidades para a prática de atividades lúdicas.

Segundo Melo (2003), inúmeros são os interesses que cercam o lazer. Quando o praticante se interessa por atividade física pode se empenhar nas mesmas em busca de uma maneira de se viver bem por meio da atividade física, procurando no esporte uma forma de lazer e não em se transformar em um atleta de alto nível. O mesmo acontece com as manifestações artísticas, basta o indivíduo estimular demonstração artística sem a intenção de se transformar em um artista profissional. A procura manual no lazer são aqueles interesses em que o indivíduo busca prazer por meio da vontade de manusear certos objetos.

Outro grupo de atividades são as intelectuais como os jogos de xadrez, palavras cruzadas, palestras, cursos e até mesmo o interesse de pessoas por documentários, reportagens entre outros, desde que não sejam para fins de trabalho ou compromissos e finalmente citamos os interesses sociais, como participar de grupos de encontro para conversas e até mesmo frequentar bares em companhia de amigos (MELO, 2003).

Porém muitos são os fatores dificultadores que interferem de forma direta na prática do lazer, como a classe social em que o praticante está inserido, o nível de instrução, as questões de gênero, a faixa etária, questões de acessibilidade e a violência nos centros urbanos. Esses fatores somados ou individualizados são indicadores negativos que interferem de forma direta na prática do lazer (MARCELINO, 2002).

Camargo (1998) relata que a visão preconceituosa da sociedade sobre o lazer também prejudica a sua prática, surgindo assim ideias preconcebidas como a de que o lúdico é uma ocupação somente para os mais favorecidos economicamente, ou o trabalho é mais importante do que o lazer e nessa linha de raciocínio, a visão de que o lazer atrapalha o ato de trabalhar e ainda que a realização das atividades de lazer não acrescentam desafios ao praticante.

A falta de conhecimento da sociedade quanto ao conceito do que é lazer justifica-se pela visão capitalista do mundo ocidental, onde o trabalho ainda é fator fundamental, regulador e organizador que interfere na identidade do indivíduo, também nessa linha de

raciocínio as questões que pairam sobre a necessidade de ter poder aquisitivo diferenciado para a prática de lazer, uma vez que muitas atividades não requerem de situação econômica e sim de motivação e desejo por parte do praticante. O governo tem participação ativa nesta questão, uma vez que são responsáveis pela formulação de programas de qualidade de vida proporcionando a participação da massa (CAMARGO, 1998).

Em seu trabalho, Ulson (1988) cita que “O ritmo de vida mudou e o lazer transforma as tensões do cotidiano, usando os trajes da aventura para atender à necessidade de harmonia na vida do homem ou mesmo a busca do bem-estar e da felicidade”. Nesse trecho o autor nos diz que o ser humano está sempre em busca de satisfação, junto com prazer de se viver, transformando assim sua rotina, o que interfere de forma direta na sua autoestima, melhorando também a qualidade de vida.

3.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Dentro das organizações, as pessoas são consideradas recursos, isto é, como portadores de habilidades e conhecimentos, que auxiliam no processo produtivo e crescimento empresarial, porém, é importante lembrar que estamos falando de seres humanos, possuidoras de personalidade, expectativas, objetivos pessoais e que possuem necessidades (ANDRADE, 2011).

Para um melhor desenvolvimento das organizações, é preciso que os gestores preocupem-se com as condições de trabalho que oferecem aos seus trabalhadores, visando proporcionar fatores que contribuam positivamente nas condições e qualidade de vida dos mesmos (BORTOLOZO; SANTANA, 2011).

Para garantir a qualidade de vida no trabalho, a organização precisa preocupar-se não apenas com o ambiente físico da mesma, mas também com os aspectos psicológicos e físicos de seus trabalhadores. Alcançar a qualidade de vida é a verdadeira vontade do ser humano, que busca tudo que possa proporcionar maior bem estar e o equilíbrio físico, psíquico e social, ou uma regra para a obtenção de uma vida mais satisfatória (SUMARIVA; OURIQUES, 2010).

De acordo com Chiavenato (1999), a qualidade de vida tem se tornado um fator de grande importância nas organizações e está diretamente relacionada à maximização do potencial humano, e isto depende de como as pessoas se sentem trabalhando na organização.

Assim, uma organização que se preocupa e tem ações voltadas à qualidade de vida de seus trabalhadores passará confiança aos mesmos, pois são organizações que se preocupam

com o bem-estar, satisfação, segurança, saúde e a motivação dos seus colaboradores (BORTOLOZO; SANTANA, 2011).

Verifica-se também que no atual cenário empresarial e industrial, a motivação exerce papel fundamental e primordial para a realização das atividades laborais dentro das organizações, uma vez que afeta diretamente a qualidade de vida e o comportamento do colaborador. Nesta perspectiva Chiavenato (1999) afirma que o trabalhador, quando motivado, tem maior disposição e capacidade para desempenhar suas atividades laborais. Assim, as organizações, para obterem de seus colaboradores uma melhor produtividade e execução de suas funções, precisam investir nos mesmos, proporcionando aos mesmos, maior satisfação e motivação para a realização de suas atividades de trabalho (ANDRADE, 2011).

O autor observa que a motivação é fator essencial para que o colaborador tenha melhor desempenho e comprometimento com suas atividades laborais. Assim, a organização que enfatiza a motivação de seus colaboradores apresenta, por conseguinte, maior produtividade e, além disso, propicia também ambientes de trabalho mais agradáveis e melhor qualidade de vida para seus funcionários (ANDRADE, 2011).

Verifica-se que não há uma definição precisa e consensual, na literatura científica sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT), uma vez que a implementação desse tema em nosso país e em nossas instituições ainda é principiante. Muitos pesquisadores defendem que a qualidade de vida no trabalho pode ser entendida com uma estratégia, cuja “meta principal de tal abordagem volta-se para a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao mesmo tempo em que melhora a satisfação do trabalhador, melhora a produtividade da empresa” (FERNANDES, 1996).

De acordo com Werther e Davis (1983), para que uma instituição melhore a qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores, é necessário reunir esforços para tentar estabelecer cargos mais satisfatórios e produtivos. Para tanto, precisa-se da implantação de diferentes técnicas que visem a reformulação dos cargos e funções de uma organização, contando também com a participação dos trabalhadores envolvidos nesse processo.

Conforme salienta Vieira e Hanashiro (1990), a qualidade de vida no trabalho tem por objetivo melhorar as condições de trabalho e também todas as demais funções, em qualquer que seja a natureza ou mesmo, nível hierárquico. Além disso, a QVT atua também nas variáveis ambientais, comportamentais e organizacionais a fim de possibilitar humanização do setor produtivo e, logicamente, obter resultados mais satisfatórios, seja para o colaborador, seja para a instituição empregadora.

É visto que a inclusão da QVT dentro das empresas gera inúmeros benefícios, ainda imensuráveis em sua totalidade e os dados estatísticos são aleatórios. Entretanto, sabe-se que a redução de custos com a saúde dos trabalhadores é considerável, apresentando diminuição dos níveis de estresse, menor incidência e prevalência de doenças ocupacionais, e isso ainda, associado ao ganho secundário no aumento de produtividade (ANGELUCI et al., 2005).

Assim, atualmente, muitas empresas têm buscado incorporar programas padronizados de QVT de forma imediatista, sem planejamento estratégico e os devidos investimentos. Dessa forma obtêm resultados contrários aos esperados. Isto se deve ao fato de que não existe um padrão quando se trata de qualidade de vida no trabalho. Cada programa deve ter um direcionamento, uma vez que cada empresa tem a sua especificidade.

Dessa forma, deve-se haver um diagnóstico dos problemas e limitações das atividades ocupacionais, assim como dos recursos físicos e humanos, para diante disso ser possível o planejamento e execução das ações a serem implementadas, assim como também a avaliação destes, o que requer tempo e investimento. Entretanto, com o intuito de obter resultados imediatos, muitas empresas contratam serviços que não atingem a eficácia para a qualidade de vida no trabalho. Esse quadro reflete um período de exploração de uma área pouco conhecida e que necessita, assim como outras áreas, de uma estrutura forte e articulada que os trabalhadores e as empresas devem construir, visando o equilíbrio de ambos.

A qualidade de vida no trabalho não pode ser confundida com políticas de benefícios, nem com atividades festivas de conagração, embora essas sejam importantes como estratégias. A QVT tem a ver com a cultura organizacional. Cultura esta que pode ser traduzida como: os valores, a filosofia da empresa, sua missão, o clima participativo, o gosto por pertencer a elas e as perspectivas concretas de desenvolvimento pessoal que criam a identificação empresa-trabalhador (MATOS, 1997).

Nesse sentido, a QVT somente ocorre no momento em que as empresas tomam consciência que os seus trabalhadores são partes fundamentais de sua organização. Assim, eles devem ser vistos como um todo. Segundo Campos (1992), um dos mais importantes conceitos dos programas de qualidade de vida está na premissa de que, somente se melhora o que se pode medir e, portanto, é preciso medir para melhorar, sendo, assim, torna-se necessário avaliar de forma sistemática a satisfação dos trabalhadores e, nesse sentido, o processo que permeia a subjetividade é de grande importância para detectar a percepção dos trabalhadores sobre os fatores intervenientes na qualidade de vida do trabalho.

Segundo a psicóloga americana Maslach e o psicólogo canadense Leiter (1999), atualmente, os trabalhadores passam muito mais horas convivendo em um ambiente laboral

do que convivem com seus familiares e com isso os desgastes físicos e emocionais alastram-se nos locais de trabalho. Algumas das maiores fontes do desgaste é o excesso de trabalho, a falta de controle, a falta de recompensa, a falta de união, a falta de equidade e conflito de valores. O desgaste, afeta tanto o indivíduo e os seus familiares quanto as empresas, afinal a diminuição da tolerância ao estresse e redução do apoio em suas vidas pessoais, os tornam incapacitados em lidar com os problemas do trabalho, diminuindo a capacidade de produtividade.

Para Maslach et. al. (1999) um planejamento estratégico é fundamental para o desenvolvimento das ações e programas de QVT a serem implantados. Estes envolvem diagnósticos e implantação de melhorias, inovações gerenciais, inovações tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

O diagnóstico pode ser realizado para um levantamento das condições relacionadas à empresa e/ou seus recursos humanos. Moretti (2005), diz que existem várias medidas a serem aplicadas, como remuneração justa, manutenção de um ambiente físico, psicológico e social mais saudável, e implantação de uma política de benefícios sociais, criando assim, condições para que o sistema racional funcione (MORETTI, online, 2005; TIMOSSI et al., 2007).

No Brasil, algumas empresas de grande e médio porte vêm adaptando modelos de programas de qualidade de vida de empresas nos Estados Unidos com o objetivo de reduzir custos com assistência médica, absenteísmo, acidentes, melhorar a segurança e o bem estar dos trabalhadores, por meio de uma visão holística, obtendo dessa forma resultados positivos e, que se tornaram referência, podendo ser visto como modelos a serem seguidos (SILVA; LIMA, 2007).

Algumas ações em QVT são realizadas de forma mais enfática, como o incentivo dos exercícios físicos e da ginástica laboral com vistas a aumentar a disposição e a satisfação dos trabalhadores e ainda aumentando a tolerância ao estresse; o treinamento e desenvolvimento dos trabalhadores com vistas a aumentar o capital intelectual, aperfeiçoamento das atividades e satisfação no trabalho; estudo de cargos e salários com manutenção do recurso humano, trazendo motivação e satisfação dos trabalhadores; preparação para aposentadoria à fim de melhorar a motivação, a satisfação, a autoestima, relação interpessoal, descobrimento de novas habilidades e competências e benefícios na vida social e familiar do trabalhador.

CAPÍTULO IV - A CHEGADA DA APOSENTADORIA

Para Soares e colaboradores (2007, p. 143), “o tema aposentadoria tem despertado discussões em diversos campos profissionais”, pois a compreensão da aposentadoria implica em reflexões sobre os sentidos e significados do trabalho para o homem e para a sociedade. Neste sentido, as definições do termo aposentadoria, socialmente disseminadas, deixam isso evidente.

Ao analisar esta definição cabe o questionamento: para o homem ser ativo é preciso que esteja trabalhando?

Conforme Bulla e Kaefer (2003), a sociedade é contraditória, pois, se por um lado a mesma entende que a aposentadoria é um direito e uma conquista do trabalhador, depois de muitos esforços e anos de trabalho, por outro, desvaloriza o sujeito depois de aposentado, que passa a ser visto como improdutivo e, portanto, inútil.

Para Ferreira (1986, p. 118), aposentadoria é um “Estado de inatividade de funcionário público ou privado ou de empresa particular, ao fim de certo tempo de serviço, com determinado vencimento”. Neste sentido, o ato de aposentar-se pode ser entendido como uma forma de desobrigar alguém de um cargo sem perda de vencimento.

Conforme Carlos et. al. (1999), atribui-se ao vocábulo aposentadoria, na língua portuguesa, a ideia de recolhimento ao interior da habitação.

Observando a troca de vocábulos, o fato de o homem recolher-se ao interior de sua habitação pode significar seu isolamento aos relacionamentos sociais e até mesmo uma vinculação a improdutividade e a inatividade e segundo Rodrigues et. al. (2005), essa passividade confere ao sujeito uma espécie de morte social, tendo em vista que a aposentadoria é, por vezes, vivenciada como a perda do próprio sentido da vida.

O fato é que o trabalho para o homem constitui condição básica para a libertação social e transformação do mundo, sendo compreensível a importância e a valorização dadas ao trabalho. Segundo Zanelli e Silva (1996), por meio do trabalho o indivíduo reconfigura a percepção de si mesmo e de seu ambiente, possibilitando, com isto, seu crescimento e desenvolvimento pessoal.

Do ponto de vista psicológico, o trabalhar e o aposentar causam dúvidas, uma vez que o trabalho pode despertar sentimento ambíguo como satisfação e realização e sobrevivência e sofrimento. O afastamento do trabalho também pode causar estes sentimentos ambíguos. Para Santos (1990), o processo da aposentadoria acontece de duas formas: crise – pela recusa em aceitar a condição de aposentado, especialmente devido à imagem estigmatizada vinculada à

inatividade que tal condição confere; liberdade – sentimento resultante da busca pelo prazer em atividades de lazer e concretização de planos anteriormente não possíveis de se realizarem pelo compromisso ou obrigação de trabalhar.

São sentimentos confusos e antagônicos, pois ao mesmo tempo em que as pessoas se sentem felizes por estarem livres da rotina do relógio e da obrigação do dia a dia, sentem-se desconfortáveis por perceberem-se inativas a partir do momento em que deixam definitivamente o mundo do trabalho.

O sentimento de desamparo, de ruptura com o estabelecido é pesado e penoso, tendo em vista que, para muitos, o ambiente de trabalho é um verdadeiro lar. Após aposentados legalmente, muitos continuam exercendo suas atividades, inclusive nas mesmas empresas (WITCZAK, 2005).

Nesta perspectiva, segundo Zanelli e Silva (1996), a aposentadoria nem sempre implica o afastamento do mundo do trabalho, quer seja pela necessidade de complementação financeira, ou mesmo pela necessidade de sentir-se ativo, em uma sociedade na qual o homem vale pelo que possui, pelo cargo ocupado, pelo *status* adquirido em sua relação com a atividade profissional desempenhada. A dificuldade em se afastar da atividade laborativa tende a ser proporcional ao grau de satisfação obtido, seja no desempenho do trabalho em si ou no grupo formado por intermédio do trabalho.

É o trabalho que permite o ato de existir enquanto cidadão e auxilia na questão de se traçar redes de relações que servem de referência, determinando, portanto, o lugar social e familiar. Pode ocorrer também o contrário, e o idoso se inserir num processo de despersonalização, conforme Mendes et. al. (2005), uma vez que os avanços tecnológicos são muitos e o idoso poderá ter problemas para acompanhar esses progressos e se manter capacitado e produtivo, sendo então obrigado a permanecer aposentado à mercê de um benefício que muitas vezes não condiz com as suas necessidades orçamentárias / financeiras reais.

Para Bulla *et al* (2003), convive-se com uma sociedade que tem muita dificuldade em lidar com as diferenças, que estigmatiza e que provoca sentimento de impotência e de exclusão, ao afastar determinadas pessoas do mundo produtivo. É importante que se desvelem essas diversas formas de preconceito, estigma e exclusão e que sejam socializados os conhecimentos sobre envelhecimento e trabalho, para que sejam construídas estratégias de intervenção, que incluam os diversos segmentos da sociedade envolvidos com essa questão.

Pesquisa realizada pelo IBGE em 2002 revela que cerca de um terço dos idosos brasileiros retornaram ao trabalho depois de aposentados por variadas causas, mas

principalmente por problemas econômicos no momento da aposentadoria, o que torna sua renda de aposentado insuficiente para sua sobrevivência.

O idoso aposentado muitas vezes permanece trabalhando por necessidade financeira, considerando-se que, para grande maioria dos brasileiros, os valores recebidos como aposentadoria não cobrem as suas necessidades de manutenção e de seus dependentes, principalmente quando cabe ao idoso o papel de mantenedor do grupo familiar. Os motivos que levam o aposentado a continuar ou não a trabalhar são muito complexos. Devem-se levar em conta os aspectos econômicos da vida dos sujeitos, uma vez que, quanto menor a renda, tanto maior será a sua preocupação quanto à aposentadoria. Sujeitos com problemas econômicos, no momento em que se aposentam, podem ter sua renda insuficiente para a sobrevivência. Esse fato é um forte motivo para mais de 4,6 milhões de idosos (cerca de um terço dos idosos brasileiros) retornarem ao trabalho depois de aposentados (IBGE, 2002).

Observamos então que o tema aposentadoria se confunde com algumas contradições que envolvem desde aposentadorias indignas às supervalorizadas. Podemos verificar o rendimento mensal dos chefes de família com 60 anos ou mais. Ainda de acordo com o IBGE, 63% dos chefes de família, homens com 60 anos ou mais, recebiam até três salários mínimos. Esse percentual se eleva no caso das mulheres que atingem 74,5%. Na relação dos chefes de famílias ou domicílios pobres, há uma predominância de mulheres (BERQUÓ, 1996).

A adaptação à aposentadoria difere no homem e na mulher. Geralmente, a mulher parece se dividir melhor entre as suas várias funções na sociedade (como avó, mãe, esposa e filha) e a ausência do trabalho que envolva realizações intelectuais, a perda pode ser tão drástica para a mulher quanto para o homem.

As atitudes dos trabalhadores em relação à aposentadoria parecem depender do envolvimento e da satisfação atribuídas ao trabalho, bem como de suas outras funções na sociedade, tornando-se importante investigar com o grupo de trabalhadores, como homens e mulheres distribuem o tempo entre seus interesses, atividades e relacionamentos e quais são as suas expectativas para o futuro sem o trabalho.

As atividades na aposentadoria exercem poder medicamentoso contra a depressão, pois favorecem a incorporação de novas opções de identidade social e de reforço na autoimagem e autoestima, embora nem todos saibam exatamente o que gostariam de fazer no futuro.

França (1998) demonstra em um estudo que os trabalhadores quando questionados sobre seus interesses e motivações apresentavam respostas ligadas ao mundo familiar ou refletiam a incerteza e acomodação com relação ao futuro.

Outro estudo realizado por Zanelli (1996), com relação às perspectivas de futuro na aposentadoria, destacou a desinformação, resignação e temores aos problemas, às doenças ou à instabilidade econômica.

Quanto às expectativas de lazer, em um estudo realizado com grupo de pessoas com mais de 50 anos, a maioria declarou usar o seu tempo livre para realizar visitas a parentes e amigos, assistir à televisão e dedicar-se à leitura. (FRANÇA, 1998).

A família também exerce papel fundamental no processo de adaptação à aposentadoria devendo assim ser analisados os membros que compõem o círculo familiar desde o cônjuge, os filhos, netos e demais familiares que residam ou representem importantes referências e dependam do futuro aposentado, pois tanto para os homens como para as mulheres o fator da dependência financeira dos familiares pesa na decisão do momento de aposentar-se, principalmente porque a renda deverá diminuir e as despesas poderão aumentar.

Um casamento infeliz ou dificuldades no relacionamento com os filhos pode trazer falta de prazer em passar tanto tempo em casa e a aposentadoria passa a ser sentida como um transtorno. Da mesma forma que a mudança na rotina de vida causada pela aposentadoria pode causar insatisfação tanto por parte do homem aposentado como para a esposa que já estava acostumada a permanecer em casa sem o convívio do marido. Em alguns casos é melhor que o marido arranje outro trabalho que o ocupe, mesmo que parcialmente e o mantenha fora de casa (VINICK; EKERDT, 1991).

Carvalho (1998) ressalta que a aposentadoria, apesar de ter como proposição a garantia de direitos e de inclusão social do idoso na sociedade brasileira, seus valores, do ponto de vista econômico, não permite o atendimento satisfatório das suas necessidades de sobrevivência, especialmente para os casos de envelhecimento patológico. Isso é comprovado ao discorrerem que “a aposentadoria é quase sempre um rito de exclusão. Marca oficialmente a entrada do indivíduo no mundo da velhice, com todas as dificuldades, perdas e representações sociais excludentes”.

Tal fato se agrava quando a aposentadoria do idoso (nas camadas pobres), em resposta à crise econômica e social gerada pelo Estado mínimo neoliberal, passa a ser a única fonte de renda da família (filhos e netos desempregados e com baixo nível de escolaridade), exacerbando, assim, sua dolorosa pobreza, pois, conforme aponta Goldman (2004), 70% dos aposentados e pensionistas do INSS recebem um salário-mínimo por mês.

Essa realidade é corroborada por Veras (2003) ao salientar que num país como o nosso com um vasto contingente de pobres de todas as idades, com uma política de saúde caótica, com benefícios previdenciários ínfimos, com uma assistência social praticamente inerte e com

um forte preconceito contra os idosos, não é difícil presumir as dificuldades que estes, principalmente os mais pobres, vivenciam.

CAPÍTULO V - PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

Na última década é crescente o número de instituições que se preocupam com o processo de aposentadoria vivenciada pelo seu trabalhador. É fácil entender essa preocupação, pois a pré-aposentadoria é um período de expectativa para muitos trabalhadores, uma euforia para alguns e depressão para outros. Para o velho é saber qual é o seu lugar na sociedade, qual o seu lugar na casa em que ficava ausente por um longo período do dia em virtude de sua atividade laborativa.

Por isso as instituições começaram a entender que os PPA podem trazer mudanças significativas na vida do trabalhador que está nesse processo, uma vez que os mesmos se sentem valorizados, pois percebem o cuidado e o respeito que a organização tem pelos seus colaboradores o que vem a fortalecer as relações de trabalho.

No âmbito legal, a Lei nº 8.842 de 04 de janeiro de 1994 que dispõe sobre a Política Nacional do Idoso respalda a estimulação da criação e manutenção da prática de programas de preparação para a aposentadoria para que a população em questão realize um replanejamento e possa viver essa nova etapa de sua existência de forma satisfatória e produtiva.

Segundo Guerreiro e Rodrigues (1999) estes programas de preparação para a aposentadoria podem ser sintetizados em ações de educação para a vida, baseados em algumas premissas como: Universalidade – compreender o envelhecimento como um fenômeno universal que sofre mutações ao longo da vida de acordo com as especificidades individuais; Respeito – reconhecer que todas as pessoas possuem um universo de experiências, independente dos seus valores; Credibilidade – o ser humano possui uma dimensão sem limites e potencialidades; Flexibilidade – levar em conta a singularidade de cada indivíduo, fruto da influência mútua de diversos fatores (biológico, psicológico, sociocultural, econômico), buscando adequar a intervenção à dinâmica da atual conjuntura.

O PPA deve ter início no começo da trajetória do indivíduo como trabalhador, não como um programa formal, mas inserido no contexto educacional e profissionalizante, objetivando despertar a consciência do indivíduo sobre o que o trabalho deve significar na sua vida, considerando os planos e as medidas que precisam ser adotadas para o futuro. Para Zanelli (1996), os programas de preparação para aposentadoria fazem parte de um processo que enfoca a ressocialização e a conscientização dos prejuízos que podem incidir a partir do rompimento brusco da vida laborativa. Para os dirigentes da empresa significa aprendizado de um novo padrão de relacionamento com os seus trabalhadores e para os trabalhadores reconhecimento e alerta para problemas da dialética que o sistema produtivo encobre.

A Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar - Abrapp (2003) recomenda que um PPA aconteça pelo menos três anos antes da data prevista para o desligamento do funcionário e que a preparação inclua a identificação de habilidades e capacidades do futuro aposentado, bem como as principais armas de combate ao estresse e de gerenciamento eficaz do tempo. É preciso que o programa informe ao empregado sobre a necessidade de composição de uma nova rede de relacionamentos, já que na condição de aposentado muitos dos antigos contatos não o atenderão como antes. O documento Abrapp (2003) chama este novo círculo de pessoas com que o inativo se relacionará na sua nova condição de *net living* (rede de convivência social), em contraposição ao *net work* (rede de relações no trabalho).

Muniz (1997) relata que um número crescente de organizações tem se preocupado com o processo de aposentadoria dos seus trabalhadores, compreendendo assim, as expectativas e ansiedades pelas quais passa o indivíduo no período de pré-aposentadoria. Essas organizações vêm desenvolvendo Programas de Preparo para Aposentadoria.

Segundo Martinez (1997), a preparação para a aposentadoria tem hoje escopo nitidamente delineado. A ideia é predispor o trabalhador, permitindo-o antever sua condição de inativo, alertando-o para as mudanças decorrentes da cessação do vínculo de trabalho, enquanto é orientado para identificar novas oportunidades.

Já para França (1999, p. 30), o PPA deverá ser pautado numa ponte dinâmica de discussão e de avaliação à luz dos fatos, dos riscos e das expectativas que os participantes queiram atingir no futuro. Sendo assim, a preparação deve ser organizada como um processo educativo, contínuo e relacionado a um planejamento de vida.

O programa é uma importante etapa de um processo que tem como objetivo principal a ressocialização do pré-aposentado, baseada no respeito ao ser humano e na consciência das modificações profundas que ocorrem no modo de viver desses indivíduos e da necessidade de reelaborar possíveis prejuízos que possam advir como consequência do rompimento da rotina de trabalho (ZANELLI, 1996).

Para o trabalhador, o programa é uma oportunidade de obter informações adequadas sobre a aposentadoria; identificar alternativas de atividades pós-aposentadoria; conhecer os recursos que a comunidade dispõe (como associações, programas específicos etc.); e discutir, com pessoas que estão vivenciando um momento semelhante (seus medos, ansiedades, sonhos e aspirações).

As mudanças advindas com a aposentadoria requerem uma adaptação, nem sempre atingida pela maioria das pessoas. Caso não haja essa adaptação, os resultados negativos deste

novo período podem ser muito sérios, manifestando-se por meio de depressão, isolamento e dificuldades de relacionamento com a família.

Desta forma um PPA deve criar condições para que o trabalhador realize seu planejamento e se prepare para as suas mudanças que surgirão a partir da aposentadoria.

De acordo com Lima (2009) para a grande maioria, o planejamento da aposentadoria termina quando elas deixam de trabalhar. Afinal, tendo acumulado uma reserva adequada, acreditam que não seja preciso se preocupar com o futuro. Mas, não é bem assim! Ainda que o planejamento na fase de acumulação seja a chave principal, não é suficiente para garantir seu futuro.

Barros (2004) declara que a carreira profissional deve ser tratada como um projeto, e todo projeto tem começo, meio e fim. Sugere-se assim que a aposentadoria deve ser planejada desde o início da carreira, para que não haja uma descontinuidade das atividades, o que é prejudicial.

Como afirma Nacarato (1996, p. 279) a aposentadoria, que durante a vida profissional podia ser considerada um objetivo, agora pode representar perdas como do status social para a condição de inativo, perda do padrão de vida, além do tédio ocasionado pela dificuldade de administrar o tempo livre.

Carvalho et. al. (1995) relata que a adaptação do trabalhador ao novo ritmo de vida após a aposentadoria, deve ser o objetivo de qualquer programa junto ao pré-aposentado, na busca de alternativas para ocupar o seu tempo livre sensivelmente aumentado.

O bem-estar na velhice é um desafio constante, que se constrói ao longo da vida profissional, muito antes da aposentadoria. Pode-se dizer que esse é o momento em que o planejamento fará toda a diferença para o participante; momento de gestação que possibilitará a execução dos sonhos (DALLARI, 2009).

Nas empresas americanas que vem adotando o PPA desde a década de 50, inicialmente eram abordados assuntos relacionados a investimentos, promoção da saúde, uso do tempo ocioso e alguns temas enfocando questões familiares. Atualmente estes programas são realizados de dois a cinco anos antes da efetivação da aposentadoria e incluem temas como educação, trabalho e produtividade entre outros temas, propostos pelos próprios trabalhadores (SALGADO, 1989).

A maioria dos programas existentes tem ações alicerçadas na filosofia da participação opcional, do respeito de optar ou não pela aposentadoria, incentivo à autonomia nas suas decisões nesta etapa da vida, participação dos temas a serem abordados nos encontros de

preparação, observação do contexto cultural de cada instituição, principalmente na abordagem da terceira idade e no incentivo à participação dos cônjuges no programa.

Os aspectos emocionais são de extrema relevância para os PPA. A sensação de tédio, isolamento, inutilidade, depressão e até a proximidade da morte podem comprometer a saúde do indivíduo. As condições de saúde e os cuidados necessários para ter um bom aproveitamento desta nova fase da vida influenciam no momento da aposentadoria, dado que a inatividade e a falta de perspectivas para esta nova etapa poderão resultar em sentimentos de ansiedade e depressão (SALGADO, 1989).

Além das percepções acima, Shibuya apud Abrapp (2003) alerta para o fato de aposentados adquirirem vícios variados causados pelo ócio improdutivo, como, por exemplo, mulheres aposentadas que se endividam em bingos, ou outros problemas de dependência como o tabagismo, o alcoolismo ou uso de drogas lícitas (medicamentos) ou ilícitas.

O PPA deverá permitir, por meio de realização de exercícios e dinâmicas, o desenvolvimento da consciência e da análise do quão dependente do trabalho algumas pessoas se tornam e se esse vínculo tão forte foi desejado ou consequência da rotina. Os exercícios e dinâmicas de grupo deverão estimular a criatividade e a liberdade de imaginação para a busca do que é agradável e do que pode ser experimentado.

Importante salientar que o PPA deverá ser pautado numa ponte dinâmica de discussão e de avaliação à luz dos fatos, dos riscos e das expectativas que os participantes queiram atingir no futuro. Sendo assim, a preparação deve ser organizada como um processo educativo, contínuo e relacionado a um planejamento de vida (FRANÇA, 1999).

Segundo Debetir e Monteiro (1999), os programas de preparação para a aposentadoria precisam desenvolver um trabalho interdisciplinar, de caráter biológico-psicológico-social, de forma que os trabalhadores possam construir uma concepção de aposentadoria mais positiva e próxima da realidade.

No entender de Victorelli (2007), um PPA deve contribuir para que o trabalhador entenda como será seu tempo livre após o desligamento da empresa, como construir um projeto de vida que inclua a aposentadoria, conhecer o sistema legal da Previdência Social e melhorar a sua qualidade de vida após a aposentadoria.

França (2000) afirma que o PPA deve se basear numa ampla discussão e avaliação dos fatos, dos riscos e das expectativas que os trabalhadores prestes a se aposentar queiram alcançar no futuro. Portanto, a preparação deve ser concebida como um processo educativo, continuado e interligado a um planejamento de vida. Para a autora, a empresa, os indivíduos e

suas diversidades, e a sociedade em que estão inseridos, devem constituir o ambiente de um PPA.

Para o bom andamento do programa, a empresa necessita possuir forte intenção política de viabilizá-lo, por meio de ações como oferta de recursos humanos e materiais; entender a necessidade do público-alvo; composição de uma equipe multidisciplinar de profissionais para coordenar e implantar o programa; integração entre pré-aposentados e aposentados que desenvolveram experiências positivas pós-aposentadoria; trabalhar com os familiares dos trabalhadores que estão próximos do processo de transição para a aposentadoria.

De acordo com Alves (2003), as empresas podem preparar o trabalhador para o desligamento por meio de palestras ministradas por profissionais de diversas áreas, bem como de aposentados relatando suas experiências pós-aposentadoria. Podem ainda incentivar o trabalho voluntário entre os trabalhadores ou alternativas para a sua vida futura, sem esquecer os aspectos sociais, financeiros e emocionais.

Outro ponto a se destacar é que no PPA as empresas devem incluir no programa membros das famílias dos trabalhadores, uma vez que os problemas que porventura surgirem acontecerá dentro de casa.

Contudo, as organizações encontram entraves para o estabelecimento e desenvolvimento de políticas de PPA. Além dos conhecidos problemas financeiros, justificados por períodos de instabilidade e estagnação econômica, por constantes enxugamentos de quadros de funcionários, por fusões e incorporações de empresas, pelas implantações de novas tecnologias, entre outras razões, a impossibilidade de se mensurar contabilmente os ganhos com o PPA se mostra como um obstáculo evidente à sensibilização de empresários e da própria sociedade para a sua adoção.

De acordo com Fraiman apud Abrapp (2004), as empresas que demonstram maior interesse pelos programas são aquelas as quais já possuem equacionadas as questões previdenciárias e assistenciais, mas que acreditam que a educação para a aposentadoria faz parte de suas ações de responsabilidade social.

Outro ganho das empresas com uma boa preparação dos PPA está relacionado à gestão do conhecimento. Com o desligamento dos empregados, parte do conhecimento e da experiência adquiridos pelos funcionários ao longo dos anos são perdidos. Entretanto, se a transição é bem estruturada, apenas o conhecimento tácito, inerente à pessoa, não é assimilado pela organização. Se o empregado sai satisfeito no momento da sua aposentadoria, ele não encontra razão para não deixar registradas todas as informações necessárias ao bom

funcionamento da sua área de atuação, bem como de ensinar aos mais novos a ciência do seu trabalho.

Da mesma maneira, o trabalhador que possui projetos com vistas à vida futura e é bem resolvido quanto à formulação de planos para o desenvolvimento de trabalhos pós-aposentadoria, trabalhará sem traumas na formação de seu sucessor e na transmissão do conhecimento que os substitutos possam absorver. Desta maneira, a empresa não corre o risco de, por exemplo, ver seus profissionais altamente técnicos ou da área de vendas levarem embora segredos profissionais pessoais ou a sua carteira de clientes, caso não haja substitutos à altura (ABRAPP, 2006).

Fagundes (2008) resume o PPA em três pilares básicos, a serem pensados:

- Psicológico: o executivo, gerente ou chefe de seção terá de se acostumar com a ideia de que não irá mais comandar um grupo de pessoas, não será mais responsável pela empresa, não terá que se preocupar mais com faturamento e vendas. Deve se preparar psicologicamente para esta nova realidade, em que estas demandas não existirão mais;
- Atividades futuras: o aposentado deve fazer uma análise de suas características pessoais, habilidades, preferências, para descobrir o que irá fazer depois. Pode se associar a ONGs, entidades assistenciais, igrejas, entidades filantrópicas, etc.;
- Financeiro: se este aspecto não estiver bem equacionado, dificilmente o aposentado conseguirá realizar as outras coisas. É fundamental o planejamento financeiro, saber o quanto vai gastar do momento do desligamento para frente e fazer uma análise de expectativa de vida.

Dois conceitos recentes vêm corroborar a importância do desenvolvimento dos PPA nas organizações: o da aposentadoria ativa e o do envelhecimento ativo. Para Fraiman apud Abrapp (2006) a aposentadoria ativa significa maximizar as oportunidades de êxito profissional e pessoal após o desligamento da empresa e destaca o sentido da vida, estimula a pessoa a vencer novos desafios e a nunca ficar parada. Assim sendo, a aposentadoria pura e simples vem imbuída da sensação de que a vida perdeu o sentido.

Segundo Teixeira (2002, p. 593), com o aumento da longevidade do brasileiro, a fase da pós-carreira tornou o tema da preparação para a aposentadoria alta prioridade entre executivos, pois eles não se preparam – e não reservam espaço em suas agendas – para deixar seus postos e assumir sua identidade pessoal. É comum haver desequilíbrio entre a carreira

profissional e a vida pessoal, muitas vezes com foco na organização sem possibilidade de desenvolver outra identidade.

Conforme Carvalho e Serfim (1995, p.203) estes encontros para incentivar os funcionários a participarem do PPA devem conter assuntos relacionados com os seguintes temas: A mudança na forma de estruturar o tempo; A mudança nos modos de relacionarem-se com familiares, colegas, subordinados, superiores, vizinhos e outros grupos de referência; As implicações legais, biológicas, psicológicas, sociais, familiares e outras da aposentadoria; A importância e a forma de se buscarem alternativas de uso de suas capacidades e talentos; Depoimentos de aposentados bem sucedidos;

CAPÍTULO VI - METODOLOGIA

Trata-se de um estudo do tipo exploratório que se propôs a investigar e a refletir sobre a perspectiva dos servidores públicos federais do Ministério da Saúde, lotados na cidade de Brasília / DF em relação ao processo de aposentadoria.

Para isto foi utilizado no desenvolvimento do trabalho o método quali-quantitativo, associando análise estatística à investigação dos significados das relações humanas, privilegiando a melhor compreensão do tema a ser estudado, facilitando assim a interpretação dos dados obtidos.

Este tipo de pesquisa aparece de forma cada vez mais frequente, pois integra dados qualitativos e quantitativos em um único estudo, permitindo que cada método ofereça o que tem de melhor e evitando as limitações de cada abordagem.

O universo da pesquisa foi configurado pelos servidores públicos federal aposentados, vinculado ao órgão do Ministério da Saúde - MS, lotados na cidade de Brasília - DF no período entre 2003 a 2008, de ambos os sexos, com efetiva participação no Programa de Preparação Para Aposentadoria da Coordenação de Atenção ao Servidor – CAS da Coordenação-Geral de Recursos Humanos / CGRH/MS. No momento da pesquisa, foi detectado um número de cento e sessenta servidores públicos federais aposentados, lotados na cidade de Brasília / DF, com vínculo no Ministério da Saúde, no período de 2003 a 2008, com idade a partir de 60 anos ou mais, porém destes foram selecionados cem servidores aposentados para participarem deste estudo, por apresentarem todos os pré-requisitos necessários para inclusão.

Os sujeitos da pesquisa foram os servidores públicos federais que participaram do PPA desenvolvido pelo MS, e o recorte histórico eleito se constituiu do quinquênio formado pelos anos de 2003 à 2008.

O primeiro passo na abertura de caminho para a aplicação do questionário foi o pedido de autorização formal junto a Coordenação-Geral de Recursos Humanos - CGRH/MS, onde a CAS se encontra subordinada por meio da estrutura do MS. Esse registro compôs a documentação encaminhada ao Comitê de Ética em Pesquisa – CEP da Universidade Católica de Brasília – UCB, solicitando aprovação da pesquisa com seres humanos, uma vez que os cuidados éticos do estudo se fundamentaram nas definições da Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde / CNS, atendendo às exigências do respectivo órgão (BRASIL, 1996).

A partir da autorização da CGRH/MS consentindo que a pesquisa fosse aplicada nesta instituição, foram estabelecidos os contatos com a Coordenação de Pagamento de

Aposentados e Pensionistas/ COPAP/CGRH/MS para levantamento dos servidores aposentados do Ministério da Saúde, no período de 2003 a 2008, na cidade de Brasília/DF, bem como seus dados para contato como, endereço residencial, endereço eletrônico e telefone e com a Coordenação de Atenção ao Servidor – CAS/CGRH/MS, para conhecimento de todo o processo de realização do PPA da instituição.

O levantamento preliminar junto à COPAP/CGRH/MS, indicou o total de cento e sessenta servidores que se aposentaram neste período no Ministério da Saúde, lotados na cidade de Brasília / DF, com 60 anos ou mais e dentre estes, cem servidores participaram do PPA da CAS/CGRH/MS no período considerado.

O segundo passo teve como base, contatos telefônicos aos sujeitos previamente selecionados no levantamento preliminar junto à COPAP, com vistas à sensibilização dos mesmos para a participação na pesquisa, visando o maior número possível de participantes. Os telefonemas foram realizados pela pesquisadora principal, com foco na apresentação pessoal, seguida de apresentação do trabalho, inclusive contendo as justificativas quanto à importância do desenvolvimento do trabalho para a população de idosos e em relação à melhoria da qualidade de vida dos servidores públicos federais aposentados.

Durante o telefonema, a pesquisadora apresentava três opções para a realização da pesquisa, sendo estas: entrevista pessoal, na própria CAS/CGRH/MS, opção bem acolhida pela maioria dos participantes, uma vez que estes servidores aposentados frequentam este serviço praticamente mensalmente para acompanhamento de saúde, sendo assim agendado o período para entrevista; resposta ao questionário enviado por meio de endereço postal, com envelope previamente selado e já preenchido seu retorno ao destinatário; entrevistas agendadas na residência do participante sob a permissão do mesmo, sendo esta última opção realizada apenas em cinco casos.

Para a realização das entrevistas na CAS/CGRH/MS, foi designado uma sala de consultório médico pela coordenação do órgão a fim de obtenção de ambiente próprio para escuta e manutenção da privacidade dos envolvidos no trabalho. Cabe especificar que em todas as opções de coleta de dados os sujeitos entrevistados receberam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE para conhecimento do compromisso da pesquisadora quanto ao sigilo nos dados pessoais dos entrevistados sendo mantido o anonimato e cuja utilização dos resultados somente se dará para fins científicos.

Procurou-se garantir o esclarecimento antes e durante a pesquisa sobre a metodologia, a liberdade de recusar ou retirar o consentimento sem nenhuma penalidade, sendo então,

assinado o TCLE em duas vias de igual teor, sendo entregue uma via para o sujeito da pesquisa.

O terceiro passo foi constituído pelo início da coleta de dados com a realização de uma entrevista semiestruturada escrita, com questões relacionadas à participação do aposentado no PPA e ao processo da aposentadoria no contexto da sua vida. Essa etapa iniciou-se em fevereiro de 2010, com término em julho de 2010.

Algumas dificuldades foram avaliadas ao longo do terceiro passo, como a ausência dos participantes nos dias e horários agendados, necessitando de nova marcação para a concretização da etapa e pela demora no retorno de alguns questionários postados via correio, necessitando em algumas situações de novo envio de questionário, sendo esta dificuldade a responsável pelo atraso na coleta de dados e a prorrogação desta etapa por um período de 30 dias.

A expectativa de se obter um número maior de adesão à pesquisa (mais do que um quarto de respostas ao questionário) foi confirmada. Dos cem sujeitos selecionados, 100% respondeu ao questionário, número que demonstra o grande envolvimento da pesquisadora e dos entrevistados na realização deste trabalho.

A população foi avaliada pelo questionário separado em duas partes: na primeira, foi analisado o perfil socioeconômico e na segunda a importância e contribuições do PPA para o indivíduo aposentado, na forma de entrevista semiestruturada escrita (ANEXO A).

Os dados obtidos foram digitados (e conferidos para evidenciar erros). O cálculo dos escores do questionário foi feito de acordo com os seguintes passos: I. Cálculo de cada um dos domínios relativos às duas partes da entrevista semiestruturada; II. Análise da comparação das variáveis categóricas feitas por meio de tabelas para a obtenção dos resultados.

A descrição da amostra quanto aos dados demográficos e socioeconômicos dos cem questionários analisados encontram-se no quadro 1 com análise de frequência e porcentagem e a descrição quanto a participação no PPA e sua impressão encontra-se no quadro 2, também com análise de frequência e porcentagem. Foi realizada a análise descritiva dos dados e a análise inferencial.

Foi usada a análise de conteúdo segundo Chizzotti (1991, p. 98), o objetivo dessa análise de conteúdo é compreender criticamente o sentido das comunicações, ou conteúdos manifesto ou latente, as significações explícitas ou ocultas. Bardin (1994, p. 31), por meio de suas reflexões, sustenta que a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações.

Para construir o referencial teórico foram consultadas fontes secundárias como artigos de periódicos científicos, dissertações de mestrado, teses de doutorados, publicações oficiais entre outros documentos adquiridos após levantamento bibliográfico realizado em base de dados eletrônicos, no período entre 1989 a 2011. Os descritores utilizados foram idoso, envelhecimento, programa de preparação para aposentadoria, qualidade de vida, trabalhador. Os critérios de inclusão utilizados foram: livros, artigos, teses e dissertações: 1) tivessem sido publicados na íntegra, no período entre 1989 e 2011, no idioma português ou inglês; 2) contivessem alguns dos descritores selecionados. Alguns trabalhos mais citados, publicados antes do período de 1989 foram incluídos, tendo em vista os critérios de pioneirismo e impacto na literatura.

6.1 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO

Servidores que se aposentaram no período 2003 a 2008 no Ministério da Saúde, na cidade de Brasília / DF, com 60 anos ou mais e que participaram do Programa de Preparação para Aposentadoria do MS.

6.2 CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO

Servidores do Ministério da Saúde da cidade de Brasília / DF, com idade abaixo de 60 anos, que se aposentaram no mesmo período e servidores aposentados que não participaram do PPA.

6.3 CRITÉRIOS PARA SUSPENDER OU ENCERRAR A PESQUISA

Se não obtivermos uma amostra significativa.

Se a pesquisadora adoecer.

6.4 ANÁLISES DOS RISCOS E BENEFÍCIOS

A pesquisa não oferece riscos e quanto aos benefícios entende-se que os resultados poderão ser utilizados para discussão com a equipe da CAS responsável pela realização do PPA no Ministério da Saúde na cidade de Brasília / DF, para melhorar a compreensão sobre seu processo de trabalho, garantindo a integralidade ao servidor público federal lotado no MS.

CAPÍTULO VII - ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

7.1 RESULTADOS

Quadro 1. Dados Sócio Demográficos

		Frequência (100)	%
Faixa etária	60 a 65 anos	73	73,0
	66 a 70 anos	22	22,0
	70 a 75 anos	05	05,0
Sexo	Feminino	84	84,0
	Masculino	16	16,0
Estado civil	Casado	47	47,0
	Separado	25	25,0
	Solteiro	12	12,0
	Viúvo	09	09,0
	Outros	05	05,0
	Sem resposta	02	02,0
Naturalidade	SP	21	21,0
	RJ	10	10,0
	MT	04	04,0
	BA	04	04,0
	PA	02	02,0
	MG	12	12,0
	PR	07	07,0
	GO	11	11,0
	PE	02	02,0
	AL	02	02,0
	CE	04	04,0
	RS	03	03,0
	PI	01	01,0
	AM	02	02,0
	AC	01	01,0
	MA	01	01,0
	RO	01	01,0
	ES	02	02,0
	SC	03	03,0

	PB	02	02,0
	MS	01	01,0
	Sem resposta	04	04,0
Região	Norte	06	06,0
	Nordeste	16	16,0
	Centro-Oeste	16	16,0
	Sudeste	45	45,0
	Sul	13	13,0
	Sem resposta	04	04,0
Nacionalidade	Brasileiro	98	98,0
	Sem resposta	02	02,0
Grau de instrução	Ensino fundamental completo	03	03,0
	Ensino médio incompleto	01	01,0
	Ensino médio completo	38	38,0
	Ensino superior incompleto	02	02,0
	Ensino superior completo	20	20,0
	Pós-graduação incompleta	04	04,0
	Pós-graduação completa	26	26,0
	Mestrado	04	04,0
Doutorado	02	02,0	
Curso de graduação	Serviço Social	03	03,0
	Pedagogia	01	01,0
	Enfermagem	16	16,0
	Direito	02	02,0
	Medicina	08	08,0
	Administração	02	02,0
	Filosofia	01	01,0
	Engenharia de Alimentos	01	01,0
	Jornalismo	01	01,0
	Letras	01	01,0
	Odontologia	04	04,0
	Psicologia	05	05,0
	Contabilidade	01	01,0
	Sociologia	01	01,0

	Sem resposta	09	09,0
Área de graduação	Saúde	33	33,0
	Outro	23	23,0
	Sem resposta	09	09,0
Ano de aposentadoria	2003	17	17,0
	2004	25	25,0
	2005	28	28,0
	2006	17	17,0
	2007	04	04,0
	2008	07	07,0
	Sem resposta	02	02,0
Religião	Católico	48	48,0
	Evangélico	31	31,0
	Espírita	14	14,0
	Não tem	06	06,0
	Sem resposta	01	01,0
Quantidade de filhos	Não tem	05	05,0
	Um filho	21	21,0
	Dois filhos	37	37,0
	Três Filhos	27	27,0
	Quatro Filhos	09	09,0
	Sem Resposta	01	01,0

O resultado dos dados Sócio Demográficos do quadro 1 mostrou que a maior prevalência de idade dos participantes do programa para aposentadoria do Ministério da Saúde se encontravam na faixa etária entre 60 e 65 anos e com menor frequência os de idade entre 70 e 75 anos, em relação ao gênero o maior número é do sexo feminino e quanto ao estado civil a maioria dos participantes declararam-se casados.

A região de maior procedência dos servidores aposentados participantes do programa é a região Sudeste, com 21% dos servidores procedentes do estado de São Paulo (SP), seguido de 12% de servidores aposentados oriundos no estado de Minas Gerais (MG), enquanto que no Rio de Janeiro (RJ), temos 10% e somente 2% no estado do Espírito Santo (ES).

Em relação ao grau de instrução 38% dos participantes relataram possuir o ensino médio completo e 56% deles são portadores de diploma de nível superior completo, pós-

graduação completa, mestrado ou doutorado, porém 1% dos participantes possuía o ensino médio incompleto, 3% possuíam o ensino fundamental completo e 2% possuíam o ensino superior incompleto.

No questionamento sobre a graduação, a área de graduação com maior relevância é a área da saúde, cujo destaque é a profissão de enfermagem com 16%, seguido da medicina com 8%, psicologia com 5% e odontologia com 4%, totalizando assim 33%. Não responderam à pergunta 9% dos participantes e outros cursos de graduação nas demais áreas aparecem com a somatória de 14%.

Quanto ao ano de aposentadoria, 2005 foi o mais significativo, cuja resposta dos participantes chegou a 28% em comparação ao ano de 2007 que obteve o menor percentual, com apenas 4% de servidores aposentados.

A religião católica aparece como um dos maiores seguimentos da amostra com o total de 48% das respostas, sendo que 6% informaram não possuir nenhum vínculo religioso. Em relação à quantidade de filhos 37% referiram possuir dois filhos e 5% informaram não possuir nenhum.

Quadro 2. Dados Sócio Econômicos

		Frequência (100)	%
Possui casa própria?	Não tem	06	06,0
	Uma casa	76	76,0
	Duas casas	17	17,0
	Sem Resposta	01	01,0
Possui carros?	Não tem	11	11,0
	Um carro	86	86,0
	Dois carros	03	03,0
Renda média familiar	Até 4 salários mínimos	20	20,0
	Até 8 salários mínimos	36	36,0
	Até 12 salários mínimos	29	29,0
	Até 16 salários mínimos	09	09,0

	Mais de 17 salários mínimos	01	01,0
	Sem resposta	05	05,0
Continuou trabalhando após a aposentadoria?	Sim	42	42,0
	Não	58	58,0
No caso de sim, qual o motivo?	Sou novo para parar de trabalhar	10	23,8
	Complementação da renda familiar	17	40,5
	Para ocupar o tempo	11	26,2
	Outro	04	09,5

Ao apresentar os indicadores sócio econômicos do quadro 2 verificou-se que 76% dos participantes possuem uma casa própria e 6% não possuem moradia própria e em relação ao meio de transporte, 86% dos participantes responderam possuir um carro próprio e 11% responderam não possuir carro próprio.

A renda média da população pesquisada é de até 8 salários mínimos, equivalente a 36% das respostas e 29% dos participantes responderam terem a renda média de até 12 salários mínimos. Os participantes com menor renda média em salários totaliza 20%, sendo estes recebedores de até 4 salários mínimos.

Em relação à continuidade de atividades laborais após a aposentadoria, 42% dos participantes da pesquisa relatam que continuaram trabalhando e 58% relatam não possuírem nenhum vínculo empregatício após o processo da aposentadoria.

Dos 42 participantes que continuaram exercendo alguma atividade laborativa após a aposentadoria, 24% respondeu que se sentia muito jovem para parar de trabalhar, 27% relaciona o trabalho a ocupação do tempo livre e a necessidade de complementação da renda familiar foi a opção escolhida por 40%. A opção “outros” obteve 9% das respostas.

Quadro 3. Dados de Saúde

		Frequência (100)	%
Tabagista?	Sim	13	13,0
	Não	85	85,0
	Sem Resposta	02	02,0
Etilista?	Não	50	50,0
	Sim	02	02,0

	Socialmente	46	46,0
	Sem Resposta	02	02,0
Portador de alguma doença?	Não	35	35,0
	Sim	62	62,0
	Sem Resposta	03	03,0
No caso positivo, quando a doença iniciou?	Antes da Aposentadoria	25	40,0
	Depois da Aposentadoria	37	60,0
Faz uso de medicações prescritas de forma contínua?	Não	20	32,0
	Sim	42	68,0

O quadro 3 registrou os dados de saúde e hábitos de vida da população pesquisada e mostra que em relação ao tabagismo 85% dos aposentados não fumam e 50% não são etilistas. Ao perguntar se eram portadores de alguma doença 62% informaram que são portadores de alguma morbidade o que equivale a 37 participantes, demonstrando 60% das respostas. Estes ainda relacionam o início do adoecimento após a aposentadoria. Outros 25 participantes, equivalendo a 40% das respostas, relatam que já eram portadores de algum tipo de morbidade antes do processo da aposentadoria. Dentre os portadores de adoecimento, 32% relatam não fazer uso de medicações prescritas de forma contínua e 68% relatam fazer uso de algum tipo de tratamento farmacológico continuamente.

Quadro 4. Dados Relacionados ao PPA

		Frequência (100)	%
Conhecia PPA quando foi chamado para participar?	Não	31	31,0
	Sim	69	69,0
Tinha lazer antes da aposentadoria?	Não	47	47,0
	Sim	53	53,0
Colocou algum plano antigo em prática após a aposentadoria?	Não	36	36,0
	Sim	64	64,0
Iniciou alguma atividade após a aposentadoria?	Não	58	58,0
	Sim	41	41,0
	Sem Resposta	01	01,0
Em caso afirmativo, qual ou quais?	Trabalhos voluntários	08	20,0
	Viagens	05	12,0
	Cursos/estudos	05	12,0
	Trabalhos manuais	10	24,0
	Trabalho autônomo remunerado	12	29,0
	Atividade física	20	49,0
	Aprender a tocar instrumento musical	01	03,0
	Outros	08	20,0
Você acha que o PPA contribuiu para melhorar sua qualidade de vida?	Não	28	28,0
	Sim	72	72,0

O PPA facilitou seus conhecimentos pós-aposentadoria?	Financeiros, econômicos	23	23,0
	Saúde	02	02,0
	Financeiros, econômicos, sociais	06	06,0
	Financeiros, econômicos, saúde	26	26,0
	Financeiros, econômicos, espirituais	01	01,0
	Financeiros, econômicos, psicológicos	01	01,0
	Financeiros, econômicos, sociais, saúde	14	14,0
	Financeiros, econômicos, saúde, psicológicos	11	11,0
	Financeiros, econômicos, sociais, saúde, psicológicos	05	05,0
	Financeiros, econômicos, sociais, saúde, espirituais, psicológicos	04	04,0
	Financeiros, econômicos, saúde, espirituais	01	01,0
	Sociais, saúde	01	01,0
	Financeiros, econômicos, sociais, saúde, espirituais	01	01,0
	Financeiros, econômicos, saúde, espirituais, psicológicos	01	01,0
	Sociais, saúde, espirituais	01	01,0
	Financeiros, econômicos, espirituais, psicológicos	01	01,0
Financeiros, econômicos, sociais, espirituais	01	01,0	

Em relação a conhecer o Programa Para Aposentadoria os dados do quadro 4 indicam que 69% conheciam o PPA quando foram chamados para participarem do programa.

Quanto à prática de lazer, 53% dos participantes informaram que já possuíam alguma atividade de lazer antes de se aposentarem. No questionamento quanto a colocar algum plano antigo em prática após a aposentadoria, 64% dos respondentes disseram que sim e quanto a iniciarem uma atividade após a aposentadoria, 58% responderam que não.

Das atividades iniciadas após a aposentadoria, merece destaque, a atividade física com resposta positiva de 20 participantes, equivalendo a 49%, seguida de trabalho autônomo remunerado com 12 participantes, equivalendo a 29% e ainda 10 participantes relatam terem iniciado trabalhos manuais equivalendo a 24%. Outras atividades aparecem com menor expressão, totalizando 27 respostas, sendo estas distribuídas entre trabalhos voluntários, início de curso/estudos, viagens, aprender a tocar algum instrumento musical e outros.

Também foi perguntado aos participantes se o PPA havia contribuído para a melhoria da sua qualidade de vida, sendo que 72% dos participantes respondeu que sim e quanto ao aprendizado, as áreas financeira, econômica e saúde foram as escolhidas por 26% dos

participantes. Conhecimentos apenas na área financeira e econômica foram a opção escolhida por 23% dos participantes e 14% aprenderam questões de nível financeiro, econômico, social e saúde. Outras áreas foram perguntadas, como psicológica e espiritual, obtendo valores mais baixos, sem expressão na análise do trabalho.

Quadro 5. Apresentação Global dos Dados

Pergunta	Valor absoluto (amostra de 100)	Percentual (%)
Grau de Instrução		
Ensino Médio Completo	38	38
Ensino Superior Completo	56	56
Área de Instrução		
Saúde	33	33
Renda Média Familiar		
12 Salários Mínimos	29	29
04 Salários Mínimos	20	20
Continuou trabalhando após a aposentadoria?		
Para complementação da renda familiar	42 17 (de 42)	42 40
É portador de alguma doença?		
Sim	62	62
Quando a doença começou?		
Depois da aposentadoria	37 (de 62)	60
Faz uso de medicação prescrita de forma contínua?		
Sim	42 (de 62)	68
Conhecia PPA antes de participar?		
	69	69
Tinha lazer antes da aposentadoria?		
Sim	53	53
Colocou algum plano antigo em prática após a aposentadoria?		
Sim	64	64
Iniciou atividade após a aposentadoria?		
Sim	41	41
Não	58	58
Caso afirmativo qual?		
Atividade física	20 (de 41)	49

Trabalho autônomo remunerado	12 (de 41)	29
O PPA contribuiu para melhorar sua qualidade de vida?		
Sim	72	72
Conhecimentos adquiridos com o PPA		
Financeiro, econômico, saúde	26	26

O quadro 5 traz uma síntese global de todos os itens do questionário que apresentaram resultados mais expressivos e que necessitam de uma análise mais criteriosa. Os itens acima serão discutidos no item 7.2 discussão dos dados.

7.2 DISCUSSÃO DOS DADOS

O trabalho é o principal organizador da vida humana. Horários, atividades, relacionamentos são determinados conforme exigências do trabalho. Ao se aposentar, grande número de pessoas perde seu ponto de referência. Não será mais o fulano da empresa X, uma vez que as organizações se tornam um ponto de referência, prestígio e quase que um sobrenome do sujeito. As consequências decorrentes da falta do trabalho são manifestações de adoecimento físico e psicológico (FRANÇA, 2008).

Alguns estudos mostram a necessidade de ações de competência da esfera pública e privada, de preparação da sociedade e também do indivíduo para o momento pós-carreira. Poucas pessoas planejam essa nova fase de suas vidas e participam de programas de preparação para o afastamento do trabalho. As pessoas que traçam planos concretos para a aposentadoria enfrentam este evento com expectativas mais positivas que aquelas que não se planejaram. (SÁNCHEZ, 2000).

Entretanto, observa-se que a transição para aposentadoria pode gerar ansiedade, principalmente pela falta de um planejamento que auxilie o trabalhador a usufruir melhor o tempo nessa nova fase de sua vida. Para que a transição trabalho-aposentadoria seja efetiva e de maneira mais tranquila, é fundamental que sejam propostos programas de preparação para aposentadoria nas organizações, visando o planejamento para o futuro, enquanto o funcionário ainda estiver em atividade funcional (FRANÇA; SOARES, 2009).

O programa de preparação para aposentadoria é realizado por organizações de âmbito público ou privado, para aqueles trabalhadores com previsão de aposentadoria nos próximos anos, visando informar e proporcionar desenvolvimento pessoal aos mesmos. São oferecidas palestras de conteúdo informativo e vivencial, realizadas por profissionais oriundos de diversos

campos de conhecimento nas áreas de educação, saúde, social, jurídica, legislativa e econômica.

Esses programas geram benefícios para ambos os lados – trabalhadores e organizações, conforme salientam Carvalho e Serfim (1995). De um lado trabalhadores mais satisfeitos informados e preparados para a nova condição e, de outro, a imagem da organização fortalecida diante do mercado e dos colaboradores.

O presente estudo reflete a importância do PPA na vida dos pré-aposentados e aposentados do Ministério da Saúde, na cidade de Brasília-DF, uma vez que o programa possibilita a revisão de conceitos sobre aposentadoria, trabalho, qualidade de vida e lazer, o que pode contribuir positivamente para que esse servidor elabore um projeto de vida pessoal ou profissional depois da aposentadoria.

O PPA do MS é composto por cinco encontros quinzenais ou mensais, perfazendo um total de 40 horas, com trabalhadores aptos a se aposentar entre seis meses e cinco anos, onde o grupo toma conhecimento e debate um tema relacionado aos períodos de pré e pós-aposentadoria. Como os grupos são pequenos, as metodologias utilizadas priorizam, antes de tudo, criar um ambiente bastante participativo, onde todos interagem com todos, buscando um crescimento da equipe, facilitando assim que o próprio grupo encontre as soluções necessárias para as situações propostas.

A equipe da CAS utiliza o e-mail institucional do Ministério da Saúde para divulgar o programa e ainda realiza visita aos setores dos servidores, a fim de sensibilizá-los quanto a importância na participação do referido PPA e também com vistas a obter um maior número de servidores nos encontros agendados.

Para a realização do programa do Ministério da Saúde são utilizadas palestras expositivas e informativas, dinâmicas de grupo, atividades práticas de planejamento e apresentação de casos.

Em geral no primeiro encontro são abordados temas para planejamento da vida após a aposentadoria com destaque para o desenvolvimento de atividades voluntárias a serem realizadas na comunidade onde os mesmos estão inseridos ou ainda para o incentivo quanto ao início de atividades remuneradas ou não, pensadas ainda na vida ativa do servidor para serem concretizadas no período da aposentadoria.

Zanelli (1992) em seu estudo questiona como os homens e as mulheres recebem a chegada da aposentadoria. Cheios de planos, ou inseguros e preocupados com uma nova fase em suas vidas? Neste estudo, alguns depoimentos evidenciam a discrepância no que diz respeito ao significado da aposentadoria para as diferentes pessoas: “Então você perde a identidade... – Onde é que tu trabalhas? – Ah, eu não trabalho... você não tem mais referência... A aposentadoria é um

presente para quem trabalhou vários anos. ”

Nesta nova etapa da vida dos indivíduos prestes a aposentadoria, é comum perceber algumas manifestações claras de conflitos, ou seja, embora alguns aspectos da aposentadoria sejam atrativos, outros se mostram aversivos. Isto acontece, porque o período da aposentadoria sob o ponto de vista psicológico e social é um momento estressante e de muita expectativa na vida do indivíduo, despertando sensações ambíguas que vão desde sentimento de liberdade até sentimento de exclusão.

Ao analisar os resultados de implantação de PPA em diversas empresas, nos últimos 20 anos, Fraiman (2004) acrescenta que os programas realmente atingem positivamente a autoestima dos trabalhadores, diminuindo assim conflitos e ainda incrementando a imagem institucional junto ao público interno e a boa visibilidade na comunidade.

Com autoestima elevada, a redução de problemas psicológicos da aposentadoria reduz também os efeitos médicos a ele relacionados como, por exemplo, problemas sexuais e de saúde, depressão, hipertensão, e estresse, entre outros, com ganhos para empresas e empregados (ABRAPP, 2007).

No segundo encontro, se discute o conhecimento de novos desafios profissionais, incentivando a procura de habilidades do indivíduo para outras realizações laborais uma vez que o desligamento da empresa pode significar uma nova etapa profissional, tanto no exercício de atividades em outro emprego formal, geralmente em uma microempresa ou empresa de pequeno porte, quanto em um trabalho autônomo, na prestação de algum tipo de consultoria ou abrindo seu próprio negócio, incluindo aí o investimento em franquias.

O terceiro encontro discute as perspectivas para o novo cenário em família, com a justificativa de aproximação do servidor com sua realidade familiar a partir de sua aposentadoria, proporcionando assim o preparo não só do servidor que está prestes a se aposentar, mas também a trabalhar as questões junto da família que muitas vezes conviveu com esse indivíduo apenas nos finais de semana, feriados e períodos de férias, o que impossibilita o conhecimento de ambas as partes no que compete à rotina doméstica.

Rodrigues et. al. (2005) destaca a importância do PPA nas organizações, pois é o investimento na qualidade de vida do indivíduo que muitas vezes, preteriu sua vida pessoal e familiar para se dedicar ao trabalho, e que, em breve, deixará a organização. Além disso, o que será, para um indivíduo que passou quarenta horas semanais no trabalho, o retorno definitivo para casa, que já possui uma dinâmica própria? Assim, um programa dessa natureza tem uma extensão maior do que aparenta, pois, trará consequências também no âmbito familiar, possibilitando um melhor inter-relacionamento entre aposentados e familiares.

Uma informação curiosa neste aspecto se refere à percepção dos homens quanto ao seu histórico familiar. Fraiman apud Abrapp (2004) revela que há 20 anos, ao passar pelos PPA, os homens se preocupavam em melhorar o seu relacionamento com as esposas. Atualmente, os homens aumentaram o seu campo de visão desejando melhorar sua relação com as esposas e com os filhos.

No quarto encontro são apresentados os investimentos de longo prazo e Previdência Privada, assim como a educação em empreendedorismo e novo modelo de administração financeira. Esses temas são importantes e necessitam serem discutidos pelos grupos, pois após a aposentadoria, será necessário um rearranjo financeiro que inclui toda a família, uma vez que há a prerrogativa de diminuição dos valores recebidos mensalmente. Essa discussão é de fundamental importância para que os pretensos aposentados tenham uma visão global de como se relacionarão com suas finanças a partir do afastamento do trabalho.

Finalmente no quinto encontro são realizadas reflexões que propiciam o conhecimento do indivíduo sobre saúde mental, o que contribui para o bem-estar físico, emocional, mental e espiritual do ser humano e que pode refletir sobre a saúde física e mental do mesmo. Nesta etapa, são apresentadas aos pré-aposentados, novas perspectivas em relação à ocupação do tempo livre à partir de atividades lúdicas. O programa incentiva o indivíduo a buscar no lazer, sensações de prazer e motivacionais com ênfase em uma vida mais saudável como o desenvolvimento de atividades físicas ou ainda questões culturais, como arte, teatro, música, literatura, cinema.

Nesta perspectiva são apresentadas ainda questões voltadas para o envelhecimento ativo e saudável e as diversas alterações anátomo-funcionais esperadas para esse ciclo de vida, visando o empoderamento do indivíduo no que compete a sua autonomia na velhice.

As pessoas precisam encarar a terceira idade como parte da vida e preparar-se financeira, psicológica e tecnicamente para essa nova fase. As organizações devem ajudá-las e incentivá-las a não deixar tudo para os dois últimos meses. “Partir será mais fácil, quando as pessoas caminharem adiante, não simplesmente saírem” (HANDY, 1996, p. 65).

Conforme França (2002, p. 44), “idealmente o programa deve ser coordenado por profissionais que, ao mesmo tempo, tenham envolvimento com as áreas de benefícios ou recursos humanos”. Percebe-se que, normalmente, o PPA nas organizações está subordinado ao recurso humano, geralmente na área de capacitação ou qualidade de vida, benefícios ou ainda responsabilidade social. A definição do local do Programa é gerencial e leva-se em conta questões como conhecimento técnico do tema, operacionalização do programa bem como desejo/interesse da área designada.

O PPA do MS está sob a responsabilidade da Coordenação-Geral de Recursos Humanos

- CGRH, mais especificamente na Coordenação de Atenção ao Servidor – CAS, setor que possui como missão cuidar da saúde do servidor com o desenvolvimento de estratégias e medidas de alcance individual e coletivo, com foco na promoção à saúde do trabalhador, prevenção do adoecimento e melhoria da qualidade de vida do servidor público do Ministério da Saúde.

O programa em questão é realizado pela CAS desde o ano de 2003, cuja equipe atualmente é formada por 01 médico do trabalho, 01 médico clínico geral, 2 enfermeiras especializadas em enfermagem do trabalho, 3 psicólogas, 1 assistente social e 1 pedagoga. Todos os profissionais em questão receberam treinamento em relação ao desenvolvimento do programa de preparação para aposentadoria, bem como nos temas sobre promoção à saúde, prevenção do adoecimento, envelhecimento e outros relacionados à temática, porém para o desenvolvimento das palestras e oficinas do PPA, a CAS com frequência solicita a presença de profissionais consultores para a discussão de determinados temas específicos.

A CAS oferece, ainda, capacitação aos Núcleos Estaduais, Hospitais, Institutos de Saúde e outras instituições que manifestem interesse pelo tema e já ministrou cursos de capacitação para o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), Ministério da Educação (MEC). Essas ações confluem com a Lei 8.842, de 04 de janeiro de 1994 que dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências.

Comparativamente ao PPA realizado pelo Ministério da Saúde, objeto de estudo deste trabalho, foi analisado o programa de preparação para aposentadoria da Prefeitura Municipal de Porto Alegre, implementado e executado pela Escola de Gestão Pública daquela instituição para servidores com previsão de aposentadoria nos próximos cinco anos.

Para atingir o objetivo, o estudo foi dividido em três partes, sendo o referencial teórico, o histórico do PPA na Prefeitura Municipal de Porto Alegre e a análise do Programa de Preparação para Aposentadoria na Escola de Gestão Pública.

A estrutura do programa foi idealizada para 14 encontros, sendo um encontro por semana, perfazendo um total de 3 meses e 2 semanas. Cada encontro tinha a duração de 1h e 30min e a carga horária total do programa foi de 21 horas. Os temas dos encontros foram: previdência, aspectos psicológicos, aspectos sociais, cuidados com a saúde, reeducação alimentar, administração financeira, importância de exercícios físicos e entrevista com dois aposentados da organização.

Anteriormente à convocação dos participantes, foi realizada uma sensibilização com os gestores em razão das dificuldades que os servidores tinham em participar de atividades e eventos por não liberação das chefias e a divulgação do programa foi realizada por meio de

carta-convite, mensagem no contracheque, cartazes, folders, e-mails e da palestra inaugural de divulgação do programa com o tema “previdência pública”.

O indicador de resultados foi por meio da análise do nível de satisfação, cuja meta era obter resultado igual ou superior a 80%. Como avaliação dos resultados, a satisfação em relação ao programa foi de 84%, em 2006 e 2008.

O acompanhamento pós-programa foi efetuado pela Seção Médica, Odontológica e Social, no atendimento individual do serviço de psicologia e do serviço social da instituição.

Ao analisar os dois programas de preparação para aposentadoria, observa-se que estes apresentam os mesmos referenciais teóricos e se fundamentam na mesma legislação. Ambos são ofertados aos servidores que se encontram no período de cinco anos para a aposentadoria e trazem no seu bojo discussões e reflexões sobre as mesmas perspectivas, porém o PPA do Ministério da Saúde ainda não tem uma avaliação quanto ao nível de satisfação dos seus servidores em relação ao programa e também não oferece acompanhamento pós-aposentadoria aos participantes do PPS e desta forma não há indicadores que gerem futuros estudos analíticos do trabalho realizado.

Utilizando-se um trabalho realizado por Dennis (1990) como forma de comparação entre empresas de várias nacionalidades que também realizam programas similares aos nossos PPA, observa-se que as empresas americanas vêm adotando programas de preparação para aposentadoria desde a década de 1950. No início eram abordados tópicos relacionados a investimentos, promoção de saúde, uso do tempo e algumas considerações familiares. Atualmente, estes programas são realizados de dois a cinco anos antes da aposentadoria e foram incluídos conteúdos como educação, trabalho, produtividade e de outros propostos pelos próprios empregados. Os trabalhadores mais jovens também têm participado dos programas.

Com relação à filosofia adotada pelas empresas americanas no tocante ao planejamento da aposentadoria, Dennis (1990) cita algumas iniciativas realizadas por algumas grandes empresas. A IBM, por exemplo, adota o planejamento da aposentadoria como uma forma de respeito ao indivíduo. No Bank of America os aposentados continuam a fazer parte da companhia, embora não participem como mão-de-obra ativa. O Los Angeles Times recorre a uma cultura familiar que consiste em manter uma lealdade entre a empresa e os funcionários. A empresa holandesa Shell Oil Company informa que seu objetivo é ajudar os funcionários a proteger e preservar os benefícios financeiros que acumularam.

Algumas empresas têm programas que ajudam os funcionários ainda em atividade a se prepararem para assumir papéis voluntários ou um trabalho formal após a aposentadoria. A Polaroid elaborou um programa denominado “Projeto Ponta” destinada a aprimorar a qualidade

do ensino da matemática e das ciências nas escolas públicas. A Polaroid paga o curso e o salário deste empregado durante o programa de habilitação em horário integral. Já a IBM tem o Programa de Assistência Educacional aos Aposentados que incentiva os empregados a fazer cursos cinco anos antes da aposentadoria. Esses cursos preparam os empregados para novas carreiras ou atividades a serem desenvolvidas durante a aposentadoria (DENNIS, 1990).

Observa-se assim que em relação aos conteúdos propostos, bem como ao período para realização do programa de preparo para a aposentadoria, seja no Brasil, na América ou na Europa, ocorre uma similaridade de estrutura e de participação, porém ao analisarmos mais intimamente os programas, nota-se um envolvimento das empresas internacionais de forma mais expressiva principalmente no que compete aos recursos financeiros destinados para tal evento e ainda a preocupação das organizações no engajamento cada vez mais cedo dos seus colaboradores, confirmando então que o PPA deve ser uma estratégia de promoção à saúde voltada para todos os trabalhadores, independente da faixa etária em que se encontram.

Carvalho e Serfim (1995) referem que o levantamento do público-alvo dos empregados que irão se aposentar deverá ser em, no máximo, cinco anos. Para França (2002) o PPA deveria se iniciar quando o indivíduo se prepara para o começo de sua trajetória como trabalhador. Não necessariamente como um programa formal, mas inserido no contexto educacional e profissionalizante. Esta abordagem teria o objetivo de, precocemente, despertar a consciência sobre o que o trabalho deveria significar na vida das pessoas, considerando os planos e as medidas que precisam ser tomadas para o futuro. Entretanto, a autora concorda que a clientela prioritária é a emergencial, ou seja, aquela que estiver a cinco anos da aposentadoria.

Sem dúvida o desafio das empresas, do governo, da sociedade e dos trabalhadores brasileiros é maior do que no caso das empresas internacionais, principalmente tendo em vista a situação econômica bastante diferente. Entretanto, a estabilidade econômica das empresas citadas não parece ter sido tão preponderante na implantação e continuidade do planejamento para a aposentadoria.

Na análise dos dados obtidos à partir das entrevistas e das respostas aos questionários enviados, como fonte de pesquisa deste trabalho, 69% dos participantes responderam que já conheciam o PPA do MS antes de participarem. Este dado confirma o sucesso do programa no que diz respeito à forma de divulgação do mesmo. Outro ponto importante a ser evidenciado é que 72% dos participantes responderam que o PPA contribuiu para melhorar sua qualidade de vida. Isso corrobora com os temas escolhidos para discussão e reflexão durante os encontros, fortalecendo a importância do programa para os servidores públicos federal, lotados no Ministério da Saúde na cidade de Brasília-DF.

Foi perguntado aos participantes deste trabalho, se colocaram algum plano antigo em prática após a aposentadoria, 64% dos participantes responderam de forma afirmativa.

De acordo com Alves apud Abrapp (2003), os motivos para o alto índice de óbitos pós-aposentadoria, nos dois a três anos posteriores ao seu desligamento, vão desde a perda de identidade, já que parte dela esteve por anos ligados ao nome ou à cultura organizacional da empresa, bem como à falta de convívio social, à sensação de inutilidade e à falta de perspectiva de vida futura.

França (2002) refere que as finalidades do PPA são de estimular a consciência sobre a realidade da aposentadoria, enfocando as perdas e os ganhos a serem conquistados na manutenção de interesses, na recuperação de antigos projetos ou na elaboração de um novo script de vida.

Papalia e Olds (2000) acreditam que a terceira idade seja uma etapa do desenvolvimento humano com suas próprias questões e tarefas especiais, na qual muitas pessoas reexaminam suas vidas, concluem negócios inacabados e decidem a melhor forma de aproveitar o tempo e as oportunidades.

Dentre os participantes da pesquisa, 41% respondeu que iniciou alguma atividade após a aposentadoria e destes, oito participantes, equivalendo a 20% estavam desenvolvendo trabalhos voluntários junto da comunidade em que estão inseridos.

A empresa que adota um programa de preparação para a aposentadoria deve atuar junto à comunidade, investigando quais seriam suas necessidades e como poderia proporcionar a inserção do pré-aposentado que queira participar de um projeto social.

A prática do trabalho voluntário não deve, entretanto, ser encarada como algo que “possa preencher o tempo” dos aposentados e sim como uma ajuda importantíssima que contribui para o desenvolvimento da sociedade. Viver num país em que a pobreza “salta aos olhos” não deve ser confortável nem para quem tem um padrão de vida alto, pois fazemos parte dela e somos todos responsáveis, mesmo que indiretamente, pelo desenvolvimento do povo brasileiro (FRANÇA, 1999).

Apesar de muitos desejarem participar, nem sempre é tão fácil ser bem-sucedido no trabalho voluntário. O melhor, no início, seria participar de uma instituição já organizada e conhecê-la melhor até o envolvimento necessário para saber como ajudar conciliando suas habilidades, com os objetivos da organização, suas atividades e necessidades.

Segundo Zanelli e Silva (1996), na iminência da aposentadoria, os sentimentos se misturam e, por vezes, se contradizem, pois a possibilidade concreta de parar de trabalhar conflita-se com o medo do tédio, da solidão, da instabilidade financeira e de doenças. Em

decorrência de todos esses aspectos, com os quais o indivíduo se depara nessa fase de transição, alguns podem enfrentar essa ruptura com o trabalho formal de uma maneira saudável, porém, muitos, em decorrência de não saberem lidar com as mudanças dessa nova etapa da vida, podem adoecer. Para esses autores, a transição que ocorre na aposentadoria pode ser facilitada, quando se promovem situações ou vivências grupais dentro do contexto organizacional, enquanto a pessoa ainda possui seu papel profissional e executa as atividades de seu trabalho.

Outro destaque importante nas questões avaliadas neste estudo relaciona-se com a qualidade de vida, pois 53% dos participantes da pesquisa responderam que tinham lazer antes da aposentadoria e dentro das atividades citadas aparecem como número mais expressivo, a realização de algum tipo de atividade física com 20 respostas, seguida de realização de trabalhos manuais com 10 respostas e as viagens e os cursos aparecem com cinco participantes para cada ação.

Parece óbvio que, em alguns casos, a aposentadoria seja uma forma de libertação de uma atividade que tenha sido desagradável ou insatisfatória e o indivíduo queira simplesmente descansar ou experimentar uma sensação de liberdade sem rotinas e viver de “prazer” e “lazer”. Entretanto, as férias não serão de um ou três meses, e o que fazer depois do descanso? Por outro lado, imaginar que ao se aposentar o tempo livre será voltado apenas para o lazer pode ser um engano (FRANÇA, 1999).

A autora também relata que apesar do lazer nem sempre depender do aspecto econômico, algumas atividades são mais dispendiosas. Além disto, o assalariado normalmente dispense cerca de dez horas no trabalho e em tudo que ele envolve. Adicionando outras duas horas com as refeições diárias, duas horas nas tarefas domésticas, uma ou duas horas com a higiene e apresentação pessoal e ainda mais oito horas de sono, sobra nada ou muito pouco para o lazer. Dependendo das obrigações familiares e rotinas domésticas, algumas pessoas podem se dedicar a um hobby como, futebol, caminhada, leitura ou cinema nos finais de semana, mas outros não dispõem da mesma sorte. Uma vez que o lazer normalmente é um contraponto ao trabalho, mas ao mesmo tempo uma prática às vezes rara e inatingível para alguns, como as pessoas irão de um dia para outro substituir a vida de obrigações por uma vida de lazer?

Mesmo no caso dos executivos que atingem uma condição financeira razoável no momento da aposentadoria, a fantasia de uma vida de lazer e de prazer individual sem planos nem sempre é bem-sucedida.

As questões de gênero também interferem na prática do lazer, tomando como base o sexo feminino, observamos que este se encontra em desvantagem em relação ao sexo masculino, pois além do trabalho remunerado a mulher ainda se responsabiliza pela rotina doméstica, o que

pode ser estressante em demasia. Outro aspecto evidenciado pelo autor é a faixa etária, uma vez que os idosos podem enfrentar certas barreiras arquitetônicas de acessibilidade, o que inviabiliza a prática do lazer (MARCELINO, 2002).

Além dos fatores citados, o lazer também pode ser comprometido por problemas relacionados à classe social, ao nível de instrução e até mesmo a violência que cresce nos grandes centros urbanos. Esses fatores somados ou individualizados são indicadores indesejáveis que se contrapõem ao desenvolvimento dessa ação, enquanto componente na melhoria da qualidade de vida do indivíduo (MARCELINO, 2002).

Na análise do perfil dos participantes desta pesquisa os dados coletados podem justificar e contrapor o que os estudos mostram como indicadores negativos para a prática do lazer, pois 56% dos participantes fazem parte do grupo com nível de instrução superior e destes, 33% são da área de saúde, o que pode facilitar a compreensão dos sujeitos quanto à importância da realização de determinadas ações como garantia de melhoria da qualidade de vida. Ainda nesta análise, a faixa etária de destaque dos participantes possui entre 60 a 65 anos, equivalente a 73% dos participantes, o que também facilita a participação nas atividades por estarem no grupo de idosos mais jovens.

Quanto à renda familiar dos mesmos, 75% permanecem na faixa salarial entre 8 a 17 salários mínimos, eliminando assim os problemas econômicos que poderiam influenciar negativamente nestas atividades.

A falta de planejamento durante a vida laboral em relação ao momento da aposentadoria perpassa por conflitos sociais, psicológicos, mas se concretiza muitas vezes na instabilidade financeira que muitos aposentados enfrentam com a redução dos ganhos mensais. No Brasil, este último aspecto encontra um terreno fértil dada às más condições econômicas da maioria dos aposentados.

Conforme França (2008), a categoria profissional que tem mais dificuldade em lidar com a aposentadoria são os executivos e os motivos são principalmente as perdas que os mesmos entendem serem muito significativas do ponto de vista financeiro. Dentre as perdas estão os benefícios e a compensação do cargo (salários, plano de saúde, adicionais de lucro etc.).

Observa-se assim que em algumas situações o trabalhador mesmo após sua aposentadoria continua sendo o responsável pela manutenção financeira do seu lar. Nos dados obtidos neste trabalho 42% dos respondentes afirmaram que continuaram trabalhando após a aposentadoria e destes, 17 aposentados referem que essa continuidade se relaciona a necessidade de complementação da renda familiar, o que equivale a 40% do universo estudado.

A aposentadoria torna-se mais polêmica quando verificamos o rendimento mensal dos

chefes de família com 60 anos ou mais. De acordo com os dados do IBGE no censo demográfico de 1991, 63% dos chefes de domicílio, homens com 60 anos ou mais, recebiam até três salários mínimos. Este percentual é ainda mais alto no caso das mulheres (74,5%). Seja para homens ou para mulheres o empobrecimento é mais acentuado quando se trata dos trabalhadores informais que não contribuem para a Previdência.

Mesmo na Inglaterra, onde a economia apresenta excelentes patamares, há também ambivalências em relação à aposentadoria. “Enquanto muitos executivos se aposentam com dois terços dos salários e uma indenização, outros se esforçam para encontrar uma vida com sentido agradável e ao mesmo tempo ter condições financeiras para pagá-la.”. Uma pesquisa realizada pela Eagle Star mostrou que a maioria das pessoas que estão para se aposentar preferiria não estar nesta situação (The Telegraph, junho de 1998). Muitos não gostam da ideia de serem afastados da empresa e mais de 50% não têm o padrão de vida que gostariam de ter.

O perfil dos participantes do PPA do Ministério da Saúde é diversificado. As turmas têm apresentado servidores de ambos os sexos e com diversos cargos. Não foi encontrada nenhuma bibliografia onde houvesse uma contraindicação em incluir participantes com cargos e níveis de escolaridades diferentes. Carvalho e Serfim (2005) recomendam que “os grupos do PPA sejam formados com integrantes que possuem interesses afins, facilitando a efetiva troca de experiência de vida profissional e particular”. Não fica claro se os interesses afins aos quais os autores se referem são relacionados ao cargo e grau de instrução. Pressupõe-se que quem está vivendo esse momento de vida, não importando o nível de instrução, cargo, raça ou sexo, compartilha as mesmas angústias e dificuldades.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante a construção desta pesquisa foi possível constatar que o trabalho é supervalorizado pela sociedade, podendo prejudicar o processo de aposentadoria, pois a perda do mesmo pode contribuir para que surjam sentimentos de inutilidade, além de afetar a identidade, a autoestima e o sentido de vida da pessoa. O trabalho então representa um dos aspectos mais importantes da identidade individual, uma vez que propicia o reconhecimento social. Sendo o papel profissional, conferidor de identidade e do senso de utilidade, posto que o indivíduo define a si próprio de acordo com os papéis que assume.

Em relação à aposentadoria percebe-se que esta interfere no âmbito social do indivíduo ao modificar a sua participação em alguns contextos sociais, assim como a possível perda da identidade e a motivação podem levar o indivíduo ao adoecimento.

A interrupção do mundo do trabalho, atividade desempenhada durante vários anos e a perda dos vínculos sociais podem trazer danos à qualidade de vida das pessoas aposentadas. A dificuldade financeira que muitos aposentados enfrentam, aliada ao preconceito daqueles que não acreditam na capacidade produtiva e adaptativa da pessoa idosa, e o fato de que o aposentado geralmente não possui a qualificação necessária para reinserir-se no mercado de trabalho, faz com que seja de grande importância a preparação para a aposentadoria, pois esta pode possibilitar o condicionamento psicológico do futuro aposentado, além de amenizar a passagem, muitas vezes traumática, da atividade para a inatividade.

Os programas de preparação para a aposentadoria visam auxiliar a pessoa, no período de pré-aposentadoria, a se adaptar à nova realidade de sua vida, permitindo que esta se familiarize com a aposentadoria, que crie formas de se prevenir financeiramente, trabalhe o desenvolvimento social, encontre formas de convívio social, se adéque à rotina doméstica, além de possibilitar a criação de estratégias para a reinserção no mundo do trabalho.

Assim, o PPA propiciará às pessoas integração junto da comunidade e, principalmente, o convívio com indivíduos que estão passando pela mesma etapa do desenvolvimento humano.

Foi possível observar também que a aposentadoria emerge de maneira diferente para os sexos, sendo esta mudança mais significativa para o homem, já que a mulher mesmo durante suas atividades laborais assume definitivamente mais papéis relacionados ao cuidado junto da família e do ambiente doméstico, portanto ainda se manterá ativa e conservará seu papel de dona de casa.

Quanto ao padrão de vida financeiro, constatou-se que a aposentadoria acontece de formas distintas nos diferentes extratos sociais. Sendo que, indivíduos de classes sociais mais altas usufruem melhor do tempo livre e possuem maiores oportunidades de lazer, além de condições para acompanharem as mudanças do mundo globalizado, e assim podem assumir atividades como profissionais liberais quando o desejarem.

Já para os indivíduos de poder aquisitivo mais baixo, a aposentadoria pode representar a continuação das dificuldades para manter o seu padrão de vida, uma vez que para estes, na maioria das vezes, a inatividade implica em queda dos rendimentos, sendo assim, eles têm que continuar realizando trabalhos temporários e muitas vezes mal remunerados, pois geralmente não estão preparados para a nova configuração do mercado de trabalho.

Ao se pensar na elaboração de um programa de preparação para a aposentadoria, é de extrema importância ter em mente o objetivo principal, que deve ser a formação de possibilidades concretas, para o enriquecimento do indivíduo que se aposenta, bem como a manutenção de sua qualidade de vida.

Dessa maneira, o programa deve ser pensado no sentido de prevenir que a falta de planejamento traga angústias e conflitos que podem surgir com o fim da carreira profissional.

Ofertar aos futuros aposentados a possibilidades de ação, que não deve se esgotar com o fim da rotina de trabalho e sim que, a partir desses elementos, seja possível a construção da qualidade de vida na aposentadoria.

Do ponto de vista legal, o Ministério da Saúde em Brasília / DF cumpre com o que a Lei nº 8.842, de 04 de janeiro de 1994 preconiza em relação à realização do programa de preparação para a aposentadoria, por meio das ações estabelecidas como estratégias para o desenvolvimento desse programa.

A Lei em questão dispõe sobre a implementação da Política Nacional do Idoso e destaca como ações governamentais, na área do trabalho e da previdência social, criar e estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento.

O PPA do MS realiza suas atividades com servidores aptos a se aposentar entre seis meses e cinco anos e se dispõe a provocar junto dos participantes, reflexão quanto à importância do PPA na vida dos pré-aposentados e aposentados deste órgão, possibilitando a revisão de conceitos sobre aposentadoria, trabalho, qualidade de vida e lazer, contribuindo desta forma positivamente para que o servidor elabore um projeto de vida pessoal ou profissional depois da aposentadoria.

Porém os estudos tem apontado que quanto mais cedo o tema sobre o momento da aposentadoria for abordado junto dos trabalhadores, independente da faixa etária e do tempo que lhes falta para o seu desligamento da vida laboral, melhor e mais fácil será o momento do afastamento do trabalho, propiciando então que trabalhadores mais jovens iniciem mais cedo um planejamento em relação ao momento da sua aposentadoria, uma vez que a falta deste poderá acarretar em maiores conflitos sociais, psicológicos, e se concretizar na forma de instabilidade financeira, o que fatalmente interferirá na qualidade de vida pós aposentadoria.

O programa de preparação para a aposentadoria do Ministério da Saúde propicia informação e formação aos servidores, que fazem adesão ao mesmo. Esse desafio não se prende apenas a informações médicas ou da área de saúde, mas amplia o olhar do indivíduo pré-aposentado para as mais diversas necessidades, como econômicas, psicológicas, espirituais, sociais e até mesmo jurídicas, porém os responsáveis pela elaboração do referido programa não contemplam a etapa de avaliação quanto ao nível de satisfação dos seus servidores em relação ao programa e também não oferecem acompanhamento pós-aposentadoria aos participantes do PPA. Isto interfere de forma negativa e direta, implicando na falta de indicadores que propiciem futuros estudos analíticos do trabalho realizado.

Para que o servidor possa viver de maneira proveitosa a sua aposentadoria, o PPA do MS contribuiu de forma a harmonizar e simplificar esse processo. Por meio de uma melhor consciência de si mesmo, de quem são essas pessoas e de onde querem chegar tanto na vida profissional (ou final dela) quanto fraternal e parental.

Percebe-se que o programa prepara seus servidores para uma fase da vida que pode também possibilitar novas dimensões de um ser social. Afinal, precisamos viver bem cada etapa de nossa vida, é preciso se preparar para o novo e assim para novas oportunidades.

O Ministério da Saúde nesse sentido tem o compromisso ético, moral e a responsabilidade social de tentar pelo menos neste momento entregar à sociedade um cidadão melhor.

O PPA do MS, de certa forma contribuiu para a valorização e a ressignificação do eu interior. Estes indivíduos não perceberam a aposentadoria como uma ruptura nas suas vidas, pois significou apenas a transição para uma nova etapa da carreira profissional, na qual buscam adequar o trabalho às suas necessidades e estilo de vida preferido.

O grupo avaliado referiu que a partir da participação no PPA, entendeu que a aposentadoria deveria ser vista como o tempo de desfrutar a liberdade de escolher o que se quer fazer a cada momento. Referiram estar desenvolvendo atividades relacionadas a interesses e habilidades que permaneceram em segundo plano durante os anos da carreira

profissional. Sentiam-se entusiasmados com as novas possibilidades de lazer e aprendizagem, corroborando com a afirmação de que o PPA do MS contribuiu de forma positiva na melhora da qualidade de vida do indivíduo, pois os mesmos citam que após a aposentadoria investiram em ações voltadas para o lazer, sendo as atividades que aparecem de forma mais expressiva a realização de algum tipo de atividade física, a realização de trabalhos manuais, viagens e a participação em cursos.

Informaram terem se realizado no que diz respeito ao trabalho, e se desligado da vida laboral com menos apreensão. Isso também parece refletir de forma positiva na qualidade de vida do servidor público federal do Ministério da Saúde na cidade de Brasília / DF, pois a elevação da autoestima é um fator fundamental na manutenção da saúde física e mental, conforme vários estudos apontam.

Conclui-se assim que o PPA do MS contribuiu para que o processo de afastamento do trabalho fosse feito com sucesso, diminuindo as incertezas e inseguranças do que seria o amanhã à partir da sua aposentadoria, melhorando suas perspectivas sobre esse novo processo e também influenciando significativamente na melhora da qualidade de vida do servidor público do Ministério da Saúde em Brasília.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAPP. Os riscos da transição para aposentadoria. **Fundos de Pensão**, n. 287, ano 22, p.37-40, set. 2003.

ABRAPP. Aposentadoria com qualidade, responsabilidade social da empresa. **Fundos de Pensão**, n. 292, ano 23, p. 41-44, mar. 2004.

ABRAPP. Segunda carreira, uma nova perspectiva para os aposentados. **Fundos de Pensão**, n. 318, ano 25, p. 49-51, jul. 2006.

ABRAPP. Aumenta a preocupação com PPA nas fundações. **Fundos de Pensão**, n. 327, ano 26, p. 42-44, abr. 2007.

ANDRADE, R. M. **Qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da empresa Farben S/A indústria química**. Monografia, 52 f (Pós-graduação em gestão empresarial) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2011.

ANGELUCI, F. L. et al. **A qualidade de vida no ambiente de trabalho e a aplicação dos princípios relativos ao programa de controle médico de saúde ocupacional**. 2005. 58 f. Monografia (Especialização em Engenharia de Segurança no Trabalho) Universidade Estadual de Ponta Grossa, Guarapuava, 2005.

ARAÚJO, Ludgleydson Fernandes de; COUTINHO, Maria da Penha de Lima; SANTOS, Maria de Fátima de Souza. O idoso nas instituições gerontológicas: um estudo na perspectiva das representações sociais. **Psicologia & Sociedade**: 18 (2): 89-98; maio/ago. 2006.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1994.

BARROS, Floro José. **Aposentadoria, como a carreira, requer planejamento**. 2004. Disponível em: <www.administradores.com.br/.../aposentadoria...planejamento/2020/>. Acesso em: 3 maio 2010.

BORTOLOZO, A. SANTANA, D. D. Qualidade de vida no trabalho: os fatores que melhoram a qualidade de vida no trabalho. In: SIMPÓSIO NACIONAL DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, 1. 2011. Disponível em: <http://www.unifil.br/portal/arquivos/publicacoes/p%C3%A1ginas/2012/1/420_685_publpg.pdf>. Acesso em: 11 out. 2010.

BRASIL, Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 196 de 10 de outubro de 1996. Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. **Informe epidemiológico do SUS**, Brasília, ano 5, n. 2, abr./jun. 1996. Suplemento 3.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. Comissão de Direitos Humanos. **Declaração Universal dos Direitos Humanos: 1948-1998**. Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenação de Publicações, 1998. 17p. – (Série Ação Parlamentar; n.86).

BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. Secretaria Especial de Editoração e Publicações. Subsecretaria de Edições Técnicas. **Estatuto do Idoso: dispositivos constitucionais pertinentes**, lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, normas correlatas, índice temático. Brasília: Senado Federal. Subsecretaria de Edições Técnicas, 2003. 68p.

BRASIL. Decreto-Lei nº 1948, de 03 de julho de 1996. Regulamenta a Lei nº 8.842, de janeiro de 1994, que dispõe sobre a **Política Nacional do Idoso, e dá outras providências**. Brasília: Ministério da Previdência e Assistência Social/Secretaria de Assistência social

BRASIL. Ministério do Orçamento, Planejamento e Gestão. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Diretoria de Pesquisas. Departamento de População e Indicadores Sociais. **Perfil dos idosos responsáveis pelos domicílios no Brasil – 2002**.

BULLA, Leonia Capaverde; KAEFER, Carin Otilia. Trabalho e aposentadoria: as repercussões sociais na vida do idoso aposentado. **Revista Virtual Textos & Contextos**, n. 2, ano 2, dez. 2003.

CAMARGO, Brígido Vizeu. Representações sociais do envelhecimento. **Psicol. Reflex. Crit.** v. 12, n. 2. Porto Alegre, 1998.

CAMARGO, Isabel Cristina Ramos. Envelhecimento, trabalho e tempo livre: desmistificando essa relação. In: MATIAS, Maria Cristina Moreno; ABIB, José Antônio Damásio (Org.). **Sociedade em transformação: estudo das relações entre trabalho, saúde e subjetividade**. Londrina: EDUEL, 2007. p. 137-158.

CAMPOS, V. F. **TQC - Controle da qualidade total**. 2. ed. São Paulo: Bloch, 1992.

CARLOS, Sergio Antonio et al. **Identidade, Aposentadoria e Terceira Idade: Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento**. Porto Alegre, v. 1, p. 77-88, 1999.

CARVALHO, M. do C.B. de. **Programas e serviços de proteção e inclusão social dos idosos**. Brasília: Secretaria da Assistência Social/MPAS, 1998.

CARVALHO, Antônio Vieira de, SERAFIM, Oziléa Clen Gomes. **Administração de Recursos Humanos**, v. 2. São Paulo, Ed. Pioneiras, 1995.

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. In: GOEDERT, F; MACHADO, M. M. **Qualidade de vida no trabalho na empresa plasvale ind. de plástico do vale ltda**. Blumenau: UNIBES, 2007.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. São Paulo, Cortez, 1991.

DALLARI, Milton. **Quem vai cuidar de nós?** Disponível em: <<http://www.assprevisite.com.br/>>. Acesso em: 10 dez. 2010.

DEBETIR, E.; MONTEIRO, L. A. dos S. Qualidade de vida e preparação para a aposentadoria na Universidade Federal de Santa Catarina. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – ENANPAD, 23. **Anais ...** Foz do Iguaçu, 1999. CD-ROM.

DEJOURS, Christophe et al. **Psicodinâmica do Trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DENNIS, Helen. Retirement Planning: Corporate Perspectives for 1990s. **Perspectives**, Nova York, n. 20, fev. 1990.

EMILIANO, N. **Aposentadoria, o Idoso e a Família**. Disponível em: <<http://www.portaldafamilia.org/artigos/artigo368.shtml>>. Acesso em: 7 abr. 2008.

FAGUNDES, L. **A complexa hora de pendurar as chuteiras**: Carreira e Sucesso. Newsletter. 346. ed. Disponível em: <http://www.catho.com.br/jcs/inputer_view.phtml?id=9403>. Acesso em: 5 maio 2010.

FERNANDES, E. D. A. Qualidade de vida no trabalho (QVT): uma experiência brasileira. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 23, n. 4, p. 29-38, 1996.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

FRAIMAN, A. P. **A face oculta do executivo**: o medo de se aposentar. Disponível em: <http://www.fraiman.com.br/faculdade/artigos/a_face_oculta_do_executivo.pdf>. Acesso em: 5 mar. 2011.

FRANÇA, Lucia Helena de F. P. **A busca de um sentido existencial para o idoso**. Dissertação (Mestrado em psicologia social) - IP/UFRJ, Rio de Janeiro, 1989.

FRANÇA, Lucia Helena de F. P.; EIRAS, Neusa S. A importância das relações intergeracionais na quebra de preconceitos sobre a velhice. In: **Terceira Idade**: desafios para o terceiro milênio. Renato Veras (org.), Rio de Janeiro: Relume-Dumará UnATI/UERJ, 1997.

FRANÇA, Lucia. Preparação para a Aposentadoria: desafios a enfrentar. In: VERAS, Renato Peixoto. **Terceira Idade**: alternativas para uma sociedade em transição. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 1999. p.11-34.

FRANÇA, Lucia Helena. **Repensando Aposentadoria com Qualidade**: um manual para facilitadores de programas de educação em aposentadoria em comunidades. Rio de Janeiro, CRDE UnATI UERJ, 2002, 55p.

FRANÇA, L. H. (2008). **O desafio da aposentadoria**. Rio de Janeiro: Rocco.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; SOARES, Dulce Helena Penna. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. **Psicologia: ciência e profissão**, Brasília, v. 29, n. 4, dez. 2009.

GOLDMAN, S.N. As dimensões sociopolíticas do envelhecimento. In: PY, L. et al. **Tempo de envelhecer**: percursos e dimensões psicossociais. Rio de Janeiro: Nau Editora, 2004. Cap.3, p.61-81.

GUIMARÃES, E. **Os limites do sentido**: um estudo histórico e enunciativo da linguagem. 2.ed. Campinas: Pontes, 2002

HANDY, Charles. **A era da transformação**: a transformação no mundo das organizações. São Paulo: Makron Books, 1996.

IBGE, 2002. 97p. **Estudos e Pesquisas**: Informações Demográficas e Socioeconômicas. n. 9.

LIMA, Fernanda. **Planeje sua aposentadoria**. Disponível em: <<http://www.assprevisite.com.br/>>. Acesso em: 9 dez. 2010.

MALASCH, C.; LEITER, M. P. **Trabalho**: fonte de prazer ou desgaste? Guia para vencer o estresse na empresa. Campinas: Papyrus, 1999.

MARCELINO, Nelson Carvalho. **Lazer e Educação**. 2. ed. Campinas/SP: Papyrus, 2002.

MARX, Karl. **O Capital**: crítica da economia política. São Paulo: Abril Cultural, 1984.

MATOS, F. G. **Fator QF**: Ciclo de felicidade no trabalho. São Paulo: Makron Books, 1997.

MENDES, Márcia, R. S. S. Barbosa; GUSMÃO, Josiane Lima; FARO, Ana Cristina Mancussi et. al. A situação social do idoso no Brasil: uma breve consideração. **Acta Paul Enferm**. 2005; 18(4): 422-6.

MINAYO MC. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. Rio de Janeiro: Abrasco; 2000. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/articles/10409/1/Conceitos-Em-Pesquisa-Cientifica/pagina1.html#ixzz1Kk0wziKi>>.

MUNIZ, José Artur. **PPA**: Programa de Preparação para o Amanhã. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, jan. /jun. 1997. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413294X1997000100012&script=sci_arttextA>.
Acesso em: 28 ju. 2010.

NACARATO, A. E. C. B. (1996). Stress no idoso: efeitos diferenciais da ocupação profissional. In: M. E. N. Lipp (Org.). **Pesquisas sobre stress no Brasil: Saúde, ocupações e grupos de risco**. Campinas: Papyrus.

NERI, A.L. **Qualidade de Vida e Idade Madura**. Campinas: Papyrus, 1993.

OGATA, A., MARCHI, R., Wellness. **Seu Guia de Bem-Estar e Qualidade de Vida**. Hamurabi Livraria II: Campo grande, MS. 2008.

OMS (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE). **Envelhecimento Ativo: uma política de saúde**. Trad. Suzana Gontijo. Brasília, 2005

ORNELLAS, Thuê Camargo Ferraz; MONTEIRO, Maria Inês. Aspectos históricos, culturais e sociais do trabalho. **Revista Rás. Enferm.** 59(4): p. 551-5, jul./ago. 2006.

PAPALIA, D. E; OLDS, S.W. Desenvolvimento psicossocial na terceira idade. In: _____. **Desenvolvimento humano**. Trad. Daniel Bueno. 7. ed. Porto Alegre; Artes Médicas Sul, 2000. p. 491 – 519.

RODRIGUES, N. C. Aspectos sociais da aposentadoria. In: SCHONS, C. R. N.; PALMA, L.T. S. (Org.) **Conversando com Nara Rodrigues: sobre gerontologia social**. 2. ed. Passo Fundo: UPF, p. 21-28, 2000.

SANTOS, M. F. **Identidade e aposentadoria**. São Paulo: EPU, 1990.

SANCHEZ, P.A., 2000. **Delivering on the promise of agroforestry**. Environ. Dev. Sustainability J., in press.

SEIDL, E. M. F; ZANNON, C. M. L. C. Quality of life and health: conceptual and methodological issues. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 20(2):580-588, mar./abr. 2004.

SHIBUYA, C. C. **Programa de preparação para a aposentadoria por que da resistência na implantação do P.P.A. e da não inclusão nos programas de qualidade de vida?** 2008. Associação Brasileira de Qualidade de Vida. Disponível em: <<http://www.abqv.org.br/artigos.php?id=47>>. Acesso em: 26 jun. 2008.

SILVA, N. F. A.; LIMA, M. J. O. Qualidade de vida no trabalho: o estudo qualitativo na empresa natura. Barretos. In: SEMANA CIENTÍFICA E CULTURAL DO SERVIÇO SOCIAL DAS FACULDADES UNIFICADAS DA FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE BARRETOS,5. 2007, Barretos. **Anais...** Barretos: FUFEB, 2007.

SOARES, Dulce Helena Penna; COSTA, Aline Bogoni; ROSA, Alexandre Matos et. al. **Aposenta-Ação**: programa de preparação para aposentadoria. *Estud. Interdiscip. Envelhec. Porto Alegre*, v.12, p. 143-161, 2007.

SUMARIVA, A.; OURIQUES, M. A. **Qualidade de vida ocupacional dos profissionais de educação física que atuam nas academias de Blumenau SC nas modalidades de musculação e ginástica**. Blumenau, 2010.

TEIXEIRA, Anísio Spinola. Autonomia para a educação. In:_____.ROCHA, A.L. (Org.). **Anísio em movimento**. Brasília: Senado Federal, Conselho Editorial, 2002. p. 33-49.

TIMOSSI, L. S. et al. Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho: um retrato sobre a percepção da literatura atual e as ações das empresas brasileiras. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO, 20. 2007, Ponta Grossa. **Anais...** Ponta Grossa: UEPG, 2007. p. 1-8.

VERAS, R. A novidade da agenda social contemporânea: a inclusão do cidadão de mais idade. **A Terceira idade**, v. 14, n. 28, p. 6-29, 2003.

VERAS, Renato P.; RAMOS, Luis Roberto; KALACHE Alexandre. Crescimento da população idosa no Brasil: transformações e consequências na sociedade. **Revista Saúde públ.**, São Paulo, 21(3): 225-33, 1987.

VICTORELLI, L. Aposentadoria: aprender a parar. **Jornal da USP on line**. Disponível em: <http://www.usp.br/jorusp/arquivo/1999/jusp471/mancheet/rep_res/rep_int/pesqui4.html>. Acesso em: 19 dez. 2010.

ZANELLI, J. C. **Uma investigação preliminar das expectativas dos servidores da UFSC quanto à aposentadoria**, não publicado. Universidade Federal de Santa Catarina, Departamento de Psicologia, 1992.

ZANELLI, J. C. & SILVA, N. **Programa de Preparação para a Aposentadoria**. Florianópolis, Insular, 1996.

WERTHER, W.B.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

WITCZAK, Marcus Vinicius Castro. **Envelhecer ao Aposentar-se**: discutindo a aposentadoria masculina, o envelhecer e o subjetivar. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2005.

WITIER PL 1997. **La qualité de vie**. *Revue Prevenir*. 33:61-62

Wu AW, Hays RD, Kelly S, Malitz F, Bozzette SA. **Applications of the medical Outcomes study health related quality of life measures in HIV/AIDS**. *Qual Life Res* 1997; 6:531-54.

ANEXOS

ANEXO A - ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Pesquisa: Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA) do Ministério da Saúde: um estudo realizado na cidade de Brasília (DF).

Primeira parte – Perfil sócio-econômico:

Idade:	<input type="checkbox"/> 60 anos a 65 anos <input type="checkbox"/> 66 anos a 70 anos <input type="checkbox"/> 70 anos a 75 anos <input type="checkbox"/> 76 anos a 80 anos <input type="checkbox"/> 80 anos ou mais	Sexo:	<input type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/> Masculino
Estado civil	<input type="checkbox"/> Casado (a) <input type="checkbox"/> Separado (a) <input type="checkbox"/> Solteiro (a) <input type="checkbox"/> Viúvo (a) <input type="checkbox"/> Outros	Naturalidade:	
		Nacionalidade:	<input type="checkbox"/> Brasileira <input type="checkbox"/> Estrangeira
Grau de instrução:	<input type="checkbox"/> Lê e escreve <input type="checkbox"/> Ensino Fundamental Incompleto <input type="checkbox"/> Ensino Fundamental Completo <input type="checkbox"/> Ensino Médio Incompleto <input type="checkbox"/> Ensino Médio Completo <input type="checkbox"/> Ensino Superior Incompleto <input type="checkbox"/> Ensino Superior Completo <input type="checkbox"/> Pós-graduação Incompleta <input type="checkbox"/> Pós-graduação Completa <input type="checkbox"/> Mestrado <input type="checkbox"/> Doutorado	Curso na graduação realizado:	
		Ano de aposentadoria:	
		Religião:	
Quantitativo de filhos:		Possui casa própria: Quantas?	
Possui carro: Quantos?		É tabagista (Fuma)?	
Qual a sua renda financeira média em salários mínimos?	<input type="checkbox"/> Até 4 salários mínimos <input type="checkbox"/> Até 8 salários mínimos <input type="checkbox"/> Até 12 salários mínimos <input type="checkbox"/> Até 16 salários mínimos <input type="checkbox"/> Mais de 17 salários mínimos	É etilista (Consome bebida alcoólica)?	
É portador de alguma enfermidade diagnóstica? Qual?			
Consome diariamente medicação (ões)? Quais?			
Após a aposentadoria você continua desenvolvendo alguma ocupação?			

Segunda parte – Importância e contribuições do PPA:

1) Você participou do PPA do Ministério da Saúde? () Sim () Não
Em caso negativo, justificar: () Falta de tempo pois o fluxo de trabalho era muito intenso () Não houve liberação da chefia imediata () Não estava interessado (a) () A data da convocação não estava compatível com meus compromissos () Outros
Em caso de outros, especificar:
2) Você sabia o que era PPA quando foi chamado para participar do Programa? () Sim () Não
3) Você tinha lazer antes de se aposentar? () Sim () Não
4) Após a aposentadoria você colocou em prática planos antigos? () Sim () Não
Em caso afirmativo Qual: () Iniciar trabalhos comunitários/ voluntário () Viajar () Iniciar cursos/ estudos () Trabalhos manuais () Trabalho autônomo () Outros
Em caso de outros, especificar:
5) Após a aposentadoria você iniciou atividades que antes não pensava em realizar e nunca havia planejado? () SIM () NÃO
Em caso afirmativo Qual: () Iniciar trabalhos comunitários/ voluntário () Viajar () Iniciar cursos/ estudos () Trabalhos manuais () Trabalho autônomo () Outros
Em caso de outros, especificar:
6) Você acha que o PPA ajudou a melhorar a sua qualidade de vida pós-aposentadoria? () SIM () NÃO Em caso afirmativo comente.
7) O PPA facilitou os seus conhecimentos pós-aposentadoria nos aspectos: () Financeiros / Econômicos () Sociais () Saúde () Espirituais () Psicológicos () Outros

8) Como você pensava que seria a sua vida pós-aposentadoria? Comente.

9) Na sua opinião, quais foram os benefícios disponibilizados pelo Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA)? Qual a contribuição do Programa de Preparação para a Aposentadoria em sua vida pessoal?

10) Outros comentários que você queira realizar em relação ao Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA).

ANEXO B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Em concordância ao parecer MS 196/96. Declaro ter sido esclarecido e aceito livremente participar desta pesquisa intitulada: **PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA (PPA) DO MINISTÉRIO DA SAÚDE: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO BRASÍLIA / DF.**

Fui informado que poderei a qualquer momento recusar-me a continuar, retirando meu consentimento sem sofrer qualquer penalização.

Fui informado que o trabalho não oferece nenhum risco à minha saúde, já que não realizarei movimentos anormais, não terei mudança da minha rotina, não entrarei em contato com quaisquer substâncias nocivas, nem terei qualquer instrumento introduzido em meu corpo.

Fui informado que minha identidade será mantida sobre rigoroso sigilo, e os dados gerados serão mantidos exclusivamente sob a guarda da pesquisadora Valéria Cristina da Silva de Aguiar, não sendo permitido acesso aos mesmos por indivíduos alheios à pesquisa, sendo ainda assegurada a preservação de minha integridade física.

Fui informado que o pesquisador responsabilizar-se-á por qualquer dano que eu venha a sofrer no âmbito deste estudo e que posso optar por ter ou não ter acesso aos resultados do estudo. O pesquisador responsável me explicou que os dados obtidos na entrevista poderão ser utilizados em outros projetos e pesquisas, mas que a cada nova utilização, serei contatado para conceder minha autorização.

Assim por meio deste documento confirmo minha participação voluntária:

Identidade:..... Tel.:.....

Assinatura do declarante

Declaração do pesquisador

Declaro, para fins da realização da pesquisa, que cumprirei todas as exigências acima, na qual obtive de forma apropriada e voluntária, o consentimento livre e esclarecido do declarante acima, qualificado para a realização desta pesquisa.

Assinatura do pesquisador responsável

TELEFONE DE CONTATO: 61-3563-6966 ou 61-84648892 .

Brasília,
..... de de 2010.